

دليل

تدقيق النوع الاجتماعي القائم على النهج التشاركي في الأردن

دليل للوزارات و المؤسسات الحكومية



USAID
من الشعب الأمريكي



تم إنتاج هذا الدليل بدعم من الشعب الأمريكي من خلال برنامج USAID تكامل (AID-278-A-14-00001) المنفذ من IREX والممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID). ويعتبر هذا المحتوى من مسؤولية IREX ولا يعكس بالضرورة آراء الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية USAID أو آراء الحكومة الأمريكية.

نبذة عن برنامج USAID تكامل

يسعى USAID تكامل إلى إدماج النوع الاجتماعي على مستوى صنع السياسات والتنفيذ من خلال المبادرات والمشاريع المجتمعية وعلى المستويين الوطني والمحلي. وتتمثل أهداف البرنامج في توسيع نطاق الحوار المجتمعي في كل ما يتعلق بالعدالة بين الجنسين وتعزيز تصميم وتنفيذ المبادرات المجتمعية الهادفة إلى تمكين المرأة على مختلف الصعد. ويقدم برنامج USAID تكامل آليات الدعم فيما يتعلق بقضايا النوع الاجتماعي من خلال البرامج التدريبية المتخصصة والمنح بهدف بناء قدرات المؤسسات الوطنية ومنظمات المجتمع المحلي، والوزارات الحكومية، والشركاء من القطاع العام والخاص والجهات المانحة. برنامج USAID تكامل ممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية وينفذ في الأردن من قبل IREX وهي منظمة دولية غير ربحية.

شكر وعرفان

ما كان هذا الدليل ليتحقق دون الخبرات والحرفية والحماس الذي استثمره كل من د. أيمن هلسا ويزن أبو جبارة وألاء زيدان من فريق USAID تكامل في عمان-الأردن في تطوير هذا الدليل. كما يجب شكر جميع أعضاء فرق التدقيق في الوزارات والمؤسسات في المملكة الأردنية الهاشمية الذي كان لعملهم الدؤوب والتزامهم بتحقيق العدالة في النوع الاجتماعي الأثر الكبير في تحسين الأدوات المستخدمة في التدقيق وتقديم التوصيات القائمة على الأدلة مما أدى إلى تضمين النوع الاجتماعي في بيئات عملهم مما سيكون له آثار إيجابية على مدى سنوات قادمة.

بناءً على هذا المحتوى بمهذب إسخاء المشاع الإبداعى غير التجارى، وىعزى أى اسءءءام له إلى مجلس البءوء والتبادلات الدولية.

(لمزىء من التفاصىل قم بزيارة الموقع الآالى: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/>

/sa/4.0

May 2019

قائمة المحتويات

4	المقدمة.....
6	أهداف الدليل.....
6	الفئة المستهدفة.....
6	لماذا التدقيق من منظور النوع الاجتماعي؟.....
7	لماذا هذا الدليل؟.....
10	الوحدة الأولى: المدخل إلى ادماج النوع الاجتماعي
10	مفاهيم ومصطلحات إدماج النوع الاجتماعي.....
10	خلفية تاريخية.....
11	التعاريف.....
20	مأسسة النوع الاجتماعي.....
21	استراتيجيات إدماج النوع الاجتماعي في مؤسسات القطاع العام.....
24	مزايا وآثار إدماج النوع الاجتماعي في الدوائر الحكومية.....
24	مزايا إدماج النوع الاجتماعي وصفات الدائرة المستجيبة.....
26	آثار إدماج النوع الاجتماعي.....
	الوحدة الثانية: كيفية إجراء تدقيق النوع الاجتماعي القائم على النهج التشاركي في
29	القطاع العام
29	المرحلة الأولى: التخطيط والتحضير.....
37	المرحلة الثانية: جمع المعلومات والتحليل.....
46	المرحلة الثالثة: تطوير خطة إدماج النوع الاجتماعي.....
49	المرحلة الرابعة: الرصد والمتابعة والتقييم.....
50	الخلاصة:
51	الملحق رقم (1): نبذة تاريخية حول مفهوم إدماج النوع الاجتماعي
55	الملحق رقم (2): الأطر الخاصة بإدماج وتدقيق النوع الاجتماعي
56	الإطار الأول: إطار عمل موزر :.....
57	الإطار الثاني: إطار عمل منظمة العمل الدولية.....
	الإطار الثالث: إطار دمج النوع الاجتماعي (إنتر أكشن INTERACTION) - إطار GENDER INTEGRATION
58FRAMEWORK (GIF)

الإطار الرابع: الإطار الخاص بأداة الصناديق التسعة NINE BOX.....	60
الإطار الخامس: إطار الأقسام الأربعة للتغيير في النوع الاجتماعي "ما الذي نحاول تغييره؟"	62
الإطار السادس: تدقيق النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون الاجتماعية في لبنان - 2012...	62
خلاصة الأطر النموذجية.....	63
الملحق رقم (3): النموذج الخاص بجاهزية المؤسسة لإجراء تدقيق النوع الاجتماعي.....	65
الملحق رقم (4): الفروقات بين البحث الكمي والنوعي:.....	68
الملحق رقم (5): التحليل الكمي.....	73
الملحق رقم (6): خصائص ومزايا أدوات البحث النوعي.....	76
الملحق رقم (7): دليل النقاش المقترح لمجموعات النقاش البؤرية مع الموظفين والموظفات.....	88
استبانة التقييم الذاتي.....	92
الملحق رقم (8): المجالات الرئيسية لخطة تدقيق النوع الاجتماعي.....	98
الملحق رقم (9): نموذج إرشادي لصياغة خطة العمل لإدماج النوع الاجتماعي في الدائرة	100
الملحق رقم (10): قائمة الأسئلة المقترحة.....	103
الملحق رقم (11): الثقافة المؤسسية.....	109
الملحق رقم (12): نماذج من الأسئلة في نهج "التساؤل الإيجابي".....	121
الملحق رقم (13): الهيكل العام للتقرير النهائي.....	122
الملحق رقم (14): نماذج للأهداف الاستراتيجية مع المخرجات التابعة لكل هدف:.....	124
الملحق رقم (15): اخلاقيات البحث العلمي.....	126
الملحق رقم (16): أعضاء فرق تحليل النوع الاجتماعي- وزارات و مؤسسات حكومية.....	128
المراجع.....	132

المقدمة

تحظى عملية تعزيز التوازن بين الجنسين وتمكين المرأة وتفعيل دورها واستثمار طاقاتها باهتمام ملكي منقطع النظير، ويؤكد جلالة الملك عبد الله الثاني في العديد من المناسبات والمواقف على ضرورة استمرار الحكومة بتعزيز دورها في مسيرة البناء، وتوفير جميع المتطلبات التشريعية والتنظيمية والإجرائية التي تضمن لها دوراً كاملاً غير منقوص في شتى مناحي الحياة. فليس إدماج النوع الاجتماعي مجرد مسألة عدالة اجتماعية، بل ضرورة لضمان تحقيق التنمية الإنسانية المنصفة والمستدامة؛ فما تزال مشاركة المرأة في المراكز القيادية في القطاع العام من التحديات التي تواجه تمكين المرأة عالمياً. ولمواجهة هذا التحدي، لابد من العمل على المستوى التشريعي والمؤسسي والمجتمعي.

ويأتي برنامج USAID – تكامل الممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID)، والمنفذ من قبل منظمة IREX، استجابة للحاجة الملحة لتعزيز القيادات النسائية في المؤسسات الحكومية في الأردن وفق أسس الكفاءة والمهنية والخبرة، بما يضمن الإضافة النوعية للقطاع العام على مستوى صناعة السياسات، والتخطيط، والتنفيذ، وتعزيز موقع الأردن على قائمة الدول المعنية

الهدف الأساسي من عملية التدقيق من منظور النوع الاجتماعي القائم على النهج التشاركي هو المساهمة بتقديم توصيات واقعية ومبنية على أدلة قوية لاستحداث آليات تهدف إلى ترسيخ مبدأ تكافؤ الفرص في جميع نواحي عمل الدوائر الحكومية

بتعزيز دور المرأة في القطاع العام. وبرنامج USAID تكامل، هو برنامج مدته سبع سنوات يسعى إلى إدماج النوع الاجتماعي على الصعيدين الوطني والمجتمعي من خلال حزمة من المبادرات التي تسلط الضوء على قضايا النوع الاجتماعي، والعدالة بين الجنسين، وإشراك أفراد المجتمعات وصانعي القرار في

عملية إيجابية لبناء مجتمع تفاعلي إيجابي بين الرجل والمرأة. ويقوم البرنامج بتحقيق أهدافه من خلال نشر الوعي، وتعزيز الحوار المجتمعي والمؤسسي، والمناصرة وكسب التأييد على مستوى التشريعات والقوانين والممارسات ذات العلاقة، وذلك بما يضمن مساهماتهم في القطاعات المختلفة، وأهمها التمكين الاقتصادي، والمشاركة السياسية الفاعلة كمساهمين متساويين في مجتمع صحي وفي الاقتصاد والنظام السياسي على حد سواء.

وتهدف فكرة "إدماج ومأسسة النوع الاجتماعي في الدوائر الحكومية" إلى الوصول إلى مؤسسات حكومية تقوم على تعزيز مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين الجنسين في أماكن العمل، وتعمل على توفير بيئة عمل مساندة تلبي احتياجات كلا الجنسين. كما يسعى المشروع إلى توفير أدوات مراجعة منتظمة لتقييم درجة التوازن بين الجنسين، وفتح المجال لتطوير آليات استجابة

مناسبة لمراعاة المنظور القائم على النوع الاجتماعي لسياسات تلك الدوائر وبرامجها وأنشطتها والأطر المؤسسية المتعلقة بها.

في العام 2015، بدأ برنامج USAID تكامل بعقد مشاورات مع مجموع من المؤسسات الحكومية لتعزيز مبدأ تكافؤ الفرص والعدالة القائمة على النوع الاجتماعي في مكان العمل، بما في ذلك خلق بيئة عمل داعمة للموظفين والموظفات. وانطلاقاً من هذه الفكرة، دعم البرنامج اثني عشر من الوزارات والدوائر الحكومية¹، لإجراء تدقيق من منظور النوع الاجتماعي قائم على النهج التشاركي، استطاعت إحدى عشر منها إجراء هذا التدقيق من منظور النوع الاجتماعي قائم على النهج التشاركي. واعتماداً على الخبرة المكتسبة، جاء تصميم دليل "تدقيق النوع الاجتماعي في الوزارات والدوائر الحكومية باتباع النهج التشاركي" ضمن حزمة من الأدوات الإبداعية المتعددة التي ينفذها برنامج USAID - تكامل بما يضمن جذب اهتمام المعنيين لإدماج وتعزيز الثقافة المؤسسية المبنية على العدالة في التعيين في المراكز القيادية، ووضع معايير تضمن تحفيز الأفراد والمؤسسات على تبني الممارسات الأفضل في مجال النوع الاجتماعي، واحترام الاختلافات، وتوفير آليات مرنة تستثمر الطاقات الموجودة وتضمن زيادة الإنتاجية وتعدد أساليب وطرق صناعة وتنفيذ القرار.

ويحتوي الدليل على الوجدتين الرئيسيتين التاليتين:

الوحدة الأولى: وتتناول المعارف والمفاهيم الرئيسية الخاصة بعملية إدماج النوع الاجتماعي الهادف إلى تحقيق العدالة المبنية على النوع الاجتماعي؛ حيث يعد تقديم النظريات والمعارف بإدماج النوع الاجتماعي خطوة هامة قبل الإسهاب في تعريف إجراءات تدقيق النوع الاجتماعي في الدوائر الحكومية.

الوحدة الثانية: وتتناول النواحي العملية لإجراء تدقيق النوع الاجتماعي في المؤسسات الحكومية والقطاع العام بشكل تفصيلي، وتستعرض المراحل العامة والخطوات التفصيلية في عملية ومسار تدقيق النوع الاجتماعي؛ ابتداءً من مرحلة التخطيط والتحضير، وانتهاءً بمرحلة تحليل البيانات، والمعلومات، والمعطيات، والمدخلات؛ بغرض صياغة وتطوير خطة عمل لإدماج النوع الاجتماعي.

إدماج النوع الاجتماعي ليس غاية في حد ذاته، ولكنه وسيلة أو أداة لتحقيق المساواة بين الجنسين. - المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة، 1997

¹ احسب المادة (2) من نظام الخدمة المدنية المعمول به، تعرف الدائرة بأية وزارة أو دائرة، أو هيئة، أو مجلس، أو سلطة، أو مؤسسة رسمية عامة، أو مؤسسة عامة خاضعة لأحكام هذا النظام، وتعتبر رئاسة الوزراء دائرة لغايات نظام الخدمة المدنية.

أهداف الدليل

الفئة المستهدفة

تم تصميم هذا الدليل لتعريف المدراء والعاملين في القطاع العام بفوائد (أسباب) والمراحل المكونة (الكيفية) لإجراء تدقيق من منظور النوع الاجتماعي قائم على النهج التشاركي. وسيقوم بتزويد موظفي القطاع العام بالمعرفة التأسيسية بشأن ادماج النوع الاجتماعي، من خلال وضع خطوات تفصيلية وتدرجية للتدقيق من منظور النوع الاجتماعي القائم على النهج التشاركي، من خلال توفير كافة المعلومات المتعلقة بهذا الخصوص وكافة النماذج والأدوات المستخدمة للوصول إلى هذه الغاية ونماذج ضرورية لتقييم الاستعداد المؤسسي لإجراء عمليات تدقيق تشاركية بين الجنسين في أماكن العمل الخاصة بهم. يعتمد الدليل على عمليات تدقيق مماثلة تم إجراؤها تركز بشكل أساسي على السياسات والممارسات الإدارية².

واعتماداً على ما تقدم، يستهدف هذا الدليل الفئات التالية:

- شاغلي وظائف الإدارة العليا والوظائف القيادية والإشرافية، بالإضافة إلى موظفي وموظفات القطاع العام العاملين في كافة المؤسسات والدوائر الحكومية في الأردن.
- العاملين والعاملات من الناشطين والخبراء في مجال النوع الاجتماعي؛ ولا سيما في مجال إدماج، وتدقيق، وتحليل النوع الاجتماعي.

لماذا التدقيق من منظور النوع الاجتماعي؟

تثبت التجارب أن هناك العديد من الفوائد للتدقيق من منظور النوع الاجتماعي القائم على النهج التشاركي في القطاع العام. أولاً وقبل كل شيء، تمثل عمليات التدقيق

² قد تختلف بعض محاور البحث العلمي إذا كانت الدائرة ترغب في إجراء تدقيق النوع الاجتماعي للمستفيدين

فرصة لتعزيز القدرة الجماعية للإدارات على تقييم سياساتها وممارساتها من منظور النوع الاجتماعي، ووضع التوصيات المستندة إلى الأدلة الواقعية بهدف تعديل السياسات والإجراءات المعنية، ومن ثم تقييمها لقياس التقدم النسبي المحرز في ادماج النوع الاجتماعي. بالإضافة إلى ذلك، تساعد عمليات التدقيق في بناء شعور بالانتماء داخل الإدارات، وزيادة الوعي المؤسسي بالممارسات الجيدة العامة لتحقيق تكافؤ الفرص.

من أساسيات تدقيق النوع الاجتماعي المبني على النهج التشاركي إجراء تدقيق اجتماعي لقياس ما إذا كانت الممارسات الداخلية والأنظمة الداعمة ذات الصلة بإدماج النوع الاجتماعي فعالة ويعزز بعضها بعضاً، وتحديد الثغرات والتحديات؛ وينتج عنه توصيات لمعالجتها ومواجهتها. وفي حال كان التدقيق يتم لأول مرة، يعتبر هذا التدقيق خط الأساس والنقطة المرجعية التي يمكن مقارنة نتائجها بنتائج تدقيق السنوات اللاحقة. كما يوثق التدقيق الممارسات الجيدة لتحقيق المساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين، ويعزز القدرة الجماعية للمؤسسات والدوائر على دراسة أنشطتها من منظور النوع الاجتماعي ورصد وتقييم التقدم النسبي المحرز في إدماج النوع الاجتماعي، ويساعد على بناء الشعور بالانتماء للدائرة الحكومية وتبني مبادرات المساواة بين الجنسين، ويرفع الوعي المؤسسي بالنوع الاجتماعي.

لماذا هذا الدليل؟

صمم هذا الدليل للمساهمة في تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص للجنسين في كافة الميادين؛ ولا سيما في الدوائر الحكومية، وتعزيز الثقافة المؤسسية المبنية على مبادئ العدالة، والاستحقاق، والجدارة، والشفافية في التعيينات، والترقي، وتقييم الأداء الفردي، وفي إشغال الوظائف العليا، والقيادية، والإشرافية. والهدف الرئيسي من هذا الدليل هو إكساب الموظفين والموظفات في الدوائر الحكومية المعارف والمهارات اللازمة لإجراء تدقيق النوع الاجتماعي المبني على النهج التشاركي في دوائرهم، وتمكينهم من التعرف على مراحل وخطوات إجراء تدقيق النوع الاجتماعي.

القسم الأول من الدليل يجب على تساؤل "ما هي الحكمة من إجراء التدقيق من منظور النوع الاجتماعي؟". ويهدف هذا القسم إلى:

- تعزيز وتعميق المفاهيم الأساسية حول إدماج النوع الاجتماعي لتحقيق العدالة المبنية على النوع الاجتماعي.
- التعريف بالأطر المختلفة المتعلقة بتدقيق النوع الاجتماعي من أجل اختيار أفضل الأطر التي تتوافق وطبيعة الدائرة الحكومية.
- تقييم مدى تعميم ومراعاة التطوير من منظور النوع الاجتماعي ومراعاة الفوارق بين الجنسين.
- توضيح العلاقة ما بين ادماج النوع الاجتماعي والتدقيق من منظور النوع الاجتماعي لاعتباره أداة لبناء سياسات وممارسات أكثر عدلا في مكان العمل
- بناء القدرة على معرفة فوائد ادماج النوع الاجتماعي في القطاع العام

كيف يمكن إجراء التدقيق من منظور النوع الاجتماعي؟ وهذا ما سيتم الإجابة عليه في القسم الثاني. ادماج النوع الاجتماعي عملية معقدة وطويلة، وإجراء التدقيق من منظور النوع الاجتماعي لمعرفة واقع هذا الادماج يتطلب الكثير من الجهد والموارد. يقدم القسم الثاني من الدليل الخطوات التفصيلية للمراحل الأربعة الرئيسية لعملية التدقيق، مع تقديم النماذج والاقتراحات والوسائل البحثية المناسبة والمبادئ التوجيهية كملاحق مفيدة ويهدف القسم الثاني إلى:

- تحديد الآليات والممارسات والمواقف التي أسهمت إسهاما إيجابيا في إدماج النوع الاجتماعي في الدائرة الحكومية.
- دراسة مدى مراعاة السياسات المؤسسية؛ والتي تشمل سياسات الموارد البشرية، والتخطيط، واعداد الموازنات الموجهة بالنتائج والمستجيبة لاعتبارات النوع الاجتماعي، ومدى التوازن في مختلف المستويات الوظيفية بين الذكور والاناث.
- التعريف بالأدوات، والموارد، والمعلومات اللازمة لإجراء كل خطوة في مراحل تدقيق النوع الاجتماعي.

- تحديد خط الأساس الأولي / النقطة المرجعية (Initial Baseline) المتعلق بإدماج النوع الاجتماعي في الدائرة بهدف وضع معايير لقياس التقدم المحرز في تعزيز المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص واستمراريتها.

إن المبادرة بإدماج النوع الاجتماعي في الدوائر الحكومية تتضمن التفكير والبحث في الأسئلة التالية³ والتي يعمل الدليل على الإجابة عنها:

- كيف تتعامل الدائرة الحكومية مع الموظفين والموظفات العاملين لديها؟
- هل يوجد تمييز قائم على النوع الاجتماعي فيما يتعلق بإشغال المناصب القيادية في الدوائر الحكومية؟
- هل يوجد تمييز قائم على النوع الاجتماعي في الحصول على الامتيازات التي تضمن التطور والتقدم الوظيفي في الدوائر الحكومية؟
- كيف تتعامل الدائرة الحكومية مع المواطنين والمواطنات المستفيدين من الخدمات المقدمة لهم أو لهن؟
- هل يجري إشراك الموظفين والموظفات على قدم المساواة في عملية صنع القرار داخل الدائرة الحكومية؟
- هل هنالك تمييز قائم على النوع الاجتماعي فيما يتعلق بتوزيع الموارد والاستفادة منها؟

³ هذا دليل إرشادي يقصد به فقط إعطاء التوجيه للراغبين في إجراء مراجعة داخلية لوضع الدائرة الحكومية من منظور النوع الاجتماعي، ويمكن تعديل خطوات العمل المقترحة بما ينسجم واحتياجات تلك الدائرة.

الوحدة الأولى: المدخل إلى ادماج النوع الاجتماعي

ملاحظة هامة: عمليات التدقيق من منظور النوع الاجتماعي القائم على النهج التشاركي، هي مبادرات يقودها الموظفون والموظفات لقياس ما إذا كانت الاستراتيجيات والممارسات والسياسات ذات الصلة بالإنصاف في مكان العمل فعالة ويعزز بعضها بعضا. ويمكن القول ان هذه المبادرات تحدد الفجوات والتحديات التي يتعين معالجتها، والتوصية باستراتيجيات مخصصة لادماج النوع الاجتماعي تستند إلى الأدلة لسد الفجوات والتحديات وتكرار السياسات والممارسات الناجحة.

تقدم هذه الوحدة تعريفا للمفاهيم والمصطلحات الرئيسية الخاصة بعملية إدماج النوع الاجتماعي باعتبارها خطوة هامة قبل الإسهاب في إجراء تدقيق النوع الاجتماعي للدوائر المستهدفة. كما تتيح هذه الوحدة فرصة التعرف على المنهجية التشاركية المتبعة لإجراء تدقيق النوع الاجتماعي، إضافة إلى عرض مجالات البحث والنظريات حول مأسسة النوع الاجتماعي، ثم التعرف على استراتيجيات إدماج النوع الاجتماعي في دوائر القطاع العام، والتعرف على ماهية الدوائر المستجيبة للنوع الاجتماعي. وتختتم هذه

الوحدة بخلاصة عامة تلخص المفاهيم الأساسية التي وردت في هذه الوحدة.

مفاهيم ومصطلحات إدماج النوع الاجتماعي

خلفية تاريخية

استخدم مصطلح إدماج النوع الاجتماعي للمرة الأولى بشكل رسمي في منهاج عمل بيجين الصادر عن المؤتمر العالمي المعني بالنساء المنعقد في بيجين عام 1995، حيث كان هذا المفهوم خلال العقده الأمان موحدا في الغالب إلى مفهوم عدم مساواة النساء بالرجال في جميع مستويات التنمية، ومن ثم اعتمد مفهوم إدماج النوع الاجتماعي كأداة أساسية من قبل الأمم المتحدة في المؤتمر العالمي الرابع للمرأة في بيجين عام (1995).

وأكد منهاج عمل بيجين على أهمية قيام الحكومات بانتهاج سياسة نشطة وواضحة لإدراج منظور مراعاة الفروق بين الجنسين في جميع السياسات والبرامج، بحيث يتسنى لها، قبل اتخاذ القرارات، إجراء تحليل لآثارها على النساء والرجال على حد سواء. ولخص تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي لعام 1997 المبادئ الرئيسية لإدماج منظور النوع الاجتماعي في منظومة الأمم المتحدة⁵. واستخدمت هذه المبادئ في المقام الأول كإرشادات في معظم استراتيجيات وسياسات إدماج النوع الاجتماعي. ومن هذه المبادئ وجوب تحديد القضايا ذات الصلة في جميع الأنشطة والبرامج بحيث تراعي الفوارق بين الجنسين، وترجمة إدماج النوع الاجتماعي في الممارسات والسلوكيات داخل المؤسسات وهياكل العمل الرسمي، وبذل كافة الجهود الممكنة لتوسيع مشاركة النساء في جميع مستويات صنع القرار. ويتضمن الملحق رقم (1) نبذة تاريخية حول مفاهيم إدماج النوع الاجتماعي وأبعاده المختلفة.

التعاريف

فيما يلي التعاريف لأهم المفاهيم والمصطلحات ذات الصلة بالنوع الاجتماعي:
التمكين: "هي العملية التي يتم من خلالها دعم وتعزيز الأشخاص والمجموعات في بيئة ما بهدف تحديد التمييز الموجود من منظور النوع الاجتماعي، والفجوات، والتحديات الموجودة، والعمل على إيجاد فرص مستدامة بهدف إدماج النوع الاجتماعي، وتحقيق العدالة والمساواة بين الجنسين في البيئة موضع الدراسة."⁶

⁴ تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي لعام 1997 (أ/52/3، 18 أيلول/سبتمبر 1997) صفحة 28، متوفر على الانترنت على الرابط التالي:

- <http://www.un.org/documents/ga/docs/52/plenary/a52-3.htm>

⁵ استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون الاجتماعية في لبنان، إعداد مركز الأبحاث والتدريب والعمل التنموي، 2014

⁶ الدليل التدريبي حول كسب الدعم والتأييد لحقوق المرأة في اتفاقية سيداو، التعاون المشترك بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة والصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية، 2014، ص6. متوفر على الانترنت على الرابط التالي:

<http://jordan.unwomen.org/~media/field%20office%20jordan/attachments/publications/2014/manuali-youth-updated-pages.pdf>

الصورة النمطية: "هي تلك الأفكار المرسومة والثابتة في أذهان الناس عن صورة الرجل والمرأة وأدوارهما. وتؤدي الصورة النمطية لكل من الرجل والمرأة إلى حالة من عدم تساوي قدرة المرأة والرجل على الاستفادة من الفرص والخدمات المتاحة في المجتمع، ولا تتساوى كذلك قدرتهما على التحكم في صناعة القرار، فينجم عن ذلك حالة تسمى في أدبيات النوع الاجتماعي -" التمييز المبني على النوع الاجتماعي" الذي يعرف بالمعاملة غير العادلة وغير المتساوية للنساء و/ أو الرجال بناء على الجنس فقط وليس على القدرات، والمهارات، والمواهب الذاتية."⁷

تكافؤ الفرص: "ويعني المساواة في النفاذ إلى المشاركة الاقتصادية، والسياسية، والاجتماعية، وعدم مواجهة عوائق أساسها الجنس. ويعني تكافؤ الفرص في سوق العمل (العام والخاص)، والقدرة على التمتع بفرص متكافئة للتقدم بطلب الحصول على وظيفة محددة مثلا، أو متابعة حصص التعليم أو التدريب، أو التأهل للحصول على بعض الكفاءات، إضافة إلى اعتبار المرء عاملا وجديرا بالترقية في الوظائف أو المناصب كافة، بما فيها تلك التي يسيطر عليها الذكر أو الأنثى. وتشير المساواة في المعاملة في سوق العمل (العام والخاص) إلى المساواة في المستحقات؛ كالأجور، وظروف العمل، والأمن الوظيفي، والضمان الاجتماعي."⁸

النوع الاجتماعي: يشير إلى الاختلافات المبنية على المجتمع والعلاقات بين النساء والرجال كما أنها تتميز بفوارق شاسعة داخل المجتمعات والثقافات وفيما بينها وتتغير مع الوقت. وتعبر " النوع الاجتماعي" غير قابل للتبديل مع مصطلح "الجنس" الذي يشير على وجه الحصر إلى الاختلافات البيولوجية بين الرجال والنساء، والتي هي عالمية. ويتم تصنيف البيانات الإحصائية وفقا للجنس، في حين يصف النوع الاجتماعي اختلاف الأدوار، والمسؤوليات، والقيود، والفرص، والاحتياجات بين الإناث والذكور في جميع المجالات وفي أي سياق اجتماعي معين"⁹

⁷ الدليل التدريبي حول كسب الدعم والتأييد لحقوق المرأة في اتفاقية سيداو، مرجع سابق، ص 6.

⁸ دليل لميسري التدقيق في النوع الاجتماعي، مرجع سابق، ص 110.

⁹ دليل لميسري التدقيق في النوع الاجتماعي، منهجية منظمة العمل الدولية التشاركية، الطبعة الثانية، 2014.

وبمراجعة الأدبيات، نرى أن منظور النوع الاجتماعي يسعى إلى تعزيز مفهوم تكافؤ الفرص بين المرأة والرجل في الحقوق والواجبات بشكل يضمن العدالة والمساواة في الحصول على الموارد والمشاركة في اتخاذ القرار، بالإضافة إلى ممارسة الحقوق وأداء الواجبات. ويجب التأكيد على أن منظور النوع الاجتماعي لا يقتصر على النساء، بل يشمل الرجال أيضا؛ حيث إن الأدوار وتوزيعها وعلاقة القوة بينهما (Power Relations) هي الأساس، سواء على الصعيد المجتمعي، أو العائلي، أو المؤسسي؛ علما بأن معيار الجنس (ذكر أو أنثى) هو عنصر متقاطع لعوامل مختلفة؛ مثل العامل الاجتماعي، والاقتصادي، والمعتقدات، والاحتياجات، والاهتمامات، والآمال المختلفة لكل من الرجال والنساء بمختلف خلفياتهم ومرجعياتهم. كما يعتبر النوع الاجتماعي جزءا لا يتجزأ من نهج حقوق الإنسان لتعزيز العدالة الاجتماعية.¹⁰

إدماج النوع الاجتماعي: يعتبر إدماج النوع الاجتماعي استراتيجية تهدف إلى وضع احتياجات الرجال والنساء، واهتماماتهم، ومشاكلهم، وتجاربهم في صلب عملية تصميم السياسات والبرامج، وتطبيقها، والإشراف عليها في جميع القطاعات السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية؛ بحيث يستفيد الرجال والنساء بشكل متساو من الفرص المتاحة. والغاية النهائية هي تحقيق المساواة بين الجنسين (ECOSOC, 1997). وبكلمات أخرى، فإدماج النوع الاجتماعي ليس هدفا في حد ذاته، بل وسيلة أو أداة لتحقيق المساواة بين الجنسين.

العدالة المبنية على النوع الاجتماعي: وتعرف على أنها "حماية الحقوق المدنية، والسياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية وتعزيزها على أساس المساواة بين الجنسين، واعتماد استراتيجيات تراعي الفوارق بين الجنسين من أجل حمايتها وتعزيزها. كما إنها تتطلب النظر إلى النوع الاجتماعي من منظور الحقوق نفسها، فضلا عن تقييم إمكانية الوصول، والعقبات التي تحول دون تمتع النساء والرجال، والفتيات، والفتيان بهذه الحقوق."¹¹

¹⁰ منهج التدريب على تحليل النوع الاجتماعي، وثيقة غير منشورة، برنامج USAID تكامل، الأردن، 2014

¹¹ Dialogue on Globalization, Occasional Papers, N° 35 / November 2007, available online at

<http://library.fes.de/pdf-files/iez/05000.pdf>

التحليل من منظور النوع الاجتماعي: يعتبر التحليل من منظور النوع الاجتماعي أول خطوة لدمج النوع الاجتماعي في المؤسسات، والبرامج، والسياسات؛ لأنه بمثابة استطلاع للوضع القائم، وتوضيح لفروقات النوع الاجتماعي والقضايا التي تجب معالجتها لضمان تكافؤ الفرص لكل من المرأة والرجل. وتشمل عناصر التحليل المؤسسي الاطلاع على الأدوار المناطة بالمرأة والرجل في المؤسسة، وتقسيم العمل بين المرأة والرجل وقيمتهم، ومدى الوصول للموارد، والمعلومات، والخدمات لكل من المرأة والرجل، ومشاركة المرأة والرجل في اتخاذ القرار، وعلاقته القوة بينهما.¹²

وينطبق هذا على عدة عناصر أساسية في الدوائر الحكومية وهي: الامتيازات الوظيفية، وبيئة العمل، والسياسات، والإجراءات، والثقافة المؤسسية الرسمية، والثقافة غير الرسمية، وأخيراً نهج القيادة المتبع، والبرامج، والخدمات المقدمة. وأبرز المصطلحات المستخدمة في التحليل من منظور النوع الاجتماعي هي:

- **مراعٍ للنوع الاجتماعي:** أي يراعي احتياجات كل من المرأة والرجل، واهتماماتهما، وأولوياتهما، ويوفرها؛ لضمان تكافؤ الفرص، والمساواة في النتائج.
 - **محايد للنوع الاجتماعي:** أي يعترف بوجود اختلاف بين المرأة والرجل، ولكن لا يراعيها.
 - **النوع الاجتماعي غير المرئي:** يعتقد أن لدى الرجال والنساء فرصاً متكافئة، ولذلك لا يراعي أي اختلافات بينهما.
- والوضع الأمثل هو أن تكون السياسات، والتشريعات، وما تقدمه المؤسسات من خدمات كلها مراعية للنوع الاجتماعي، وهذا يشمل أن تأخذ الدوائر النوع الاجتماعي بعين الاعتبار في كافة المجالات.¹³

كسب الدعم والتأييد: "هي جهود جماعية لترويج قضية أو فكرة ما بإقناع الأشخاص المؤثرين وصناع القرار على المستوى الفردي و/أو المجتمعي و/أو المؤسسي

¹² منهج التدريب على تحليل النوع الاجتماعي، مرجع سابق.

¹³ تقارير مبادرة تحليل النوع الاجتماعي، وثائق غير منشورة 2017، برنامج USAID تكامل، الأردن.

و/أو الوطني بالقضية (موضوع البحث)، وحثهم على مساندتها بتبنيها والدفاع عنها باستخدام الأدوات المناسبة في المجتمعات التي يؤثر فيها.¹⁴

المناصرة: هي عملية المساندة والتأييد حتى يتم تحقيق الانتصار والكسب للقضية التي يتم الدفاع عنها والتي، في غالب الأحيان، تحتاج إلى إجراء تغيير تشريعي، أو قانوني، أو سياسي، أو سلوكي مجتمعي عبر مواقف التأييد والمساندة التي يقوم بها من يقتنعون بالفكرة، ويقبلون مناصرتها، ويتحمسون في سبيل حدوث التغيير المطلوب¹⁵.

تدقيق النوع الاجتماعي: يعني التحقق مما إذا كانت الممارسات الداخلية وأنظمة الدعم ذات الصلة لإدماج النوع الاجتماعي فعالة، ويدعم بعضها بعضا، وتقيس درجة التقيد بها. كما أنها تراقب وتقيم التقدم النسبي المحرز في إدماج النوع الاجتماعي ضمن البيئة مدار البحث، وتضع خط أساس مرجعي، وتوثق الممارسات السليمة الهادفة إلى تحقيق المساواة بين الجنسين، وعليه تحدد الثغرات والتحديات الهامة، وتوصي بطرق معالجتها، وتقتراح استراتيجيات جديدة أكثر فعالية¹⁶ فهو أداة تركز على تأسيس المساواة بين الجنسين في المؤسسات في القطاعين العام والخاص، من أجل تعميم التوازن على أساس النوع الاجتماعي؛ الأمر الذي يساهم في عكس نتائج التدقيق في البرامج، والخطط، والموازنات، والبنية التحتية، والموارد على المستوى المؤسسي، إضافة إلى تمكين المؤسسة من وضع الخطط التطويرية للانتقال من مرحلة التخطيط من منظور النوع الاجتماعي، إلى ممارسات على أرض الواقع. فعملية التدقيق لدوائر القطاع العام تقيس درجة استجابة سياسات الدائرة، وخططها، وبرامجها، ومشاريعها للنوع الاجتماعي.

ومن أهم الأدوات التي يمكن استخدامها للتدقيق ما يلي:

- جمع الوثائق، والسياسات، والاستراتيجيات، والخطط، والتقارير وتحليلها.
- تصميم استبانات تتضمن أسئلة كمية ونوعية للاستجابة لها.

¹⁴ الدليل التدريبي حول كسب الدعم والتأييد لحقوق المرأة في اتفاقية سيداو، مرجع سابق، ص 6.

¹⁵ الدليل التدريبي حول كسب الدعم والتأييد لحقوق المرأة في اتفاقية سيداو، التعاون المشترك بين هيئة

الامم المتحدة للمرأة والصندوق الاردني الهاشمي للتنمية البشرية، ص 6 2014

¹⁶ دليل لميسري التدقيق في النوع الاجتماعي، مرجع سابق.

- إجراء المقابلات مع صناع القرار.
- تنظيم مجموعات تركيز بؤرية، مع عينة ممثلة من الموظفين والموظفات، في الدائرة أو الجهة موضوع التدقيق.

ولضمان فعالية التدقيق، لا بد من اتباع النهج التشاركي. فعملية **تدقيق النوع الاجتماعي** بتابع النهج التشاركي تعتبر أداة فعالة للتقييم الذاتي المؤسسي وهي عملية تقوم على مبادئ الشراكة والحوار مع كافة الجهات المعنية وبناء التوافقات بغرض اكتشاف، وتحليل، وضمان إجراء العمليات، واتخاذ الاجراءات ذات الصلة؛ بإدماج النوع الاجتماعي بشكل فعال داخل الدائرة. وقد تبني برنامج تكامل هذا النهج لتحقيق ما يلي:

1. ضمان تطوير قدرات أعضاء فرق النوع الاجتماعي في الدوائر الحكومية ومهاراتهم في مجالات إدماج النوع الاجتماعي.
2. يقوم البرنامج على إجراء التمارين المتعلقة بجمع المعلومات باستخدام أدوات وأساليب البحث المختلفة مثل عقد مجموعات التركيز البؤرية، والمقابلات، وغيرها.
3. إرشاد فرق النوع الاجتماعي وتوجيهها خلال مرحلة التحليل ومرحلة كتابة التقارير، بالإضافة إلى مرحلة إعداد خطة إدماج النوع الاجتماعي قبل الموافقة على تقرير تدقيق النوع الاجتماعي.

وتشتمل هذه العملية على ما يلي:

1. التحقق من أن الممارسات الداخلية وأنظمة الدعم ذات الصلة بإدماج النوع الاجتماعي فعالة وبدعم بعضها بعضاً، وأنه يجري اتباعها وتنفيذها على أرض الواقع، وقياس ما إذا كانت الأنظمة والتعليمات الإدارية للدائرة قادرة على توفير بيئة مناسبة ومواتية لتطبيق إدماج النوع الاجتماعي¹⁷.
2. مراقبة وتقييم التقدم النسبي المحرز نحو إدماج النوع الاجتماعي في الدائرة.
3. وضع الخطوط الرئيسية للتخطيط للمراجعة والتقييم لاحقاً.

¹⁷ الاستراتيجية الوطنية للمرأة 2012 – 2015، متوفرة على الانترنت من خلال الرابط التالي:

<http://womeninjordan.org/en/2013/05/the-national-strategy-for-women-in-jordan-2012-2015-the-purpose-of/>

4. العمل على تسليط الضوء على الفجوات والتحديات لدمج النوع الاجتماعي في الدائرة، وتوثيق الممارسات الجيدة من أجل تحقيق العدالة المبنية على النوع الاجتماعي.

5. التوصية بسبل معالجة تلك الفجوات، واقتراح استراتيجيات عملية وفعالة بغية تحقيق إدماج النوع الاجتماعي بشكل أفضل في الدائرة.

ولدى مقارنة عملية تدقيق النوع الاجتماعي باتباع نهج تكامل التشاركي الموضح أعلاه مع عملية تدقيق النوع الاجتماعي التقليدية، نلاحظ ما يلي¹⁸:

- خلال عام 1980، بدأت المؤسسات باستخدام عمليات "التدقيق النوعي" لقياس مدى رضا العاملين والعاملات داخل المؤسسة، ورضا متلقي الخدمة (المواطنين والمواطنات) عن الخدمات المقدمة لهم. كما أصبحت عمليات التدقيق باستخدام **النهج التشاركي**؛ بتحديد ما إذا كانت التدابير الداخلية، التي تهدف إلى إدماج النوع الاجتماعي وتكافؤ الفرص، مناسبة ومتناغمة لتحقيق العدالة المبنية على النوع الاجتماعي، مع الالتزام بآليات التحسين والابتكار في هذا المجال.
- تنتمي عمليات تدقيق النوع الاجتماعي باستخدام النهج التشاركي إلى فئة عمليات "التدقيق النوعي" (**Qualitative Audit**). ويتم تقييم عمليات "التدقيق النوعي" من خلال مراجعة سياسات المؤسسة المكتوبة، ووثائقها، وتعليماتها، وتحديد ما إذا كان الموظفون والموظفات في المؤسسة والقائمون عليها يطبقونها فعليا، وما إذا كانت تطبق فعلا بالشكل السليم. ولا يبين تقييم عمليات "التدقيق النوعي" ما إذا كان العمل ينفذ بالشكل الصحيح فحسب، بل يشير أيضا إلى التحسين والابتكار. ولهذا السبب، يعمل فريق تدقيق النوع الاجتماعي على جمع ملاحظات موظفي المؤسسة وتقييمها. ويشمل تقرير التدقيق، مع نهاية دورة التدقيق، التوصيات بشأن مجالات التحسين المحتملة وكيفية وضعها موضع

¹⁸ دليل لميسري التدقيق في النوع الاجتماعي، مرجع سابق، ص 12

التنفيذ، ومن ثم تستخدم الجهات المعنية والمسؤولة هذا التقرير لوضع خطة عمل تطويرية خاصة بها.

- من الجدير بالذكر، أن منظمة العمل الدولية قامت باستحداث هذا النهج التشاركي واستخدامه في تدقيق النوع الاجتماعي. ومن أهم مميزات هذا النوع من تدقيق النوع الاجتماعي وسماته أن يكون لدى الأفراد المستخدمين (رجالاً ونساءً) القدرة على تقييم أنفسهم ومؤسساتهم، كما وأنه يتم تقبل المقترحات بصورة أكبر؛ كونها تم اقتراحها من قبل فريق النوع الاجتماعي في الدائرة نفسها. وتجدر الإشارة هنا كذلك، إلى أن النهج التشاركي التي تبناه برنامج تكامل يختلف عن منهجية منظمة العمل الدولية؛ حيث أن البرنامج ركز على التشاركية من خلال إشراك أعضاء فريق النوع الاجتماعي في عمليتي التحليل وكتابة تقارير التدقيق، ولم يقتصر على الاستعانة بالمستشارين الخارجيين المتخصصين بعملية التدقيق. فالمنهجية مختلفة؛ لأنه قائم على النهج التشاركي لإشراكه موظفي الدوائر المعنية بمراحل عملية تدقيق النوع الاجتماعي بما في ذلك رصد البيانات وجمعها، وفي مجموعات التركيز البؤرية، والمقابلات، والتحليل الرباعي الاستراتيجي SWOT، وغيرها. فمنهجية تكامل مبنية على نظرية التغيير Theory of Change، وقد أعدت هذه المنهجية من قبل برنامج تكامل مع التركيز على ثلاثة مستويات؛ وهي مستوى البيئة المستجيبة، والمستوى المؤسسي، ومستوى الأفراد ضمن المجتمع. وما يميز منهجية برنامج تكامل هو منح الدائرة المعنية ملكية نتائج عملية تدقيق النوع الاجتماعي بكل أبعاده بما في ذلك نشر النتائج، أو اقتصار النشر على الإطار العام، أو عدم نشره؛ حسبما ترتئيه الدائرة؛ الأمر الذي شجع الدوائر على متابعة المشاركة وتبني العملية بشكل فعال.
- والجدول التالي يبين أهم الفروقات بين التدقيق التقليدي والتدقيق باتباع النهج التشاركي¹⁹:

¹⁹ ILO PARTICIPATORY GENDER AUDIT, A tool for organizational change, Geneva, 2016.

التدقيق والتقييم التقليدي	التدقيق والتقييم التشاركي
<ul style="list-style-type: none"> ▪ يهدف إلى إصدار حكم على المشروع لأغراض المساءلة. ▪ المنهجية المتبعة تستغرق مدة زمنية أقل. ▪ لا يستهدف بناء القدرات الفردية والجماعية للمؤسسة. ▪ لا يستهدف حشد الجهود لقبول نتائج التدقيق وتحليل النوع الاجتماعي. ▪ يسعى إلى تقديم نتائج الرصد والتقييم بطريقة موضوعية علمية بعيداً عن أية علاقات بين المقيمين، والجهة الخاضعة للتقييم، والمعنيين. ▪ التركيز على قياس النجاح وفق مؤشرات محددة سلفاً. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ يهدف إلى تمكين موظفي وموظفات المؤسسة من العمل، وإشراكهم في كل مراحل التدقيق، وتصميم وتقديم برنامج تدريبي كامل لتطوير مهاراتهم؛ لتمكينهم من انجاز تدقيق النوع الاجتماعي في مؤسساتهم. ▪ المنهجية المتبعة تستغرق مدة زمنية أطول. ▪ يتم من خلاله تعزيز عملية التعلم وبناء القدرات الفردية والجماعية للمؤسسة. ▪ يعتمد على إشراك الموظفين، والموظفات، والقائمين بالعمل، من الرجال والنساء، في جمع البيانات وتحليلها. ▪ تتسم عملية التدقيق بالمرونة. ▪ يقوم على التعمق في الاتجاهات، والمواقف الشخصية، والأعراف الاجتماعية تجاه المساواة بين الجنسين، والأعراف الاجتماعية للموظفين والموظفات.

مأسسة النوع الاجتماعي

تستخدم كلمة مأسسة (Institutionalization) ضمن عبارة مأسسة النوع الاجتماعي²⁰، وتستخدم كذلك كلمة إدماج (Mainstreaming)، إلا أن مفهوم الإدماج أوسع ويشمل عملية المأسسة أو عملية تعزيز منهجية التعامل مع موضوعات وقضايا النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين. ومن الجدير بالذكر أنه في مرحلة تعزيز عملية التعلم وبناء القدرات الفردية والجماعية للمؤسسة، تستخدم الأطر العملية لتحليل النوع الاجتماعي للمساعدة في تحديد المواضيع التي يجب تحليلها وتدقيقها في المؤسسة المعنية. وتوجد أربعة أبعاد متقاطعة ومتداخلة للعلاقات الاجتماعية داخل المؤسسات؛ وهي القواعد والقوانين، والأنشطة، والموارد، والفئات المستهدفة.

الأبعاد الأربعة للعلاقات الاجتماعية داخل المؤسسات	
القواعد والقوانين	يحكم العمل في أية مؤسسة تشريعات وتعليمات رسمية، مكتوبة أو غير مكتوبة بشكل رسمي، ومعبر عنها من خلال الأعراف والمبادئ السارية. وتعمل تلك التشريعات والتعليمات على تحديد الأمور التالية: من يقوم بماذا؟ وكيفية القيام به؟ ومن المستفيد؟ وتسمح التشريعات والتعليمات باتخاذ القرارات اليومية بسهولة وبأقل جهد، ومن مساوئها أنها تؤدي إلى ترسيخها؛ ما يجعل تغييرها صعباً.
الأنشطة	وتشتمل على ماهية تلك الأنشطة، ومن يقوم بتنفيذها، وماهية مخرجاتها، ومن يستفيد منها، وكيفية إنجاز تلك الأنشطة وفقاً لتشريعاتها، وما هي طبيعة تلك الأنشطة.
الموارد	تشير إلى ما يتم استخدامه من موارد؛ بما في ذلك الموارد البشرية، والموارد المادية، والمالية، وموارد أخرى؛ مثل الإعلام،

²⁰ وزارة الشؤون الاجتماعية اللبنانية، دراسة التدقيق الجندي، مرجع سابق، ص 13.

إدارة المعرفة، وغيرها. ويتطلب الأمر توافق توزيع الموارد مع التشريعات الناظمة.	
الأشخاص المستفيدون من الأنشطة، سواء داخل المؤسسة أو خارجها، وكيفية تعامل المؤسسات مع المستفيدين والمستفيدات. كما يشمل على طريقة شمول المستفيدين والمستفيدات أو استثنائهم؛ وفق الموارد المتاحة والمسؤوليات المحددة.	الفئة المستهدفة

استراتيجيات إدماج النوع الاجتماعي في مؤسسات القطاع العام

- يعتبر إدماج النوع الاجتماعي نهجاً استراتيجياً لضمان ما يلي:
- أن تعمل جميع جهود المؤسسات الحكومية على مراعاة خبرات النساء والرجال واحتياجاتهم، وأولوياتهم، على حد سواء، في جميع المراحل وعلى مختلف المستويات.
 - أن تضمن أن تكون نتائج العمل المؤسسي لصالح النساء والرجال على قدم المساواة، بعيداً عن التفاوت بين الجنسين.
- ويشير دليل استراتيجيات إدماج النوع الاجتماعي²¹ الصادر من منظمة العمل الدولية إلى أن استراتيجيات إدماج النوع الاجتماعي تهدف إلى منح حقوق، وفرص، ومعاملة متساوية بين الرجال والنساء من المستفيدين والمستفيدات والمشاركين والمشاركات، صناع القرار فيما يخص التالي:
- دمج المساواة وتكافؤ الفرص بين النساء والرجال في الهياكل المؤسسية. وهذا يعنى مراعاة الاختلافات بين احتياجات النساء والرجال واهتماماتهم وأولوياتهم، وتتم عملية إدماج النوع الاجتماعي بشكل منتظم، وممنهج، وواضح المعالم في

²¹ ILO Regional Office for Asia and the Pacific 2010, Gender mainstreaming strategies in decent work promoti76on: programming tools; GEM tools, available online at http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/WCMS_143849/lang--en/index.htm

جميع السياسات، والخطط، والبرامج، والمشاريع، والآليات المؤسسية، والميزانيات المرصودة والموجهة بالنتائج.

- تصميم وتنفيذ تدابير محددة تستهدف العدالة المبنية على النوع الاجتماعي، والتي من شأنها العمل على حماية الحقوق للنساء والرجال، وتلاشي صور وأشكال انعدام المساواة الموجودة، ومعالجة الآثار الناجمة عن الاستمرار في التمييز القائم على تمكين طرف واحد دون الجنس الآخر (وهن في العادة النساء) بسبب المحددات والقيود الاجتماعية، أو الثقافية، أو الاقتصادية.
- معالجة احتياجات النوع الاجتماعي الاستراتيجية والعملية على حد سواء، والتي تنظر إلى اختلافات الأدوار الخاصة بالرجال والنساء في نطاق الأسرة وأماكن العمل، لتختلف بالتالي احتياجاتهم واحتياجاتهن وأولوياتهن وأولوياتهن على النحو التالي:

الاحتياجات العملية	الاحتياجات الاستراتيجية
<ul style="list-style-type: none"> ▪ هي الحاجات الأساسية أو احتياجات البقاء على قيد الحياة. ▪ تهدف تلبية الاحتياجات العملية إلى تحسين ظروف المعيشة والعمل للنساء والرجال على حد سواء (كالغذاء، والماء، والمأوى، والدخل، والملبس، والرعاية الصحية). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ تهدف إلى تحقيق العدالة والمساواة وتمكين النساء والرجال على حد سواء. ▪ تهدف تلبية الاحتياجات الاستراتيجية إلى معالجة انعدام المساواة؛ عن طريق اتخاذ قرارات استراتيجية، وسن القوانين والتشريعات، لتجاوز العقبات، وسد الفجوات التي تحول دون تحقيق العدالة والمساواة من منظور النوع الاجتماعي (: كتبادل الأدوار الخاصة برعاية الأسرة، واتخاذ القرارات، والمساواة في

- وفيما يلي أهم الخطوات المطلوبة لتفعيل استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي:
1. تحديد منظور النوع الاجتماعي في الدائرة الحكومية المعنية، ومراجعة الهيكل التنظيمي للدائرة؛ باستخدام منهجيات تحليل أو تدقيق النوع الاجتماعي؛ للوقوف على الفجوات في المعارف والاتجاهات الخاصة بالنوع الاجتماعي على مستوى الأفراد، وصناع القرار (الإدارة العليا)، وعلى المستوى المؤسسي (التشريعات النافذة من قوانين وأنظمة وتعليمات).
 2. تحديد متطلبات تعزيز المساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين في الدائرة بفاعلية وعلى مستوى القطاع المعني بشكل عام.
 3. تحديد الفجوات والتحديات الموجودة في الدائرة على مختلف المستويات (المستوى المؤسسي، والإدارة العليا، والموظفين).
 4. التباحث وتحديد الفرص المتاحة على مختلف المستويات بالاتساق مع الهيكل التنظيمي للدائرة المعنية.
 5. تحديد الفرص المتاحة على مستوى الموارد البشرية، والميزانيات، والمهام والمسؤوليات المنوطة بالموظفين (الحاليين والمحتملين في المستقبل)، إضافة إلى الإجراءات الأخرى الواجب تبنيها واتخاذها.
 6. وضع خطة عمل لإدماج النوع الاجتماعي تشمل على الأهداف الاستراتيجية والتنفيذية، والجهات المعنية للتنفيذ، والمتابعة، وقياس الأثر، والأنشطة المتوقعة، والميزانيات الموجهة بالنتائج من منظور النوع الاجتماعي، ومؤشرات قياس الأداء والتقدم الذي تم تحقيقه.
 7. تبني آلية علمية محددة بأطر زمنية واضحة لمتابعة تنفيذ خطة العمل، ورصد النتائج، والممارسات الجيدة، والدروس المستفادة؛ ضمن معايير أداء واضحة قابلة للقياس.

8. تطوير وتنفيذ خطة ادارة الأزمات في حال حدوث أية أزمات أو مشاكل خلال عملية تحليل الأداء المؤسسي من منظور النوع الاجتماعي على مستوى الأفراد، أو صناع القرار، أو المستوى المؤسسي.

مزايا وآثار إدماج النوع الاجتماعي في الدوائر الحكومية

مزايا إدماج النوع الاجتماعي وصفات الدائرة المستجيبة

1. يكون للدائرة المستجيبة لإدماج النوع الاجتماعي سياسة قوية للعدالة المبنية على النوع الاجتماعي داخل الدائرة، وتعترف بأن النوع الاجتماعي يمثل حجر الأساس في تحديد هويتها.
2. تتصف الدائرة بأنها تقوم على دمج اللغة الحساسة للنوع الاجتماعي في منتجات الدائرة، وتراعي المبادئ ذات الصلة بالمساواة والعدالة في النوع الاجتماعي في جميع السياسات، والأنظمة، والتعليمات ذات العلاقة.
3. تراعي الدائرة المستجيبة لإدماج النوع الاجتماعي تطوير ممارسات العمل وسياساته التي تراعى المساواة والعدالة بين الجنسين؛ مثل ساعات العمل المرنة، وإجازات الأمومة والأبوة، والسياسات الداعمة للأسرة.
4. تتصف بوجود الإرادة السياسية على مستوى صناع القرار في الدائرة لتحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية بين الجنسين، وتعزيز وسائل الاتصال والتواصل مع النساء والرجال العاملين فيها حول المنهجيات والأدوات التي يجب تنفيذها واستدامتها.
5. يوجد لدى الدائرة المستجيبة استراتيجية اتصال مؤسسي فعال تتضمن تحليل سلوكيات النساء والرجال العاملين لديها، والثقافة المؤسسية السائدة من منظور النوع الاجتماعي، وآليات التخطيط والتنفيذ، وقياس أثرها على أداء الموظفين والموظفات، وسلوكياتهم ومواقفهم، وتطوير

الرسائل الموجهة وأدوات الاتصال اللازمة لتعديلها، أو تغييرها، أو استدامتها؛ بما يضمن إدماج النوع الاجتماعي على مختلف المستويات.

6. تعمل على توفير وتقديم التدريب حول القضايا التي تتعلق بتحقيق العدالة المبنية على النوع الاجتماعي لجميع الموظفين والموظفات، مع التركيز على سبل التطوير والتحديث.

7. بناء قدرات جميع الموظفين والموظفات لتحليل عملهم، ومهامهم، ومسؤولياتهم، والنتائج المتوقعة منهم من منظور النوع الاجتماعي.

8. مراجعة الأنظمة والتعليمات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية وتعديلها بحيث تصبح مراعية للنوع الاجتماعي وتتضمن:

أ. سياسات وإجراءات الاختيار والتعيين، وخاصة فيما يتعلق بنشر إعلانات التعيين وإجراء المقابلات الشخصية للمرشحين للتعيين.

ب. سياسات وإجراءات التدريب والتطوير، خاصة فيما يتعلق بإشراك الموظفين في المهام، والمؤتمرات، والبرامج التدريبية الخارجية، حيث يجب أن تكون مرتبطة بطبيعة العمل، والاحتياجات الفعلية للوظيفة، ومصلحة الدائرة.

ج. سياسات وإجراءات تقييم الأداء الفردي، وخاصة فيما يتعلق بالتقدير السنوي في التقارير السنوية، حيث يجب أن تكون مبنية على مستوى الأداء وعلى أساس الاستحقاق والجدارة دون أي تمييز بناءً على النوع الاجتماعي.

د. إجراءات إنهاء الخدمات والاحالة على التقاعد، حيث يجب أن لا تستهدف المرأة بشكل عام، وأن تكون وفق دراسة موضوعية، ومخططا لها.

هـ. سياسات الرواتب والأجور، بحيث يراعى أن تكون الرواتب والأجور متساوية في الوظائف المتماثلة، وتراعى المساواة في مجالات التكليف ومنح بدل العمل الإضافي.

و. سياسات الحوافز والمكافآت، بحيث تكون مبنية على مبادئ الاستحقاق والجدارة، ومرتبطة بمستوى الأداء.

ز. إجراءات تتبنى بطاقات الوصف الوظيفي وتنفيذ المهام والمسؤوليات حسب الهيكل التنظيمي للدائرة، بحيث لا يتم التمييز بناءً على النوع الاجتماعي.

ح. مراعاة منظور النوع الاجتماعي في مؤشرات الأداء المعيارية وأساسيات المتابعة والتقييم.

ط. مراعاة النوع الاجتماعي في إجراءات الدوام والاجازات.

9. الالتزام بتطبيق القوانين، والأنظمة، والسياسات النافذة المتعلقة بالمساواة في الأجور حسب الوظيفة، وطبيعة المؤهلات العلمية، والخبرات، والمهارات العملية المطلوبة لإشغال الوظيفة؛ وبما لا يتعارض مع التشريعات النافذة.

10. ضمان التمثيل العادل للجنسين في جميع الإدارات، والمديريات، والأقسام، وعلى جميع المستويات التنظيمية (القيادية، والإشرافية، والتنفيذية).

11. اعتماد عمليات صنع القرار المراعية للنوع الاجتماعي.

12. ضمان توفير الموارد الكافية، بحيث تكون مكرسة لتعزيز المساواة والعدالة بين الجنسين.

13. وضع آلية للمساءلة؛ لقياس التقدم المحرز نحو تحقيق المساواة بين الجنسين في الدائرة، والعمل على تطبيق تلك الآليات.

آثار إدماج النوع الاجتماعي

▶ الآثار المالية

1. الاستخدام الأمثل للموارد.
2. تعزيز الاستفادة من خبرات النساء والرجال العاملين في الدائرة المعنية.
3. تمكين المرأة اقتصادياً من خلال تعزيز مكانتها في العمل في القطاع العام.
4. ضمان التوزيع العادل للمخرجات التنموية للبرامج والمشاريع بما يحقق العدالة والمساواة بين الجنسين.

▶ الآثار الاجتماعية

1. إيجاد وتعزيز بيئة عمل صحية تحد من الفوارق الاجتماعية بين النساء والرجال العاملين في الدائرة.
2. إيجاد ثقافة مؤسسية إيجابية وكفؤة، والعمل على تبني الممارسات الجيدة لاستدامتها؛ وتشمل السلوكيات السائدة في الحوار، والتخاطب، والتعامل بين الرجال والنساء العاملين في الدائرة، ولغة الجسد، والحصول على المعلومة، وتحصيل الفرص والحوافز؛ وذلك وفق أسس الشفافية، والاحترام، والعدالة، والمساواة بين الجنسين.

▶ الآثار على مستوى صنع القرار وإعداد التشريعات والسياسات ذات العلاقة وتطويرها

1. تبني رؤية استراتيجية قائمة على تحقيق الإنصاف، والمساواة، والعدالة بين النساء والرجال العاملين في الدائرة.
2. تعزيز الشفافية في إدارة شؤون الدائرة المعنية على مختلف المستويات (السياسات، والمستويات الفنية، والمالية، واللوجستية، وإدارة الموارد) وفق أفضل الممارسات الدولية المراعية لتحقيق العدالة والمساواة بين الجنسين.
3. زيادة مشاركة النساء في صنع القرارات وفي الوصول إلى المناصب القيادية في الدائرة المعنية.

▶ الآثار على الدائرة المستجيبة للنوع الاجتماعي

1. زياد فعالية الدائرة في تلبية احتياجات متلقي الخدمات التي تقدمها.

2. توفير ثقافة وبيئة عمل أكثر إنتاجية وفعالية بعيداً عن الممارسات السلبية؛ ومن أهمها التحرش في أماكن العمل.
3. تمكين الدائرة؛ بتطوير هيكل تنظيمي قادر على ترسيخ مبادئ المساءلة، وأكثر فعالية، ومستجيب لاحتياجات النساء والرجال العاملين في الدائرة واهتماماتهم وقدراتهم، ربما ينعكس على نوعية الخطط، والبرامج، والمشاريع، والخدمات التي تقدمها الدائرة وكفاءتها.
4. تحقيق مواقع متقدمة للدوائر الحكومية في الدولة الأردنية على المستوى الوطني، والإقليمي، والدولي.

الوحدة الثانية: كيفية إجراء تدقيق النوع الاجتماعي القائم على النهج التشاركي في القطاع العام

تتضمن هذه الوحدة استعراضاً لمراحل تدقيق النوع الاجتماعي التشاركي في الدوائر الحكومية، ابتداءً من مرحلة التخطيط والتحضير، مروراً بمرحلة إجراء التدقيق الذي يشمل الأدوات البحثية الكمية والنوعية اللازمة، ومرحلة استخلاص النتائج لتطوير خطة عمل إدماج النوع الاجتماعي، وانتهاءً بمرحلة المتابعة والتقييم.

المرحلة الأولى: التخطيط والتحضير

1. **الإطار الزمني:** تتراوح مدة هذه المرحلة ما بين الشهر والشهرين.
2. **الهدف:** التمهيد لعملية تدقيق النوع الاجتماعي، وتحضير البنية التحتية من حيث ضمان جاهزية الدائرة واستعداد فريق العمل للبدء بعملية التدقيق.
3. **الإجراءات:**

إجراءات تدقيق النوع الاجتماعي التشاركي- المرحلة الأولى	
المسئولية	الخطوات
قياس جاهزية الدائرة	
الأمين العام/ المدير العام	1. تحديد ضابط أو ضابطة ارتباط مختص، وعلى معرفة بمفهوم العدالة المبنية على النوع الاجتماعي، وأن يكون لديه أو لديها الوقت والصلاحيات اللازمة للإشراف على التفاصيل اللوجستية والأمور الإدارية الأخرى لتنسيق الخطوات الواجبة لمسار عملية تدقيق النوع الاجتماعي التشاركي.

إجراءات تدقيق النوع الاجتماعي التشاركي- المرحلة الأولى

الخطوات	المسئولية
<p>2. تشكيل فريق عمل تدقيق النوع الاجتماعي في الدائرة تحت إشراف الأمين العام أو مساعده من 5-6 موظفين ممثلين لكل من الوحدات التنظيمية التالية (إن وجدت):</p> <p>2.1. وحدات النوع الاجتماعي، أو ضباط الارتباط في حالة عدم وجود وحدات النوع الاجتماعي.</p> <p>2.2. مديرية السياسات والتطوير المؤسسي والقسم المعني بالمتابعة والتقييم.</p> <p>2.3. مديرية الموارد البشرية.</p> <p>2.4. مديرية/ إدارة المعلومات</p> <p>2.5. مديريات أخرى حسب متطلبات وطبيعة عمل الدائرة.</p> <p>2.6. منسق فريق تدقيق النوع الاجتماعي من موظفي الدائرة ممن يمتلكون الخبرة في مجال إدماج النوع الاجتماعي، ويتولى أو تتولى مهام التنسيق بين أعضاء الفريق، ويحدد معهم مواعيد انجاز العمل ويتابعها، ويتولى إبلاغ أعضاء الفريق عن البرامج التدريبية، والاجتماعات، والمقابلات، ومواعيدها، ويتابع مع الجهات المانحة بشكل مباشر.</p> <p>ويُفضل أن يكون أعضاء الفريق بمستوى مدير مديرية (على أن يشمل مديرا ميدانيا - إن وجد)، مع مراعاة أن يتكون فريق العمل من الجنسين ممن يتمتعون بالمعرفة التقنية بعمل الدائرة أو المؤسسة الخاضعة للتدقيق، وأن يشمل فريق العمل شخصا متخصصا بالنوع الاجتماعي أو ضابط ارتباط للنوع الاجتماعي (إن وجد). كما يفضل أن يكون لديهم معرفة بالمفاهيم الأساسية الخاصة بالعدالة</p>	<p>الوزير/ الرئيس أو الأمين العام/ المدير العام</p>

إجراءات تدقيق النوع الاجتماعي التشاركي- المرحلة الأولى

الخطوات	المسئولية
<p>المبنية على النوع الاجتماعي وآليات البحث الرئيسية، ولكن ليس من الضروري أن تكون غالبيتهم على معرفة عميقة بالنوع الاجتماعي. ويمكن أن يتم تدريبهم أو تدريبهن على المبادئ الأساسية المتعلقة بالنوع الاجتماعي.</p>	
<p>1. التهيئة لقياس جاهزية الدائرة، واستعدادها المؤسسي لإجراء تدقيق النوع الاجتماعي التشاركي، واستجابتها لتقبل مفاهيم العدالة المبنية على النوع الاجتماعي، وقدرتها على إدخال التغيير المستهدف لإدماج النوع الاجتماعي في ثقافتها المؤسسية، وسياساتها، وأنشطتها، وبرامجها الخاصة بها، وإيجاد آلية لبدء النقاش حول ما إذا كانت الدائرة على استعداد للشروع في عملية تدقيق النوع الاجتماعي التشاركي.</p> <p>2. الاتفاق على معايير قياس الجاهزية بالاستعانة بالجدول المتضمن أهم المعايير كما هو مبين في الملحق رقم (3)، لغايات التحقق مما إذا كانت الدائرة قد اتخذت التدابير والإجراءات الواجبة لإدماج العدالة المبنية على النوع الاجتماعي بشكل جدي أو أنها على استعداد لزيادة أو تحسين الأداء المؤسسي مع مراعاة النوع الاجتماعي، أو العكس، على أن تتضمن المعايير ما يلي:</p> <p>1-2 الدعم: قياس مستوى قدرة واستعداد الإدارة العليا وصناع القرار للالتزام بإطلاق تدقيق النوع الاجتماعي التشاركي.</p> <p>2-2 الرؤية: مدى توافر الرؤية والفلسفة حول أهمية إدماج النوع الاجتماعي والعدالة المبنية على النوع</p>	<p>فريق عمل تدقيق النوع الاجتماعي</p>

إجراءات تدقيق النوع الاجتماعي التشاركي- المرحلة الأولى

الخطوات	المسئولية
<p>الاجتماعي في السياسات والبرامج، والمعرفة الاساسية حول كيفية تضمين هذه المفاهيم لتحسين الأداء الخاص بالبرامج.</p> <p>2-3 الموارد: مدى توافر الكادر المناسب؛ من حيث المعرفة، والمؤهلات، والمهارات؛ لإجراء تدقيق النوع الاجتماعي، ومدى تخصيص الموارد المالية اللازمة لإجراء التدقيق.</p> <p>2-4 السياسات: مستوى المعرفة الأساسية لدى الإدارة العليا والقيادة بأهمية إدماج النوع الاجتماعي وماهية إدماج النوع الاجتماعي في السياسات والبرامج.</p> <p>2-5 الخلفية التاريخية: مدى وجود دراسات سابقة أو بيانات واحصائيات حول النوع الاجتماعي أو تدقيق النوع الاجتماعي، أو ما يشير إلى أن الدائرة لديها الاستعداد والالتزام للتغيير والتطوير.</p> <p>3. مناقشة النتائج مع مسؤولي الدائرة لرسم صورة مبدئية لمدى استعداد الدائرة للمضي قدماً في عملية تدقيق النوع الاجتماعي التشاركي، وتحديد متطلبات تهيئة الدائرة للبدء بعملية التدقيق.</p>	
كسب التأييد والدعم	
<p>1. تحضير وثائق وعرض مرئي حول عملية تدقيق النوع الاجتماعي، وأهميته وفوائده، ومتطلباته.</p> <p>2. عقد الاجتماعات* مع أصحاب القرار ومسؤولي الدائرة لغايات كسب التأييد؛ للمضي قدماً في عملية تدقيق النوع الاجتماعي التشاركي، على أن يتضمن الاجتماع عرض ومناقشة ما يلي:</p>	<p>فريق عمل تدقيق النوع الاجتماعي</p>

إجراءات تدقيق النوع الاجتماعي التشاركي- المرحلة الأولى

المسئولية	الخطوات
	<p>1-2 التعريف بأهمية النوع الاجتماعي لكل من الإناث والذكور في الدائرة.</p> <p>2-2 التعريف بأهمية التدقيق وفوائده بالنسبة للدائرة.</p> <p>3-2 عرض وشرح مراحل التدقيق، والإطار الزمني، والمتطلبات المادية والفنية لكل مرحلة من المراحل.</p> <p>*يعتمد عدد الاجتماعات على حجم وطبيعة عمل الدائرة واستعداد الإدارة العليا والقيادية.</p>
الإدارة العليا وشاغلو الوظائف القيادية	<p>3. الاطلاع والتعرف على مفاهيم "النوع الاجتماعي" والقضايا المتعلقة به.</p> <p>4. حث جميع موظفي وموظفات الدائرة وتشجيعهم على المشاركة في عملية تدقيق النوع الاجتماعي التشاركي.</p> <p>5. ترجمة نتائج التدقيق إلى سياسة، وتعليمات، وأنظمة مؤسسية، وتحويلها إلى واقع.</p>
الأمين العام/ المدير العام	<p>6. تحديد مهام فريق عمل تدقيق النوع الاجتماعي، متضمنة ما يلي:</p> <p>1-6 وضع خطة عمل لجمع البيانات (النوعية والكمية) على أن تتضمن ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ الإطار الزمني والمواعيد المتوقعة لكل مرحلة من مراحل عملية تدقيق النوع الاجتماعي. ▪ أدوات جمع البيانات. ▪ الجهة المسؤولة عن كل نشاط.

إجراءات تدقيق النوع الاجتماعي التشاركي- المرحلة الأولى

الخطوات	المسئولية
<p>▪ يوضح الملحق رقم (4) الفرق بين البحث الكمي والنوعي، كما يبين الملحق رقم (6) خصائص ومزايا أدوات البحث النوعي.</p> <p>2-6 جمع البيانات وتحليلها وتقديم التقارير الدورية حول ذلك.</p> <p>3-6 حضور ومشاركة الفريق في البرامج التدريبية والتوعوية والاجتماعات المتعلقة بالدعم الفني لتدقيق النوع الاجتماعي المقدم.</p> <p>4-6 الالتزام بمواعيد تقديم التقارير ومناقشتها.</p> <p>5-6 تسليم التقرير النهائي؛ على أن يتضمن خطة العمل والتوصيات المتعلقة بإدماج النوع الاجتماع.</p> <p>6-6 إعلام وتعريف موظفي وموظفات الدائرة بالبداية بإجراء تدقيق النوع الاجتماعي التشاركي، وأهدافه، وأهم خطوات العمل. علماً بأن كل خطوة من خطوات إجراء عملية التدقيق التشاركي تتطلب التخطيط المسبق، وإجراءات إدارية ولوجستية، مع توقع التحديات التي قد تواجه مسيرة إجراء التدقيق.</p> <p>7-6 أية مهام أخرى يرى الأمين العام / المدير العام ضرورة إضافتها.</p>	
التواصل الداخلي	
<p>7. وضع خطة للتواصل مع الإدارة العليا، والمسؤولين، والموظفين والموظفات تتضمن ما يلي:</p>	<p>فريق عمل تدقيق النوع الاجتماعي</p>

إجراءات تدقيق النوع الاجتماعي التشاركي- المرحلة الأولى

الخطوات	المسئولية
<p>1-7 كيفية التواصل مع الإدارة العليا، وأدواته، أو الشخص أو الفريق المسؤول عن التواصل معهم.</p> <p>2-7 كيفية التواصل مع مدراء المديرية، والموظفين، والموظفات حول عملية التدقيق التشاركية لإدماج العدالة المبنية على النوع الاجتماعي.</p> <p>3-7 تحديد المشاركين والمشاركات المباشرين في تدقيق النوع الاجتماعي التشاركي.</p> <p>4-7 تحديد مسؤولية كل عضو وعضوة من أعضاء الفريق.</p> <p>5-7 تحديد المعلومات والبيانات من منظور إدارة التغيير؛ لضمان تقبل عملية تدقيق النوع الاجتماعي.</p> <p>8. التواصل مع الموظفين والموظفات باستخدام أكثر أدوات الاتصال فعالية لتحقيق ما يلي:</p> <p>1-8 شرح أهمية تدقيق النوع الاجتماعي ومراحله.</p> <p>2-8 الأهداف العامة، والمخرجات، والنتائج</p> <p>3-8 الأنشطة المتوقعة منهم ومسئولياتهم.</p> <p>4-8 الفترة الزمنية والمجهود المتوقع منهم.</p> <p>9. الإعلان عن إطلاق وبدء عملية تدقيق النوع الاجتماعي التشاركي من خلال قرار أو تعميم رسمي يبين ما يلي:</p> <p>1-9 الأهداف العامة</p> <p>2-9 المخرجات المتوقعة</p> <p>3-9 الإطار العام لتدقيق النوع الاجتماعي التشاركي</p> <p>4-9 الخطوات العامة والتفصيلية.</p>	

إجراءات تدقيق النوع الاجتماعي التشاركي- المرحلة الأولى

المسئولية	الخطوات
المسؤولون والمسؤولات والموظفون والموظفات	10. تخطيط نشاطاتهم بناءً على الأنشطة المتوقعة منهم أو منهن ومسئولياتهم ومسؤولياتهن المبينة في الخطة.
خطة عمل الفريق	
فريق عمل تدقيق النوع الاجتماعي	<p>11. إعداد خطة عمل لعملية تدقيق النوع الاجتماعي التشاركي تتضمن ما يلي:</p> <p>1-11 المديرية المعنية.</p> <p>2-11 الأنشطة؛ مثل تحليل البيانات وتحديد المشاركين فيها.</p> <p>3-11 الأدوات المستخدمة؛ مثل الاستبانة، والمجموعات النقاشية البؤرية، والمقابلات الشخصية.</p> <p>4-11 الجهة المسؤولة عن كل نشاط.</p> <p>5-11 المنهجية المتبعة.</p> <p>6-11 الإطار الزمني لكل نشاط / خطوة.</p> <p>7-11 المخرجات المتوقعة.</p> <p>8-11 التحديات المتوقعة.</p> <p>12. اعتماد الخطة من الأمين العام / المدير العام. ويوضح الملحق رقم (8) المجالات الرئيسية لخطة تدقيق النوع الاجتماعي، وبضع الملحق رقم (9) نموذج ارشادي لصياغة خطة عمل لإدماج النوع الاجتماعي.</p>

المرحلة الثانية: جمع المعلومات والتحليل

1. **الإطار الزمني:** من ثلاثة إلى ثمانية أشهر.
2. **الهدف:** تحقيق معرفة أعمق بأبرز القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي والتي تعتمد على البحث الكمي، مما يعطي صورة ومعرفة أعمق بالفجوات ذات العلاقة بالنوع الاجتماعي والتي يتم اعتمادها كأساس للبحث النوعي.

يعتبر جمع المعلومات والتحليل شكل من أشكال البحث العلمي، الأمر الذي يخضع لأخلاقيات صارمة. للمزيد من المعلومات حول أخلاقيات البحث العلمي، انظر الملحق رقم (15)

3. الإجراءات:

جمع المعلومات والتحليل- المرحلة الثانية	
المسئولية	الخطوات
تدقيق النوع الاجتماعي	
فريق عمل تدقيق النوع الاجتماعي أو استشاري أو استشارية متعاقد معه أو معها	<ol style="list-style-type: none">1. تحديد الخطوط العريضة أو الإطار العام لعملية تدقيق النوع الاجتماعي داخل الدائرة؛ من حيث تحديد الغرض، والأهداف، ونطاق البحث الخاص بعملية تدقيق النوع الاجتماعي التشاركي.2. تحديد البيانات الكمية والنوعية للوقوف على الفجوات المتعلقة بالنوع الاجتماعي، وتبيان الهدف منها وكيفية استخدامها؛ من خلال تحديد ما يلي: 1-2 الأسئلة والافتراضات التي يجب الإجابة عنها. 2-2 المعلومات التي تساعد في الإجابة عن الأسئلة.

جمع المعلومات والتحليل- المرحلة الثانية

الخطوات	المسئولية
<p>3. تحديد مستويات ومصادر البيانات من أي من المصادر التالية:</p> <p>1-3 مصادر ثانوية: ويتم جمع المعلومات من قبل آخرين مثل: الدراسات، والبيانات، والإحصاءات، والتقارير، حيث من المهم فهم كيفية جمع البيانات من تلك المصادر؛ لما لذلك من أثر على مدى دقة المعلومات، وكيفية قياسها، ومدى إمكانية تعميمها.</p> <p>2-3 مصادر أولية: ويتم جمع البيانات بشكل مباشر من الاستبانات، واستطلاعات الرأي، وغيرها من الأدوات المماثلة، علماً بأن جودة البيانات التي سيتم جمعها مباشرة ترتبط بجودة تصميم الأدوات المستخدمة لذلك وكيفية جمعها وتحليلها.</p> <p>3-3 قواعد البيانات: بحيث يتم توفير البيانات من قواعد البيانات الخاصة بالدائرة؛ مثل قاعدة بيانات الموظفين في مديرية الموارد البشرية.</p> <p>4. الاتفاق على أدوات البحث المناسبة وطرق جمع البيانات المراد استخدامها؛ مثل الاستبانات، والمقابلات، ومجموعات العمل البؤرية، واعتمادها، وتعريف الفريق الفني المساند بها (ويوصى بتبني أكثر من أداة لتعزيز مصداقية النتائج، والمساهمة في توضيح الوضع العام للدائرة بصورة أفضل، وفهم آراء الموظفين والموظفات في الأمور ذات الأهمية بالنسبة لمنظور النوع الاجتماعي).</p>	
<p>5. تطوير كفاءة أعضاء الفريق من خلال تحديد احتياجاتهم التدريبية ذات الصلة بتدقيق النوع الاجتماعي.</p>	<p>المديرية المسئولة عن</p>

جمع المعلومات والتحليل- المرحلة الثانية

المسئولية	الخطوات
التدريب والتطوير في الدائرة	
فريق عمل تدقيق النوع الاجتماعي	<p>6. تفرغ البيانات التي تم الحصول عليها من قاعدة بيانات الدائرة في جداول تعد خصيصا لهذا الغرض</p> <p>7. البدء بدراستها من منظور النوع الاجتماعي للوقوف على الأمور المراد معرفتها بشكل أعمق عن طريق البحث النوعي، والذي يتضمن أدوات مثل المقابلات ومجموعات النقاش البؤرية.</p> <p>8. تحليل البيانات والمعلومات التي تم الحصول عليها وربطها بعضها ببعض لاستخلاص النتائج.</p> <p>9. إعداد تقرير تدقيق النوع الاجتماعي، وهي عملية تستغرق وقتا طويلا نسبيًا وتعتمد على حجم البيانات والمعلومات</p>
فريق عمل تدقيق النوع الاجتماعي والفريق المساند	<p>10. الاجتماع معاً، ووضع خطة العمل، والتواصل طوال فترة تدقيق النوع الاجتماعي التشاركي.</p> <p>11. عرض المفاهيم الأساسية للمساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين، حسبما تستدعيه الحاجة.</p> <p>12. إجراء البحث الكمي باعتباره خطوة أولية لعملية البحث؛ من خلال مراجعة الوثائق التي تشمل قواعد البيانات، والمؤشرات، والدراسات، وتحليلها لتحديد الفجوات التي تستدعي مزيداً من البحث لاستكشاف أسبابها أو العوامل المؤثرة عليها، وإعداد "تقرير كمي" عن ذلك، مع مراعاة العناصر التالية في عملية القياس:</p> <p>1-12 القيادة، ومستوى استعدادها وتقبلها لقضايا النوع الاجتماعي.</p>

جمع المعلومات والتحليل- المرحلة الثانية

الخطوات	المسئولية
<p>2-12 السياسات، والأنظمة التشغيلية، وكيفية إدماج النوع الاجتماعي فيها.</p> <p>3-12 البرامج، والخدمات، والمشاريع؛ من حيث التخطيط، والتصميم، والتنفيذ، واستجابتها للنوع الاجتماعي.</p> <p>4-12 الموارد المالية، وكيفية توزيعها، مع التأكد من أن الموازنة مستجيبة للنوع الاجتماعي.</p> <p>5-12 الثقافة المؤسسية، الرسمية وغير الرسمية، في الدائرة.</p> <p>الملحق رقم (5) يقدم معلومات إضافية حول البحث الكمي.</p>	
<p>13. التعاون مع الفريق في توفير البيانات، والوثائق، والمعلومات ضمن المواعيد الزمنية المتفق عليها وباستخدام التطبيقات التي يتم الاتفاق عليها (Excel ..)</p>	<p>مدراء المديرية ورؤساء الأقسام</p>
<p>14. الاتفاق على أدوات البحث النوعي المراد استخدامها لقياس التصورات والأفكار من موظفي الدائرة. يقدم الملحق رقم (10) قائمة من الأسئلة المقترحة التي يمكن استخدامها في أدوات البحث النوعي، ويتناول الملحق رقم (11) مجموعة من الأسئلة لمعرفة مدى دعم الثقافة المؤسسية للنوع الاجتماعي، في حين يحتوي الملحق رقم (7) على دليل نقاش مقترح لمجموعات النقاش البؤرية مع الموظفين والموظفات.</p> <p>15. إجراء البحث النوعي، بناءً على الفجوات التي ظهرت في البحث الكمي والتي تستدعي الوقوف عليها وتحتاج إلى المزيد من البحث، وذلك باستخدام الأدوات التي تم الاتفاق</p>	

جمع المعلومات والتحليل- المرحلة الثانية

المسئولية	الخطوات
	عليها مثل الاستبانات، والمقابلات، ومجموعات النقاش البؤرية.
الموظف أو الموظفة	16. إجراء التقييم الذاتي بهدف تقييم تصورات واتجاهات الموظف أو الموظفة فيما يتعلق بالعدالة المبنية على النوع الاجتماعي، ولرسم صورة عن الوضع الحالي حول العدالة المبنية على النوع الاجتماعي في الدائرة. ويتضمن الملحق رقم (7) مقترحا لمحتوى الاستبانة ومسح المعارف، والمواقف، والسلوكيات، والممارسات لدى الموظفين والموظفات في الدائرة المعنية، مع تضمين التعليمات الخاصة لإجراء الاستبانة، وتحليل الإجابات، وتوثيق النتائج ونشرها.
فريق عمل تدقيق النوع الاجتماعي	17. إعداد "التقرير النوعي" متضمنا نتائج التحليل. 18. ربط البحث الكمي والنوعي ببعضه ببعض، وإقرار نتائج التحليل؛ لاعتماده بالصيغة النهائية في تقرير تدقيق النوع الاجتماعي. 19. عرض النتائج على الإدارة العليا ومن ثم على موظفي وموظفات الدائرة.
	20. ترتيب نتائج البحث والدراسة وعرضها بشكل مترابط وعناوين محددة (مع إضافة المعلومات الكمية، والجداول، والرسم البياني). 21. استخلاص النتائج من خلال تحليل الأدوات البحثية الكمية والنوعية التي استخدمت في الدراسة البحثية حول تدقيق النوع الاجتماعي التشاركي. وتأتي النتائج في أطر يتم

جمع المعلومات والتحليل- المرحلة الثانية

الخطوات	المسئولية
<p>الاتفاق عليها (حسب الفجوات، والأمور، واحتياجات التدقيق)، ومن أمثلة ذلك: "بيئة العمل: إن غياب المرافق النظيفة، وأماكن الصلاة، والحضانة، وقلة المرونة في الدوام؛ تسهم في الشعور بعدم الراحة، وقلة الإنتاجية، بالإضافة إلى الانسحاب من العمل".</p>	
<p>22. البدء بإعداد التقرير النهائي وتحريره. يتضمن الملحق رقم (13) اقتراح للهيكل العام للتقرير النهائي 23. التأكد من أن التقرير يشتمل على ما يلي: 1-23 المنهجية ونطاق العمل. 2-23 كافة الخطوات التي تم اتخاذها. 3-23 النتائج الرئيسية لتدقيق النوع الاجتماعي التشاركي. 4-23 تسليط الضوء على الممارسات الجيدة في مجال إدماج النوع الاجتماعي. 5-23 توصيات لتحسين الأداء بشكل يضمن تكافؤ الفرص بين الموظفين والموظفات. 6-23 خطة عمل تنفيذية لسنة واحدة. 7-23 إجراءات ملموسة للمتابعة والتقييم. 24. مراعاة النقاط الأساسية التالية عند صياغة التقرير النهائي: 1-24 تحديد أعضاء فريق العمل، بما في ذلك من يعمل في صياغة المسودة الأولى، ثم تصحيح المسودة لغويا، ثم تحرير التقرير.</p>	<p>فريق عمل تدقيق النوع الاجتماعي</p>

جمع المعلومات والتحليل- المرحلة الثانية

الخطوات	المسئولية
<p>2-24 اتخاذ القرار، بعد استشارة الإدارة العليا، حول الهيكل العام للتقرير النهائي.</p> <p>3-24 وضع خطة عمل قصيرة المدى لمراجعة الإدارة العليا، والموظفين والموظفات المعنيين، وأخذ آرائهم.</p> <p>4-24 مراعاة ألا يتعدى التقرير النهائي (50-70) صفحة، وأن يشتمل على المرفقات أو الملحقات؛ مثل تفاصيل إجراء المقابلات، ومجموعات النقاش البؤرية، والاستبانة الفردية.</p> <p>5-24 مراعاة ما يلي عند صياغة التقرير النهائي:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ أن تكون الصفحات مرقمة. ▪ أن تصاغ بإيجاز ووضوح. ▪ أن تكون مباشرة، وذات صلة، ومفيدة. ▪ تصنيف التوصيات حسب درجة الأهمية (عالية، أو متدنية، أو متوسطة). ▪ أن تكون مدعمة بأدلة، وأن تلحق النتائج بطريقة منطقية. ▪ تحديد العمل الضروري لتصحيح الوضع الذي يحتاج إلى تحسين. ▪ تحديد الإطار الزمني للمتابعة. <p>25. التخطيط لمقابلة الإدارة العليا لتقديم نتائج تدقيق النوع الاجتماعي التشاركي، والتوصيات، وخطة العمل التي تتضمن الأنشطة، والأطر الزمنية للتنفيذ، وتحديد المصادر المطلوبة للمضي قدماً.</p> <p>26. عقد اجتماع مع الإدارة العليا وأخذ الملاحظات والمقترحات على التقرير النهائي. ويفضل أن تنتهج هذه الجلسة نهج</p>	

جمع المعلومات والتحليل- المرحلة الثانية

المسئولية	الخطوات
	<p>"التساؤل الإيجابي"²³²² الذي يسلط الضوء على الممارسات الجيدة، والإنجازات التي تمت خلال مراحل البحث في تدقيق النوع الاجتماعي التشاركي، وكيفية انعكاسها إيجابياً على الدائرة والأفراد العاملين (الموظفين والموظفات) فيها وفقاً للملحق رقم (12): نماذج من الأسئلة في نهج "التساؤل الإيجابي".</p> <p>27. رفع التقرير النهائي للإدارة العليا.</p>
الإدارة العليا	<p>28. الموافقة على التقرير النهائي.</p> <p>29. الإعلان عن تبني تنفيذ الأنشطة والتوصيات المقترحة.</p> <p>30. طلب الدعم الفني من فريق العمل إذا استدعى الأمر.</p>
فريق عمل تدقيق النوع الاجتماعي	<p>31. إعداد مذكرة داخلية أو رسالة عبر البريد الإلكتروني بهدف الاجتماع أو اللقاء مع الموظفين والموظفات لتقديم نتائج تدقيق النوع الاجتماعي التشاركي ومناقشة خطة العمل.</p> <p>32. تقديم ملخص لأهم مخرجات التقرير النهائي ونتائج التدقيق للموظفين والموظفات في الدائرة، وتشجيع المناقشة، وتركيز النقاش على نتائج تدقيق النوع الاجتماعي التشاركي. ومن أوجه النقاش ما يلي:</p> <p>1-32 سبب ارتفاع أو تدني بعض النتائج.</p>

²² A Handbook of Data Collection Tools: Companion To "A Guide to Measuring Advocacy and Policy", researched and written by Jane Reisman, PH.D. Anne Gienapp, M.P.A. Sarah Stachowiak, M.P.A., 2007. Available online at http://orsimpact.com/wp-content/uploads/2013/08/a_handbook_of_data_collection_tools.pdf

²³ Appreciative Inquiry: Asking Powerful Questions, US Dept. of Justice. Available online at <https://design.umn.edu/about/intranet/documents/AppreciativeInquiry-Asking%20Powerful%20Questions.pdf>

جمع المعلومات والتحليل- المرحلة الثانية

المسئولية	الخطوات
	<p>2-32 مستوى ارتياح الموظفين أو الموظفين لنتائج التدقيق.</p> <p>3-32 مستوى الوعي والكفاءة لدى الموظفين والموظفات حول قضايا النوع الاجتماعي.</p> <p>33. مناقشة خطة رفع قدرات الموظفين والموظفات وتطويرهم وتدريبهم حول إدماج النوع الاجتماعي في السياسات والبرامج.</p> <p>34. الاتفاق على وسيلة لضمان تواصل الموظفين والموظفات؛ للاطلاع والمشاركة حول الأمور المتعلقة بخطة إدماج النوع الاجتماعي في الدائرة، مثل اقتراح التواصل عبر قنوات التواصل الاجتماعي مثل Facebook أو إصدار نشرات دورية.</p> <p>1-34 ماذا فعل هؤلاء الموظفون والموظفات لتحسين قدراتهم وقدراتهن فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي؟</p> <p>35. تركيز النقاش على فرص التحسين على مستويات الفرد، وفريق العمل، والمؤسسة، والمستويات التنظيمية؛ بشأن العدالة المبنية على النوع الاجتماعي وتكافؤ الفرص. ويمكن أن يتم ذلك من خلال تخصيص خمس دقائق للتباحث بشأن فرص التحسين. ولا بد من تضمين التوصيات الناتجة عن ذلك في تقرير تدقيق النوع الاجتماعي التشاركي.</p>

تتمثل الميزة الرئيسية لجمع البيانات الكمية لعملية التدقيق الاجتماعي، في أنه يمكن بسهولة استخدام أدوات وبرامج لغايات عدم كشف هوية اشخاص أصحاب هذه البيانات، من خلال تحديد رقم هوية فريد لكل مستطلع. كما يمكن للمسوحات عن طريق الانترنت ألا تجمع المعلومات التعريفية الشخصية للمشاركة بالاستطلاع مثل البريد الالكتروني. كما هو الحال في أساليب البحث النوعي، يجب اتباع بروتوكولات أمان وخصوصية البيانات خلال مراحل التجميع، التحليل والحفظ لضمان الخصوصية

المرحلة الثالثة: تطوير خطة إدماج النوع الاجتماعي

1. الإطار الزمني: شهر أو شهران.

2. الهدف: ضمان وضع خطة لإدماج النوع الاجتماعي في الدائرة؛ ما يعد إحدى الخطوات النهائية لعملية تدقيق النوع الاجتماعي التشاركي، وتتضمن كيفية إدخال العدالة المبنية على النوع الاجتماعي وادمجها في برامج وأنشطة، وخطط تستهدف المساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين، وفي هيكلية الدائرة ونظامها. وأهم مجالات هذه الخطة ما يلي:

- السياسة والمساءلة.
 - الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة الحكومية.
 - العدالة المبنية على النوع الاجتماعي في الدائرة.
 - الكفاءات ورفع الوعي بالعدالة المبنية على النوع الاجتماعي.
- الملحق رقم (2) الأطر الخاصة بإدماج وتدقيق النوع الاجتماعي

3. الإجراءات:

خطوات تدقيق النوع الاجتماعي التشاركي- المرحلة الثالثة	
الإجراء	المسئولية
1. التخطيط، والتنظيم، ووضع الأهداف لإدماج النوع الاجتماعي، ووضع توجيهات حول طريقة تنظيم العمل.	الإدارة العليا
2. التوعية؛ لإكساب جميع الموظفين، والموظفات، والمدراء في الدائرة فهما أساسيا لاستراتيجية إدماج النوع الاجتماعي، وبناء قدراتهم.	فريق عمل تدقيق النوع الاجتماعي
3. إشراك الإدارة العليا في فعاليات بناء القدرات والتدريب باعتباره أمرا أساسيا للبناء المعرفي. ويمكن تضمين الأسئلة والقضايا التالية في الفعاليات التدريبية للمساعدة في تصميم المحتوى المعرفي:	

خطوات تدقيق النوع الاجتماعي التشاركي- المرحلة الثالثة

الإجراء	المسئولية
<p>1-3 ما الذي يجب أن يتغير في عملك في الدائرة لتعزيز العدالة المبنية على النوع الاجتماعي؟</p> <p>2-3 كيف يمكن تغيير الاتجاهات والسلوكيات لتعزيز سير عملية إدماج النوع الاجتماعي؟</p> <p>3-3 الرؤية المستقبلية - خطط لتحديد خطة العمل للسير قدماً</p>	
<p>4. تنفيذ الأنشطة واتخاذ التدابير اللازمة لتحقيق العدالة المبنية على النوع الاجتماعي.</p> <p>5. الاستفادة من الأسئلة الإرشادية التالية أثناء عملية التنفيذ:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ هل تؤثر إجراءات الأنشطة أو التدابير اللازمة لتحقيق العدالة المبنية على النوع الاجتماعي على النساء والرجال بشكل مختلف؟ ▪ هل تعمل هذه الأنشطة أو التدابير على تلبية احتياجات النساء والرجال ومصالحهم؟ ▪ ما هي الموارد المالية اللازمة لإدماج النوع الاجتماعي؟ وما هو الإطار الزمني لذلك؟ ▪ ما هو المستوى الحالي لكفاءة موظفي الدائرة؟ وما الذي يجب تحسينه أو تطويره؟ وما هي خطة تطوير أداء الموظفين والموظفات؟ ▪ ما التدابير المقترحة لضمان تنفيذ خطة عمل إدماج النوع الاجتماعي؟ <p>6. إعداد تقرير بالأنشطة التي تم تنفيذها والإنجازات التي تم تحقيقها فيما يتعلق بمتطلبات إدماج النوع الاجتماعي،</p>	<p>مسئولو الدائرة</p>

خطوات تدقيق النوع الاجتماعي التشاركي- المرحلة الثالثة

المسئولية	الإجراء
	مثل إنشاء وحدة النوع الاجتماعي وتعيين ضابط أو ضابطة ارتباط للنوع الاجتماعي.

المرحلة الرابعة: الرصد والمتابعة والتقييم

1. الإطار الزمني: شهر أو شهران.

2. الهدف: ضمان وجود آلية للرصد، والمتابعة، والتقييم بصفة مستمرة خلال فترة التنفيذ؛ للوقوف على الإنجازات والتحديات، وإجراء الخطوات التصحيحية إذا استدعى الأمر، وضمان الاستدامة، والتحسين المستمر من منظور العدالة المبنية على النوع الاجتماعي، وتحديث خطة العمل وتطويرها كل خمس أو ثلاث سنوات لمتابعة المسار والتقدم المحرز. وهذه المرحلة تجيب عن الأسئلة التالية:
- **الرصد والمتابعة:** ما هي النتائج؟ وما العمليات الرئيسية المعتمدة؟ وإلى أي مدى كانت هذه العمليات ناجحة؟ وكيف نقيم جودة خطة التنفيذ؟
 - **التقييم:** هل حققنا غاياتنا / أهدافنا الرئيسية؟ وما هي الدروس المستفادة؟ وكيف نستمر في التغيير الإيجابي؟ وما هي الخطوات التالية؟
 - **تعميم النتائج:** كيف تنشر الدائرة النتائج والدروس المستفادة طوال مسار خطة العمل؟ وكيف تجعل نتائجها مستدامة في الدائرة؟ وكيف تحتفي الوزارة بالنجاح؟

الملحق رقم (14) يتضمن نماذج للأهداف الاستراتيجية مع المخرجات التابعة لكل هدف

الخلاصة:

تنفيذ لمشروع "إدماج ومأسسة النوع الاجتماعي في الوزارات والدوائر الحكومية"، وباعتباره أحد مخرجات المشروع، أعد دليل "تدقيق النوع الاجتماعي في الوزارات والدوائر الحكومية باتباع النهج التشاركي" ضمن حزمة من الأدوات الإبداعية والمتعددة التي ينفذها USAID - تكامل بالتعاون مع الوزارات و المؤسسات الحكومية المعنية. وقد تناولت الوحدة الأولى من هذا الدليل المعارف والمفاهيم الرئيسية الخاصة بعملية إدماج النوع الاجتماعي الهادف إلى تحقيق العدالة المبنية على النوع الاجتماعي، حيث يعد تقديم النظريات والمعارف بإدماج النوع الاجتماعي خطوة هامة قبل الإسهاب في تعريف إجراءات تدقيق النوع الاجتماعي في الدوائر الحكومية. وقد خلصت الوحدة الأولى إلى التوصيات والمعطيات التالية:

- يجب ألا ننظر إلى تدقيق النوع الاجتماعي على أنه نقد لأداء الدائرة الحكومية المستهدفة فيما يتعلق بإدماج ومأسسة النوع الاجتماعي من عدمه.
- يعد تدقيق النوع الاجتماعي تدريباً عملياً لبناء قدرات موظفي وموظفات الدائرة الحكومية؛ بهدف بناء الجسور، واكتشاف إمكانيات الفريق، أو تعزيز منظومة السياسات، والأنظمة، والتعليمات، والممارسات العملية لإدماج النوع الاجتماعي.
- يستهدف تدقيق النوع الاجتماعي السياسات، والقوانين، والأنظمة، والتعليمات، والهياكل التنظيمية، وإدارة الموارد البشرية، والإجراءات الإدارية الداخلية الخاصة بالدوائر الحكومية المعنية من وزارات ومؤسسات فيما يخص أدوار النوع الاجتماعي، بالإضافة إلى الثقافة المؤسسية السائدة، والسلوك المؤسسي، وقدرات الموظفين والموظفات على فهم وتطبيق مفاهيم وآليات إيجاد واستدامة العدالة المبنية على النوع الاجتماعي.

الملاحق

- الملحق رقم (1): نبذة تاريخية حول مفهوم إدماج النوع الاجتماعي
- الملحق رقم (2): الأطر الخاصة بإدماج وتدقيق النوع الاجتماعي
- الملحق رقم (3): النموذج الخاص بجاهزية المؤسسة لإجراء تدقيق النوع الاجتماعي
- الملحق رقم (4): الفروقات بين البحث الكمي والنوعي
- الملحق رقم (5): التحليل الكمي
- الملحق رقم (6): خصائص ومزايا أدوات البحث النوعي
- الملحق رقم (7): دليل النقاش المقترح لمجموعات النقاش البؤرية مع الموظفين والموظفات
استبانة التقييم الذاتي
- الملحق رقم (8): المجالات الرئيسية لخطة تدقيق النوع الاجتماعي
- الملحق رقم (9): نموذج إرشادي لصياغة خطة العمل لإدماج النوع الاجتماعي في الدائرة.
- الملحق رقم (10): قائمة الأسئلة المقترحة
- الملحق رقم (11): الثقافة المؤسسية
- الملحق رقم (12): نماذج من الأسئلة في نهج " التساؤل الإيجابي "
- الملحق رقم (13): الهيكل العام للتقرير النهائي
- الملحق رقم (14): نماذج للأهداف الاستراتيجية مع المخرجات التابعة لكل هدف
- الملحق رقم (15): أخلاقيات البحث العلمي
- الملحق رقم (16): أعضاء فرق تحليل النوع الاجتماعي- وزارات و مؤسسات حكومية

الملحق رقم (1): نبذة تاريخية حول مفهوم إدماج النوع الاجتماعي

استخدم مصطلح إدماج النوع الاجتماعي للمرة الأولى بشكل رسمي في منهاج عمل بيجين الصادر عن المؤتمر العالمي المعني بالنساء المنعقد في بيجين عام 1995، حيث كان مفهوم إدماج النوع الاجتماعي خلال العقود الأولى موجهاً في الغالب إلى مفهوم عدم مساواة النساء بالرجال في جميع مستويات التنمية، ومن ثم تم اعتماد مفهوم إدماج النوع الاجتماعي كأداة أساسية من قبل الأمم المتحدة في المؤتمر العالمي الرابع للمرأة في بيجين عام 1995.

وجاء الهدف الاستراتيجي في منهاج عمل بيجين لسنة 1995 ليحدد المجالات ذات الصلة المتعلقة بالهيكل والاستراتيجيات المؤسسية لتعزيز العمل على كل الأولويات في منهاج العمل، والتي شملت:

- إنشاء و/ أو دعم وتعزيز الآليات الوطنية والهيئات الحكومية المعنية.
- دمج مفهوم النوع الاجتماعي في التشريعات، والسياسات العامة، والبرامج، والمشاريع.
- تطوير بيانات ومعلومات مفصلة تبعا للجنس ونشرها لأغراض التخطيط والتقييم.

وأكد منهاج عمل بيجين أن الآليات الوطنية للنهوض بالنساء تعد وحدة مركزية لتنسيق السياسات داخل الحكومة؛ حيث نص على ما يلي "... ينبغي على الحكومات وغيرها من الأطراف أن تشجع على انتهاج سياسة نشطة وواضحة لإدراج منظور مراعاة الفروق بين الجنسين في جميع السياسات والبرامج، بحيث يتسنى، قبل اتخاذ القرارات، إجراء تحليل لآثارها على النساء والرجال على حد سواء." (منهاج عمل بيجين 1995).

وبعد مؤتمر بيجين، تم وضع إدماج النوع الاجتماعي في إطار أشمل وأوسع، لم يقتصر على النساء فحسب، إنما اتسع ليشمل تحقيق المساواة بين الجنسين

وللجنسين، ما يجعل منه أداة لمكافحة جميع أنواع عدم المساواة. ومنذ ذلك الوقت، تم اعتماد منهجية إدماج النوع الاجتماعي واستراتيجياته بغية تطوير المؤسسات والمشاريع لمجتمعات أكثر إنصافاً وعدالة. وقد نتج عن هذا التزام عالمي لتحقيق المساواة بين الجنسين.

وقد ترسخ مفهوم إدماج النوع الاجتماعي باعتباره استراتيجية عالمية رئيسية لتعزيز المساواة بين الجنسين في منهاج عمل بيجن. وقد رسخت استنتاجات المجلس الاقتصادي والاجتماعي المتفق عليها (2/1997) بعض المبادئ العامة المهمة لإدماج النوع الاجتماعي²⁴. وفي تموز/ يوليو 1997، عرف المجلس مفهوم إدماج منظور النوع الاجتماعي كما يلي:

"عملية تقييم آثار أي عمل مقرر على المرأة والرجل، بما في ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج، في جميع المجالات وعلى جميع المستويات. وهو استراتيجية لجعل قضايا وتجارب المرأة والرجل جزءاً لا يتجزأ من تصميم السياسات والبرامج، وتنفيذها، ورصدها، وتقييمها في جميع المجالات السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية؛ بحيث تستفيد النساء والرجال على قدم المساواة ولا يكون هنالك مجال لانعدام المساواة. ويتمثل الهدف النهائي في تحقيق المساواة بين الجنسين"²⁵.

كما لخص تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي لعام 1997²⁶ المبادئ الرئيسية لإدماج منظور النوع الاجتماعي في منظومة الأمم المتحدة. واستخدمت هذه المبادئ في المقام الأول كإرشادات في معظم استراتيجيات وسياسات إدماج النوع الاجتماعي.

مبادئ إدماج منظور النوع الاجتماعي في منظومة الأمم المتحدة²⁷

²⁴ إدماج النوع الاجتماعي، لمحة عامة، الأمم المتحدة، نيويورك 2002، متوفر على الانترنت من خلال الرابط التالي:

<http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/e65237.pdf>

²⁵ UN Economic and Social Council (ECOSOC), UN Economic and Social Council Resolution No. 1997/2, 18 July 1997, 1997/2, available online at <http://www.unhcr.org/refworld/docid/4652c9fc2.html>

²⁶ IBID.

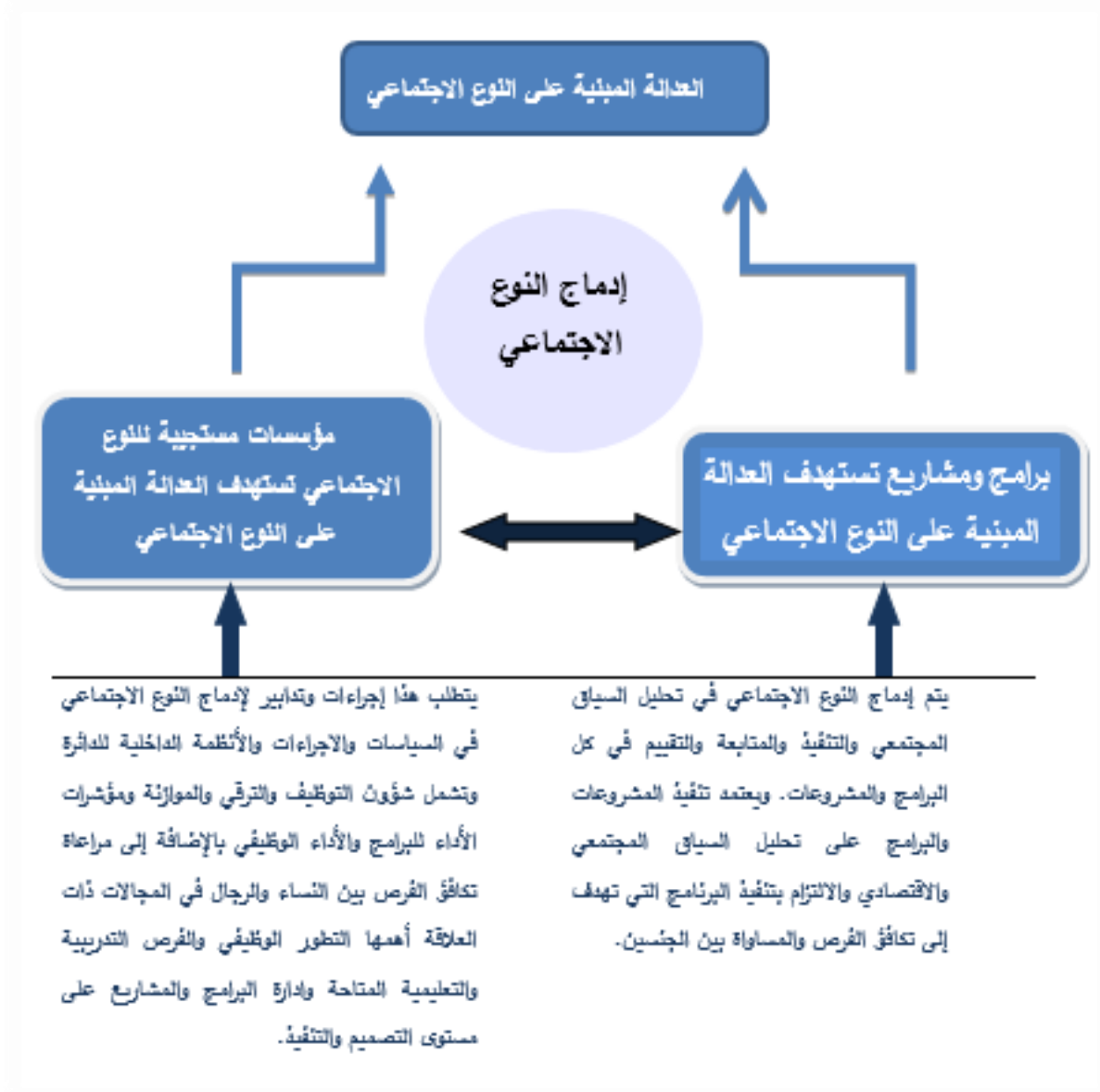
²⁷ استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون الاجتماعية في لبنان، مرجع سابق.

- وجوب تحديد القضايا ذات الصلة في جميع الأنشطة والبرامج بحيث تراعي الفوارق بين الجنسين، مع مراعاة الاهتمامات المختلفة للنساء.
- ينبغي ترجمة إدماج النوع الاجتماعي في الممارسات والسلوكيات داخل المؤسسات وهياكل العمل الرسمي. وتقع مسؤولية ذلك على أعلى المستويات، كما يجب المساءلة عن النتائج ورصدها باستمرار.
- يتطلب إدماج النوع الاجتماعي أيضا بذل كافة الجهود الممكنة لتوسيع مشاركة النساء في جميع مستويات صنع القرار.
- يجب أن تتم مؤسسة إدماج النوع الاجتماعي عبر خطوات وآليات ملموسة.
- لا ينبغي إدماج النوع الاجتماعي الحاجة إلى سياسات وبرامج تستهدف النساء بشكل خاص، أو إلى تشريعات إيجابية، كما لا يحل محل ضباط ارتباط أو وحدة النوع الاجتماعي.
- إن وجود إرادة سياسية واضحة وتخصيص موارد بشرية ومالية كافية أمران مهمان لترجمة المفهوم إلى واقع عملي بنجاح.

فيما يلي نموذج توضيحي يوضح عملية إدماج النوع الاجتماعي²⁸

²⁸ النموذج مبني على قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة

UN Economic and Social Council (ECOSOC), UN Economic and Social Council Resolution No. 1997/2, 18 July 1997.



الملحق رقم (2): الأطر الخاصة بإدماج وتدقيق النوع الاجتماعي

الإطار الأول: إطار عمل موزر²⁹ :

لقد فتح تدقيق النوع الاجتماعي التشاركي أفقا جديدة ضمن نقاشات النساء والتنمية أو النوع الاجتماعي والتنمية حول تقييمات النوع الاجتماعي، مركزا على التقييم الذاتي والتعلم المؤسسي. ويقع ضمن هذا التصنيف تدقيق النوع الاجتماعي في ملاوي الذي أجرته وزارة الدولة للتنمية الدولية- بريطانيا DFID عام 2004. واعتمدت منهجية هذا الإطار على المكونات الرئيسية التالية:

تقييم النظم التشغيلية الخارجية: ويكون التركيز على مستوى السياسات، والبرامج، والمشاريع الخاصة بإدماج النوع الاجتماعي، بالإضافة إلى أهمية قياس تكاليف استمرار عدم المساواة؛ في حين أنه من المهم أن يتم شمول تحليل التكاليف والفوائد لإدماج النوع الاجتماعي على مستوى البرامج في تدقيق النوع الاجتماعي. وفي هذا الإطار، من المهم الاستناد إلى البيانات والمعلومات المصنفة طبقا للنوع الاجتماعي والمتضمنة في تصميم البرامج والمشاريع؛ كعدد النساء المستفيدات من المشروع وأدوارهن في تنفيذ المشروع.

تقييم مؤسسي داخلي: ويشمل الإدارة، والسياسات الداخلية، وسياسات الموارد البشرية، والتوظيف، وما إلى ذلك، وكيفية العمل داخليا. ويستند إلى منهجية استبانات التقييم الذاتي التي تهدف إلى تحديد العوامل الفعلية التي تؤدي إلى عدم المساواة أو التمييز في الوصول إلى المشاركة والوصول إلى مناصب معينة.

ويقدم إطار موزر (2005) ثلاثة مبادئ تحليلية مفيدة لتقييم أوجه القصور في إدماج النوع الاجتماعي في المؤسسات، وهي:

²⁹ An Introduction to Gender Audit Methodology: Its design and implementation in DFID Malawi, Caroline

Moser, Overseas Development Institute, UK, 2005 <http://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/1818.pdf>

1. **التبخر Evaporation**: عندما يصبح تنفيذ سياسة إدماج النوع الاجتماعي في نطاق النوايا الطيبة فقط ولا يمكن تطبيقه على أرض الواقع، وهكذا تتبخر النوايا الطيبة.
2. **التخفي Invisibilization**: عندما تعجز إجراءات المراقبة، والرصد، والتقييم عن توثيق ما يحدث فعلياً على أرض الواقع.
3. **المقاومة Resistance**: عندما تعيق الآليات الموجودة في المؤسسة مسار عملية إدماج النوع الاجتماعي؛ وذلك عن طريق معارضة سياسية في الأساس، ما ينعكس على علاقات قوى متعلقة بالنوع الاجتماعي وليس على أساس قيود إجرائية تكنوقراطية.

الإطار الثاني: إطار عمل منظمة العمل الدولية³⁰

يعتمد دليل منظمة العمل الدولية على مجموعة متنوعة من الأسئلة التوجيهية في كل مجال حسب المجالات الخمسة. وكما هو موضح أدناه، توجد خمس مجالات رئيسية للتحليل، وهي:

1. قضايا المساواة بين الجنسين في سياق وحدة العمل، والخبرات الموجودة في نوع اجتماعي معين، والكفاءة، وبناء القدرات.

(1) سياق وحدة المراجعة وعلاقتها بالقضايا المتعلقة بنوع اجتماعي ذو صلة بالجزء التقني، والنقاش الحالي حول النوع الاجتماعي، ومبادرات المساواة بين الجنسين.

(2) الخبرة الموجودة في النوع الاجتماعي، والكفاءة، والجهود المبذولة في بناء القدرات.

2. النوع الاجتماعي في أهداف وحدة العمل، والبرمجة، ودورات التنفيذ، واختيار

المنظمات الشريكة.

³⁰ المصدر (دليل لميسري التدقيق في النوع الاجتماعي - منهجية منظمة العمل الدولية التشاركية - الطبعة الثانية - سنة 2014)

<http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/536/F932374742/web%20gender%20manual.pdf>

(1) إدماج المساواة بين الجنسين في الأهداف الإستراتيجية للوحدة، والسياسات، والبرامج، والموازنة.

(2) إدماج المساواة بين الجنسين في تنفيذ برامج وأنشطة التعاون التقني.

(3) الأنظمة والأدوات المستخدمة للمساءلة، والتقييم، والرصد بشأن المساواة بين الجنسين.

(4) اختيار شركاء العمل.

3. إدارة المعرفة والمعلومات داخل وحدة العمل وسياسة المساواة بين

الجنسين كما تنعكس في منتجاتها والصورة العامة.

(1) معلومات وإدارة المعرفة بشأن قضايا النوع الاجتماعي.

(2) مبادرات المساواة بين الجنسين وكيفية انعكاسها في منتوجات الوحدة

والصورة العامة.

4. صنع القرار، والتوظيف، والموارد البشرية، والثقافة التنظيمية.

(1) عمليات صنع القرار؛ بما في ذلك إدماج النوع الاجتماعي.

(2) التوظيف والموارد البشرية؛ من حيث التوازن بين المرأة والرجل، والسياسات المستجيبة للنوع الاجتماعي.

(3) الثقافة التنظيمية وأثرها على المساواة بين الجنسين.

5. إدراك وحدة العمل في الإنجاز من حيث المساواة بين الجنسين

(1) مدى إدراك العاملين في المؤسسة لما يتم إنجازه فيما يتعلق بالعدالة

المبنية على النوع الاجتماعي.

الإطار الثالث: إطار دمج النوع الاجتماعي (إنتر أكشن

INTERACTION) - إطار 31 (Gender Integration Framework (GIF)

إن عملية تدقيق النوع الاجتماعي الخاصة بإدماج **النوع الاجتماعي** إنتر أكشن

INTERACTION مصممة للتعرف على مدى إدماج النوع الاجتماعي في البرامج،

³¹The Gender Audit Handbook, A Tool for Organizational Self-Assessment and Transformation, Interaction, 2010 available online at

<https://www.interaction.org/sites/default/files/Gender%20Audit%20Handbook%202010%20Copy.pdf>

والسياسات، والأمور، والخصائص التنظيمية للمؤسسة. وتستخدم عملية التدقيق الخاصة بإنتراكشن INTERACTION إطار عمل عمليا يعتمد على نظرية التغيير، وهو ما يطلق عليه "إطار دمج النوع الاجتماعي" " Gender Integration Framework (GIF)"، والذي يبين أن التحول، والتغيير، والدمج لا تتم إلا بعد أن تكون الأبعاد الأربعة داخل المؤسسة على استعداد لدمج النوع الاجتماعي.

وهذه العناصر الأربعة هي الإرادة السياسية، والقدرة الفنية، والثقافة المؤسسية، والمساءلة. ويصور إطار دمج النوع الاجتماعي (إنتراكشن INTERACTION) هذه العناصر كشجرة متجذرة في سياسيات قوية تغذي المساواة على أساس النوع الاجتماعي لتتجذر، وتنمو، وتزدهر، ولتتفرع إلى فروع تمثل مجالات القدرات التقنية، والمساءلة، والثقافة المؤسسية، على النحو التالي:

- 1. الإرادة السياسية:** تعكس كيفية استخدام القيادات لمناصبها لتقديم الدعم والالتزام في العمل نحو العدالة المبنية على النوع الاجتماعي.
- 2. القدرة الفنية:** تعكس مستوى قدرة الموظفين والموظفات المناط بهم تنفيذ الجانب العملي، ومؤهلاتهم، ومهاراتهم فيما يتعلق بإدماج النوع الاجتماعي في المؤسسة لضمان مأسسة النوع الاجتماعي.
- 3. المساءلة:** تعتمد على الآليات التي تحدد إلى أي مدى تطبق المؤسسة مبادئ إدماج النوع الاجتماعي على أرض الواقع.
- 4. الثقافة المؤسسية:** تشير إلى المعايير، والأعراف، والمعتقدات، والمنظومة السلوكية في المؤسسة التي تدعم أو تضعف المساواة وتكافؤ الفرص بناء على النوع الاجتماعي. كما تشمل العلاقات بين أفراد المجتمع (الناس)، وما يعتبر "أفكارا مقبولة"، والسلوك البشري المتوقع، والسلوكيات التي تتم مكافأتها والاحتفاء بها.

إن إدماج النوع الاجتماعي عملية حيوية وديناميكية وأشبه بالشجرة ذات الجذور الراسخة التي تمثل الإرادة السياسية التي من شأنها دعم وتطوير ثلاثة فروع حيوية، وهي: القدرات الفنية، والمساءلة، والثقافة الإيجابية السائدة في الدائرة.

الإطار الرابع: الإطار الخاص بأداة الصناديق التسعة³² Nine Box

تبرز أداة الصناديق التسعة الفروق بين عناصر المؤسسة المتمثلة في: الرسالة، والهيكل التنظيمية، والموارد البشرية، وتوضح، بالإضافة إلى ذلك، الفروق بين النظم الفرعية في المؤسسة، وهي: الفنية، والسياسية، والثقافية. وتتكون أداة الصناديق التسعة من المجالات التي تتناول عملية التغيير التحولي لتحقيق العدالة المبنية على النوع الاجتماعي.

الرسالة أو المهمة	الهيكل التنظيمية	الموارد البشرية	
صندوق رقم (1): السياسات والنشاط ✓ التحليل ✓ السياسة ✓ خطة النشاط ✓ الموازنة. ✓ الرصد والتقييم ✓ التأثير والأثر	صندوق رقم (4): المهام والمسئوليات ✓ المهام والمسئوليات ✓ التنسيق والاستشارات ✓ نظام المعلومات ✓ البنية التحتية للنوع الاجتماعي	صندوق رقم (7): الخبرة ✓ الكم ✓ الكيف والتوظيف ✓ الأجور ✓ الوصف الوظيفي ✓ التقييم ✓ التدريب	الجانب الفني

³²Politics of the Possible, Gender mainstreaming and organizational change, Mukhopadhyay, Steehouwer, Wong, KIT - Royal Tropical Institute, Oxfam Novib, 2006. Available online at <http://www.bibalex.org/Search4Dev/files/281637/113579.pdf>

<p>صندوق رقم (8): مساحة للمناورة</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ مساحة للتنظيم ✓ البنية التحتية الملموسة ✓ نظام المكافأة والتشجيع ✓ التنوع في الأساليب ✓ الفرص المهنية 	<p>صندوق رقم (5): اتخاذ القرار</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ توفر معلومات كافية ✓ المشاركة في المناقشة واتخاذ القرار ✓ إدارة الصراع 	<p>صندوق رقم (2) الإرادة السياسية</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ دور الإدارة ✓ الأشخاص المؤثرون في المنظمة من الداخل ✓ الأشخاص المؤثرون في المنظمة من الخارج 	<p>الجانب السياسي</p>
<p>صندوق رقم (9): السلوك والاتجاهات</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ الحماس ✓ الالتزام ✓ الاستعداد للتغيير ✓ التنميط 	<p>صندوق رقم (6): التعاون والتعلم</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ العمل كفريق ✓ الدعم ✓ بناء شبكات العلاقات خارج المنظمة ✓ التأثير والإبداع 	<p>صندوق رقم (3): الثقافة المؤسسية</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ الصورة الذهنية للمؤسسة ✓ الملكية ✓ مؤسسة صديقة للنوع الاجتماعي أو مستجيبة لاحتياجات النساء والرجال • السمعة 	<p>الجانب الثقافي</p>

الإطار الخامس: إطار الأقسام الأربعة للتغيير في النوع الاجتماعي "ما الذي نحاول تغييره؟"³³

يرتبط إطار عمل الأقسام الأربعة للنوع الاجتماعي في مكان العمل بالتغيير المؤسسي، والمساواة، وتكافؤ الفرص المبنية على النوع الاجتماعي. ويقوم هذا النموذج على أربع مجموعات مترابطة لإحداث التغيير المطلوب كما هو موضح بالشكل المبين أدناه.

الإطار السادس: تدقيق النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون الاجتماعية في لبنان - 2012

يقدم تدقيق النوع الاجتماعي الذي قامت به وزارة الشؤون الاجتماعية إطاراً يمكن الاستفادة منه، وذلك لأنه تم تصميمه وتطويره ليناسب السياق والظروف المحيطة التي تعمل بها وزارة الشؤون الاجتماعية في لبنان. ولذا، تم إدراجه ضمن الأطر المختلفة لتدقيق النوع الاجتماعي. وقد اعتمد تدقيق النوع الاجتماعي الذي قامت به وزارة الشؤون الاجتماعية في لبنان على المنهج التشاركي، وكان السؤال الأول في التدقيق هو: "إلى أي مدى تعكس السياسات والممارسات التنظيمية الداخلية الالتزام نحو المساواة في النوع الاجتماعي؟"

واعتمد تدقيق النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون الاجتماعية على المجالات الخمسة التالية:

1. المعرفة، والسلوك، والمعتقدات.
2. المسؤولية المؤسسية الداخلية.
3. بناء القدرات المرتبط.

³³What Is Gender at Work's Approach to Gender Equality and Institutional Change? Available online at <http://www.gendematwork.org/Portals/0/Uploads/Documents/Gender-Equality-and-Institutional-Change.pdf>

4. الموارد البشرية والمالية.

5. الشراكات الخارجية.

وقام التدقيق بفحص مستندات الوزارة لقياس مراعاة النوع في المكاتب وفروع الوزارة، وتم التدقيق في الجوانب التالية:

- التمييز ضد النساء والفتيات ومدى تأثيره على الرجال والفتيان.
- تمكين النساء والفتيات من خلال مخاطبة هياكل القوى التي قيدت قدرة النساء على العمل وفق مصالحهن وتحقيق تطلعاتهن.
- تمكين النساء؛ وليس التركيز على دور النساء كأمهات وراعيات.
- تعزيز المساواة في النوع، وهي أن يتمتع الرجال والنساء بحقوقهم على قدم المساواة.
- تعزيز التغيير في أدوار وعلاقات النوع لصالح المساواة؛ مثل المسؤوليات المشتركة للأمهات والآباء.
- أهمية تناول العنف القائم على النوع الاجتماعي.

خلاصة الأطر النموذجية

تتشارك أغلب أطر العمل التي تم عمل تدقيق النوع الاجتماعي التشاركي لها في الخصائص التالية (موزر 2005):

- ✓ يحتاج تدقيق النوع الاجتماعي إلى إرادة سياسية فردية وظاهرة تبدأ من الإدارة العليا في المنظمات (إنترأكشن INTERACTION 2004). وبدون هذا الالتزام، تعرقل المقاومة بسهولة مسار عملية تدقيق النوع الاجتماعي. ويعتمد ذلك على تخصيص الوقت الكافي من قبل الموظفين والموظفات لإكمال المسيرة والعمل المطلوب نحو تدقيق النوع الاجتماعي، وبخاصة التدريب والعمل الخاص بالتقييم الذاتي المطلوب.

- ✓ تركز تدقيقات النوع الاجتماعي مبدئياً وبشدة على التقييم الذاتي للمؤسسة داخليا.
- ✓ تشمل مكونات تدقيق النوع الاجتماعي التشاركي استبانات التقييم الذاتي، بالإضافة إلى خطط إجرائية مفصلة لمجموعات النقاش البؤرية لتقييم النتائج ولتصميم خطة العمل.
- ✓ تدريب موظفي الحكومة وتطوير بنية تحتية تتضمن جهات الاتصال وفرق العمل داخل المؤسسات أو المنظمات من الخطوات المهمة في عملية ومسار تدقيق النوع الاجتماعي في مؤسسات القطاع العام.
- ✓ إن تدقيقات النوع الاجتماعي شاملة، مكلفة، وقد تستغرق وقتاً ليس بالقصير لإتمامها. فقد تستغرق عملية تدقيق النوع الاجتماعي من ثلاثة أشهر إلى سنة كاملة، وتستلزم وجود موظف أو موظفة مخصص طوال الوقت، علاوة على عدد آخر من الموظفين والموظفات يعملون لمدة شهر في جمع الاستبانات وتحليل البيانات. ولا يشمل ذلك الوقت التشاركي لأفراد المؤسسة أو المنظمة؛ وهو وقت يتم احتسابه والمحاسبة عليه خارج موازنة الدائرة. ولهذا، فإن الموارد الكافية والكفاءة من العناصر الرئيسية لمسار عملية تدقيق النوع الاجتماعي.

الملحق رقم (3): النموذج الخاص بجاهزية المؤسسة

لإجراء تدقيق النوع الاجتماعي³⁴

درجة القياس			المعايير
نعم	إلى حد ما	لا	
القيادة			
			1. - هل تتطلب الحاجة إلى التغيير في مجال تحقيق العدالة المبنية على النوع الاجتماعي وتكافؤ الفرص دعماً ومؤازرة من قبل صناع القرار في الدائرة؟
الدعم			
			2. - هل تبدي الإدارة العليا التزاماً تجاه العدالة المبنية على النوع الاجتماعي وتكافؤ الفرص في الأمور الخاصة بشؤون العاملين، ومتلقي الخدمة / العملاء، وجهات التمويل؟
			3. - هل يبدي أصحاب القرار والإدارة العليا في الدائرة الاهتمام بدعم ومؤازرة إدخال برامج وتدخلات تهدف إلى إدماج العدالة المبنية على النوع الاجتماعي وتكافؤ الفرص في أهداف وأنشطة مكان العمل داخل هيكل الدائرة الحكومية؟
الرؤية			

³⁴ Form developed based on "A Manual for Gender Audit Facilitators, The ILO Participatory Audit Methodology, 2nd Edition, 2012, pp 27-30".

درجة القياس			المعايير
نعم	إلى حد ما	لا	
			4. - هل هناك رؤية واضحة حول كيفية التعامل مع التحديات والفرص التي تواجه الدائرة فيما يخص إدماج العدالة المبنية على النوع الاجتماعي وتكافؤ الفرص والتي يمكن حلها (عن طريق إنشاء هيكل خاص أو برنامج جديد أو تدريبات خاصة ... ؟)
			5. - هل الرؤية الخاصة بالمؤسسة تدعم بشكل مباشر، أو غير مباشر، العدالة المبنية على النوع الاجتماعي وتكافؤ الفرص؟
المصادر			
			1. - هل لدى الدائرة الخبرة التقنية في مجال تدقيق النوع الاجتماعي للقيام بالأمور الخاصة بإدماج العدالة المبنية على النوع الاجتماعي في البرامج والسياسات؟
			2. - هل لدى طاقم الإدارة الاستعداد لاستثمار الوقت، والجهد، والموارد المالية لإدماج العدالة المبنية على النوع الاجتماعي وتكافؤ الفرص؟
الخلفية التاريخية			
			1. - هل لدى الدائرة تاريخ ناجح في تبني مواقف تغييرية؟
			2. - هل لدى الدائرة تاريخ يحتذى به في إدارة العمل من منظور العدالة المبنية على النوع الاجتماعي؟

درجة القياس			المعايير
نعم	إلى حد ما	لا	
			<p>3. - هل أبدت الإدارة العليا أو الإدارة التنفيذية بالموافقة الرسمية على القيام بتحسين مستوى الأعمال لمراعاة العدالة المبنية على النوع الاجتماعي وتكافؤ الفرص لإحداث تغيير؟</p>
			<p>4. - هل احتمالية التغيير المنشود لإدماج العدالة المبنية على النوع الاجتماعي وتكافؤ الفرص تتواءم واهتمامات صناع القرار والإدارة العليا في الدائرة؟ - هل يوجد خطة أو استراتيجية متعلقة بإدماج النوع الاجتماعي في الدائرة؟</p>

الملحق رقم (4): الفروقات بين البحث الكمي والنوعي³⁵:

المعيار	البيانات الكمية	البيانات النوعية
الغرض	- توفر بيانات قابلة للقياس لوصف الوضع (وليس لماذا يحدث الوضع).	- تقدم فهما معمقا حول الأسباب، ومعلومات خلفية عن الموضوع، وأفكارا، ورؤى، وآراء، ودوافع شخصية حول المعايير الاجتماعية للنوع الاجتماعي.
العينة	- عادة ما يتم استخدام تقنية أخذ العينات العشوائية، نظرا لكبر حجم العينة، أو عينات تمثيلية عموما من المجموعة المستهدفة.	- عادة ما يتم استخدام تقنية أخذ العينات غير العشوائية، نظرا لصغر حجم العينة. والعينات لا تمثل بالضرورة المجموعة المستهدفة.
طرق وتقنيات جمع البيانات	- تشمل المسوح والاستبانات المنظمة والمحددة سلفا - وتشمل مراجعة الوثائق والتقارير ذات الصلة. - محددة، ودقيقة، وصارمة.	- تشمل الأدوات النوعية: الاستبانات المبنية على البحث النوعي، والملاحظة والمقابلات المنظمة / المحددة وشبه المنظمة / المحددة، ومجموعات النقاش البؤرية. - غير محددة، ومرنة.

³⁵ حول هذا الموضوع انظر عادل الريان، استخدام المدخلين الكيفي والكمي في البحث، المؤتمر العربي الثالث، جامعة الدول العربية، القاهرة، 2003.

<ul style="list-style-type: none"> - عادة ما تكون غير إحصائية، وتكون النتائج أكثر وصفا. - مبتكرة ومتعددة. 	<ul style="list-style-type: none"> - الأكثر شيوعا هي الإحصائية؛ حيث تكون النتائج أكثر حسما. - محدودة ومعينة. 	<p>طرق تحليل البيانات</p>
<ul style="list-style-type: none"> - مؤثر، ويجب أن يكون واضحا. 	<ul style="list-style-type: none"> - تنفيذي ومحايد. 	<p>دور الباحث أو الباحثة</p>
<ul style="list-style-type: none"> - عالية، وحيوية، ومهمة. 	<ul style="list-style-type: none"> - الرد على الأسئلة المطروحة فقط. 	<p>مشاركة المشارك أو المشاركة</p>
<ul style="list-style-type: none"> - من الصعب التفسير وبالتالي، يمكن تقديم النتائج على شكل معلومات؛ وغالبا ما تكون على شكل سرد للقصص مع الاستشهاد بالرسومات البيانية. 	<ul style="list-style-type: none"> - أسهل في تقديم وتعميم النتائج مع الرسوم البيانية، والجداول، وباستخدام التحليل الإحصائي. 	<p>تقديم وعرض النتائج</p>
<ul style="list-style-type: none"> - تعمل على تقديم فهم معمق، كما تعمل على تقديم النتائج المترتبة على الإجابة عن "ماذا؟"، و"كيف؟"، و"لماذا؟" 	<ul style="list-style-type: none"> - تعمل على قياس التغيرات القابلة للقياس لإظهار النتائج. 	<p>الاستخدامات المختلفة</p>
<ul style="list-style-type: none"> - البحث عن المعنى، والأسباب، وعلاقات الظواهر. ما أنه سريع وغير مكلف نسبيا، إذا ما كانت العينة صغيرة. أما إذا كانت العينة كبيرة، أو في مناطق جغرافية مختلفة، 	<ul style="list-style-type: none"> - حقائق كمية ودقيقة. - سهولة المقارنة، واستخدام تقنيات ظاهرة وواضحة. 	<p>الفوائد</p>

فإنه يصبح مكلفا ويتطلب
موارد بشرية.

فيما يلي عرض لإيجابيات كل أداة من أهم أدوات البحث النوعي وتحدياتها، مع بيان أفضل الأدوات وكيف تتم المفاضلة بينها:

أدوات البحث في تدقيق النوع الاجتماعي التشاركي ³⁶		
التحديات	الإيجابيات	الأداة
<ul style="list-style-type: none"> • تبرز تحيز الباحث أو الباحثة من خلال طرح الأسئلة. • تتطلب الوقت. • تحتاج لخبرة في إجراء المقابلة. • من الممكن أن يقدم المقابل أو المقابلة الإجابة التي يبحث عنها الباحث أو الباحثة. • الإجابات معلنة وهوية المقابل أو المقابلة معروفة. • لا يتم التعرف على تعابير المقابل أو المقابلة وانفعالاتهما في حال تمت عن طريق البريد الإلكتروني. 	<ul style="list-style-type: none"> • من الممكن استخدامها مع الجميع. • توفر معلومات دقيقة ووفيرة. • مرنة ومن الممكن تعديلها. • توفر الفرصة للاستيضاح حول المعلومات المقدمة. • يتوفر فيها عامل التواصل المباشر، وبالتالي القدرة على التعرف على تعابير المقابل أو المقابلة وردود أفعاله، كما يمكن أن تصاغ بشكل أفضل تعبيراً عن الفكرة. 	المقابلات
<ul style="list-style-type: none"> • صعوبة الإعداد لأن الأسئلة يجب أن تكون واضحة ودقيقة. • يمكن ألا تؤخذ بجدية من قبل أفراد العينة. • مكلفة وتتطلب وقتاً طويلاً. 	<ul style="list-style-type: none"> • الوصول إلى عدد كبير. • قليلة التكلفة. • المقابل أو المقابلة غير معروف أو مغرقة إلا في حال استكمال الاستبانة من خلال المقابلة. • تتيح للمقابل أو المقابلة فرصة الإجابة من غير حرج. • يمكن تلخيص الإجابات بسهولة. 	الاستبانة
<ul style="list-style-type: none"> • لا توجد سرية. • يتوجب على أفراد المجموعة أن يثق بعضهم ببعض. • يمكن للحوار أن يخرج عن الإطار المحدد له إلا في حال وجود ميسر جيد أو ميسرة جيدة. 	<ul style="list-style-type: none"> • تحفز روح الجماعة في حالة تحديد مواضيع مشتركة. • توفر المجال للحوار والاستفسار المتبادل. • تسمح بالحوار المعمق لتوضيح جميع المسائل. 	مجموعة النقاش البؤرية

³⁶ حول هذا الموضوع، انظر مركز المعلومات والبحوث - مؤسسة الملك حسين، الدليل التدريبي: مناهج البحث العلمي، عمان 2016.

أدوات البحث في تدقيق النوع الاجتماعي التشاركي³⁶

التحديات	الإيجابيات	الأداة
<ul style="list-style-type: none"> • يمكن لمجموعة أو أفراد السيطرة على الحوار وعدم إتاحة الفرصة للجميع كي يشاركوا فيه. 	<ul style="list-style-type: none"> • توفر الفرصة للاستماع لردود الأفعال بسرعة. • تسمح للجميع بالتعبير عن أنفسهم 	

الملحق رقم (5): التحليل الكمي³⁷

يتضمن هذا النوع من التحليل جمع البيانات الكمية وعرضها على شكل جداول تكرارية مدعمة أحيانا بالرسوم والأشكال البيانية التي تقدم وصفا واضحا ودقيقا للوضع الحالي، مع تحديد أية علاقات بين البيانات عن طريق المعالجة الإحصائية لهذه البيانات. ويتم البدء بعملية التحليل الكمي عند تحضير الإطار التحليلي الذي يساعد في معرفة البيانات المطلوب جمعها. وتحليل البيانات هو عملية ترتيب البيانات وتنظيمها بهدف إبرازها على شكل معلومات تستخدم للإجابة عن أسئلة معينة؛ حيث إنها توضح الظواهر وأبي وصف للوضع القائم. وهناك ثلاثة أسباب لاستخدام البيانات، وهي:

أولا: لغايات وصف الوضع الحالي في عينة الدراسة.

ثانيا: للاستدلال من المعلومات على أية ظاهرة وفهم العناصر التابعة لها.

ثالثا: للتنبؤ والتخطيط بناءً على الظواهر والمعلومات المتوفرة.

وهناك نوعان من البيانات الكمية، وهما:

النوع الأول: المعروف بالبيانات الوصفية أو النوعية، **والنوع الثاني:** الرقمي أو الكمي. ولكل منهما خصائص تحدد نوع التحليل الإحصائي الممكن لهما على النحو التالي:

1. **البيانات الوصفية أو النوعية:** وهي بيانات لها تصنيف وصفي وليس رقميا، ومنها نوعان هما:

▪ نوع وصفي ولا تراتبية له؛ وهو أبسط أنواع البيانات، ويتضمن تحليلها النسب المئوية والتكرار. ويمكن عرض هذا النوع من البيانات إما من خلال الرسم البياني، أو الدائري، أو الجداول. ومن الأمثلة على هذه البيانات، البيانات المتعلقة بالعرق،

³⁷ حول هذا الموضوع، انظر مركز المعلومات والبحوث – مؤسسة الملك حسين، الدليل التدريبي: مناهج البحث

العلمي، عمان 2016.

والحالة الاجتماعية، والجنس. فمن المعروف أن عناصر هذه العوامل أساسها وصفي وليس رقميا.

▪ النوع الثاني وصفي بوجود فئات تراتبية غير متساوية بين كل فئة والتي تليها، إما بشكل تصاعدي او تنازلي. والعلاقة بين الفئات ومقاييس التراتبية غير موحدة، ولذلك فهو وصف محدود في إمكانية تحليله. وعلى سبيل المثال، فالمقاييس بالرضا، أو التصرف، أو الاتجاهات قد تختلف في الفروقات بين المعايير المختلفة، علما بأن التحاليل التي من الممكن إجراؤها هي التكرار والنسب المئوية. وفي بعض الاحيان، يتم قياس المعدل، ولكن هذا المقياس غير دقيق ويجب توخي الحذر عند استخدامه. ولا بد من ملاحظة أنه، لتسهيل التحليل، يتم الترميز بالإجابات الوصفية رقميا ولكن ليس برقم معيار محدد، وإنما هو لتسهيل التحليل.

2. **البيانات الكمية:** وهي بيانات لها أساس رقمي وتتضمن نوعين كذلك، وهما:

▪ **النوع الأول:** أساسه رقمي، وذو فترات متساوية، وللصفر فيه دلالة. ولذا، فتحليل مثل هذه النوعية من المعلومات مختلف. فمن الممكن أن يتم احتساب المتوسط، والمعدل، والتكرار، والانحراف، مع الجمع والطرح، ولكن من الصعب إجراء المقارنة؛ لأن عمليات الضرب والقسمة غير مقبولة. ومن أمثلة هذا النوع من البيانات درجات الحرارة، والعلامات.

▪ **النوع الثاني:** هذا النوع من البيانات هو الأكثر شمولية في العمليات الاحصائية، وأساسه رقمي، وللصفر فيه دلالة على عدم وجود الظاهرة. ومن الأمثلة على ذلك الإنتاجية، وهطول المطر، والعمر، والحجم، والوزن ... الخ. وتشمل العمليات التي تتم في هذه البيانات التكرار، والمتوسط، والمعدل، والمقارنة، والانحراف. ويعتبر هذا النوع من البيانات الأكثر مرونة في الدراسات الكمية، ولكنها ليست الاسهل في الدراسات الإنسانية والاجتماعية.

ملاحظة: هناك بعض الاختلافات حول تصنيف بعض المعايير، ولذلك فإن معرفة السؤال وكيفية تصنيفه هما الأساس في كيفية استخدامه في التحليل. ومن المعايير التي قد يكون فيها اختلاف: الدخل. فكيفية طرح السؤال تحدد نوع البيانات.

تصميم أدوات جمع البيانات

قد يشمل تصميم أدوات جمع البيانات، مثلاً، استمارات أو نماذج خاصة لهذه الغاية، حيث تساعد هذه البيانات على دراسة العلاقات وإجراء المقارنات بين المتغيرات المختلفة.

وتشمل القواعد والاعتبارات التي تجب مراعاتها عند إعداد (أسئلة) الاستبانة ما يلي:

- أن تكون للأسئلة علاقة مباشرة بأهداف الدراسة.
- أحادية الهدف في السؤال الواحد.
- أن تكون كلمات الأسئلة وعباراتها سهلة وقصيرة.
- تجنب الأسئلة الخاصة والشخصية ما أمكن.
- ترك فراغ مناسب للإجابة عن الأسئلة التي تتطلب ذلك.
- تحكيم الاستبانة وإعادة صياغتها أو تعديلها للتأكد من أنها تمتاز بالموضوعية والدقة المطلوبة.
- توزيع الاستبانة على أفراد المؤسسة أو الفئة المستهدفة إما باليد، أو بالبريد العادي، أو الإلكتروني؛ ولكل حسنة وسيئاته.

الملحق رقم (6): خصائص ومزايا أدوات البحث النوعي³⁸

إن البحث النوعي يعطينا فكرة عن مستوى التمييز، إن وجد، بين الرجال والنساء في السياسات، والنصوص القانونية، والتعليمات، والأنظمة الداخلية، والثقافة المؤسسية من خلال الأدوات التالية:

الاستبانات المبنية على البحث النوعي: من أبرز خصائص هذه الاستبانات أنها تصل إلى أكبر عدد ممكن من الناس عن طريق البريد الإلكتروني وبسرعة تتجاوز سرعة كثير من أدوات البحث النوعي أو الكمي الأخرى. كما وتعتبر الاستبانة أداة لجمع بعض البيانات الكمية مع اختلاف الأسئلة واستخدام الأسئلة المغلقة. وتعد الاستبانة أداة من أدوات البحث النوعي في حال كانت الاسئلة مفتوحة؛ أي غير محددة الإجابة وغير محصورة. ومن أمثلة ذلك ما يلي:

1. هل تتعامل أو تتعاملي مع المرأة المسؤولة عنك نفس تعاملك أو تعاملك مع الرجل المسؤول:

أ. نعم

ب. لا.

إذا كانت الإجابة بلا، فاذكر السبب:

2. هل أنت أو انت مع تخصيص بعض الوظائف حسب الجنس؟

أ. نعم

ب. لا

ج. لا أعلم

إذا كانت الإجابة نعم أو لا، فاذكر السبب:

المقابلات: هي أداة من أدوات البحث العلمي، وتستخدم في تدقيق النوع الاجتماعي التشاركي. والمقابلة هي التبادل اللفظي بين الباحث أو الباحثة والشخص أو الأشخاص الذين يدلون بمعلومات مفيدة للبحث النوعي. وهي الأكثر شيوعاً في

³⁸ حول هذا الموضوع انظر مركز المعلومات والبحوث – مؤسسة الملك حسين، الدليل التدريبي: مناهج البحث

العلمي، عمان 2016.

المحادثة أو الحوار الموجه بين الباحث من جهة والشخص أو الأشخاص الآخرين من الجهة الأخرى؛ بغرض جمع المعلومات اللازمة للبحث والحوار. ويتم فيها طرح مجموعة من الأسئلة من طرف الباحث ليجيب عنها الأشخاص المعنيون بالبحث. وتعتبر المقابلة أداة للحصول على المعلومات التي لا تستطيع الاستبانة أو أية أداة أخرى الحصول عليها. وللمقابلة أنواع عدة كما يلي:

1. **المقابلة المنظمة Structured Interviews**: وهي تقوم على أسئلة محددة

ومبنية بناءً محكماً. وتكون مبنية على أسئلة محددة سلفاً وليس هناك مجال لمرونة الباحث أو الباحثة بحذف أو إضافة أسئلة من قائمة الأسئلة المحددة سلفاً. 2. **المقابلة شبه المنظمة Semi-Structure Interviews**: وهي جزء مهم من عملية

التدقيق التشاركي لاستكشاف التصورات الفردية في جو منفرد ومساحة آمنة لجمع أكبر قدر ممكن من المعلومات. وتتسم بمرونة الباحث أو الباحثة في ترتيب

الأسئلة المحددة سلفاً، أو حذفها، أو الإضافة إليها؛ وذلك وفقاً لمجريات المقابلة والمعلومات، حيث أن مجموعة الأسئلة المحددة فيها انفتاح وحرية في الحديث ولكن بحدود، فهي ليست حرة مطلقاً. ومن سلبياتها التصنع من قبل الأشخاص لإظهار أفضل ما لديهم.

3. **المقابلة المفتوحة**: فيها مجال من الحرية والانفتاح في الحديث وإعطاء المعلومات دون تقييد.

ويمكن تصنيف أسئلة المقابلة كما يلي:

- **أسئلة مفتوحة**: غير محددة الإجابة ولا تعطي أية خيارات للإجابة:
مثال: ما هو رأيك بالنوع الاجتماعي؟ وما رأيك بعمل المرأة؟
ويتميز هذا النوع من الأسئلة بغزارة المعلومات التي يمكن الحصول عليها، ولكن مع صعوبة تصنيف الإجابات.
- **مغلقة**: محددة الإجابة، وهي الأسئلة التي تكون الإجابات عنها محددة إما بنعم، أو لا، أو أحياناً... الخ
مثال: هل تؤيد إدماج النوع الاجتماعي في دائرتك؟

أسئلة استرشادية لإجراء المقابلات مع القيادة العليا والمدراء

1. ما هي الإجراءات التي اتخذتها الدائرة لتنفيذ السياسات والتوجيهات التي أصدرتها الحكومة الأردنية لتعزيز العدالة المبنية على النوع الاجتماعي؟
2. هل تتضمن الخطط الاستراتيجية والسنوية للدائرة الشؤون والقضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي؟ وهل هي قيد التنفيذ؟
3. إذا لم يتم تخطيط القضايا والأمور المتعلقة بالنوع الاجتماعي وتكافؤ الفرص وتنفيذها بشكل مناسب فهل هناك أية آلية للمساءلة؟
4. هل هناك استراتيجية وطنية لتمكين المرأة تتبنى العدالة المبنية على النوع الاجتماعي بين الجنسين؟ وإذا كانت الإجابة نعم، فهل تتبع دائرتك هذه الاستراتيجية الوطنية؟ وإذا كانت الإجابة بلا، فلم لا في اعتقادك؟
5. هل تسهم الثقافة المؤسسية ومواقف الموظفين والموظفات (الثقافة غير الرسمية) في تمكين المرأة وتعزيز مشاركتها في صنع القرار؟
6. ما هي التحديات التي تواجه الدائرة في سياسات إدماج النوع الاجتماعي وتمكين المرأة؟ وهل تم تلبية احتياجاتها، وما الذي ينبغي القيام به في المستقبل برأيك؟

أسئلة استرشادية لمجموعة النقاش مع المجموعات النقاشية البؤرية للنوع الاجتماعي

1. صف الأنشطة التي تقوم بها وحدة النوع الاجتماعي في مكان عملك؟
2. هل تعتقد أن احتياجات النساء والرجال، ومصالحهم واهتماماتهم مدرجة في خطط الدائرة؟
3. كيف تفسر وتصف مشاركة المرأة خلال تقييم تصميم الأنشطة وتنفيذها؟
4. كيف يتم تنفيذ الأنشطة المقررة المتعلقة بالنوع الاجتماعي؟

مجموعات النقاش البؤرية Focus Group Discussions

هي جلسات نقاشية منظمة ضمن مجموعات النقاش البؤرية، حيث يتم توجيه النقاش فيها بعدد محدد من الأسئلة المفتوحة التي يتم التحضير لها مسبقاً

وتهدف إلى الوصول إلى معلومات نوعية وفهم معمق حول اتجاهات المشاركين والمشاركات وأفكارهم وسلوكهم تجاه قضايا النوع الاجتماعي. وتتصف بالإجابة عن الأسئلة النوعية؛ مثل لماذا؟ وكيف؟ مع إعطاء أمثلة لإثراء النقاش والمعلومات المستخلصة.

ومن أهم خصائص مجموعات النقاش أنها محكومة بقواعد معينة وفقا لعدد معين من الأسئلة الاسترشادية، وتعمل على تجميع المعلومات والبيانات الأولية، أو التعمق فيها، ومعرفة أسباب الفجوات المتعلقة بالنوع الاجتماعي، وتبريراتها (إن وجدت) والتي تم الوقوف عليها في البحث الكمي. وفي العادة، يدير الميسر أو الميسرة دفعة النقاش بينما يقوم شخص آخر بالتوثيق كتابة، ويمكن الاستعانة بمسجل ليتم تسجيل النقاش؛ شريطة أخذ موافقة المشاركين والمشاركات. ويتراوح عدد المشاركين والمشاركات في هذه النقاشات عادة بين 6 و10 (ماسينتوش 1993)، ولكن بعض الباحثين استخدموا ما يصل إلى خمسة عشر شخصا (غوس & لينباش 1996) أو أقل من ذلك (كيتزينجر 1995). ولها زمن محدد يتراوح بين 60 و120 دقيقة على الأكثر.³⁹

أسئلة استرشادية لإجراء مجموعة النقاش البؤرية مع الموظفين والموظفات:

1. هل الأهداف الخاصة بالعدالة المبنية على النوع الاجتماعي متضمنة في تصميم البرامج والمشروعات؟
2. هل يتم تقييم احتياجات كل برنامج / مشروع بما في ذلك تحليل الأدوار والمسؤوليات بين الجنسين؟
3. هل هناك أية آلية للمساءلة إذا لم يتم إدماج النوع الاجتماعي في التخطيط والعمليات الخاصة بالبرامج، والمشروعات، والأنشطة؟
4. هل هناك وحدة و/أو لجنة و/أو فريق عمل و/أو ضابط ارتباط مسؤول عن إدماج النوع الاجتماعي في المؤسسة الحكومية؟ وإذا كانت الإجابة نعم، فهل

³⁹ Anita Gibbs, Focus Groups, Department of Sociology University of Surrey, Winter1997. Available online at

http://isites.harvard.edu/fs/docs/icb.topic549691.files/Focus_Groups.pdf

تسهم في توفير الدعم المهني الفعال؟ وإلى أي مدى تستفيد الوحدات الإدارية الأخرى من الجهة المعنية بالنوع الاجتماعي فيما يتعلق بإدماج النوع الاجتماعي وتكافؤ الفرص؟

5. هل يمتلك الموظفون والموظفات المعرفة، والمهارات، والاتجاهات اللازمة للقيام بعملهم، مع الوعي اللازم بالعدالة المبنية على النوع الاجتماعي، والمعارف الأساسية للنوع الاجتماعي، والأدوار الخاصة بالنوع الاجتماعي؟
6. هل يتم جمع المعلومات والبيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي من أجل عمليات التخطيط للبرامج والمشروعات؟
7. هل يتم تقييم أثر البرامج والمشاريع من منظور النوع الاجتماعي في الدائرة؟
8. هل هناك توازن بين الجنسين بين الموظفين والموظفات في مكان العمل؟ وإذا لم يكن هناك توازن، فما الذي تم إنجازه بهذا الصدد؟ وما هو تمثيل المرأة في المناصب الإدارية العليا؟ وما الذي تم القيام به لزيادة عدد الموظفات وتمثيل المرأة في المناصب الإدارية العليا؟
9. هل يعد التطبيق الفعال في الأنشطة الخاصة بالنوع الاجتماعي معياراً لتقييم الأداء والترقي في السلم الوظيفي؟
10. هل تعد المطبوعات المختلفة التي تصدرها الدائرة مراعية للنوع الاجتماعي؟
11. هل تخصص الدائرة موازنة محددة لتنفيذ السياسة الخاصة بتطبيق إدماج النوع الاجتماعي في البرامج، والمشاريع، والأنشطة المختلفة؟ وإذا كانت الإجابة نعم، فكيف يتم تخصيص الموازنة؟
12. هل هناك موازنة مخصصة للتدريب في مجال التوعية بالنوع الاجتماعي؟
13. هل تظهر الإدارة وطاقم العمل التزاماً تجاه تنفيذ سياسة إدماج النوع الاجتماعي؟
14. هل هناك تقبل من قبل موظفي الحكومة والإدارة العليا في الدائرة للأمور المتعلقة بالنوع الاجتماعي؟
15. هل واجهت أية تحديات أو حققت أية نجاحات من خلال عملية إدماج النوع الاجتماعي في برامج، أو مشاريع، أو غيرها من جوانب عملك في الدائرة؟ وما هي الدروس المستفادة من ذلك؟

أسئلة استرشادية لمجموعة النقاش مع الموظفين

1. يرجى وصف السياسات والتوجيهات التي سنت من قبل الحكومة لتعزيز العدالة المبنية على النوع الاجتماعي بين الجنسين وتمكين المرأة أو الإشارة إليها؟
2. يرجى وصف تنفيذ الإجراءات الإيجابية نحو المساواة بين الجنسين أو حماية حقوق الموظفين وتمكين المرأة؟
3. هل تعتقد أن التدابير الإدارية تعامل الموظفين من النساء والرجال بنفس الطريقة؟
4. كيف يتم تقييم دور المرأة في الدائرة؟
5. ما هي الاتجاهات والأفكار السائدة بين موظفي المؤسسة الحكومية تجاه الموظفين؟
6. اشرح التحديات (في حالة وجود أية تحديات) التي تواجه الموظفين؟

تحليل المضمون

هو أسلوب يستخدم لتفسير مضامين النصوص المختلفة؛ سواء كانت مكتوبة، أو مرئية، أو مسموعة. ويهدف إلى التعرف على مضامين النصوص من حيث تقسيمها وتحليلها بناء على تصنيف معين. فوحدة التحليل يحددها الباحث أو الباحثة، وقد تكون " الفكرة الكلية" وراء النص كاملاً، أو الفكرة الجزئية" بمراجعة كل فقرة من فقرات النص أو بند من بنوده إذا كان النص مقسماً إلى بنود

وقد يكون تحليل المضمون وفقاً لقواعد البحث العلمي لمنظور معين، أو يكون التحليل وفقاً لمنظور النوع الاجتماعي، أو وفقاً لحقوق الإنسان، أو وفقاً لمنظور ديني، أو سياسي، أو اجتماعي... الخ. ويتم من خلال تحليل واقع الدائرة من منظور النوع الاجتماعي، وتحليل المضمون في نصوص السياسات المعلنة، والقوانين، والأنظمة، والتعليمات، والإجراءات الرسمية المتبعة. وتأخذ أساليب تحليل البيانات النوعية أشكالاً مختلفة، وتستخدم للتعرف على الثقافة المؤسسية السائدة. ففي الغالب، يكون لثقافة الدائرة أثر كبير في تعزيز مفهوم العدالة، وتكافؤ الفرص، ودمج منظور النوع الاجتماعي. ولذلك، يجب التعرف على الثقافة المؤسسية للدائرة من خلال تحليل ما يلي:

1. **البيئة والجو العام:** شكل المكاتب، وتقسيم المساحة، وسجلات الدائرة وتقاريرها، وهوية الدائرة، والعاملون والعاملات فيها.
2. **العلاقات الشخصية:** كيفية الاتصال (الرسمي وغير الرسمي)، ونوع القيادة، وأسلوب التعامل.
3. **القيم والأفكار،** وكيفية فهم السياسات والأنظمة.

وتتبع أهمية التركيز على تحليل الممارسات والعلاقات الرسمية وغير الرسمية في المؤسسات من كونها تؤثر على الوضع العام للدائرة وعلى موظفيها. فقد تكون الثقافة السائدة في الدائرة أحيانا منبثقة عن ثقافة ذكورية تؤدي إلى تهميش دور المرأة. وفيما يلي نموذج أداة لقياس إدماج النوع الاجتماعي في الثقافة المؤسسية للدائرة:

نموذج أداة لقياس الثقافة المؤسسية من منظور النوع الاجتماعي

يرجى تقييم مدى مساهمتك الشخصية في الثقافة المؤسسية، وبيان رأيك حول كيفية تعاطي الدائرة مع الأمور المتعلقة بالعدالة وتكافؤ الفرص بين الجنسين ضمن ثقافتها المؤسسية، وكيف يتم التعبير عنها من خلال الاتصالات مع المؤسسات الشريكة؟

س. هل قمت بأية نشاطات للتعرف على اهتمامات موظفي البرنامج أو المشروع، وعلى المشاكل التي قد يعانون منها؟

أ. نعم قمت بالكثير منها ، أو ببعض منها ب. نعم، إنما بالقليل منها ج. كلا، إطلاقاً

س. عندما تقوم بتحديد المشاكل التي تؤثر على الزملاء (الذكور والإناث على حد سواء)، هل تتخذ تدابير بهذا الصدد؟

أ. دائماً
ب. أحيانا

ج. نادرا

د. أبدا

س. هل تعمل الدائرة على الحد من استخدام المصطلحات القائمة على التمييز والمصطلحات غير اللائقة؛ مثل النكت المسيئة للاحترام، والملصقات، والمطبوعات، والنشرات الدورية، وما إلى ذلك؟

أ. نعم، بدرجة أكثر من كافية

ب. نعم، بشكل كاف

ج. لا، بشكل غير كاف

د. كلا، إطلاقا

س. هل تتبع الدائرة سياسة نشطة لتعزيز العدالة المبنية على النوع الاجتماعي، وتكافؤ الفرص، واحترام التنوع في صنع القرارات، والسلوكيات، واخلاقيات العمل؟ وإذا كانت تلك هي الحالة، فكيف تصنف فعاليتها؟

أ. ممتازة

ب. كافية

ج. غير كافية

د. لا وجود لسياسة من هذا النوع

س. برأيك، هل هناك رؤية واضحة لدى المؤسسة الحكومية تجاه العدالة المبنية على النوع الاجتماعي؟ وإلى أي مدى تؤيد هذه الرؤية؟

أ. بشكل كلي

ب. بشكل غير كاف

ج. بشكل معدوم

د. لا أعرف

س. ما مدى اطلاعك على سياسة إدماج العدالة المبنية على النوع الاجتماعي التي تتبعها الدائرة؟

أ. بشكل كلي

ب. بشكل غير كاف

ج. بشكل معدوم

د. لا أعرف

س. ما مدى أهمية سياسة النوع الاجتماعي لتحقيق أهداف المؤسسة الاستراتيجية والعملية؟

أ. في غاية الأهمية

ب. مهمة نوعاً ما

ج. ذات أهمية محدودة

د. غير مهمة على الإطلاق

ه. لا أعرف

نقاط عامة لفاعلية إجراء المقابلات ومجموعات النقاش البؤرية⁴⁰

- عند إجراء المقابلات ومجموعات النقاش البؤرية، يجب أخذ ما يلي في الاعتبار:
- **التحضير المسبق؛** بما يشمل الأسئلة الاسترشادية، وتحديد الفئة المستهدفة، والمكان المناسب لإجراء النقاش أو المقابلات.
 - **تشجيع النقاشات من وجهات نظر متناغمة وغير متناغمة.** والهدف من ذلك هو إجراء حوار بناء وغني يثري عملية استخلاص البيانات والمعلومات. ولذا، يتعين على الميسر أو الميسرة إجراء الحوار بحرفية، ومهنية، ومزيج من اللطف، والتشجيع، والحزم؛ لاستيعاب الآراء المختلفة للمشاركين والمشاركات.
 - **التواصل الجيد؛** ويعمل على تحفيز النقاش، والمساهمات، والمدخلات من جميع المشاركين والمشاركات، وتجنب الإنصات والانتباه إلى عضو واحد أو اثنين فقط، والليذان غالباً ما يكونا من ذوي الأصوات العالية. ولذا، يجب إعطاء من لم يبدوا وجهات نظرهم بعد الوقت والمساحة الكافيين لإبدائها.
 - **تشجيع التفكير والسماح بفترات من الصمت** بين الأسئلة والأجوبة؛ لإتاحة الفرصة والوقت للمشاركين والمشاركات للتفكير في تجاربهم، وممارستهم، وخبراتهم الشخصية تجاه القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي والتنشئة الاجتماعية.

⁴⁰ دليل لميسري التدقيق في النوع الاجتماعي، مرجع سابق.

- **إظهار الاحترام في جميع التفاعلات الجماعية**، وذلك يعنى تجنب الجمل التي تعزز فكرة قبول الصور النمطية التي ترسخ الأدوار التقليدية للنوع الاجتماعي واستخلاص التعبير عن وجهات نظر أقلية من النساء أو الرجال فقط.
- خلال النقاش، من الممكن إعادة التأكيد على أنه لا توجد "إجابات صحيحة أو خاطئة"؛ وذلك للتشجيع على المحادثة بنوع من الأريحية في الكلام، وخاصة حين نتطرق لثقافة المؤسسة، ومظاهر المساواة بين الجنسين في الممارسات اليومية، واللغات، والنكت، وما إلى ذلك.
- قد يتطرق النقاش إلى استعمال نكت وتلميحات غير لائقة أو لغات مهينة، وغالباً ما يلجأ المشاركون والمشاركات إلى استخدام الصوت العالي واللغات غير اللائقة عندما يشعرون بالتهديد. ولذا، ينبغي أن تتم معالجة الأمور بمهنية والإشارة إلى أن عدم الاحترام غير مقبول لأنه غير مثمر في تعزيز العدالة في النوع الاجتماعي.
- الاعتراف بوجود أسباب أخرى للتمييز بين الجنسين؛ مثل الأصل، والعرق، والدين، والوضع الاقتصادي، والاجتماعي، والاختلافات بين المناطق الريفية والحضرية، والإعاقة. وتجب الإشارة إلى وجوب معالجة أشكال وأسباب مختلفة من التمييز.
- تعد هذه المنهجية التشاركية نوعاً من أنواع بناء القدرات المتعلقة بإدماج النوع الاجتماعي وفقاً للأسئلة المطروحة والتفاعل بين المشاركين والمشاركات. فسهولة النقاشات وانفتاحها أمران مهمان جداً في إثراء التفاعل بهدف استخلاص النتائج وجمع المعلومات المطلوبة.

المهارات الأساسية لإجراء المقابلات الفردية الفعالة⁴¹

- **التواصل الفعال**: عن طريق استخدام المهارات غير الكلامية، كلغة التعبير الجسدي، لإبداء الاهتمام، والتشجيع على الانفتاح والحرية في الرد على الأسئلة وإعطاء المعلومات اللازمة.

⁴¹ دليل لميسري التدقيق في النوع الاجتماعي، مرجع سابق.

- **الاستماع الفعال:** هو الاستماع والإجابة اللذين يتركز الاهتمام فيهما على المتحدث، مع تَلَقُّ جو من التفاهم المتبادل لبناء الثقة والتشجيع على التفاعل الإيجابي.
- **الالتزام بالوقت:** يجب الالتزام بالوقت وعدم التطرق لمواضيع جانبية. ويستلزم التحكم بإدارة الوقت تجنب الاستطراد في موضوع ما على حساب المواضيع الأخرى المراد التطرق إليها.
- **المراقبة:** عن طريق مراقبة ردود الفعل، والإيماءات، ولغة الجسد، وتعبيرات الوجه التي تشير إلى درجة التركيز والاستجابة للأسئلة. ولذا، ينبغي منح وقت للتفكير وإعطاء الوقت الكافي للرد على الأسئلة.
- **العرض:** ويشمل تقديم الإيضاحات، وتكرار الأسئلة، والتزويد بالمعلومات البسيطة، والالتزام بالمهنية والسرية.

خطوات إجراء المقابلات ومجموعات النقاش البُورية

قبل الاجتماع

- تحضير الأسئلة
- إعادة تفقد الأهداف ومراجعة دليل الجلسة
- إيجاد مسجل
- اتخاذ القرار بشأن المشاركين والمشاركات في الجلسة
- اتخاذ القرار بشأن المحفزات قبل الاجتماع
- الاتفاق على تفاصيل الاجتماع
- مراجعة الترتيبات

خلال الاجتماع:

- عرفهم بعضهم ببعض وعرفهم بنفسك.
- وضح المشكلة واطرح للمشاركين سبب وجودك هنا
- اشرح مفهوم المجموعة البُورية، ووضح لهم أنها تفاعل بين أعضاء المجموعة، وأنتك ترغب في أن يعبر الناس عن آرائهم، وأنه من المستحسن أن يتحدث كل في

دوره لأنك تود أن تسمع صوت كل منهم، وأن جهاز التسجيل لا يستطيع أن يسجل صوت شخصين في نفس الوقت، وأنت لا تريد أن تفوتك معلومات قيمة. وقل

- لهم أيضا أنك موجود لتسهيل الجلسة وأنت لن تشترك في النقاش. كيف ستساعدك مجموعة النقاش على استكشاف الثغرات.
- تحدث عن المبادئ الأخلاقية وقواعد المناقشة.
- لا ترفع من توقعات المشاركين.
- بعد طرح كافة الأسئلة، اسأل المشاركين عما إذا كان لدى أحدهم تعليق إضافي.
- قل للمجموعة ما هي الخطوات القادمة وما الذي يتوقعون أنه سيحدث الآن.

بعد الاجتماع:

- القيام بتفريغ حرفي للتسجيل أو إعداد ملخص مكتوب عن الاجتماع.
- فحص البيانات المرتبطة بالأنماط، والمواضيع، والأسئلة الجديدة، والخلاصات.
- تشارك النتائج مع المجموعة.
- استخدام النتائج

الملحق رقم (7): دليل النقاش المقترح لمجموعات

النقاش البؤرية مع الموظفين والموظفات⁴²

▪ الترحيب بالحضور.

▪ **التعريف بأنفسنا:** من نحن وما الهدف من الجلسة (مجموعات النقاش البؤرية).

مثال "نحن نعمل ضمن... قامت بتشكيل فرق للنوع الاجتماعي بالوزارة لبناء قدراتهم على التدقيق والتحليل من منظور النوع الاجتماعي للخروج بخطة عمل قابلة للتطبيق ضمن مسار الوزارة أو المؤسسة."

"ونعمل حالياً على تحليل واقع النوع الاجتماعي في الوزارة، ونرغب بالتعرف على آرائكم، وانطباعاتكم، ومشاعركم؛ بهدف التحسين والإصلاح من خلال تطوير خطة عمل تهدف إلى تعزيز ثقافة تكافؤ الفرص في الوزارة." "ونؤكد أن آرائكم مهمة كموظفين وموظفات تعملون في الوزارة أو الميدان، وأن هذه مساحة آمنة. ونتمنى أن يتسم النقاش بالصراحة، وأن تعبروا بكل أريحية عن آرائكم التي ستطرح خلال الساعة والنصف القادمة.

▪ التعريف بدور فريق النوع الاجتماعي.

▪ قبل أن نبدأ لا بد من التعارف

1. الاسم

2. الوظيفة

3. مكان العمل

4. سنوات الخدمة

▪ أعراف الجلسة:

⁴² The sample questions in this section was adapted from various sources including The ILO participatory gender audit methodology, The Gender Audit Handbook – InterAction, UNICEF Gender Toolkit and Gender Manual & Toolkit - ACIDI/VOCA.

يرجى إطفاء أجهزة الهاتف والتأكد على بعض الأعراف الخاصة بالجلسة؛
كالحفاظ على السرية، وعدم المقاطعة، واحترام الرأي الآخر."

1. السؤال الأول: بيئة العمل

▪ ما رأيك أو رأيك في بيئة العمل في الدائرة من حيث ما يلي:

- ا- المرافق الصحية
- ب- أثاث المكاتب
- ج- التهوية والإضاءة
- د- أماكن الصلاة
- هـ- توفر الخدمات للمرأة والرجل، ووجود الحضانة
- و- خدمة المواصلات: ما رأيكم بآلية تقديم خدمة المواصلات بعدالة للجميع (ذكورا وإناثا، وفي المركز او الميدان، وفي عمان أو المحافظات)؟
- ز- الاستجابة لمطالب الحركة والتنقل؟
- ح- مواقف السيارات، ومكان تناول الطعام ... الخ؟

▪ برأيك، كيف تلبي البيئة الوظيفية في الوزارة احتياجات النساء والرجال،

وهل تؤثر عليهم بشكل مختلف؟

2. السؤال الثاني: تمثيل الرجال والنساء في الوظائف القيادية والإشرافية

- ا- ما رأيك أو رأيك في تمثيل النساء في الوظائف القيادية والإشرافية في وزارة العمل؟
- ب- ما رأيك أو رأيك في عدالة اختيار الموظفين والموظفات لشغل الوظائف القيادية والإشرافية في وزارة العمل؟ وما هي الممارسات الفعلية على أرض الواقع التي تؤثر على موضوع التمثيل؟
- ج- برأيكم، ما الذي يسهل وصول المرأة إلى المواقع القيادية؟

3. السؤال الثالث: التمكين

- ا- ما الذي يعيق تحقيق العدالة في إتاحة الفرص للجميع ذكورا وإناثا للاستفادة من هذه الدورات؟
- ب- آلية إيصال المعلومات والتعاميم عن الدورات الداخلية والخارجية للموظفين والموظفات؟
- ج- آلية اختيار الموظفين في الدورات الداخلية والخارجية (الممارسات الفعلية)؟
- د- كيف يمكن أن نحقق العدالة للذكور والإناث في المشاركة بالدورات التدريبية؟
- هـ- كيف يؤثر تقييم الأداء والعقوبات على تمكين الموظفين وعلى ترفيعهم الجوازي؟
- و- هل لديكم قناعة بأسباب توجيه هذه العقوبات وبالآلية المتبعة في الوزارة؟ وهل لها آثار إيجابية في تحسين سلوك الموظفين الذكور المتزوجين؟
- ز- ومن هم برأيك الفئات الأكثر تعرضا للعقوبات: الذكور أم الإناث؟ وهل لذلك علاقة بحالتهم الاجتماعية (متزوج أو أعزب)؟
- ح- ما هي مقترحاتكم لتفادي توجيه العقوبات للموظفين والموظفات أو التقليل منها؟
- ط- كيف تؤثر التنقلات الداخلية في الوزارة على ترقية الموظفين والموظفات؟

4. السؤال الرابع: المعوقات والحوافز

- ا- كيف يؤثر توزيع الحوافز والعمل الإضافي بين الموظفين والموظفات على تحقيق العدالة؟
- ب- ما رأيكم في مسألة المشاركة في اللجان في الوزارة؟ وهل يتسم توزيعها بالعدالة بين الذكور والإناث؟

- ج- ما هي أكثر فئة مشاركة في اللجان؟ وما سبب ذلك؟
- د- هل لديكم مقترحات للتغيير في مسألة تشكيل اللجان لتحقيق العدالة التي تشمل جميع الفئات في الوزارة؟
- هـ- ما هي العناصر التي تساهم في تحقيق تكافؤ الفرص في الحوافز والعمل الإضافي بين المرأة والرجل في الوزارة؟

5. السؤال الخامس: التلخيص والتوصيات

- أ- (يمكن توجيه هذا السؤال للموظفين عامة وليس للمدراء وحدهم). لو أعطيتكم فرصة لعمل تغييرات جذرية فيما يتعلق بالحوافز، والتقييم، والتمثيل، فما الذي ستقومون به؟
- ب- هل لديك أية اقتراحات أو ملاحظات أخرى حول الموضوع؟ وهل هناك أي شيء آخر لم يتم ذكره؟

(الوظائف القيادية: مدير مديرية فما فوق) (الوظائف الإشرافية: رئيس قسم، ورئيس وحدة، ورئيس شعبة)

استبانة التقييم الذاتي⁴³

ينبغي على جميع الموظفين والموظفات في المؤسسات الصغيرة إكمال الاستبانة. أما المؤسسات المتوسطة والكبيرة، فيجب أن تشمل العينة أفراداً من كل دائرة، وقسم، ووحدة في المحافظات وفي الميدان. وفيما يلي عرض لعناصر المؤسسة وأنواع المعلومات المطلوبة لكل منها:

المعيار	أنواع المعلومات المطلوبة
1. القيادة	
	إلى أي مدى تستخدم الإدارة العليا والقيادية موقعها في السلطة للتواصل، وإظهار الدعم، والالتزام بالعمل؛ لتحقيق العدالة المبنية على النوع الاجتماعي وتكافؤ الفرص بين الجنسين في الدائرة؟
	أسئلة إرشادية:
	أ. هل تدعم الإدارة العليا وتؤثر بصورة مباشرة في إدماج وتعزيز القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي في الدائرة؟ وإذا كانت الإجابة نعم؟ فكيف يتم ذلك؟
	ب. كيف يتم صنع القرارات ضمن دائرتك؟ وإلى أي حد يتم إشراك الموظفين أو استبعادهم؟ وهل يشترك الموظفون والموظفات بشكل متساوٍ في صنع القرارات؟
2. السياسات والأنظمة التشغيلية	
	أسئلة إرشادية:
	أ. هل يوجد لدى مؤسستك سياسة مكتوبة لتأكيد التزامها بالنوع الاجتماعي؟ وإذا كانت مكتوبة، هل يوجد وفرق بين ما هو مكتوب وما هو مطبق؟

⁴³ The Gender Audit Handbook, A Tool for Organizational Self-Assessment and Transformation, Interaction, 2010 available online at <https://www.interaction.org/wp-content/uploads/2019/03/Gender-Audit-Handbook-2010-Copy.pdf>

ب. هل يؤخذ النوع الاجتماعي في الاعتبار أثناء التخطيط الاستراتيجي لأنشطة الدائرة؟

3. المشاريع والبرامج والخدمات

فيما يتعلق بتصميم وتخطيط المشاريع، والبرامج، والخدمات، إلى أي مدى تعمل الإجراءات التنظيمية والأساليب المستخدمة على تعزيز النوع الاجتماعي عند وضع الخطط وتصميم المشاريع والبرامج الخاصة بالدائرة وتطويرها؟
أسئلة إرشادية:

أ. هل لدى دائرتكم سياسة للنوع الاجتماعي؟ وإذا كان الجواب نعم، فهل لسياسة النوع الاجتماعي خطة تشغيلية تشتمل على توزيع واضح للمسؤوليات وإطار للوقت المخصص للرصد والتقييم؟

ب. في حال عدم وجود سياسة للنوع الاجتماعي، ماذا تستخدم الدائرة كنقاط توجيهية عند العمل على إدماج النوع الاجتماعي؟ أم أنه لا يتم الرجوع إلى أية أسس توجيهية تعنى بالنوع الاجتماعي؟

ج. هل تستخدم البيانات المصنفة حسب الجنس في تحليل الوضع القائم ومن ثم تحديد أهداف البرامج والمشاريع؟ وهل يراعي التحليل موضوع النوع الاجتماعي؟

د. هل ينظر في الاحتياجات القائمة على النوع الاجتماعي للفئات المستهدفة أو المتلقية للخدمة؟

هـ. هل تمت استشارة المستفيدين والمستفيدات عند تقييم أنشطة البرنامج ومدى فعاليتها؟

و. إذا كانت الإجابة نعم، فهل كانت النسب متساوية؟

وفيما يتعلق بتنفيذ المشاريع والبرامج، ما مدى تنفيذ المشاريع والبرامج المستجيب للنوع الاجتماعي وكفاءتها؟

أسئلة إرشادية:

أ. هل يتم تنفيذ بنود خاصة بالنوع الاجتماعي في المشاريع؟

ب. هل توجد مشاريع خاصة تستهدف النوع الاجتماعي؟

ج. هل يتم جمع المعلومات المصنفة وفق النوع الاجتماعي واستعمالها بشكل نظامي في التخطيط ووضع التقارير؟

4. الموارد المالية

ما مدى وشدة مراعاة النوع الاجتماعي في الموازنة لدعم جهود النوع الاجتماعي؟

أسئلة إرشادية:

أ. هل تتوفر الموارد المالية لدمج النوع الاجتماعي و/أو تنفيذ نشاطات خاصة بالمرأة في البرامج والمشاريع التي يتم تنفيذها؟

ب. هل تتم مناقشة القضايا المالية أو قضايا الموازنة بشكل منفتح في الوحدة التنظيمية؟

ج. هل الرجال والنساء معنيون في إعداد الموازنة في الدائرة؟

د. ما هو المبلغ الذي يتم إنفاقه على تعزيز النوع الاجتماعي في مؤسستك (حضانة، ودورات...الخ)؟

5. الثقافة الرسمية وغير الرسمية

ما مدى مراعاة القواعد، والعادات، والمعتقدات (الرسمية وغير الرسمية)،

ومدونات السلوك في الدائرة التي تدعم النوع الاجتماعي؟

وما هي طريقة التعامل بين الموظفين وما ينظر إليه على أنه مقبول؟ وكيف "يتوقع الموظف أن يتصرف"؟ وما السلوكيات التي تتم مكافأتها؟

أسئلة إرشادية:

1. هل هناك تأثير إيجابي للثقافة الرسمية في الدائرة على العدالة المبنية على النوع الاجتماعي؟ أم لا يوجد أي تأثير لها؟ وهل توجد أمثلة توضح ذلك؟

2. كيف تؤثر الثقافة غير الرسمية في الدائرة على العدالة المبنية على النوع الاجتماعي؟

3. هل هناك مواقف معينه مثل "نوع المزاح" الذي يتم ضمن وحدة العمل؟

وهل يمكن أن يهين أو يجرح شعور بعض الأشخاص؟ وإذا كانت تلك هي الحال، فيرجى التوضيح؟

4. كيف تكون الصورة المثالية لموظفي مؤسستك من حيث الميزات، أو القدرات، أو الالتزام؟ وهل تنطبق بالتساوي على الموظفين والموظفات في الدائرة؟

نموذج مقترح للأسئلة

1. تاريخ جمع المعلومات: _____/_____/_____
2. اسم جامع المعلومات: _____
3. مكان جمع المعلومات: _____، المؤسسة: _____، المركز: _____،
_____،
المديريات: _____، المكاتب في المحافظات والألوية: _____

المعلومات العامة:

4. الفئة العمرية: أ. 18-22 سنة ب. 23-29 سنة ج. 30-39 سنة د. 40-49 سنة
- هـ. 50-59 سنة و. 60 سنة فما فوق
5. الجنس: أ. ذكر ب. أنثى
6. الفئة الوظيفية: أ. الأولى ب. الثانية ج. الثالثة
7. الدرجة: أ. خاصة ب. الأول ج. الثان د. الثالثة
- هـ. الرابعة و. الخامسة ز. السادسة ح. السابعة
- ط. الثامنة ي. أخرى، يرجى تحديدها.....
8. الحالة الاجتماعية: أ. أعزب / عزباء ب. متزوج / متزوجة
- ج. منفصل / منفصلة د. أرمل / أرملة
9. إذا كنت/ كنت متزوجا/ متزوجة، فهل زوجتك / زوجك تعمل / يعمل:

- أ. حاليا على رأس عمله / عملها
ب. كانت تعمل / كان يعمل
ج. لم يعمل / لم تعمل على الإطلاق
د. تريد / يريد وظيفة

10. ما هي الوظيفة التي تشغلها / تشغلينها حاليا:
أ. وظيفة قيادية: مدير مديرية فما فوق
ب. وظيفة إشرافية: رئيس قسم، أو رئيس وحدة، أو رئيس شعبة
ج. موظف

11. مكان العمل
أ. المركز الرئيسي
ب. المديرية في الميدان (في المحافظات والألوية)
12. الوظيفة:

أ. نوع الوظيفة:

ب. المسمى الوظيفي:

ج. مكان العمل:

د. الدائرة التي تتبع / تتبعين لها:

هـ. القسم الذي تتبع / تتبعين لها:

و. المشروع الذي تعمل / تعملين فيه:

ز. القسم حيث ينفذ المشروع:

13. ما هو جنس رئيسك المباشر:

أ. رجل

ب. امرأة

14. هل سبق وأن كان المسؤول عنك / عنك في وقت من الأوقات رجلاً، وفي أوقات أخرى امرأة:

أ. نعم

ب. لا

15. هل تتعامل/ تتعاملين مع المرأة المسؤولة عنك نفس تعاملك/ تعاملك مع الرجل:

أ. نعم

ب. لا، (لماذا)

16. هل يوجد تقسيم غير عادل للقوة بين الرجال والنساء في مؤسستك؟

أ. نعم

ب. لا

17. برأيك، هل هناك عدل ومساواة بين النساء والرجال في مؤسستك؟

أ. نعم

ب. لا

18. برأيك، هل هناك توزيع غير متكافئ للسلطة بين النساء والرجال في

مؤسستك؟

أ. نعم

ب. لا

19. برأيك، هل تمكين النساء من أولويات الوزارة / المؤسسة؟

أ. نعم

ب. لا

20. برأيك، هل تساهم الثقافة غير الرسمية في تعزيز انعدام المساواة

بين الرجال والنساء في مؤسستك؟

أ. نعم

ب. لا

21. عدد سنوات الخدمة منذ التعيين في الدائرة الحكومية حتى اليوم:

الملحق رقم (8): المجالات الرئيسية لخطة تدقيق النوع الاجتماعي

1. الإرادة السياسية والمساءلة

وتشمل التزام القيادة وإيمانها العميق بإدماج النوع الاجتماعي في هيكل الدائرة وأنظمتها. ومن الضروري تقديم الدعم المستمر لتحقيق العدالة المبنية على النوع الاجتماعي ومن ثم متابعة تنفيذها.

2. الثقافة المؤسسية داخل الدائرة

وتشمل طريقة وضع السياسات والأنظمة لتعزيز العدالة المبنية على النوع الاجتماعي. وهذا يتطلب التغيير والعمل على تحويل أنماط السلوك، والمواقف، ومدونات السلوك؛ لخلق ثقافة وبيئة عمل صديقة ومستجيبة للنوع الاجتماعي داخل الدائرة. وتبدأ العدالة المبنية على النوع الاجتماعي على المستوى المؤسسي؛ بمعنى أنه يجب أن تكون القيادة والإدارة العليا مثالا يحتذى به في تعزيز القيم والمفاهيم المرتبطة بإدماج العدالة المبنية على النوع الاجتماعي.

3. العدالة المبنية على النوع الاجتماعي في الدائرة

وتعكس سياسات تكافؤ الفرص، وتضمن التوازن بين الجنسين في جميع المستويات الهرمية والمسؤوليات في الدائرة. ويعتبر تكافؤ الفرص جزء لا يتجزأ من تحقيق العدالة المبنية على النوع الاجتماعي بين الجنسين. والهدف النهائي من ذلك، هو ضمان تلبية الاحتياجات، وتوفير الفرص، ورفع القدرات دون أي تمييز على أساس الجنس، أو الدين، أو العرق، أو المذهب، أو غير ذلك. وهذا يستلزم تصميم التدابير والإجراءات وتعديلها لتمكين النساء والرجال على حد سواء من تحقيق توازن بين العمل والحياة الأسرية.

وهذا يستلزم إعادة التفكير وإعادة النظر في جميع العمليات؛ لضمان مراعاة العمليات والأدوات الحالية لإدماج النوع الاجتماعي. وقد يستدعي ذلك مجرد التعديل

و/أو عمليات تغيير كلية و/أو تصميم أدوات ووسائل جديدة. ويشمل ذلك أيضا اعتماد سير العمل في خدمات الوزارة ومشاريعها، بحيث تصبح الخدمات أكثر مراعاة

للنوع الاجتماعي، أي أنها تعمل على تلبية جميع الخدمات وفقا لاحتياجات النساء والرجال ومصالحهم على حد سواء.

4. الكفاءات ورفع الوعي بالعدالة المبنية على النوع الاجتماعي

وتشمل المعرفة بالنوع الاجتماعي؛ أي مدى إلمام موظفي وموظفات الوزارة، ومنهم المدراء، وكبار الموظفين والموظفات، وبقية فريق العمل في المؤسسة الحكومية، بمفاهيم العدالة المبنية على النوع الاجتماعي وتطبيقها. وتتجاوز الكفاءة "معرفة ماذا" يعني النوع الاجتماعي إلى فهم أعمق "لمعرفة لماذا" توجد ديناميكيات وعلاقات القوة بين الرجل والمرأة.

الملحق رقم (9): نموذج إرشادي لصياغة خطة العمل لإدماج النوع الاجتماعي في الدائرة

الهدف الاستراتيجي (1) تحسين البناء المؤسسي والتنظيمي لتحقيق العدالة المبنية على النوع الاجتماعي					
المخرجات	الأنشطة المقررة الرئيسية	الإطار الزمني	الجهة المسؤولة	مؤشرات توضيحية	وسائل التحقق
<input checked="" type="checkbox"/> تمت مراجعة الرؤية، والرسالة، والقيم، والمبادئ الرئيسية لتعكس الالتزام تجاه تعزيز العدالة المبنية على النوع الاجتماعي.					
<input checked="" type="checkbox"/> تم تطوير وصياغة خطة لدمج النوع الاجتماعي في المؤسسة الحكومية.					
<input checked="" type="checkbox"/> تكوين فريق عمل لإدماج النوع الاجتماعي، أو تعيين ضابط ارتباط على مستوى السياسات في الدائرة.					
الهدف الاستراتيجي (2) مراجعة السياسات والإجراءات لتعزيز إدماج العدالة المبنية على النوع الاجتماعي					

المخرجات	الأنشطة المقررة الرئيسية	الإطار الزمني	الجهة المسؤولة	مؤشرات توضيحية	وسائل التحقق
<input checked="" type="checkbox"/> مراجعة سياسات الموارد البشرية من منظور النوع الاجتماعي.					
<input checked="" type="checkbox"/> تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص في سياسات التوظيف والترقي مع وضع تقديرات وحوافز لآليات إدماج العدالة المبنية على النوع الاجتماعي في السياسات.					
<input checked="" type="checkbox"/> تطبيق مبدأ العمل الإيجابي لتعزيز تكافؤ الفرص وإلغاء أي شكل من أشكال التمييز؛ لتمكين النساء والرجال.					
الهدف الاستراتيجي (3) إدماج العدالة المبنية على النوع الاجتماعي في البرامج، والمشروعات، والخدمات المقدمة للمواطنين والمواطنات (متلقي الخدمة)					
المخرجات	الأنشطة المقررة الرئيسية	الإطار الزمني	الجهة المسؤولة	مؤشرات توضيحية	وسائل التحقق
<input checked="" type="checkbox"/> تم تطوير آليات لرصد رضا المواطنين والمواطنات عن الخدمات المقدمة من الوزارات بشكل عادل ومنصف.					

					<input checked="" type="checkbox"/> تم وضع تدابير وإجراءات تراعي أدوار النوع الاجتماعي للرجال والنساء، ويجري تطبيقها في البرامج.
					<input checked="" type="checkbox"/> تم اتخاذ الإجراءات والتدابير لتلبية الاحتياجات الخاصة بالنوع الاجتماعي في بيئة العمل.

الملحق رقم (10): قائمة الأسئلة المقترحة⁴⁴

على مستوى البرامج:

تخطيط وتصميم البرامج والمشاريع

1. هل النوع الاجتماعي متضمن في الوزارة ومدمج في البرامج والمشاريع التي تقوم بها الدائرة؟
2. هل يتم إدماج الأهداف الخاصة بالعدالة المبنية على النوع الاجتماعي في تصميم البرامج والمشاريع؟
3. هل يتم إجراء تدقيق النوع الاجتماعي على مستوى البرامج والمشاريع لتحديد الاحتياجات في المجتمعات المستهدفة؟
4. هل يتم استخدام الأسلوب التشاركي لمراعاة آراء الرجال والنساء في المجتمعات في مرحلة تصميم البرامج والمشاريع التي تقوم بها الدائرة؟

تنفيذ البرامج

1. هل تشمل الخطط التنفيذية للبرامج والمشاريع أنشطة تعمل على تعزيز المهارات وتنميتها وضمان وصول النساء والرجال على حد سواء إلى الخدمات والتدريبات في أماكن العمل؟
2. هل تراعى الأدوار الخاصة بالنوع الاجتماعي والاهتمامات الخاصة بالنساء والرجال في الخطط الخاصة بتنفيذ البرامج والمشاريع؟
3. هل تشعر أن مكان العمل قد قام بمراعاة العدالة المبنية على النوع الاجتماعي في البرامج والمشاريع؟

الخبرة الفنية

1. هل هناك شخص، أو قسم، أو إدارة، أو لجنة، أو فريق عمل مسؤول عن الأمور الخاصة المتعلقة بالنوع الاجتماعي؟
2. هل هناك شخص، أو قسم، أو إدارة، أو لجنة، أو فريق عمل مسؤول عن الأمور الخاصة بإدماج النوع الاجتماعي في الأقسام المختلفة في الدائرة؟

⁴⁴ The sample questions in this section was adapted from various sources including The ILO participatory gender audit methodology, The Gender Audit Handbook – InterAction, UNICEF Gender Toolkit and Gender Manual & Toolkit - ACDI/VOCA.

3. هل تقوم الدائرة بالرجوع إلى ضابط الارتباط، أو فريق، أو لجنة النوع الاجتماعي عند الشخص، أو الجهة المحورية، أو نقطة الارتكاز للقيام بالأمور الخاصة بالنوع الاجتماعي؟
4. هل لدى طاقم العمل من النساء والرجال في الدائرة المعارف الأساسية، والمهارات، والاتجاهات اللازمة للقيام بأعمالهم مع مراعاة العدالة المبنية على النوع الاجتماعي؟
5. هل هناك تدريبات خاصة في مجال التخطيط مع مراعاة النوع الاجتماعي لطاقتهم العمل من النساء والرجال؟
6. هل يشمل فريق العمل في تخطيط المشروعات، والمتابعة، والتقييم أعضاء لديهم المعارف الأساسية للعدالة المبنية على النوع الاجتماعي؟

الرد والتقييم

1. هل تم جمع البيانات المصنفة حسب الجنس في البرامج والمشروعات؟
2. هل تم رصد وتقييم أثر النوع الاجتماعي على البرامج المشاريع؟
3. هل لدى المؤسسة مؤشرات قطاعية محددة تشمل بعد النوع الاجتماعي؟
4. هل تساهم البرامج والمشاريع التي تقوم بها الدائرة في تمكين المرأة وتغيير العلاقات غير المتساوية بين الجنسين؟
5. هل تساهم البرامج والمشروعات التي تقوم بها الدائرة بغرض تحقيق العدالة المبنية على النوع الاجتماعي في المجالات التالية:

- الرفاه المادي
- الوصول للموارد
- الوصول إلى التدريب والحصول عليه
- المشاركة في صنع القرار
- احترام وتقدير الذات واحترام الوضع القانوني
- السيطرة على المنافع
- هناك فائدة ملموسة تعود على المستفيدين والمستفيدات من المشروع

على مستوى التشغيل والهيكله داخل الدائرة

سياسة النوع الاجتماعي

1. هل هناك سياسة خطية في الدائرة تؤكد التزامها بقضايا النوع الاجتماعي؟
2. في حالة وجود سياسة للنوع الاجتماعي، فهل تشمل السياسة خطة تشغيلية تتضمن توزيعا (allocations) واضحا للمسؤوليات، والوقت للمتابعة والتقييم؟
3. هل تتم مراعاة النوع الاجتماعي في التخطيط الاستراتيجي للمؤسسة أو الوزارة؟
4. هل يشعر كل فرد في مكان العمل في الدائرة بالانتماء تجاه سياسة النوع الاجتماعي؟
5. هل تؤخذ قضايا النوع الاجتماعي بشكل جدي وتناقش على العلن من قبل النساء والرجال في المؤسسة أو الوزارة؟
6. هل تتمتع الإدارة بالمسؤولية لرسم سياسة النوع الاجتماعي وتنفيذها؟

شؤون الموظفين

1. هل هناك توازن في تمثيل النساء والرجال في الإدارة العليا والقيادة؟
2. هل هناك توازن في تمثيل النساء والرجال في الإدارة العليا في المديرية، والأقسام، والشعب، أو الوحدة؟
3. هل هناك تمثيل عادل بين النساء والرجال على مستوى القيادة في الدائرة؟
4. هل هناك استراتيجيات تعزز تعيين النساء في المناصب الإدارية العليا ومناصب اتخاذ القرار؟
5. هل هناك استراتيجيات تعزز تعيين الرجال في المناصب الإدارية العليا ومناصب اتخاذ القرار؟
6. هل تبدي الإدارة احتراما لسياسات العدالة المبنية على النوع الاجتماعي؟

الموارد البشرية

1. هل هناك سياسة خطية لإدماج النوع الاجتماعي في الدائرة؟

2. هل هناك ترتيبات مرنة في تنظيم العمل في الدائرة؟
3. هل يتم تشجيع الموظفين والموظفات على الاستفادة من ترتيبات مرنة في العمل؛ مثل العمل من المنزل، والمرونة في ساعات العمل... الخ؟
4. هل هناك سياسة داعمة لإجازة الأبوة؟
5. هل يتم تشجيع الموظفين على الاستفادة من إجازة الأمومة؟
6. هل يتم تشجيع الموظفين على الاستفادة من إجازة الأبوة؟
7. هل هناك سياسة داعمة لرعاية الأطفال؟
8. هل يشمل الوصف الوظيفي للوظائف ولمراكز المدراء مهارات داعمة للعدالة المبنية على النوع الاجتماعي تكون لازمة للتطور والترقي الوظيفيين؟
9. هل يشمل تقييم الأداء الوظيفي معيارا خاصا بالعدالة المبنية على النوع الاجتماعي في مكان العمل؟
10. هل هناك تدريبات للموظفين والموظفات في مجال التوعية بالنوع الاجتماعي؟
11. هل هناك تدريبات للإدارة والقيادة العليا حول كيفية تطبيق وإدماج العدالة المبنية على النوع الاجتماعي في الإدارة؟
12. هل تشعر أن الدائرة تعمل على تعزيز العمل بروح الفريق وبمشاركة النساء والرجال كشركاء متساوين؟
13. هل تشعر أن الإدارة ملتزمة بتعزيز تمثيل النساء في المناصب القيادية؟
14. هل هناك رفع للقدرات والخبرة المعرفية فيما يتعلق بالعدالة المبنية على النوع الاجتماعي بين الموظفين والموظفات داخل مكان العمل في الدائرة؟
15. هل هناك تقدير واثمين للأداء الجيد في مجال العدالة المبنية على النوع الاجتماعي؟

الموارد المالية

1. هل هناك تمويل مالي كاف لدعم الأنشطة الخاصة بتعزيز إدماج العدالة المبنية على النوع الاجتماعي؟
2. هل الموارد المالية المخصصة كافية لتطبيق سياسة إدماج العدالة المبنية على النوع الاجتماعي في كل المجالات والصعد؟

3. هل هناك مخصصات مالية بصفة مستمرة تدعم التدريبات الخاصة برفع القدرات، والمعرفة، والمهارات الخاصة بالعدالة المبنية على النوع الاجتماعي وتحليل وتدقيق النوع الاجتماعي؟
4. هل تم تعيين جهة مسؤولة أو موظف أو موظفة كضابط ارتباط و/أو لجنة لتطبيق إدماج العدالة المبنية على النوع الاجتماعي؟

الثقافة المؤسسية

1. هل تعمل الدائرة على تشجيع السلوكيات الإيجابية بتعزيز العدالة المبنية على النوع الاجتماعي داخل بيئة العمل مثل اللغة المستخدمة، والمزاج، والتعليقات المتداولة بين فريق العمل؟
2. هل تعمل الدائرة على تعزيز السلوكيات الإيجابية والإجراءات اللازمة لمنع ومعالجة الأمور التي تتعلق بالتحرش الجنسي داخل بيئة العمل؟
3. هل تؤخذ الأمور المتعلقة بالعدالة المبنية على النوع الاجتماعي على محمل الجد وتناقش علنا من قبل الرجال والنساء في الدائرة؟
4. هل لدى فريق العمل في الدائرة الالتزام والقناعة لتطبيق سياسة النوع الاجتماعي؟
5. هل هناك فجوة بين نظرة النساء ونظرة الرجال إلى العدالة المبنية على النوع الاجتماعي؟
6. هل هناك حماس شديد وملحوظ لدى الموظفين والموظفات تجاه الأعمال المتعلقة بالعدالة المبنية على النوع الاجتماعي في الدائرة التي تعمل فيها؟
7. برأيك، هل يخدم تطبيق العدالة المبنية على النوع الاجتماعي الصورة الإيجابية للمؤسسة الحكومية أو الوزارة التي تعمل فيها؟
8. برأيك، هل تعتقد النساء الموظفات في الدائرة التي تعمل فيها أن مكان العمل يوصف بأنه بيئة صديقة للنساء (أي يعنى بتلبية الاحتياجات، والاهتمامات، والأدوار الخاصة بالنوع الاجتماعي)؟
9. برأيك، هل تعتقد الرجال الموظفون في الدائرة التي تعمل فيها أن مكان العمل هو بيئة صديقة للنساء (أي يعنى بتلبية الاحتياجات والاهتمامات والأدوار الخاصة بالنوع الاجتماعي)؟

10. برأيك، هل تتمتع الدائرة التي تعمل فيها بسمعة طيبة وتتسم بالنزاهة والكفاءة فيما يخص الأمور التي تتعلق بالعدالة المبنية على النوع الاجتماعي؟
11. برأيك، هل يمكن للمؤسسة الحكومية أو الوزارة التي تعمل فيها أن تبذل جهداً أكثر بكثير مما تبذله به حالياً لتعزيز العدالة المبنية على النوع الاجتماعي ومأسستها؟
12. هل تولي الثقافة المؤسسية داخل مكان العمل اهتماماً وتقديراً لطريقة عمل الرجال الموظفين أكثر من طريقة وأسلوب عمل النساء الموظفات داخل الدائرة؟
13. هل هناك نوع من أنواع الهيمنة من قبل الرجال في الاجتماعات؟
14. برأيك، هل شهدت بيئة عمل النساء تحسناً خلال السنوات الثلاث الماضية؟
15. برأيك، هل يتمتع الموظفون الرجال في المؤسسة الحكومية التي تعمل فيها بوقت أكثر لإنشاء علاقات وبناء شبكات رسمية أو غير رسمية (اجتماعية وشخصية)؟
16. برأيك، ما هي مواصفات الموظف المثالي أو الموظفة المثالية في الدائرة التي تعمل فيها؟
17. برأيك، هل ترى أنه ليس من العدل أن يتم تعزيز النساء أكثر من الرجال في البرامج والمشاريع التابعة للمؤسسة الحكومية أو الوزارة؟
18. برأيك، هل ترى أنه ليس من العدل أن يتم تعزيز الرجال أكثر من النساء في البرامج والمشاريع التابعة للمؤسسة الحكومية أو الوزارة؟
19. برأيك، ماذا يمكن للمؤسسة الحكومية أو الوزارة أن تفعل لزيادة ودعم إدماج العدالة المبنية على النوع الاجتماعي؟
20. يرجى ذكر أية إنجازات أو تحديات مررت بها في إدماج العدالة المبنية على النوع الاجتماعي في البرامج أو أي جانب آخر من جوانب العمل في الوزارة أو المؤسسة الحكومية؟

الملحق رقم (11): الثقافة المؤسسية⁴⁵

1. هل تعمل الوزارة على تعزيز السلوكيات والإجراءات المراعية للنوع الاجتماعي لمنع التحرش الجنسي في أماكن العمل؟

- أ. لا، على الإطلاق
ب. إلى حد كبير
ج. إلى حد معقول
د. إلى أقصى الحدود
هـ. لا أعلم

2. هل يمكننا القول إن الموظفين والموظفات في الوزارة ملتزمون وملتزمات بتنفيذ سياسية تعزيز العدالة المبنية على النوع الاجتماعي؟

- أ. لا، على الإطلاق
ب. إلى حد كبير
ج. إلى حد معقول
د. إلى أقصى الحدود
هـ. لا أعلم

3. هل تؤخذ الأمور الخاصة بالعدالة المبنية على النوع الاجتماعي بشكل جدي وتتم مناقشة تلك الأمور بشفافية وانفتاح بين النساء والرجال داخل المؤسسة الحكومية أو الوزارة؟

- أ. لا، على الإطلاق
ب. إلى حد كبير
ج. إلى حد معقول
د. إلى أقصى الحدود
هـ. لا أعلم

4. هل تذكر أن هناك أوقات كانت اللغة المستخدمة فيها تعكس الصور النمطية للرجال والنساء مع آثارها السلبية على الموظفين والموظفات في الوزارة؟

- أ. لا، على الإطلاق
ب. إلى حد كبير
ج. إلى حد معقول
د. إلى أقصى الحدود
هـ. لا أعلم

5. هل تلاحظ أن هناك فجوة بين آراء وأفكار الرجال والنساء في الوزارة؟

⁴⁵ Adapted from InterAction (2010), p 72-81

أ. أوافق
ب. لا أوافق
ج. أوافق إلى حد ما
د. لا أعلم

6. لدى الموظفين والموظفات في الوزارة حماس للأمور المتعلقة بالعدالة المبنية على النوع الاجتماعي

أ. أوافق
ب. لا أوافق
ج. أوافق إلى حد ما
د. لا أعلم

7. يعتقد الموظفون والموظفات في الوزارة أن تعزيز الأمور المتعلقة بالعدالة المبنية على النوع الاجتماعي يناسب صورة الدائرة؟

أ. أوافق
ب. لا أوافق
ج. أوافق إلى حد ما
د. لا أعلم

8. تعتقد الموظفات (من النساء) أن الدائرة تعزز ثقافة صديقة للنساء؟

أ. أوافق
ب. لا أوافق
ج. أوافق إلى حد ما
د. لا أعلم

9. يعتقد الموظفون (من الرجال) أن المؤسسة الحكومية أو الوزارة تعزز ثقافة صديقة للنساء؟

أ. أوافق
ب. لا أوافق
ج. أوافق إلى حد ما
د. لا أعلم

10. تتسم الدائرة بسمعة طيبة فيما يتعلق بالنزاهة والكفاءة في تطبيق مبادئ العدالة المبنية على النوع الاجتماعي بين الإدارة العليا والقيادة؟

أ. أوافق
ب. لا أوافق
ج. أوافق إلى حد ما
د. لا أعلم

د. لا أعلم

11. تحتاج الوزارة إلى جهد أكثر فعالية مما تبذله في الوقت الحالي لإدماج العدالة المبنية على النوع الاجتماعي في الثقافة المؤسسية؟
أ. أوافق
ب. لا أوافق
ج. أوافق إلى حد ما

د. لا أعلم

12. تضع الثقافة المؤسسية للوزارة قيمة كبيرة للطريقة التي يتبعها الرجال في إنجاز مهامهم الوظيفية بالمقارنة مع الطريقة التي تتبناها النساء في إنجاز مهامهن الوظيفية؟
أ. أوافق
ب. لا أوافق
ج. أوافق إلى حد ما

د. لا أعلم

13. في معظم الأحيان، يقوم الرجال بالهيمنة على اجتماعات العمل في الدائرة؟
أ. أوافق
ب. لا أوافق
ج. أوافق إلى حد ما

د. لا أعلم

14. شهدت بيئة عمل النساء في الوزارة تحسناً في السنوات الثلاث الماضية؟
أ. أوافق
ب. لا أوافق
ج. أوافق إلى حد ما

د. لا أعلم

15. ليس من العدل تعزيز الرجال أكثر من النساء في البرامج والمشروعات في الدائرة.

أ. أوافق
ب. لا أوافق
ج. أوافق إلى حد ما

د. لا أعلم

16. داخل الوزارة، ليس لدى الرجال العاملين مشكلة في إنشاء شبكات اجتماعية، سواء كانت مهنية أم شخصية، داخل أماكن العمل بالمقارنة بالنساء؟

أ. أوافق
ب. لا أوافق
ج. أوافق إلى حد ما

د. لا أعلم

17. برأيك، ما هي الصفات الرئيسية للموظف المثالي أو الموظفة المثالية داخل المؤسسة الحكومية أو الوزارة؟ أذكر ثلاثة منها:

18. برأيك، ما الذي يمكن أن تقوم به الدائرة بشكل فعال لإدماج النوع الاجتماعي في الأنشطة والأعمال بهدف تحقيق العدالة المبنية على النوع الاجتماعي؟

19. يرجى ذكر أية نجاحات أو تحديات مررت بها من أجل إدماج النوع الاجتماعي في مهامكم وأعمالكم في الدائرة؟

سياسة النوع الاجتماعي:

يركز هذا الجزء على طبيعة سياسة النوع الاجتماعي وجودتها في حالة مياغتها وتفعيلها في الدائرة.

1. هل هناك سياسة خطية لإدماج العدالة المبنية على النوع الاجتماعي تؤكد التزام الدائرة تجاه العدالة المبنية على النوع الاجتماعي؟

أ. لا، على الإطلاق
ب. إلى حد كبير
ج. إلى حد معقول
د. إلى أقصى الحدود
هـ. لا أعلم

2. هل تشمل سياسة النوع الاجتماعي خطة تشغيلية تتضمن مسؤوليات واضحة، وإطاراً زمنياً، وخطة للرصد والمتابعة والتقييم؟
أ. لا، على الإطلاق
ب. إلى حد كبير
ج. إلى حد معقول
د. إلى أقصى الحدود
هـ. لا أعلم

3. هل تتم مراعاة العدالة المبنية على النوع الاجتماعي في التخطيط الاستراتيجي لبرامج وأنشطة الدائرة؟
أ. لا، على الإطلاق
ب. إلى حد كبير
ج. إلى حد معقول
د. إلى أقصى الحدود
هـ. لا أعلم

4. هل لدى كل فرد في الدائرة شعور بالانتماء والالتزام تجاه سياسة النوع الاجتماعي؟

أ. أوافق بشدة
ب. أوافق
ج. لا أوافق
د. لا أوافق بشدة
هـ. لا أعلم / لا رأي لي

5. هل تتحمل الإدارة مسؤولية تطوير وتنفيذ سياسة النوع الاجتماعي؟
أ. باستمرار
ب. في كثير من الأحيان
ج. من حين إلى آخر
د. نادراً
هـ. لا، على الإطلاق

الخبرة الفنية:

1. هل هنالك وحدة و/أو مسار محدد و/أو مهام وظيفية لضابط ارتباط مسؤول عن إدماج النوع الاجتماعي والأمور المتعلقة بالعدالة والمساواة بين الجنسين في الدائرة الحكومية؟

أ. نعم، يوجد
ب. لا يوجد
ج. لا أعلم

2. هل تشمل عملية إدماج النوع الاجتماعي في الوزارة متابعة الأنشطة الخاصة بالوزارة؟

أ. لا، على الإطلاق
ب. إلى حد كبير
ج. إلى حد معقول
د. إلى أقصى الحدود
ه. لا أعلم

3. هل تعمل العمليات في الوزارة دوماً على شمول خبرات واستشارات متخصصة في إدماج النوع الاجتماعي؟

أ. لا، على الإطلاق
ب. إلى حد كبير
ج. إلى حد معقول
د. إلى أقصى الحدود
ه. لا أعلم

4. هل لدى الموظفين والموظفات المعارف، والمهارات، والاتجاهات الأساسية لإجراء عملهم بطريقة مراعية للنوع الاجتماعي؟

أ. لا، على الإطلاق
ب. إلى حد كبير
ج. إلى حد معقول
د. إلى أقصى الحدود
ه. لا أعلم

5. هل شارك الموظفون والموظفات في تدريبات حول تحليل وإدماج النوع الاجتماعي بهدف المساواة بين الجنسين؟

أ. لا، على الإطلاق
ب. إلى حد كبير
ج. إلى حد معقول
د. إلى أقصى الحدود
ه. لا أعلم

6. هل هناك أعضاء يعملون على مراعاة النوع الاجتماعي (أي مراعاة احتياجات النساء والرجال واهتماماتهم لتحقيق العدالة المبنية على النوع الاجتماعي) ضمن فرق العمل الخاصة بالتخطيط، والرصد، والمتابعة، والتقييم للمشاريع؟

أ. لا، على الإطلاق
ب. إلى حد كبير
ج. إلى حد معقول
د. إلى أقصى الحدود
ه. لا أعلم

7. هل تتم مناقشة مراعاة النوع الاجتماعي بما يشمل احتياجات النساء والرجال واهتماماتهم بما يحقق العدالة بين النساء والرجال في سياسات الوزارة وإدارتها؟

أ. لا، على الإطلاق
ب. إلى حد كبير
ج. إلى حد معقول

د. إلى أقصى
الحدود

ه. لا أعلم

شؤون الموظفين والموظفات:

1. هل طرأت زيادة على تمثيل النساء في المناصب الإدارية العليا والقيادية في السنوات الخمس أو السبع الأخيرة في الدائرة؟

- أ. لا، على الإطلاق
ب. إلى حد كبير
ج. إلى حد معقول
د. إلى أقصى الحدود
ه. لا أعلم

2. هل طرأت زيادة على تمثيل النساء على مستوى الأقسام والمديريات العامة في الهياكل الحكومية، والمؤسسات، والوزارات في السنوات الخمس أو السبع الأخيرة في الدائرة؟

- أ. لا، على الإطلاق
ب. إلى حد كبير
ج. إلى حد معقول
د. إلى أقصى الحدود
ه. لا أعلم

3. هل طرأت زيادة على تمثيل النساء في الإدارة العليا في الدائرة؟

- أ. لا، على الإطلاق
ب. إلى حد كبير
ج. إلى حد معقول
د. إلى أقصى الحدود
ه. لا أعلم

4. هل هناك سياسات داعمة تعمل على تعزيز تمثيل النساء في المناصب الإدارية العليا ومناصب صنع القرار؟

- أ. لا، على الإطلاق
ب. إلى حد كبير
ج. إلى حد معقول
د. إلى أقصى الحدود
ه. لا أعلم

5. هل تشعر أن الإدارة العليا تبدي الدعم لسياسات العدالة المبنية على النوع الاجتماعي؟

- أ. لا، على الإطلاق
ب. إلى حد كبير
ج. إلى حد معقول
د. إلى أقصى الحدود
ه. لا أعلم

الموارد البشرية:

يركز هذا الجزء على سياسات الموارد البشرية ومستوى ومدى مراعاة العدالة المبنية على النوع الاجتماعي في تقييمات الأداء الوظيفي والتعيينات للموظفين والموظفات.

1. هل هناك رسالة خطية لسياسات تكافؤ الفرص؟

- أ. لا، على الإطلاق
ب. إلى حد كبير
ج. إلى حد معقول
د. إلى أقصى الحدود
هـ. لا أعلم

2. هل هناك ترتيبات تتسم بالمرونة داخل العمل في الدائرة؟

- أ. لا، على الإطلاق
ب. إلى حد كبير
ج. إلى حد معقول
د. إلى أقصى الحدود
هـ. لا أعلم

3. هل هناك سياسة لإجازة الأمومة والأبوة؟

- أ. لا، على الإطلاق
ب. إلى حد كبير
ج. إلى حد معقول
د. إلى أقصى الحدود
هـ. لا أعلم

4. هل تم إدراج العدالة المبنية على النوع الاجتماعي في الوصف الوظيفي للموظفين والموظفات؟

- أ. لا، على الإطلاق
ب. إلى حد كبير
ج. إلى حد معقول
د. إلى أقصى الحدود
هـ. لا أعلم

5. هل تم إدراج العدالة المبنية على النوع الاجتماعي في معايير الأداء الوظيفي للموظفين والموظفات؟

- أ. لا، على الإطلاق
ب. إلى حد كبير
ج. إلى حد معقول

د. إلى أقصى الحدود
ه. لا أعلم

6. هل هناك تدريب للموظفين والموظفات في مجال التوعية بالعدالة المبنية على النوع الاجتماعي؟

أ. لا، على الإطلاق
ب. إلى حد كبير
ج. إلى حد معقول
د. إلى أقصى الحدود
ه. لا أعلم

8. هل هناك تدريب للإدارة العليا حول مأسسة إدماج النوع الاجتماعي في إدارة الدائرة؟

أ. لا، على الإطلاق
ب. إلى حد كبير
ج. إلى حد معقول
د. إلى أقصى الحدود
ه. لا أعلم

9. هل تعمل الدائرة على تعزيز فريق العمل ليشمل النساء والرجال كشركاء متساوين؟

أ. لا، على الإطلاق
ب. إلى حد كبير
ج. إلى حد معقول
د. إلى أقصى الحدود
ه. لا أعلم

10. هل تلتزم الإدارة بتعزيز تمثيل المرأة في المناصب العليا في الدائرة بما في ذلك الإدارة العليا؟

أ. أوافق بشدة
ب. أوافق
ج. لا أوافق
د. لا أوافق بشدة
ه. لا أعلم

11. هل هناك زيادة تدريجية في الخبرة بشأن العدالة المبنية على النوع الاجتماعي بين الموظفين والموظفات في الدائرة؟

أ. أوافق بشدة
ب. أوافق
ج. لا أوافق
د. لا أوافق بشدة
ه. لا أعلم

12. هل تعتقد أنه يتم مكافأة وتثمين الأداء الوظيفي في مجال العدالة
المبنية على النوع الاجتماعي في الدائرة؟
أ. أوافق بشدة ب. أوافق ج. لا أوافق
د. لا أوافق بشدة هـ. لا أعلم

الموارد المالية:

يركز هذا الجزء على مستوى الموارد المالية المخصصة لإدماج العدالة المبنية
على النوع الاجتماعي.

1. هل تعمل الدائرة على تنظيم ميزانيتها ومواردها المالية لتعزيز العدالة
المبنية على النوع الاجتماعي؟

أ. لا، على الإطلاق ب. إلى حد كبير ج. إلى حد معقول
د. إلى أقصى الحدود هـ. لا أعلم

2. هل هناك مخصصات مالية لتفعيل العمليات الخاصة بإدماج سياسات العدالة
المبنية على النوع الاجتماعي على عدة مستويات داخل الهياكل الحكومية؟

أ. لا، على الإطلاق ب. إلى حد كبير ج. إلى حد معقول
د. إلى أقصى الحدود هـ. لا أعلم

3. هل للتدريبات الخاصة بالنوع الاجتماعي موازنة أساسية في الدائرة التي
تعمل فيها؟

أ. لا، على الإطلاق ب. إلى حد كبير ج. إلى حد معقول
د. إلى أقصى الحدود هـ. لا أعلم

التسويق، وكسب التأييد، والاتصال، والتواصل:

يركز هذا الجزء على مدى إدماج النوع الاجتماعي في السياسات المتعلقة بالتسويق، وكسب التأييد، والاتصال، والتواصل.

1. هل يتم التخطيط للمبادرات الخاصة بالتسويق وكسب التأييد من منظور العدالة المبنية على النوع الاجتماعي؟

أ. لا، على الإطلاق
ب. إلى حد كبير
ج. إلى حد معقول
د. إلى أقصى الحدود
هـ. لا أعلم

2. هل يتم إشراك خبراء في مجال النوع الاجتماعي أو جمعيات نسائية في تصميم خطط وسياسات التسويق وكسب التأييد؟

أ. لا، على الإطلاق
ب. إلى حد كبير
ج. إلى حد معقول
د. إلى أقصى الحدود
هـ. لا أعلم

3. هل يتم إدماج النوع الاجتماعي في الاستراتيجيات الخاصة بالإعلام، والاتصال، والتواصل؟

أ. لا، على الإطلاق
ب. إلى حد كبير
ج. إلى حد معقول
د. إلى أقصى الحدود
هـ. لا أعلم

4. هل يتم إدماج النوع الاجتماعي في تصميم وتنفيذ المطبوعات، والكتب، والنشرات الصادرة من الدائرة؟

أ. لا، على الإطلاق
ب. إلى حد كبير
ج. إلى حد معقول
د. إلى أقصى الحدود
هـ. لا أعلم

الملحق رقم (12): نماذج من الأسئلة في نهج " التساؤل الإيجابي"

يركز نهج التساؤل الإيجابي على الأمور الناجحة والتي تسير بشكل جيد، بدلا من التركيز على التحديات والصعوبات. الأمر الذي يمكن وسيلة فعالة لتعزيز جهود التدقيق من منظور النوع الاجتماعي من خلال تشجيع الابتكار والابداع⁴⁶.

نماذج من الأسئلة في نهج " التساؤل الإيجابي"

- ما رأيك بإجراءات تمكين فريق العمل والموظفين والموظفات لاكتساب الخبرات الضرورية؟
- ما هي الإضافة والدعم اللذان أضافتهما القيادة لتكون المنهجية ومسار العمل إيجابيين، وكيف تم ذلك؟
- ما هي أبرز النتائج والتحديات التي مر بها فريق عمل النوع الاجتماعي، وكيف تم التعامل معها لتكون بمثابة تجربة تعليمية مفيدة؟
- كيف يمكننا تبادل المعلومات والنتائج بشكل أفضل وفعال مع الموظفين والموظفات؟
- ما هي الأولويات التي تتطلب اهتماما فوريا للمضي قدما؟
- كيف يمكن أن يدعم بعضهم بعضا في الخطوات المقبلة؟ وما هي الجهود والمساهمات التي يمكن أن تدعم الخطوات المستقبلية؟

⁴⁶ Appreciative Inquiry: Asking Powerful Questions, US Dept. of Justice. Available online at <https://design.umn.edu/about/intranet/documents/AppreciativeInquiry-Asking%20Powerful%20Questions.pdf>

الملحق رقم (13): الهيكل العام للتقرير النهائي

الهيكل العام للتقرير النهائي

1. الملخص التنفيذي

2. المقدمة

- السياق العام ونظرة عامة حول أوضاع النساء في الأردن.
- خلفية عن التزام الأردن والمؤسسات الحكومية بالموثيق الدولية لحقوق الإنسان وإدماج النوع الاجتماعي في المؤسسات الحكومية.
- المفاهيم الأساسية لإدماج النوع الاجتماعي.
- أهمية إدماج النوع الاجتماعي بالنسبة للمؤسسة الحكومية.

3. المصطلحات

4. منهجية العمل

- كيفية اختيار الفريق، وتحديد مهامه، وتوزيع الأدوار.
- الأدوات المستخدمة وكيفية تطويرها (البيانات والعينات وكيفية التعامل معها واختيارها)
- منهجية ومسار العمل لتحليل وتدقيق النوع الاجتماعي التشاركي في المؤسسة / الوزارة.
- مجال البحث، ومسار العمل، ومحدداته، وكيفية تحليل البيانات والمعلومات الكمية والنوعية.
- الاستراتيجيات والسياسات التي تمت مراجعتها.
- محددات مسار العمل.
- الإنجازات التي تحققت من خلال عملية التحليل على صعيد النوع الاجتماعي في المؤسسة.

5. النتائج

- عرض نتائج البحث ودراسة تدقيق النوع الاجتماعي.

▪ يتم استخلاص النتائج من خلال تحليل الأدوات البحثية الكمية والنوعية التي استخدمت في الدراسة البحثية حول تدقيق النوع الاجتماعي التشاركي. وتأتي النتائج في الإطار التالي:

الفروقات بين ردود النساء والرجال في نتائج عرض الاستبانة، والذي يسلط الضوء على ما يلي:

- المعرفة، والتصورات، والاتجاهات، والانطباعات الشخصية حول العدالة المبنية على النوع الاجتماعي وتكافؤ الفرص بصفة عامة، والتي تشكل استخلاص السياق الاجتماعي العام نحو الأمور الخاصة بالنوع الاجتماعي؛ وبخاصة حقوق وتمكين النساء في الأردن.
- الأعراف، والمعايير، والممارسات الاجتماعية التي تعزز أو تقلل من تمكين النساء في الأردن.
- الممارسات الداعمة وغير الداعمة لتعزيز العدالة المبنية على النوع الاجتماعي في الدائرة.
- الفروقات في الردود والإجابات عن الأسئلة طبقاً لمراكز الموظفين، والموظفات، والمدراء.
- قد يظهر مدى الاهتمام بإدماج النوع الاجتماعي في الدائرة، والمسؤولية عنه، والالتزام به.

6. التحليل والاستنتاجات

7. التوصيات

الملحق رقم (14): نماذج للأهداف الاستراتيجية مع المخرجات التابعة لكل هدف:

تحسين البناء المؤسسي والتنظيمي داخل الدائرة لتحقيق العدالة المبنية على النوع الاجتماعي.	الهدف الاستراتيجي (1)
<ul style="list-style-type: none"> ☑ تمت مراجعة الرؤية، والرسالة، والقيم، والمبادئ الرئيسية لتعكس الالتزام بتعزيز العدالة المبنية على النوع الاجتماعي. ☑ تم تطوير وصياغة خطة للنوع الاجتماعي في المؤسسة الحكومية. ☑ تم تكوين فريق أو لجنة استشارية لإدماج النوع الاجتماعي، وتحديد وصف وظيفي لضباط النوع الاجتماعي في الدائرة. 	المخرجات
مراجعة السياسات والإجراءات الداخلية لتعزيز إدماج العدالة المبنية على النوع الاجتماعي.	الهدف الاستراتيجي (2)
<ul style="list-style-type: none"> ☑ تتم مراجعة سياسات الموارد البشرية من منظور النوع الاجتماعي. ☑ تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص في سياسات التوظيف والترقية، مع وضع تقييم وحوافز لآليات إدماج العدالة المبنية على النوع الاجتماعي في السياسات. ☑ تطبيق مبدأ العمل الإيجابي لتعزيز وإلغاء أي شكل من أشكال التمييز؛ لتمكين النساء. 	المخرجات
إدماج العدالة المبنية على النوع الاجتماعي في البرامج، والمشروعات، والخدمات المقدمة للمواطنين والمواطنات.	الهدف الاستراتيجي (3)
<ul style="list-style-type: none"> ☑ تم تطوير آليات لرصد رضا المواطنين والمواطنات عن الخدمات المقدمة من الوزارات بشكل عادل ومنصف. ☑ تم وضع تدابير وإجراءات تراعي أدوار النوع الاجتماعي للرجال والنساء، ويجري تطبيقها في البرامج والخدمات. ☑ تم اتخاذ الإجراءات والتدابير لتلبية الاحتياجات الخاصة بالنوع الاجتماعي في بيئة العمل. 	المخرجات
إدماج سياسة الموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي	الهدف الاستراتيجي (4)

<p>☑ تم رفع القدرات لفهم وتطبيق الموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي.</p> <p>☑ تم توفير الخطوط الإرشادية لإدماج الموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي في الموازنة العامة للدائرة.</p>	<p>المخرجات</p>
<p>رفع الوعي بين النساء والرجال لفهم الأدوار المتعلقة بالنوع الاجتماعي وإدماج العدالة المبنية على النوع الاجتماعي وتكافؤ الفرص في أماكن العمل.</p>	<p>الهدف الاستراتيجي (5)</p>
<p>☑ تم تطوير خطة أو استراتيجية لتدريب وبناء قدرات فريق العمل وموظفي الوزارة في مجال إدماج النوع الاجتماعي، وتحديد سبل تنفيذها بفعالية وكفاءة.</p> <p>☑ تم تقديم تقارير دورية عن أنشطة العدالة المبنية على النوع الاجتماعي.</p> <p>☑ تم وضع موازنة لرفع القدرات والتدريب فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي.</p>	<p>المخرجات</p>
<p>تطوير خطة للتأييد، والإعلام، والاتصال، والتواصل من منظور النوع الاجتماعي.</p>	<p>الهدف الاستراتيجي (6)</p>
<p>☑ يتم التأكد من أن جميع المنشورات والمواد الموزعة تراعي النوع الاجتماعي، ومن أمثلتها: الكتيبات، وأدلة التدريب، الخ...</p>	<p>المخرجات</p>

الملحق رقم (15): اخلاقيات البحث العلمي

بغض النظر عن أدوات جمع البيانات المستخدمة، فإن على جميع أعضاء فريق تدقيق النوع الاجتماعي أن يكونوا على دراية ومعرفة بمبادئ أخلاقيات البحث للتأكد من أن عملية جمع البيانات لا تعرض سلامة ورفاه أو خصوصية المستجيبين أو المبحوثين للخطر. وعليه يجب الالتزام بأفضل الممارسات الأخلاقية التالية خلال عملية جمع البيانات:

الموافقة المسبقة: من الضروري الحصول على موافقة مسبقة من

المبحوثين أو المستجيبين – بحيث أن يكون لدى المبحوثين الفرصة بمنح الموافقة المسبقة خطياً أو شفويًا للمشاركة في عملية جمع البيانات، وأن يقوم الباحث بتوضيح أنه يمكن للمبحوثين أو المستجيبين سحب الموافقة في أي وقت. كما على الباحث أن يشرح بوضوح للمستجيبين أهداف وأسباب جمع البيانات، وكيف ستتم عملية حماية هذه البيانات بالإضافة إلى أن سيكون لديه القدرة على الوصول إلى هذه البيانات وكيف سيتم استخدامها في المستقبل.

ضمان الخصوصية والسرية – من الضروري أن يضمن الباحث حماية خصوصية

المستجيبين أو المبحوثين من خلال منع أي انتهاكات في السرية وضمان أمن جميع المعلومات التعريفية الشخصية (Personal Identifiable Information) التي تم جمعها. وعليه يتحتم على الباحث إنشاء واتباع بروتوكولات صارمة منها:

- تقييد الوصول إلى أي معلومات شخصية تم جمعها
- إخفاء هوية جميع المعلومات الشخصية التي تم جمعها (مثل تخصيص أرقام هوية فريدة لكل مستجيب)

- تخزين جميع البيانات بشكل آمن، بما في ذلك المعلومات الشخصية. عدا أنه إن أمكن، يفضل جمع بيانات مجهولة بدلاً من المعلومات الشخصية التعريفية

= **التخفيف من الضرر المحتمل** – على الباحث العمل على التقليل من المخاطر والأضرار أو الأذى التي قد يتعرض لها المستجيبون أو المبحوثون نتيجة المشاركة في جمع البيانات الخاصة بعملية تدقيق النوع الاجتماعي، كما يتحتم على الباحث إعادة النظر في عملية جمع البيانات في حال وجود خطر أو أذى من الممكن أن يقع على المبحوث أو المستجيب. فعلى سبيل المثال من الممكن أن تتضمن العملية مشاركة المبحوثين أو المستجيبين لمعلومات حول نشاط غير آمن أو غير قانوني في مكان العمل تعرضوا له مثل موضوع التحرش الجنسي.

= - **تجنب تضارب المصالح** – من الضروري اعطاء الفرصة لأعضاء فريق تدقيق النوع الاجتماعي والمستجيبين للإعلان عن وجود أي تضارب في المصالح، فعلى سبيل المثال علاقة صلة أو قرابة مباشرة بين أحد أعضاء الفريق وأحد المبحوثين أو المستجيبين، وبالتالي من الضروري إعادة النظر في عملية جمع البيانات أو المعلومات في حال وجود تضارب في المصالح. **احترام الحقوق الفكرية** - الإقرار بشكل صحيح بجميع نتائج البحوث السابقة، ومصادر البيانات، وأدوات جمع البيانات في تقرير تدقيق النوع الاجتماعي النهائي.

الملحق رقم (16): أعضاء فرق تحليل النوع الاجتماعي- وزارات و مؤسسات حكومية

يتقدم برنامج USAID تكامل بالشكر و العرفان لكل من القيادات و الفرق من الإحدى عشرة وزارة و مؤسسة حكومية اللاتي أكملن التحليل المؤسسي من منظور النوع الاجتماعي. و قد كان لخبراتهم الأثر الكبير في تحسين آلية التحليل من منظور النوع الاجتماعي في هذا الدليل. تم اعتماد المسميات الوظيفية المذكورة في الأسفل بناء على وقت إنهاء كل وزارة أو مؤسسة تقرير التحليل من منظور النوع الاجتماعي.

فريق تحليل النوع الاجتماعي –وزارة التخطيط و التعاون الدولي

- الفريق الرئيسي

- مجد حماد ، رئيسة قسم النوع الاجتماعي
- بشرى بن طريف ، باحثة رئيسية في قسم النوع الاجتماعي

- الفريق المساند

- رند عبدالله ، منسق رئيسي-توكيد الجودة
- خولة البخيت، باحثة رئيسية-قسم التدريب و التطوير
- وفيقة الحجاج، محلل نظام رئيسي-قسم أنظمة المعلومات
- صفاء كنعان، رئيسة قسم المنح و القروض
- منذر أبو تايه ، قسم المحاسبة
- عالية مهيار، رئيسة قسم شؤون الموظفين سابقا

فريق تحليل النوع الاجتماعي - دائرة ضريبة الدخل والمبيعات

- د. محمد الشوابكة (رئيسا للفريق)، مساعد المدير العام للتخطيط و التطوير و خدمات المكلفين
- السيد فيصل عبدالله مصطفى مفلح، مدير مديرية تنمية الموارد البشرية و التدريب
- السيد حسين عبد محمد السرخي، مدير مديرية التخطيط و التطوير الاداري
- السيد جمال عبد القادر يوسف السعدي، رئيس قسم تقييم الاداء المؤسسي
- السيدة لونا شاهر محمود المومني، مدعي عام ضريبي
- الانسة شيرين عدنان عبدالله الجعافره ، مدقق ضريبي
- السيد سليمان الطالب ، (رئيسا للفريق)، مساعد المدير العام للتخطيط و التطوير
- السيد هاني المشاقبة، مدير الموارد البشرية

فريق تحليل النوع الاجتماعي – وزارة الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات

- السيدة نور الدباس ، مديرة السياسات والاستراتيجيات
- السيد احمد الرفاعي ، مديرة الشؤون الادارية
- السيدة لينا القواسمي، مديرة إدارة المشاريع وتطوير الأداء المؤسسي
- سوزان سيف ، برنامج شبكة الألياف الضوئية
- السيدة علا ياغي ، مديرة الاستثمار والترويج الإلكتروني
- السيدة دلال الحسيني، مديرة الشؤون الإدارية

فريق تحليل النوع الاجتماعي –وزارة الصحة

- الفريق الرئيسي

- د. صفاء القسوس، مساعد مدير إدارة التخطيط
- م. غالب القواسمي، مدير مديرية شؤون الموظفين
- تغريد المبيضين، مديرة الاقتصاد الصحي/رق. اقتصاديات وزارة الصحة
- امثال إدكيدك، مديرة الموازنة/ ر.ق. إعداد الموازنات
- فاطمة حماد ، مديرة تكنولوجيا المعلومات/ ر.ق البرمجة
- كمال يوسف ، مديرة الدراسات والمعلومات/ ر.ق. المعلومات

- الفريق المساند

- د. ابراهيم كنعان، مديرة التوعية والإعلام الصحي
- د. رجاء خاطر ، مدير مديرية الجودة
- د.رهام الجبور ، مديرة التوعية والإعلام الصحي/ ر.ق. القرى الصحية

فريق تحليل النوع الاجتماعي –وزارة العمل

- ليلى الشوبكي، مديرة مديرية عمل المرأة
- د.ايمان العكور، رئيسة قسم التمكين الاقتصادي/ ضابط ارتباط النوع الاجتماعي
- فؤاد ابو جابر، رئيس قسم التفتيش/مديرية عمل مأدبا
- حمد الحيصه، مدير مديرية عمل مأدبا
- احمد الخرابشة، رئيس قسم ترخيص مكاتب استقدام واستخدام العاملين في المنازل
- مي عليان ، رئيس قسم التخطيط الاستراتيجي والمتابعة والتقييم
- وائل الظاهر، رئيس قسم التشغيل
- سمية الزعبي، موظفة/قسم تشغيل ذوي الإعاقة/مديرية التشغيل والتدريب

فريق تحليل النوع الاجتماعي –وزارة الزراعة

- السيد عبد الحليم الدوجان (رئيس الفريق)، مساعد الأمين العام للشؤون الإدارية والمالية
- المهندسة نداء قطيشات ، مدير مديرية التدريب والتطوير والجودة
- المهندس محمود أحمد أبو جاموس ، مدير الدراسات والسياسات

- المهندس إياد الحنيطي، مساعد مدير مديرية المتابعة والتقييم
- المهندسة فاتنة البسط (مقررة الفريق)، قسم الدراسات/ مديرية المراعي
- السيد مراد مهيرات ، مدير مديرية الموارد البشرية

فريق تحليل النوع الاجتماعي - وزارة التنمية الاجتماعية

- السيد محمد السوالقة ، قائم بأعمال أمين عام وزارة التنمية الاجتماعية (رئيس الفريق)
- السيد محمد شطناوي ، مستشار معالي الوزير لتكنولوجيا المعلومات (عضو)
- السيد محمد سليحات ، مدير مديرية الموارد البشرية (عضو)
- السيدة منى الرفوع ، رئيس قسم النوع الاجتماعي (عضو ورئيس الفريق بالإنبابة)
- السيد أحمد الخطيب ، مدير وحدة الرقابة الداخلية (عضو)
- السيدة سمر العليوات ، رئيس قسم تخطيط الموارد البشرية (عضو)
- السيدة سوزان كوشباي، رئيس قسم ضحايا الاتجار بالبشر(عضو)
- السيدة ميس عابدين - باحث اجتماعي- قسم النوع الاجتماعي (عضو ومقرر الفريق)
- السيدة غدیر الهبارنة ، مدقق قسم الرقابة الفنية (عضو)

فريق تحليل النوع الاجتماعي - مؤسسة الضمان الاجتماعي

- السيدة جانيت غازي الطيب (رئيسا للفريق)، مديرة مديرية الدراسات والبحوث
- السيدة رنا يحيى مصلح، رئيسة قسم الدراسات الاجتماعية والنوع الاجتماعي
- الأنسة هزار سمير عصفورة، رئيسة قسم الدراسات الاقتصادية
- الدكتور محمد محمود المحاسنه، مديرية الدراسات والبحوث
- السيد يزن عبد الوالي المجالي ، مديرية إدارة المخاطر

فريق تحليل النوع الاجتماعي – ديوان التشريع والرأي

- د. جواهر المرعي، مساعد مستشار.
- ابراهيم هبيشان العواملة، باحث قانوني
- معاذ المومني ، باحث قانوني

فريق تحليل النوع الاجتماعي - وزارة التربية والتعليم

- كفا عكروش ، رئيسة قسم النوع الاجتماعي/ ضابط ارتباط النوع الاجتماعي/ إدارة التخطيط والبحث التربوي
- د. فائنة القنيبي ، مديرة مراجعة الأداء بالوكالة/ إدارة الموارد البشرية
- ثائرة أبو دية ، رئيسة قسم إجازة برامج التنمية المهنية / إدارة الإشراف والتدريب التربوي
- صالح الحيصة ، قسم النوع الاجتماعي
- عايش الملاحي ، قسم تخطيط الموارد البشرية/ إدارة التخطيط والبحث التربوي
- د. عدنان العمري ، قسم التطوير التربوي/ إدارة التخطيط والبحث التربوي
- د. ربيع العمري ، قسم الأداء المؤسسي/ وحدة الرقابة الداخلية

- ختام علي قويدر ، قسم النوع الاجتماعي
- د. زياد عبيسات ، قسم العلوم الإنسانية/ إدارة المناهج والكتب المدرسية
- منال قدورة ، باحثة قانونية/ إدارة الشؤون القانونية
- فريهان الصياد ، قسم إدارة نظام المعلومات/ إدارة مركز الملكة رانيا العبد الله لتكنولوجيا التعليم والمعلومات
- د. محمد الشرع ، رئيس قسم المسرح والموسيقى/ إدارة النشاطات التربوية

فريق تحليل النوع الاجتماعي - وزارة الشؤون السياسية والبرلمانية

- د. علي خوالدة، الأمين العام / رئيس الفريق
- د. حسين قطيشات، مستشار الأمين العام
- السيدة نايفة اللوزي، مديرة وحدة اللامركزية
- السيد عروة عليان، رئيس قسم الموارد البشرية
- الأنسة هبة الطورة، رئيسة قسم منظمات المجتمع المدني
- د. جمان الدهامشة، رئيسة قسم المرأة / ضابط ارتباط النوع الاجتماعي
- السيدة ناريمان الجيلاني، المديرية المالية
- السيدة أماني الريالات ، مديرية الشؤون البرلمانية

المراجع

المراجع

المراجع باللغة العربية:

1. استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي في وزارة الشؤون الاجتماعية في لبنان، مركز الأبحاث والتدريب والعمل التنموي، 2004.
2. إدماج النوع الاجتماعي، لمحة عامة، الأمم المتحدة، نيويورك 2002، متوفر على الانترنت عبر الرابط التالي:

<http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/e65237.pdf>

3. الدليل التدريبي حول كسب الدعم والتأييد لحقوق المرأة في اتفاقية سيداو، التعاون المشترك بين هيئة الامم المتحدة للمرأة والصندوق الاردني الهاشمي للتنمية البشرية، 2014. متوفر على الانترنت من خلال الرابط التالي:

[/http://jordan.unwomen.org/~media/field%20office%20jordan/attachments/publications/2014](http://jordan.unwomen.org/~media/field%20office%20jordan/attachments/publications/2014)

4. تدقيق النوع الاجتماعي لوزارة الشؤون الاجتماعية في لبنان، مركز الأبحاث والتدريب والعمل التنموي، 2012
5. عادل الريان، استخدام المدخلين الكيفي والكمي في البحث، المؤتمر العربي الثالث، جامعة الدول العربية، القاهرة، 2003

المراجع باللغة الإنجليزية

1. A Framework for Addressing Ethical Concerns in M&E, USAID, CRS and IRC, 2008.
2. A Handbook of Data Collection Tools: Companion to “A Guide to Measuring Advocacy and Policy”, organizational Research Services, Annie E. Casey Foundation. Available online at http://orsimpact.com/DirectoryAttachments/132018_31904_823_a_handbook_of_data_collection_tools.pdf
3. ILO (2007), A Manual for Gender Audit Facilitators, The ILO Participatory Gender Audit Methodology, Geneva: International Labour Office.
4. Moser, C (2005). An Introduction to Gender Audit Methodology: its design and implementation in DFID Malawi, London: Overseas Development Institute.

5. Politics of the Possible (2006), Gender mainstreaming and organizational change, Mukhopadhyay, Steehouwer, Wong, KIT - Royal Tropical Institute, Oxfam Novib.
<http://www.bibalex.org/Search4Dev/files/281637/113579.pdf> Available online at
6. Information and Research Center - King Hussein Foundation (IRCKHF). (2016).
Training Manual: Social Research Methodologies. Retrieved from
<http://haqqi.info/en/haqqi/research/training-manual-social-research-methodologies>
7. Report of the Secretary-General on the coordination of United Nations system activities for mainstreaming a gender perspective into all policies and programmes of the United Nations system (E/1997/66). Available online at
<http://www.un.org/documents/ecosoc/docs/1997/e1997-66.htm>
8. The Gender Audit Handbook (2010), A Tool for Organizational Self-Assessment and Transformation, Interaction. Available online at
<https://www.interaction.org/sites/default/files/Gender%20Audit%20Handbook%202010%20Copy.pdf>
9. The National Strategy for Women in Jordan 2013-2017, available online at
[http://centers.ju.edu.jo/ar/wsc/Documents/%D9%85%D8%AD%D9%88%D8%B1%20%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%85%D9%83%D9%8A%D9%86%20%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF%D9%8A%20%20%D8%A7%D9%84%D8%AE%D8%25%20B7%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%B1%D8%A7%D8%AA%D9%8A%D8%AC%D9%8A%D8%A9%20%D9%84%D8%AA%D9%85%D9%83%D9%8A%D9%86%20%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A3%D8%A9%20\(3.pdf](http://centers.ju.edu.jo/ar/wsc/Documents/%D9%85%D8%AD%D9%88%D8%B1%20%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%85%D9%83%D9%8A%D9%86%20%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%82%D8%AA%D8%B5%D8%A7%D8%AF%D9%8A%20%20%D8%A7%D9%84%D8%AE%D8%25%20B7%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%B1%D8%A7%D8%AA%D9%8A%D8%AC%D9%8A%D8%A9%20%D9%84%D8%AA%D9%85%D9%83%D9%8A%D9%86%20%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D8%A3%D8%A9%20(3.pdf)
10. UN Economic and Social Council (ECOSOC), UN Economic and Social Council Resolution No. 1997/2, 18 July 1997, 1997/2, available online at
<http://www.unhcr.org/refworld/docid/4652c9fc2.html>
11. UNICEF, Gender Toolkit, Integrating Gender in Programming, for Every Child in South Asia, UNICEF REGIONAL OFFICE FOR SOUTH ASIA, December 2018
12. Vogt, E., Brown, J., and Issacs, D. (2003). The Art of Powerful Questions: Catalyzing Insight, Innovation, and Action. Available online at
http://umanitoba.ca/admin/human_resources/change/media/the-art-of-powerful-questions.pdf

IREX

irex.org | communications@irex.org |
info@takamol.org