



صورة © مكتب هيئة الأمم المتحدة للمرأة

تعزيز العمل الإنتاجي والعمل اللائق للمرأة في مصر والأردن وفلسطين: البرنامج المشترك بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية

تقرير تقييم منتصف المدة

يوليو ٢٠٢٣

شكر وتقدير

نحن مدينون لزملائنا في الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (Sida) ماريا سيلين، ورasmus رودي، وريبيكا يغبيرغ أمايرا لمشاركتهن ومشورتهن طوال عملية التقييم.

ويعرب فريق التقييم عن امتنانه للإدارة الإقليمية لكلا الهيئتين، سوزان ميخائيل وجانيكي كوكلر، وكذلك لأخصائي الرصد والتقييم الإقليمي في منظمة العمل الدولية، هيديوكي تسوروكا، على مشاركتهم خلال هذه العملية.

وتتوجه بشكر خاص إلى فريق إدارة البرنامج المشترك بأكمله، ولا سيما ليمونيا فوكايدو وريم أصلان ومي الجمال على الوقت الذي خصصوه لدعم التقييم وتسهيل مشاركة الشركاء وأصحاب المصلحة.

قادت خدمات التقييم والتدقيق المستقلة بهيئة الأمم المتحدة للمرأة (IEAS) هذا التقييم المشترك تحت إشراف شيتالي تشاتوبادياي (أخصائية التقييم الإقليمي لمنطقة الدول العربية). وضم فريق التقييم ثلاثة خبراء تقييم وطنيين: عوني عامر (مصر) وعائشة الرفاعي (فلسطين) وزين صفوان (الأردن).

تم إجراء هذا التقييم المشترك في الفترة من نوفمبر ٢٠٢١ إلى نوفمبر ٢٠٢٢ خلال جائحة كوفيد-١٩. يعرب فريق التقييم عن امتنانه لأكثر من ١٠٠ شخص من الشركاء، بما في ذلك الشركاء من الحكومة، وشركاء التنمية، وشركاء القطاع الخاص، والنقابات العمالية، وممثلي المجتمع المدني، ولموظفي البرنامج المشترك لمنظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة والمديرين الذين شاركوا في عملية التقييم عبر مكالمات الفيديو والجلسات عبر الإنترنت والاتصالات المتبادلة. ونحن نقدر مشاركتهم خلال الأوقات المضطربة والجودة الثرية لمساهماتهم.

فريق التقييم:

شيتالي تشاتوبادياي، أخصائية التقييم الإقليمي ورئيسة فريق التقييم بهيئة الأمم المتحدة للمرأة في الدول العربية زين صفوان، خبير التقييم الوطني من الأردن عوني عامر، خبير التقييم الوطني من مصر عائشة الرفاعي، خبيرة التقييم الوطني من فلسطين

إدارة التقييم:

خدمات التقييم والتدقيق المستقلة في هيئة الأمم المتحدة للمرأة (IEAS) إنغا سنيوكايتي، رئيسة خدمة التقييم المستقلة في هيئة الأمم المتحدة للمرأة (IES) ليزا ساتون، مديرة خدمات التقييم والتدقيق المستقلة في هيئة الأمم المتحدة للمرأة (IEAS) هيديوكي تسوروكا، أخصائي الرصد والتقييم الإقليمي في منظمة العمل الدولية

التصميم والإعداد: أدريانا أليغري ماثيوس

صياغة المحتوى: كاترين سيمز

© هيئة الأمم المتحدة للمرأة ٢٠٢٣. جميع الحقوق محفوظة.

من إنتاج خدمة التقييم المستقلة (IES) التابعة لخدمات التقييم والتدقيق المستقلة في هيئة الأمم المتحدة للمرأة (IEAS).

إخلاء المسؤولية: تحليل هذا التقييم وتوصياته هي تحليلات وتوصيات دائرة التقييم المستقلة (IES) ولا تعكس بالضرورة آراء هيئة الأمم المتحدة للمرأة. هذا منشور مستقل صادر عن خدمات التقييم والتدقيق المستقلة في هيئة الأمم المتحدة للمرأة (IEAS).

جدول المحتويات

٢	شكر وتقدير
٣	جدول المحتويات
٤	قائمة الاختصارات
٥	قائمة الأشكال والجدول
٦	ملخص تنفيذي
١٠	١ الخلفية والسياق
١١	١,١ نظرة عامة إقليمية
١٢	١,٢ الخلفية الوطنية: مصر والأردن وفلسطين، وسياق عمالة الإناث
١٨	١,٣ برنامج العمل المشترك من أجل المرأة
٢٢	٢ نهج التقييم
٢٣	٢,١ الغرض والأهداف والأسئلة والنهج
٢٣	٢,٢ النطاق
٢٤	٢,٣ تصميم التقييم
٢٤	٢,٤ أخذ العينات وجمع البيانات وتحليلها
٢٥	٢,٥ الحوكمة وضمان الجودة
٢٦	٢,٦ التحديات والقيود
٢٧	٣ النتائج
٢٨	٣,١ الأهمية
	٣,٢ الفعالية
	٣,٣ الكفاءة
٤٨	٣,٣ الكفاءة
٥٢	٣,٤ النهج القائم على النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان
٥٤	٣,٥ الاستدامة
٥٥	٤ الدروس الرئيسية المستفادة
٥٧	٥ الاستنتاجات والتوصيات
مجلد منفصل	المرفقات

قائمة الاختصارات

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة	CEDAW
لجنة وضع المرأة	CSW
النتاج المحلي الإجمالي	GDP
خدمات التقييم والتدقيق المستقلة	IEAS
خدمات التقييم المستقلة	IES
منظمة العمل الدولية	ILO
منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية	OECD
الإدارة القائمة على النتائج	RBM
هدف التنمية المستدامة	SDG
الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي	Sida
الأمم المتحدة	UN
هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	UN Women
المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين،	UNHCR
مبادئ تمكين المرأة	WEPs

قائمة الأشكال والجداول

الشكل ١	البيانات الإقليمية والوطنية الرئيسية حول المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والاقتصادي للمرأة	الشكل ١٠	تقييم فعالية إدارة المعرفة للبرنامج المشترك: إطار Guskey+
الشكل ٢	نظرية التغيير في البرنامج المشترك	الشكل ١١	لمحة عن الهوية البصرية للإصدارات المعرفية التي يدعمها البرنامج المشترك
الشكل ٣	إدارة البرنامج المشترك وإجراءات تنفيذه	الشكل ١٢	شراكة البرنامج المشترك المتعددة القنوات
الشكل ٤	نهج جمع بيانات التقييم	الشكل ١٣	إطار المساواة بين الجنسين في العمل
الشكل ٥	تعديلات البرنامج المشترك بسبب جائحة كوفيد-١٩ والتوسع في التركيز على السياسات المراعية للنوع الاجتماعي		
الشكل ٦	نموذج النهج المؤثرة على سياسات البرنامج المشترك	الجدول ١	توافق البرنامج المشترك مع معايير العمل الدولية المختلفة
الشكل ٧	العوامل المساهمة الناجحة للبرنامج المشترك والتي تؤثر على التغييرات المعيارية	الجدول ٢	الإصدارات المعرفية للبرنامج المشترك حسب النمط
الشكل ٨	المرأة في مجالس الإدارة: نهج البرنامج المشترك في مصر	الجدول ٣	ميزانية البرنامج المشترك في مقابل النفقات (٢٠١٩-٢٠٢١)
الشكل ٩	خارطة طريق موحدة للشركات في الدول العربية نحو مبادئ تمكين المرأة (WEPS)	الجدول ٤	فريق العمل الأساسي للبرنامج المشترك على الصعيدين الإقليمي والوطني

يعرض هذا التقرير النتائج والاستنتاجات والتوصيات الرئيسية لتقييم منتصف المدة لبرنامج العمل المشترك بين منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة لتعزيز العمالة المنتجة والعمل اللائق للمرأة في مصر والأردن وفلسطين (العمل من أجل المرأة). غطى التقييم فترة البرنامج من يناير ٢٠١٩ إلى نوفمبر ٢٠٢٢. تم إجراء التقييم في الفترة من نوفمبر ٢٠٢١ إلى نوفمبر ٢٠٢٢.

برنامج العمل المشترك من أجل المرأة

الغرض من التقييم وأهدافه ونهجه

بدأت هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية في تنفيذ برنامج مشترك متعدد البلدان في عام ٢٠١٩ لتعزيز فرص العمل اللائق للمرأة في مصر والأردن وفلسطين من خلال معالجة الأسباب الهيكلية لعدم المساواة التي تواجهها المرأة في المنطقة.

يهدف البرنامج المشترك إلى المساهمة في تحقيق الهدف رقم ٥ من أهداف التنمية المستدامة (SDG)، ولا سيما الهدف رقم ٥.٤، المتمثل في "الاعتراف بالرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل المنزلي وتقديرها من خلال توفير الخدمات العامة والبنية التحتية وسياسات الحماية الاجتماعية وتعزيز المسؤولية المشتركة داخل المنزل والأسرة حسب الاقتضاء الوطني"، والهدف رقم ٨ من أهداف التنمية المستدامة، على وجه التحديد الهدف رقم ٨.٥، المتمثل في "العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق لجميع النساء والرجال، بما في ذلك الشباب والأشخاص ذوي الإعاقة، والمساواة في الأجر مقابل العمل المتساوي القيمة" والهدف رقم ٨.٨، المتمثل في "حماية حقوق العمل والمساواة بين الجنسين وتعزيز بينات عمل آمنة ومأمونة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، ولا سيما المهاجرات، والعاملون في وظائف غير مستقرة".

بدأ البرنامج المشترك كبرنامج مدته ٤٨ شهراً، من يناير ٢٠١٩ إلى ديسمبر ٢٠٢٢. وفي نوفمبر ٢٠٢١، تم تمديده حتى ديسمبر ٢٠٢٣، مما يجعله برنامجاً مدته ٦٠ شهراً. بلغت الميزانية الإجمالية للبرنامج المشترك ١٣,١ مليون دولار أمريكي، بتمويل من الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (Sida).

ملخص تنفيذي

تعزيز العمل الإنتاجي والعمل اللائق للمرأة في مصر والأردن وفلسطين: البرنامج المشترك بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية

تقرير تقييم منتصف المدة يوليو ٢٠٢٣

صورة © مكتب هيئة الأمم المتحدة للمرأة

ينقسم الغرض من تقييم منتصف المدة إلى شقين: (أ) المساواة، لتقييم الأداء العام للبرنامج وإنجازاته مقابل النتائج المخطط لها؛ و(ب) التعلم، من خلال دراسة طبيعة التدخلات وعملياتها لتحديد الاستراتيجيات والعناصر التي تعمل بشكل جيد وفي أي سياق لتكرار أو توسيع نطاق التدخلات والابتكارات الناجحة. ولذلك، كان التقييم ذا طبيعة تكوينية في المقام الأول ولكنه شمل أيضاً عناصر تلخيصية ضمن نطاقه.

وتمثلت أهداف هذا التقييم فيما يلي:

- تحليل أهمية أهداف البرنامج المشترك ومنطق التدخل والاستراتيجية والنهج على الصعيدين الوطني والإقليمي، فضلاً عن الميزة النسبية التعاونية/القيمة المضافة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية في هذا المجال.
- تقييم فعالية البرنامج في تحقيق مخرجات ونتائج البرنامج المخطط لها، بما في ذلك النتائج غير المتوقعة والعوامل التي تؤثر على تنفيذ البرنامج ونتائجه (إيجابياً وسلبياً).
- تقييم كفاءة آليات إدارة البرنامج المشترك والشراكات والحوكمة والتنسيق، بما في ذلك لجنة التنسيق الاستراتيجية للبرنامج المشترك على المستوى الإقليمي واللجان التوجيهية الوطنية للبرنامج المشترك في التقدم نحو تحقيق نتائج البرنامج.

نطاق التقييم

- (d) مراجعة استراتيجيات وآليات استدامة النتائج في البلدان المستهدفة وكذلك على المستوى الإقليمي.
- (e) تقييم مدى استرشاد البرنامج بنهج النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان وإدماج الإعاقة ومساهمته في التغييرات التحويلية للنوع الاجتماعي لتعزيز واستدامة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
- (f) تحديد وتوثيق الدروس المستفادة والممارسات الجيدة والابتكارات وقصص النجاح والتحديات داخل البرنامج لإثراء العمل في المستقبل.
- (g) تقديم توصيات استراتيجية لأصحاب المصلحة الرئيسيين المختلفين من أجل وضع البرامج في المستقبل.

تصميم التقييم

طبق التقييم نهجاً قائماً على النظريات وطبق المبادئ القائمة على النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان ، بما في ذلك منظور الإعاقة، من خلال دمجها في أسئلة التقييم وأساليب التحليل.

غطى التقييم فترة البرنامج من يناير ٢٠١٩ إلى نوفمبر ٢٠٢٢* وجميع جوانب تنفيذ البرنامج. كما شمل ثلاثة بلدان يجري تنفيذ الأنشطة فيها: مصر وفلسطين والأردن، والمبادرات الإقليمية الجارية على المستوى الإقليمي للدول العربية. تم إجراء التقييم من نوفمبر ٢٠٢١ إلى نوفمبر ٢٠٢٢.

*كان النطاق الزمني الأولي من يناير ٢٠١٩ إلى ديسمبر ٢٠٢١. وبسبب تأخر بدء التقييم، تم تمديد النطاق الزمني حتى نوفمبر ٢٠٢٢.

قدم نهج جمع بيانات التقييم مجموعة غنية ومتنوعة من الأدلة

- مصر: 51 (41 امرأة و10 رجال)
- فلسطين: 74 (48 امرأة و26 رجلاً)
- الأردن: 28 (20 امرأة و8 رجال)
- إقليمياً: 10 (7 نساء و3 رجال)

123 مقابلة مع مقدمي المعلومات الرئيسيين

مع مجموعة متنوعة من أصحاب المصلحة من الحكومة والقطاع الخاص وشركاء التنمية والأوساط الأكاديمية والمجتمع المدني

دراسة حالة واحدة

مدى تأثير العمل المعياري للبرنامج المشترك على التغييرات السياسية والتشريعية باستخدام نهج الريادة

مناقشة مائدة مستديرة واحدة مع أصحاب المصلحة في القطاع الخاص (فلسطين)



7 مناقشات جماعية مركزية تغطي 35 مشاركاً



أكثر من 80 وثيقة وثائق المساهمة ووثائق البرنامج المشترك (JIP) والتقارير المرحلية وخطط العمل السنوية والتقارير والبيانات الوطنية



تمت استشارة 163 شخصاً



116 امرأة 47 رجلاً

3 دراسات حالة قطرية: مصر وفلسطين والأردن
حذف: 6 تقييمات تم النظر فيها



الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاج ١:

يتوافق البرنامج المشترك بشكل جيد مع السياسات الوطنية والإقليمية والدولية والأطر المعيارية واستراتيجيات تعزيز العمالة المنتجة للمرأة والعمل اللائق. وتعتبر نظرية التغيير ومنطق التدخل صالحة من حيث تحديد ومعالجة العوائق الهيكلية والنظامية لتسهيل مشاركة المرأة في سوق العمل وفي عالم العمل عبر المستويات الكلية (القوانين والسياسات)، والمتوسطة (المؤسسات والشبكات)، والصغيرة (المجتمعات والأفراد). ويمكن للبرنامج المشترك أن يعزز ملفه من خلال تحديد أولويات بعض التدخلات وإعادة تركيزها وتوسيع نطاقها. وقد يكون تحديد الأولويات ضرورياً لتحقيق نتائج ملموسة، عند الأخذ في الاعتبار حدود ميزانية البرنامج المشترك مقارنةً بمتطلبات توسيع التنفيذ.

(النتائج ١ و ٢ و ٥ و ٦)



التوصية ١: ينبغي للبرنامج المشترك أن يعزز ملف تدخلاته بإعطاء الأولوية لما نجح والتركيز على هذه الجوانب لبقية فترة البرنامج. العمل المعياري؛ العمل مع القطاع الخاص، لا سيما من خلال مبادئ تمكين المرأة (WEPS)؛ ومعالجة التمييز في التوظيف على أساس النوع الاجتماعي هي المجالات التي ينبغي للبرنامج أن يعطيها الأولوية ويركز عليها خلال مرحلته التالية.



التوصية ٢: مواصلة تعزيز أنظمة الرصد والتعلم: تطوير مؤشرات أكثر طموحاً، بما في ذلك تحسين فهم التغيير في المعايير الاجتماعية والنوع الاجتماعي وتأثير التواصل والدعوة والمناصرة عبر وسائل الإعلام، وتأثير تدخلات تعزيز القدرات، فضلاً عن مساهمة البرنامج المشترك في التغييرات المعيارية؛ وتطوير نظام للتحقق من النتائج لتعزيز استقلالية البيانات وجودتها.

الاستنتاج ٢:

لقد كان النهج الاستراتيجي متعدد الجوانب الذي اتبعه البرنامج المشترك في الشراكة فعالاً في تحقيق النتائج الرئيسية. ومع ذلك، هناك حاجة إلى كسر الشكل "المجزأ" للشراكات لتضخيم نتائج البرنامج واستدامتها. استهدف البرنامج المشترك إقامة علاقة متماسكة مع شركات القطاع الخاص لمواجهة تحديات التوظيف القائمة على النوع الاجتماعي في البلدان المستهدفة وكذلك في منطقة الدول العربية، لا سيما من خلال برامج تمكين المرأة. وباعتباره شريكاً موثقاً به، يتمتع البرنامج المشترك بالقدرة على التوسع في النطاق والتأثير من خلال تسهيل تبادل المعلومات والتعاون بشكل أفضل بين شركائها.

(النتيجتان ٦ و ٩)



التوصية ٣: ينبغي للبرنامج المشترك أن يكسر الشكل "المجزأ" للشراكات وأن يبسر التبادل المنتظم والمنهجي بين شركائه لتيسير مشاركتهم خارج نطاق تعاونهم مع البرنامج المشترك.



التوصية ٤: ينبغي على البلدان المستهدفة بالبرنامج المشترك أن تصيغ استراتيجية وطنية لمبادئ تمكين المرأة وخارطة طريق استناداً إلى المكتب الإقليمي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة المعني باستراتيجية مبدئ تمكين المرأة في الدول العربية لتطوير واستدامة قطاع خاص يعمل على إحداث تحول في النوع الاجتماعي في المنطقة.

الخاتمة ٣:

جمع البرنامج المشترك الميزة النسبية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية معاً ونجح في البناء على أوجه التكامل الفني لكلا الكيانين وهو ما خلق فرصاً للقيمة المضافة من خلال تعزيز وجود وشرعية النوع الاجتماعي والعمل اللائق على جدول الأعمال الوطني للحكومات المستهدفة. وقد سد البرنامج فجوة الأدلة ودعم القرارات المتعلقة بالسياسات والبرامج القائمة على الأدلة. ومع ذلك، فإن هياكل الحوكمة المشتركة والتعاون بين الهيئتين بحاجة إلى تحسين لتحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة في منطقة الدول العربية بما يتجاوز حدود البرنامج المشترك. (النتيجتان ٨ و ١٠)



التوصية ٥: ينبغي للقيادة الإقليمية لكلا الهيئتين أن تشارك بشكل أكثر انتظاماً على المستوى الاستراتيجي، بما يتجاوز التفاعل الرسمي الحالي (في اللجنة التوجيهية)، لمناقشة الدروس المستفادة من الشراكة وتحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة ومعالجة العراقيل والتحديات عند الحاجة لذلك.



التوصية ٦: ينبغي للبرنامج المشترك أن يبسر المزيد من الحوارات والمناقشات الاستراتيجية مع لجانة التوجيهية على الصعيدين الوطني والإقليمي لدعم الالتزامات الوطنية والإجراءات المؤسسية للحفاظ على النتائج التي ساهم البرنامج المشترك في تحقيقها والتوسع فيها.

الاستنتاج ٤:

اعتمد البرنامج المشترك نهجاً تحويلياً مراعيًا للنوع الاجتماعي من خلال تدخلاته التي تتناول جميع جوانب الحياة الاجتماعية والبيئية. كما بذل جهوداً متضافرة للاستجابة لاحتياجات بعض النساء الأكثر ضعفاً، لكنها تفتقر إلى الإدماج المنهجي للنساء ذوات الإعاقة اللاتي يتخلفن عن الركب. هناك مجال لمزيد من الإدماج المنهجي في أعقاب استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة ومهامها. (النتيجتان ١٣ و ١٤)



التوصية ٧: يجب أن يتضمن البرنامج المشترك خططاً لإدماج منظور الإعاقة وتنفيذه ورصده في المرحلة المتبقية من البرنامج.



صورة © هيئة الأمم المتحدة للمرأة

١ الخلفية والسياق

يمثل تمكين المرأة في الاقتصاد وسد الفجوات بين الجنسين في العمل أمراً أساسياً في خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ التي تلزم بعدم ترك أحد يتخلف عن الركب. وينعكس هذا بشكل خاص في أهداف التنمية المستدامة SDGs، الهدف رقم ٥: لتحقيق المساواة بين الجنسين، والهدف ٨: لتعزيز العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع؛ وينعكس وفقاً لذلك في أهداف التنمية المستدامة الأخرى.

علاوة على ذلك، فإن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة CEDAW، وإعلان ومنهاج عمل بيجين (١٩٩٥)، والنتائج ذات الصلة للجنة وضع المرأة CSW، مثل القرار ٤/٥٤ بشأن التمكين الاقتصادي للمرأة (٢٠١٠)، واتفاقيات منظمة العمل الدولية مثل اتفاقية المساواة في الأجر، رقم ١٠٠ (١٩٥١)؛ واتفاقية التمييز (التوظيف والمهنة)، رقم ١١١ (١٩٥٨)؛ والاتفاقية رقم ١٩٠ (٢٠١٩) بشأن العنف والتحرش توفر الإطار المعياري اللازم لتعزيز حق المرأة في العمل دون تمييز.

بالإضافة إلى ذلك، يعد ضمان الوصول المتساوي إلى العمل اللائق أحد الركائز الأساسية لعمل منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة. ويتجلى ذلك في الخطط الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، الخطة الاستراتيجية ٢٠١٨-٢٠٢١، في مجال التأثير ٢: "يتم تمكين المرأة، اقتصادياً وتستفيد من التنمية، وخاصة الأكثر فقراً والأكثر استبعاداً"، والخطة الاستراتيجية الحالية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (٢٠٢٢-٢٠٢٥) في مجال التأثير ٢: "تتمتع المرأة بأمن الدخل والعمل اللائق والاستقلال الاقتصادي"، فضلاً عن البرامج الوطنية للعمل اللائق³ التابعة لمنظمة العمل الدولية ومبادرة الذكرى المئوية للمرأة في العمل التي تهدف إلى تأمين مستقبل أفضل للمرأة في العمل.

١.١ نظرة عامة إقليمية

يوجد لدى المنطقة العربية أدنى معدل لمشاركة الإناث في القوى العاملة في العالم، حيث يبلغ ١٨,٤ في المائة مقارنة بالم متوسط العالمي البالغ ٤٨ في المائة⁷. وعلى النقيض من ذلك، تبلغ معدلات مشاركة الذكور في القوى العاملة ٧٧ في المائة، وهي أعلى من المتوسط العالمي البالغ ٧٥ في المائة⁸. وتبلغ نسبة البطالة بين الإناث في الدول العربية ١٥,٦ في المائة - أي أعلى بثلاث مرات من المتوسط العالمي⁹. وتؤدي المرأة العربية في المتوسط ٤,٧ أضعاف أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر التي يؤديها الرجل، وهي أعلى نسبة في العالم¹⁰. ومع الأزمة الاجتماعية والاقتصادية الناجمة عن جائحة كوفيد-١٩، تشير التقديرات إلى أن المرأة العربية قد تفقد أكثر من ٧٠٠,٠٠٠ وظيفة خاصة في القطاع غير الرسمي حيث تشكلن ٦١,٨ في المائة من نسبة العمالة¹¹.

هناك العديد من العوائق التي تواجه المرأة في الحصول على عمل لائق. تميل المرأة إلى العمل في وظائف منخفضة الأجر وتنتشر النساء في القطاع غير الرسمي، حيث تعمل ٣٣ في المائة من النساء العاملات في وظائف غير رسمية (مقابل ٢٣ في المائة من الرجال)¹². ولا يزال من النادر أن تعمل المرأة في الإدارة العليا أو المناصب التنفيذية. ويشكل عدم تطابق المهارات عائقاً محورياً آخر أمام الحصول على عمل لائق¹³. ويشمل ذلك الافتقار إلى العاملين المدربين جيداً والمهرة وشبه المهرة في مجال التعليم والتدريب التقني

لا تزال التحولات الاقتصادية والسياسية العالمية، والتحديات الأمنية، وانخفاض أسعار النفط، والصراعات الإقليمية التي طال أمدها، وجائحة كوفيد تلقي بظلالها على الأفق الاقتصادية لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. كان النمو الاقتصادي في الدول العربية أبطأ من المتوسط العالمي، وعلى الرغم من تحقيق معدلات متساوية تقريباً للالتحاق بالمدارس الابتدائية وانخفاض كبير في معدلات الأمية بين النساء والرجال على حد سواء، فقد كافحت المنطقة لتحويل ذلك إلى مشاركة في جميع جوانب الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية، ولا سيما بالنسبة للمرأة⁴.

يصنف التقرير العالمي للفجوة بين الجنسين الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي (WEF) لعام ٢٠٢١ منطقة الشرق الأوسط (وشمال أفريقيا)، على أنها المنطقة التي تعاني من أكبر فجوة بين الجنسين (٦٠,٩ في المائة)⁵. ظل التقدم المحرز في المشاركة الاقتصادية للمرأة وفرصها في الشرق الأوسط دون تغيير إلى حد كبير منذ عام ٢٠٢٠، أي في المركز الثاني قبل الأخير، متقدماً فقط على جنوب آسيا (راجع الشكل ١).

<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/8/un-women-strategic-plan-2018-2021>

<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/09/un-women-strategic-plan-2022-2025>

³ برنامج العمل اللائق، الأردن، والفلسطين، (٢٠١٨-٢٠٢٢)

<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/in-full/gggr2-benchmarking-gender-gaps-findings-from-the-global-gender-gap-index-2021>

⁵ المرجع نفسه

⁶ المرجع نفسه

<https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2019/WCMS670542/lang-en/index.htm>

⁸ المرجع نفسه

⁹ المرجع نفسه

¹⁰ اقتصاد الرعية في الدول العربية: نحو الاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والحد منها وإعادة توزيعها، مركز سياسة هيئة الأمم المتحدة للمرأة رقم ١، ٢٠٢٠

<https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2019/WCMS670542/lang-en/index.htm>

¹² وفقاً لمنظمة العمل الدولية، تشمل "العمالة البنية" العاملين لحسابهم الخاص والعاملين الأسريين المساهمين، وهما مجموعتان من العمالة تتميزان بإنخفاض معدلات الفقر والحماية الاجتماعية المحدودة.

¹³ أحمد المشماوي، عدم تطابق المهارات في العالم العربي: نظرة نقدية، المجلس البريطاني-مصر، ندوة القاهرة ٢٠١٥.

الماضية. وتم تطوير الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية¹⁸ ٢٠٣٠ في عام ٢٠١٧، والتي تهدف بشكل خاص إلى معالجة الفجوة في الأجور بين الجنسين. على الرغم من أن قانون العمل المصري يضمن المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية، إلا أن المرأة ما زالت تميل إلى العمل في وظائف منخفضة الأجر، ويقل احتمال حصولها على الترقية على مدار حياتها العملية. وتهدف الاستراتيجية التي يقودها المجلس القومي المصري للمرأة إلى "إنفاذ القوانين التي تحمي المرأة العاملة وتضمن حقوقها فيما يتعلق بساعات العمل وإجازة الأمومة والمساواة في الأجور، وخاصة في القطاع الخاص"¹⁹.

واجه الاقتصاد المصري صعوبات حقيقية على مدى السنوات العشر الماضية في سياق تغييرين سياسيين مهمين منذ عام ٢٠١١؛ وارتفاع تكاليف الواردات الغذائية؛ وركود دخل قناة السويس؛ وانخفاض قيمة العملة بشكل كبير. لا تزال المرأة المصرية تعاني بشكل غير متناسب من قيود كبيرة في الوصول إلى فرص العمل. تحتل مصر المرتبة ١٢٩ من ١٥٦ دولة في المؤشر العالمي للفجوة بين الجنسين لعام ٢٠٢١²⁰ (احتلت المرتبة ١٣٤ من ١٤٤ دولة في التقرير العالمي للفجوة بين الجنسين لعام ٢٠١٧ الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي²¹). وتحتل مصر أيضاً المرتبة ١٤٦ في المؤشر الفرعي للمشاركة الاقتصادية والفرص من عام ٢٠٢١. ويبلغ معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة في البلاد ١٥ في المائة مقارنة بمعدل مشاركة الذكور البالغ ٦٧,٠٩ في المائة²³. ويبلغ معدل البطالة بين الإناث ١٧,٥ في المائة، أي أكثر من ثلاثة أضعاف الرجال²⁴ (راجع الشكل ١).

وتوجد أعلى حصة من عمالة الإناث في قطاعات الخدمات (٦٩,١ في المائة)، والتعليم (٢٣,٧ في المائة)، والزراعة (٢١,١ في المائة)²⁵. وأدنى حصة هي في الصناعة (٩,٣ في المائة)، ما يوضح الفصل المهني الملحوظ بين الجنسين²⁶. وتبلغ نسبة النساء في المناصب القيادية ٤,٧ في المائة، وتوجد نسبة كبيرة من عمالة الإناث في القطاع غير الرسمي (٥٣,٢ في المائة في عام ٢٠١٩)²⁷.

في حين أن معظم الملتحقين الجدد بسوق العمل في مصر

والمهني الذين يمكنهم تلبية احتياجات القطاعات الناشئة¹⁴. هناك عدم تناسب آخر في المهارات وهو عدد الخريجين ذوي التعليم الزائد (وهم ليسوا بالضرورة من ذوي المهارات الزائدة)، بما في ذلك الإناث في مسار التعليم الأكاديمي العالي الذين اختاروا ودرسوا برامج لا يوجد طلب عليها في سوق العمل، ما يؤدي إلى البطالة أو العمالة الناقصة¹⁵.

كما تعيق بعض القوانين (أو تنفيذها) في البلدان العربية المشاركة الاقتصادية للمرأة، لا سيما تلك المتعلقة بساعات العمل والضرائب واستحقاقات الأمومة والأبوة والتقاعد¹⁶. كما يحد أيضاً من المشاركة الكاملة للمرأة في سوق العمل المعايير النمطية للنوع الاجتماعي مثل اعتبار دخل المرأة ثانوياً وأن مسؤوليات الرعاية هي دورها الرئيسي.

١,٢ الخلفية الوطنية:

مصر والأردن وفلسطين، وسباق

عمالة الإناث

لقد أدت الأزمات الاقتصادية المتتالية في هذه البلدان إلى تفاقم تأثير الأزمات السياسية والأمنية وأدت إلى اضطرابات مدنية وركود اقتصادي وانخفاض فرص العمل والاعتماد على العمل غير الرسمي. تعد الشابات وريبات الأسر واللاجئات من بين الفئات الأكثر ضعفاً في المجتمع، حيث يتأثرن بشكل غير متناسب بهذه الأزمات. ويؤدي هذا، إلى جانب اعتماد المرأة المفرط على القطاع غير الرسمي، إلى أن تواجه النساء حواجز كبيرة لدخول سوق العمل¹⁷.

مصر

حدثت تطورات إيجابية في مجال تعزيز حقوق المرأة والتمكين الاقتصادي في مصر خلال السنوات القليلة

²¹هيئة الأمم المتحدة للمرأة، منظمة العمل الدولية (٢٠١٨)، وثيقة برنامج "تعزيز العمالة المنتجة والعمل اللائق للمرأة في مصر والأردن وفلسطين".

²²<https://ilostat.ilo.org>

²³الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٠، *مصر في أرقام - العمل ٢٠٢٠*.

²⁴بيان صحفي للجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٢.

²⁵<https://ilostat.ilo.org>

²⁶المرجع نفسه

²⁷المرجع نفسه

¹⁴المرجع نفسه

¹⁵المرجع نفسه

¹⁶تعزيز صوت المرأة ووكالتها ومشاركتها، البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية ٢٠١٥

¹⁷هيئة الأمم المتحدة للمرأة، منظمة العمل الدولية (٢٠١٨)، وثيقة برنامج "تعزيز العمالة المنتجة والعمل اللائق للمرأة في مصر والأردن وفلسطين".

¹⁸<http://ncw.gov.eg/wp-content/uploads/2018/02/final-version-national-strat-egy-for-the-empowerment-of-egyptian-women-2030.pdf>

¹⁹الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠، ص ٤٢

²⁰<https://ilostat.ilo.org>

الأردن

شهد الأردن تطورات إيجابية في السنوات الأخيرة لتعزيز حقوق المرأة والتمكين الاقتصادي لها. وكان آخرها التعديل الدستوري الذي ينص على أن "الرجال والنساء الأردنيون متساوون أمام القانون. لا يجوز التمييز بينهما في الحقوق والواجبات على أساس العرق أو اللغة أو الدين".³⁵ يتماشى التعديل مع الهدف الرسمي للحكومة المتمثل في تحقيق المساواة بين الجنسين بحلول عام ٢٠٣٠.

ومن حيث السياسات، لدي الأردن الاستراتيجية الوطنية للمرأة (٢٠٢٠-٢٠٢٥)، ورؤية التحديث الاقتصادي الوطني الأردني ٢٠٢٢³⁶ التي تمت الموافقة عليها مؤخراً، واستراتيجية تعميم مراعاة النوع الاجتماعي في رؤية التحديث الاقتصادي للأردن ٢٠٢٢،³⁷ برنامج تمكين المرأة في المشرق،³⁸ واللجنة الوطنية الأردنية للمساواة في الأجور. هناك تركيز وطني قوي في الأردن على تطوير قوانين العمل المراعية للنوع الاجتماعي. وفي هذا الصدد، صادق البرلمان الأردني في أبريل ٢٠١٩ على تعديلات على قانون العمل لتسهيل توظيف المرأة ودعم العاملات اللاتي لديهن مسؤوليات الرعاية. يجرم قانون العمل المعدل حديثاً عدم الالتزام بالمبادئ التوجيهية الصارمة بشأن المساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة بين المرأة والرجل، مع غرامات تصل إلى ١٠٠٠ دينار أردني (JOD).

لعبت اللجنة الوطنية الأردنية للمساواة في الأجور (التي أنشئت في عام ٢٠١١ بدعم من منظمة العمل الدولية) دوراً أساسياً في ضمان التعديل المشار إليه أعلاه لقانون العمل بشأن المساواة في الأجور. تشترك في رئاسة اللجنة وزارة العمل واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، وتضم ممثلين عن منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وغيرهم من أعضاء المجتمع المدني. يوجد لدى مديرية المرأة العاملة في وزارة العمل، بالشراكة مع وزارة التربية والتعليم ومجلس التشغيل والتعليم والتدريب التقني والمهني، خطة عمل تتعلق بالنوع الاجتماعي، تركز على تحسين عدد النساء الملتحقات بالدورات المهنية بكافة أنواعها. وبحسب تقرير ممارسة الأعمال لعام ٢٠٢٠ الصادر عن البنك الدولي، احتل الأردن المركز الرابع في مؤشر الحصول على الائتمان الذي يضم ١٣٤ دولة. يعتبر ٣٣ في المائة فقط من البالغين (٢٧ في المائة من النساء) أن لديهم حسابات مالية - وهي نسبة أعلى مما هي عليه في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ولكنها

يتأثرون بعدم تناسب المهارات، فإن القضايا الهيكلية المتعلقة بالعمل الرسمي وغير الرسمي تخلق عوائق هيكلية أمام فرص العمل اللائق للمرأة، بما في ذلك رعاية الأطفال وإجازة الأمومة وبيئات العمل الصديقة للأسرة. كما تنطوي أشكال التوظيف الأكثر توفراً على عدم تطابق المهارات والتعليم. تُعد شهادات المستوى الثالث التعليمي الأكثر شيوعاً للمرأة في مصر هي الآداب والعلوم الإنسانية (٢٤,٩ في المائة)، والتعليم (١٩,٧ في المائة)، بينما بالنسبة للخريجين الذكور فهي العلوم الاجتماعية والصحافة والإعلام (٢٧,١ في المائة) أو إدارة الأعمال والإدارة والقانون (١٧,٤ في المائة).²⁸ وهذا يسلط الضوء على أهمية التوفيق بين المهارات وفرص العمل الرسمية لتعزيز إدماج المشاركين الأكثر هشاشة في سوق العمل، مثل النساء والشباب.²⁹

وعادة ما يمتص القطاع غير الرسمي فائض المعروض من العمالة. وبينما شكل هذا القطاع أهمية كبيرة بالفعل في مصر، فقد ارتفع الآن إلى ما يقرب من ٧٠ في المائة من حجم القطاع الرسمي بسبب عوامل عالمية ومحلية.³⁰ وتمثل المرأة في مصر نسبة كبيرة من القطاع العام وأسواق العمل غير الرسمية. وهذا الاعتماد على العمل غير الرسمي لا يسهل الوصول إلى الحماية الاجتماعية مثل التأمين الاجتماعي أو إجازة الأمومة، فضلاً عن كونه يتسم بقدر أكبر من انعدام الأمن الوظيفي، والظروف غير المنظمة، وانخفاض الأجور.³¹

أثر تفشي جائحة كوفيد-١٩ على النساء اجتماعياً واقتصادياً ونفسياً، مما أدى إلى فقدان الوظائف والدخل؛ وانخفاض مشاركة المرأة في مستوى التعليم العالي؛ فضلاً عن خلق ضغط إضافي على الأسر. ولذلك تفاقمت تحديات سوق العمل الموجودة بالفعل بالنسبة للمرأة في مصر خلال الجائحة.³² أنشأ المجلس القومي للمرأة أداة لتتبع السياسات الخاصة بالمرأة لرصد السياسات والتدابير التي اتخذتها الحكومة المصرية لتعزيز حقوق المرأة أثناء الجائحة، والتي صدرت منها خمس طبعات حتى الآن.³³ كما تنفذ مصر برنامج "تسريع سد الفجوة بين الجنسين" لتعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال التعاون بين القطاعين العام والخاص. هذه المبادرة هي الأولى من نوعها في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وتظهر الأولوية التي توليها الحكومة للاستثمار في رأس المال البشري باعتباره مفتاح التنمية المستدامة في مصر.³⁴

³⁴ هيئة الأمم المتحدة للمرأة، منظمة العمل الدولية (٢٠٢١)، "تعزيز العمالة المنتجة والعمل اللائق للمرأة في مصر

والأردن وفلسطين" التقرير السنوي للبرنامج المشترك، فترة إعداد التقارير: يناير-ديسمبر ٢٠٢٠.

³⁵ <https://www.jordantimes.com/opinion/lena-aloul/today-history-was-made-January-2022>

³⁶ <https://www.jordanvision.io/en>

³⁷ <https://jordantimes.com/news/local/womens-empowerment-key-pillar-jor-dans-economic-modernisation-vision%2%A0>

³⁸ <https://www.worldbank.org/en/programs/mashreq-gender-facility>

²⁸ المرجع نفسه

²⁹ المجلس الوطني المصري للتنافسية (ENCC) (2017)، دراسة مهارات العمل والإنتاجية وإدارة الموارد البشرية؛ ملخص النتائج؛ مصر، أكتوبر ٢٠١٧.

³⁰ بنك التنمية الأفريقي، ٢٠١٦، "الاتفاق الاقتصادية الأفريقية ٢٠١٦".

³¹ بنك التنمية الأفريقي، ٢٠١٦، "الاتفاق الاقتصادية الأفريقية ٢٠١٦".

³² <https://www.egypttoday.com/Article/1/9Q501/Dads-in-quarantine-An-oppo-r-tunity-for-change>

³³ <http://ncw.gov.eg/Pdf/476/Fifth-Edition-Women-policy-Tracker-on-Responsive-Policies-and-Programs>

منخفضة مقارنة بالمعايير العالمية.³⁹

الوظائف بسبب تفكك الأسر وما يترتب على ذلك من فقدان دعم رعاية الأطفال عبر الأسرة الممتدة.

في أواخر عام ٢٠٢٠، شهد البرلمان الأردني الجديد عدداً منخفضاً من المندوبات (من ٢٠ إلى ١٥)، مع عدم انتخاب أي امرأة خارج نظام توزيع الحصص. ومن المرجح أن يكون لهذه النسبة في إدماج النوع الاجتماعي تأثير كبير من حيث الإصلاح التنظيمي خلال فترة تكون فيها مادتان عماليتان مرتبطتان بالنوع الاجتماعي مفتوحتين للإصلاح (العنف والتحرش في عالم العمل والمهن المغلقة، وساعات العمل للنساء). وللبرلمان دور كبير في تحقيق هذه الإصلاحات القانونية المتعلقة بالعمل وإدخال وسن أدوات إعداد الميزانية المراعية للنوع الاجتماعي.⁵⁰ وفقاً لتقييم منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، حقق الأردن تقدماً كبيراً في زيادة مشاركة المرأة في هيئات صنع القرار خلال السنوات الخمس عشرة الماضية، لكن معدل التغيير متواضع بسبب "الأعراف المجتمعية التمييزية واعتماد تدابير خاصة مؤقتة للنساء خارج نظام توزيع الحصص".⁵¹

إن التحدي الذي يواجهه اللاجئون السوريون في الأردن له صلة أيضاً بالنساء في مكان العمل. وعلى الرغم من الجهود التي تبذلها الحكومة والجهات المانحة والأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية، فإن التأثير على النساء في مجتمعات اللاجئين والمجتمعات المضيفة لا يزال كبيراً. وترأس النساء حوالي ٣٩ في المائة من أسر اللاجئين السوريين، من الأرمال أو المطلقات أو الأقارب الذين يواجهون تحديات إضافية في الحصول على المساعدة والعمل اللائق.⁵² وبالنسبة للنساء اللاجئات السوريات في الأردن، يبلغ معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة ٧ في المائة مقارنة بـ ٥١ في المائة للرجال، وهو أقل بكثير من معدل مشاركة الإناث على المستوى الوطني.⁵³

خلال جائحة كوفيد-١٩، واجه الاقتصاد الأردني تحديات متعددة مع قلة التمويل المتاح للحماية الاجتماعية، على الرغم من الطلب المتزايد على هذا الدعم والخدمات. وقفزت معدلات البطالة خلال الجائحة من ١٩,١ في المائة عام ٢٠١٩ إلى ٢٣,٩ في المائة عام ٢٠٢٠.⁵⁴ وارتفعت بطالة النساء إلى ٣٣,٦ في المائة عام ٢٠٢٠ (قفزة قدرها ٦,١ نقطة مئوية)، في حين ارتفع معدل البطالة بين الرجال إلى ٢١,٢ في المائة (قفزة قدرها ٤,١ نقطة مئوية) خلال نفس الفترة.⁵⁵ وتشكل الزيادة المرتفعة بشكل غير متناسب في

وعلى الرغم من بعض التطورات الإيجابية المشار إليها أعلاه، لا تزال هناك تحديات. حيث تتعامل الأردن مع تحديات سياسية واجتماعية واقتصادية منذ عقد من الإنكماش الاقتصادي في عام ٢٠١٠. ومنذ ذلك الحين، لم يتعاف الاقتصاد الأردني بشكل كامل، وهو ما يدل بدوره على هشاشة الاقتصاد. تكشف أحدث بيانات البنك الدولي أن الناتج المحلي الإجمالي الأردني تراجع بنسبة ١,٦ في المائة في عام ٢٠٢٠ مقارنة بعام ٢٠١٩.⁴⁰ وشهد الاقتصاد نمواً بنسبة ١,٨ في المائة في النصف الأول من عام ٢٠٢١ على الرغم من القيود المفروضة بسبب الجائحة.⁴¹ كان للصراع السوري تأثير اقتصادي خطير على المنطقة، وقد تضررت الأردن بشكل غير متناسب من أزمة اللاجئين المرتبطة به ويستضيف الآن أكبر مجتمع للاجئين في العالم.⁴² بعد مرور تسع سنوات على الأزمة السورية، لا يزال الأردن يستضيف أكثر من ١,٣٦ مليون لاجئ سوري،⁴³ وهو عدد كبير بالنسبة لدولة ذات عدد سكان صغير نسبياً وموارد طبيعية محدودة ونمو اقتصادي محدود.

في كل أزمة اقتصادية، تكون المرأة أكثر عرضة لخطر فقدان الوظائف أو تخفيض الأجور، وهذا صحيح في حالة الأردن. يحتل الأردن المرتبة ١٣١ من بين ١٥٦ دولة في المؤشر العالمي للفجوة بين الجنسين لعام ٢٠٢١ (في عام ٢٠١٧، احتل الأردن المرتبة ١٣٥ من بين ١٤٤ دولة بشكل عام في التقرير العالمي للفجوة بين الجنسين لعام ٢٠١٧ الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي).⁴⁴ وتحتل الدولة أيضاً المرتبة ١٣٣ في المؤشر الفرعي للمشاركة الاقتصادية والفرص من عام ٢٠٢١. وتبلغ نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة ١٥,٦ في المائة مقابل ٦٠ في المائة للرجال.⁴⁵ وبلغ معدل البطالة لعام ٢٠٢١ (٣٠,٧) في المائة بين الإناث و(٢٢,٤) في المائة بين الذكور.⁴⁶ وقد أدى التأثير الاجتماعي والاقتصادي لجائحة كوفيد إلى تفاقم هذه الجوانب في سوق العمل الأردني.⁴⁷

في الأردن، يقيم معظم السكان في المناطق الحضرية، وتتمتع عمان (العاصمة) بأعلى كثافة سكانية.⁴⁸ الأردن لديه رابع أعلى معدل للتحضر في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. ومن عام ٢٠١٠ إلى عام ٢٠٢٠، بلغ معدل التحضر في الأردن ٩١,٤٢ في المائة.⁴⁹ ويساهم وجود مثل هذا المعدل المرتفع للتحضر في الحد من وصول المرأة إلى

39 البنك المركزي الأردني (٢٠٢١) تقرير الشمول المالي ٢٠٢٠-٢٠١٨

40 البنك الدولي (٢٠٢١) نمو الناتج المحلي الإجمالي (النسبة السنوية) - الأردن

41 المرجع نفسه

42 المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين (٢٠٢١) الأردن. الاتجاهات السكانية.

43 خطة استجابة الأردن للأزمة السورية ٢٠٢٠-٢٠٢٢.

44 المنتدى الاقتصادي العالمي (٢٠٢١) التقرير العالمي للفجوة بين الجنسين ٢٠٢١

45 <https://www.irp.gov.jo/#:~:text=Led%20bv%20the%20Ministry%20of,the%20Ministry%20of%20Crisis%20and%20Jordan>

46 <https://dosweb.dos.gov.jo>

47 المرجع نفسه

48 المرجع نفسه

48 المراجعة السكانية العالمية (٢٠٢١) خريطة الكثافة السكانية في الأردن

49 أونيل، أ. (٢٠٢١) دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: التحضر ٢٠٢٠. إحصائيات.

50 هيئة الأمم المتحدة للمرأة، منظمة العمل الدولية (٢٠٢١)، "تعزيز العمالة المنتجة والعمل اللائق للمرأة في مصر والأردن وفلسطين" التقرير السنوي للبرنامج المشترك، فترة إعداد التقارير: يناير-ديسمبر ٢٠٢٠.

51 <https://www.oecd.org/mena/governance/womens-political-participation-in-jordan.pdf>

52 المرجع نفسه

53 المرجع نفسه

54 دائرة الإحصاءات العامة مديرية المسوح الأسرية (٢٠٢٠) معدل البطالة الربع ٣

55 المرجع نفسه

خاص على غزة، ويقال من قدرة القطاع العام على إشراك الداخلين الجدد إلى عالم العمل. ويمثل هيكل عمالة الإناث تمييزاً أفقي كبير في سوق العمل. وتعمل المرأة في المقام الأول في الزراعة (١٣,١ في المائة) وقطاع الخدمات (٦٢,٩ في المائة).⁶³

تسلط استراتيجية الحكومة الفلسطينية لقطاع العمل ٢٠١٧-٢٠٢٢ الضوء على الحاجة إلى تعزيز بيئة مواتية لإدماج المرأة في سوق العمل والحد من البطالة بين الإناث. والنجاح في تحقيق هذا الهدف من شأنه أن يحسن دخل الأسر؛ ويعزز نظام الضمان الاجتماعي الوطني؛ ويعزز قيادة الأعمال؛ ويضمن أن يتمتع الاقتصاد بقدر أكبر من المرونة في مواجهة نسب الإعالة العمرية المتوقعة في المستقبل.

وفي عصر جائحة كوفيد-١٩، عانى الاقتصاد الذي كان يمر بالفعل بظروف صعبة، من المزيد من الصعوبات، التي تفاقمت بسبب الافتقار الموجود مسبقاً إلى حرية الحركة والبضائع. خلال الإغلاق الأول بسبب جائحة كوفيد-١٩، فقد حوالي ١٥٠,٠٠٠ فلسطيني وظائفهم؛ وتعرضت ٤٢ في المائة من الأسر انخفاضاً في الدخل بنسبة ٥٠ في المائة؛ ولم تتمكن سوى ٣١ في المائة من الأسر من تغطية نفقات الأسرة، وكان ٤٠ في المائة منها أسراً ترأسها نساء.⁶⁴ واستناداً إلى البيانات المقدمة من الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، تم تلقي ما يقرب من ٣٩٠٠ شكوى من النساء العاملات في الربع الأول من عام ٢٠٢٠، حيث كانت ٧٠ في المائة من هذه الشكاوى تتعلق بتخفيضات الأجور و٣٠ في المائة تتعلق بالفصل التعسفي والاستقالة التعسفية والإجازات غير مدفوعة الأجر.⁶⁵

في يونيو ٢٠٢٠، أجرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة تقييماً سريعاً للنوع الاجتماعي في فلسطين،⁶⁶ ووجد أن إغلاق المدارس أدى إلى زيادة عبء رعاية الأطفال على النساء والفتيات. ووجدت دراسة أجراها مركز العالم العربي للبحث والتنمية أن ٥٨ في المائة من النساء أفدن بأن واجباتهن المنزلية زادت، مقارنة بـ ٤٠ في المائة من الرجال؛ وذكرت ٤١ في المائة من النساء أن واجبات رعاية أطفالهن قد زادت، مقارنة بـ ٣٢ في المائة من الرجال.⁶⁷ وهذه المسؤوليات المتزايدة تجعل من الصعب على المرأة العثور على عمل أو وسيلة أخرى لتوليد الدخل. كما اتسمت هذه الفترة بزيادة العنف الاقتصادي ضد المرأة (مثل الرواتب غير المدفوعة أو المدفوعة جزئياً)، وخاصة في العمل في القطاع الخاص والاقتصاد غير الرسمي. وأظهر مسح أجرته

البطالة بين النساء مصدر قلق خاصة عندما يأخذ في الاعتبار أن توظيف النساء كان ١٠,٣ في المائة فقط في عام ٢٠١٩.⁶⁶ وتظهر تقديرات استخدام الوقت في الأردن وجود فجوة كبيرة في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر بين الرجال والنساء، حيث وصلت إلى نسبة ١٧:١٥٧ مع احتمال زيادة الطلب على العمل غير مدفوع الأجر من وقت المرأة أثناء الجائحة بسبب إغلاق المدارس، وتعليق خدمات الأسواق (زيادة الطلب على إنتاج الأسر من السلع والخدمات)، وارتفاع خطر الإصابة بالمرض بالنسبة لكبار السن (زيادة طلبات الرعاية).

فلسطين

كما أحرزت فلسطين تقدماً في السنوات الأخيرة، حيث أكدت أجنده السياسة الوطنية للحكومة (٢٠١٧-٢٠٢٢) على أن تهيئة بيئة تمكينية إيجابية للمرأة العاملة تمثل أولوية وطنية. تنص الوثيقة على أنه يجب على جميع الإدارات والوكالات الحكومية التأكد من أن جميع السياسات في جميع المجالات تستجيب للنوع الاجتماعي.⁶⁸ تم اعتماد خطة العمل الوطنية لتنفيذ قرار الأمن التابع للأمم المتحدة رقم ١٣٢٥ في عام ٢٠١٦، ما يوضح التزام الحكومة بإدراج المرأة في بناء السلام وبناء الأمة، والإصلاح والنمو الاجتماعي والسياسي والاقتصادي. كما تم إطلاق الاستراتيجية الوطنية للشمول المالي ٢٠١٨-٢٠٢٥⁶⁹ في عام ٢٠١٨، والتي تشكل أهدافاً أساسية لتوفير فرص متساوية للنساء والرجال.

لا تزال مشاركة الإناث في القوى العاملة في فلسطين منخفضة للغاية من حيث المعايير العالمية والإقليمية على الرغم من ارتفاع مستويات التحصيل العلمي. وصل معدل البطالة بين المشاركين في القوى العاملة في فلسطين إلى ٢٦ في المائة عام ٢٠٢١، ويبلغ إجمالي نقص استغلال العمالة ٣٤ في المائة.⁶⁰ هناك فجوة كبيرة في معدل المشاركة في القوى العاملة بين الذكور والإناث. ويشارك حوالي ٧ من كل ١٠ ذكور في القوى العاملة، مقابل ٢ من كل ١٠ إناث. كما أن هناك تباين كبير في نسبة المشاركة في القوى العاملة بين الضفة الغربية وقطاع غزة، حيث بلغت ٣٩ في المائة في قطاع غزة مقابل ٤٦ في المائة في الضفة الغربية.⁶¹

في عام ٢٠١٥، شغل الرجال ٤٢,٦ في المائة من مناصب القطاع العام؛ ويمثل هذا القطاع ٢٦,٦ في المائة من القوى العاملة النسائية.⁶² وتؤدي الإصلاحات المالية وتدابير التقشف الحالية إلى خفض الإنفاق الحكومي، مما يؤثر بشكل

⁶² الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، (٢٠١٦) "النساء والرجال في فلسطين: حالات وإحصائيات" (الأصل

باللغة العربية)

⁶³ المرجع نفسه

⁶⁴ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ٢٠٢٠

⁶⁵ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، ٢٠٢٠

⁶⁶ نتائج التحليل السريع للنوع الاجتماعي لجائحة كوفيد في فلسطين، أبريل ٢٠٢٠، هيئة الأمم المتحدة للمرأة

⁶⁷ المرجع نفسه

⁵⁶ المرجع نفسه

⁵⁷ <https://jordan.unwomen.org/en/digital-library/publications/covid-19-and-wee-policy-recommendations>

⁵⁸ دولة فلسطين (٢٠١٦). أجنده السياسة الوطنية. استخرجت من

https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/npa_english_final_approved_20_2_2017_printed.pdf

⁵⁹ <http://fsd-mena.org/news/palestine-launches-financial-inclusion-strategy-advancing-towards-inclusive-sustainable-development/>

⁶⁰ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة، ٢٠٢١

⁶¹ المرجع نفسه

المرأة على مستوى الأسرة قد زاد خلال الجائحة (بما في ذلك العنف الاقتصادي).⁶⁹

وزارة شؤون المرأة عام ٢٠٢٠ أن ٤٥ في المائة من النساء يواجهن العنف الاقتصادي⁶⁸. أظهرت بيانات وزارة التنمية الاجتماعية للفترة من يناير إلى أبريل ٢٠٢٠ أن العنف ضد

⁶⁹ المرجع نفسه

⁶⁸ المرجع نفسه

البيانات الإقليمية والوطنية الرئيسية حول المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والتمكين الاقتصادي للمرأة

فلسطين	الأردن	مصر	إقليمياً	تصنيفات التنمية الرئيسية
البيانات غير متوفرة	المرتبة ١٣١ من بين ١٥٦ دولة في المؤشر العالمي للفجوة بين الجنسين لعام ٢٠٢١ [73].	المرتبة ١٢٩ من بين ١٥٦ دولة في المؤشر العالمي للفجوة بين الجنسين لعام ٢٠٢١ [71].	المنطقة ذات الفجوة الأوسع بين الجنسين (٦٠,٩) [70].	
	المرتبة ١٣٣ في المؤشر الفرعي للمشاركة الاقتصادية والفرص من عام ٢٠٢١.	المرتبة ١٤٦ في المؤشر الفرعي للمشاركة الاقتصادية والفرص من عام ٢٠٢١ [72].		
	نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة ١٥,٦٪ مقابل ٦٠٪ نسبة مشاركة الذكور [84].	نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة ١٥٪ مقابل ٦٧,٠٩٪ نسبة مشاركة الذكور [78].	نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة ١٨,٤٪ مقارنة بالمعدل العالمي البالغ ٤٨٪ [74].	
نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة ١٧٪ مقابل ٦٩٪ نسبة مشاركة الذكور [87].	معدل البطالة ٣٠,٧٪ بين الإناث و٢٢,٤٪ بين الذكور من عام ٢٠٢١ [85].	معدل البطالة بين الإناث ١٧,٥٪، أي أكثر من ثلاثة أضعاف معدل نظرائهم من الذكور [79].	وتبلغ نسبة البطالة بين الإناث في الدول العربية ١٥,٦٪ - أي أعلى بثلاث مرات من المتوسط العالمي [75].	
٥٣٪ من الإناث الحاصلات على شهادات عليا عاطلات عن العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة، مقابل ١٦٪ من الذكور [89].	نسبة أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر بين الرجال والنساء ١:١٧ [86].	يعمل ما يقرب من نصف النساء العاملات في العمل غير الرسمي [80].	٣٣٪ من النساء العاملات يعملن في العمل غير الرسمي مقابل ٢٣٪ من الرجال [76].	
ويبلغ معدل مشاركة النساء ذوات الإعاقة في القوى العاملة الفلسطينية ٢ في المائة فقط من النساء مقابل ٢٣ في المائة من الرجال ذوي الإعاقة [90].		تقضي النساء وقتاً أطول بتسعة أضعاف من الرجال في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر [81].	تؤدي المرأة العربية في المتوسط ٤,٧ أضعاف أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر التي يؤديها الرجل [77].	
		في القطاع الخاص، تشغل النساء ٧,١٪ من المناصب الإدارية [82] و١٦,٧٪ من مناصب مجلس الإدارة [83].		
	الاستراتيجية الوطنية للمرأة (٢٠٢٥-٢٠٢٠). خطة تسهيلات المشرق [84].	الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠ (٢٠١٧). رؤية مصر ٢٠٣٠ [91].		
أجندة السياسات الوطنية للحكومة الفلسطينية (٢٠١٧-٢٠٢٢). الاستراتيجية الوطنية للشمول المالي ٢٠١٨-٢٠٢٥ [86]. خطة التنمية الوطنية (٢٠٢١-٢٠٢٣). استراتيجية قطاع المساواة بين الجنسين (٢٠٢١-٢٠٢٣).	اللجنة الوطنية الأردنية للمساواة في الأجور (JNCP)، رؤية تحديث الاقتصاد الوطني الأردني، ٢٠٢٢ [95]. الاستراتيجية المعدلة لرؤية تحديث الاقتصاد في الأردن 2022 (EMV). قوانين العمل، التي تتضمن ترتيبات العمل المرنة، ورعاية الأطفال التي يوفرها صاحب العمل، وحظر التمييز بين الجنسين في الأجور.	المشروع القومي لتنمية الأسرة المصرية (٢٠٢١) [92]. المبادرة الرئاسية حياة كريمة (العمل اللائق) (٢٠٢١) [93]. مسرع سد الفجوة بين الجنسين.		
				

البيانات الرئيسية التمكين الاقتصادي للمرأة (WEE)

الالتزامات الوطنية الرئيسية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (GEWE) والتمكين الاقتصادي للمرأة (WEE)

المصادر

٧٠ التقرير العالمي للفجوة بين الجنسين ٢٠٢١
 ٧١ المرجع نفسه
 ٧٢ المرجع نفسه
 ٧٣ المرجع نفسه
 ٧٤ المرجع نفسه
 ٧٥ المرجع نفسه
 ٧٦ المرجع نفسه
 ٧٧ اقتصاد الرعاية في الدول العربية: نحو الاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والحد منها وإعادة توزيعها، موجز السياسات لبيئة الأمم المتحدة للمرأة رقم ١، ٢٠٢٠
 ٧٨ الجهاز المركزي للجنة العامة والإحصاء، ٢٠٢٠، مصر في أرقام - العمل ٢٠٢٠.
 ٧٩ بيان صحفي للجهاز المركزي للجنة العامة والإحصاء ٢٠٢٢.

٨٠ المرجع نفسه
 ٨١ هيئة الأمم المتحدة للمرأة والبحوث الاقتصادية، بيانات مسح سوق العمل التتبعي ٢٠١٨
 ٨٢ مسح القوى العاملة (٢٠١٦)
 ٨٣ مرصد المرأة في مجالس الإدارة بالجامعة الأمريكية بالقاهرة، كلية إدارة الأعمال بمصر، (٢٠٢١)، تقرير الرصد السنوي لمرصد المرأة في مجالس الإدارة في مصر ٢٠٢١.
 ٨٤ <http://dosweb.dos.gov.eg>
 ٨٥ المرجع نفسه
 ٨٦ <https://jordan.unwomen.org/en/digital-library/publications/covid-19-and-see-policy-recommendations>
 ٨٧ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، مسح القوى العاملة، ٢٠٢١
 ٨٨ الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، (٢٠١٦) "النساء والرجال في فلسطين: حالات وإحصائيات" (الأصل باللغة العربية)
 ٨٩

<https://documents1.worldbank.org/curated/en/09981130622220953/pdf/IU0864241720f0d0f4d5a094d009ba1a46de97d.pdf>
 ٩٠ منظومة الأمم المتحدة في فلسطين (٢٠٢٢) تحليل الأمم المتحدة الوطني المشترك للأرض الفلسطينية المحتلة
 ٩١ <http://sdgegypt2030.com/?lang=en>
 ٩٢ المشروع الوطني للتنمية الأثرية (٢٠٢١)
 ٩٣ المبادرة الرئاسية حياة كريمة (٢٠٢١)
 ٩٤ <https://www.worldbank.org/en/programs/mashrea-gender-facility>
 ٩٥ <https://www.iordanvision.io/en/>
 ٩٦ <http://fsd-mena.org/news/palestine-launches-financial-inclusion-strategy-advancing-towards-inclusive-sustainable-development/>

من الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (Sida)، ليصل إجمالي الميزانية المضمونة إلى إجمالي ١٣ مليون دولار أمريكي. وبهذه الدفعة، تم سد الفجوة المالية للمشروع في المرحلة الأولى التي تغطي ٢٠١٩-٢٠٢٣.

تم توزيع الميزانية بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية على أساس المخرجات التي كانت كل وكالة تقودها في إطار النتائج الثلاث للبرنامج المشترك. وبناءً على ذلك، حُصص ٦٠ في المائة من الميزانية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة و ٤٠ في المائة لمنظمة العمل الدولية.

وكانت نظرية البرنامج المشترك للتغيير كما يلي:

- إذا (١) كانت قوانين العمل المراعية للنوع الاجتماعي والسياسات ذات الصلة موجودة وفعالة؛ و
- إذا (٢) كان القطاع الخاص مستجيب للنوع الاجتماعي يجذب النساء ويحافظ عليهن ويعززهن في العمل اللائق؛ و
- إذا (٣) تمت معالجة القوالب النمطية للنوع الاجتماعي المتعلقة بالرعاية غير مدفوعة الأجر وعمل المرأة؛
- ومن ثم (٤) سيتم تعزيز العمل اللائق وفرص توليد الدخل للمرأة؛
- لأنه (٥) ستتم معالجة العوائق التي تحول دون حصول المرأة على العمل اللائق واحتفاظها به، بما في ذلك الرعاية غير مدفوعة الأجر.

١,٣ برنامج العمل المشترك من أجل المرأة

في ظل هذه الخلفية، قامت هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية، بصفتها منطمتين مشاركتين تابعتين للأمم المتحدة، بتطوير وبدء تنفيذ برنامج مشترك متعدد البلدان مدته أربع سنوات (٢٠١٩-٢٠٢٢)⁹⁷ لتعزيز فرص العمل اللائق للمرأة في مصر والأردن وفلسطين من خلال معالجة الأسباب الهيكلية لعدم المساواة التي تواجهها المرأة في المنطقة.⁹⁸

يهدف البرنامج المشترك إلى المساهمة في تحقيق الهدف رقم ٥ من أهداف التنمية المستدامة، ولا سيما الهدف رقم ٥,٤ المتمثل في "الاعتراف بالرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل المنزلي وتقييمها من خلال توفير الخدمات العامة والبنية التحتية وسياسات الحماية الاجتماعية وتعزيز المسؤولية المشتركة داخل المجتمع والأسرة حسب الاقتضاء الوطني"، والهدف رقم ٨ من أهداف التنمية المستدامة، على وجه التحديد الهدف رقم ٨,٥ المتمثل في "العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق لجميع النساء والرجال، بما في ذلك الشباب والأشخاص ذوي الإعاقة، والمساواة في الأجر مقابل العمل المتساوي القيمة" والهدف رقم ٨,٨ المتمثل في "حماية حقوق العمل والمساواة بين الجنسين وتعزيز بيئات عمل آمنة ومأمونة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، ولا سيما المهاجرات، والعاملون في وظائف غير مستقرة.

ويهدف البرنامج إلى معالجة الحواجز من خلال نهج شامل يعمل على المستويات الكلية والمتوسطة والجزئية، ويهدف إلى تعزيز العمالة المنتجة والعمل اللائق للمرأة في المنطقة من خلال تعزيز القوانين والسياسات المنصفة؛ إشراك الجهات العامة والخاصة والمجتمعية؛ والحد من العبء غير المتكافئ لأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر.

بدأ البرنامج المشترك كبرنامج مدته ٤٨ شهراً، من يناير ٢٠١٩ إلى ديسمبر ٢٠٢٢. وفي نوفمبر ٢٠٢١، حصل على تمديد حتى ديسمبر ٢٠٢٣، مما يجعله برنامجاً مدته ٦٠ شهراً. بلغت الميزانية الإجمالية للبرنامج المشترك ١٣,١ مليون دولار أمريكي، منها ١٠,٥ مليون دولار أمريكي تم تمويلها من قبل الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (Sida). وفي نوفمبر ٢٠٢١، تمت تعبئة ٢٠ مليون كرونة سويدية إضافية (٢,٢٨١,٢٨٢,٠٨ دولار أمريكي)

⁹⁷ في نوفمبر ٢٠٢١، تم تمديد البرنامج حتى ديسمبر ٢٠٢٣.

⁹⁸ مع تمديد مدة البرنامج لعام واحد (بتمويل إضافي)، مما يجعله برنامجاً مدته خمس سنوات.



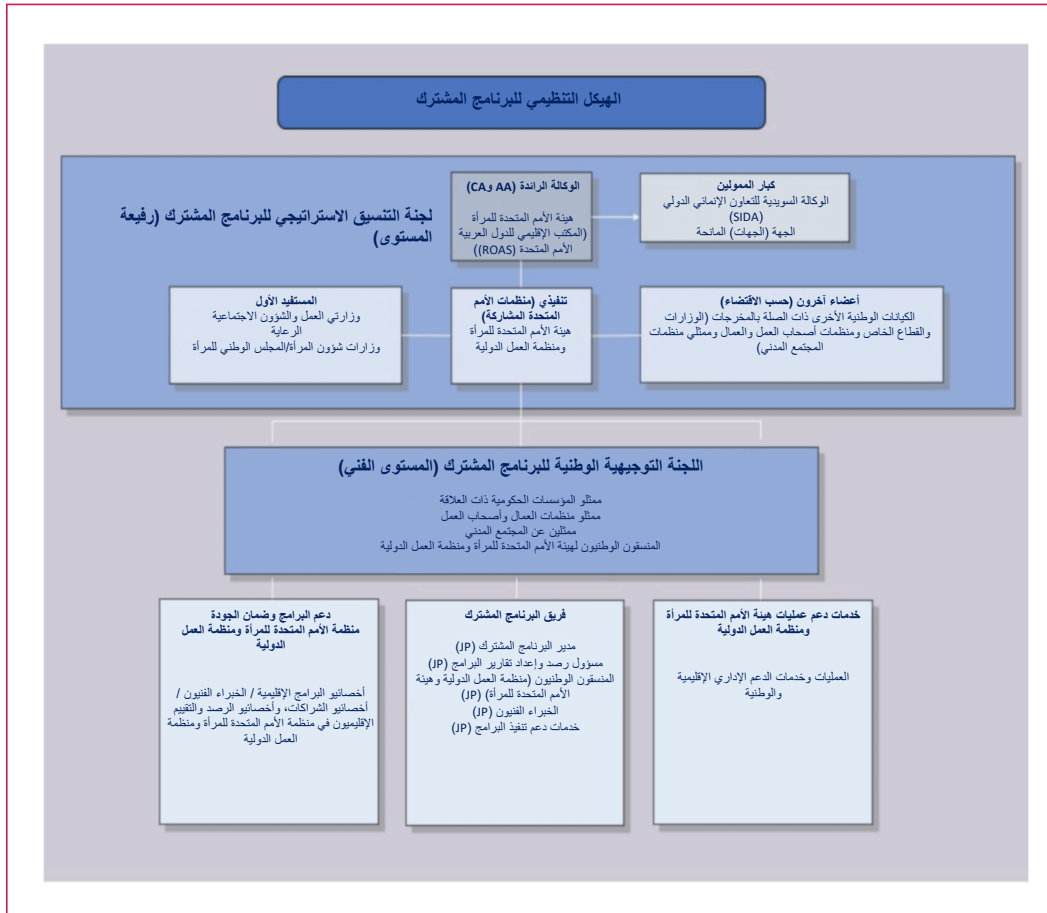
النتج المرتبطة

الانجازات الرئيسية

المخاطر والعوامل

يعمل البرنامج المشترك بموجب توجيهات مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية بشأن البرامج المشتركة⁹⁹ من خلال هيئة الأمم المتحدة للمرأة باعتبارها وكيلها الإداري ووكيلها لعقد الاجتماعات. وتتولى لجنة التنسيق الاستراتيجية للبرنامج المشترك مسؤولية التنسيق الإقليمي والتوجيه الاستراتيجي. وتعمل اللجنة على المستوى الإقليمي وتركز على المستوى الاستراتيجي. وللبرنامج المشترك أيضاً لجان توجيهية وطنية للبرنامج المشترك تعمل على الصعيد الوطني، وتجتمع سنوياً وتركز على الجانب التقني والتنفيذي للبرنامج (راجع الشكل ٣).

الشكل ٣: إدارة البرنامج المشترك وترتيبات تنفيذه



99 إرشادات مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية بشأن البرامج المشتركة، ٢٠١٤

كان للبرنامج المشترك هيكل إداري إقليمي يعمل من المكتب الإقليمي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في القاهرة. ويتألف الفريق من ١٦ موظفاً ولديه مزيج من الموظفين بدوام كامل (ثمانية) وبدوام جزئي (ثمانية) من كلتا الهيئتين. واستفاد الهيكل الإداري من سبعة موظفين إضافيين ([تقريباً] وغير مشمولين مالياً في البرنامج المشترك) على الصعيدين الإقليمي والوطني من كلتا الهيئتين، الذين قدموا الإشراف والدعم الفني والبرامجي.

كان مدير البرنامج المشترك مسؤولاً عن الإدارة العامة للبرنامج المشترك، بما في ذلك توفير الإشراف الفني والمالي على التدخلات بالإضافة إلى ضمان التنسيق وتبادل المعرفة عبر البلدان الثلاثة، بحيث تم دمج البرنامج المشترك بالكامل مع عمل الوكالة على المستوى المحلي. وتضمن البرنامج المشترك موظفاً للرصد وإعداد التقارير وموظف لتوفير ٥٠ في المائة من الدعم المالي والتشغيلي للبرنامج، تم تعيينه من المكتب الإقليمي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة. كما لجأت إلى الخبرة الفنية من المكاتب الإقليمية للدول العربية التابعة للكيانين الشريكين.

كان لكل دولة مسؤول للتنسيق، وهو الموظف الوطني لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، الذي أدار البرنامج على المستوى الوطني. يقدم مسؤولو التنسيق على المستوى الوطني ومنسقو البرامج الوطنية لمنظمة العمل الدولية تقاريرهم إلى مدير البرنامج المشترك بشأن الجوانب الفنية. تم تنظيم اجتماعات تنسيقية شهرية لتوفير الرقابة على التقدم المحرز في البرنامج؛ تسهيل التبادل بين البلدان المستهدفة؛ ومعالجة أية صعوبات تظهر.



صورة © هيئة الأمم المتحدة للمرأة

نهج التقييم

٢,١ الغرض والأهداف والأسئلة والنهج

المشترك مع السياقات الإقليمية والوطنية، وتتناول أولويات الشركاء؟

سؤال التقييم ٢. إلى أي مدى ساهم البرنامج المشترك في إحداث تغييرات قانونية وسياسية تستجيب للنوع الاجتماعي، وإنشاء قطاع خاص مستجيب للنوع الاجتماعي، وتغيير الصور النمطية المتعلقة بالنوع الاجتماعي حول أدوار ومسؤوليات الرعاية للنساء والرجال؟

سؤال التقييم ٣. هل كان البرنامج المشترك فعالاً في تحقيق النتائج المخطط لها بطريقة فعالة من حيث التكلفة وفي الوقت المناسب مع الاستخدام الأمثل للعمليات والأنظمة لتحقيق النتائج المخطط لها؟

سؤال التقييم ٤. إلى أي مدى يعد البرنامج المشترك بمثابة تحول للنوع الاجتماعي بطبيعته ويلتزم بمبدأ عدم ترك أحد يتخلف عن الركب؟

سؤال التقييم ٥. إلى أي مدى يكون الشركاء الوطنيون راغبين وقادرين على مواصلة توجهات البرنامج المشترك وتدخلاته لصالح العمالة اللائقة للمرأة؟

وكان هذا تقييماً مشتركاً، وعكست إدارة التقييم وهيكلاً الإدارة الشراكة المشتركة بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية. وقد اتبع التقييم المبادئ التوجيهية للتقييم المشترك الصادرة عن فريق التقييم التابع للأمم المتحدة.¹⁰⁰

٢,٢ النطاق

غطى التقييم فترة البرنامج من يناير ٢٠١٩ إلى نوفمبر ٢٠٢٢¹⁰¹ وجميع جوانب تنفيذ البرنامج. وشمل ثلاثة بلدان يجري تنفيذ الأنشطة فيها: مصر وفلسطين والأردن، والمبادرات الإقليمية الجارية على الصعيد الإقليمي للدول العربية. تم إجراء التقييم من نوفمبر ٢٠٢١ إلى نوفمبر ٢٠٢٢.

كان النطاق الجغرافي للتقييم يركز في الغالب على العاصمة حيث تركزت معظم الأعمال المعيارية للبرنامج المشترك وتم تنفيذ الأنشطة البرنامجية إلى حد كبير. وفي حالة فلسطين، كان التركيز على الضفة الغربية وقطاع غزة. كما شاركت عينة من الشركاء المنفذين والمستفيدين من محافظة

كان هذا تقييماً متوسط المدة تم التخطيط له بموجب اتفاقية البرنامج المشترك. ينقسم الغرض منه إلى شقين: (أ) المساءلة، لتقييم الأداء العام للبرنامج وإنجازاته مقابل النتائج المخطط لها؛ و(ب) التعلم، من خلال دراسة طبيعة التدخلات وعملياتها لتحديد الاستراتيجيات والعناصر التي تعمل بشكل جيد وفي أي سياق لتكرار أو توسيع نطاق التدخلات والابتكارات الناجحة. ولذلك، كان التقييم ذا طبيعة تكوينية في المقام الأول ولكنه شمل أيضاً عناصر تلخيصية ضمن نطاقه.

وعلى وجه التحديد، تمثلت أهداف هذا التقييم فيما يلي:

- تحليل أهمية أهداف البرنامج ومنطق التدخل والاستراتيجية والنهج على الصعيدين الوطني والإقليمي، فضلاً عن الميزة النسبية التعاونية/القيمة المضافة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية في هذا المجال.
- تقييم فعالية البرنامج في تحقيق مخرجات ونتائج البرنامج المخطط لها، بما في ذلك النتائج غير المتوقعة والعوامل التي تؤثر على تنفيذ البرنامج ونتائجه (إيجاباً وسلباً).
- تقييم كفاءة آليات إدارة البرنامج المشترك والشراكات والحوكمة والتنسيق، بما في ذلك لجنة التنسيق الاستراتيجي للبرنامج المشترك على المستوى الإقليمي واللجان التوجيهية الوطنية للبرنامج المشترك في التقدم نحو تحقيق نتائج البرنامج.
- مراجعة استراتيجيات وآليات استدامة النتائج في البلدان المستهدفة وكذلك على المستوى الإقليمي.
- تقييم مدى استرشاد البرنامج بنهج النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان وإدماج الإعاقة ومساهمته في التغييرات التحويلية للنوع الاجتماعي لتعزيز واستدامة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
- تحديد وتوثيق الدروس المستفادة والممارسات الجيدة والابتكارات وقصص النجاح والتحديات داخل البرنامج لإثراء العمل في المستقبل.
- تقديم توصيات استراتيجية للشركاء الرئيسيين المختلفين من أجل التخطيط للمستقبل.

وكانت أسئلة التقييم الرئيسية كما يلي:

سؤال التقييم ١. إلى أي مدى تتسق تدخلات البرنامج

¹⁰¹ كان النطاق الأولي من يناير ٢٠١٩ إلى ديسمبر ٢٠٢١. بسبب تأخر بدء التقييم، تم تمديد النطاق حتى نوفمبر ٢٠٢٢.

¹⁰⁰ <http://www.uneval.org/document/download/2111>

تدخلات البرنامج المشترك، وتولد وجهات نظر من مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة. أجرى فريق التقييم عملية رسم خرائط أصحاب المصلحة خلال مرحلة البداية وتمت مراجعتها ووضع اللمسات النهائية عليها من خلال ورشة عمل تشاورية مع فريق البرنامج المشترك.

تم اختيار رواد الأفراد بطريقة تشاورية مع فريق البرنامج، بناءً على مجموعة من الخصائص، بما في ذلك خبرتهم في المحتوى، والنوع الاجتماعي، وصنع القرار والمنصب المؤثر على القرار (لممثلي الحكومة)، والخبرة عبر القطاعات (العامة والخاصة). شمل الرواد سبع مجموعات: (أ) صانعو السياسات من الحكومة (التشريعية والتنفيذية)؛ (ب) المناصرون (المنظمات المتعددة الأطراف، والمنظمات الدولية غير الحكومية)؛ (ج) الأوساط الأكاديمية؛ (د) وسائل الإعلام؛ (هـ) خبراء القطاع الخاص؛ (و) الجهات المانحة؛ (ز) المؤسسات الدينية.

استخدم التقييم نهجاً مختلطاً من أساليب جمع وتحليل البيانات النوعية والكمية. وقد قام بتحليل المحتوى وإجراء تحليل مقارن من خلال تجميع أوجه التشابه والاختلاف والأنماط بين البلدان الثلاثة لتسهيل التعلم وفهم كيف ولماذا كانت نهج برنامج معين، أو تسلسل النهج والتدخلات ناجحة أو غير ناجحة. وطبق طريقة المثلثات للتحقق من صحة البيانات من خلال التحقق المتبادل من مصادر متعددة البيانات واختبر اتساق النتائج التي تم الحصول عليها من خلال أدوات مختلفة.

وعلى وجه التحديد، شمل التقييم العينة التالية:

- مراجعة لأكثر من ٨٠ وثيقة، بما في ذلك وثائق السياسات الرئيسية ووثائق البرنامج المشترك.
- التقارير المرحلية وخطط العمل السنوية والتقارير والبيانات الوطنية.
- إجراء ١٢٣ مقابلة مع مصادر معلومات رئيسية مع مجموعة متنوعة من أصحاب المصلحة من الحكومة والقطاع الخاص والنقابات العمالية وشركاء التنمية والأوساط الأكاديمية ومنظمات المجتمع المدني كما هو مبين في قائمة أصحاب المصلحة في الملحق ٢.
- سبع مناقشات جماعية مركزة مع موظفي البرنامج

الإسكندرية في مصر من خلال المقابلات الرئيسية الهاتفية/عبر الإنترنت. ومع ذلك، وفقاً للشروط المرجعية، لم يكن التقييم المنهجي للتأثير طويل المدى للتدخلات على المستفيدين وسياقهم جزءاً من نطاق هذا التقييم لأن هذا النوع من التحليل سيتطلب موارد وطرق تتجاوز تصميمه.

٢,٣ تصميم التقييم

طبق التقييم نهجاً قائماً على النظريات¹⁰² وطبق المبادئ القائمة على النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان على التقييم، بما في ذلك منظور الإعاقة، من خلال دمجها في أسئلة التقييم ونهج التحليل.

طبق التقييم معايير التقييم التي وضعتها لجنة منظمة التعاون الاقتصادي والمساعدة الإنمائية واستخدم مصفوفة التقييم مع الأسئلة الرئيسية والأسئلة الفرعية لتوضيح مجالات تركيز التقييم (راجع المرفق ١ للاطلاع على مصفوفة التقييم).

استخدم تحليل المساهمة لتقييم مدى مساهمة تدخلات البرنامج المشترك (أو لا حسب الحالة) في تحقيق النتائج والمخرجات المتوقعة. وقد تم دعمه من خلال الإطار التحليلي للنوع الاجتماعي والمعايير الاجتماعية¹⁰³ وإطار النوع الاجتماعي والعمل¹⁰⁴. وتم تقييم التدخلات ذات الصلة بالتدريب باستخدام إطار تقييم التدريب المكون من أربع خطوات لكيركباتريك،¹⁰⁵ وتم تطبيق طريقة تقييم السياسات الخاصة بالريادة لتقييم¹⁰⁶ مساهمة البرنامج المشترك في التغييرات المعيارية. وقد طبق التقييم نموذج Guskey¹⁰⁷ التحليلي لتقييم فعالية إدارة المعرفة في البرنامج المشترك. واستخدم التقييم أيضاً نموذج نهج التأثير على السياسات الذي وضعه ستارت وهوفلاند (٢٠٠٤)¹⁰⁸، لوضع تصور وتحليل لنهج البرنامج المشترك تجاه التغييرات المعيارية ومبادراته المتعلقة بالتأثير على الشؤون السياسية والقانونية.

٢,٤ أخذ العينات وجمع البيانات وتحليلها

تم استخدام العينة الهادفة من خلال نهج استشاري مع فريق البرنامج المشترك للتأكد من أن العينة بها تمثيل جيد لمختلف

¹⁰⁷ يعتمد نموذج Guskey لتقييم التطوير المهني على نموذج العالم الجديد كيركباتريك ٨ وهو واسع بما يكفي لتطبيقه على أي نوع من أنشطة أنشطة المشاركة والتعلم. يحدد Guskey عنصراً تنظيمياً إضافياً لنموذج العالم الجديد كيركباتريك، وهو ذو صلة بهذا التقييم. انظر Guskey وآخرون. (٢٠٠٢) قياس التأثير بخمسة مستويات من البيانات. متاح على: <https://tgsuskey.com/wp-content/uploads/Professional-Learning-1-Gauge-Impact-with-Five-Levels-of-Data.pdf> <https://www.files.ethz.ch/isn/126763/5252.pdf>¹⁰⁸

¹⁰² تستخدم نهج التقييم القائمة على النظرية نظرية واضحة للتغيير لاستخلاص استنتاجات حول ما إذا كان التدخل قد ساهم في تحقيق النتائج الملحوظة وكيفية ذلك. لمعرفة المزيد من المعلومات، راجع حكومة كندا: النهج القائم على النظرية للتقييم المفاهيم والممارسات، ٢٠١٢.

¹⁰³ التغيير الاجتماعي والسلوكي والنوع الاجتماعي: النماذج والأطر http://gender.careinternationalwikis.org/media/resource/3_2006_gender_at_work_integrated_framework.pdf

¹⁰⁴ <https://www.kirkpatrickpartners.com/the-kirkpatrick-model/>

¹⁰⁵ <https://archive.globalfrp.org/evaluation/the-evaluation-exchange/issue-106>

¹⁰⁶ <https://archive.globalfrp.org/evaluation/the-evaluation-exchange/issue-106>

¹⁰⁷ <https://archive.globalfrp.org/evaluation/the-evaluation-exchange/issue-106>

¹⁰⁸ <https://archive.globalfrp.org/evaluation/the-evaluation-exchange/issue-106>

قاد هذا التقييم خدمة التقييم المستقلة في هيئة الأمم المتحدة للمرأة وأخصائي التقييم الإقليمي للدول العربية، وهو عضو في خدمات التقييم والتدقيق المستقلة التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (IEAS) وقام بدور قائد الفريق لعملية التقييم هذه. كان الأخصائي الإقليمي للرصد والتقييم في منظمة العمل الدولية جزءاً من مجموعة إدارة التقييم وفقاً لإرشادات التقييم المشتركة لفريق التقييم التابع للأمم المتحدة.¹⁰⁹

تم إنشاء مجموعة مرجعية للتقييم لتعزيز النهج التشاركي والملكية الوطنية للعملية ولأغراض التحقق. وتضمنت عينة تمثيلية من أصحاب المصلحة الرئيسيين من الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي Sida، والثلاث حكومات المستهدفة، والمكتب الإقليمي للدول العربية لكلا الكيانين، والمكاتب الوطنية للبرنامج المشترك. تم التحقق من صحة تقرير التقييم هذا من قبل الفريق المرجعي للتقييم.

تم ضمان جودة التقييم من قبل خدمات التقييم والتدقيق المستقلة التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة IEAS، وتحديداً من قبل رئيس خدمة التقييم المستقلة (IES) ومدير خدمات التقييم والتدقيق المستقلة التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (IEAS).

المشترك في هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية، ومنظمات المجتمع المدني، وعينة من المشاركين في التدريب، وعينة من المستفيدين من وحدة النوع الاجتماعي في وزارة القوى العاملة (تغطي خمسة وثلاثين مستجيباً).

- دراسة حالة واحدة حول مدى تأثير العمل المعياري للبرنامج المشترك على التغييرات السياسية والتشريعية باستخدام نهج الريادة - تم التواصل مع ٢٩ رائداً وتم الوصول إلى ١٨ مستجيباً (معدل استجابة ٦٢ في المائة)، راجع الملحق ٣.
- دراسات حالة لثلاث دول (مصر وفلسطين والأردن)، راجع الملحق ٥.
- مناقشة مائدة مستديرة واحدة مع أصحاب المصلحة من القطاع الخاص في فلسطين (شارك فيها خمسة مشاركين).
- التحليل المالي باستخدام بيانات النفقات البرمجية.

٢,٥ الحوكمة وضمان الجودة

الشكل ٤: نهج جمع بيانات التقييم، من إعداد فريق التقييم



٢,٦ التحديات والقيود

بسبب التحديات المرتبطة بجائحة كوفيد-١٩، لم يكن جمع البيانات شخصياً ممكناً في بعض السياقات. ولذلك، تم تطبيق نموذج مختلط لجمع البيانات. وشمل جمع البيانات في الأردن وفلسطين جمع البيانات شخصياً، في حين تم جمع البيانات في مصر والمكتب الإقليمي افتراضياً.

وعلى المستوى الإقليمي، لم يستجِب الرواد الذين تم تحديدهم والاتصال بهم للطلبات. وفقاً لبروتوكول متابعة التقييم، تم إجراء ثلاث عمليات متابعة ولكن دون نتيجة. ولذلك، لم يتمكن التقرير من التعبير عن وجهة نظرهم.



صورة ©هيئة الأمم المتحدة للمرأة

٣ النتائج

٣,١ الأهمية

سؤال التقييم ١: إلى أي مدى تتسق تدخلات البرنامج المشترك مع السياقات الإقليمية والوطنية، وتتناول أولويات أصحاب المصلحة؟

النتيجة ١: تم مواءمة البرنامج المشترك مع أطر سياسات التمكين الاقتصادي للمرأة الإقليمية والوطنية في جميع البلدان الثلاثة المستهدفة. وكان البرنامج يتصل بالالتزامات الدولية المتعلقة بالتمكين الاقتصادي للمرأة ومعايير العمل، وكان يتماشى مع الأهداف الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة وبرامج العمل اللائق التابعة لمنظمة العمل الدولية.

التنمية المستدامة ٥ (المساواة بين الجنسين)، مع التركيز بشكل خاص على الهدف ٥,٤ الذي يدعو إلى "الاعتراف وتقييم الرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل المنزلي من خلال توفير خدمات مختلفة وتعزيز التدابير المختلفة"، والهدف رقم ٨ من أهداف التنمية المستدامة (العمل اللائق والنمو الاقتصادي)، مع التركيز بشكل خاص على الهدف رقم ٨,٥ "تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق لجميع النساء والرجال بأجر متساو وقيمة متساوية" والهدف رقم ٨,٨ "حماية حقوق العمل وتأمينها وبيئات عمل آمنة لجميع العاملين". ومن خلال تدخلاته المختلفة، تمت مواءمة البرنامج المشترك أيضاً مع أهداف التنمية المستدامة الأخرى مثل الهدف رقم ٣ (الصحة الجيدة والرفاهية)، والهدف رقم ٤ (التعليم الجيد)، والهدف رقم ١٠ (الحد من عدم المساواة)، والهدف رقم ١٧ (الشراكات لتحقيق الهدف).

تبين أن البرنامج المشترك يتسق مع الأدوات الدولية لتمكين المرأة - اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) والنتائج ذات الصلة للجنة وضع المرأة CSW، مثل القرار رقم ٤/٥٤ لعام ٢٠١٠ بشأن التمكين الاقتصادي للمرأة. واستند أيضاً إلى معايير العمل الدولية التي تشمل اتفاقيات وبروتوكولات وتوصيات منظمة العمل الدولية المختلفة كما هو موضح في الجدول ١.

كان البرنامج المشترك وثيق الصلة ومتسق مع التزامات وأولويات التمكين الاقتصادي للمرأة لحكومات مصر والأردن وفلسطين. وفي مصر، كان البرنامج المشترك متسقاً بشكل جيد مع استراتيجية الحكومة المصرية للتنمية المستدامة/رؤية ٢٠٣٠، والاستراتيجية الوطنية للمرأة ٢٠٣٠، وساهم في تحقيقها مع المحور المكرس للتمكين الاقتصادي للمرأة، وهي مبادرة "حياة كريمة"، التي استهدفت تحسين مستويات المعيشة للمجتمعات الريفية، بما في ذلك التدريب المخصص وريادة الأعمال، بالإضافة إلى مبادرة تنمية الأسرة المصرية،¹¹⁰ التي تستهدف المرأة الريفية والحضرية لتوسيع مشاركتها في سوق العمل.

وبالمثل، في الأردن، تم تنسيق البرنامج المشترك مع رؤية الأردن ٢٠٢٥- رؤية واستراتيجية وطنية تركز على النمو الاقتصادي وتسعى إلى تعزيز اقتصاد أكثر تنوعاً وتنافسية، بما في ذلك الالتزام بتعزيز مشاركة المرأة السياسية والاقتصادية والاجتماعية. كما تمت مواءمتها مع استراتيجية التشغيل الوطنية الأردنية (٢٠١١-٢٠٢٠) التي تهدف إلى خلق فرص العمل، وزيادة الأجور والمزايا، وزيادة الإنتاجية إلى الحد الأقصى من خلال التركيز على كل من جانب الطلب (خلق فرص العمل) وجانب العرض (توفير قوة عمل ماهرة)، وكذلك على التطوير المؤسسي.

يعمل البرنامج المشترك في فلسطين في سياق استراتيجية قطاع العمل ٢٠١٧-٢٠٢٢ التي سلطت الضوء على الحاجة إلى تعزيز بيئة مواتية لإدماج المرأة في سوق العمل والحد من البطالة بين الإناث. علاوة على ذلك، في فلسطين، تم أيضاً مواءمة البرنامج المشترك مع استراتيجية وزارة العمل الوطنية للتوظيف ٢٠٢١-٢٠٢٥ بالإضافة إلى خطتها للتخفيف من آثار جائحة كوفيد على العمال.

تمت مواءمة مكونات متعددة للبرنامج المشترك مع هدف

<https://mped.gov.eg/singlenews?id=404&type=previous&lang=en>¹¹¹

<https://www.havakarima.com/about/en.html>¹¹⁰

الجدول ١: اتساق البرنامج المشترك مع معايير العمل الدولية المختلفة التي أعدها فريق التقييم.

كما اتسق البرنامج المشترك وساهم في أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وإطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة اللاحق لكل بلد ، وبرامج العمل اللاحق لمنظمة العمل الدولية، ومبادرة الذكرى المئوية للمرأة في العمل التابعة لمنظمة العمل الدولية، والخطط الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.¹¹²

أكد أصحاب المصلحة الذين تم التشاور معهم على أهمية مجال تركيز البرنامج المشترك، مما يشير إلى الحاجة الملحة للتركيز على قضية التمكين الاقتصادي للمرأة والعمل اللاحق في البلدان المستهدفة وكذلك في جميع أنحاء المنطقة. وعلى نفس المنوال، أكد الرواد الذين تم التشاور معهم كجزء من التقييم على أهمية مجالات عمل البرنامج المشترك من خلال الإشارة إلى إمكانية الحصول على عمل لائق (٩٢ في المائة)، والمساواة في الأجور (٧١ في المائة)، ومرافق رعاية الأطفال (٦٧ في المائة) باعتبارها المجالات الثلاثة الأولى ذات الأولوية للمساواة بين الجنسين في البلدان المستهدفة (راجع الملحق ٣ للاطلاع على التفاصيل).

C087	اتفاقية الحرية الفكرية وجمعية حق التنظيم، (رقم 87) 1948	C122	اتفاقية سياسة العمالة، 1964 (رقم 122)
C154	اتفاقية المفوضية الجماعية، 1981 (رقم 154)	C144	اتفاقية المساواة الثلاثة (معايير العمل الدولية) 1976 (رقم 144)
C081	اتفاقية تنظيم العمل، 1947 (رقم 81)	R189	توصية خلق فرص العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم، 1998 (رقم 189)
C155	اتفاقية السلامة والصحة المهنية، 1981 (رقم 155)	C095	اتفاقية حماية الأجور، 1949 (رقم 95)
C102	اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، 1952 (رقم 102)	C131	اتفاقية تحديد الحد الأدنى للأجور، 1970 (رقم 131)
R202	توصية لرضيات العملية الإحصائية لسياسة التوظيف، 2012 (رقم 202)	C100	اتفاقية المساواة في الأجر، 1951 (رقم 100)
C158	اتفاقية إنهاء التوظيف، 1982 (رقم 158)	C111	اتفاقية التمييز (في التوظيف والتفعيل)، 1958 (رقم 111)
C156	اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال ذوي المسؤوليات المالية، 1981 (رقم 156)	C190	الاتفاقية المتعلقة بالحذف والترحيل، 2019 (رقم 190)
C189	اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المنزليين، 2011 (رقم 189)	C183	اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة، 2000 (رقم 183)

الدخل، والعمل اللائق، والاستقلال الاقتصادي.

¹¹²الخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ٢٠١٨-٢٠٢١، النتيجة ٣: تتمتع المرأة بأمن الدخل والعمل اللائق والاستقلال الاقتصادي والخطة الاستراتيجية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة (٢٠٢٢-٢٠٢٥)، التأثير ٢: تتمتع المرأة بأمن

النتيجة ٢: كانت نظرية التغيير وثيقة الصلة بالموضوع وتعكس المنطق الأساسي للبرنامج المشترك لتحديد ومعالجة العوائق الهيكلية والنظامية لتسهيل مشاركة المرأة في سوق العمل وفي عالم العمل. ولقد استوعب منطق تدخل البرنامج المشترك لإحداث التغيير عبر المستوى الكلي (القوانين والسياسات)، والمستوى المتوسط (المؤسسات والشبكات)، والمستوى الجزئي (المجتمعات والأفراد). ومع ذلك، فإن نظرية التغيير لم تستوعب دور الهيكل الإداري الإقليمي للبرنامج المشترك، الذي يعمل من المكتب الإقليمي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في القاهرة. ومن خلال تصميمه، كان البرنامج يهدف إلى تنفيذ مجموعة واسعة من التدخلات - وهو ما يشكل مخاطرة الانتشار على نحو ضئيل للغاية في ظل الموارد المحدودة المتاحة.

وأنشطة العمل اللائق.

في حين أن نظرية التغيير للبرنامج المشترك كانت انعكاساً دقيقاً لتدخلاته الرئيسية ومنطقه، فإنها لم تستوعب وظائف هيكل الإدارة الإقليمي الذي كان مسؤولاً عن تنمية الشراكات، وتيسير تعلم البرامج عبر البلدان، والعمل كمركز للمعرفة. وأشار معظم أصحاب المصلحة الذين استشارهم فريق التقييم إلى أن البرنامج المشترك هو برنامج إقليمي له وظيفة مخصصة على المستوى الإقليمي، ولكن لا توجد أطر للمساءلة مع مؤشرات الأداء والبيانات لمعرفة ما إذا كان الجزء الإقليمي يعمل بفعالية.

يعكس تصميم البرنامج أيضاً مجموعة واسعة من التدخلات (المحددة في شكل مخرجات متعددة - [راجع الملحق ٦](#)) والتي ربما لم تكن مدعومة بقصد جعل البرنامج شاملاً ولكنها شكلت خطر نشر البرنامج بشكل ضعيف جداً مع محدودية الموارد. وعلى وجه التحديد، كان لعنصر القطاع الخاص سبعة أنواع من التدخلات في جميع أنحاء البلدان المستهدفة، وأشار التقييم إلى أن بعض التدخلات إما لم تكن بدأت في وقت التقييم أو كانت في مرحلة ناشئة نسبياً.

تم تصميم البرنامج المشترك تقنياً لمعالجة الأسباب الهيكلية لعدم المساواة من خلال نهج ثلاثي الأبعاد يتضمن ثلاثة مجالات نتائج شاملة للجميع: (١) إزالة القوانين التمييزية وتعزيز بيئة سياسية مراعية للنوع الاجتماعي؛ و(٢) إنشاء قطاع خاص يستجيب للنوع الاجتماعي ويجذب النساء ويحافظ عليهن ويعززهن؛ و(٣) تحدي الصور النمطية المتعلقة بالنوع الاجتماعي حول مسؤوليات النساء والرجال فيما يتعلق بالرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل المنزلي لخلق فهم أفضل لأهمية التمكين الاقتصادي للمرأة في المنزل وفي العمل. استحوذت نظرية التغيير للبرنامج المشترك وإطار رصد البرنامج المرتبط بها ([راجع الشكل ٢](#)) على منهجها وتصميمها

وأشار التقييم إلى أن منطق تدخل البرنامج المشترك لإحداث التغيير عبر المستوى الكلي (القوانين والسياسات)، والمستوى المتوسط (المؤسسات والشبكات)، والمستوى الجزئي (المجتمعات والأفراد)، كان مدعوماً بالنموذج الاجتماعي الإيكولوجي،¹¹³ لتحقيق واستدامة التمكين الاقتصادي للمرأة. كما نظر في الحقائق السياقية وقدم نظرة شاملة لكيفية تخطيط البرنامج لمعالجة بعض التحديات عميقة الجذور التي تواجهها المرأة في المشاركة في سوق العمل

¹¹³النموذج الاجتماعي الإيكولوجي

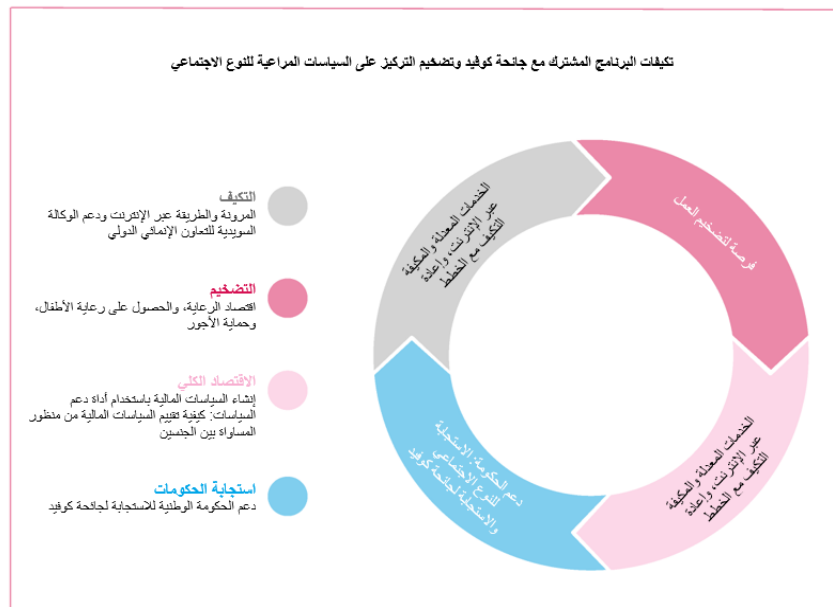
النتيجة ٣: لم يُظهر البرنامج المشترك قدرته على التكيف ومرونته للاستجابة لجائحة كوفيد-١٩ فحسب، بل تمكن أيضاً من استخدام الوباء كفرصة لتكرار رسائله بشأن مبادئ وممارسات التمكين الاقتصادي التحويلي المراعي للنوع الاجتماعي.

للتأثير على السياسات الحكومية من أجل الاستجابة المراعية لمنظور النوع الاجتماعي. كما استخدم الأدلة لتسهيل حوارات السياسات مع الشركاء الحكوميين والدوائر الثلاثية الأخرى لتعزيز الاستجابة المراعية للنوع الاجتماعي لجائحة كوفيد. على سبيل المثال، في فلسطين، حظي دعم البرنامج المشترك لـ "التحليل الاقتصادي النسوي حول تأثير جائحة كوفيد في الاقتصاد الفلسطيني" بتقدير خاص من الشركاء الحكوميين. وفقاً للشركاء، فإن دعم البرنامج المشترك في إنتاج أدلة مفيدة ساعدهم على تصميم وتنفيذ استجابة لجائحة كوفيد تستجيب للنوع الاجتماعي. وفي مصر، أعرب أصحاب المصلحة عن تقديرهم للدعم الذي يقدمه البرنامج المشترك لبرنامج التتبع العالمي للاستجابة للمساواة بين الجنسين في ظل جائحة كوفيد-١٩، وهو ما ساعد في توليد بيانات حول الاستجابات الحكومية التي أدمجت منظور المساواة بين الجنسين لمعالجة الوباء. وأشار أصحاب المصلحة الذين تم التشاور معهم إلى أن البيانات والدروس المستفادة قدمت إرشادات لصانعي السياسات وأدلة للمناصرين لضمان استجابة سياسية تراعي النوع الاجتماعي في مواجهة جائحة كوفيد-١٩ في مصر.

تم تنفيذ ما يقرب من نصف أنشطة البرنامج المشترك خلال جائحة كوفيد-١٩. وأشار التقييم إلى أن البرنامج قام بتكييف خطته لمواجهة التحديات التي فرضتها جائحة كوفيد-١٩ من خلال إظهار المرونة وتعديل أسلوب عمله. تم نقل معظم أنشطة بناء القدرات إلى الإنترنت، ودعم البرنامج النساء اللاتي تأثرن سلباً بالجائحة في الوصول إلى الخدمات الحكومية. وأعرب أصحاب المصلحة الذين تمت مقابلتهم بشكل خاص عن تقديرهم لدعم البرنامج المشترك لأصحاب الأعمال من النساء في الحصول على الخدمات التي تقدمها وزارة الاقتصاد الوطني في فلسطين. وبالمثل، أعربت صاحبات رياض الأطفال والمدارس الخاصة من النساء في الأردن عن تقديرهن لدعم البرنامج خلال جائحة كوفيد لمساعدتهن في الوصول إلى حزمة دعم الأجور التي أطلقتها الحكومة.

وعلى المستوى الاستراتيجي، أشار التقييم إلى أن البرنامج المشترك كان قادراً على دعم الاستجابة الوطنية المراعية للنوع الاجتماعي لجائحة كوفيد (راجع الشكل ٥). وقد قام بتكييف خطته للاستثمار في أبحاث السياسات والبيانات المتعلقة بجائحة كوفيد-١٩.

الشكل ٥: تعديلات البرنامج المشترك بسبب جائحة كوفيد-١٩ وتوسيع التركيز على السياسات المراعية للنوع الاجتماعي، التي وضعها فريق التقييم



أشار التقييم أيضاً إلى أن البرنامج المشترك كان قادراً على استخدام الجائحة لتكرار وتضخيم الرسائل حول الحاجة إلى الاقتصاد الكلي، وإجراءات التحول المراعي للنوع الاجتماعي، مع إيلاء اهتمام خاص لاقتصاد الرعاية، وساعات العمل المرنة، فضلاً عن المساواة في الأجور بين الجنسين. وتضمنت بعض المبادرات التي اعترف بها أصحاب المصلحة تقييم حزم التحفيز المالي من منظور المساواة بين الجنسين باستخدام "أداة مراعاة منظور النوع الاجتماعي في السياسات المالية: كيفية تقييم السياسات المالية من منظور المساواة بين الجنسين"،¹¹⁵ تقييم سياسات استجابة الاقتصاد الكلي لجائحة كوفيد-19 في المنطقة العربية والآثار المحتملة لاستجابات الاقتصاد الكلي والاستثمارات التي لا تراعي منظور النوع الاجتماعي،¹¹⁶ بالإضافة إلى مناقشات المائدة المستديرة حول السياسات بشأن دور اقتصاد الرعاية في تعزيز المساواة بين الجنسين بناءً على نتائج "تقدم المرأة في الدول العربية 2020: تقرير دور اقتصاد الرعاية في تعزيز المساواة بين الجنسين".¹¹⁷

أحاط التقييم علماً بعمل البرنامج المشترك مع النقابات والمنظمات العمالية للدعوة إلى الاهتمام بحقوق العمال والمساواة بين الجنسين خلال جائحة كوفيد-19 وما بعدها. على سبيل المثال، في مصر، حظيت جهود البرنامج المشترك في مجال المناصرة إلى السياسات لضمان المساواة في الأجور وإجازة الأمومة ومرافق رعاية الأطفال للعاملين في مجال الرعاية الصحية بتقدير أصحاب المصلحة. قام البرنامج المشترك بإعداد ورقة سياسات حول الآثار السلبية لجائحة كوفيد-19 على العاملين الصحيين (بقيادة "نقابة العاملين الصحيين") وضرورة معالجة قضايا التمييز بين الجنسين. في فلسطين، أعرب أعضاء النقابات عن تقديرهم للتقرير المدعوم من البرنامج المشترك - تأثير جائحة كوفيد-19 على سوق العمل في الأراضي الفلسطينية المحتلة.¹¹⁴ ووفقاً لهم، كان هذا الدليل مفيداً لتسليط الضوء على حقوق العمال والمساواة بين الجنسين خلال فترة الجائحة وما بعدها. وبالمثل، في الأردن، أعربت صاحبات رياض الأطفال والمدارس الخاصة من النساء عن تقديرهن للدعم الفني الذي يقدمه البرنامج المشترك لإطلاق اللجنة الوطنية لرياض الأطفال المستقلة لحماية حقوقهن خلال جائحة كوفيد-19 وما بعدها.

¹¹⁶ <https://arabstates.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/10/assessing-macro-economic-response-policies-to-covid-19-in-the-arab-region>
¹¹⁷ <https://egvDt.unwomen.org/en/digital-library/Dublications/2020/12/unDaid-care-report>

¹¹⁴ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/arabstates/-/ro-beirut/documents/publication/wcms_774731.pdf
¹¹⁵ https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_766991/lang-en/index.htm

٣,٢ الفعالية

سؤال التقييم ٢: إلى أي مدى ساهم البرنامج المشترك في إحداث تغييرات قانونية وسياسية تستجيب للنوع الاجتماعي، وإنشاء قطاع خاص مستجيب للنوع الاجتماعي، وتغيير الصور النمطية المتعلقة بالنوع الاجتماعي حول أدوار ومسؤوليات الرعاية للنساء والرجال؟

النتيجة ٤: كانت الإصلاحات السياسية والتشريعية من النتائج الرئيسية للبرنامج المشترك. وكانت الشراكات مع المؤسسات الحكومية؛ والقدرة على الاستفادة من الإرادة السياسية والخبرة الفنية والاستثمار لتوليد أدلة السياسات؛ والتعامل مع الأطراف الثلاثية¹¹⁸ من عوامل النجاح الرئيسية. ومع ذلك، كان هناك مجال لتحسين "قصة المساهمة" لهذه الإصلاحات السياسية والتشريعية وزيادة وضوح جدول الأعمال المعياري. كما يحتاج البرنامج المشترك إلى تعزيز تركيزه على تنفيذ الإصلاحات السياسية والتشريعية وتتبعها وإعداد تقارير عنها بشكل منهجي، بما في ذلك تخصيص الموارد للسياسات المراعية لمنظور النوع الاجتماعي.

من العودة إلى العمل من خلال تأمين رعاية الأطفال لأطفالهم إما في مرافق رعاية الأطفال أو في المنزل.¹²² أقر أصحاب المصلحة بدعم البرنامج المشترك لتنفيذ هذه اللائحة من خلال تصميم وإطلاق "برنامج رعاية" (باللغة العربية "رعاية") في عام ٢٠٢١.¹²³ وأشار التقييم إلى أن نتيجة هذا البرنامج قد تم الاعتراف بها من قبل الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي في مارس ٢٠٢٢.¹²⁴ وفقاً لسجلات "رعاية" اعتباراً من ديسمبر ٢٠٢١، تقدمت ٥,٤٨٤ أم من بين ٩,١٦٣ أمماً مؤهلة بطلب للحصول على المساعدة، وحصل عليها ٤,٧٥٧.

في فلسطين، تم تسليط الضوء على مساهمة البرنامج المشترك في رفع الحد الأدنى الوطني للأجور من خلال قرار مجلس الوزراء من قبل أصحاب المصلحة الذين تم التشاور معهم. وبالمثل، فإن مساهمتها في الاستراتيجية الوطنية للتشغيل (٢٠٢١-٢٠٢٥) مع الالتزام بتحسين آفاق التوظيف المستقبلية وتغطية الحماية الاجتماعية لجميع العمال، حظيت باعتراف واسع النطاق من قبل أصحاب المصلحة.

وقد أحاط التقييم علماً على وجه التحديد بالعمل المعياري الشامل للبرنامج المشترك للتأثير على الاعتراف باقتصاد الرعاية والاستثمار فيه على مستوى الاقتصاد الكلي. وفقاً للمشاركين في التقييم، كما كان للبرنامج المشترك دور فعال في تسهيل مناقشات السياسات بشأن اقتصاد الرعاية، باستخدام أدلة مثل "تقدم المرأة في الدول العربية ٢٠٢٠: دور اقتصاد الرعاية في تعزيز المساواة بين الجنسين". تم الاعتراف بالدعم الفني للبرنامج المشترك لتحديد احتياجات

وبرزت التغييرات المعيارية باعتبارها نجاحات رئيسية للبرنامج المشترك. وفقاً لبيانات رصد البرنامج،¹¹⁹ ساهم البرنامج المشترك في أكثر من ١٧ مقدمة أو تعديلاً على السياسات والتشريعات بشأن المساواة بين الجنسين خلال الفترة ٢٠١٩-٢٠٢١ في البلدان المستهدفة (بما في ذلك القوانين والمواد والمراسيم والقرارات). وقد أكد التقييم صحة هذه التغييرات المعيارية من خلال مصادر متعددة¹²⁰ وأشار إلى أن البرنامج المشترك قد تجاوز هدفه العام المخطط له المتمثل في تحقيق ١٢ تغييراً معيارياً بنهاية عام ٢٠٢٣.¹²¹ ووفقاً لأصحاب المصلحة الذين تمت استشارتهم، فإن الإصلاحات التشريعية والسياسية التي ييسرها البرنامج المشترك لديها القدرة للتأثير وإحداث التغيير على نطاق واسع. للحصول على قائمة شاملة بالتعديلات المعيارية ومساهمة البرنامج المشترك، راجع الملحق ٤ وراجع الأقسام الوطنية في الملحق ٥.

تضمنت بعض التغييرات المعيارية الرئيسية التي أبرزها أصحاب المصلحة القرارات الوزاريين (رقم ٤٣ و ٤٤) الصادرين عن وزارة القوى العاملة المصرية والتي تمنح المرأة الحق في العمل في أي وظيفة أو مهنة بغض النظر عن جنسها (القرار الوزاري ٢٠٢١/٤٣) والسماح للنساء بالعمل في أي منشأة في أي وقت من الليل إذا رغبن في ذلك مع اتخاذ الاحتياطات اللازمة حفاظاً على صحتهن (القرار الوزاري رقم ٢٠٢١/٤٤).

في الأردن، حظيت مساهمة البرنامج المشترك في تنظيم الحماية الاجتماعية للأمم المتحدة بموجب قانون الضمان الاجتماعي بتقدير واسع النطاق لأنه مكن الأمهات العاملات

¹¹⁸ يتبع الهيكل الثلاثي للحكومات والشركاء الاجتماعيين في اقتصاد الدول الأعضاء مناقشة معايير وسياسات العمل توضيحها بشكل مفروح. منظمة العمل الدولية هي الوكالة الثلاثية الوحيدة التابعة للأمم المتحدة التي تضم ممثلين عن الحكومة وأصحاب العمل والعمال.

¹¹⁹ التقرير السنوي للبرنامج المشترك ٢٠٢١
¹²⁰ التحقق من وثائق سياسة الجريدة الفعلية من خلال المواقع الحكومية (وزارات العمل الوطنية والقوى العاملة والشباب والاقتصاد الوطني؛ والمجلس القومي للمرأة؛ وغيرها من المواقع الإلكترونية لأصحاب المصلحة الوطنيين وكذلك المواقع الإلكترونية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، ومنظمة العمل الدولية، والموقع الإلكتروني لمنظمة تمكين المرأة، ووسائل التواصل الاجتماعي، وما إلى ذلك)، مقابلات ومناقشات جماعية مع صانعي السياسات.
¹²¹ تجاوز البرنامج هدفه المتمثل في إجمالي ١٢ تعديلاً على السياسات (مؤشر البرنامج ١.١).
¹²² كما سمح لمراكز رعاية الأطفال المسجلة بالحصول على مزايا نقدية مباشرة لتغطية التكاليف التشغيلية.

¹²³ تقييم تأمين الأمومة في الأردن https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_776223/lang-en/index.htm

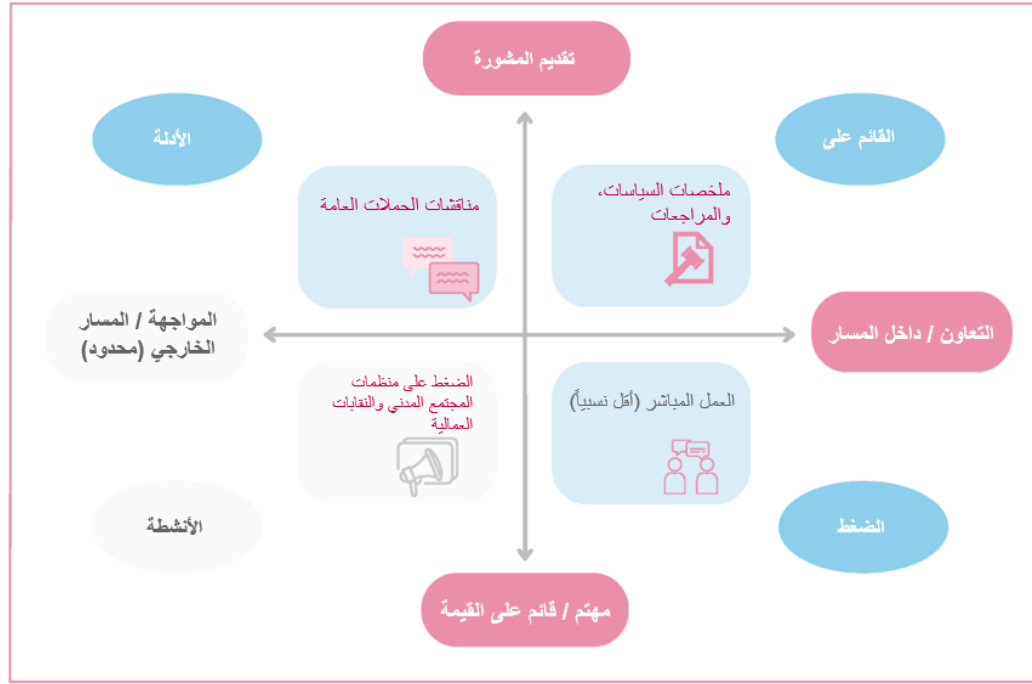
¹²⁴ التقرير السنوي للبرنامج المشترك ٢٠٢١

تقديم المشورة والمناصرة والضغط. علاوة على ذلك، استخدم أربع وسائل معيارية: الأدلة/الأبحاث، والتعاون (باستخدام الثقة والمسار الداخلي)، والمصلحة المشتركة والمشاركة القائمة على القيمة، مع بعض الضغط (خارج المسار مع منظمات المجتمع المدني والنقابات العمالية) للتأثير على التغييرات المعيارية (راجع الشكل ٦ الذي يعكس النهج المؤثر على سياسات البرنامج المشترك)

الاستثمار العام في قطاعات اقتصاد الرعاية؛¹²⁵ وتقدير تكاليف الاستثمار لتلبية هذه الاحتياجات؛ وتقييم العوائد الاقتصادية لهذه الاستثمارات على المدى القصير والطويل وتقديرها.

استناداً إلى نموذج نهج التأثير على السياسات المعيارية الذي وضعه ستارت وهولاند (٢٠٠٤)،¹²⁶ أشار التقييم إلى أن البرنامج المشترك استخدم في المقام الأول ثلاثة نهج رئيسية:

الشكل ٦: نموذج نهج التأثير على سياسات البرنامج المشترك، الذي أعده فريق التقييم



<https://www.files.ethz.ch/isn/126763/S252.pdf> 126

¹²⁵ خاصة الصحة العامة، والرعاية الطويلة الأجل، ورعاية وتنمية الطفولة المبكرة، والتعليم.

منظور المساواة بين الجنسين؛ واستخدام الحوار الاجتماعي بين الممثلين الثلاثة لتسهيل التغييرات المعيارية والتشريعية؛ فضلاً عن الاستثمار الاستراتيجي لإنشاء أدلة عالية الجودة كعوامل نجاح رئيسية لتحقيق مجموعة من الإصلاحات السياسية والتشريعية المراعية لمنظور النوع الاجتماعي (راجع الشكل ٧).

وقد ساهم استخدام البرنامج المشترك لمجموعة متنوعة ومتكاملة من النهج في تحقيق هذه النتائج. القدرة على عقد الاجتماعات للبرنامج المشترك باعتباره شريكاً حكومياً موثقاً به لتسهيل حوار السياسات؛ وقدرته على الاستفادة من الالتزامات السياسية بشأن التمكين الاقتصادي للمرأة؛ الخبرة الفنية مثل القدرة على مراجعة سياسات العمل من

الشكل ٧: العوامل المساهمة الناجحة للبرنامج المشترك والتي تؤثر على التغييرات المعيارية (أعدتها فريق التقييم)



مصر والأردن).

وعلى الرغم من هذه النجاحات، فإن بعض المجالات تحتاج إلى مزيد من الاهتمام والتحسين. وأشار التقييم إلى أن التزامات الحكومة الوطنية بتفعيل التغييرات المعيارية، مثلاً من خلال الميزانية المخصصة، لم تكن واضحة ولم يتم إعداد تقارير عنها بشكل جيد. وكان هذا هو المجال الذي يحتاج فيه البرنامج المشترك إلى مواصلة تعزيز تركيزه لضمان تنفيذ التغييرات السياسية والتشريعية ورصدها وإعداد تقارير عنها بشكل فعال. وفي هذا الصدد، أوصى التقييم بضرورة جمع البيانات مقابل مؤشر النتيجة ١ "النسبة المئوية للتغيير في تخصيص الموارد للسياسات المراعية لمنظور النوع الاجتماعي" وإعداد تقارير عنها بشكل منهجي.

بالإضافة إلى ذلك، أشار التقييم إلى المدخلات المنهجية للبرنامج المشترك لتعزيز القدرات المؤسسية لتطوير وتنفيذ سياسات وبرامج تستجيب للنوع الاجتماعي من أجل التمكين الاقتصادي في البلدان المستهدفة. وتشمل بعض النتائج الملحوظة التي اعترف بها أصحاب المصلحة مساهمة البرنامج المشترك في إنشاء ودعم وحدات معنية بالنوع الاجتماعي مثل وزارة القوى العاملة في مصر، ووزارة الاقتصاد الوطني في فلسطين، ووزارة العمل في الأردن. وفي هذا الصدد، أعرب أصحاب المصلحة عن تقديرهم لتدريب الموظفين الحكوميين على وضع السياسات المراعية للنوع الاجتماعي وعلى منع العنف والتحرش في مكان العمل في مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية ومساهمته في تطوير كادر من مفتشي العمل من وزارة العمل لإجراء تفنيس عمل يراعي الفوارق بين الجنسين (في

اختبار افتراضات نظرية التغيير: تشير الأدلة إلى أن منطق تدخل البرنامج المشترك لتوفير الدعم الفني للحكومة من أجل التغييرات المعيارية واستخدام الحوار الاجتماعي بين الممثلين الثلاثة لتسهيل التغييرات المعيارية والتشريعية كان صحيحاً وحقق نجاحات. ومع ذلك، فإن الافتراض بأن القدرات المعززة للسلطات الوطنية لدعم ترجمة الأطر التشريعية والسياسية ستترجم إلى تخطيط مالي براعي النوع الاجتماعي لم يتم تحقيقه وإثباته بعد.

ويحتاج تخطيط ورصد العمل المعياري للبرنامج المشترك أيضاً إلى بعض الاهتمام والتحسين. لم توضح خطط البرنامج المشترك بشكل منهجي التغييرات المعيارية المحددة التي كان يستهدف تعديلها/تغييرها، مما يجعل من الصعب تقييم التعديلات المعيارية التي كان البرنامج المشترك يخطط لاستهدافها مقابل ما تم تحقيقه. كما اعتمد البرنامج المشترك على بعض التدخلات الجارية لبرامج أخرى لمنظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة - وهي ممارسة جيدة من حيث الكفاءة والاستدامة - لكن تخطيطه لم يشر في كل الأوقات إلى المرحلة التي ينضم فيها البرنامج المشترك إلى مسار التغيير المعياري وبالتالي ما الذي سيتم التركيز عليه لتحقيق التغيير المقصود. لم تقم أنظمة الرصد التابعة للبرنامج المشترك بتتبع وتوثيق عملية تحقيق التغييرات المعيارية المخطط لها بشكل منهجي، مما جعل من الصعب تقييم ما إذا كانت إجراءات البرنامج المشترك قد أثرت أو ساهمت في التغييرات المعيارية المخطط لها إلى جانب الوكالات أو البرامج الأخرى، أو إلى أي مدى تم ذلك. على الرغم من أن الإسناد الواضح لهذه التغييرات كان من الصعب تقييمه، إلا أن أطر الرصد والتعلم الخاصة بالبرنامج المشترك كان ينبغي أن تتضمن خططاً وطرقاً لتوثيق مساهمته في هذه التغييرات.¹²⁷ وقد لوحظت مخاوف مماثلة في استجابة الرواد. وقد صنف الرواد بالإجماع التمكين الاقتصادي للمرأة والعمل اللائق على رأس جدول أعمال السياسات، مما يؤكد أهمية وقيمة عمل البرنامج المشترك. ومع ذلك، أشار التقييم إلى أن الرواد لم يكونوا على علم بالمساهمة المحددة التي تقدمها هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية نحو التغييرات المعيارية من خلال البرنامج المشترك. لقد نظروا إلى كلا الكيانين كمناصرين للتغييرات المعيارية، لكنهم رأوا جهات فاعلة آخرين بما في ذلك البنك الدولي والمنظمات النسائية كأصحاب المصلحة الرئيسيين. ووفقاً لبعض الرواد، كانت التغييرات المعيارية خطوة حاسمة، ولكن يجب إيلاء اهتمام متساو للتنفيذ ورصد التنفيذ والأثر. رأى معظمهم أن المؤسسات الاجتماعية، بما في ذلك المؤسسات الدينية، هي المعارض الرئيسي للتغييرات المقصودة، مما يشير إلى أن هناك حاجة إلى مزيد من العمل بشأن تغيير الأعراف الاجتماعية المتعلقة بأدوار الجنسين (لمزيد من التفاصيل حول وجهة نظر القادة، راجع الملحق ٣).

¹²⁷ راجع على سبيل المثال، رصد وتقييم تأثير السياسات والمناصرة، ورقة عمل معهد التنمية الخارجية ٣٩٥

النتيجة ٥: دعمت تدخلات البرنامج المشترك المتعددة تحول المساواة بين الجنسين في القطاع الخاص. وقد بدأت بعض التدخلات توتي ثمارها ولكن تم تنفيذها على نطاق صغير نسبياً، في حين أن بعضها الآخر كان لا يزال في مرحلة ناشئة نسبياً. وللمضي قدماً، يحتاج البرنامج المشترك إلى توحيد التدخلات التي نجحت بشكل جيد ومنحها أولوية والتركيز عليها وتوسيع نطاقها.

أشار أصحاب المصلحة إلى أن نهج بناء القدرات من خلال برنامج اعتماد مديري الشركات قد ساعد على توسيع مجموعة النساء ليتم تعيينهن في مجالس إدارة الشركات. وأشار التقييم إلى أن البرنامج المشترك في مصر نجح في الحصول على ما مجموعه ٦٧ موظفة¹³⁰ حاصلين على شهادة الإدارة ومديري الشركات حتى نهاية عام ٢٠٢١، وحصل ٥٠ في المائة (٣٤ منهم) على مناصب في مجالس إدارة الشركات المختلفة¹³¹. وقدم خريجو البرنامج المعتمدون الذين استشارهم التقييم تعليقات إيجابية حول أهمية البرنامج واستخدامه.

وفي الوقت نفسه، عمل البرنامج المشترك في شراكة وثيقة مع هيئة الرقابة المالية والمجلس القومي للمرأة في مصر لتسهيل التغييرات المعيارية التي أدت إلى إصدار هيئة الرقابة المالية مرسوماً¹³² لتعزيز تمثيل المرأة في مجالس إدارة الشركات المالية غير المصرفية. وألزم المرسوم الجديد تمثيل المرأة بما لا يقل عن ٢٥ في المائة، أو وجود امرأتين على الأقل في مجالس إدارة المؤسسات المالية غير المصرفية¹³³.

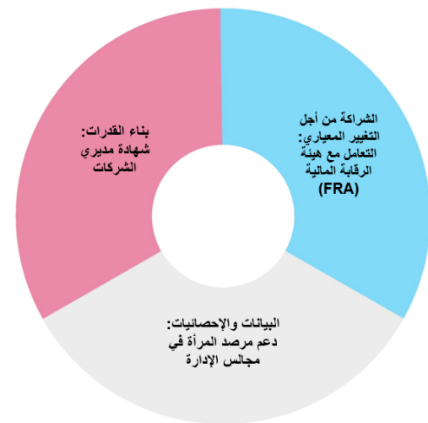
استثمر البرنامج المشترك أيضاً في إنتاج بيانات وإحصاءات مفيدة حول تمثيل المرأة في مجالس الإدارة من خلال دعم مرصد المرأة في مجالس الإدارة في كلية إدارة الأعمال بالجامعة الأمريكية بالقاهرة. أصدر مرصد المرأة في مجلس الإدارة تقارير سنوية لرصد المرأة في مجالس الإدارة¹³⁴ وقاعدة بيانات المرأة المصرية المؤهلة للانضمام إلى مجالس الإدارة، قائمة بأسماء القيادات النسائية العليا في المناصب العليا. ووفقاً لأصحاب المصلحة الذين تمت استشارتهم، ساعدت البيانات في تشكيل نهج قائم على الأدلة لتعزيز القيادة النسائية في مؤسسات القطاع الخاص.

وأشار التقييم إلى نهج الحوار الاجتماعي الثلاثي الذي يتبعه البرنامج المشترك والذي يشمل تمثيل المرأة وصوتها على المستوى القطاعي ومستوى المؤسسات من أجل تطوير اتفاقات المفاوضة الجماعية المراعية لمنظور النوع الاجتماعي. على سبيل المثال، في فلسطين، تم التوصل إلى اتفاقيتين للمفاوضة الجماعية بشأن تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي بين الشركات والاتحاد العام لنقابات العمال

استخدم البرنامج المشترك مجموعة واسعة من التدخلات لدعم التحول في المساواة بين الجنسين في القطاع الخاص. وشمل تصميم البرنامج المشترك ما مجموعه سبعة تدخلات مختلفة لتحويل القطاع الخاص (راجع الملحق ٦ بشأن تقييم قابلية التقييم). وأشار التقييم إلى أن بعض التدخلات بدأت توتي ثمارها، ولكن يجري تنفيذها على نطاق صغير نسبياً. وشمل ذلك العمل على زيادة عدد النساء في مجالس إدارة الشركات والبنوك في مصر؛ ونهج مبادئ تمكين المرأة WEPS؛ والشراكة مع اتحاد الصناعات المصرية لتدريب الصناعات والشركات على سياسات الموارد البشرية المستجيبة للنوع الاجتماعي¹²⁸ واتفاقات المفاوضة الجماعية المستجيبة للنوع الاجتماعي من خلال الحوار الاجتماعي الثلاثي.

وكان نموذج البرنامج المشترك لزيادة القيادة النسائية في القطاع الخاص من خلال مبادرة المرأة في مجالس الإدارات في مصر يعمل بشكل جيد. وفقاً لتقرير رصد المرأة في مجالس الإدارة، كانت هناك زيادة في تمثيل المرأة في مجالس الإدارة من ١٠ في المائة في عام ٢٠١٩ إلى ١٦,٧ في المائة في عام ٢٠٢١. ووفقاً لأصحاب المصلحة الذين تمت استشارتهم، لعب البرنامج المشترك دوراً رئيسياً في هذا المجال من خلال تبني ثلاثة نهج والتي ساهمت بشكل جماعي في تحقيق ذلك (راجع الشكل ٨).

الشكل ٨: المرأة في مجالس الإدارة: نهج البرنامج المشترك في مصر



¹²⁸تقارير التقييم اللاحقة لأكاديمية الموارد البشرية والنوع الاجتماعي.
¹²⁹تم تطويره من قبل مرصد النساء في مجلس إدارة في كلية إدارة الأعمال بالجامعة الأمريكية بالقاهرة. يحتوي التقرير على رقم إجمالي وبيانات مصنفة حسب القطاع حول نسبة النساء في مجالس الإدارة.
¹³⁰التقرير المرحلي السنوي للبرنامج المشترك لعام ٢٠٢١ - السنة الثالثة
¹³¹تم تعيين ٣ منهم في مجالس إدارة الشركات في مصر، وتم ترشيح ١١ منهم لمركز مديري مؤسسة التمويل الدولية في نيويورك و ٢٠ لقيادة مجالس الإدارة.
¹³²صدر مجلس إدارة الهيئة العامة للرقابة المالية قراراتين (رقم ١٢٣ و ١٢٤) في عام ٢٠١٩ يقضيان بأن يكون لدى كل من الشركات المدرجة والمؤسسات المالية غير المصرفية امرأة واحدة على الأقل في مجلس الإدارة بحلول نهاية عام ٢٠٢٠.
¹³⁴يحتوي التقرير على رقم إجمالي وبيانات مصنفة حسب القطاع حول نسبة النساء في مجالس الإدارة.

من تحديد الأولويات والتركيز على بعض المجالات الرئيسية لتحقيق نتائج مستدامة على نطاق واسع. على سبيل المثال، استناداً إلى بيانات أداء البرنامج المشترك لعام ٢٠٢١، أشار التقييم إلى أن العمل المتعلق باعتماد القطاع الخاص لمدونات قواعد السلوك بشأن العنف في العمل بما يتماشى مع معايير العمل الدولية (النتائج ٢،٦) لم يتحقق بعد في مصر وفلسطين.¹³⁶ وبالمثل، فإن عمل البرنامج المشترك بشأن استثمار القطاع الخاص والحكومة في مرافق رعاية الأطفال وتحقيق التوازن بين العمل والحياة في مكان العمل¹³⁷ لم يبدأ في مصر إلا مؤخراً (بالشراكة مع اليونيسف مع إطلاق أدلة حول "دراسة جدوى لرعاية الأطفال المدعومة من قبل أصحاب العمل في مصر"¹³⁸).

وبشكل عام، كانت بعض النهج والنماذج تسفر عن نتائج ولكن يجري تنفيذها على نطاق صغير ويمكن النظر في إمكانية توسيع نطاقها. لكن البرنامج المشترك كان يركز على مجموعة واسعة من التدخلات، ومن أجل المضي قدماً، سيحتاج إلى تحديد أولويات التدخلات التي نجحت بشكل جيد، والتعمق فيها، وتوسيع نطاقها لتعزيز مكاسبها والحفاظ على النتائج التي تم تحقيقها.

اختبار افتراضات نظرية التغيير: أظهرت الأدلة أن منطق تدخل البرنامج المشترك المتمثل في استخدام نهج متعدد الأوجه لتطوير قطاع خاص مستجيب للنوع الاجتماعي، مثل زيادة عدد النساء في المناصب القيادية، وإصلاح سياسات الشركات لصالح المساواة بين الجنسين، وتعزيز الشراكة بين أصحاب العمل ومنظمات العمال من خلال الاستجابة للنوع الاجتماعي كانت اتفاقيات المفاوضة الجماعية وكذلك استخدام مبادئ تمكين المرأة هو امر مقبول، وقد بدأ ذلك في إظهار النتائج. ومع ذلك، فإن الطموح للعمل على تدخلات متعددة يمثل مخاطرة بانتشار البرنامج بشكل ضعيف للغاية.

الفاستونية. أشار أصحاب المصلحة الذين تم التشاور معهم إلى أن اتفاقيات المفاوضة الجماعية تعكس التزاماً مشتركاً من جانب أصحاب العمل والنقابات العمالية لمعالجة عدم المساواة بين الجنسين من خلال ضمان الأجر المتساوي مقابل العمل ذي القيمة المتساوية، وتوفير الإجازة الوالدية والعائلية ومعالجة العنف القائم على النوع الاجتماعي في العمل.¹³⁵ كما أشار أصحاب المصلحة إلى أن اتفاقيات المفاوضة الجماعية مع تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي كانت مفيدة في تعزيز التعافي الشامل والمستدام والمرن من جائحة كوفيد-١٩، وضمان الأمن الاقتصادي.

وقد بدأت تدريب المجالات والشركات في مصر في تعديل سياسات الموارد البشرية لديها لتكون أكثر شمولاً للمساواة بين الجنسين من خلال شراكة البرنامج المشترك مع أكاديمية الموارد البشرية والنوع الاجتماعي التابعة لاتحاد الصناعات المصرية، في تحقيق النتائج. وأشار التقييم إلى أن جميع الشركات المدربة (١٥ شركة، الهدف الأصلي كان ١٠) نجحت في مراجعة سياسات الموارد البشرية الخاصة بها لتكون أكثر شمولاً للنوع الاجتماعي. وكان لهذه الشراكة من حيث تصميمها هدف متواضع، ولكنها أظهرت نجاحاً يثير إلى أن الشراكة القائمة والترتيبات المؤسسية لديها القدرة على تحقيق النتائج على نطاق أوسع.

وأخيراً، أثبت نهج تمكين المرأة الذي يطبقه البرنامج المشترك أنه أحد النهج الناجحة على المستوى الإقليمي والوطني مع إمكانية التوسع. وتتم تغطية هذا الأمر ضمن النتيجة ٦.

وأشار التقييم إلى ردود فعل إيجابية بشكل عام من أصحاب المصلحة حول هذه النماذج مما يشير إلى قدرتها على تعزيز تمثيل المرأة في مناصب صنع القرار في القطاع الخاص. غير أن التقييم لاحظ أن تصميم البرنامج المشترك ينطوي على الكثير من التدخلات المخطط لها (١٤ تدخلًا) لدعم التحول في المساواة بين الجنسين في القطاع الخاص، وبعضها، وإن كان ذا صلة، إما في مرحلة مبكرة أو لم يبدأ بعد. ووفقاً لبعض أصحاب المصلحة، فإن هذا يشكل مخاطرة تتمثل في انتشار البرنامج المشترك بشكل ضئيل للغاية، بدلاً

والدية وترتيبات عمل مرنة في القطاعات المختارة.

¹³⁸ <https://www.unicef.org/epvpt/press-releases/employer-supported-childcare-significance-employees-and-early-childhood-development>

¹³⁵ تم توثيق وجهات نظر مماثلة تشير إلى كيف يمكن لاتفاقيات المفاوضة الجماعية المراعية للنوع الاجتماعي أن تعزز المساواة بين الجنسين وتعزز الإنماج. راجع: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_843973/lang-en/index.htm

¹³⁶ التقرير السنوي للبرنامج المشترك ٢٠٢١. نجح هذا العمل في الأردن حيث أصبح إلزامياً بموجب اللوائح الداخلية.

¹³⁷ مخطط في مصر والأردن فقط. وفي الأردن، كان الأمر قوياً حيث كان القانون ملزماً للشركات بتوفير إجازة

النتيجة ٦: تمكن البرنامج المشترك من توضيح طرق تطوير قطاع خاص مستجيب للنوع الاجتماعي في البلدان المستهدفة وكذلك في منطقة الدول العربية من خلال مبادئ تمكين المرأة (WEPS). ومع ذلك، هناك حاجة إلى بذل المزيد من الجهود في المنطقة لتحويل مبادرات تمكين المرأة إلى إجراءات تحويلية، وتوسيع نطاق التدخلات والحفاظ على النتائج. كما يلزم أيضاً إيلاء اهتمام خاص لشركات القطاع الخاص الأصغر حجماً.

المماثل، مثل شبكة تمكين المرأة في الأردن. ويجري الإعداد لإنشاء شبكة مماثلة في فلسطين. ومن المتوقع أن تساعد هذه الشبكات على تبادل الخبرات والمعرفة في المستقبل.

ولكن كانت هناك بعض القيود. وكما يتضح من بيانات أداء البرنامج المشترك، كان عدد الموقعين على برنامج تمكين المرأة، باستثناء الأردن، متواضعا نسبياً، مما يشير إلى الحاجة إلى توسيع نطاق هذا النهج. وفي الأردن، تم الاستشهاد بأخصائي متخصص في القطاع الخاص باعتباره أحد الأسباب الرئيسية لارتفاع عدد الموقعين على برنامج تمكين المرأة في البلاد. علاوة على ذلك، أشار أصحاب المصلحة إلى أن التوقيع على مبادئ تمكين المرأة كان البداية وأنه يتعين بذل المزيد من الجهود لتنفيذ الالتزامات، لا سيما بين شركات القطاع الخاص الأصغر حجماً. ووفقاً لهم، هناك حاجة إلى مزيد من العمل المتعمق لتوفير الدعم الفني للموقعين على برنامج تمكين المرأة، على سبيل المثال من خلال التوجيه والتدريب وشبكة الأقران والتبادل لترجمة الالتزامات إلى أفعال.

وأشار التقييم أيضاً إلى أن البرنامج المشترك يفتقر إلى خريطة طريق لتوجيه والإشراف على ترجمة التزامات برنامج تمكين المرأة إلى إجراءات فعلية ضمن مجموعة محددة من الجداول الزمنية. قام المكتب الإقليمي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بتطوير استراتيجية إقليمية لبرنامج تمكين المرأة وخريطة طريق تتضمن جداول زمنية تقديرية للمشاركة (راجع الشكل ٩). ويحتاج البرنامج المشترك إلى تفعيل هذه الاستراتيجية على المستوى الوطني من خلال تطوير خطة عمل وطنية ورسم خرائط التقدم السنوي لمبادئ برنامج تمكين المرأة مقابل خريطة الطريق وإعداد التقارير عنها. وكان من شأن ذلك أن يساعده على توفير إشراف أفضل على رحلة الموقعين على مبادئ تمكين المرأة والوصول إلى نطاق أوسع.

ووفقاً لبعض أصحاب المصلحة الذين تمت استشارتهم، كان البرنامج المشترك يفتقر أيضاً إلى ترتيب مؤسسي وطني، مثل لجنة وطنية، لتوفير الإشراف والمتابعة للالتزامات برنامج تمكين المرأة. وفي هذا الصدد، أشار التقييم إلى مثال استشرافي في مصر. وعمل البرنامج المشترك في مصر على ربط مبادرات تمكين المرأة بمبادرة تسريع سد الفجوة بين الجنسين¹⁴⁰ التي استضافتها وزارة التعاون الدولي والمجلس القومي للمرأة. ومن خلال الانضمام إلى عملية

عزز البرنامج المشترك دور شركات القطاع الخاص في البلدان المستهدفة من خلال مبادرات تمكين المرأة باعتبارها شبكة عالمية من رواد المساواة بين الجنسين. وقد انعكس ذلك في زيادة عدد الموقعين على مبادرات تمكين المرأة في جميع البلدان المستهدفة بالبرنامج المشترك من عام ٢٠١٨ إلى عام ٢٠٢١: مصر ٢٢ إلى ٤٢؛ الأردن ٧ إلى ٦١؛ وفلسطين ٧ إلى ١٤. وعلى المستوى الإقليمي، ساهم البرنامج المشترك أيضاً في زيادة إجمالية في عدد الموقعين على مبادئ تمكين المرأة، حيث ارتفع من ١٧٤ في عام ٢٠١٨ إلى ٣٣٨ في عام ٢٠٢١. كما ساهم البرنامج في انضمام بورصتي مصر وفلسطين إلى مبادرات تمكين المرأة في عام ٢٠٢١.

أقر أصحاب المصلحة الذين تم التشاور معهم بأن البرنامج المشترك قد أظهر نموداً قوياً من خلال مبادرات تمكين المرأة لتنفيذ ممارسات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في القطاع الخاص. وفي هذا الصدد، أعربوا عن تقديرهم لنهج البرنامج المشترك في توفير الدعم الفني ودعم بناء القدرات لترجمة التزاماتهم إلى أفعال وتسهيل السياسات المراعية للنوع الاجتماعي وتوفير بيئة عمل مواتية. وأشار التقييم إلى المساعدة التي يقدمها البرنامج المشترك إلى الشركات لتقييم أداء مؤسساتها في مجال المساواة بين الجنسين من خلال أداة تحليل الفجوة بين الجنسين التابعة إلى برنامج تمكين المرأة،¹³⁹ والتوجيه التقني والتدريب لمنسقي النوع الاجتماعي لقيادة وضع وتنفيذ خطط عمل مراعية للمنظور النوع الاجتماعي في سياسات شركاتهم.

وأشار التقييم أيضاً إلى النتائج الناشئة التي تترجم التزامات تمكين المرأة إلى إجراءات ملموسة. على سبيل المثال، في فلسطين، اعتمد ستة من الموقعين على برنامج تمكين المرأة سياسات تستجيب للنوع الاجتماعي وتعكس ترتيبات العمل المرنة؛ آليات تقديم الشكاوى عبر الإنترنت بشأن التحرش الجنسي في مكان العمل؛ سياسات الموارد البشرية لتعزيز إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة؛ وإجراءات الشراء لصالح المنتجات التي تصنعها النساء. وفي الأردن، قام اثنان من الموقعين على برنامج تمكين المرأة بمراجعة عمليات شركتيهما (التوظيف والمشتريات) بحيث تراعي النوع الاجتماعي وتعزز تمثيل المرأة في القوى العاملة لديهما.

وأشار التقييم إلى بعض الأمثلة الجيدة لتبادل المعرفة والتعاون بين الموقعين على مبدأ تمكين المرأة ذوي التفكير

¹⁴⁰ خطة عمل تسريع سد الفجوة بين الجنسين: مصر

<https://weps-gapanalysis.org/139>

اختبار افتراضات نظرية التغيير: إن افتراض نظرية التغيير بأن الشراكة مع الحكومة والقطاع الخاص ستحفز التأثير على نطاق واسع والتغيير المنهجي هو افتراض صحيح جزئياً. ورغم أن منطق التدخل الذي يعتمد البرنامج المشترك قوي، إلا أن النتائج الفعلية لم تتحقق بالكامل بعد.

تسريع الأعمال، كانت الشركات تصادق على مبادئ تمكين المرأة وتوقع عليها، وكان المجلس القومي للمرأة، بصفته المنسق الوطني للمنصة يشرف على التقدم المحرز في تحقيق التزامات تمكين المرأة. ومن الممكن تكرار مثل هذا الترتيب المؤسسي، إذا تم تنفيذه بشكل جيد، في بلدان أخرى.

الشكل ٩: خارطة طريق معيارية للشركات في الدول العربية نحو مبادئ تمكين المرأة (WEPEs)



النتيجة ٧: أشرك البرنامج المشترك كلاً من الرجال والنساء حول تغيير الأعراف الاجتماعية المتعلقة بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل المنزلي. ومع ذلك، لا يمكن تحديد ما إذا كانت الأعراف الاجتماعية قد تغيرت و/أو إلى أي مدى قد تغيرت بسبب تدخل البرنامج بسبب غياب بيانات تقيس تغيير الأعراف الاجتماعية. كان نموذج البرنامج المشترك لتحدي وتغيير التمييز المهني على أساس النوع الاجتماعي بمثابة خطوات في الاتجاه الصحيح ولكنه يحتاج إلى مشاركة طويلة المدى وتدخلات للمتابعة.

نسبياً للتأثير على التغيير التحولي المستدام للنوع الاجتماعي. ويمكن اعتبار هذه التدخلات خطوات أولى في الاتجاه الصحيح لتحدي وتغيير الأعراف الاجتماعية للنوع الاجتماعي بشأن التمييز المهني ولكنها تحتاج إلى مزيد من المشاركة والمتابعة على المدى الطويل. علاوةً على ذلك، وفقاً لأصحاب المصلحة، يجب إضفاء الطابع المؤسسي على بعض المبادرات في الحكومة (مثل التعليم والتدريب التقني والمهني في مصر وكذلك الشراكة مع وزارة الرياضة في الأردن) من أجل الاستدامة والتأثير لأن البرنامج المشترك ربما لا يمكنه الاستمرار في الاستثمار في بناء المهارات الفردية.

وأشار التقييم إلى عمل البرنامج المشترك للتأثير على الاعتراف باقتصاد الرعاية والاستثمار فيه على مستوى الاقتصاد الكلي (مشمول في النتيجة ٣).

وأشار التقييم أيضاً إلى أن البرنامج المشترك ينسق بشكل وثيق مع برنامج الرجال والنساء من أجل المساواة بين الجنسين، الذي تموله الجهة المانحة المشتركة، الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي، وتم تنفيذه في العديد من البلدان العربية بما في ذلك البلدان المستهدفة بالبرنامج المشترك. على الرغم من أن البرنامج المشترك عمل مع هذا البرنامج بشكل خاص في أنشطة رفع مستوى الوعي العام، إلا أنه كان هناك مجال لتحقيق المزيد من الوضوح والتكامل بين كلا البرنامجين للتأثير بشكل جماعي على الأعراف الاجتماعية المتعلقة بتغيير عمل النوع الاجتماعي. وكان من المفيد توضيح المجموعة المستهدفة للبرنامج المشترك في مقابل هدف برنامج الرجال والنساء من أجل المساواة بين الجنسين. على سبيل المثال، وفقاً لبعض أصحاب المصلحة الذين تم التشاور معهم، كان البرنامج المشترك في وضع أفضل للتأثير على اقتصاد الرعاية على مستوى سياسات الاقتصاد الكلي، في حين كان برنامج الرجال والنساء من أجل المساواة بين الجنسين في وضع أفضل للتركيز على التغييرات على مستوى المجتمع والفرد لتعزيز قيمة أعمال الرعاية، مثل زيادة الوقت الذي يقضيه الرجال والفتيان في تقديم الرعاية والمسؤوليات المنزلية. وكان من شأن هذا أيضاً أن يساعد البرنامج المشترك في التركيز على عدد قليل

طبق البرنامج المشترك نهجاً تحويلياً للنوع الاجتماعي¹⁴¹ من خلال إشراك الرجال والنساء والمؤسسات (المجتمع والشركات وما إلى ذلك) حول تغيير الأعراف الاجتماعية. على وجه التحديد، ركز على تعزيز قيمة أعمال الرعاية للمرأة والتفاهم المتساوي والجماعي للرعاية غير مدفوعة الأجر والأعمال المنزلية وتشجيعها على دخول مهن مختلفة للقضاء على التمييز المهني الأفقي والرأسي. واعتمد هذا العمل بشكل كبير على مبادرات المناصرة والتوعية العامة من خلال حملات التوعية بشكل رئيسي. وأشارت بيانات رصد البرنامج من التقرير السنوي لعام ٢٠٢١، إلى أن البرنامج المشترك وصل بهذه المعلومات إلى ما يقارب ٣١٠,٠٠٠ شخصاً، متجاوزاً الهدف المحدد له. ومع ذلك، كانت "بيانات الوصول" محدودة في الإشارة إلى تأثير انتشار الحملة والمناصرة أو حتى التقاط ردود الفعل النوعية للحملة - تعليقات المشاهدين أو المناقشات أو الإعجابات أو المشاركات. وكانت محدودة في قدرتها على الإشارة إلى المدى الذي أحدثت فيه الحملات تغييراً في المعرفة، أو الموقف، أو السلوك أو الأعراف الاجتماعية. وأشار التقييم إلى أن البرنامج المشترك لم يتبنى بعد نهجاً شاملاً لقياس المعايير الاجتماعية¹⁴²، وبالتالي كانت أدوات وبيانات قياس المعايير الاجتماعية والنوع الاجتماعي مفقودة.

استخدم البرنامج المشترك مجموعة من الأساليب لتحدي التمييز المهني بين الجنسين لزيادة وصول المرأة إلى الوظائف غير التقليدية وسوق العمل. وفي الأردن، عمل البرنامج المشترك مع وزارة الشباب لدعم دخول المرأة إلى قطاع الرياضة. وفي مصر، ركز على تدريب طلاب التعليم والتدريب التقني والمهني (وفقاً لإدارة البرنامج تم تدريب ما مجموعه ٢٧٤ طالباً منذ بداية البرنامج المشترك)،¹⁴³ وفي فلسطين دعمت حملة مناصرة يقودها الشباب حول أهمية مشاركة المرأة على قدم المساواة في قطاعات العمل غير التقليدية. ووفقاً لأصحاب المصلحة الذين تمت استشارتهم، كانت هذه النهج مبتكرة وجذبت الشباب وأهمتهم.

ومع ذلك، كانت هناك أدلة محدودة للغاية على تأثير هذه التدخلات على المواقف والسلوكيات والأعراف الاجتماعية الفعلية. وأشار التقييم أيضاً إلى طبيعتها الصغيرة الحجم

¹⁴¹ برجمة ميزات قياس تغير الأعراف الاجتماعية، يوليو ٢٠١٩

¹⁴² وفي عام ٢٠٢١، اكتسب ٨٣ طالباً من طلاب التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) مهارات متقدمة وكفاءات وظيفية وتم اعتمادهم في قطاع أعمال الكهرياء الفرعي، مما عزز تقنيهم بأنفسهم وزيادة اعتمادهم لسوق العمل. وقد تم تدريب ما مجموعه ٢٧٤ طالباً في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني منذ بداية البرنامج المشترك. ودخلت اثنتان وستون طالبة في قطاع الأعمال الكهريائية سوق العمل من خلال الحصول على تدريب داخلي في شركات خاصة، وستحصل على دعم لتسهيل التوظيف من قبل مركز التدريب المهني والتوظيف.

¹⁴³ تعد نهج تحول النوع الاجتماعي في البرامج أمراً أساسياً لبناء نتائج إنمائية دائمة وإيجابية تقوم على المساواة بين النساء والرجال والفتيات والفتيان والأقليات الجنسية. تسعى هذه الأساليب إلى إشراك المجتمعات في دراسة كيفية تتدخل عدم المساواة بين الجنسين مع أوجه عدم المساواة الأخرى. فهي تخلق فرصاً لتحدي الأعراف المتعلقة بالنوع الاجتماعي، وتعزيز مواقع النفوذ الاجتماعي والسياسي للنساء، ومعالجة اختلال توازن القوى بين الجنسين. عادة ما تكون هذه البرامج معقدة ودقيقة، خاصة عندما يكون الهدف هو تغيير المواقف السلبية والقضاء على الممارسات الضارة. يعد تمكين النساء والفتيات المهمشات أمراً محورياً في نهج تحول النوع الاجتماعي. كما يعد العمل مع الرجال والفتيان وكفاءهم ورواد التغيير من خلال تحدي المفاهيم الضارة للذكورة أمراً حيوياً.

من المجالات الحاسمة التي يمكن أن يظهر فيها نتائج تحويلية ومستدامة.

اختبار نظرية التغيير: كان منطق التدخل لتغيير التمييز المهني على أساس النوع الاجتماعي بالإضافة إلى تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل صالحاً. ومع ذلك، فإنه يحتاج إلى التركيز على الحجم والاستدامة. ولوحظ أن منطق التدخل للتدخلات الأخرى لتغيير الأعراف الاجتماعية والمسارات المفترضة للتغيير على وجه التحديد من خلال استخدام مبادرات المناصرة وزيادة الوعي العام ضعيف لأنها لم تعتمد نموذجاً شاملاً لتغيير الأعراف الاجتماعية ولم تجمع البيانات المفيدة لتسجيل وتقييم التغييرات المقصودة.

النتيجة ٨: أنتج البرنامج المشترك إصدارات معرفية قائمة على الأدلة لتوجيه السياسات والبرامج والتأثير عليها؛ ومع ذلك، فقد افتقرت إلى استراتيجية المعرفة والتعلم وخطة النشر لضمان وصول الإصدارات المعرفية والتعلم إلى الجمهور المستهدف. وكان هناك أيضاً مجال لتحسين قياس معارف البرنامج المشترك واستيعاب الأدلة واستخدامها وتأثيرها على الجمهور المستهدف. كما تحتاج المنتجات المعرفية للبرنامج المشترك إلى مبادئ توجيهية واضحة بشأن العلامة التجارية.

وأنتج البرنامج المشترك إصدارات معرفية قائمة على الأدلة لتوجيه السياسات والبرامج ذات الصلة والتأثير عليها. في الفترة من ٢٠١٩ إلى ٢٠٢١، أنتج البرنامج المشترك ما يقرب من ٤١ إصداراً من الأدلة والمعرفة، وتتكون بشكل أساسي من ملخصات السياسات والأبحاث/الدراسات ودراسات الحالة لتوفير تحليل نقدي ومقارن للسياسات (راجع الجدول ٢ والملحق ٥ للاطلاع على قائمة المعرفة منتجات).

الجدول ٢: الإصدارات المعرفية للبرنامج المشترك حسب النوع، من إعداد فريق التقييم

نوع الإصدار المعرفي	إقليمياً	فلسطين	مصر	الأردن
تحليل/موجزات/أوراق السياسات		٣	٦	٥
تقارير البحوث/الدراسات	٤	١١	٣	٤
دراسات الحالة/قصص إنسانية		٢		٣
المجموع (٤١)	٤	١٦	٩	١٢

طبق التقييم النموذج التحليلي Guskey+144 لتقييم فعالية إدارة المعرفة للبرنامج المشترك (انظر الشكل ١٠ للحصول على ملخص لتقييم التقييم).

الشكل ١٠ : تقييم فعالية إدارة المعرفة للبرنامج المشترك: إطار عمل Guskey+، من إعداد فريق التقييم

6. التغيير المنشأ	5. استخدام المعرفة والتعلم	4. رد الفعل	3. ACCES	2. الدعم التطبيقي	1. المخرجات
دليل على ممارسة المعرفة المتغيرة	دليل على زيادة المعرفة/القدرة بين المجموعات المستهدفة	عدد مستخدمي المنتجات المعرفية الذين وجدوا أن المنتجات المعرفية جذابة وذات صلة	عدد مرات الوصول وبواسطة من	دليل على أن الآليات نضرة المعرفة في هيئة الأمم المتحدة للمرأة تعمل بفعالية	رقم ونوع المنتجات المعرفية
مراجعة المستندات ومزودي المعلومات الرئيسيين	مراجعة المستندات ومزودي المعلومات الرئيسيين	مزودي المعلومات الرئيسيين	مراجعة المستندات ومزودي المعلومات الرئيسيين	مراجعة المستندات ومزودي المعلومات الرئيسيين	مراجعة المستندات
<ul style="list-style-type: none"> • تلقي المقيمين ردود فعل إيجابية حول استخدامها لإجراء تغييرات مجاربه • أشارت التعليقات أيضاً إلى الحاجة إلى المزيد من العمل لتكسب الأدلة والبيانات الداعمة في الوثائق الوطنية التي تشير إلى البرنامج المشترك • لا توجد طريقة منهجية لرصد الأدلة على ممارسة تغيير المعرفة 	<ul style="list-style-type: none"> • تلقي المقيمين ردود فعل إيجابية حول زيادة المعرفة والقدرة بين أصحاب المصلحة الذين تمت استشارتهم • لا توجد طريقة منهجية لرصد المعرفة والقدرة المتزايدة بين أصحاب المصلحة 	<ul style="list-style-type: none"> • تلقي المقيمين ردود فعل إيجابية حول أهمية المنتجات المعرفية وجودتها بين أصحاب المصلحة الذين تمت استشارتهم • لا توجد طريقة منهجية لرصد رد الفعل 	<ul style="list-style-type: none"> • تلقي المقيمين ردود فعل إيجابية فيما يتعلق بالوصول إلى المنتجات المعرفية بين أصحاب المصلحة الذين تمت استشارتهم • لا توجد طريقة منهجية لرصد الوصول 	<ul style="list-style-type: none"> • استخدام أنواع مختلفة من مسارات النشر المشار إليها (نشر ملخصات السياسات، والبيانات الصحفية، العروض التقديمية/الموجزات في الاجتماعات والمؤتمرات الرئيسية) • النشر على مواقع الويب ووسائل التواصل الاجتماعي، وتقارير البيانات/الإحصاءات المتعلقة بالجلسات الاجتماعية، ونشر المقالات في المجلات ذات الصلة • غياب استراتيجيات المعرفة والتعلم وخطة النشر 	41

وأشار التقييم إلى أن البرنامج المشترك استخدم أنواعاً مختلفة من مسارات النشر: نشر ملخصات السياسات، والنشرات الصحفية، والعروض التقديمية/الموجزات في الاجتماعات والمؤتمرات الرئيسية، والنشر على المواقع الإلكترونية، فضلاً عن استخدام وسائل التواصل الاجتماعي. كما لاحظت التعليقات الإيجابية من أصحاب المصلحة الذين أشادوا بالإصدارات المعرفية التي أنتجها البرنامج المشترك من حيث أهميتها وجودتها. أعرب أصحاب المصلحة عن تقديرهم للمساهمة التي قدمها البرنامج المشترك في توليد الأدلة لوضع جدول أعمال تغيير السياسات. وفي الوقت نفسه، أشار البعض إلى أن هناك حاجة إلى المزيد من العمل لتعكس الأدلة والبيانات الناتجة في الوثائق الوطنية التي تشير إلى البرنامج المشترك - وهي شهادة اعتراف من جانب السلطات الوطنية.

ومع ذلك، أشار التقييم إلى أن غياب استراتيجيات المعرفة والتعلم وخطط نشر منتجات المعرفة والأدلة الخاصة بالبرنامج جعل من الصعب تقييم مدى وصول المنتجات المعرفية والتعلم إلى الجمهور المستهدف. يحتاج البرنامج المشترك إلى بناء خطة لتوليد المعرفة ونشرها تحدد الجمهور المستهدف (من؟)، ورسم خريطة لكيفية وصول

كما لم يتم إجراء تقييم لآثار المنتجات المعرفية على الممارسة والسلوك بشكل منهجي. يحتاج البرنامج المشترك إلى تطوير أنظمة الرصد والتعلم الخاصة به لتسجيل وقياس الوصول إلى الأدلة والمنتجات/المخرجات المعرفية واستيعابها واستخدامها وتأثيرها على الجمهور المستهدف. يوصى بشدة استخدام طرقاً لتقييم تأثير مسارات النشر مثل إجراء الإحصاءات،¹⁴⁵ وتسجيل زيارات مواقع الويب، وتحليل الاستشهادات، وتوثيق تغييرات الجمهور المستهدف، والمكالمات الهاتفية للمتابعة لتوثيق التعليقات، واستخدام القصص وتغييرها.

144 يعتمد نموذج Guskey لتقييم التطوير المهني على نموذج العالم الجديد كيركباتريك 8 وهو واسع بما يكفي لتطبيقه على أي نوع من أنشطة المشاركة والتعلم. يحدد Guskey عموماً تقنياً إضافياً لنموذج العالم الجديد كيركباتريك، وهو ذو صلة بهذا التقييم. انظر Guskey وآخرون. (٢٠٠٢) قياس التأثير بخمسة مستويات من البيانات. متاح على: <https://tgsuskey.com/wp-content/uploads/Professional-Learning-1-Gauge-Impact-with-Five-Levels-of-Data.pdf>

اختبار نظرية التغيير: كان منطوق تدخل البرنامج المشترك بأن الاستثمار في توليد منتجات المعرفة والأدلة ذات الصلة وذات المغزى والجودة سيدعم عمله، ولا سيما فيما يتعلق بالتعديلات المعيارية، كان منطوقاً صحيحاً. وقد أثبتت الأدلة التقييمية صحة ذلك. ومع ذلك، كانت بحاجة إلى تطوير وتنفيذ نهج منظم لإنتاج المعرفة ونشرها وقياسها.

تجارية متسقة (راجع الشكل ١١). كما شارك أصحاب المصلحة الذين تم التشاور معهم نفس الرأي وأوضحوا أن هذا التحدي كان أكثر وضوحاً عندما تم إنتاج الإصدارات من خلال إجراءات تقاسم التكاليف مع البرامج والجهات المانحة الأخرى. وكان من المفيد أن يكون لدى البرنامج المشترك مبادئ توجيهية واضحة حول علامته التجارية فيما يتعلق بإصداراته المعرفية لتجنب أي لبس من هذا القبيل ولتعزيز علامته التجارية وهويته.

الشكل ١١: لمحة سريعة عن الهوية البصرية للإصدارات المعرفية التي يدعمها البرنامج المشترك، والتي أعدها التقييم



النتيجة ٩: أقام البرنامج المشترك شراكات مع مجموعة من الكيانات، وخاصة على المستوى الوطني. وكان ذلك مفيداً للتنسيق وبناء ملكية البرنامج واستدامة النتائج. ومع ذلك، بالنسبة لبعض البلدان، لم يكن هناك سوى جهد محدود لتسهيل التبادل المنتظم بين شركائها مما أدى إلى شكل من أشكال الشراكة "المجزأة". وعلاوةً على ذلك، تحتاج شراكات البرنامج على المستوى الإقليمي إلى مزيد من الاهتمام من منظور تبادل المعرفة والخبرات الإقليمية.

خطط عمل البرنامج المشترك والتوقيع عليها.

وعزز الشراكات مع وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية مع التركيز على المساواة في الأجور في أعقاب انضمام مصر إلى التحالف الدولي للمساواة في الأجور وحصولها على مكان في اللجنة التوجيهية للتحالف. وعمل البرنامج المشترك أيضاً مع اتحاد الصناعات المصرية لصياغة سياسات شاملة للنوع الاجتماعي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتعاون مع الجامعة الأمريكية بالقاهرة، و"مرصد المرأة في مجالس الإدارة" التابع لكلية إدارة الأعمال، والمعهد الأوروبي للتعاون والتنمية ومنتدى البحوث الاقتصادية. كما تعاون مع وزارة التربية والتعليم للقضاء على المهن التي تفصل بين الجنسين من خلال تدخلاته في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني (راجع الشكل ١٢).

قام البرنامج المشترك ببناء مجموعة غنية من الشراكات التنموية مع مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة لتقديم مختلف مكونات البرنامج. وقد استند هذا البرنامج إلى النهج الأساسي لمنظمة العمل الدولية المتمثل في الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي لتعزيز المشاركة الديمقراطية لمنظمات أصحاب العمل ونقابات العمال والحكومة لتعزيز المساواة بين الجنسين والعمل اللائق. كما قام بتوسيع الشراكات لتشمل منظمات المجتمع المدني وشركاء الأمم المتحدة الآخرين وكيانات القطاع الخاص عبر البلدان المستهدفة وعلى المستوى الإقليمي. وكان الهدف من هذه الشراكات هو تحفيز التغييرات المنهجية للعمل المستجيب للنوع الاجتماعي على المستوى الجزئي والمتوسط والكلّي.

وفي مصر، عمل البرنامج المشترك بشكل وثيق مع وزارة القوى العاملة والمجلس القومي للمرأة، حيث قاما بمراجعة

الشكل ١٢: شراكة متعددة القنوات للبرنامج المشترك (من إعداد فريق التقييم)



البرنامج المشترك اتخذ إجراءات مثل توزيع تقريره السنوي باللغة العربية، فإن هناك حاجة إلى تيسير السبل المبتكرة لزيادة الوعي وتبادل المعارف والتبادل فيما بين شركاء البرنامج، مثل إصدار بعض الرسائل/الرسائل الإخبارية الدورية التي تعرض التقدم المحرز والإنجازات القائمة وتسخر الخبرة الجماعية لشركائه.

وعلى الصعيد الإقليمي، تعاون البرنامج المشترك مع الشركاء الرئيسيين الحاليين في إطار ملف التمكين الاقتصادي للمرأة الإقليمية، مثل جامعة الدول العربية، ولجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، وبرنامج تمكين المرأة في المشرق، والاتحاد من أجل المتوسط. غير أن أصحاب المصلحة يرون أن هذا العمل لم يكن ملموساً وأن البرنامج المشترك بحاجة إلى القيام بمزيد من العمل الاستراتيجي مع شركائه الإقليميين، ولا سيما جامعة الدول العربية¹⁴⁷ من منظور تبادل المعارف والخبرات على الصعيد الإقليمي.

وإجمالاً، لاحظ التقييم أن البرنامج المشترك لم يحقق أقصى استفادة كافية من شراكاته المتنوعة عن طريق تحفيز القيمة المضافة التي أوجدتها الشراكات لتحقيق أقصى قدر من التأثير. وهناك مجال للتحسين في الجمع بين جهات فاعلة متعددة للعمل من خلال العمل الجماعي للتصدي للتحديات المعقدة من خلال تحويل النظام.

اختبار افتراضات نظرية التغيير: وتبين أن نظرية التغيير تفترض أن الشراكة الثلاثية بين منظمات أصحاب العمل والنقابات العمالية والحكومة وكذلك مع منظمات المجتمع المدني وكيانات القطاع الخاص ستحفز التغييرات المنهجية في العمل المراعي لمنظور النوع الاجتماعي على المستوى الجزئي والمتوسط والكلّي، افتراض صحيح. وفي حين أن منطقتي تدخل البرنامج كان قوياً، فإن التنفيذ لم يولد قيمة مضافة كبيرة لتحقيق تأثير أكبر وقيمة صافية لجميع الشركاء.

وفي الأردن، عمل البرنامج المشترك مع أكثر من ٢٢ وكالة شريكة في دور تنسيقي، بينما قام بالتعاون ومشاركة المعرفة أيضاً مع البنك الدولي، واللجنة الفنية برنامج تمكين المرأة في المشرق، ولجنة التوظيف في الأردن ٢٠٣٠، واللجنة الفنية للاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن (٢٠٢٠-٢٠٢٥). ومع ذلك، كان العمل مع المجتمع المدني لا يزال في مرحلة مبكرة وتم إبلاغ فريق التقييم بأنه سيتم تنفيذه في المرحلة المتبقية من البرنامج (راجع الشكل ١٢).

وفي فلسطين، تم اختيار شركاء البرنامج من مجموعة متنوعة من الكيانات التي شملت الحكومة والقطاع الخاص والجهات الفاعلة في المجتمع المدني التي تقع مجالات عملها ضمن مجال العمالة المنتجة والعمل اللائق. وبينما كان الشركاء الحكوميون الرئيسيون هم وزارة الاقتصاد الوطني، ووزارة شؤون المرأة، ووزارة العمل¹⁴⁶، ووزارة المالية، وسلطة النقد الفلسطينية، فقد عزز البرنامج المشترك أيضاً شراكة هادفة مع الاتحاد العام لنقابات العمال الفلسطينية، واتحاد النقابات العمالية الفلسطينية، غرف التجارة والصناعة والزراعة، والمنظمات النسوية مثل جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية والتعليم من أجل التشغيل، وجمعية العمل النسائي للتدريب والتأهيل (راجع الشكل ١٢).

ووفقاً لأصحاب المصلحة الذين تم التشاور معهم، شجعت طريقة الشراكة مشاركتهم النشطة وساعدت على تعزيز الملكية المحلية/الوطنية. ومع ذلك، في الأردن وفلسطين، أكد شركاء البرنامج أنه كان هناك حد أدنى من الاتصالات أو الاجتماعات أو الإحاطات بين الشركاء. وكانت الفكرة المشتركة على نطاق واسع هي أن الشراكات تمت صياغتها بطريقة مجزأة إلى حد ما بحيث لا تعزز التقاسم الأفقي للمعرفة، ولا تشجع على الإثراء المتبادل للأفكار أو الذكاء الجماعي. ولاحظ التقييم أيضاً أنه لا يبدو أن لدى البرنامج المشترك أي خطة ملموسة في هذا الشأن.

وفي بعض الحالات، أعرب حتى أعضاء اللجنة التوجيهية الوطنية للبرنامج المشترك عن عدم إدراكهم للصورة الكاملة لشراكة البرنامج المشترك وإنجازاته. وعلى الرغم من أن

¹⁴⁷ بما في ذلك مع لجنة جامعة الدول العربية لتمكين المرأة.

¹⁴⁶ على الرغم من أن البرنامج ليس شراكة رسمية في إطار البرنامج المشترك، إلا أنه يتسق بشكل وثيق مع الوزارة بشأن جميع تدخلات البرنامج المشترك، على مستوى هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية.

النتيجة ١٠: وجمع البرنامج المشترك الميزة النسبية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية معاً واستند إلى أوجه التكامل التقني لكلا الكيانين. وعملت كلتا الوكالتين من أجل التنفيذ الناجح لهذا البرنامج. ومع ذلك، كانت هناك مجالات كان يمكن للبرنامج المشترك أن يحقق فيها "أكثر من مجموع أجزائها" وكان من الممكن تحسين الأداء المشترك والتعلم المشترك بين الكيانات بمشاركة أكثر انتظاماً من جانب القيادة الإقليمية العليا لكلا الكيانين.

الوزارة التي تتعامل مع قضايا العمل والتمكين الاقتصادي.

ومع ذلك، كانت هناك مجالات كان من الممكن أن يحقق فيها البرنامج المشترك "أكثر من مجموع أجزائه". ولاحظ التقييم محدودية التفاعل والتبادل بين القيادة الإقليمية لكلا الكيانين على المستوى الاستراتيجي لاستخلاص الدروس المستفادة من الشراكة ومناقشتها فضلاً عن معالجة العراقيل والتحديات عند الحاجة. وكانت الجهود المبذولة لتجديد التزام كلا الشريكين بتعزيز الاتساق محدودة أيضاً. وكما تبين الأدلة السابقة، تحتاج البرامج المشتركة إلى خطوات منهجية لتنمية روح مشتركة،¹⁴⁸ لا سيما بمشاركة القيادة. كما ينبغي مساءلتها عن المواءمة، علاوةً على تحقيق النتائج مقابل أهداف البرامج. كانت هذه المكونات مفقودة بشكل عام. ويقدر فريق التقييم أن التقسيم الواضح للمسؤولية والنهج الموجه نحو الأهداف إزاء البرامج المشتركة يمكن أن يؤدي في بعض الأحيان إلى طريقة عمل منعزلة ويعززها، ولكن كان ينبغي أن يكون هناك التزام واع بالجمع بين الفرق، مثلاً من خلال التراجعات وأحداث التعلم، وما إلى ذلك لتغذية روح المشاركة والتنسيق.

وأشار التقييم أيضاً إلى حالات توجد فيها "اختلافات أيديولوجية" كبيرة بين القيادة الوطنية لكلا الكيانين بشأن وسائل تحقيق تحول النوع الاجتماعي. لا يزال التحول في المساواة بين الجنسين قضية معقدة والاختلافات في الرأي حول المسارات التي يجب تحقيقها ليست غير عادية. غير أن هذه المسائل لا تعالج من خلال الحوار والمناقشة المفتوحين، وتؤدي في بعض الأحيان إلى قطع الاتصالات. وكان من الممكن تجنب ذلك بتيسير استباقي من جانب القيادة الإقليمية. وعلى الرغم من استمرار فرق العمل المعنية في تحقيق أهداف البرنامج، فقد كان يُنظر إلى ترتيبات إدارة البرنامج المشترك على أنها شجعت التنفيذ الموازي بدلاً من التنفيذ المشترك.

اعتبرت اللجان التوجيهية الإقليمية والوطنية آلية مفيدة لضمان مشاركة الحكومة وخلق مساحة للحوار بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة والحكومة والمجتمع المدني. كما رأى

منذ البداية، وضع البرنامج المشترك رؤية مشتركة وتصميماً للبرنامج استناداً إلى الميزة النسبية لكل كيان. وقد استحوذت نظرية التغيير للبرنامج المشترك وإطار رصد الأداء الخاص به على الرؤية الجماعية في شكل ثلاث نتائج متميزة ولكنها شاملة، لبناء نظام إيكولوجي يستجيب للنوع الاجتماعي من أجل التمكين الاقتصادي للمرأة. خبرة منظمة العمل الدولية في الأطر المعيارية المتعلقة بمعايير العمل الدولية؛ دعم تمكين المرأة في مكان العمل، بما في ذلك الحماية من العنف والتحرش في العمل؛ ونهجها الثلاثي الذي تعمل بموجبه الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل في شراكة لتحقيق نتائج العمل اللائق التي تكمل معرفة هيئة الأمم المتحدة للمرأة وخبرتها في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة؛ والعلاقات مع الأجهزة النسائية الوطنية والقطاع الخاص من خلال مبادرات تمكين المرأة؛ وكذلك منظمات المجتمع المدني، وخاصة المنظمات النسائية لتعزيز العمل اللائق والتمكين الاقتصادي للمرأة.

كما أنشأ البرنامج المشترك هيكلًا إدارياً مشتركاً موحدًا وترتيبات تشغيلية واضحة بشأن كيفية إدارته إلى جانب خطوط واضحة للمسؤولية عن الإدارة اليومية للبرنامج. وأتاحت الطريقة المشتركة فرصاً للقيمة المضافة من خلال تعزيز إبراز وشرعية النوع الاجتماعي والعمل اللائق ووضعت التمكين الاقتصادي للمرأة على جدول الأعمال الوطني للحكومات المستهدفة. وأشار التقييم إلى أمثلة على المساواة بين الجنسين التي أثرت في جدول الأعمال السياسي والسياساتي والإصلاحات التشريعية والإدارية التي يجري تنفيذها على النحو المبين في الفرع المتعلق بالفعالية من هذا التقرير.

ولاحظ التقييم أيضاً أن الموظفين من كلا الكيانين أقروا بالقيمة المضافة للخبرة التقنية القادمة من كلتا الوكالتين وأعربوا عن تقديرهم للكيفية التي فتح بها البرنامج المشترك الأبواب أمام شراكات جديدة. على سبيل المثال، أتاحت لمنظمة العمل الدولية فرصة للعمل بشكل وثق مع الأجهزة الوطنية للمرأة، كما فعلت هيئة الأمم المتحدة للمرأة مع

¹⁴⁸التقييم المشترك للبرامج المشتركة المعنية بالمساواة بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة التقرير التجميعي النهائي نوفمبر ٢٠١٣

الاقتصادي للمرأة، فضلاً عن دعم الالتزامات الوطنية والترتيبات المؤسسية لاستدامة وتوسيع نطاق النتائج التي يسهم بها البرنامج المشترك. وفي الوقت الراهن، كثيراً ما تقتصر مشاركتها على استعراض التقارير الواردة من أعضاء فريق البرنامج المشترك والموافقة على خطته السنوية.

بعض من أجريت معهم مقابلات قيمة في الهيكل المحدد للجمع بين مختلف الوزارات التي لم تكن حليفة طبيعية، مثل وزارة المرأة ووزارة العمل. بيد أن من أجريت معهم المقابلات رأوا أنه كان من الممكن إشراك اللجان واستخدامها على نحو أكثر جدوى على المستوى الاستراتيجي لاتخاذ قرارات جماعية بشأن قضايا التمكين

٣,٣ الكفاءة

سؤال التقييم ٣: هل كان البرنامج المشترك فعالاً في تحقيق النتائج المخطط لها بطريقة فعالة من حيث التكلفة وفي الوقت المناسب مع الاستخدام الأمثل للعمليات والأنظمة لتحقيق النتائج المخطط لها؟

النتيجة ١١: لم ينجح البرنامج المشترك، باعتباره برنامجاً إقليمياً، في تنوع تمويله بما يتجاوز الجهة المانحة الحالية والوحيدة. وعلى الصعيد الوطني، استفاد من موارد من مصادر أخرى لاستكمال و/أو الاستفادة من بعض عناصر البرنامج المشترك. ورغم أن هذا كان إيجابياً، فإن إسناد النتائج إلى مصدر التمويل المعني والإقرار بها يحتاج إلى تحسين من أجل المساواة.

الجدول ٣: ميزانية البرنامج المشترك في مقابل النفقات (٢٠١٩-٢٠٢١)

سنة التنفيذ	الميزانية (بالدولار الأمريكي)	النفقات (بالدولار الأمريكي)
٢٠١٩	٩٠٠,٥٦٩	٩٠٠,٥٦٩
٢٠٢٠	١,٥٠٦,٠٣٣	١,٥٠٦,٠٣٣
٢٠٢١	٢,٤١١,٦٤٨	٢,٤١١,٦٤٨
٢٠٢٢	٤,٧٢٣,٣١١	--
٢٠٢٣	٣,٢٠٧,٦٤٣	--
المجموع	١٢,٨٧٦,٦٩٦	٤,٨١٨,٢٥٠

بلغت الميزانية الإجمالية للبرنامج المشترك ١٣,١ مليون دولار أمريكي، تلقى البرنامج المشترك منها ١٠,٥ مليون دولار أمريكي من الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي في بداية البرنامج. ونتيجة لذلك، بدأ البرنامج بعجز في التمويل، مما أدى إلى بعض التأخير في بدء بعض عناصر البرنامج. وأضافت جائحة كوفيد-١٩ إلى التحديات التي واجهتنا في البداية. وعلى الرغم من هذه التحديات، أفاد البرنامج المشترك بأنه أنفق تمويله خلال الفترة ٢٠١٩-٢٠٢١ (راجع الجدول ٣).

المصدر: التقرير المالي السنوي للبرنامج المشترك لعام ٢٠٢١

لا اعتماد سياسات قطاعية وصناعية تعالج التمييز المهني والقطاعي للمرأة؛ و(ج) تعزيز التوافق السياسي على اعتماد مسرعات السياسات الاقتصادية على المستوى الكلي التي تدعم النمو الشامل المنصف بين الجنسين. وبالمثل، تلقى البرنامج المشترك في الأردن تمويلاً من حكومة النرويج لتوسيع نطاق العمل مع القطاع الخاص ليشمل قطاع الصحة والتعليم الخاص مع استخدام أموال البرنامج المشترك من الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي للتركيز على الأعمال المصرفية والشركات المساهمة. وفي فلسطين، استفاد البرنامج المشترك من الموارد الحالية للبرنامج الوطني للعمل اللائق الذي تموله الحكومة الإيطالية والموارد الداخلية لمنظمة العمل الدولية لتقديم تدخلات تكميلية تدعم بعضها بعضاً. حصلت هيئة الأمم المتحدة للمرأة على تمويل من الصندوق الإنتماني متعدد الشركاء وحكومة النرويج، كاستجابة طارئة لجائحة كوفيد-19، برنامج مشترك قصير الأجل (مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأغذية والزراعة وبرنامج الأغذية العالمي¹⁵⁰) لاستكمال تدخلات البرنامج المشترك بالشراكة مع وزارة الاقتصاد الوطني.

وفي حين ساعدت هذه التدخلات على تضخيم أو توسيع نطاق عناصر البرنامج المشترك على الصعيد الوطني، فإن إرجاع النتائج إلى تدفقات تمويل محددة والإبلاغ عن نفس التحسينات التي يحتاج إليها البرنامج المشترك لم يكن تمويلاً مشتركاً.

يوجد لدى البرنامج المشترك استراتيجية لتعبئة الموارد تطبق على الصعيدين الإقليمي والوطني. في نوفمبر 2021، جمع البرنامج المشترك مبلغاً إضافياً قدره 2,281,282 دولاراً أمريكياً (20 مليون كرونة سويدية) من الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي، ليصل إجمالي الميزانية المضمونة إلى 13 مليون دولار أمريكي مع تمديد التكلفة حتى عام 2023. ومع ذلك، ظلت الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي الجهة المانحة الوحيدة للبرنامج الإقليمي للبرنامج المشترك.

وعلى الصعيد الوطني، جمع البرنامج موارد إضافية من مصادر أخرى لتوسيع أو تكرار بعض عناصر البرنامج المشترك، ولكن هذه العناصر لم ينظر فيها رسمياً في إطار البرنامج المشترك وأصبحت بدلاً من ذلك جزءاً من برامج أخرى. على سبيل المثال، في مصر، جمعت هيئة الأمم المتحدة للمرأة تمويلاً من الوكالة الكورية للتعاون الدولي¹⁴⁹ لتوسيع نطاق العمل مع القطاع الخاص لتسريع إمكانية توظيف المرأة (النتيجة 2 للبرنامج المشترك) وتحدي القوالب النمطية للنوع الاجتماعي (النتيجة 3 للبرنامج المشترك). كما سعى البرنامج المشترك إلى الحصول على الدعم من مؤسسة التعاون الإنمائي السويسري لتقديم أدوات سياسية مختلفة من أجل (أ) دعم الحكومات الوطنية لزيادة الاستثمارات في تقديم خدمات الرعاية؛ و(ب) دعم الوزارات المعنية (مثل التجارة والصناعة والتخطيط)

النتيجة 12: وباعتبارها الوكيل الإداري الرئيسي والوكيل المنظم للبرنامج المشترك، فقد حظيت هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالتقدير لقيامها بهذه المسؤولية المتوقعة. واعتبر موظفو البرنامج المشترك مؤهلين في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة؛ وعمل الفريق الإقليمي للبرنامج المشترك كمرکز لتبادل التعلم والمعرفة، ويسر الروابط بين البرامج الوطنية. غير أن نظم وممارسات الإدارة القائمة على النتائج في البرنامج المشترك تحتاج إلى تحسين.

سواء. وأعرب موظفو البرنامج المشترك عن تقديرهم لما قدموه من مدخلات تقنية ومشورة إلى أصحاب المصلحة، بما في ذلك الشركاء من الحكومة والقطاع الخاص.

واستند نموذج الموارد البشرية للبرنامج إلى عدد من الاتفاقات المحددة المدة والعقود المؤقتة، مثل عقود الخدمات الصادرة طوال مدة البرنامج (راجع الجدول 4).¹⁵¹ يتألف البرنامج من 16¹⁵² موظف وموظفة، ويضم مزيجاً من الموظفين بدوام كامل (8) وموظفين بدوام جزئي (8) من كلا الوكالتين. واستفاد البرنامج من عدد إضافي يبلغ نحو سبعة موظفين (لا يغطيهم البرنامج المشترك مالياً) على الصعيدين الإقليمي والوطني من كلتا الوكالتين يوفران

سمحت الطبيعة الإقليمية للبرنامج لهيئة الأمم المتحدة للمرأة والمكاتب الوطنية لمنظمة العمل الدولية بالمشاركة وتبادل المعلومات بشكل أوثق وأكثر انتظاماً. وعمل الفريق الإقليمي للبرنامج المشترك كمرکز لتبادل التعلم والمعارف ويسر تبادل المعارف والتعلم عبر البلدان على أساس منتظم عن طريق تنظيم وتيسير اجتماعات شهرية منتظمة. ومن قصص النجاح التي لاحظها فريق التقييم الدعم الذي قدمه برنامج الأردن إلى برنامج مصر لإنشاء صندوق لتأمين الأمومة في مصر.

برزت المعرفة والخبرة التقنية للبرنامج المشترك على الصعيدين الإقليمي والوطني كأصل مهم من المقابلات التي أجريت مع أصحاب المصلحة الإقليميين والوطنيين على حد

¹⁵² ويقدم المستشار المواضيع الإقليمي للتمكين الاقتصادي للمرأة في المكتب الإقليمي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للدول العربية وأخصائي النوع الاجتماعي والمستشار الفني في منظمة العمل الدولية في الأردن الإشراف الفني والمشورة للبرنامج المشترك. يتم دفع أجر المستشار المواضيع الإقليمي للتمكين الاقتصادي للمرأة جزئياً من البرنامج المشترك، في حين لا يتم تمويل أخصائي شؤون النوع الاجتماعي والمستشار الفني لمنظمة العمل الدولية من قبل البرنامج.

¹⁴⁹ استلام موافقة الحكومة في نهاية عام 2021 من 2022 إلى أبريل 2021 من قبل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. تم تنفيذ البرنامج المشترك للفترة من أغسطس 2021 إلى أبريل 2022. وهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة الأغذية والزراعة وبرنامج الأغذية العالمي. ¹⁵¹ تكمن المعلومات الواردة أعلاه وكذلك الجدول 4 ترتيبات التوظيف للفترة 2019-2021. شهد عام 2022 تغييرات طفيفة بسبب دوران الموظفين والتعديلات على هيكل إدارة البرامج في الوكالات، ما أدى إلى تخفيض عدد الموظفين.

الإشراف والدعم التقنيين والبرنامجين.

المشترك، اتبع البرنامج ممارسة جيدة تتمثل في تخصيص أكثر من ٣ في المائة من ميزانية البرنامج لأنشطة الرصد والتقييم (في حالة البرنامج المشترك، كانت النسبة ٦,٣ في المائة من الميزانية البرنامجية - ٨٤٦,٥٣٤ دولاراً أمريكياً من ١٢,٩٥٩,٦٩٤ دولاراً أمريكياً). وشمل ذلك ميزانية لموظف الرصد وإعداد التقارير الإقليمي فضلاً عن أنشطة الرصد والتقييم الوطنية (٩٦,٨٧٥ دولاراً أمريكياً لكل بلد أي ما يعادل ١١,٤ في المائة من إجمالي ميزانية الرصد والتقييم). وأدرج تقييم منتصف المدة والتقييم النهائي في وثيقة البرنامج المعتمد.

وللبرنامج المشترك إطار للرصد والتقييم، أو إطار لإدارة الأداء وضعه خبير استشاري خارجي. وقد أنشئ هذا البرنامج خلال مرحلة بدء البرنامج المشترك بعد التشاور الوثيق مع فريق البرنامج. وشملت العملية تحديد خطوط الأساس والأهداف للمؤشرات. وفي وقت لاحق، عين البرنامج المشترك موظف مخصص للرصد والإبلاغ قرب نهاية السنة الأولى من البرنامج (في نوفمبر ٢٠١٩) بناءً على توصية من الجهة المانحة. وقد حظي الدعم الفني الذي تم تلقيه من الفريق الإقليمي للرصد وإعداد التقارير عن نتائج البرنامج بتقدير كبير من قبل الفرق الوطنية.

وجد تقييم قابلية التقييم أن بعض العوامل لا تزال تعيق رصد البرنامج مثل وجود عدد كبير جداً من المؤشرات على مستوى المخرجات، وعدم وجود بيانات أساسية،¹⁵³ وعدم وجود بيانات على مستوى النتائج لاثنتين من مؤشرات النتائج الستة.¹⁵⁴ البيانات المتعلقة بمؤشرين للنتائج المدرجة في نظرية التغيير كانت مفقودة أيضاً - زيادة نسبة النساء العائدات إلى العمل بعد طفلهن الأول والثاني ونسبة التغيير في تخصيص الموارد للسياسات المراعية لمنظور النوع الاجتماعي. كما يفترق إطار إدارة الأداء إلى مؤشرات تغيير المعايير الاجتماعية، ومؤشرات النتائج المتعلقة بالتدريب، والإصدارات والحملات المعرفية (راجع المرفق ٦ بشأن تقييم قابلية التقييم للحصول على مزيد من التفاصيل).

وعلاوة على ذلك، يجمع البرنامج المشترك بيانات عن المؤشرات المتصلة بالتغييرات في السياسات والتشريعات، ولكن تحليل مساهمته في التغييرات المعيارية يحتاج إلى تحديد وتوثيق أكثر منهجية. ويلزم أن تكون مساهمة البرنامج المشترك وتحليل إسناده مقارنة بالبرامج الأخرى أكثر وضوحاً لتمكين الشركاء وأصحاب المصلحة من فهم نتائج البرنامج فهماً أفضل.

كما أن بعض أهداف البرنامج المشترك غير واقعية في حين أن الأهداف الأخرى متواضعة جداً لتحقيق الحجم والتأثير.

واستناداً إلى مشاورات أصحاب المصلحة بالإضافة إلى التحليل المكتبي لوظيفة وكيل الإدارة وعقد الاجتماعات لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، أشار التقييم إلى أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة قد استوفت المهام المطلوبة. وقام بإدارة عمليات الإدارة المالية/الإدارية، بما في ذلك تقارير الجهات المانحة دون أي عراقيل كبيرة. كما أفادت التقارير أن اتصالات هيئة الأمم المتحدة للمرأة مع اللجنة التوجيهية المشتركة كانت مثمرة. نفذت هيئة الأمم المتحدة للمرأة التنسيق التشغيلي والبرنامجي القياسي بعناية (مثل تخطيط العمل السنوي ووظائف إعداد التقارير).

الجدول ٤: الفريق الأساسي للبرنامج المشترك على الصعيدين الإقليمي والوطني

فريق الإشراف والتنسيق وضمان الجودة	المستشار المواضيع الإقليمي للمتمكين الاقتصادي للمرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) أخصائي في شؤون النوع الاجتماعي ومستشار فني (منظمة العمل الدولية)	FTA (غير ممولة من البرنامج المشترك)
فريق البرنامج المشترك الأساسي على الصعيد الإقليمي	مدير البرنامج المشترك (١) مسؤول الرصد والإبلاغ (١) مسؤول دعم إدارة البرامج (١)	FTA SC SC
الفريق الأساسي للبرنامج المشترك على المستوى الوطني	١ منسق (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)/البلد ١ منسق (منظمة العمل الدولية)/البلد ١ الدعم المالي/الإداري (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)/البلد ١ الدعم المالي/الإداري (منظمة العمل الدولية)/البلد	جميع العقود محددة المدة أو عقود الخدمة

وفيما يتعلق بإدارة المخاطر، أعد البرنامج المشترك سجلاً سنوياً للمخاطر يشمل المخاطر السياسية والاجتماعية والاقتصادية والإدارية والمؤسسية والبرنامجية والتنسيقية والتشغيلية والائتمانية. غطت مجالات المخاطر هذه عدم الاستقرار السياسي وحالات الصراع، وعدم إعطاء الأولوية لقضايا التمكين الاقتصادي للمرأة من قبل الحكومة والقطاع الخاص، والأعراف الاجتماعية التمييزية والقوالب النمطية للنوع الاجتماعي، والتمويل المحدود و/أو تعبئة الموارد، ونقص قدرة الشريك المنفذ، وعدم كفاية الدعم التشغيلي، ونقص التنسيق الوظيفي، والمخاطر الائتمانية والمخاطر المتعلقة بجائحة كوفيد-١٩. ويجري رصد السجل وتحديثه سنوياً كجزء من الاستعراضات السنوية وعملية وضع خطط العمل، ولكن هناك مجالاً لتحسين تخفيف المخاطر وإدارتها عن طريق رصد المخاطر على أساس ربع سنوي، كجزء من الاستعراضات الربع سنوية بشأن تنفيذ خطط العمل السنوية للبرنامج المشترك.

وفيما يتعلق بالإدارة القائمة على النتائج في البرنامج

¹⁵³القيم الأساسية المفقودة في إطار إدارة الأداء - الأردن ٢٠١٣، عدد أعضاء النقابات العمالية ومنظمات العمال المدربين على تمديد مراعاة منظور النوع الاجتماعي (سنة الأساس ٢٠٢٠) وفلسطين ١,٠١، وعدد الأحكام الجديدة المقدمه/الموصى بها لقانون العمل والتي تعزز المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في مكان العمل (سنة الأساس ٢٠١٨).

بتسريع هذا العمل.

وقدمت التقارير السنوية إلى الجهات المانحة في يونيو من العام التالي، وخضعت لعملية مراجعة داخلية وعملية ضمان الجودة من قِبل فريق البرنامج الإقليمي للبرنامج المشترك والمكتب الإقليمي قبل تقديمها. وفي حين أن تعليقات الجهات المانحة على التقارير كانت جيدة في معظمها، كان هناك اهتمام وطلب متزايدان على إعداد تقارير عن أثر البرنامج المشترك (وحجم تأثيره) على مستوى المستفيدين. وبناءً على ذلك، بدأ البرنامج المشترك في تقريره السنوي لعام ٢٠٢١ في الإبلاغ عن بعض بيانات مستوى التأثير، على سبيل المثال، عدد النساء اللواتي دخلن سوق العمل، وعدد الموظفين المستفيدين من برامج تمكين المرأة، وما إلى ذلك. ويوصي التقييم بأن يكون الإبلاغ عن نتائج التأثير مدعماً بمذكرة منهجية توجز منهجية القياس لضمان فهم موحد للبيانات وتيسير مواءمة البيانات وقابليتها للمقارنة.

وعلى مستوى تشغيلي أكبر، وبسبب الافتقار إلى منصة للإبلاغ عن البيانات وتحليلها وتصورها، أصبحت عملية التقارير تستغرق وقتاً طويلاً.

على سبيل المثال، مؤشر النتيجة ٣,١، النسبة المئوية للرجال والنساء الذين لديهم تصور إيجابي لأهمية عمل المرأة والتفاسم المتساوي للعمل المنزلي والرعاية غير مدفوعة الأجر، كان لديهم هدف زيادة بنسبة ٢٠ في المائة على الأقل بحلول نهاية عام ٢٠٢٢. لقد كان هدفاً طموحاً إلى حد ما بالنسبة لبلد مثل مصر، التي يبلغ عدد سكانها ١٠٥ ملايين نسمة. وفي الوقت نفسه، وكما أشير من قبل، فإن وجود عدد كبير جداً من النواتج المرتبطة "بالأهداف المتواضعة" يشكل خطراً على البرنامج المشترك في نشر نفسه بشكل ضعيف للغاية وعدم تحقيق النتائج على نطاق أدنى.

ويقدم فريق البرنامج المشترك تقاريره المرحلية على أساس سنوي، ولكن البيانات المرحلية كانت تقدم بشكل أساسي في شكل تقارير ذاتية. وقدم الفريق الوطني للبرنامج المشترك في بعض الأحيان أدلة على التحقق من صحة البيانات في شكل اختبارات قبلية ودراسات استقصائية عن الرضا واقتباسات من المشاركين، ولكن بشكل عام، لم يتم بعد إنشاء وتوحيد نظام وممارسات التحقق من البيانات. وأشار أصحاب المصلحة الذين تم التشاور معهم إلى أن العمل مستمر في تطوير الأدوات وعمليات ضمان الجودة لجمع البيانات والتحقق من صحتها وإعداد التقارير.¹⁵⁵ يوصى

للتعاون الإنمائي الدولي برامج الأردن ومصر في عام ٢٠٢١.

155 في عام ٢٠٢١، أجرى مسؤول الرصد والإبلاغ زيارة رصد في مصر وأجرى مناقشات جماعية مركزة مع النساء المشاركات في التدريب. وعلى الرغم من أنها لم تكن زيارة تحقق نموذجية، فقد زارت الوكالة السويدية

٣، ٤ النهج القائم على النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان

سؤال التقييم ٤: إلى أي مدى يعد البرنامج المشترك بمثابة تحول للنوع الاجتماعي بطبيعته ويلتزم بمبدأ عدم ترك أحد يتخلف عن الركب؟

النتيجة ١٣: أظهر البرنامج المشترك التزاماً بالتغيير التحويلي للنوع الاجتماعي، من خلال التدخلات التي تناولت الهياكل والتحديات الاجتماعية البيئية المتعددة. ومع ذلك، فإن أنظمة الرصد والتعلم الخاصة بها لم تتمكن من التقاط وتتبع التغييرات التحويلية بشكل كافٍ.

وبالمثل، حقق البرنامج المشترك أيضاً مكاسب تتعلق بتقديم الخدمات والموارد المتاحة للنساء والفتيات من خلال التعامل مع القطاع الخاص؛

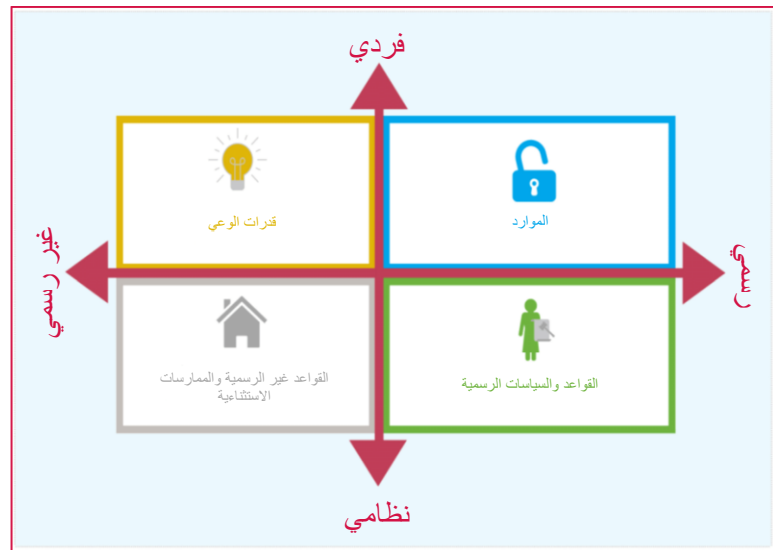
وتعزيز القدرة الفردية للمرأة للانتقال إلى المناصب القيادية؛ والعمل على الشمول المالي وريادة الأعمال؛ ودعم مقدمي الخدمات لتقديم العمل والخدمات اللائقة المراعية لمنظور النوع الاجتماعي.

بذل البرنامج المشترك جهوداً للتأثير على الأعراف الاجتماعية التي تعيق المشاركة الهادفة للمرأة في سوق العمل من خلال تحدي وتغيير الفصل بين الجنسين في المهن ومدفوعة الأجر، مع التوزيع المتساوي للمسؤولية على مستوى الأسرة. ومع ذلك، كان هذا العمل يبعد كل البعد عن الاكتمال.

يسمح إطار عمل المساواة بين الجنسين في العمل بتقييم الطبيعة الشاملة لمف المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة،¹⁵⁶ وتقييم التأثير والعلاقة المتبادلة بين المساواة بين الجنسين والتغيير التنظيمي والمؤسسات وديناميكيات السلطة داخل المجتمعات.

وعند النظر إلى البرنامج المشترك عبر المقياس الرباعي، كان من الواضح أن البرنامج استهدف كل من الأربعة أجزاء، واستهدف الهياكل الرسمية وغير الرسمية على حد سواء من خلال مجموعة متنوعة من التدخلات. وفيما يتعلق بالأربعاء الرسمية، كان من الواضح أن التحسينات المعيارية في التشريعات والسياسات والانضمام إلى الاتفاقيات الدولية قد تأثرت تأثيراً إيجابياً بعمل البرنامج المشترك. كما عملت على تعزيز الأدلة التجريبية - البيانات والبحوث على حد سواء.

الشكل ١٣: إطار عمل المساواة بين الجنسين في العمل



<https://genderatwork.org/analytical-framework/>¹⁵⁶

ومشاركة الرجال في الواجبات المنزلية أو الأدلة على تحدث الزعماء الدينيين والمجتمعيين علناً. كما أن إنشاء وسيلة لجمع هذه البيانات وتحليلها من شأنه أن يدعم جهود التحول التي يبذلها البرنامج المشترك. وأشار جميع أصحاب المصلحة تقريباً الذين تمت مقابلتهم كجزء من عملية التقييم إلى أنه لا يزال هناك مجال لتغيير المواقف والمفاهيم السائدة فيما يتعلق بالتمكين الاقتصادي للمرأة.

ولم تكن المساهمة الملموسة للبرنامج المشترك في إيجاد فرص عمل لائقة (خلق فرص العمل) أو الاحتفاظ بالوظائف واضحة تماماً. وبالمثل، كان عمله بشأن تغيير الأعراف الاجتماعية في مرحلة ناشئة نسبياً ويحتاج إلى استثمار ومشاركة طويلة الأجل. كما أن أنظمة الرصد والتعلم التابعة له لم تلتقط وتتبع بشكل مناسب التغييرات التحولية للنوع الاجتماعي، مثل تغيير الأعراف الاجتماعية من خلال رصد، على سبيل المثال، مقاومة التغيير، ووجود العقوبات،

النتيجة ١٤: استهدف البرنامج المشترك النساء الفقيرات عمداً ولكنه تطلب دراسة أكثر تنظيمياً لإدماج الإعاقة وفقاً لاستراتيجية الأمم المتحدة لإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة (UNDIS)¹⁵⁷ لضمان عدم تخلف أحد عن الركب.

وفي مصر، وصل البرنامج المشترك إلى النساء في صعيد مصر والمناطق الريفية من خلال برنامج التعليم والتدريب التقني والمهني. لكن، أشار التقييم إلى بعض الفرص الضائعة، مثل تدخل المرأة في مجالس الإدارة الذي تطلب من البرنامج المشترك المشاركة في توظيف مشاركين مؤهلين؛ ومع ذلك، لم يتم البحث بنشاط عن النساء في الفئات المستضعفة. ولذلك فقد أضاع البرنامج فرصة شمول الفئات الأكثر ضعفاً بما في ذلك النساء ذوات الإعاقة.

في الأردن، لم يتم إنشاء تدخلات محددة لاستهداف النساء اللاتي يعانين من نقاط ضعف متعددة مثل النساء ذوات الإعاقة.

وعموماً، قدم البرنامج المشترك بعض الأمثلة الجيدة على استهداف النساء الأكثر ضعفاً، ولكن لديه القدرة على تعزيز إدماج النساء ذوات الإعاقة بشكل منهجي وفقاً لاستراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة.

يعد تقرير "عدم تخلف أحد عن الركب" مبدأ أساسياً يقود عمل وكالات الأمم المتحدة وعنصراً حاسماً في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. حدد البرنامج المشترك مجموعات مستهدفة محددة بها تدخلات بشكل رئيسي بين النوع الاجتماعي والفقير. على سبيل المثال، في فلسطين، ساهم البرنامج المشترك في جعل "صندوق التمكين الاقتصادي" في متناول النساء الأكثر هشاشة. ونتيجة لذلك، أعطت معايير الأهلية للصندوق الأولوية بشكل استباقي للنساء الأكثر هشاشة في المناطق الهشة التي تضررت بسبب الحروب، والقريبة من المستوطنات، والقريبة من الحدود، والريفية، والتي تعاني من نقص الخدمات من قبل المؤسسات. كما استهدف البرنامج المشترك بشكل استباقي النساء ذوات الإعاقة اللاتي يدرن أعمالهن التجارية الصغيرة من الضفة الغربية والقدس وقدم لهن المساعدة للمشاركة في تدخلات البرنامج. وساهم البرنامج أيضاً في جعل "صندوق التمكين الاقتصادي" أيسر منالاً للنساء ذوات الإعاقة.

سؤال التقييم ٥: إلى أي مدى يكون الشركاء الوطنيون راغبين وقادرين على مواصلة توجهات البرنامج المشترك وتدخلاته لصالح العمالة اللائقة للمرأة؟

النتيجة ١٥: ولم يكن لدى البرنامج المشترك استراتيجية واضحة للاستدامة/الانتقال، ما يجعل تقييم الجداول الزمنية للتسليم غير واضح لضمان استمرارية العمل وفوائده على الصعيدين الإقليمي والوطني. غير أن عملها ولا سيما فيما يتعلق بالإصلاح المعياري قد أدرج مبادئ الاستدامة.

على التنظيم والقيادة والتفاوض والمناصرة من أجل حصول المرأة على الفرص الاقتصادية والعمل اللائق؛ التغييرات المعيارية في شركات القطاع الخاص؛ وزيادة عدد النساء في الأدوار القيادية في الشركات.

ومع ذلك، أشار التقييم إلى أن الأدلة على زيادة المعرفة وقدرة رائدات الأعمال على توسيع أعمالهن والحفاظ عليها كانت غير مؤكدة ولم يتم جمعها بشكل منهجي من خلال المتابعات. وكان من الممكن أيضاً تعزيز استدامة مشاركة القطاع الخاص، لا سيما من خلال مبادرات تمكين المرأة، من خلال إنشاء ترتيبات رقابية مؤسسية للإشراف على الالتزامات تجاه مبادرات تمكين المرأة والمسؤوليات الاجتماعية للشركات التي تستجيب لمنظور النوع الاجتماعي ورصدها.

كان من الصعب تحديد استدامة عمل البرنامج المشترك على مستوى المجتمع أو المستوى الفردي لإحداث تغييرات في المعايير الاجتماعية أو المتعلقة بالنوع الاجتماعي بسبب غياب الأدلة.

ولم ينجح البرنامج المشترك في تنويع الجهات المانحة وجمع التمويل بعد ديسمبر ٢٠٢٣، مما يعرض استدامة تدخلاته وإنجازاته حتى الآن للخطر.

وبشكل عام، يحتاج البرنامج المشترك إلى تحديد استراتيجية واضحة للخروج/الانتقال على المستوى الإقليمي والوطني من خلال عملية تشاورية لضمان استدامة المكاسب التي تم تحقيقها.

ولم يكن لدى البرنامج المشترك استراتيجية واضحة للاستدامة/التحول، مما يجعل تقييم الجداول الزمنية لتسليم أنشطة المشروع غير واضح لضمان استمرارية العمل وفوائده على الصعيدين الإقليمي والوطني.

غير أن الأدلة التقييمية تشير إلى أن النهج التي يتبناها البرنامج المشترك إزاء التغييرات المعيارية قد أدمجت مبادئ الاستدامة. واستكمل تركيزه على تيسير التغييرات المعيارية بتعزيز المؤسسات الوطنية وإدماج مختلف الأدوات والمنتجات المدعومة من البرنامج المشترك في المؤسسات الوطنية. وعلى سبيل المثال، فإن عمل البرنامج مع الوحدات المعنية بشؤون النوع الاجتماعي في مختلف الوزارات الشريكة لتعزيز قدرتها المؤسسية على وضع السياسات المراعية للنوع الاجتماعي (بما في ذلك خطط العمل والميزانيات والخدمات المبنية على النوع الاجتماعي) أو مع المجلس الوطني للأجور المعني بالتحالف الدولي للمساواة في الأجر كان جزءاً لا يتجزأ من عمل السلطات الوطنية ومؤسساتها، ومن المرجح جداً أن يستمر. وكانت هناك أيضاً ملكية قوية للبرنامج المشترك يسرت العمل المعياري من جانب هيئة حكومية واحدة أو أكثر، بما في ذلك الشركاء المؤسسيون المعترف بهم.

ووفقاً لأصحاب المصلحة الذين تمت استشارتهم، فإن إنشاء لجان توجيهية أو تحالفات وطنية مع ممثلي منظمات العمال وأصحاب العمل عزز قدرات الشركاء الثلاثة على الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية. ونتيجة لذلك، فمن المرجح أن يكون لهذه التدخلات تأثير إيجابي على الاستدامة. وشملت هذه التدخلات الأخرى شبكات الشباب ذات القدرة المحسنة

٤ الدروس الرئيسية المستفادة

١. **تحتاج البرامج المشتركة بين كيانات الأمم المتحدة إلى خطوات منهجية لتنمية روح مشتركة، لا سيما بمشاركة قيادة كل منها.**

تعتبر البرامج المشتركة وسيلة فعالة لتحقيق نتيجة إنمائية محفزة تعتمد على المزايا النسبية لمؤسسات الأمم المتحدة المشاركة. فهي لا تتطلب المشاركة في إنشاء برامج ذات هدف استراتيجي فحسب، بل تحتاج أيضاً إلى تعزيز روح الفريق من التعاون بين الوكالات الشريكة من أجل إحداث تأثير تحفيزي يتجاوز تحقيق النتائج مقابل أهداف البرنامج. وفي حالة البرنامج المشترك، تم إجراء استثمار استباقي لوضع رؤية مشتركة وتصميم برنامج للاستفادة من الميزة النسبية لكل كيان. ومع ذلك، فإن المبادرات المحدودة لجمع الفرق معاً بشكل منهجي لتعزيز روح المشاركة والتنسيق أعاققت تقديم "أكثر من مجموع أجزائها".

٢. **يمكن تحويل حالات الطوارئ مثل جائحة كوفيد إلى فرص لمعالجة أوجه عدم المساواة الهيكلية بين الجنسين الموجودة مسبقاً وزيادة تركيز الاقتصادات المتحولة من خلال الاستجابة للمساواة بين الجنسين والشمول لمواجهة الصدمات والأزمات المستقبلية.**

وقد سلط الوباء الضوء على القضايا الدائمة المتعلقة بعدم المساواة الهيكلية بين الجنسين الموجودة مسبقاً، مثل العبء غير المتناسب لأعمال الرعاية على النساء؛ والطبيعة المتحيزة للنوع الاجتماعي لسوق العمل؛ وأهمية العمل المرن والضمان الاجتماعي والتوازن بين العمل والحياة. وبينما عمل البرنامج المشترك مع الشركاء الوطنيين لمعالجة الآثار القصيرة الأجل للوباء والتخفيف من أثارها، فقد استخدم الأزمة أيضاً كفرصة للفت الانتباه إلى الحاجة إلى معالجة الدوافع الهيكلية طويلة الأجل لعدم المساواة بين الجنسين وتحويل الاقتصادات من خلال تصميم وتنفيذ السياسات المالية من منظور النوع الاجتماعي. إن الدروس المستفادة من هذه التجربة، مثل أهمية البنية التحتية الموجودة مسبقاً للاستجابة للأزمة والحاجة إلى الاستثمار في الخدمات العامة وأنظمة الحماية الاجتماعية المراعية لمنظور النوع الاجتماعي لزيادة القدرة على مواجهة الأزمات والصدمات المستقبلية، يمكن أن تكون مفيدة في المستقبل.

٣. **يعد التركيز على الفصل في التوظيف على أساس النوع الاجتماعي، بما يتجاوز مشاركة الإناث في القوى العاملة، أمراً مهماً لتحسين جودة الوظائف والمساواة بين الجنسين¹⁵⁸.**

إن الفصل في العمل على أساس النوع الاجتماعي، أفقياً وعمودياً، على الأغلب يكون نتيجة لأوجه عدم المساواة الهيكلية بين الجنسين على مستوى الأسرة المعيشية والمؤسسية والمستوى الكلي. عادة يؤدي الفصل في التوظيف إلى تفاوتات بين الجنسين في نتائج سوق العمل مثل فجوات الأجور، واكتظاظ المهن المحدودة ذات الأجور المنخفضة، فضلاً عن الوصول التفاضلي القائم على النوع الاجتماعي إلى الأصول والمهارات التي تؤثر على التوظيف ومسارات النمو. ولذلك، فإن تركيز الجهود على تشجيع زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة وحده قد لا يؤدي إلى زيادة المساواة بين الجنسين. في الواقع، قد يخاطر بتعزيز المعايير النمطية للنوع الاجتماعي ودفع النساء إلى أسواق عمل رديئة النوعية. واستناداً إلى هذه الفرضية، ركزت تدخلات البرنامج المشترك على القضاء على الفصل القائم على النوع الاجتماعي في العمالة، بما يتجاوز مشاركة المرأة في القوى العاملة.

واستهدفت جانب العرض من الفجوات بين الجنسين من خلال التركيز على اختيار المسار التعليمي من خلال تعزيز الوصول إلى مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، والتوزيع المتساوي للعمل داخل الأسرة، وتعزيز القدوة الإيجابية. وفي الوقت نفسه، ركز البرنامج على عوامل جانب الطلب مع التركيز على ممارسات التوظيف والاستبقاء المراعية لمنظور النوع الاجتماعي، والنمو الوظيفي وفرص الترقية، فضلاً عن التأثير على ثقافة مكان العمل المراعية لمنظور النوع الاجتماعي.

٤. ويعد التوقيع على مبادئ تمكين المرأة نقطة انطلاق مهمة لبناء قطاع خاص يراعي الفوارق بين الجنسين. ومع ذلك، هناك حاجة إلى استراتيجية طويلة الأجل للمشاركة وخريطة طريق واضحة للتأثير على التغييرات الملموسة والقوية في القطاع الخاص ودعمها لخلق بيئة عمل مراعية للنوع الاجتماعي والحفاظ عليها.

يُظهر التوقيع على مبادرات تمكين المرأة حافز القطاع الخاص والتزامه بتحقيق المساواة بين الجنسين من خلال المبادئ التوجيهية السبعة لمبادئ تمكين المرأة. في حين أن التوقيع على مبادرات تمكين المرأة هو الخطوة الأولى، إلا أن الموقعين بحاجة إلى رؤية واضحة واستراتيجية وخطة عمل واضحة طويلة المدى لتحقيق التأثير المنشود من مبادرات تمكين المرأة. يحتاج الموقعون على برنامج تمكين المرأة، وخاصة الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم، إلى دعم منهجي لتحديد ومعالجة العوائق التي يواجهونها لتنفيذ الالتزامات، مثل التوجيه والتدريب وشبكة الأقران والتبادل. كما يحتاجون أيضاً إلى الدعم لجمع وتحليل البيانات ذات الصلة لاتخاذ قرارات مبنية على البيانات والأدلة. وقد أظهرت تجربة البرنامج المشترك أيضاً أنه لكي تكون برامج تمكين المرأة مستدامة وقابلة للتطوير، فمن المفيد إنشاء ترتيب مؤسسي مملوك وطنياً مثل لجنة إشراف وطنية لتمكين المرأة يمكنها مراقبة ومراجعة وتقديم التوجيه الفني لتنفيذ مبادرة تمكين المرأة.

الاستنتاجات والتوصيات

يقدم هذا القسم الاستنتاجات العامة والتوصيات المقابلة. صيغت التوصيات باتباع نهج تشاوري مع الفريق المرجعي المعني بالتقييم. وجرى عرض النتائج الأولية وسبل المضي قدماً في ورشة عمل مع فريق إدارة البرنامج لإثراء التوصيات الواردة أدناه. وترتبط كل توصية بالاستنتاجات المقابلة وتتضمن إجراءات لينظر فيها البرنامج المشترك. ويشار مع كل توصية إلى مستوى الأولوية والمسؤولية عن العمل.

الاستنتاج ١

يتوافق البرنامج المشترك بشكل جيد مع السياسات الوطنية والإقليمية والدولية والأطر المعيارية واستراتيجيات تعزيز العمالة المنتجة للمرأة والعمل اللائق. وتعتبر نظرية التغيير ومنطق التدخل الخاص به صالح من حيث تحديد ومعالجة العوائق الهيكلية والنظامية لتسهيل مشاركة المرأة في سوق العمل وفي عالم العمل عبر المستويات الكلية (القوانين والسياسات)، والمتوسطة (المؤسسات والشبكات)، والصغيرة (المجمعات والأفراد). ويمكن للبرنامج المشترك أن يعزز ملفه من خلال تحديد أولويات بعض التدخلات وإعادة تركيزها وتوسيع نطاقها. وقد يكون تحديد أولويات الملف ضرورياً لتحقيق نتائج ملموسة، عند الأخذ في الاعتبار حدود ميزانية البرنامج المشترك مقارنة بمتطلبات توسيع التنفيذ. **(النتائج ١ و ٢ و ٥ و ٦)**

التوصية ١: ينبغي للبرنامج المشترك أن يعزز م تدخلاته بإعطاء الأولوية لما نجح والتركيز على هذه الجوانب لبقية فترة البرنامج. العمل المعياري؛ العمل مع القطاع الخاص، لا سيما من خلال مبادئ تمكين المرأة WEPS؛ ومعالجة التمييز في التوظيف على أساس النوع الاجتماعي هي المجالات التي ينبغي للبرنامج أن يعطيها الأولوية ويركز عليها خلال مرحلته التالية.

المنظمة	● المكتب الإقليمي
المسؤولة	● المكاتب الوطنية
أولوية عالية	
الإجراءات	<ul style="list-style-type: none"> ● رسم نظرية التغيير المعاد بناؤها والتركيز على دور المكتب الإقليمي. ● إجراء عملية إعادة تحديد الأولويات لزيادة تركيز وعمق تدخلات البرنامج المشترك مع مراعاة بيانات الرصد ونتائج التقييم. ● إنشاء وتواصل أوجه تكامل واضحة مع البرامج الأخرى، ولا سيما برنامج الرجال والنساء من أجل المساواة بين الجنسين الذي يركز على تغيير المعايير الاجتماعية، بما في ذلك اقتصاد الرعاية.

التوصية ٢: مواصلة تعزيز أنظمة الرصد والتعلم: تطوير مؤشرات أكثر طموحاً، بما في ذلك تحسين فهم تغير المعايير الاجتماعية والنوع الاجتماعي وتأثير التواصل والمناصرة عبر وسائل الإعلام، وتأثير تدخلات تعزيز القدرات، فضلاً عن مساهمة البرنامج المشترك في التغييرات المعيارية؛ وتطوير نظام للتحقق من النتائج لتعزيز استقلالية البيانات وجودتها.

المنظمة	• المكتب الإقليمي
المسؤولة	• المكاتب الوطنية
أولوية عالية	
الإجراءات	<ul style="list-style-type: none"> • تحسين أدوات قياس المعايير الاجتماعية والنوع الاجتماعي، بما في ذلك رصد مقاومة التغيير ورد الفعل العنيف المحتمل بشكل أفضل. • رصد تأثير مبادرات تعزيز القدرات واستيعاب المعرفة واستخدامها وتأثير مبادرات التوعية الإعلامية والمناصرة. • رصد مساهمة البرنامج المشترك في وضع التغييرات المعيارية باستخدام منهجيات مثل تحليل المساهمة. • تعزيز أنظمة التحقق من النتائج للبرنامج المشترك.

الاستنتاج ٢

لقد كان النهج الاستراتيجي المتعدد الجوانب الذي اتبعه البرنامج المشترك في الشراكة فعالاً في تحقيق النتائج الرئيسية. ومع ذلك، هناك حاجة إلى كسر الشكل "المجزأ" للشراكات لتضخيم نتائج البرنامج واستدامتها. كما استهدف البرنامج المشترك إقامة علاقة متماسكة مع شركات القطاع الخاص لمواجهة تحديات التوظيف القائمة على النوع الاجتماعي في البلدان المستهدفة وكذلك في منطقة الدول العربية، لا سيما من خلال برامج تمكين المرأة. وباعتبارها شريكاً موثوقاً به، فهي تتمتع بالقدرة على تحقيق النطاق والتأثير من خلال تسهيل التبادل والتعاون بشكل أفضل بين شركائها.

(النتيجتان ٦ و ٩)

التوصية ٣: ينبغي للبرنامج المشترك أن يكسر الشكل "المجزأ" للشراكات وأن يبسر التبادل المنتظم والمنهجي بين شركائه لتيسير مشاركتهم خارج نطاق تعاونهم مع البرنامج المشترك.

المنظمة	• المكتب الإقليمي
المسؤولة	• المكاتب الوطنية
أولوية متوسطة	
الإجراءات	<ul style="list-style-type: none"> • العمل بشكل جماعي على تطوير رؤية طويلة المدى بشأن التمكين الاقتصادي للمرأة مع شركاء البرنامج لتعزيز المشاركة والملكية المشتركة. • تسهيل تبادل المعرفة والتبادلات بين شركاء البرنامج. • إنتاج رسائل دورية تعرض تقدم البرنامج المشترك وإنجازاته. • تعزيز البرنامج المشترك كعلامة تجارية، من خلال نشر المبادئ التوجيهية للعلامة التجارية.

التوصية ٤: ينبغي على البلدان المستهدفة بالبرنامج المشترك أن تضع استراتيجية وطنية لتمكين المرأة وخارطة طريق استناداً إلى المكتب الإقليمي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة المعني باستراتيجية تمكين المرأة في الدول العربية لتطوير واستدامة قطاع خاص قادر على تحويل النوع الاجتماعي في المنطقة.

المنظمة	● المكتب الإقليمي
المسؤولة	● المكاتب الوطنية
أولوية متوسطة	
الإجراءات	<ul style="list-style-type: none"> ● وينبغي للمكاتب الوطنية المستهدفة من البرنامج المشترك أن تضع خطة عمل وطنية لمبادئ تمكين المرأة بما يتماشى مع الاستراتيجية الإقليمية لبرنامج تمكين المرأة وخريطة طريق واضحة. ● رصد التقدم الذي يحرزه كل موقع من الموقعين على برنامج تمكين المرأة تجاه خريطة طريق تمكين المرأة على أساس سنوي (لا يلزم إتاحة ذلك في المجال العام ولكن للإشراف الداخلي والتعلم والإدارة). ● إنشاء وتعزيز شبكة الموقعين على برنامج تمكين المرأة وتسهيل الحوارات المنتظمة وتبادل المعرفة. ● دعم صياغة الترتيبات المؤسسية، مثل اللجنة الوطنية المسؤولة عن متابعة التزامات تمكين المرأة. ● تعزيز توثيق رحلة الموقعين على مبادرة تمكين المرأة لضمان وجود قطاع خاص مستجيب للنوع الاجتماعي في الإقليم.

الاستنتاج ٣

جمع البرنامج المشترك الميزة النسبية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية معاً ونجح في البناء على أوجه التكامل الفني لكلا الكيانين وهو ما خلق فرصاً للقيمة المضافة من خلال تعزيز وضوح وشرعية النوع الاجتماعي والعمل اللائق على جدول الأعمال الوطني للحكومات المستهدفة. وقد سد البرنامج فجوة الأدلة ودعم القرارات المتعلقة بالسياسات والبرامج القائمة على الأدلة. ومع ذلك، فإن هياكل الحوكمة المشتركة والتعاون بين الوكالات بحاجة إلى تحسين لتحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة في منطقة الدول العربية بما يتجاوز برنامج مشترك محدد. **(النتيجتان ٨ و ١٠)**

التوصية ٥: ينبغي للقيادة الإقليمية لكلا الكيانين أن تشارك بشكل أكثر انتظاماً على المستوى الاستراتيجي، بما يتجاوز الارتباطات الرسمية الحالية (في اللجنة التوجيهية)، لمناقشة الدروس المستفادة من الشراكة لتحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة ومعالجة العراقيل والتحديات عند الحاجة.

المنظمة	● القيادة الإقليمية لكلا الكيانين (المكتب الإقليمي)
المسؤولة	● المكاتب الوطنية
أولوية عالية	
الإجراءات	<ul style="list-style-type: none"> ● يجب على القيادة الإقليمية العليا لكلا الكيانين المشاركة بشكل أكثر انتظاماً على المستوى الاستراتيجي بما يتجاوز الارتباطات الرسمية الحالية. ● تطوير روح التعاون من خلال الالتزام الواعي بجمع فريق البرنامج المشترك معاً، مثل التراجعات وفعاليات التعلم، وما إلى ذلك.

- إدراج المساءلة نحو المواءمة بالإضافة إلى تحقيق النتائج مقابل أهداف البرنامج.
- اتباع نهج مشترك لتعبئة الموارد.
- تنظيم حوارات مع الجهات المانحة تتجاوز التقارير الرسمية.

التوصية ٦: ينبغي للبرنامج المشترك أن يسهل المزيد من الحوارات والمناقشات الاستراتيجية مع لجان التوجيهية على المستويين الوطني والإقليمي لدعم الالتزامات الوطنية والترتيبات المؤسسية للحفاظ على النتائج التي ساهم بها البرنامج المشترك وتوسيع نطاقها.

المنظمة	• المكتب الإقليمي
المسؤولة	• المكاتب الوطنية
أولوية عالية	
الإجراءات	• تعديل طرق اجتماع اللجنة التوجيهية من تقديم التقارير الرسمية إلى مشاركة أكثر ديناميكية ومناقشة أكثر استراتيجية.
	• يمكن للبرنامج المشترك أن يستخدم المنتدى للحصول على المشورة والالتزامات والدعم للحفاظ على نتائجه.

الاستنتاج ٤

اعتمد البرنامج المشترك نهجاً تحويلياً مراعيًا للنوع الاجتماعي من خلال تدخلاته التي تتناول جميع جوانب الحياة الاجتماعية والبيئية. لقد بذل جهوداً متضافرة للاستجابة لاحتياجات بعض النساء الأكثر ضعفاً، لكنها تفتقر إلى الإدماج المنهجي للنساء ذوات الإعاقة اللاتي يتخلفن عن الركب. هناك مجال لمزيد من الإدماج المنهجي في أعقاب استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة وولايته. **(النتيجتان ١٣ و ١٤)**

التوصية ٧: يجب أن يتضمن البرنامج المشترك خططاً لإدماج منظور الإعاقة وتنفيذه ومراقبته في المرحلة المتبقية من البرنامج.

المنظمة	• المكتب الإقليمي
المسؤولة	• المكاتب الوطنية
أولوية متوسطة	
الإجراءات	• تحديد وتضمين التدخلات المخطط لها لإدماج النساء ذوات الإعاقة. • جمع البيانات والأدلة للتعرف على ما يعمل بشكل جيد وما يجب تغييره.

هيئة الأمم المتحدة للمرأة هي منظمة الأمم المتحدة المخصصة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. باعتبارها مناصرة عالمية للنساء والفتيات، تم إنشاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتسريع التقدم المحرز في تلبية احتياجاتهن في جميع أنحاء العالم.

تدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة الدول الأعضاء في الأمم المتحدة من خلال وضع معايير عالمية لتحقيق المساواة بين الجنسين، وتعمل مع الحكومات والمجتمع المدني لتصميم القوانين والسياسات والبرامج والخدمات اللازمة لضمان تنفيذ المعايير بفعالية وإفادة النساء والفتيات في جميع أنحاء العالم بشكل فعلي. وهي تعمل على الصعيد العالمي لجعل رؤية أهداف التنمية المستدامة حقيقة واقعة للنساء والفتيات وتقف وراء مشاركة المرأة على قدم المساواة في جميع جوانب الحياة، مع التركيز على أربع أولويات استراتيجية: تقود المرأة أنظمة الحكم وتشارك فيها وتستفيد منها على قدم المساواة؛ وتتمتع المرأة ب الدخل الآمن والعمل اللائق والاستقلال الاقتصادي؛ وتعيش جميع النساء والفتيات حياة خالية من جميع أشكال العنف؛ وتساهم النساء والفتيات في بناء السلام المستدام والديموقراطية ويكون لهن تأثير أكبر في ذلك.

