



الصورة © مكتب هيئة الأمم المتحدة للمرأة

تعزيز العمالة المنتجة والعمل اللائق للمرأة  
في مصر والأردن وفلسطين: البرنامج المشترك،  
هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية

الملاحق

 UN  
WOMEN 

## جدول المحتويات

3	الملحق 1: مصفوفة التقييم .....
7	الملحق 2: قائمة أصحاب المصلحة الذين تم التشاور معهم .....
13	الملحق 3: دراسات الحالة: نهج الرواد .....
19	الملحق 4: الأحكام المعيارية الميسرة من البرنامج المشترك .....
21	الملحق 5: دراسات الحالة الوطنية .....
65	الملحق 6: تقييم قابلية التقييم .....

## الملحق 1: مصفوفة التقييم

أسئلة التقييم	أسئلة فرعية	المؤشرات	وسائل التحقق	مصدر البيانات	الافتراضات
<p><b>الأهمية</b></p> <p>1. EQ، إلى أي مدى تتماشى تدخلات البرنامج المشترك مع السياقات الإقليمية والوطنية، وتعالج أولويات أصحاب المصلحة؟</p>	<p>1.1 إلى أي مدى تكون تدخلات البرنامج مطلعة على السياقات الإقليمية والوطنية وتستجيب لها؟</p> <p>1.2 ما مدى أهمية منطق تدخل البرنامج ونظرية التغيير (ToC) واستنادهما إلى الأدلة من أجل تعزيز العمالة المنتجة وعمل المرأة اللانق من خلال معالجة الأسباب الهيكلية لعدم المساواة التي تواجهها المرأة؟ إلى أي مدى لا تزال الافتراضات الأساسية لنظرية التغيير صالحة؟</p> <p>1.3 إلى أي مدى تكيّف البرنامج مع الأزمات الناشئة بما في ذلك جائحة كوفيد 19 في جميع أنحاء المنطقة، واستمر ملائماً للهدف؟ هل هناك حاجة لمزيد من التعديلات؟</p>	<p>وجود نظرية تغيير للبرنامج تجسد بوضوح منطق التدخل</p> <p>وجود أدلة توضح أن نظرية التغيير قد تم تطويرها في سياق عملية تشاركية، وأن أصحاب المصلحة في البرنامج لديهم فهم مشترك بهذا الشأن.</p> <p>عدد الاجتماعات مع النظراء الوطنيين</p> <p>التوافق مع الاستراتيجيات الإقليمية</p> <p>المواءمة مع الخطط الوطنية بشأن المساواة بين الجنسين</p> <p>وجود دليل على التغييرات التي تم إجراؤها على برنامج الاستجابة للأزمات</p>	<p>بيانات ثانوية- (a) قالب وثيقة المشروع (b) التقارير السنوية (c) وثائق السياسة والمبادئ التوجيهية المتعلقة بكوفيد-19</p> <p>البيانات الأولية - المقابلات مع أصحاب المعلومات الرئيسيون (KII) ونقاشات مجموعات التركيز (FGDs)</p>	<p>المواقع الإلكترونية الحكومية الوطنية</p> <p>المواقع الإلكترونية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية</p> <p>موظفو برامج هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية</p> <p>الشركاء الوطنيين</p>	<p>المعلومات متاحة</p> <p>الشركاء الوطنيين مستعدون/قادرون على الاجتماع</p>
<p><b>الفعالية والتماك</b></p> <p>2. EQ إلى أي مدى ساهم البرنامج المشترك في إحداث تغييرات قانونية وسياسية مراعية للنوع الاجتماعي،</p>	<p>2.1 ما هو التقدم الذي تم إحرازه نحو تحقيق مخرجات ونتائج البرنامج المخطط لها، بما في ذلك النتائج غير المتوقعة وغير المخطط لها. ما هي العوامل المؤثرة على تنفيذ البرنامج ونتائجه (إيجاباً وسلباً).</p>	<p>وجود أدلة على التغييرات السياسية والقانونية لصالح عمل المرأة اللانق التي يسهلها ويدعمها البرنامج المشترك</p>	<p>البيانات الثانوية- وثيقة المشروع التقارير السنوية وثائق السياسة والمبادئ التوجيهية المتعلقة بكوفيد</p>	<p>المواقع الإلكترونية الحكومية الوطنية</p> <p>المواقع الإلكترونية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية</p>	<p>المعلومات متاحة</p> <p>الشركاء الوطنيين مستعدون/قادرون على الاجتماع</p>

<p>موظفو برامج هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية</p> <p>الشركاء الوطنيون</p>	<p>البيانات الأولية - مقابلات مع أصحاب المعلومات الرئيسيون، مناقشات مجموعات التركيز، الملاحظة</p>	<p>وجود أدلة على حدوث تغيير في تصور الرجال (والنساء) لأهمية أعمال رعاية المرأة وتقاسم أعمال المنزل بشكل متساوي</p> <p>دليل على أن القطاع الخاص يستجيب للنوع الاجتماعي، ويجذب النساء ويحافظ عليهن ويمكنهن</p> <p>وجود التأثيرات غير المخطط لها الناتجة عن التدخلات المنفذة وتحليلها</p> <p>دليل على النتائج التي تم تحقيقها خلال سياق جائحة كوفيد-19</p> <p>تحليل استراتيجيات تخفيف مخاطر الآثار السلبية المتوقعة</p>	<p>2.2 من هم المساهمون الرئيسيون في تحقيق النتائج، وما هي التحديات الرئيسية التي أعاققت تحقيق النتائج المخطط لها؟</p> <p>2.3 مع الأخذ بعين الاعتبار الوقت والموارد المتاحة، هل البرنامج واقعي (من حيث المخرجات والنتائج والأثر المتوقع)؟</p> <p>2.4 مع الأخذ بعين الاعتبار تأثير جائحة كوفيد 19، ما مدى فعالية البرنامج في تحقيق النتائج؟ هل كانت التكييفات والتعديلات التي أجراها البرنامج للاستجابة لسباق كوفيد-19 كافية لتحقيق النتائج المتوقعة؟</p> <p>2.5 إلى أي مدى نجح البرنامج المشترك في بناء أوجه التعاون مع المبادرات الوطنية والإقليمية ومع المشاريع الأخرى التي يدعمها المانحون؟</p> <p>2.6 ما مدى فعالية استراتيجيات وممارسات إدارة التعلم والمعرفة؟ إلى أي مدى يدعمون تعزيز التعلم عبر البلاد والأقاليم؟</p> <p>2.7 ما هي الابتكارات البرنامجية التي تعمل بشكل جيد والتي يمكن توسيع نطاقها أو تكرارها؟</p> <p>2.8 ما مدى فعالية التعاون مع وسائل الإعلام؟ ما مدى كفاءة البرنامج المشترك في إيصال نتائجه ونشر قصص النجاح وتعزيز الرؤية؟</p>	<p>وبناء قطاع خاص مراعى للنوع الاجتماعي، وتغيير الصور النمطية المتعلقة بالنوع الاجتماعي بشأن أدوار ومسؤوليات الرعاية لدى النساء والرجال</p>	
<p>المعلومات متاحة</p> <p>الشركاء الوطنيون مستعدون/قادرين على الاجتماع</p>	<p>المواقع الإلكترونية الحكومية الوطنية</p> <p>المواقع الإلكترونية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية</p> <p>موظفو برامج هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية</p>	<p>البيانات الثانوية- وثيقة المشروع</p> <p>التقارير السنوية</p> <p>تقارير النشاط</p> <p>تقارير التدقيق</p> <p>سجلات المخاطر</p> <p>البيانات الأولية - مقابلات مع أصحاب المعلومات الرئيسيون، مناقشات مجموعات التركيز،</p>	<p>يفي البرنامج المشترك بالمعايير المنصوص عليها في برامج الأمم المتحدة المشتركة على النحو المبين في المذكرة التوجيهية بشأن البرامج المشتركة:</p> <p>a. أدوار ومسؤوليات كل شريك محددة بوضوح، بناءً على تحليل المزايا النسبية لكل شريك</p>	<p>3.1 هل تمكنت طريقة البرنامج المشترك من الاستفادة على النحو الأمثل من مساهمات منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، من خلال المزايا النسبية لكل منهما؟</p> <p>3.2 ما مدى فعالية ترتيب الإدارة الإقليمية للبرنامج المشترك:</p> <p>a) كيف يسهل هيكل إدارة البرنامج المشترك تحقيق النتائج والتنفيذ الفعال؟ وإذا لم يحدث ذلك، لماذا لا يحدث؟ ما مدى وضوح فهم الأدوار والمسؤوليات وتقسيم العمل بين موظفي البرنامج المشترك؟</p>	<p><b>الكفاءة</b></p> <p>3. EQ هل تميز المشروع المشترك بالكفاءة في تحقيق النتائج المخطط لها بطريقة فعالة من حيث التكلفة وفي الوقت المناسب مع استخدام العمليات والأنظمة على النحو الأمثل لتحقيق النتائج المخطط لها؟</p>

الشركاء الوطنيين	الملاحظة	<p>b. الدعم الكافي المقدم من كلا المنظمتين للبرنامج المشترك (الموارد والوقت والاستعداد للعمل معاً)</p> <p>c. آليات تنسيق قوية لدعم البرنامج المشترك</p> <p>d. استراتيجية خروج واضحة لضمان استدامة التغييرات التي أحدثتها البرنامج المشترك</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• الهياكل والعمليات الموضوعية لإدارة البرنامج المشترك (الإدارة الإقليمية، والمشتريات، وإدارة المخاطر، واستراتيجيات التعلم وتبادل المعرفة)</li> <li>• نسبة الموارد المالية المستخدمة حسب نوع النشاط/البلد</li> <li>• عدد الشراكات الاستراتيجية التي تم تأسيسها</li> <li>• وجود خطة لتعبئة الموارد وحجم الموارد المعبأة</li> <li>• يوجد نظام فعال للرصد والتقييم قائم على النتائج ويستخدم للتعلم المنتظم وإدارة الأداء وتصحيح المسار</li> </ul>	<p><b>(b)</b> ما مدى فعالية التواصل بين فريق البرنامج المشترك والمكتب الإقليمي والإدارة الفنية المسؤولة في المقر الرئيسي؟ هل تلقى البرنامج المشترك الدعم/الاستجابة الفنية والإدارية الكافية من وحدات الدعم التابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية؟</p> <p><b>(c)</b> ما مدى فعالية إدارة البرنامج المشترك في مراقبة أداء البرنامج المشترك ونتائجه؟ هل يقدم فريق البرنامج المشترك تقارير عن التقدم المحرز بطريقة منتظمة ومنهجية، على المستوى الإقليمي وإلى الجهات المانحة؟ ما هو نظام الرصد والتقييم الذي تم وضعه، وما مدى فعاليته؟</p> <p><b>(d)</b> إلى أي مدى يدعم الترتيب الإقليمي تعزيز التعلم عبر البلدان والأقاليم؟</p> <p><b>3.3</b> إلى أي مدى كانت أنشطة البرنامج المشترك فعالة من حيث التكلفة؟ هل تم تخصيص الموارد (الأموال والموارد البشرية والوقت والخبرة وما إلى ذلك) بشكل استراتيجي لتحقيق النتائج؟ إلى أي مدى يمكن أن تبرر نتائج البرنامج المشترك الوقت والموارد المالية والبشرية المستثمرة في البرنامج المشترك؟</p> <p><b>3.4</b> ما مدى نجاح البرنامج في جهوده لتعبئة الموارد لسد فجوة التمويل؟</p> <p><b>3.5</b> هل تم تطوير الشراكات الاستراتيجية واستخدامها على النحو الأمثل للمساهمة في تحقيق نتائج البرنامج وتحقيق وفورات الحجم؟</p> <p><b>3.6</b> ما مدى فعالية استراتيجيات وترتيبات إدارة المخاطر الخاصة بالبرنامج؟</p>
------------------	----------	--	--

## النوع الاجتماعي وحقوق الإنسان

EQ 4. إلى أي مدى يُعتبر البرنامج المشترك برنامج تحول للنوع الاجتماعي بطبيعته ويلتزم بمبدأ عدم تخلف أحد عن الركب؟

## الإستدامة

EQ 5. إلى أي مدى يرغب الشركاء الوطنيون ويستطيعون مواصلة توجهات البرنامج المشترك وتدخلاته لصالح العمل اللائق للمرأة

4.1 كيف تناول البرنامج/يتناول الأسباب الهيكلية الكامنة وراء عدم المساواة التي تواجهها المرأة في المنطقة فيما يخص العمالة المنتجة والعمل اللائق، وإلى أي مدى يعمل البرنامج على تحقيق تغييرات تحويلية مستدامة؟

4.2 إلى أي مدى يأخذ البرنامج في الاعتبار الظروف والاحتياجات الخاصة للأشخاص الأكثر تهميشًا وخاصة النساء ذوات الإعاقة؟

5.1 ما مدى فعالية البرنامج المشترك في بناء الملكية الوطنية؟ ما هي الطرق التي يتم بها تثبيت النتائج في المؤسسات الوطنية؟ إلى أي مدى يرغب الشركاء الوطنيون في الاستمرار في البرنامج المشترك ويقدرّون على الحفاظ على الوضع المالي الجيد في نهاية البرنامج المشترك؟

5.2 هل من المحتمل أن تكون النتائج التي حققها البرنامج المشترك مستدامة؟ هل لدى البرنامج استراتيجية للخروج وبنفذه؟ ما هي التدابير التي تم أخذها بعين الاعتبار لضمان استدامة المكونات الرئيسية للبرنامج المشترك بعد انتهاء مدته؟ كيف سيتم تمويل الأنشطة و/أو الهياكل الإدارية عند انتهاء البرنامج المشترك؟

5.3 هل سيكون استمرار البرنامج المشترك لتعزيز الإنجازات أمرًا مبررًا؟ وبماذا يجب أن تختلف المرحلة القادمة عن المرحلة الحالية؟

أكملت التدخلات الإقليمية/الوطنية تحليل النوع الاجتماعي في مرحلة التصميم

يتميز تصميم التدخل الإقليمي/الوطني باستراتيجيات لتحدي الصور النمطية والممارسات السلبية المتعلقة بالجنسين

تهدف التدخلات الإقليمية/الوطنية إلى تقليل الحواجز التمييزية والتركيز على إدماج الأفراد والمجموعات المهمشة/المحرومة وخاصة النساء ذوات الإعاقة.

وجود أدلة تبين أن البرنامج المشترك قد تم التخطيط له وتطويره في عملية تشاركية وأن أصحاب المصلحة في البرنامج لديهم فهم مشترك بشأن توجهاته ونظرية التغيير.

استراتيجية خروج واضحة لضمان استدامة التغييرات التي أحدثها البرنامج المشترك

وجود أدلة على المبادرات التي اتخذها أصحاب المصلحة الرئيسيون لصالح عمل المرأة اللائق والتي لم يبسررها البرنامج المشترك.

ردود فعل إيجابية من أصحاب المصلحة الذين تم التشاور معهم فيما يتعلق باستدامة التغييرات.

البيانات الثانوية وثيقة المشروع التقارير السنوية تقارير النشاط

البيانات الأولية - مقابلات مع أصحاب المعلومات الرئيسيون، مناقشات مجموعات التركيز، الملاحظة

البيانات الثانوية وثيقة المشروع التقارير السنوية تقارير النشاط

البيانات الأولية - مقابلات مع أصحاب المعلومات الرئيسيون، مناقشات مجموعات التركيز، الملاحظة

المواقع الإلكترونية الحكومية الوطنية

المواقع الإلكترونية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية

موظفو برامج هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية

الشركاء الوطنيون

المواقع الإلكترونية الحكومية الوطنية

المواقع الإلكترونية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية

موظفو برنامج هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية

الشركاء الوطنيون

المعلومات متاحة

الشركاء الوطنيون مستعدون/قادرون على الاجتماع

المعلومات متاحة

الشركاء الوطنيون مستعدون/قادرون على الاجتماع

## الملحق 2: قائمة أصحاب المصلحة الذين تم التشاور معهم

الإقليميون	
الرقم	المؤسسة
<b>الجهة المانحة</b>	
1	الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (Sida) للشرق الأوسط وشمال أفريقيا، مدير البرنامج الإقليمي
<b>موظفو البرنامج الإقليمي</b>	
2	البرنامج المشترك للعمل من أجل المرأة (W4W) - المكتب الإقليمي للدول العربية (ROAS) لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، مدير البرنامج الإقليمي
3	البرنامج المشترك للعمل من أجل المرأة (W4W) - المكتب الإقليمي للدول العربية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، مسؤول الرصد وإعداد التقارير
4	البرنامج المشترك للعمل من أجل المرأة (W4W) - المكتب الإقليمي للدول العربية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، اختصاصي القطاع الخاص
<b>الخبراء المختصين في هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية وشركاء البرامج الإقليميون/الوطنيون ذوي الصلة.</b>	
5	المكتب الإقليمي للدول العربية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، أخصائي البرامج والسياسات الإقليمية، التمكين الاقتصادي للمرأة (WEE)
6	المكتب الإقليمي للدول العربية في منظمة العمل الدولية / منظمة العمل الدولية الأردن، أخصائي النوع الاجتماعي / رئيس مكتب منظمة العمل الدولية في الأردن
7	المكتب الإقليمي للدول العربية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، مدير البرنامج الإقليمي، برنامج الرجال والنساء من أجل المساواة بين الجنسين
8	المكتب الإقليمي للدول العربية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، أخصائي البرامج الإقليمية، مكافحة العنف ضد المرأة
9	المكتب الإقليمي للدول العربية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، المدير الإقليمي
10	المكتب الإقليمي للدول العربية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، نائب المدير الإقليمي
غير مستجيب	المكتب الإقليمي للدول العربية لمنظمة العمل الدولية، المدير الإقليمي
غير مستجيب	المكتب الإقليمي للدول العربية لمنظمة العمل الدولية، نائب المدير الإقليمي
<b>الرواد</b>	
غير مستجيب	الاتحاد من أجل المتوسط (UfM)، مدير المشروع، قسم الشؤون الاجتماعية والمدنية
غير مستجيب	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، أخصائي شؤون النوع الاجتماعي، المكتب الإقليمي للدول العربية
غير مستجيب	برنامج تمكين المرأة في المشرق لدى البنك الدولي WB MGF، عالم اجتماعي أول
غير مستجيب	اليونيسف، أخصائي تحالفات الشركات
غير مستجيب	اليونيسف، المستشار الإقليمي، النوع الاجتماعي

إجمالي مقدمي المعلومات الرئيسيين 10؛ إجمالي أصحاب المصلحة الذين تمت استشارتهم: 10؛ الذكور-3؛ الإناث-7

الأردن	
المؤسسة	الرقم
<b>أصحاب المصلحة في المؤسسات الحكومية والعامه</b>	
المجلس القومي للمرأة الأردنية، متخصص في التمكين الاقتصادي للمرأة	1
وزارة الشباب، منسق المشروع	2
وزارة العمل، رئيسة مديرية المرأة	3
المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، رئيس قسم الأبحاث	4
المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، رئيس قسم الدراسات الأكتوارية (التأمينية)	5
صندوق استثمار الضمان الاجتماعي SSIF، رئيس وحدة العلاقات العامة والإعلام	6
مستشار	7
<b>الرواد</b>	
خبير اقتصادي نسوي، مستشار مستقل	8
مؤسسة قلعة الكرك، الرئيس التنفيذي. منظمات المجتمع المدني	9
البنك الدولي، مستشار، مجموعة المساواة بين الجنسين والشمول الاقتصادي	10
الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن، رئيس التعاون الدولي	11
<b>أصحاب المصلحة من ممثلي القطاع الخاص</b>	
جمعية البنوك في الأردن ABJ، الرئيس التنفيذي	12
مضارب (مؤسسة اجتماعية محلية)، مدير المشروع	13
غرفة الصناعة، نائب رئيس مجلس المرأة الصناعية	14
بروفيسور، الرئيس التنفيذي	15
المنتدى الأردني لسيدات الأعمال والمهنة JFBPW، الرئيس التنفيذي	16
منتج وريزیدنسز موفنيك العقبة، مدير العلاقات العامة والمجتمعية - الأردن	17
البنك الأردني الكويتي، مسؤول أول للاتصالات المؤسسية	18
لومينوس للتعليم، رئيس قسم مشاركة الموظفين	19
مركز تطوير الأعمال BDC، مدير المشروع	20
المجلس الوطني لشؤون الأسرة، مدير مشروع الحضانات	21
إنجاز، مدير مشروع "إطلاق برنامج الإنجاز الاقتصادي (LEAP)"	22



النساء في مجالس الإدارة WOBs، مديرة المشروع	23
<b>موظفو البرنامج المشترك في هيئة الأمم المتحدة للمرأة /منظمة العمل الدولية</b>	
محلل البرنامج	24
مساعد البرنامج	25
أخصائي مبادئ تمكين المرأة والقطاع الخاص، هيئة الأمم المتحدة للمرأة	26
رئيس مكتب هيئة الأمم المتحدة للمرأة	27
أخصائي فني في مجال النوع الاجتماعي، منظمة العمل الدولية	28

إجمالي مزودي المعلومات الرئيسيين: 28؛ إجمالي أصحاب المصلحة الذين تمت استشارتهم: 28؛ الذكور: 8، الإناث: 20

<b>فلسطين</b>	
الرقم	المؤسسة
<b>المجتمع المدني</b>	
1	الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين (PGFTU)
2	منتدى سيدات الأعمال
3	جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية (PWWS)
4	التعليم من أجل التوظيف (EFE)
5	جمعية العمل النسائي للتدريب والتأهيل/جمعية العمل النسائي للتدريب والتأهيل (AOWA)
6	الهيئة المستقلة لحقوق الإنسان
	منسقو البرامج الوطنية من فلسطين المكاتب الوطنية التابعة لمنظمة العمل الدولية/منظمة العمل الدولية
7	الممثل الوطني لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في فلسطين
8	الممثل الوطني لمنظمة العمل الدولية فلسطين
9	فريق البرنامج المشترك لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في فلسطين (2)
10	فريق منظمة العمل الدولية فلسطين (2)
<b>القطاع الخاص</b>	
11	اتحاد الغرف التجارية الصناعية الزراعية الفلسطينية (FPCCIA)
12	فرقة عمل شؤون المساواة بين الجنسين في سلطة النقد الفلسطينية
<b>الموقعون على مبادئ تمكين المرأة:</b>	
13	a. البنك الوطني
14	b. مجموعة الاتصالات الفلسطينية (بالتل)

c. سلطة النقد الفلسطينية	15
d. سوق فلسطين للأوراق المالية PEX	16
e. بنك فلسطين	17
<b>الرواد</b>	
<b>المنظمات الدولية</b>	
البنك الدولي	18
الجمعية الألمانية للتعاون الدولي (GIZ)	19
<b>المنظمات غير الحكومية الدولية</b>	
مؤسسة روزا لوكسمبورغ، المكتب الإقليمي في فلسطين والأردن	20
كير انترناشيونال	21
المؤسسة الوطنية الفلسطينية للتمكين الاقتصادي	22
جمعية الشابات المسيحية (YWCA)	23
<b>الأوساط الأكاديمية والإعلام</b>	
جامعة بيرزيت	
- معهد دراسات المرأة	24
- مركز التطوير الإعلامي	25
<b>الحكومة</b>	
وزارة الشؤون الخارجية	26
محكمة الاستئناف العليا	27
<b>المؤسسات الدينية</b>	
مؤسسة دينية	28

إجمالي مزودي المعلومات الرئيسيين: 34؛ مناقشة مجموعة التركيز: 7 (35)؛ مناقشة المائدة المستديرة-1 (5)؛ إجمالي أصحاب المصلحة الذين تمت استشارتهم: 74؛ الذكور: 26؛ الإناث: 48

<b>مصر</b>	
<b>المؤسسة</b>	<b>الرقم</b>
<b>موظفو البرنامج في هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية</b>	
الممثل الوطني، هيئة الأمم المتحدة للمرأة	1
الرئيس التنفيذي لمنظمة العمل الدولية	2
منسق المشروع الوطني ومحلل برنامج التمكين الاقتصادي للمرأة	3
منسق البرنامج الوطني	4
منسق البرنامج الوطني السابق وأخصائي النوع الاجتماعي	5
مستشار وطني في منظمة العمل الدولية	6

مشرف وموظف مالي	7
<b>الموظفون المتخصصون في هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية</b>	
أخصائي النمو الاقتصادي الشامل	8
منسق البرنامج للرجال والنساء لشؤون المساواة بين الجنسين	9
محلل برامج وخبير في الإدماج المالي	10
أخصائي الأنشطة العمالية	11
أخصائي معايير العمل الدولية (ILS).	12
أخصائي أصحاب العمل	13
أخصائي أجور وحوار اجتماعي سابق	14
<b>أصحاب المصلحة في المؤسسات الحكومية والعامه</b>	
رئيس وحدة سياسات سوق العمل بوزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية (MPED)	15
موظف فني (مكتب الوزير)	16
رئيس قسم العلاقات الخارجية	17
مسؤول قسم العلاقات الخارجية	18
أصحاب العمل ومنظمات العمال	
رئيس النقابة العامة للعاملين بالخدمات الصحية- نقابة العامة للعاملين بالخدمات الصحية	19
نائب رئيس وحدة خدمات إدارة الأعمال (BDS).	20
مستشار أول ورئيس وحدة خدمات تطوير الأعمال (BDS).	21
<b>منظمات المجتمع المدني/الجهات الأكاديمية المعنية</b>	
الممثل الوطني (المعهد الأوروبي للتعاون والتنمية (IECD))	22
مدير المشروع- المعهد الأوروبي للتعاون والتنمية	23
مدير المشروع- المعهد الأوروبي للتعاون والتنمية	24
مكتب المدير المساعد لحوكمة الشركات -الجامعة الأمريكية بالقاهرة	25
<b>الرواد</b>	
كير مصر، مديرة برنامج التمكين الاقتصادي للمرأة	26
هيئة بلان الدولية، مسؤول جودة وفعالية البرنامج	27
يونيسف مصر، مستشارو القطاع الخاص والشراكة	28
<b>أصحاب المصلحة من ممثلي القطاع الخاص الذين شاركوا في البرنامج/ بما في ذلك المؤسسات الإعلامية</b>	
الرئيس التنفيذي والمؤسس- المركز المصري للتدريب والتطوير	29
الرئيس التنفيذي والمؤسس والمدير العام	30
باحث أول	31
قائد تطوير الأعمال	32

المستفيدون المباثرون (مكالمات فردية لعينة من المشاركون)	
شركة نولا (رئيس قسم شؤون الموظفين)	33
شركة رويال هيريس (مدير الموارد البشرية)	34
عينة من المستفيدين من وحدات النوع الاجتماعي بوزارة القوى العاملة (على المستويين المركزي والحكومي الذين قدموا أنشطة بناء القدرات)	35
عينة من المشاركون في تدريب النقابة العامة للعاملين بالخدمات الصحية الذين قاموا بتدريب المدربين	36

إجمالي المقابلات مع أصحاب المعلومات الرئيسيين: 51، تم استشارة إجمالي أصحاب المصلحة: 51؛ الإناث: 41، الذكور: 10

إجمالي أصحاب المصلحة الذين تمت استشارتهم:

المجموع	الإقليميون	فلسطين	الأردن	مصر	
123	10	34	28	51	أصحاب المعلومات الرئيسيون
35		7 (35)			مناقشات مجموعة التركيز
5		1			نقاشات المائدة المستديرة
163	10	74	28	51	تمت استشارة إجمالي أصحاب المصلحة
116	7	48	20	41	الإناث
47	3	26	8	10	الذكور

## الملحق 3: دراسات الحالة: نهج الرواد

دراسة حالة بشأن تقييم مدى تأثير العمل المعياري للبرنامج المشترك على التغييرات السياسية والتشريعية باستخدام نهج الرواد

### 1. السياق والغرض

كان للبرنامج المشترك نتيجة برنامجية مخصصة (النتيجة 1) لإدخال وتعزيز وتقوية إصلاحات قوانين العمل المراعية للنوع الاجتماعي والسياسات ذات الصلة. تضمنت نظرية التغيير الخاصة بالبرنامج المشترك اتباع الطرق الرئيسية لتحقيق التغييرات المعيارية:

- العمل مع السلطات الوطنية من خلال التوجيه والمشورة الفنية.
- المشاركة الوثيقة مع المجتمع المدني لبناء قدراته على المشاركة في حوار مع الحكومات والوزارات بشأن تعميم مراعاة النوع الاجتماعي في قوانين العمل وسياسات الحماية الاجتماعية والمطالبة بالمساءلة؛
- وتعزيز قدرات السلطات الوطنية من خلال دورات تدريبية مخصصة لترجمة الأطر التشريعية والسياساتية إلى الممارسة الفعلية من خلال التخطيط المالي المراعي للنوع الاجتماعي (بما في ذلك الميزانية المراعية للنوع الاجتماعي، وأداة السياسات لتعميم مراعاة النوع الاجتماعي في حزم التحفيز المالي، والخطط والسياسات والميزانيات المراعية للنوع الاجتماعي، وما إلى ذلك)

لتقييم نجاح البرنامج المشترك فيما يتعلق بالتغييرات المعيارية، ولجمع بعض البيانات التكوينية الرئيسية لتشكيل مستقبل العمل المعياري للبرنامج المشترك، تم تطبيق أسلوب الرواد من قبل فريق التقييم. على وجه التحديد، تم تطبيق أسلوب الرواد على:

- قياس ما إذا كانت مسألة التمكين الاقتصادي للمرأة هي جدول أعمال سياساتي له الأولوية، وتقييم الإرادة السياسية لذلك.
- توقع احتمالية المقترحات أو التغييرات السياساتية المستقبلية
- تقييم مدى تأثير العمل المعياري للبرنامج المشترك على التغييرات السياسية والتشريعية.

قدمت الطريقة كلا من البيانات التلخيصية بشأن العمل المعياري الذي قام به البرنامج المشترك حتى الآن والبيانات التكوينية لتشكيل مستقبلها. كما أشارت إلى موقف قضية التمكين الاقتصادي للمرأة في جدول أعمال السياسات ومدى فعالية المناصرين لحقوق المرأة في الاستفادة من قدرتهم على الوصول.

### 2. المنهجية والعينة

حدد فريق التقييم "الرواد" أو الأشخاص المؤثرين في ثلاثة بلدان مستهدفة من المرجح أن توفر آراؤهم ومواقفهم تأكيداً لمساهمة البرنامج المشترك في قضايا الإصلاح السياساتي والقانوني. وفي سياق تنفيذ منهجية الرواد، كانت تعليقات قادة الرأي غنية بالمعلومات بشأن أهمية تدخلات البرنامج ونهجه، بالإضافة إلى إعادة التوجيه والتعديلات والتحسينات التي يمكن اعتمادها في المستقبل.

أجرى فريق التقييم مقابلات منظمة مع الرواد. وفقاً لنهج الرواد المعياري، تم إبلاغهم بما ستغطيه المقابلة بشكل عام ولكن لم يتم إعطاؤهم تفاصيل محددة. ولم يتم إبلاغهم بالقضايا المعيارية المحددة ذات الاهتمام والتي كان البرنامج المشترك يعمل عليها. كان هذا للتأكد من أن ردود الرواد كانت حقيقية وغير متوقعة.

غطت أسئلة المقابلة في البداية مجالات اهتمام السياسات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بدون إثارة استجابة محددة تجاه التمكين الاقتصادي للمرأة والأولويات المعيارية المتعلقة بالعمل اللائق في البلدان المعنية. على سبيل المثال، كان رواد الأعمال على علم بأن المقابلة ستركز على عمل السياسات في هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية ولكن لم يتم إعطاؤهم مزيداً من التفاصيل بشأن البرنامج المشترك أو عمله المعياري. وخلال المقابلة، تم توضيح نطاق الأسئلة للتركيز على معلومات أكثر تحديداً بشأن عمل البرنامج المشترك بشأن القضايا المعيارية - راجع المربع الخاص ببروتوكول مقابلة الرواد الذي استخدمه فريق التقييم.

### بروتوكول مقابلة الرواد:

**السؤال 1:** ما هي القضايا الثلاث التي تعتقد أنها تنصدر جدول أعمال السياسات فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؟

**السؤال 2:** بالنظر إلى السياق التعليمي والاجتماعي والسياساتي الحالي للحكومة، هل تعتقد أنه ينبغي للدولة أن تتبنى [السياسة] الآن أو في المستقبل القريب؟

**السؤال 3:** في الوقت الحالي، من هم الأفراد أو الدوائر الانتخابية أو المجموعات التي تعتبرها من المناصرين الرئيسيين عن [السياسة]؟ من تعتبرهم المعارضين الرئيسيين؟

**السؤال 4:** إذا تم وضع [السياسة]، ما هي القضايا التي تعتقد أن الحكومة بحاجة إلى الاهتمام بها أكثر فيما يتعلق بتنفيذها؟

**السؤال 5:** في رأيك، ما مدى نجاح البرنامج المشترك في التأثير على/دعم العمل القانوني والسياسات المراعية للنوع الاجتماعي لتعزيز عمل المرأة اللائق وتمكينها اقتصادياً، وتنفيذه بعد ذلك؟ يرجى التقييم على مقياس من 1 إلى 3

**السؤال 6:** يرجى تقديم توصياتكم ومقترحاتكم لتعزيز البرنامج المشترك

تم اختيار الرواد الأفراد بطريقة تشاورية مع فريق البرنامج، بناءً على مجموعة من الخصائص، بما في ذلك خبرتهم في المحتوى، والنوع الاجتماعي، وصنع القرار والتأثير على صنع القرار (لممثلي الحكومة)، والخبرة عبر القطاعات (العامة والخاصة). ضم الرواد سبع مجموعات: (أ) صانعو السياسات من الحكومة (السلطان التشريعية والتنفيذية)؛ (ب) والمناصرون؛ (ج) والمنظمات الدولية (د)؛ والأوساط الأكاديمية؛ (هـ) ووسائل الإعلام؛ (و) وخبراء القطاع الخاص؛ (ز) والمؤسسة الدينية.

تم تحديد تسعة وعشرين رائداً في جميع أنحاء البلد المستهدف والمنطقة، وتمت مقابلة ثمانية عشر منهم. ويرجع ذلك إلى عدم استجابة رواد المنطقة - راجع الجداول أدناه.

## 2.1 قائمة الرواد الذين تم تحديدهم

الرقم المتسلسل	المؤسسة	منطقة التركيز	مجموعات الرواد
<b>الأردن</b>			
1	القادة الدينيون	رأي القائد الديني فيما يتعلق بالإصلاحات السياسية والقانونية المعنية	المؤسسة الدينية
2	الخبير الاقتصادي النسوي	تقييم الأثر الاقتصادي للاستثمار في رعاية الطفل: حالة الأردن	المناصرون
3	البنك الدولي، مستشار، مجموعة المساواة بين الجنسين والإدماج الاقتصادي	العمل على قضايا مختلفة تتعلق بالتمكين الاقتصادي للمرأة وتمكين المرأة في المشرق (MGF)	المناصرون
4	مؤسسة التمويل الدولية، مستشارة، مجموعة المساواة بين الجنسين والشمول الاقتصادي	العمل على دعم القطاع الخاص المراعي للنوع الاجتماعي والذي يجذب النساء ويحافظ عليهن ويعززهن	القطاع الخاص
5	المؤسسة الألمانية للتعاون الدولي GIZ، التعاون الأردني الألماني	العمل مع المؤسسات العامة الرئيسية لضمان أن تحقق تدابير سياسة سوق العمل آثارها المرجوة وتؤدي إلى استثمارات مستدامة وفرص عمل دائمة.	المناصرون
6	الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن، رئيس التعاون الدولي	تمثيل المجال النقابي	المناصرون
7	برلماني (رئيسة لجنة المرأة)	صانعو السياسات والشخصيات المؤثرة الرئيسية	صانعو السياسات من الحكومة
8	برلماني (رئيس لجنة العمل والاستثمار)	صانعو السياسات والشخصيات المؤثرة الرئيسية	صانعو السياسات من الحكومة
<b>مصر</b>			
9	وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية (MPED)	نائب وزير التخطيط والتنمية الاقتصادية	صانعو السياسات من الحكومة
10		رئيس وحدة سياسات سوق العمل	صانعو السياسات من الحكومة
11	كير مصر	مدير برنامج التمكين الاقتصادي للمرأة	المناصرون
12	هيئة بلان الدولية	مدير التمكين الاقتصادي للمرأة	المناصرون
13	يونسف مصر	مستشار القطاع الخاص والشركات	القطاع الخاص
<b>فلسطين</b>			
14	البنك الدولي		المناصرون
15	الجمعية الألمانية للتعاون الدولي (GIZ)	العمل مع المؤسسات العامة الرئيسية لضمان أن تحقق تدابير سياسة سوق العمل آثارها المرجوة وتؤدي إلى استثمارات مستدامة وفرص عمل دائمة	المناصرون

16	مؤسسة روزا لوكسمبورغ، المكتب الإقليمي في فلسطين والأردن	برنامج التمكين الاقتصادي للمرأة	المناصرون
17	كبير انترناشيونال	برنامج التمكين الاقتصادي للمرأة	المناصرون
18	الاتحاد اللوثيري العالمي	برنامج التمكين الاقتصادي للمرأة	المناصرون
19	جمعية الشابات المسيحية (YWCA)	برنامج التمكين الاقتصادي للمرأة	المناصرون
20	جامعة بيرزيت	الأوساط الأكاديمية	الأوساط الأكاديمية
21	معهد دراسات المرأة	الأوساط الأكاديمية	الأوساط الأكاديمية
22	مركز التطوير الإعلامي	وسائل الإعلام	وسائل الإعلام
23	وزارة الشؤون الخارجية	الحكومة	صانعو السياسات من الحكومة
24	محكمة الاستئناف العليا	المؤسسة الدينية	المؤسسة الدينية
<b>إقليمياً<sup>1</sup></b>			
25	الاتحاد من أجل المتوسط (UfM)	مدير المشروع، قسم الشؤون الاجتماعية والمدنية	المناصرون
26	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	اختصاصي النوع الاجتماعي، المكتب الإقليمي للدول العربية	المناصرون
27	برنامج تمكين المرأة في المشرق لدى البنك الدولي (WB MGF)	كبير علماء الاجتماع	المناصرون
28	اليونيسف	اختصاصي تحالفات الشركات	المناصرون
29	اليونيسف	مستشار إقليمي، النوع الاجتماعي	المناصرون

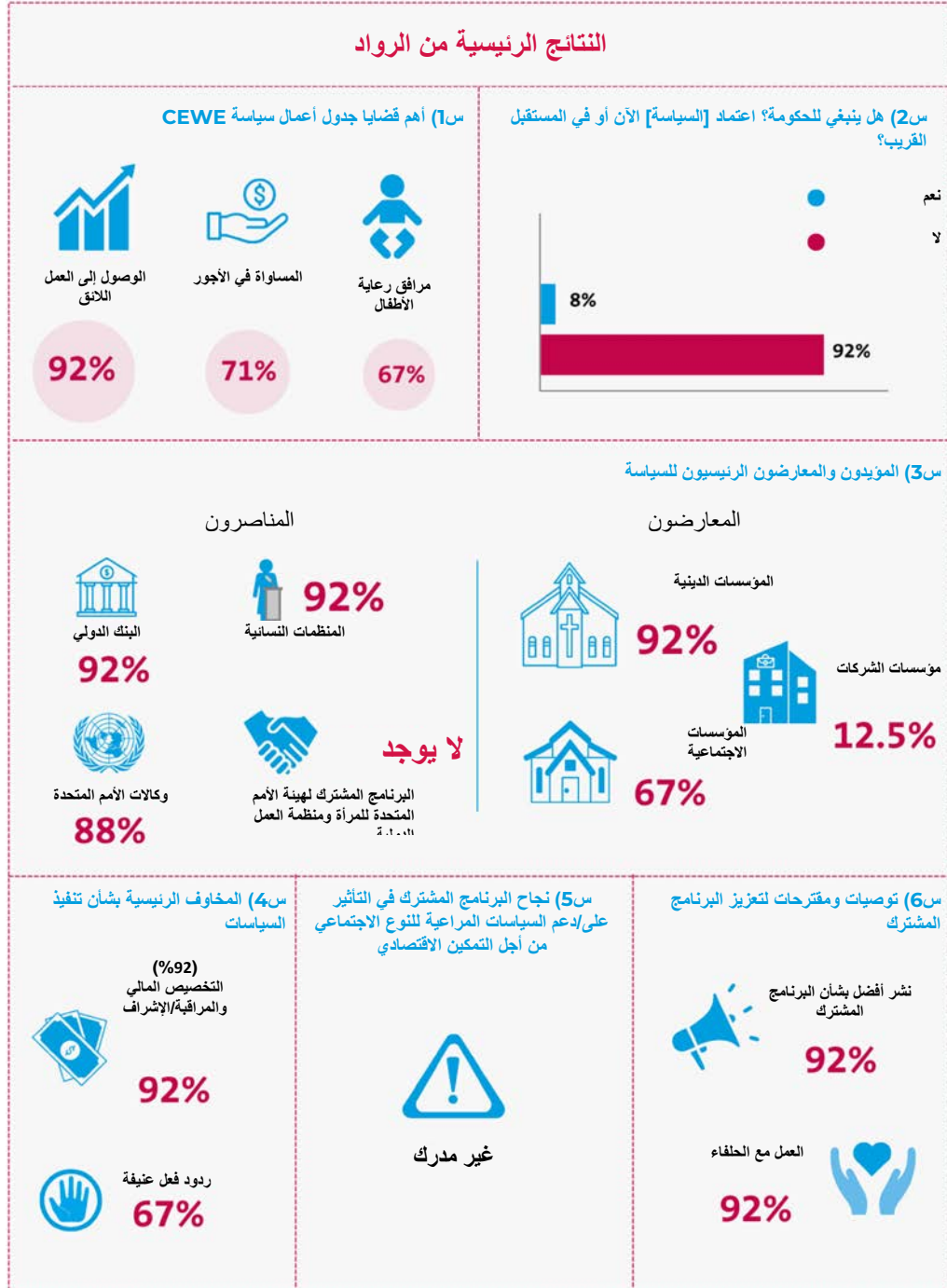
<sup>1</sup> البيانات لا تشمل الجهة الرائدة الإقليمية، حيث إن فريق التقييم لم يتلق أي رد من الرواد الذين تم الاتصال بهم.



## 2.2 توزيع المستجيبين

2	القطاع الخاص	1	المناصرون	1	القادة الدينيون
1	وسائل الإعلام	1	الأوساط الأكاديمية	2	صانعو السياسات من الحكومة
		10	المنظمات الدولية		

## 2.3 النتائج الرئيسية من الرواد



## 2.4 التحديات التي تواجه استخدام نهج الرواد

وبما أن نهج "الرواد" يتطلب مشاركة تفاصيل محدودة معهم قبل المقابلة الفعلية، فإن تأمين استجابة سريعة منهم كان يمثل تحديًا. وهذا تحدٍ متأصل في هذا النهج. أجرى فريق التقييم عدة متابعات للطلب من الرواد تخصيص وقت لجمع وجهات نظرهم.

## الملحق 4: الأحكام المعيارية الميسرة من البرنامج المشترك

الأحكام المعيارية التي تم إدخالها أو تعديلها خلال 2019-2021 (إعداد فريق التقييم)

مصر			
التغييرات المعيارية	مساهمة البرنامج المشترك	مساهمة أصحاب المصلحة الآخرين	
1	عالية	وزارة التعاون الدولي، المجلس القومي للمرأة	انضمام الحكومة المصرية إلى التحالف الدولي للمساواة في الأجور (EPIC) عام 2020
2	عالية	وزارة القوى العاملة، المجلس القومي للمرأة	خطة عمل النوع الاجتماعي لوحدة النوع الاجتماعي بوزارة القوى العاملة، 2020
3	عالية	وزارة القوى العاملة، المجلس القومي للمرأة	اعتمدت وزارة القوى العاملة دليلاً وقائمة مرجعية بشأن إجراء تفتيش العمل الذي يراعي الفوارق بين الجنسين
4	عالية	جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر، المجلس القومي للمرأة	قانون رقم 152 لسنة 2020 بإصدار قانون تنمية المنشآت المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر.
5	عالية	المجلس القومي للمرأة، هيئة الرقابة المالية المصرية (FRA)	القرار (124، 123) بشأن تمثيل المرأة في مجالس إدارة الشركات، 2019
6	عالية	المجلس القومي للمرأة	قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 2659 لسنة 2020 بإعادة تشكيل المجلس القومي للأجور المنشأ بالقرار رقم 983 لسنة 2003 لزيادة تحديد اختصاصاته ويضم في عضويته المجلس القومي للمرأة من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين والمساواة في الأجور والحد الأدنى للأجور.
7	عالية	هيئة الرقابة المالية، المجلس القومي للمرأة	قرار الهيئة العامة للرقابة المالية رقم 204 و 205 لسنة 2020 بشأن تعزيز المساواة بين الجنسين في توفير التمويل والاستفادة من الأنشطة المالية غير المصرفية وحظر التمييز على أساس النوع الاجتماعي.
8	عالية	المجلس القومي للمرأة، وزارة القوى العاملة	أصدر وزير القوى العاملة المرسومين رقم 43 و 44 لسنة 2021 لرفع القيود المفروضة على قدرة المرأة على العمل ليلاً والقيود المفروضة على العمل في صناعات/مهن محددة مع ضمان توفير تدابير الحماية والسلامة للنساء
9	عالية	المجلس القومي للمرأة	أصدرت هيئة الرقابة المالية المصرية الكتاب الدوري رقم 7/2021 من مدونة الأخلاقيات لمنع التحرش الجنسي والعنف والتحرش داخل بيئة العمل في الشركات المقيدة بالبورصة المصرية والعاملات في الأنشطة المالية غير المصرفية.

## فلسطين

التغييرات المعيارية	مساهمة البرنامج المشترك	مساهمة أصحاب المصلحة الآخرين
1	إطلاق الاستراتيجية الوطنية للتشغيل في الأرض الفلسطينية المحتلة في مارس 2021	وزارة العمل، الاتحاد العام لنقابات العمال الفلسطينية PGFTU، واتحاد الغرف التجارية الصناعية الزراعية الفلسطينية (FPCCIA)
2	القرار الخاص باعتماد الحد الأدنى للأجور في كافة مناطق دولة فلسطين	وزارة شؤون المرأة MoWA، وزارة الاقتصاد الوطني
3	خطة عمل وزارة الاقتصاد الوطني للمساواة بين الجنسين بما يتماشى مع أولويات الاستراتيجية الوطنية لتنمية القطاع الاقتصادي 2023-2021	وزارة شؤون المرأة MoWA، وزارة الاقتصاد الوطني، المنظمات النسائية الوطنية
4	الهيئات الثلاثية التي تسعى إلى إصلاح قوانين العمل على أساس الحوار الاجتماعي التشاركي بدعم من البرنامج المشترك: مذكرة تفاهم من الشركاء الاجتماعيين تنص على التزامهم بالتعاون من أجل التوصل إلى توافق في الآراء بشأن مراجعة قانون العمل لمعالجة عدم المساواة في سوق العمل	وزارة الاقتصاد الوطني، الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين

## الأردن

التغييرات المعيارية	مساهمة البرنامج المشترك	مساهمة أصحاب المصلحة الآخرين
1	<a href="#">تم تعديل مادة واحدة في قانون الضمان الاجتماعي أواخر عام 2019 (المادة 42)</a>	وزارة العمل، المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، منظمات المجتمع المدني
2	<a href="#">إجازة أبوة لمدة ثلاثة أيام للعاملين في القطاع الخاص لسنة 2019</a>	وزارة العمل
3	<a href="#">إقرار النظام رقم (93) بشأن الحماية الاجتماعية للأبوة بموجب قانون الضمان الاجتماعي لسنة 2020</a>	وزارة العمل، المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، منظمات المجتمع المدني.
4	<a href="#">تعليمات مرافق رعاية الأطفال لسنة 2021</a>	اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، اليونيسف
5	<a href="#">لائحة العاملين في الزراعة لسنة 2021</a>	وزارة العمل، المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، منظمات المجتمع المدني.
6	وضعت وزارة العمل الأردنية خطة عمل وتعاون مدتها أربع سنوات، ووافقت عليها في أكتوبر 2019 بهدف إدماج النوع الاجتماعي بقوة أكبر في سياساتها وعملياتها المؤسسية.	وزارة العمل، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة (JNCW)
7	قامت وزارة العمل (مديرية عمل المرأة والمساواة بين الجنسين) بصياغة أول سياسة لتعميم مراعاة النوع الاجتماعي. السياسة في مرحلة التحقق والموافقة.	وزارة العمل، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، منظمات المجتمع المدني

مصدر البيانات: التقارير السنوية للبرنامج المشترك، الجرائد الحكومية

## الملحق 5: دراسات الحالة الوطنية

### مصر

#### الملاءمة

**النتيجة 1:** تم تصميم البرنامج المشترك بأركانه الثلاثة للاستجابة للسياق الوطني فيما يتعلق بالعمالة المنتجة وعمل المرأة اللائق في مصر. يتماشى ذلك مع الالتزامات الدولية والوطنية، بما في ذلك اتفاقيات منظمة العمل الدولية ومبادئ تمكين المرأة (WEP).

ويرتبط البرنامج المشترك بالالتزامات وأولويات الحكومات المصرية في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة، ويتوافق معها. أعطت الحكومة المصرية أولوية عالية للمساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة، وهو ما يتجسد في استراتيجية التنمية المستدامة/رؤية 2030، والاستراتيجية الوطنية للمرأة 2030، مع ركيزة مخصصة للتمكين الاقتصادي للمرأة، وهي مبادرة حياة كريمة<sup>2</sup>، والتي تهدف إلى تحسين مستويات المعيشة للمجتمعات الريفية بما في ذلك التدريب المخصص وريادة الأعمال، ومبادرة تنمية الأسرة المصرية<sup>3</sup> التي تستهدف المرأة الريفية والحضرية وتهدف لتوسيع مشاركتها في سوق العمل.

يتماشى البرنامج المشترك مع أهداف التنمية المستدامة رقم 5 (المساواة بين الجنسين) مع التركيز بشكل خاص على الهدف 5.4 الذي يدعو إلى "الاعتراف بالرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل المنزلي وتقييمهما من خلال توفير خدمات مختلفة وتعزيز التدابير المختلفة" والهدف رقم 8 من أهداف التنمية المستدامة (العمل اللائق والنمو الاقتصادي) مع التركيز بشكل خاص على كل من الهدف 8.5 "تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق لجميع النساء والرجال بأجر متساو وقيمة متساوية"، والهدف 8.8 "حماية حقوق العمل وتأمين بيئات العمل لجميع العمال".

استخدم البرنامج المشترك نهجًا ثلاثي الأبعاد لتصميم المشروع، مما سمح بتطوير وثيقة مشروع شاملة متماسكة تتماشى بشكل جيد مع الالتزام الدولي بشأن مبادئ تمكين المرأة، واتفاقيات منظمة العمل الدولية بالإضافة إلى وضع مبادئ تمكين المرأة، واتفاقيات منظمة العمل الدولية، وكذلك تهيئة سياق خاص بمصر.

ويعتمد البرنامج المشترك على الخبرات السابقة لكل من هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية، ويكمل البرامج الأخرى المتعلقة بالمرأة والعمل اللائق. يتم إثراء تصميم البرنامج المشترك بالعوامل والحاجة إلى تلبية متطلبات النساء من خلفيات متنوعة. المجموعة المستهدفة في البرنامج المشترك هي النساء الموجودات في سوق العمل الرسمي، والعاطلات عن العمل وفي البطالة المقنعة، والنساء العائدات لسوق العمل، والشابات خريجات التعليم الفني والمهني مع التركيز على "القطاعات غير

<sup>2</sup> [https://www.hayakarima.com/about\\_en.html](https://www.hayakarima.com/about_en.html)  
<sup>3</sup> <https://mped.gov.eg/singlenews?id=404&type=previous&lang=en>

التقليدية" لمعالجة التمييز المهني القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل.

يتكون المشروع من ثلاثة أهداف/ركائز شاملة، وهي: (1) القوانين والسياسات المراعية للنوع الاجتماعي، (2) والقطاع الخاص المراعي للنوع الاجتماعي، (3) والصور النمطية المتعلقة بالنوع الاجتماعي بشأن مسؤوليات المرأة والرجل، بالإضافة إلى الأدلة التجريبية بشأن الوضع الحالي للمرأة في عالم الأعمال. وأشار التقييم إلى أنه تم تطوير هذه الاستراتيجيات مع المجموعات المستهدفة والشركاء المعنيين من خلال عملية تشاورية جمعت بين مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة المعنيين في مصر.

**النتيجة 2: تكيف البرنامج المشترك لمواجهة التحديات غير المتوقعة التي فرضها كوفيد 19، وقد حظيت جهوده بتقدير أصحاب المصلحة في جميع المجالات. واستفاد من أزمة كوفيد-19 لتوسيع المدى الذي وصله رسائله الرئيسية بشأن اقتصاد الرعاية، والمساواة في الأجور بين الجنسين، وإجازة الأمومة، ومرافق رعاية الأطفال.**

وفقًا لأصحاب المصلحة الوطنيين من الوزارات الشريكة للبرنامج المشترك وقادة جمعيات أصحاب العمل والعمال وممثلي الأجهزة النسائية، أظهر البرنامج وأكد أهميته وقيمه في تعزيز عمل المرأة اللائق مع ظهور أزمة كوفيد-19. وقد تمكن من مواجهة التحديات التي فرضها كوفيد-19 من خلال إظهار المرونة والقدرة على التكيف من أجل إعادة النظر في خطة العمل بطريقة لا تؤثر سلبيًا على تدخلات تنفيذ البرنامج المشترك. وقدم الدعم الفني وعمل في شراكة مع وزارة التضامن الاجتماعي ووزارة القوى العاملة والمجلس الوطني لتصميم سياسات الاقتصاد الكلي وبرامج التحفيز الاقتصادي لمعالجة وتمويل احتياجات وحقوق الموظفين ورائدات الأعمال بشكل أفضل.

حيث استفاد من أزمة كوفيد-19 لإيصال رسائله الرئيسية بشكل أفضل. وعمل مع النقابات ومنظمات العمال لوضع ورقة سياسات بشأن كيفية معالجة الآثار السلبية لجائحة كوفيد-19 على العاملين بالخدمات الصحية (بقيادة "النقابة العامة للعاملين بالخدمات الصحية")، وكيف يجب معالجة قضايا التمييز بين الجنسين من قبيل ضمان المساواة في الأجور وإجازة الأمومة ومرافق رعاية الأطفال. كما قام بتيسير حوار السياسات لمناقشة قوانين العمل الحالية في مصر والسياسات ذات الصلة المرتبطة بالرعاية غير مدفوعة الأجر، بما في ذلك الإجازات الوالدية (سياسات الأبوة والأمومة) باستخدام الأدلة الناتجة من خلال تقرير "تقدم المرأة في الدول العربية 2020: دور اقتصاد الرعاية في تعزيز المساواة بين الجنسين"، نشره البرنامج المشترك في ديسمبر 2020.

دعم البرنامج المشترك إنشاء البيانات والأبحاث القائمة على الأدلة المتعلقة بتأثير كوفيد-19 على النساء. على سبيل المثال، ساهم البرنامج المشترك في أداة تتبع الاستجابة العالمية للمساواة بين الجنسين لكوفيد-19، التي نشرها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وهيئة الأمم المتحدة للمرأة بشكل مشترك، وتعزيز استخدامها في المنطقة لتسهيل اتخاذ القرارات السياسية بشأن حزم وبرنامج الاستجابة لكوفيد-19 المراعية للنوع الاجتماعي.

على الصعيد العملي، حوّل معظم أنشطة بناء القدرات إلى نموذج عبر الإنترنت، وعلى الرغم من تأجيل بعض أنشطته من 2020 إلى 2021 (مثل دعم مجلس الحوار المجتمعي، والدراسة بشأن تشريعات العمل الجديدة (بسبب تعليق جلسات البرلمان في الأسابيع الأولى من الجائحة)، وكذلك الدورات الجديدة لأكاديمية الموارد البشرية والنوع الاجتماعي (حيث لم تتمكن الشركات من الحضور بسبب تعطل أعمالها)<sup>4</sup> وبدأ في تنفيذها عام 2021 والسنوات اللاحقة.

<sup>4</sup> تقرير البرنامج المشترك - السنة الثانية - التحديات الرئيسية والمخاطر والدروس المستفادة.

**النتيجة 3:** وقد قدم البرنامج المشترك مساهمة ملحوظة في خلق بيئة سياسية وتشريعية تمكينية في مصر لتعزيز حصول المرأة على العمل اللائق. ودعم التعزيز المؤسسي لوزارة القوى العاملة المصرية ووحدة المساواة بين الجنسين التابعة لها لتعزيز المساواة بين الجنسين في عالم الأعمال؛ ودعم مصر للانضمام إلى التحالف الدولي للمساواة في الأجور EPIC، وساهم في إصدار القرارين الوزاريين 44 و43 بموجب قانون العمل.

وخلص التقييم إلى أن البرنامج المشترك اعتمد نهجًا عمليًا لتعزيز وتطبيق قوانين وسياسات العمل التي تعكس المساواة بين الجنسين والعمل اللائق. وقد عملت منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، باعتبارهما شريكين موثوقين، على تمكين أصحاب المصلحة الرئيسيين، بما في ذلك الكيانات الحكومية ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمؤسسات الأكاديمية وممثلي القطاع الخاص، من العمل معًا على التغييرات المعيارية. وقد ساهمت الإرادة السياسية لأصحاب المصلحة الوطنيين من خلال أطر السياسات الوطنية الشاملة والنهج القائم على الأدلة، والتي توضحها بعض الأدلة المهمة التي أنشأها البرنامج المشترك (راجع المربع)، في تحقيق التعديلات السياسية والتشريعية المطلوبة.

#### الأدلة ذات الصلة بالسياسة الرئيسية التي أنشأها البرنامج المشترك

- (a) تقرير "حالة الأعمال لرعاية الأطفال التي يدعمها أصحاب العمل في مصر"،<sup>5</sup> تم إعداده بالتعاون مع منظمة اليونيسيف، ووزارة التضامن الاجتماعي، واتحاد الصناعات المصرية. وقدم التقرير أدلة لتشجيع أصحاب الأعمال المصريين على الاستثمار في خدمات رعاية أطفال العاملين لديهم
- (b) فجوة الأجور بين الجنسين في قطاع الصحة والرعاية: تحليل عالمي في زمن كوفيد-19 بالتعاون مع منظمة الصحة العالمية<sup>6</sup>
- (c) دور اقتصاد الرعاية في تعزيز المساواة بين الجنسين، توفير<sup>7</sup> تحليل لاقتصاد الرعاية في الدول العربية، مع توصيات سياسية قائمة على الأدلة للاستثمار في اقتصاد الرعاية في المنطقة. ويتضمن التقرير أربع دراسات حالة وطنية من مصر والأردن وفلسطين وتونس.

وتشمل أهم النتائج المعيارية التي أشار إليها التقييم ما يلي:

1. صدر مرسومان وزاريان جديديان (رقم 43 و44) منتصف عام 2021<sup>8</sup>: عمل البرنامج المشترك بالشراكة مع وزير القوى العاملة المصري لطرح التغييرات التشريعية على المرسومين الوزاريين رقم 155 و183 لسنة 2003 وفقًا لمبادئ تكافؤ الفرص والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز في مكان العمل. يمنح القرار الوزاري رقم 2021/43 المرأة الحق

<sup>5</sup> <https://www.unicef.org/egypt/press-releases/employer-supported-childcare-significance-employees-and-early-childhood-development>  
<sup>6</sup> <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms850909.pdf>

<sup>7</sup> <https://egypt.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/12/unpay-care-report>  
<sup>8</sup> القرار الوزاري رقم 2021/43: مع عدم الإخلال بحق المرأة في الالتحاق بأي وظيفة أو مهنة دون النظر إلى نوعها الاجتماعي، وبمراعاة مبادئ تكافؤ الفرص، والمساواة بين الجنسين، وعدم التمييز في العمل. لا يجوز تشغيل النساء في العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر أيًا كان نوعها، وكافة الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار من باطن الأرض. كما أنه من غير القانوني تشغيل النساء في وظائف تشكل خطرًا على صحتهم الإنجابية أو صحة أطفالهن أو أبنائهن الرضع طوال فترات الحمل والإرضاع المسموح بها قانونًا، بما في ذلك 4 قطاعات رئيسية: المخاطر الكيميائية (8 وظائف)، والمخاطر والأخطار الفيزيائية (3 وظائف)، والمخاطر البيولوجية (4 وظائف)، والمخاطر الهندسية (وظائف)، وتغطي أكثر من حوالي 18 وظيفة لم يكن بإمكان النساء العمل بها قبل هذا المرسوم. المرسوم الوزاري رقم 2021/44: يجوز للنساء - بناءً على طلبهن - العمل أثناء فترات الليل في أي منشأة أيًا كان نوعها، على أن تتخذ بشأنه التدابير اللازمة لحماية صحتهم، ومساعدتهم على أداء مسؤولياتهم العائلية، وتلقى الرعاية الصحية اللازمة لتجنب المشاكل الصحية المرتبطة بالعمل. مع عدم الإخلال بحكم المادة السابقة يكون تشغيل النساء ليلاً في أية منشأة صناعية أو أحد فروعها في الفترة من الساعة العاشرة مساءً وحتى الساعة صباحًا، وفقًا للضوابط والاشتراطات المنصوص عليها في هذا القرار.

في العمل في أي وظيفة أو مهنة بغض النظر عن جنسها. يسمح القرار الوزاري رقم 2021/44 للنساء بالعمل في أي منشأة في أي وقت من الليل إذا رغبن في ذلك مع اتخاذ الاحتياطات اللازمة للحفاظ على صحتهن.

2. مشاركة الحكومة المصرية وانضمامها إلى التحالف الدولي للمساواة في الأجور (EPIC)<sup>9</sup> في عام 2020: وفقاً لأصحاب المصلحة الذين تمت استشارتهم، عمل البرنامج المشترك مع وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية والسلطات الوطنية الأخرى مثل وزارة المالية لتسهيل مشاركة الحكومة المصرية والانضمام إلى التحالف الدولي للمساواة في الأجور EPIC، بما في ذلك عضوية إدارته التوجيهية في عام 2020. وبدعم من البرنامج المشترك، تم الإعلان عن تعهدين من قبل اتحاد الصناعات المصرية (EFI) ووزارة القوى العاملة (MoM) لتقليص فجوة الأجور بين الجنسين.

3. وحدة النوع الاجتماعي بوزارة القوى العاملة: وفقاً لأصحاب المصلحة الذين تم التشاور معهم، كان الدعم الفني المقدم من البرنامج المشترك فعالاً في تعزيز القدرة المؤسسية لوحدة المساواة بين الجنسين في وزارة القوى العاملة على صياغة سياسات وبرامج العمل المراعية للنوع الاجتماعي وتنفيذها. قام البرنامج المشترك بتعزيز قدرات 13 وحدة من وحدات النوع الاجتماعي على المستوى المركزي ومستوى المحافظات بإجمالي حوالي 99 مشاركاً وذلك في مجال الموضوعات الرئيسية المتعلقة بالمعرفة بالتغييرات التشريعية، واتفاقيات قوانين العمل، وزيادة عدد النساء العاملات، وحمايتهن وبيئة عملهن. وبعد ذلك، دعم البرنامج المشترك المشاركين المدربين من تسع محافظات لتشكيل أول مجموعة من الخبراء الوطنيين في مجال المساواة بين الجنسين في العمل لضمان استدامة التدخل. وبالتوازي مع ذلك، قام البرنامج المشترك بتيسير وضع خطة عمل تتعلق بالمساواة بين الجنسين تتضمن استراتيجيات الوزارة بشأن تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة.

4. اعتمدت وزارة القوى العاملة دليلاً وقائمة مرجعية بشأن إجراء تفتيش العمل المراعي للنوع الاجتماعي: أدت تدخلات البرنامج المشترك لتعزيز قدرة مفتشي العمل في وزارة القوى العاملة على إجراء تفتيش العمل المراعي للنوع الاجتماعي بما يتماشى مع القرار الوزاري رقم 1 لسنة 2019 في مديريات وزارة القوى العاملة إلى اعتماد السلطات الوطنية لدليل وقائمة مرجعية بشأن إجراء فحص عمل مراعي للنوع الاجتماعي يغطي مسألة الفجوة في الأجور بين الجنسين، ورعاية الأطفال، والحصول على العمل، والتحرش الجنسي، والعنف ضد المرأة في مكان العمل. ووفقاً لبيانات الرصد الخاصة بالبرنامج المشترك، قام البرنامج بتدريب 125 مفتشاً (57 امرأة) في خمس دورات في أربع محافظات منذ بداية البرنامج.

5. حوار السياسات بشأن اقتصاد الرعاية: قدم البرنامج المشترك مساهمة ملموسة في بناء الأدلة وتسهيل حوار السياسات بشأن اقتصاد الرعاية. بناءً على التقرير وملخصات السياسات "تقدم المرأة في الدول العربية 2020: دور اقتصاد الرعاية في تعزيز المساواة بين الجنسين" الذي تم إعداده ونشره بالاشتراك مع منتدى البحوث الاقتصادية ERF، قام البرنامج المشترك بتيسير الحوار بشأن سياسات الرعاية وإجازات الأبوة والأمومة. وكانت إحدى النتائج المباشرة هي أن وزارة التضامن الاجتماعي استخدمت هذه الأدلة للتأكيد على أهمية زيادة الاستثمارات العامة في خدمات الرعاية (التمريض ورعاية المسنين) كحلول للأثار الاقتصادية والاجتماعية للوباء مبنية على أساس النوع الاجتماعي.

6. وبالإضافة إلى ذلك، يعمل البرنامج المشترك على التصديق على الاتفاقية رقم 190 المتعلقة بالعنف والتحرش في أماكن العمل.

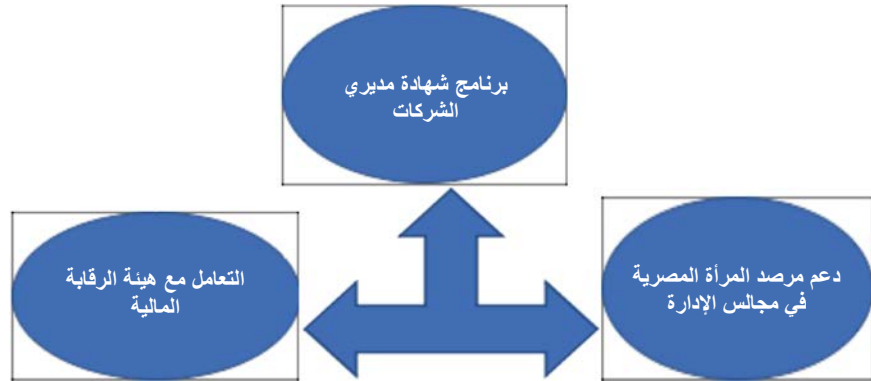
<sup>9</sup> تم إطلاق التحالف الدولي للمساواة في الأجور في سبتمبر 2017 من قبل منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية كمنتدى عالمي لتحفيز التزام المجتمع العالمي وعمله للحد من فجوة الأجور المستمرة بين الجنسين.



## النتيجة 4: بدأ استخدام البرنامج المشترك للتدخلات المتعددة لدعم التحول في النوع الاجتماعي بشكل جماعي في القطاع الخاص في تحقيق نتائج، ومع ذلك، هناك خطر من أن يكون انتشار البرنامج المشترك هشاً للغاية بسبب تركيزه على العديد من مجالات التدخلات.

استخدم البرنامج المشترك تدخلات متعددة لدعم التحول في النوع الاجتماعي في القطاع الخاص، وقد انعكس ذلك في سبعة مخرجات و14 تدخلاً مرتبطاً بها في إطار رصد البرامج الخاص به. وقد بدأت بعض تدخلاتها تؤتي ثمارها وتوفر إمكانية تحقيق نتائج على نطاق أوسع. وأشار التقييم إلى ثلاثة تدخلات من هذا القبيل: العمل على زيادة عدد النساء في مجالس إدارة الشركات والبنوك؛ والشراكة مع أكاديمية النوع الاجتماعي للموارد البشرية التابعة لاتحاد الصناعات المصرية لتدريب الصناعات والشركات على تعديل سياسات الموارد البشرية الخاصة بها لتكون أكثر شمولاً للجنسين، وأن تكون متماشية مع القانون المصري<sup>10</sup>؛ ونهج مبادئ تمكين المرأة (المشمول في النتيجة 5).

وكانت مساهمة البرنامج المشترك في زيادة عدد النساء في مجالس الإدارة واضحة من خلال البيانات الموجودة وآراء أصحاب المصلحة. وفقاً لتقرير رصد المرأة في مجالس الإدارة<sup>11</sup>، ارتفع تمثيل المرأة في مجالس الإدارة من 10% عام 2019 إلى 16.7% عام 2021. وأشار التقييم إلى النهج الرئيسية الثلاثة التي اتبعتها البرنامج المشترك، والتي ساهمت بشكل جماعي في زيادة عدد النساء في مجالس إدارة الشركات والبنوك كما هو موضح أدناه:



a. تم تصميم برنامج شهادة مديري الشركات (CDCP) بهدف توسيع جموع النساء ليتم تعيينهن في مجالس إدارة الشركات، ويتم تقديمه بالشراكة مع الجامعة الأمريكية بالقاهرة. وقد نجح البرنامج في تعيين إجمالي 67 موظفة<sup>12</sup> حاصلة على شهادة إدارة ومديري شركات حتى نهاية عام 2021. وقدمت خريجات البرنامج المعتمدات اللاتي تمت استشارتهن في عملية التقييم تعليقات إيجابية بشأن أهمية البرنامج واستخدامه. ووفقاً لهن، زودتهن الدورة بالأدوات اللازمة لتحسين ممارسات حوكمة الشركات والتواصل مع القطاع الخاص. وكانت الشهادة بمثابة حافز لهن، وحصلن على الدعم لتوظيفهن في القطاع الخاص.

b. شراكة البرنامج المشترك مع الهيئة العامة للرقابة المالية بالتعاون مع المجلس القومي للمرأة أدت إلى إصدار قرار من الهيئة العامة للرقابة المالية<sup>13</sup> لتعزيز تمثيل المرأة المصرية في مجالس الإدارة في الشركات المالية غير المصرفية.

<sup>10</sup> تقارير التقييم اللاحقة لأكاديمية الموارد البشرية والنوع الاجتماعي

<sup>11</sup> تم إعداده بواسطة مرصد المرأة المصرية في مجالس الإدارة في كلية إدارة الأعمال بالجامعة الأمريكية بالقاهرة. يحتوي التقرير على رقم إجمالي وبيانات مصنفة حسب القطاع بخصوص النسبة المئوية للنساء في مجالس الإدارة.

<sup>12</sup> أحدث تحليل لإطار رصد البرنامج (PMF) كما هو الحال في أحدث تقرير سنوي للبرنامج - السنة الثالثة

<sup>13</sup> رقم 110 لسنة 2021

وينص المرسوم الجديد على أنه من الضروري أن تكون نسبة تمثيل المرأة 25 بالمائة على الأقل، أو ضمان وجود امرأتين على الأقل في مجالس إدارة المؤسسات المالية غير المصرفية.<sup>14</sup>

c. دعم البرنامج المشترك لمركز المرأة المصرية في مجالس الإدارة التابع لكلية إدارة الأعمال بالجامعة الأمريكية بالقاهرة لتوليد بيانات مفيدة بشأن تمثيل المرأة في مجالس الإدارة من خلال التقرير السنوي لمراقبة المرأة المصرية في مجالس الإدارة،<sup>15</sup> وقاعدة بيانات المرأة المصرية المؤهلة للانضمام إلى مجالس الإدارة، وهي عبارة عن تجميع لقائمة من كبار القيادات النسائية في المناصب العليا في قاعدة بيانات.

ولاحظ التقييم ردود فعل إيجابية عامة من أصحاب المصلحة بشأن هذا التدخل. وهو أحد تدخلات البرنامج المشترك الذي لديه القدرة على تعزيز تمثيل المرأة في مناصب صنع القرار في القطاع الخاص.

اعتمد البرنامج المشترك على الشراكة القائمة بين منظمة العمل الدولية وأكاديمية الموارد البشرية والمساواة بين الجنسين التابعة لاتحاد الصناعات المصرية لدعم إصلاح سياسات الموارد البشرية في الشركات لصالح المساواة بين الجنسين. ونتيجة لذلك، نجحت في مصر 15 شركة<sup>16</sup> في مراجعة سياسات الموارد البشرية الخاصة بها لتكون أكثر شمولاً للجنسين<sup>17</sup>، ولضمان المساواة بين الجنسين، والمواءمة مع القانون المصري<sup>18</sup>. قدمت الشركات المدربة ردود فعل إيجابية بشأن أهمية التدريب، مشيرة إلى أنه أحدث تغييرات تراعي الفوارق بين الجنسين في سياسات الشركات وساعد في إحداثها. تهدف الشراكة مع أكاديمية الموارد البشرية والمساواة بين الجنسين التابعة لاتحاد الصناعات المصرية عن عمد إلى تحقيق هدف متواضع، ولكنها تتمتع بالقدرة على تحقيق النتائج على نطاق أوسع بكثير. وأشار التقييم إلى أن التدخلات الأخرى إما في مرحلة ناشئة أو لم تبدأ بعد. ويشمل ذلك دعم الاستثمار في مرافق رعاية الأطفال في مكان العمل (النتيجة 2.5)، واعتماد مدونة قواعد السلوك بشأن العنف في العمل بما يتماشى مع معايير العمل الدولية المرتقبة (النتيجة 2.6)، فضلاً عن تعزيز تمثيل المرأة وصوتها في عمليات الحوار الاجتماعي على المستوى القطاعي والمؤسسي (النتيجة 2.7).

على الرغم من أن تصميم البرنامج المشترك لتطوير قطاع خاص مراعي للنوع الاجتماعي من خلال التدخلات المتعددة ومسارات العمل هو تصميم شامل، إلا أنه يخاطر بتشتيت طاقته بصورة كبيرة. ومع اقتراب البرنامج الحالي من نهايته في عام 2023، ينبغي له تقييم التدخلات التي تعمل بشكل جيد وتوسيع نطاقها ووضع ترتيبات مستدامة لاستمرارها.

### لمحة سريعة عن قطاع خاص مراعي للنوع الاجتماعي

- تدريب 29 من موظفي الشركات على تعزيز المساواة بين الجنسين (الإناث: 16، الذكور: 13)
- 20 شركة تنضم إلى مبادرة مبادئ تمكين المرأة.
- تدريب 67 موظفة على الإدارة ومديري الشركات
- قامت 15 شركة بمراجعة سياسات الموارد البشرية الخاصة بها لتكون أكثر شمولاً للجنسين
- حصلت 35 موظفة على التدريب والتطوير المهني في الشركات المستهدفة
- تم تطوير إحدى الدراسات على نماذج مختلفة من مرافق رعاية الأطفال

مصدر البيانات: التقرير السنوي للبرنامج المشترك لسنة 2021

<sup>14</sup> وكان مجلس إدارة الهيئة العامة للرقابة المالية قد أصدر قرارين (رقم 123 و124) لسنة 2019 يلزمان الشركات المسجلة والمؤسسات المالية غير المصرفية بأن تكون هناك امرأة واحدة على الأقل في مجلس الإدارة بنهاية عام 2020.

<sup>15</sup> يحتوي التقرير على رقم إجمالي وبيانات مصنفة حسب القطاع بالنسبة المنوية للنساء في مجالس الإدارة.

<sup>16</sup> تجاوز هدف البرنامج المشترك البالغ 10 بحلول نهاية عام 2021

<sup>17</sup> وتشمل أمثلة السياسات التي تمت مراجعتها التركيز على المساواة في الأجر، وفرص التوظيف العادلة، وإجازة الأمومة وساعة الرضاعة وفقاً للقانون المصري، وعدم التمييز في المناصب القيادية، ونظام الترقي، والمساواة في الوصول إلى فرص تنمية القدرات.

<sup>18</sup> تقارير التقييم اللاحقة لأكاديمية الموارد البشرية والنوع الاجتماعي

**النتيجة 5:** دعم البرنامج المشترك شركات القطاع الخاص للانضمام إلى مبادئ تمكين المرأة، التي عززت ودعمت شركات القطاع الخاص في مراعاة تمكين المرأة وتوفير العمل اللائق للمرأة، ومع ذلك فإن الإجراءات الملموسة بين شركات القطاع الخاص الصغيرة تعد مجالاً يجب تنميته. ويحتاج البرنامج المشترك أيضاً إلى تسهيل خارطة طريق للتغيير لمتبعتها الموقعون على مبادئ تمكين المرأة من أجل التنفيذ والرصد والإبلاغ بشكل منهجي عن الالتزام بمبادئ تمكين المرأة.

حقق البرنامج المشترك تقدماً في تعزيز دور شركات القطاع الخاص في مصر من خلال دعمها للانضمام إلى مبادئ تمكين المرأة. وفي هذا الصدد، وجد التقييم أنه اعتباراً من نهاية عام 2021، انضمت 20 شركة جديدة (خط أساس البرنامج المشترك كان 22) إلى مبادرة تمكين المرأة، ما يجعل الرقم الإجمالي 42 شركة مشاركة في مبادرات تمكين المرأة. وفقاً للتعليقات الواردة من مختلف أصحاب المصلحة الذين تمت مقابلتهم في السابق، كان هناك عمل محدود مع الموقعين على مبادئ تمكين المرأة. ومع ذلك، دعم البرنامج المشترك العمل الأكثر تعمقاً مع الموقعين على مبادئ تمكين المرأة، مثل تطوير المهارات القيادية لموظفيهم، وكذلك فيما يتعلق بتوفير السياسات المتعلقة بمناخ التمييز، ومنع التحرش الجنسي في مكان العمل.

ومع ذلك، أشارت الاستشارات التي تمت مع مختلف أصحاب المصلحة مثل اتحاد الصناعات المصرية ووزارة القوى العاملة وعينة من شركات القطاع الخاص إلى أنه لا تزال هناك حاجة إلى بذل المزيد من الجهود لتحويل مبادرات تمكين المرأة إلى إجراءات ملموسة، وخاصة بين شركات القطاع الخاص الصغيرة. كما ذكروا أن الرؤية الجماعية لقطاع خاص مراعي للنوع الاجتماعي في مصر وخارطة طريق للتغيير والمشاركة المنهجية لأفضل الممارسات بين القطاع الخاص المختلف، من شأنها أن تساعد على أن يكونوا جزءاً من الصورة الكبيرة وتساعد على التعلم من تجربة بعضهم البعض. تشير الأدلة التقييمية إلى أن الاستراتيجية الإقليمية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في الدول العربية التي تم إطلاقها مؤخراً بشأن مبادرات تمكين المرأة (2021-2025) توفر فرصة لتوسيع نطاق العمل التأسيسي بشأن مبادرات تمكين المرأة والعمل نحو رؤية مشتركة. هناك فرصة لوضع خارطة طريق لتنفيذ الالتزام بمبادئ تمكين المرأة، وكذلك لقياس التقدم المحرز في تحقيق المساواة بين الجنسين والإبلاغ عنه علناً بطريقة منهجية.

من أجل استدامة مبادرات تمكين المرأة، قام البرنامج المشترك بربط مبادرات تمكين المرأة بسد الفجوة بين الجنسين،<sup>19</sup> في مبادرة استضافتها وزارة التعاون الدولي والمجلس القومي للمرأة. من خلال الانضمام إلى عضوية المسرع Accelerator، ستقوم الشركات بالمصادقة والتوقيع على مبادئ تمكين المرأة، وسيقوم المجلس القومي للمرأة بصفته المنسق الوطني للمنصة بالإشراف على التقدم المحرز تجاه الالتزام بمبادئ تمكين المرأة. ويعد هذا ترتيباً مؤسسياً معقولاً لمتابعة الالتزام بمبادئ تمكين المرأة.

<sup>19</sup> يعد "مسرع سد الفجوة بين الجنسين" الذي أطلقته وزارة التعاون الدولي بالتعاون مع المجلس القومي للمرأة والمنتدى الاقتصادي العالمي، وبالشراكة مع القطاع الخاص، أول مشروع لها ضمن نموذج للتعاون بين القطاعين العام والخاص في أفريقيا والشرق الأوسط. ويهدف البرنامج إلى مساعدة الحكومات والشركات على اتخاذ إجراءات حاسمة لسد الفجوات الاقتصادية بين الجنسين، وتصميم خطط مبتكرة من شأنها تشجيع النمو وتشكيل مشهد القوى العاملة، وتعزيز المساواة بين الجنسين والتنوع والشمول، وتحسين قدرة الأسر والأفراد على زيادة دخلهم من خلال الحراك الاقتصادي.

**النتيجة 6:** يعد عمل البرنامج المشترك مع برامج التعليم والتدريب الفني والمهني لتوفير عمل المرأة اللائق في القطاعات غير التقليدية والتي يهيمن عليها الذكور خطوة في الاتجاه الصحيح ولديه إمكانية التوسع. ومع ذلك، فإن التغييرات في الأعراف الاجتماعية، بما في ذلك تصور بعض الرجال ومجموعات المجتمع المحلي فيما يتعلق بالرعاية غير مدفوعة الأجر، وتقاسم الأنشطة المنزلية، ستستغرق مشاركة أطول أجلاً. يتعين على البرنامج أيضاً قياس التغيير الفعلي في الأعراف الاجتماعية لتحديد مساهمة البرنامج المشترك.

وجد التقييم أن أحد التدخلات الرئيسية في إطار مكون تغيير الأعراف الاجتماعية في البرنامج كان يتعلق بتعزيز عمل المرأة اللائق في القطاعات التي يهيمن عليها الذكور من خلال مبادرة "التعليم والتدريب الفني والمهني للفتيات"، التي تم تنفيذها بالشراكة مع المعهد الأوروبي للتعاون والتنمية. وفقاً لأصحاب المصلحة الذين تمت مقابلتهم، ساهمت المبادرة في تعزيز بيئة تعليمية مواتية وشاملة للنساء في مدارس التعليم والتدريب الفني والمهني التي يهيمن عليها الذكور من خلال تزويد الفتيات الشابات بالمهارات الفنية والتجارية والشخصية التي يحركها السوق، ومنحة تعلم اللغة الإنجليزية بالإضافة إلى برنامج التدريب الداخلي مع شركات القطاع الخاص. وبحسب بيانات رصد البرنامج، فقد قامت هذه المبادرة بتدريب 274 امرأة مستفيدة حتى نهاية عام 2021. وأشار التقييم إلى أن البرنامج المشترك يعمل مع وزارة التربية والتعليم الفني لإضفاء الطابع المؤسسي على الدروس المستفادة من هذه المبادرة في مدارس التعليم والتدريب الفني والمهني للحصول على ترتيب أكثر استدامة، إذ قد لا يتمكن البرنامج المشترك من الاستمرار في الاستثمار على مستوى بناء المهارات.

وأشار التقييم أيضاً إلى التحيز بين الجنسين في المؤسسات، كما هو الحال في بعض الشركات الخاصة، ضد توظيف المتدربات في التعليم والتدريب الفني والمهني، مما يشير إلى الحاجة إلى مزيد من العمل على جانب الطلب لتيسير قبول الإناث في المهن غير النمطية.

علاوة على ذلك، قام البرنامج المشترك بالشراكة مع برنامج رجال ونساء من أجل المساواة بين الجنسين، الذي تموله الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي، بإدارة المرحلة الثانية من حملة "لأنني رجل (Because I am a man)". تهدف الحملة التي أطلقتها المجلس القومي للمرأة إلى تسريع السلوكيات المجتمعية التحويلية للمساواة بين الجنسين من خلال التركيز على الدور الذي يجب أن يلعبه الرجل في دعم المرأة في المجالين الخاص والعام. وتشير بيانات رصد البرنامج إلى أن الحملة نجحت في الوصول إلى 10,500 امرأة ورجل من المجتمع لتعزيز التغييرات المتعلقة بالتنميط المهني بين الجنسين، والرعاية غير مدفوعة الأجر، والعمل المنزلي (حتى نهاية عام 2021). أفاد أصحاب المصلحة أيضاً أن البرنامج المشترك دعم الحوار العام وحملات وسائل التواصل الاجتماعي لتعزيز الوعي بين مجموعات النساء والرجال المستهدفة بشأن قضايا اقتصاد الرعاية، بناءً على نتائج وتوصيات التقرير الإقليمي المنشور في عام 2020 "دور اقتصاد الرعاية في الترويج للمساواة بين الجنسين".

ومع ذلك، فإن بيانات الوصول محدودة في قدرتها على عكس التغيير الفعلي في السلوك أو تغيير الأعراف الاجتماعية. إن غياب البيانات الفعلية عن تغيير الأعراف الاجتماعية يجعل من الصعب استخلاص استنتاجات بشأن مساهمة البرنامج المشترك في تغييرات الأعراف الاجتماعية والمتعلقة بالنوع الاجتماعي. علاوة على ذلك، تتغير التغييرات السلوكية والأعراف الاجتماعية مثل تصور بعض الرجال وفئات المجتمع المحلي فيما يتعلق بالرعاية غير مدفوعة الأجر، وتتطلب الأنشطة المنزلية مشاركة أطول أجلاً.

**النتيجة 7:** وجمع البرنامج المشترك بين الميزة النسبية التي تتمتع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية، وساهمت الشراكة في التزام الحكومة المصرية بالتمكين الاقتصادي للمرأة. ومع ذلك، كانت هناك بعض التحديات المتعلقة بتميز البرنامج المشترك في مواجهة مشكلات الهوية البصرية الخاصة بالكيان.

وقد جمع البرنامج المشترك بين الميزة النسبية التي تتمتع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية. أعرب موظفو هيئة الأمم المتحدة للمرأة الذين تم التشاور معهم عن تقديرهم لدور منظمة العمل الدولية التي تعد شريكًا موثوقًا للسلطات الوطنية عندما يتعلق الأمر بالتعديلات المعيارية والقانونية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والعمل اللائق. وأعربوا عن تقديرهم لتعاون منظمة العمل الدولية القوي وشراكاتها مع الجهات الفاعلة الثلاثية، المتمثلة في الحكومة ومنظمات أصحاب العمل والنقابات العمالية، لتعزيز فرص عمل المرأة اللائق. ووفقًا لهم، فقد أتاح البرنامج أيضًا إمكانية الوصول إلى شبكة واسعة من أصحاب العمل الذين تمكنت هيئة الأمم المتحدة للمرأة من استهدافهم من أجل تعزيز القطاع الخاص المراعي للنوع الاجتماعي في مصر.

كما أعرب أصحاب المصلحة في منظمة العمل الدولية عن تقديرهم للشراكة مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة وفرصة العمل مع المجلس القومي للمرأة. واعتبر إعداد الأدلة للتأثير على السياسات إحدى نقاط القوة الرئيسية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، كما هو الحال من خلال تقرير اقتصاد الرعاية، وكذلك التزامها بالعمل مع منظمات المجتمع المدني.

كان للبرنامج توزيع واضح للمخرجات بين الوكالتين بناءً على التصميم، وأفاد أصحاب المصلحة الذين تم التشاور معهم بوجود تنسيق وتعاون جيد بين كلا الشريكين. وفي الوقت نفسه، قامت كيانات البرنامج بالبناء على أعمال بعضها البعض، وذلك من خلال تعميم وحدة مبادئ تمكين المرأة في وحدة التدريب الخاصة بأكاديمية المساواة بين الجنسين والموارد البشرية التابعة لاتحاد الصناعات المصرية وتنفيذ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم C190 بشأن العنف والتحرش، بالتعاون مع الموقعين على مبادئ تمكين المرأة.

ومع ذلك، كانت هناك بعض التحديات المبلغ عنها بشأن الهوية البصرية، وخاصة المتعلقة بالمعرفة والمنتجات البحثية عند إعداد الإصدارات، من خلال إجراءات تقاسم التكاليف مع البرامج الأخرى والجهات المانحة الأخرى. سيكون من المفيد للبرنامج المشترك أن يكون لديه إرشادات واضحة بشأن الهوية البصرية لتجنب أي ارتباك في المستقبل.

**النتيجة 8:** تمكن البرنامج المشترك من بناء أوجه التعاون مع المبادرات الوطنية والإقليمية الأخرى، وتطبيق إجراءات تقاسم التكاليف حيثما كان ذلك مناسبًا وممكنًا. ومع ذلك، هناك مجال لتحسين التواصل والإبلاغ عن النتائج من الجهات المانحة المعنية لتجنب أي ازدواجية محتملة. بذل المكتب الإقليمي للبرنامج المشترك جهودًا للسماح بعقد اجتماعات متكررة لتبادل النتائج والممارسات الجيدة عبر البلدان وتفويض الأنشطة المحددة على مستوى الدولة.

وقد بنى البرنامج المشترك التعاون مع البرامج الأخرى ذات الصلة لتحقيق الكفاءة وفعالية للمنحة. كما أنه اعتمد على مكاسب البرامج السابقة بشأن قضايا متخصصة مماثلة لضمان الاستمرارية، وخاصة بالنسبة للتغييرات المعيارية. راجع الجدول للحصول على التفاصيل:

تعاون البرنامج المشترك مع البرامج الأخرى لمنظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة

البرنامج	الهدف	شريك التمويل
البرنامج الإقليمي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة، رجال ونساء من أجل المساواة بين الجنسين	تطوير المرحلة الثانية من الحملة الوطنية "لاني رجل"	الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي.
التمكين الاقتصادي للمرأة من أجل نمو شامل ومستدام برنامج النمو	دعم المسار المحتمل للموقعين على مبادئ تمكين المرأة	دائرة الشؤون العالمية الكندية
التمكين الاقتصادي للمرأة	دعم المسار المحتمل للموقعين على مبادئ تمكين المرأة	الوكالة الكورية للتعاون الدولي
مشروع العمل اللائق للمرأة في مصر وتونس (منظمة العمل الدولية)		وزارة الخارجية الفنلندية
تعزيز أماكن العمل المراعية للنوع الاجتماعي في مصر، منظمة العمل الدولية		بتمويل من سفارة هولندا في مصر
دعم سياسة اقتصاد الرعاية وتغيير الأعراف الاجتماعية	أدوات السياسات لدعم الوزارات المعنية لزيادة الاستثمارات في تقديم خدمات الرعاية تقديم الدعم الفني للوزارات ذات الصلة (مثل التجارة والصناعة والتخطيط) واعتماد سياسات قطاعية وصناعية تعالج قضايا الفصل بين الجنسين المهني والقطاعي	التعاون التنموي السويسري

من إعداد فريق التقييم

ومع ذلك، هناك مجال للتحسين بشأن التواصل وإعداد التقارير عن النتائج من الجهات المانحة المعنية لتجنب أي ازدواجية أو تداخل محتمل.

كان لدى البرنامج المشترك أيضًا ترتيبات لتقاسم تكاليف تدريب القيادة النسائية ومديري الشركات من خلال شراكة الجامعة الأمريكية بالقاهرة، حيث تقاسمت الشركات نسبة 50% من رسوم الدورة.

وفيما يتعلق بالتماسك الخارجي، تعاون البرنامج المشترك أيضًا مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى مثل اليونيسيف لإعداد الأدلة وتقاسم التكاليف لتعزيز حوار السياسات بشأن مرافق رعاية الأطفال.

أظهر البرنامج المشترك مرونته وقدرته على التكيف من خلال تحويل معظم التدريب المخطط له من تدريبات على أرض الواقع إلى تدريبات عبر الإنترنت بسبب تأثيرات جائحة كوفيد-19. وفي هذا الصدد، تحدث أصحاب المصلحة بشكل إيجابي عن بعض ورش العمل التدريبية مثل تلك التي أجريت بخصوص اتفاقية C190 عبر الإنترنت والتي شارك فيها أيضًا مشاركون من فلسطين والأردن.

ووفقًا لفريق البرنامج المشترك، كان المكتب الإقليمي مفيدًا في التنسيق بين المكاتب الوطنية للبرنامج المشترك، والتدريب على الرصد والتقارير، فضلًا عن تيسير تبادل أفضل الممارسات. كما دعم العمل التعاوني في بعض مسارات العمل المشتركة - عمل فريق البرنامج المشترك في مصر مع الفريق في الأردن لترجمة دليل "المساواة بين الجنسين والاقتصاد الكلي" إلى اللغة العربية. قاد فريق البرنامج المشترك في مصر بالتعاون مع المكاتب الوطنية الأخرى لهيئة الأمم المتحدة للمرأة والمكتب الإقليمي البحث في موضوع "دور اقتصاد الرعاية في تعزيز المساواة بين الجنسين" الذي تم بالتعاون مع منتدى البحوث الاقتصادية. تم تقاسم تكاليف هذا التقرير مع التعاون الدولي السويسري.

**النتيجة 9:** بذل البرنامج المشترك جهودًا للوصول إلى النساء الأكثر هشاشة ومعالجة أوجه عدم المساواة الهيكلية التي تواجهها المرأة في العمالة المنتجة والعمل اللائق، ومع ذلك، يمكن دمج النساء ذوات الإعاقة بشكل أكثر منهجية.

ركز البرنامج المشترك على إحداث تغييرات تحويلية للنوع الاجتماعي تعالج أوجه عدم المساواة الهيكلية التي تواجهها المرأة في العمالة المنتجة واللائقة على المستوى الكلي والمتوسط والجزئي. على سبيل المثال، على المستوى الجزئي، ساهم البرنامج المشترك في توفير بيئة تمكينية للنساء ومهارات فنية وتجارية ولغوية ذات صلة بالسوق لدخول القطاعات التي يهيمن عليها الذكور من خلال مبادرة "التعليم والتدريب الفني والمهني للفتيات". كما سهل تدريبهن في القطاع الخاص للوصول إلى فرص العمل في القطاعات غير التقليدية. وقد نجح برنامج اعتماد مديري الشركات (CDCP) في بناء مهاراتهن القيادية ومعرفة ممارسات حوكمة الشركات للانتقال إلى المناصب القيادية. وصلت حملته الإعلامية إلى النساء والرجال في المجتمع من أجل تعزيز التغييرات المتعلقة بالتنميط المهني بين الجنسين، والرعاية غير مدفوعة الأجر، والعمل المنزلي.

وعلى المستوى المتوسط، فإن عمله مع القطاع الخاص من خلال مبادئ تمكين المرأة لتعزيز الممارسات التجارية لتمكين المرأة، وعمله مع الشركات والمصانع من خلال أكاديمية الموارد البشرية والنوع الاجتماعي التابعة لاتحاد الصناعات المصرية، قد ساهم في مراجعة وتعديل السياسات المؤسسية/سياسات الشركة لتكون أكثر شمولاً للجنسين، وضمان المساواة بين الجنسين، والمواءمة مع القانون المصري.

على المستوى الكلي، عمل البرنامج المشترك على مجموعة من سياسات العمل المراعية للنوع الاجتماعي، وتغييرات تشريعية من أجل بيئة مواتية مثل المرسومين الوزاريين الجديدين (رقم 43 و 44)، وممارسات تفتيش العمل المراعية للنوع الاجتماعي التي يقوم بها مفتشو العمل التابعين لوزارة القوى العاملة، وانضمام الحكومة المصرية إلى التحالف الدولي للمساواة في الأجور، والتعاون اللاحق مع المجلس الوطني للأجور لسد فجوة الأجور بين الجنسين، وتحقيق المساواة في الأجور، أو إجراء حوار سياسات بشأن اقتصاد الرعاية. وستساعد التطورات الإيجابية على المستوى الكلي على معالجة أوجه عدم المساواة الهيكلية التي تواجهها المرأة في العمالة المنتجة والعمل اللائق، وسيكون لها أثر إيجابي على حياة النساء والرجال.

ومع ذلك، لاحظ تقييم منتصف المدة أنه لا توجد استراتيجية محددة لمعالجة النساء ذوات الإعاقة بشكل منهجي بما يوفر لهن فرصة التقدم في حياتهن، ولدى البرنامج المشترك فرصة على سبيل المثال، لتعميم دمج الإعاقة في معظم تدخلاته التدريبية لضمان المساواة في الوصول للنساء ذوات الإعاقة وتحقيق أهداف استراتيجية الأمم المتحدة لدمج ذوي الإعاقة، 2019<sup>20</sup>.

**النتيجة 10:** تمكن البرنامج المشترك من تطبيق نهج لتعزيز إمكانات استدامة نتائج البرنامج، مثل تعزيز القدرات المؤسسية وملكية النتائج من جانب الحكومة والقطاع الخاص. وليست لديه استراتيجية واضحة للاستدامة أو الانسحاب التدريجي. وسوف تتطلب استدامة بعض تدخلاته، وخاصة فيما يتعلق ببعض التدريبات وتغيير الأعراف الاجتماعية، اهتمامًا أعمق وطويل الأجل مع وجود موارد مخصصة.

وقد وضع التقييم علامة على بعض النتائج التي من المرجح أن تكون مستدامة بعد فترة حياة البرنامج المشترك. على سبيل المثال، عمله مع وحدة النوع الاجتماعي داخل وزارة القوى العاملة لتعزيز قدرتها المؤسسية وخطط عملها المتعلقة بالنوع الاجتماعي لتعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة،<sup>21</sup> أو بشأن التحالف الدولي للمساواة في الأجور (EPIC) مع المجلس الوطني للأجور، وذلك جزء لا يتجزأ من عمل ومؤسسات السلطات الوطنية. ستدعم التغييرات السياسية والتشريعية أيضًا التغيير المستدام طويل المدى، إذا تم تنفيذها بشكل جيد.

على المستوى المؤسسي غير الحكومي، عمل البرنامج المشترك مع مجموعة من المؤسسات مثل أكاديمية الموارد البشرية والمساواة بين الجنسين التابعة لاتحاد الصناعات المصرية، والجامعة الأمريكية بالقاهرة وثلاث مدارس للتعليم والتدريب المهني والفني في القاهرة والإسكندرية بالشراكة مع التحالف الدولي للتنمية التعليمية، حيث قدم البرنامج المشترك الدعم الفني والمالي لتشغيل برامج بناء القدرات. وقد عمل البرنامج المشترك على إضفاء الطابع المؤسسي على وحدات التدريب والقدرات التدريبية ذات الصلة في هذه المؤسسات، وذلك مثلًا من خلال تطوير مجموعة من المدربين الرئيسيين<sup>22</sup> بالإضافة إلى تشغيل نموذج تقاسم التكاليف. ومن أجل التقدم وتحقيق الاستدامة المالية، لا بد من وضع استراتيجية وخطة لتسليمها إلى المؤسسات المعنية من أجل استمرار هذه البرامج وتوسيع نطاقها. ويمكن أن تتضمن الخطة الانتقالية أيضًا دعم هذه التدخلات في إطار برامج أخرى تابعة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة أو منظمة العمل الدولية.

كما هو موضح في قسم مبادئ تمكين المرأة، فإن عمل البرنامج المشترك على ربط مبادرة مبادئ تمكين المرأة بمسرح إغلاق الفجوة بين الجنسين<sup>23</sup> الذي تقوم به وزارة التعاون الدولي والمجلس القومي للمرأة هو ترتيبات مؤسسية معقولة لمتابعة الالتزام بمبادئ تمكين المرأة. ومع ذلك، فإن ذلك يحتاج إلى تقديم خارطة طريق للتغيير ليتمكن الموقعون على مبادئ تمكين المرأة من مواصلة التنفيذ والرصد والإبلاغ عن التزامات مبادئ تمكين المرأة.

بالنسبة للمجموعات المستهدفة المدربة، على الرغم من أن المعرفة والمهارات المكتسبة التي اكتسبها ستبقى، إلا أن وسائل تعزيز شبكاتهم مثل مجتمع الممارسة أو برنامج دعم/توجيه الأقران لديها القدرة على الحفاظ على النتائج وتضخيمها.

علاوة على ذلك، بالنسبة لعنصر تغيير الأعراف الاجتماعية واستدامته في القطاع الخاص، والمجموعات المجتمعية، والمؤسسات فيما يتعلق بتصوراتهم بشأن الرعاية غير مدفوعة الأجر على مستوى الأسرة، وتصور الرجال بشأن العمالة المنتجة، وأوجه عدم المساواة الأخرى، هي تدخلات يجب التخطيط لها على المدى الطويل، وقياسها لتقييم ما إذا كان التغيير يحدث أم لا.

<sup>21</sup> تقرير البرنامج السنوي-السنة الثالثة الصفحة 20.

<sup>22</sup> بحلول نهاية عام 2021، أكمل 15 اختصاصي تدريب (ثماني سيدات) من خمس محافظات (أسبوط، والقاهرة، والغيزة، وأسوان، والشرقية) دورة تدريب مدربين مدتها يومان، في مجال الموارد البشرية وقانون العمل والمساواة بين الجنسين، وذلك بدعم من البرنامج المشترك.

<sup>23</sup> تُعد مبادرة "مترج سد الفجوة بين الجنسين" التي أطلقتها وزارة التعاون الدولي بالتعاون مع المجلس القومي للمرأة والمنتدى الاقتصادي العالمي، وبالشراكة مع القطاع الخاص، أول مبادراتها ضمن نموذج التعاون بين القطاعين العام والخاص في أفريقيا والشرق الأوسط. ويهدف البرنامج إلى مساعدة الحكومات والشركات على اتخاذ إجراءات حاسمة لسد الفجوات الاقتصادية بين الجنسين، وتصميم خطط مبتكرة من شأنها تشجيع النمو وتشكيل مشهد القوى العاملة، وتعزيز المساواة بين الجنسين والنوع والشمول، وتحسين قدرة الأسر والأفراد على زيادة دخلهم من خلال الحراك الاقتصادي.



## الدروس المستفادة

فيما يلي بعض الدروس المستفادة كما تم استخلاصها من تقييم منتصف المدة الخاص بالبرنامج المشترك:

1. إن الملكية الوطنية والمشاركة أمر أساسي في تنفيذ البرنامج. يعمل البرنامج لدعم الحكومات الوطنية، والقطاع الخاص، ونقابات أصحاب العمل والعمال، وكذلك المجتمع المدني، مع الاستفادة من مختلف المهام والأولويات ونقاط القوة المؤسسية لدى كل مؤسسة من أجل توفير تدخل جيد للسياق. ويشارك الشركاء باستمرار في جميع مراحل تخطيط وتنفيذ البرنامج ويشاركون في إطار كل نشاط لضمان الملكية الوطنية. وقد أدت هذه الملكية إلى مستويات عالية من الالتزام من جانب الشركاء وزيادة استعدادهم لتبني مفاهيم وأساليب وطرق عمل جديدة.
2. إن الشراكة مع المؤسسات الوطنية وترتيبات تقاسم التكاليف لتنفيذ التدخلات تضمن مستوى أعلى من الملكية وتعزز الاستفادة. تتطلب الشراكة بين الجامعة الأمريكية في القاهرة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة مساهمة بنسبة 50% من أصحاب العمل/المتدربين لتلقي التدريب على القيادة النسائية ومديري الشركات. وقد ساهم ذلك في بناء مستوى أعلى من الملكية المؤسسية والالتزام بمواصلة المبادرة.

## الاستنتاجات

1. تمكن البرنامج المشترك من مواصلة تدخلاته مع السياق الوطني والدولي من خلال تقديم ثلاث ركائز متماسكة لدعم العمالة المنتجة وعمل المرأة اللائق في مصر بالاستفادة من خبرات ودروس منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة. تمكن البرنامج المشترك من البقاء على صلة بالموضوع خلال جائحة كوفيد-19 من خلال تكييف أنشطته لتقديم خدمة أفضل للمستفيدين وتطوير علاقات أعمق مع النقابات العمالية والقطاع الخاص. (النتيجتان 1 و2)
2. قد قدم البرنامج المشترك مساهمة ملحوظة في خلق بيئة سياسية وتشريعية تمكينية في مصر لتعزيز حصول المرأة على العمل اللائق. وقد ساهمت منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة في عقد الاجتماعات كشريك موثوق به، والإرادة السياسية لأصحاب المصلحة الوطنيين من خلال أطر السياسات الوطنية الشاملة ونهج البرنامج المشترك القائم على الأدلة، والذي يتضح من بعض الأدلة الهامة التي ساهمت في التعديلات السياسية والتشريعية المطلوبة. (النتيجتان 3 و10)
3. استخدم البرنامج المشترك تدخلات متعددة لدعم التحول المراعي للنوع الاجتماعي في القطاع الخاص. تعتبر بعض تدخلاته مثل عمله على زيادة عدد النساء في مجالس إدارة الشركات والبنوك؛ والشراكة مع أكاديمية المساواة بين الجنسين في الموارد البشرية التابعة لاتحاد الصناعات المصرية لتدريب الصناعات والشركات على تطوير سياسات مراعية للنوع الاجتماعي، ونهج مبادئ تمكين المرأة، نماذج جيدة يمكن توسيع نطاقها. ومع ذلك، يحتاج البرنامج المشترك إلى تعزيز دعمه لشركات القطاع الخاص الصغيرة وتيسير خارطة طريق للتغيير ليتمكن الموقعون على مبادئ تمكين المرأة من التنفيذ والرصد والإبلاغ عن الالتزام بمبادئ تمكين المرأة بشكل منهجي. (النتيجتان 4 و5).

4. ركز البرنامج المشترك على معالجة أوجه عدم المساواة الهيكلية التي تواجهها المرأة في العمالة المنتجة والعمل اللائق لتسهيل التحول المراع للنوع الاجتماعي على المستوى الكلي والمتوسط والجزئي بتطبيق نموذج اجتماعي إيكولوجي شامل. ويقتضي ذلك تعزيز الإدماج المنهجي للنساء ذوات الإعاقة. إن تركيزه على معالجة الفصل بين الجنسين في المهن والأعراف الاجتماعية الأساسية بين الجنسين هو خطوة في الاتجاه الصحيح ولديه القدرة على التوسع. إن العمل على تحويل الأعراف الاجتماعية على المستوى المؤسسي والمجتمعي والفردى، مثل دعم تمثيل أفضل للمرأة في المناصب القيادية، والحملات المتعلقة بدور الرجل في الرعاية غير مدفوعة الأجر، وتقاسم الأنشطة المنزلية، سيتطلب مشاركة أطول أجلاً فضلاً عن العمل على تحويل الأعراف الاجتماعية على المستوى المؤسسي والمجتمعي والفردى، ويحتاج كذلك مؤشرات قياس وبيانات أفضل لقياس ما إذا كانت الأعراف الاجتماعية تتغير. (النتيجتان 6 و9).

5. جمع البرنامج المشترك الميزات النسبية التي تتمتع بها هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية معاً من أجل مساهمة جماعية في التزام الحكومة المصرية بالتمكين الاقتصادي للمرأة. وقد أقام شراكات مع الشركاء الحكوميين الرئيسيين (وزارة القوى العاملة، ووزارة التربية والتعليم، ووزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، والمجلس القومي للمرأة)، إلى جانب الشركاء غير الحكوميين (الجامعة الأمريكية بالقاهرة، واتحاد الصناعات المصرية، وهيئة الرقابة المالية، والمعهد الأوروبي للتعاون والتنمية)، وغيرها من وكالات الأمم المتحدة الشقيقة مثل اليونيسف، مما عزز ملكية الشركاء لنتائج البرنامج ودعم إمكانية استدامة النتائج على المدى الطويل. ومع ذلك، فهناك حاجة لتطوير استراتيجية واضحة للاستدامة أو الانسحاب التدريجي لضمان الانتقال السلس. (النتائج 7، و8، و10)

## التوصيات

فيما يلي بعض التوصيات الرئيسية القابلة للتنفيذ كما تم الحصول عليها من تقييم منتصف المدة الخاص بالبرنامج المشترك.

العدد	التوصيات	تستهدف (المكتب الوطني، المكتب الإقليمي، المقر الرئيسي، فريق الأمم المتحدة الوطني؟)	الأولوية (عالية/متوسطة منخفضة)	الإجراءات
1.	ينبغي أن يضع فريق العمل استراتيجية واضحة للاستدامة أو الانسحاب التدريجي	المكتب الوطني	عالية	• وضع مذكرات تفاهم شاملة مع وزارة التربية والتعليم لتعزيز تنفيذ تدخلات التعليم والتدريب المهني والتقني في البرنامج المشترك وتوسيع العمل ليشمل المدارس المهنية التكنولوجية الأخرى.
2.	ينبغي على البرنامج المشترك إعطاء الأولوية للمناهج التي نجحت بشكل جيد وأظهرت نتائج للقطاع الخاص المراعى للنوع الاجتماعي، والنظر في توسيع نطاقها لتحقيق نتائج مستدامة على نطاق واسع. وينبغي النظر في إلغاء ترتيب الأولويات أو إنهاء التدخلات التي لم تبدأ بعد.	المكتب الوطني	عالية	• النظر في توسيع نطاق التدخلات المتعلقة بالمرأة في مجالس إدارة الشركات والبنوك؛ والشراكة مع أكاديمية المساواة بين الجنسين في الموارد البشرية التابعة لاتحاد الصناعات المصرية من أجل تدريب الصناعات والشركات على تطوير سياسات مرعية للنوع الاجتماعي؛ ونهج مبادئ تمكين المرأة والعمل مع التعليم والتدريب المهني والفني. • تعزيز الدعم المقدم إلى الموقعين على مبادرات تمكين المرأة من القطاع الخاص الأصغر، بما في ذلك من خلال الدعم الفني والتدريب والمعرفة وتبادل الأقران. • تبسيط خارطة طريق للتغيير للموقعين على مبادئ تمكين المرأة من أجل التنفيذ والرصد والإبلاغ بشكل منهجي عن الالتزام بمبادئ تمكين المرأة • إدراج الثقافة المالية والرقمنة - بما في ذلك التسويق الإلكتروني - في برامج بناء القدرات التي تستهدف النساء من أجل الاستجابة بشكل أفضل لاحتياجات السوق وثغراته.
3.	يجب على البرنامج المشترك تحديث	المكتب الوطني،	عالية	• يحتاج نظام رصد المشروع المشترك إلى التطوير بطريقة أقوى

ليعكس التقدم المحرز في المشروع بشكل وثيق، وخاصة على مستوى النتائج.		المكتب الإقليمي	إطار المراقبة الخاص به لتتبع تغيير الأعراف الاجتماعية
• تطوير استراتيجية أو إرشادات مخصصة لتمييز البرنامج المشترك	عالية	المكتب الوطني، المكتب الإقليمي	4. تعزيز العلامة التجارية للبرنامج المشترك للمنتجات المعرفية
• تقييم مبادرات دمج الإعاقة التي قام بها البرنامج المشترك حتى الآن • وضع خطة واضحة لإدماج الإعاقة.	متوسطة	المكتب الوطني، المكتب الإقليمي	5. يجب على البرنامج المشترك تطوير خطة لإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة لتلبية احتياجاتهم بشكل منهجي.

## الأردن

### الملاءمة

**النتيجة 10:** يرتبط البرنامج المشترك بمسألة النوع الاجتماعي والعمل اللائق في السياق الأردني ويتناولها. عمل البرنامج مع مجموعة واسعة من الجهات الفاعلة ذات الصلة مثل القطاع الخاص والحكومة والنقابات العمالية والمجتمع المدني لضمان توافقه مع احتياجاتهم، والاستجابة لها من أجل زيادة الإدماج بين الجنسين والعمل المنتج في الأردن.

وتركز السياسات الوطنية والقطاعية في الأردن على تمكين النهج المراعي للنوع الاجتماعي، وتعزيز خلق فرص العمل والتوظيف، فضلاً عن المساواة. جاءت رؤية التحديث الاقتصادي التي تم إطلاقها مؤخراً (متابعة لخطة النمو الاقتصادي) لدعم طريق الأردن إلى الأمام في تعزيز الأداء الاقتصادي وتحقيق مشاركة معززة للمرأة بالإضافة إلى تكافؤ الفرص. تم تصميم البرنامج المشترك في وقت إطلاق خطة النمو الاقتصادي الأردني. وقد تمت مزامنته مع هذه السياسة، وكذلك مع خطة الأردن 2025 التي تم إطلاقها سابقاً والاستراتيجية الوطنية للمرأة (التي أطلقتها اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة). إن ثروة الأردن في السياسات والاستراتيجيات سمحت للبرنامج المشترك بربط أهدافه ونتائجه بالسياسات الوطنية والقطاعية.

لقد ظهر البرنامج المشترك إلى النور بعد عملية تشاورية أخذت في الاعتبار الاستراتيجية الوطنية للمرأة التي تم إطلاقها للتو في ذلك الوقت. ومن الجدير بالذكر أن السرد والمعايير والأيدولوجيات التي وضعتها منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة كانت بمثابة مدخلات مباشرة في الاستراتيجية، حيث اعتمدت الاستراتيجية المعايير اللغوية لكلا الكيانين. كانت الاستراتيجية التي أطلقتها اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة نتاجاً تم إطلاقه بدعم من هيئة الأمم المتحدة للمرأة والدعم الفني من منظمة العمل الدولية (تحديداً في إطار الناتج 1.1 من الاستراتيجية المتعلقة بتكافؤ فرص المرأة في المشاركة في سوق العمل).

أجرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية في مرحلة تصميم البرنامج المشترك مشاورات مع وزارة العمل واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة ووزارة التنمية الاجتماعية وغرفة الصناعة ومنظمات المجتمع المدني وكذلك مع البنك الدولي ومؤسسة التمويل الدولية. وساعدت العملية التشاورية مع مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة على تشكيل أوجه التعاون والبناء على ما هو موجود. كما نظرت العملية التشاورية في البرامج القائمة التي كان كلا الشريكين ينفذانها من أجل البناء عليها.

## النتيجة 2: وكانت ترتيبات الشراكة بين منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة وثيقة الصلة وصالحة، وكذلك كان منطق تدخلها الذي يركز على النموذج الاجتماعي البيئي.

إن مشاركة الإناث في القوى العاملة في الأردن منخفضة للغاية، وهناك تفاوتات هيكلية بين الجنسين. صُمم البرنامج المشترك على أساس النموذج الاجتماعي البيئي، فهو لذلك يغطي القضايا التي تعيق المساواة بين الجنسين في القوى العاملة على المستوى الجزئي والمتوسط والكلّي. وقد اعتمد فريق عمل البرنامج المشترك على التجارب السابقة لكلا الكيانين. وكانت هيئة الأمم المتحدة للمرأة تعمل على نطاق واسع على تصميم وتنفيذ خطط تعميم مراعاة النوع الاجتماعي مع القطاع العام بما في ذلك وزارة العمل. كما عملوا بشكل وثيق مع اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة على صياغة الاستراتيجية الوطنية للمرأة. وبالمثل، عملت منظمة العمل الدولية بشكل وثيق مع وزارة العمل والشركاء الآخرين (اللجنة الوطنية لشؤون المرأة، ومؤسسة الضمان الاجتماعي، ونقابات العمال، واللجنة الوطنية للمساواة في الأجور، من بين جهات أخرى) على تهيئة بيئة عمل متساوية وأمنة للإناث. وقد دعموا تنفيذ برنامج العمل اللائق وعملوا مع اللجنة الثلاثية على إصلاح السياسات ذات الصلة. وقد أنتج كلا الكيانين مجموعة من الدراسات التي دعمت صانعي السياسات لإصلاح القوانين، وأقاما علاقات مع كيانات دولية أخرى تعمل في مواضيع مماثلة مثل البنك الدولي، في محاولة للقضاء على ازدواجية الجهود.

تكمل كل من هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية جهود وعمل الأخرى، فعلى سبيل المثال، يتناسب تحليل الفجوة القانونية الذي أجرته منظمة العمل الدولية بشكل مباشر مع العمل الذي تقوم به هيئة الأمم المتحدة للمرأة على جبهات مختلفة بما في ذلك بناء قدرات الموقعين على مبادئ تمكين المرأة. تم إجراء التحليل ووضع اللمسات النهائية عليه في عام 2020 ولكن تم نشره في عام 2021 وكان مرتبطاً بشكل مباشر بتشجيع أصحاب العمل على إنشاء إطار تشريعي يفضي إلى خلق عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش. ومن الأمثلة الأخرى على ذلك عمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن الميزنة المراعية للنوع الاجتماعي مع وزارة العمل ومؤسسة الضمان الاجتماعي حيث أجرت تحليلاً مفصلاً وحددت الثغرات ووضعت الخطوات اللازمة لتضمين الأهداف. وتم إجراء أنشطة بناء القدرات ذات الصلة، وتم اختيار الفرق للتقدم في عملية مراجعة المعايير العالمية داخل كلا الكيانين. وقد تم اختيار برامج مختلفة لتجريب كيفية تعميم هذه الأداة. وقد ساعد تطبيق أدوات الميزانية المراعية للنوع الاجتماعي في دعم تنفيذ إصلاح السياسات. وأشارت مشاورات التقييم إلى قوة كل كيان وأنها شراكة جيدة وذات مغزى لتحقيق النتائج المرجوة. على سبيل المثال، فإن معرفة منظمة العمل الدولية وخبرتها في دعم الحكومة لإنتاج سياسات مراعية للنوع الاجتماعي تتناسب بشكل مباشر مع ما كانت هيئة الأمم المتحدة للمرأة تحققه مع القطاع الخاص.

وفي الوقت نفسه، عكست المشاورات أيضًا أن أصحاب المصلحة لم يكونوا على علم بتفاصيل الشراكة بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية ومن يفعل ماذا وأن هناك مشكلات في التنسيق بين كلا الكيانين. وأشار التقييم إلى أن الشركاء من وزارة العمل واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة وأعضاء اللجنة الوطنية للبرنامج المشترك كانوا الوحيدين الذين كانوا على علم بالشراكة وكيفية عملها. لم يتعرف الأعضاء الموقعون على مبادئ تمكين المرأة على منظمة العمل الدولية إلا من خلال المحاضرات، ولم تكن وزارة الشباب على علم بوجود الشراكة. إن غزارة العمل الذي قامت به هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية مع هؤلاء الشركاء هو أحد أسباب هذه المعرفة الضعيفة بالأنشطة المختلفة للبرنامج المشترك. وهذا أمر سلبي وإيجابي على حد سواء، فحقيقة أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية تنفذان مجموعة واسعة من الأنشطة أمر مثير للإعجاب، لكنه خلق بعض الالتباس بشأن ما يندرج تحت كل موضوع. ومع ذلك، هناك سبب إضافي لذلك، وهو الأزمة التي خلقتها جائحة كوفيد-19، والتي أثرت على سير أنشطة جميع البرامج، وهذا لا يقتصر على البرنامج المشترك.

---

### النتيجة 3: أثبت البرنامج المشترك قدرته على التكيف مع تحديات جائحة كوفيد-19. وبينما تمكن من مواصلة وتقديم معظم تدخلاته افتراضياً، فقد تأخر العمل مع المجتمع المدني من أجل تغيير الأعراف الاجتماعية.

---

شكلت جائحة كوفيد-19 تحدياً للتنفيذ والبرنامج المشترك، وتمكن كلا الكيانين من مواجهة تحديات جائحة كوفيد-19 التي نشأت في عام 2020. وتمكنا من الاستفادة من وحدات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المتاحة لضمان نجاح التنفيذ واستمراره.

تمكن كلا الفريقين من التغلب على التحديات المختلفة التي واجهتهما نتيجة لجائحة كوفيد-19 وعمليات الإغلاق. وقد ذكر جميع الشركاء أن منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة قامتا بالأنشطة عبر الإنترنت ولم يشعروا بأي تأخير في تقديم ما تم الاتفاق عليه. أشارت مشاورات التقييم مع أصحاب المصلحة في البرنامج إلى أن البرنامج المشترك استمر في تنفيذ أنشطته ولم يتأثر بعمليات الإغلاق بسبب الوباء. على سبيل المثال، تم إجراء جميع وحدات التدريب المقدمة للموقعين على مبادئ تمكين المرأة عبر الإنترنت في الوقت المناسب. تمكنت منظمة العمل الدولية من إجراء جميع المحاضرات والاجتماعات المطلوبة عبر الإنترنت أيضاً وفي الوقت المناسب بما يتناسب مع مخرجات البرنامج. وقد ذكر أصحاب المصلحة في مبادئ تمكين المرأة على سبيل المثال أنهم كانوا أكثر تركيزاً على التدريب عبر الإنترنت لأنهم كانوا يعملون من المنزل وكانوا قادرين على إعطاء الوقت المناسب لأنشطة التعلم الإلكتروني. كما أشير إلى أن المحاضرات ومدخلات التدريب كانت مفيدة للغاية.

تم تصميم وتنفيذ هذه الطريقة القابلة للتكيف للقيام بالعمل لتغطية جميع الأنشطة في ذلك الوقت. في حين تم نقل معظم الأنشطة المخطط لها إلى منصة افتراضية وتقديمها عبر الإنترنت، إلا أن مكون المجتمع المدني وتغيير المعايير الاجتماعية للبرنامج تأثرا بالجائحة. ولم يتمكن البرنامج من إكمال سوى الجزء الأول من العمل (تمرين رسم الخرائط)، وبالتالي تأخر التنفيذ مع المجتمع المدني على أرض الواقع، ويجري البدء فيه حالياً. عند إلقاء نظرة أعمق على الأساليب القابلة للتكيف، تمكن كلا الكيانين من الاستجابة لوضع جائحة كوفيد-19، والعمل على تخصيص العمل وفقاً لذلك. على سبيل المثال، بمجرد أن أقرت الحكومة التشريعات المؤقتة للتخفيف من تأثير الجائحة على سوق العمل والقوى العاملة وما إلى ذلك، أصدر الضمان الاجتماعي مجموعة من التدخلات، ودعم البرنامج المشترك، من خلال منظمة العمل الدولية، على سبيل المثال تلك المدخلات الموجهة إلى مالكي رياض الأطفال والمدارس الخاصة من النساء. كما قام البرنامج المشترك، من خلال منظمة العمل الدولية، بتيسير التحالف ودعمه في إطلاق اللجنة الوطنية لرياض الأطفال المستقلة. وشمل الدعم بناء القدرات، وقدرات المناصرة، والإدراج في حزمة دعم الأجور التي أطلقتها الحكومة، وما إلى ذلك.

### الفعالية

---

### النتيجة 4: ساهم البرنامج المشترك في تحقيق العديد من الإصلاحات السياسية والتشريعية. وعمل بالتعاون مع جهات فاعلة أخرى واعتمد على الجهود القائمة لتحقيق إصلاحات السياسات. ومع ذلك، هناك مجال لتحسين "قصة مساهمته" في هذه الإصلاحات السياسية.

---

تظهر أدلة التقييم أن البرنامج المشترك كان قادراً على إكمال بعض الإصلاحات السياسية وتميرها. وقد تمكن من جمع مختلف أصحاب المصلحة معاً للعمل بشكل تعاوني من أجل العمل المعياري - والذي عادة ما يكون من الصعب تحقيقه في سياق الأردن. وكان هناك اعتراف من أصحاب المصلحة في البرنامج الذين تمت استشارتهم بأن إصلاحات السياسة هذه كانت بالفعل بالغة الأهمية لدعم الإناث في القوى العاملة.

أنشأ البرنامج المشترك من خلال منظمة العمل الدولية عملية تعاونية للغاية لتسهيل التغييرات المعيارية. كان لدى منظمة العمل الدولية علاقة راسخة مع اللجنة الثلاثية، ومختلف كيانات القطاع العام (اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، وزارة العمل، لجنة الضمان الاجتماعي، إلخ)، واللجان المختلفة ذات الصلة وخاصة اللجنة الوطنية لتعزيز المساواة، ولجنة تأمين الأمومة

"رعاية". ونتيجة لذلك، تمكن البرنامج المشترك من تسهيل التغييرات السياسية والتشريعية الرئيسية التالية:

1. لائحة وتعليمات ترتيبات العمل المرنة (وزارة العمل والضمان الاجتماعي)
2. توسيع نطاق حماية الأجور من خلال أنظمة الدفع الإلكترونية لتشمل جميع العاملين.
3. زيادة إجازة الأمومة من 70 يوماً إلى 98 يوماً (14 أسبوعاً)، بناءً على معايير منظمة العمل الدولية.
4. بيئة عمل خالية من العنف والتحرش لجميع العاملين.
5. الضغط على الأردن للتصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العنف والتحرش، 2019 (رقم 190)، واتفاقية حماية الأمومة، 2000 (رقم 183)، واتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، 1981 (رقم 156).
6. في عام 2019، أطلقت اللجنة الوطنية الأردنية للمرأة، بالشراكة مع منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، التحالف الدولي للمساواة في الأجور في المنطقة العربية، للمساعدة في تقليص الفجوة في الأجور بين الجنسين، وتعزيز المساواة في الأجور، وتمكين الدول العربية من تبادل المعرفة. ونتيجة لذلك، قدمت ست حكومات، وتسع منظمات لأصحاب العمل، وخمس منظمات للعمال، ومنظمة واحدة من منظمات المجتمع المدني، وأعلنت عن 21 تعهداً بتعزيز المساواة في الأجور.
7. إجازة أبوة لمدة ثلاثة أيام للعاملين في القطاع الخاص، تمت الموافقة عليها عام 2019.
8. إقرار لائحة الحماية الاجتماعية للأمومة بموجب قانون الضمان الاجتماعي (النظام رقم 93 لسنة 2020 والمادة رقم 42 بشأن الحماية الاجتماعية للأمومة بموجب قانون الضمان الاجتماعي). تمكن اللائحة الأمهات العاملات من العودة إلى العمل مع تأمين رعاية الأطفال لأطفالهن إما في منشأة رعاية الأطفال أو في المنزل. كما يسمح لمراكز رعاية الأطفال المسجلة بالحصول على مزايا نقدية مباشرة لتغطية التكاليف التشغيلية. وقد تم ذلك بالتعاون مع الهيئات الوطنية العامة وغير العامة مثل مؤسسة صداقة. ويعتمد هذا العمل على جهود الضغط الناجحة التي بذلتها منظمة العمل الدولية في وقت سابق لتوسيع نظام التقاعد ليُقدم رسمياً تأمين الأمومة مع مزايا نقدية، بما يتماشى مع معايير العمل الدولية مما أدى إلى سن الأردن لقانون جديد للضمان الاجتماعي في عام 2014.
9. تم إطلاق مبادرة رعاية لدعم مؤسسة الضمان الاجتماعي في تنفيذ الإصلاح التشريعي الذي تم فيما يتعلق بالحضانات والرعاية النهارية مقابل إجازة الأمومة المذكورة أعلاه. عملت "رعاية" على دعم النساء خلال إجازة الأمومة ودعمهن لأطفالهن في الحضانات لمدة (6) أشهر على الأكثر. وقد تم تصميم ذلك لدعم الأمهات العاملات وتسهيل توسيع تغطية الضمان الاجتماعي ودعم تمكين المرأة. تتم إدارة البرنامج من قبل لجنة تضم أصحاب المصلحة المتعددين لضمان الاستدامة والتنفيذ الأفضل.
10. كما تم العمل على ساعات عمل مرنة للسماح للنساء بالعمل من المنزل كجزء من عملهن. وقد سهّلت ذلك جائحة كوفيد-19 ذلك، مما أتاح لأصحاب العمل التفكير في هذا الخيار.
11. كما أدى العمل المباشر مع النقابات العمالية إلى إعداد اتفاقيتي تفاوض جماعي خلال الإطار الزمني لهذا التقييم تغطيان قطاعي الأمن الغذائي والملابس. وتضمنت الاتفاقيات فصلاً كاملاً عن منع العنف والتحرش والتمييز بما يتماشى مع الاتفاقيات 100 و111 و190.

ومن المهم التأكيد على أن البرنامج المشترك اعتمد على التدخلات القائمة بالفعل لبرامج أخرى تابعة لمنظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة. بدأ البرنامج المشترك العمل على مختلف التشريعات/السياسات، واستمر في دعمها. على الرغم من أن هذا كان نهجاً مفيداً لعدم فقدان الزخم وضمان القضاء على ازدواجية الجهود، إلا أنه في ظل عدم وجود تحليل موثق للمساهمة في تغييرات السياسة التي أجراها البرنامج المشترك، كان من الصعب تحديد مساهمة البرنامج المشترك إزاء مساهمة البرامج أو الأطراف الأخرى.

وكان هذا واضحاً أيضاً في المشاورات مع بعض المنظمات الدولية حيث أعربت عن شعورها "بتزاحم الجهود" بشأن مواضيع معينة والمنافسة بين الجهات الفاعلة الدولية في الأردن، مكررين الحاجة إلى قيام البرنامج المشترك بتوثيق مساهمته المحددة في إعداد إصلاح السياسات والإصلاحات التشريعية.

**النتيجة 5:** لقد قدم برنامج مشاركة المرأة بعض المساهمات الملموسة لتعزيز القطاع الخاص المراعى للنوع الاجتماعى فى الأردن من خلال نهج تمكين المرأة. وقد أدى تركيزه وإنجازاته إلى توسيع نطاق الموقعين على مبادئ تمكين المرأة. ومع ذلك، فإنه يفتقد إلى خارطة طريق لتوجيه ترجمة الالتزام بمبادئ تمكين المرأة إلى إجراءات ملموسة وترتيب مؤسسى يمكن أن يوفر الإشراف والمتابعة للالتزامات بمبادئ تمكين المرأة، وهو أمر ضرورى لتحقيق التوسع والاستدامة.



إدراج القطاع الخاص كأحد شركاء البرنامج الرئيسيين بمثابة استراتيجية ذات صلة بالنظر إلى أن صاحب العمل الذى يوفر العمل للنساء فى الأردن هو القطاع العام، وبناء قطاع خاص مراعى للنوع الاجتماعى ولديه القدرة على توسيع أو تعزيز توظيف النساء فى القطاع الخاص.

ووفقاً للأطراف المعنية التى تم التشاور معها، فإن المداولات بشأن إشراك القطاع الخاص فى عملية التنمية كانت موجودة منذ سنوات فى الأردن ولكن من دون أى نموذج يُتبع أو نتائج ملموسة. أظهر البرنامج المشترك نموذجاً ملموساً من خلال مبادئ تمكين المرأة. وقدم بعض المساهمات المفيدة باستخدام مبادرات تمكين المرأة كأداة لتنفيذ ممارسات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة فى القطاع الخاص. ونسبوا الفضل إلى البرنامج المشترك فى بدء "حركة" لتعزيز القطاع الخاص المراعى للنوع الاجتماعى فى الأردن. وأشار التقييم إلى أن البرنامج المشترك نجح فى حشد عدد كبير من الموقعين على مبادئ تمكين المرأة، مما جعل الأردن الدولة التى لديها ثاني أكبر عدد من الموقعين على مبادئ تمكين المرأة فى الدول العربية حتى نهاية عام 2021.

وأشار التقييم إلى الجهود الواعية والمنهجية التى يبذلها البرنامج المشترك للعمل من خلال شراكة متعددة الأوجه مع مجموعة من أصحاب المصلحة الرئيسيين لتعزيز القطاع الخاص المراعى للنوع الاجتماعى فى الأردن بما فى ذلك اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة والمجتمع المدنى وجمعيات أصحاب العمل والموظفين وشركاء التنمية. وقد حظى هذا النهج بالتقدير من جانب أصحاب المصلحة. نجح البرنامج المشترك أيضاً فى تطوير وإطلاق شبكة مبادئ تمكين المرأة فى الأردن لتسهيل تبادل المعرفة والعمل التعاونى بين الموقعين على مبادئ تمكين المرأة من الأردن.

لقد ساهم البرنامج المشترك فى الوصول إلى عدد كبير من الموقعين على مبادئ تمكين المرأة، ولكنه يحتاج إلى خارطة طريق لتوجيه ومراقبة ترجمة التزام مبادئ تمكين المرأة إلى إجراءات فعلية. وقد لاحظ التقييم بعض دراسات الحالة الناجحة - راجع المربع - والتى يمكن أن تقود الدروس المستفادة منها إلى المزيد من المشاركة المتعمقة مع الموقعين على مبادئ تمكين المرأة لتحقيق نتائج تتجاوز التوقيع على مبادئ تمكين المرأة. ويفتقد البرنامج المشترك أيضاً ترتيباً مؤسسياً مثل اللجنة الوطنية التى يمكنها توفير الإشراف والمتابعة للالتزامات بمبادئ تمكين المرأة. إن الاهتمام بهذا الترتيب المؤسسى سوف يساهم فى استدامة النتائج المحققة.

## أمثلة ناجحة للموقعين على مبادئ تمكين المرأة:

### البنك الأردنى الكويتى

لقد كان البنك الأردنى الكويتى أحد الموقعين على مبادئ تمكين المرأة منذ 29 أبريل 2021. وبفضل التوجيه الفنى والمدخلات التى قدمها البرنامج المشترك، نظم جلسات مع مختلف إداراته وموظفيه لنقل المعرفة بشأن أهمية المساواة بين الجنسين والتخطيط والتنفيذ المراعى للنوع الاجتماعى داخل البنك وكذلك فى منتجاته وخدماته. 38% من قوته العاملة من الإناث، وهم ملتزمون بزيادة هذه النسبة لتحقيق التمثيل المناسب بين الجنسين فى القطاع المصرفى.

## ذكاء (Thaka)

أصبحت 24 "ذكاء" إحدى شركات تعليم الأطفال من الموقعين على مبادئ تمكين المرأة في 08 مارس 2021. لقد قامت بمراجعة جميع عمليات الشركة (التوظيف والمشتريات) كي تصبح مراعية للنوع الاجتماعي. وذكر صاحب الشركة مدى انخراطه بشكل أكبر في المجالات المتعلقة بتحسين بيئة العمل لجعلها مجهزة بشكل أفضل لتوظيف الإناث والاحتفاظ بهن.

**النتيجة 6:** استخدم البرنامج المشترك بعض الأساليب المبتكرة والتفكير "خارج الصندوق" لتحدي الصور النمطية المتعلقة بالجنسين بشأن مهنة المرأة. إن المشاركة مع منظمات المجتمع المدني من أجل تغيير الأعراف الاجتماعية لم تبدأ بعد.

يعد تحدي وتغيير الصور النمطية بين الجنسين أحد المكونات الرئيسية لبرنامج العدالة. وفي هذا الصدد، بدأ عمله على كسر التمييز الوظيفي بين الجنسين يظهر بعض النتائج الملموسة. على سبيل المثال، عمل البرنامج المشترك مع وزارة الشباب لدعم النساء في دخول سوق العمل في قطاع الرياضة/اللياقة البدنية. لقد كان هذا نشاطاً إبداعياً، واعتبره أصحاب المصلحة ناجحاً، وساعد النساء في الحصول على فرص عمل في قطاع فرعي غير مستغل وفي قطاع كان يعتبر "مجالاً للذكور". وفقاً للمشاركين، يلعب هذا النهج دوراً في تغيير الأعراف الاجتماعية والأفكار المتعلقة بتوظيف الإناث في قطاع الرياضة/اللياقة البدنية. وبعد نجاح البرنامج المشترك في تنفيذ هذا المكون، تدرس وزارة الشباب توسيع هذا العمل ليشمل محافظات أخرى خارج عمان.

أشار المشاركون إلى أن المشاركة مع المجتمع المدني لإحداث تغيير في الأعراف الاجتماعية تعد عنصراً حاسماً في برنامج العدالة. لقد تأخر العمل مع المجتمع المدني بسبب التحديات المرتبطة بجائحة كوفيد. وقد تم الانتهاء من رسم خرائط لكيانات المجتمع المدني ذات الصلة التي يمكن أن تلعب دوراً في تغيير الأعراف الاجتماعية والقوالب النمطية للنوع الاجتماعي من قبل استشاري مستقل. سيتم العمل على التواصل مع المنظمات المجتمعية في المرحلة المتبقية من البرنامج.

**النتيجة 7:** قام البرنامج المشترك بسد بعض فجوات الأدلة الاستراتيجية من خلال إنتاج إصدارات معرفية يمكن تعزيز نشرها بشكل أكبر.

غطت الدراسات والتقارير المختلفة التي أصدرها البرنامج المشترك موضوعات بالغة الأهمية لتحقيق المساواة بين الجنسين في القوى العاملة وتعزيز العمل اللائق. ومن المهم أن نلاحظ أن معرفة وخبرة الشركاء المنفذين في المجالات المختلفة للنتائج الثلاثة للبرامج لعبت دوراً كبيراً في تعزيز فعالية التنفيذ.



قائمة الإصدارات المعرفية التي أعدها البرنامج المشترك في الأردن (البحث والتقييم وأوراق السياسات وما إلى ذلك)



1. تقييم تأمين الأمومة في الأردن
2. تقرير "واقع تعميم الوعي بالنوع الاجتماعي من منظور مؤسسي في وزارة العمل".
3. كوفيد-19 وتمكين المرأة الاقتصادي توصيات سياسية لتعزيز التعافي في الأردن
4. تقييم سريع لتأثير جائحة كوفيد-19 على الشركات
5. الاستراتيجية الوطنية للقضاء على العنف والتحرش في عالم الأعمال
6. تم نشر الاتفاقية 190 وتحليل الفجوة القانونية [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-arabstates/-robeirut/documents/publication/wcms\\_830338.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-arabstates/-robeirut/documents/publication/wcms_830338.pdf)
7. تم نشر تقييم المحافظ الرقمية [https://www.ilo.org/beirut/media-center/news/WCMS\\_745948/langen/index.htm](https://www.ilo.org/beirut/media-center/news/WCMS_745948/langen/index.htm)
8. قصص ذات محور انساني
  - تواجه الأمهات العاملات في الأردن عوائق أمام الحماية الاجتماعية
  - التشجيع على تمديد إجازة الأبوة لدعم الأبوة والأمومة في الأردن
  - التمييز بين الجنسين وعدم المساواة في الأجور يشكلان تحديًا للنساء في الأردن
9. دراسة بشأن تأثير كوفيد-19 على المشاركة الاقتصادية للمرأة
10. تحليل وضع اقتصاد الرعاية ودعم تحليل القطاع.

ومع ذلك، فإن نشر المخرجات والنتائج وكذلك نقل المعرفة والإصدارات المعرفية يتطلب بعض التطوير. يقوم البرنامج المشترك بعمل جيد في نقل المعرفة من خلال أنشطة بناء القدرات. إلا أن ذلك لا يصاحبه نشر للتقارير والدراسات المنتجة على المستوى الوطني. نشر التقارير على المواقع الإلكترونية لا يكفي. على الرغم من وجود بعض نقاط الضعف في الهوية البصرية والنشر، إلا أن هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية عملتا في العديد من الأنشطة الإعلامية. يرجى الرجوع إلى الملحق رقم 1 للاطلاع على الأنشطة الإعلامية التفصيلية التي أجرتها منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالأنشطة التي تمت في إطار البرنامج المشترك.

وبالإضافة إلى الأنشطة الإعلامية، تم إطلاق العديد من الجلسات والحملات التوعوية لتغطية مواضيع مختلفة:

**يوم المساواة في الأجر:** حملة مشاركة عامة لدراسة فهم الناس للتمييز في الأجر وكذلك الأشكال المختلفة للعنف والتحرش في عالم الأعمال.

الاتفاقية 190: أطلقت هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية حملة على وسائل التواصل الاجتماعي مدتها أربعة أيام للتأكيد على حق العمال في عالم أعمال خالي من العنف والتحرش.

**الحملات التدريبية:** تدريب متعدد الجلسات لـ 50 مقدمًا في قطاع الإعلام لرفع مستوى الوعي بشأن استخدام اللغة الشاملة للنوع الاجتماعي في وسائل الإعلام. وشمل التدريب التمييز بين الجنسين والقوالب النمطية والمفاهيم الخاطئة.

**ندوات عبر الإنترنت:** عقدت جلسات بشأن تمكين المرأة في مكان العمل.

أشارت بيانات إطار رصد البرنامج المشترك لسنة 2021 إلى أنه تم الوصول إلى إجمالي 206,366 من النساء والرجال على مستوى المجتمع من خلال حملات التوعية الخاصة بالبرنامج المشترك (الذكور: 40%، الإناث 60%).

النتيجة 8: أتاحت الشراكة المشتركة بين منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة من خلال البرنامج المشترك الاستفادة من قوة الكيانين المعنيين، وتعزيز التآزر والجهود التعاونية للوصول إلى النتائج المرجوة. ومع ذلك، فإن تصور أصحاب المصلحة بشأن "الطبيعة المشتركة" للبرنامج محدود للغاية. واجه البرنامج المشترك أيضًا تحديات جائحة كوفيد 19، إذ لم يتمكن خلالها من معالجة المشكلة بشكل مناسب، مثل التواصل بشكل منهجي بشأن البرنامج المشترك واحتمال بناء علامة تجارية أفضل له.

عند النظر في طريقة الشراكة من وجهة نظر فريق الإدارة (منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة)، كان من الواضح أن كلا الفريقين يتمتعان بالتعاون والانسجام وكانا قادرين على العمل معًا وكانت بينهما علاقة مثمرة. كانا قادرين على التنسيق والعمل معًا بشكل جيد. وكانا عضوين في لجان مختلفة معًا (على سبيل المثال المشتريات الفنية). حضرنا أنشطة بعضهم البعض عند الحاجة. ومن الجدير بالذكر هنا أيضًا أن هذه الشراكة تمكنت من جمع شركاء مختلفين معًا. على سبيل المثال، جلبت مبادرات تمكين المرأة عددًا كبيرًا من كيانات القطاع الخاص التي كانت منظمة العمل الدولية تعمل معها. واتفقوا جميعًا على أن الشبكات كانت بمثابة فائدة كبيرة قدمها البرامج. وتم إنشاء شبكات إضافية بين القطاعين العام والخاص وكذلك مؤسسات

الفكر والرأي (جمعية صداقة على سبيل المثال، التي يتم تمويلها مباشرة من الصندوق النرويجي والميزانية الداخلية لمنظمة العمل الدولية)، والشركاء الدوليين (البنك الدولي)، وفي حالات قليلة كيانات المجتمع المدني.

وتواصل منظمة العمل الدولية تنسيق الجهود الوطنية والإقليمية من خلال نظام فريق الأمم المتحدة الوطني UNCT، وكذلك من خلال البنك الدولي بما في ذلك اللجنة الفنية برنامج التمكين الاقتصادي في المشرق واللجنة الفنية للاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن (2020-2025). هيئة الأمم المتحدة للمرأة هي عضو في اللجنة الفنية والتوجيهية لبرنامج التمكين الاقتصادي في المشرق مع منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، وتقود دعم اللجنة الوطنية الأردنية للمرأة في تطوير الاستراتيجية الوطنية للمرأة وخطتها التنفيذية. وقد كفل هذا التعاون المستمر الكفاءة والتنسيق. ومن المهم الإشارة هنا إلى أن اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة كانت شريكاً محلياً رئيسياً لكل من منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة في تنفيذ جميع الأنشطة المتعلقة بالمرأة في الأردن. كانت الاستراتيجية التي أطلقتها اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة نتاجاً تم إطلاقه بدعم من هيئة الأمم المتحدة للمرأة والدعم الفني من منظمة العمل الدولية (تحديداً في إطار الناتج 1.1 من الاستراتيجية المتعلقة بتكافؤ فرص المرأة في المشاركة في سوق العمل).

إن التحدي الكبير الذي يواجه التنفيذ السليم في الأردن هو الافتقار إلى التنسيق، وكذلك ازدواجية الجهود بين مختلف شركاء التنمية. وقد أتاحت الشراكة المشتركة من خلال البرنامج المشترك تحسين التعاون والتنسيق، كما أنها تشكل سابقة للتعاون غير الشائع في الأردن. كما اعتمد البرنامج على تخصص منظمة العمل الدولية في إصلاح تشريعات العمل، وقضايا العمل اللائق وإدماج النوع الاجتماعي في سوق العمل وخبرة هيئة الأمم المتحدة للمرأة في مجال المساواة بين الجنسين وتعميم مراعاة النوع الاجتماعي. وقد أتاحت هذه الشراكة للكيانات الشريكة أن تنمو ضمن تخصصاتها، لتكمل نقاط القوة لدى بعضها البعض مما يسمح بتحقيق نتائج أفضل. وكان هذا واضحاً في كيفية دمج العمل في إطار البرامج في الاستراتيجيات والخطط الوطنية وغيرها التي تديرها الفرق الوطنية أو اللجان الوطنية.

ومع ذلك، فإن نشر المعلومات المتعلقة بالبرنامج المشترك قد أثر على تصور الشركاء "للطبيعة المشتركة" للبرنامج. واعتبر أن هناك حاجة إلى مزيد من العمل على تعزيز ونشر المعلومات بشأن إنجازات البرنامج وأنشطته بين مختلف الشركاء. هناك حاجة إلى هوية بصرية أفضل للبرامج. ولم يتمكن أي من المجبيين على التقييم من تحديد النشاط الذي يجري تنفيذه في إطار البرنامج المشترك. كان هناك إجماع بين جميع المجبيين على أنه ليس لديهم أي معرفة بكيفية عمل الشراكة بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية. في معظم المقابلات، لم تتم الإجابة على الأسئلة المتعلقة بالشراكة لأنه لم يكن أي من الشركاء الذين تمت مقابلتهم تقريباً على معرفة بالشراكة، فيما عدا أنها موجودة. ومن الجدير بالذكر أن أصحاب المصلحة والشركاء في هيئة الأمم المتحدة للمرأة على دراية بعمل منظمة العمل الدولية، وليس بالبرنامج المشترك. وهذا أمر إيجابي ولكن كان ينبغي أن يكون هناك وصف مناسب لما يندرج تحت البرنامج المشترك وكيفية عمل الشراكة.

يمكن تحسين التغطية الإعلامية والنشر الصحيح لإنجازات البرامج وإنتاجاته، وقد يكون ذلك نقطة ضعف من وجهة نظر عدم وجود نشر أو معلومات مناسبة عن تغطية الإنجازات. ومن المهم هنا أن نلاحظ أن كلاً من هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية قد أجرتنا عددًا من الأنشطة ضمن منصات إعلامية مختلفة ولكن الشركاء المختلفين لم يكونوا على علم بالتغطية الإعلامية. حتى لو لم يكن هناك مكون إعلامي محدد للبرامج، هناك حاجة إلى نوع من تحديث البرامج التي يتم تعميمها بين جميع الشركاء وأصحاب المصلحة.

علاوة على ذلك، وحسب الشركاء الذين تم التشاور معهم، لم يتم إطلاع اللجان بشكل كافٍ، ولم تكن على دراية كبيرة بجميع الأنشطة. وهذا الموضوع يظهر الشراكة في موقف ضعيف. هناك حاجة لإصدار رسائل دورية توضح التقدم والإنجازات الحالية في إطار البرنامج المشترك.

**النتيجة 9:** اعتمد البرنامج المشترك على البرامج السابقة وأنشأ روابط بين البرامج المختلفة لتمكين نموذج تنفيذ أكثر استدامة، ولكن هناك حاجة إلى إيجاد طريقة يمكن من خلالها تقديم تفسير واضح لما يُعزى إلى نتائج البرنامج المشترك إزاء البرامج الأخرى التي ينفذها كلا الكيانين.

اعتمد البرنامج المشترك على البرامج السابقة وأنشأ روابط بين البرامج المختلفة لتمكين نموذج تنفيذ أكثر استدامة. وتمكن من الحصول على دعم عيني من عدد من شركاء القطاع الخاص. أشارت المقابلات مع أصحاب المصلحة في القطاع الخاص إلى أنهم قاموا بعدد من الأنشطة بالتعاون مع البرنامج المشترك. لكن النتائج تشير إلى وجود مناطق صغيرة من الغموض بشأن النشاط الذي تنفذه برامج أخرى، وما يتم تنفيذه فقط في إطار البرنامج المشترك. ومن المهم التأكيد مرة أخرى على أن تنفيذ الأنشطة الناجحة يجب أن يعتمد على الأنشطة الأخرى في البرامج الممولة الأخرى، ولكن هناك حاجة إلى إيجاد طريقة يمكن من خلالها تقديم تفسير واضح بشأن ما ينسب إلى أي برنامج وعلى وجه التحديد ما هي المساهمة التي قدمها البرنامج المشترك. وهذا لا يعني تفويض العمل المنجز في هذه المرحلة من البرنامج، بل ضمان عرضه على أنه إنجازات. وكان واضحًا خلال التقييم أن عدم الوضوح هذا بشأن ما ينسب إلى البرامج قد أعاق القدرة على تسليط الضوء على الحجم الكامل للإنجازات التي تحققت نتيجة للجهود التي بذلها البرنامج المشترك.

**النتيجة 10:** لقد كانت الخبرة الفنية لفريق البرنامج المشترك وقدرته على تكوين علاقات مهنية مع الشركاء والحفاظ عليها موضع تقدير كبير.

ذكر جميع الأشخاص الذين تمت مقابلتهم أن فرق التنفيذ المشتركة التي كانوا يعملون معها كانت منخرطة وداعمة للغاية. وكانت هناك أيضًا إشارة تحديدًا من المستفيدين من القطاع الخاص إلى أنهم يعرفون الموظفين المنفذين، وأن لديهم بالفعل علاقة مهنية موثوقة مع جهات التنسيق المختلفة في منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، مما ساعد في نجاح تنفيذ عدد من الأنشطة.

بالإضافة إلى ذلك، كان لكل من هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية علاقات ممتازة مع كيانات القطاع العام ذات الصلة (وزارة العمل، اللجنة الوطنية لشؤون المرأة، الضمان الاجتماعي، وما إلى ذلك) مما سمح بتعزيز التنفيذ الفعال. على سبيل المثال، عملت هيئة الأمم المتحدة للمرأة مع شركاء مختلفين بما في ذلك البنك الدولي ودائرة الإحصاءات ومؤسسة الضمان الاجتماعي على إنتاج دراسة تحليلية بشأن اقتصاد الرعاية وتقييم الفوائد الاجتماعية والاقتصادية له. وكان الهدف هو الاستثمار في هذا القطاع لزيادة فرص العمل لكل من الإناث والذكور. وكانت مساهمة البنك الدولي في الدراسة هي العرض والطلب على رعاية الأطفال.

**النتيجة 11:** لا توجد خطة واضحة للاستدامة، ولكن تدابير الاستدامة كانت مدمجة وتم إدراجها في طرق تنفيذ البرنامج المشترك. وهي بحاجة إلى تطوير استراتيجية وخطة واضحة للاستدامة.

ليس لدى البرنامج المشترك استراتيجية أو خطة واضحة للاستدامة، لكن طرق تصميمه وتنفيذه تعكس تدابير الاستدامة. تم تصميم أنشطة البرنامج المشترك على أساس البرامج المختلفة السابقة وتم بناؤه عليها. على سبيل المثال، العمل على سياسات وإصلاحات تشريعية مختلفة مبنية على البرامج السابقة التي بدأت هذه الأنشطة. هذا النموذج يضمن الاستدامة.

علاوة على ذلك، يمكن اعتبار مبادرات إصلاح السياسات مستدامة لأنها غيرت ديناميكية بعض المجالات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. وكانت إصلاحات قانون العمل قفزة هائلة في تعزيز المساواة بين الجنسين في القوى العاملة وربما تعزيز العمل اللائق والعمل الرسمي للمرأة. على سبيل المثال، يعد العمل على تشريع إجازة الأبوة والعمل على تشريع ساعات العمل المرنة أمثلة على دعم المساواة بين الجنسين في مكان العمل. ويمكن اعتبار ذلك تدخلًا مستدامًا يمهّد الطريق لإصلاحات مستقبلية وإضافية في السياسات. عند النظر في العمل المذكور أعلاه بشأن مواد مختلفة من قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، كانت الإصلاحات مستدامة، وجعلت تعزيز المساواة بين الجنسين في مكان العمل خطوة أفضل. وبنظرة متعمقة أكثر، فإن لجنة "رعاية" المذكورة أعلاه تعد إنجازًا مستدامًا، حيث ستبقى قائمة بعد انتهاء البرامج. تشمل الأنشطة المستدامة الإضافية إنتاج أدوات للميزانية المراعية للنوع الاجتماعي، وتحليل الفجوة بين الجنسين، والحلول المخصصة للقطاع الخاص، والمبادئ التوجيهية، وتقييمات وخطط تعميم مراعاة النوع الاجتماعي، وتطوير سياسات التعميم.

وركز البرنامج المشترك أيضًا على بناء القدرات المؤسسية، وتوليد الأدلة، ونقل المعرفة. على سبيل المثال، ومثلما ذكر المشاركون في مبادئ تمكين المرأة، فقد استفادوا على المستوى الشخصي وكذلك على المستوى المؤسسي، إذ تمكنوا من ترجمة المعرفة المكتسبة من خلال التدريبات المدعومة من قبل البرنامج المشترك إلى تغييرات في الموارد البشرية التنظيمية لخلق بيئة عمل تمكينية مراعية للنوع الاجتماعي.

إن المشاركة والعمل مع المجتمع المدني لم يبدأ بعد وهناك إمكانية لتحقيق الاستدامة من خلاله. لقد تأخر هذا بشكل أساسي بسبب جائحة كوفيد-19. تعمل هيئة الأمم المتحدة للمرأة مع وزارة العمل ومؤسسة الضمان الاجتماعي على تطوير سياسة تعميم مراعاة النوع الاجتماعي لدعم جهود المساواة بين الجنسين التي تبذلها كل من منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة. وستدعم أنشطة التعميم هذه الاستدامة.

## المساواة بين الجنسين وتكامل حقوق الإنسان

**النتيجة 12:** أظهر البرنامج المشترك التزامًا بالتغيير التحويلي المراعي للنوع الاجتماعي، لكنه يحتاج إلى تعزيز تركيزه واهتمامه بالنساء ذوات الإعاقة

إن العمالة اللائقة لا تدعم المساواة بين الجنسين فحسب، بل تدعم أيضًا حقوق الإنسان الأساسية في مكان العمل. وهذا يوحى بتعزيز الحماية للمرأة في مكان العمل، ويدعم بالتالي حقوق الإنسان الأساسية. قام البرنامج المشترك بإصلاح السياسات وتحسين قوانين العمل والضمان الاجتماعي باعتبارها إحدى الأدوات الرئيسية لزيادة المساواة بين الجنسين في مكان العمل. وقد ركز تدخلاته على تعزيز القدرات على تفعيل الالتزامات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في مكان العمل، وخاصة في القطاع الخاص. ومن الأمثلة على ذلك العمل الذي تم إنجازه في مجال القيادة النسائية، حيث تم تدريب عشرين امرأة على القيادة كي يستطعن الحصول على إمكانات أكبر للعمل في صناديق استثمار الضمان الاجتماعي. وقد ركز على تحديد وتحدي الصور النمطية لتوزيع المهن بين الجنسين، ما يمهّد الطريق في نهاية المطاف لتحويل بعض

العلاقات بين الجنسين والأعراف الاجتماعية.

على الرغم من أن تصميم البرامج أشار إلى أن المستفيدين يجب أن يشملوا الأشخاص ذوي الإعاقة، إلا أنه لم يتم ذكر سوى القليل في هذا الشأن. من المرجح أن يستهدف العمل القادم مع المجتمع المدني الأشخاص ذوي الإعاقة.

## الاستنتاجات

1. يرتبط البرنامج المشترك بمسألة النوع الاجتماعي والعمل اللائق في السياق الأردني ويتناولها. واستنادًا إلى البرامج السابقة لكلا الكيانين، فقد عمل مع مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة الوطنيين لبناء الملكية الوطنية للبرنامج. وأثبت قدرته على التكيف مع تحديات جائحة كوفيد-19 والتصدي لتحديات الجائحة. (النتائج 1 و3 و9)
2. ويمكن أن تعزى عوامل نجاح البرامج إلى معرفة وخبرة كلا الفريقين وفهمهما للسياق الأردني. كان كلا الفريقين مجهزين جيدًا لإدارة جميع المكونات والأنشطة المصممة والمضي قدمًا بها. لقد لوحظ من مختلف أصحاب المصلحة أن الفرق كانت داعمة ومتعاونة وواسعة المعرفة (بما في ذلك المرونة أثناء كوفيد-19). ومع ذلك، من المهم الإشارة إلى أن العديد من الروابط مع القطاع الخاص كانت نتيجة مباشرة للعلاقات الشخصية التي جمعت مختلف أصحاب المصلحة معًا. وهذا يشكل نقطة قوة وضعف في الوقت نفسه. (النتائج 3 و5 و10)
3. لا يزال عمل البرنامج المشترك مع المجتمع المدني في حده الأدنى حتى يومنا هذا، ولكن يُتوقع القيام بمزيد من العمل المحدد للمجتمع المدني في المرحلة القادمة من التنفيذ. وبمجرد تنفيذ أنشطة المجتمع المدني، ستكون البرامج قد وصلت إلى مستوى أفضل من التنفيذ يشمل جميع شرائح عملية التنمية (القطاع العام، القطاع الخاص، المجتمع المدني، النقابات، المجتمع الدولي). (النتيجة 6)
4. ليس لدى البرنامج المشترك نموذج استدامة كامل يمكن اتباعه بمجرد الانتهاء من البرنامج أو عدم تجديد التمويل. تعتبر قضية الاستدامة كبيرة في الأردن عندما يتعلق الأمر ببرامج التنمية والمبادرات التي يمولها وينفذها المجتمع الدولي. على الرغم من عدم وجود خطة استدامة مكتوبة، إلا أن هناك أنشطة مختلفة مستدامة بما في ذلك الإصلاح التشريعي واللجان المنشأة مثل لجنة النوع الاجتماعي المشتركة بين الوزارات، ومبادرة رعاية. يمكن أيضًا أن يكون العمل الذي قامت به هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن الميزانية المراعية للنوع الاجتماعي (GRB) مثالاً على الاستدامة إذ تم اعتماد العمل من قبل الوكالات المختلفة التي عملت معها. (النتيجة 4 و11)
5. عمل البرنامج المشترك مع مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة ولكن لم يكن أي منهم على دراية بالأنشطة التي تتجاوز نطاق عملهم. وحقيقة أن كل واحد منهم يعمل بشكل فردي ولا يعرف أي نشاط يندرج تحت أي برنامج يحد من قدرتهم على الاستفادة الكاملة من البرامج والمساهمة فيها. (النتيجة 8)

## الدروس المستفادة

1. إن العمل مع قطاعات غير تقليدية مثل الرياضة، والنجاح في التوظيف للنساء في هذا القطاع يظهر أهمية التفكير خارج الصندوق، والبحث في مجالات جديدة لم يتم العمل بها من قبل.
2. إن العمل على إصلاح التشريعات هو عمل مستمر ويتطلب وقتاً ومثابرة بالإضافة إلى إشراك مختلف الشركاء والجهات. إن الشراكة والاجتهاد والمثابرة تساعد في الوصول إلى نقطة الإصلاح التشريعي الفعلي.
3. أدى التعاون مع المنظمات الدولية الأخرى مثل البنك الدولي إلى القضاء على ازدواجية الجهود وسمح بتعزيز المخرجات. ومع ذلك، فإن مثل هذا التعاون يجب أن يخضع ل عقود ومبادئ توجيهية واضحة لمنح كل مؤسسة رصيدها عند استحقاقه.
4. يعد تعريف عدد من كيانات القطاع الخاص بطرق التوظيف وسياسات الموارد البشرية المراعية للنوع الاجتماعي، بالإضافة إلى التخطيط والميزانية المراعية للنوع الاجتماعي أمرًا أساسيًا لخلق بيئة عمل مراعية للنوع الاجتماعي في القطاع الخاص. تمكن البرنامج المشترك من جعل القطاع الخاص (الكيانات المشاركة) يفكر بشكل مختلف ويتبنى تعميم مراعاة النوع الاجتماعي ضمن سياساته وإجراءاته الداخلية.

## التوصيات

بعد النظر في القسمين المذكورين أعلاه من هذا التقرير الخاص بكل بلد وتحليلهما بشكل أعمق، تم تصميم عدد من التوصيات الواضحة (الشاملة والمحددة). وتعتمد التوصيات أيضًا على الدروس المستفادة والنجاحات لتوسيع نطاقها وضمان استدامتها.

العدد	التوصيات	تستهدف (المكتب الوطني، المكتب الإقليمي، المقر الرئيسي، فريق الأمم المتحدة الوطني؟)	الأولوية (عالية/متوسطة منخفضة)	الإجراءات
1.	ينبغي للبرنامج المشترك أن يعزز نشر المعرفة والمعلومات وتبادلها بين شركائه وأصحاب المصلحة الوطنيين الآخرين	المكتب الوطني	عالية	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تنظيم تبادل منتظم للدروس بين الشركاء بشأن البرنامج المشترك</li> <li>• استخدام وسائل أخرى للمعرفة ونشر المعلومات بشأن البرنامج المشترك عن طريق شركائه، والنشرات الإخبارية والمنصات الافتراضية وما إلى ذلك.</li> <li>• يستلزم ذلك أيضًا إنشاء وتعزيز الهوية البصرية للبرنامج المشترك.</li> <li>• زيادة العلاقات الإعلامية والمنشورات بما في ذلك (البيانات الصحفية)</li> <li>• فتح الباب للحوار والسماح لكيانات مثل البرلمان (مجلسي النواب والشيوخ) بأن تكون جزءًا من النقاش بشأن العمل المنجز المتعلق بالإصلاحات التشريعية</li> <li>• إعادة تنشيط نموذج لجنة التنسيق الاستراتيجي للبرنامج المشترك واجتماعات اللجنة التوجيهية الوطنية: إدخال شريك لا يشارك في اللجنة لعرض عمله ونجاحه. على سبيل المثال، يمكن عرض تجربة وزارة الشباب في أحد الاجتماعات. وهذا يسمح للشركاء بالتعرف على العمل ويسمح للشركاء المنفذين بأن يكونوا جزءًا من الصورة</li> </ul>

الأكثر للبرامج.				
<ul style="list-style-type: none"> <li>توسيع نطاق العمل مع وزارة الشباب وتوسيع نطاقه في المحافظات. ومن المهم توسيع نطاق النجاح ليشمل مناطق مختلفة. وقد غطى العمل الحالي بعض المحافظات، ولكن المزيد من الشمول من شأنه أن يعزز تحقيق هذا المكون.</li> <li>ويمكن أن يتم التوسع من خلال المشاركة مع المجتمع المدني في المرحلة التالية. ويتمتع المجتمع المدني بقدرة أفضل على التواصل والتواجد في المجتمعات المحلية في مختلف المحافظات.</li> </ul>	متوسطة	المكتب الوطني	2. ينبغي على البرنامج المشترك أن يفكر في توسيع نطاق عمله خارج عمان	
<ul style="list-style-type: none"> <li>وضح في الخطط والتقارير السنوية للبرنامج المشترك التدخلات والنتائج التي يتم تمويلها ودعمها بشكل كامل وجزئي من البرنامج المشترك.</li> <li>التقاط مساهمة البرنامج المشترك من خلال استخدام أساليب مثل تحليل المساهمة وخاصة لعملها المعياري</li> </ul>	عالية	المكتب الوطني	3. ينبغي أن تشير خطط وتقارير المشروع المشترك بوضوح إلى الأنشطة التي تم تنفيذها في إطار المشروع المشترك.	
<ul style="list-style-type: none"> <li>وضع خطة للاستدامة/الانتقال، استنادًا إلى نتائج تقييم منتصف المدة وبيانات المراقبة، من أجل تحديد الطرق التي سيتم من خلالها استدامة نتائج البرنامج وتوسيع نطاقها في المستقبل.</li> <li>تصميم نموذج للتوسع والاستدامة لمبادئ تمكين المرأة لضمان تكرار النجاح مع بعض الكيانات وتوسيع نطاقه.</li> </ul>	عالية	المكتب الوطني، المكتب الإقليمي	4. تصميم خطة استدامة كاملة بناءً على توصيات وإنجازات تقييم منتصف المدة لضمان رفع مستوى الأنشطة المهمة للبرنامج المشترك وتوسيعها واستمرارها.	

### الملحق رقم 1: الرؤية والتغطية الإعلامية "عينة"

الموضوع	التاريخ	الرابط	الناشر
وجد الاستبيان أن التحرش في مكان العمل ضد المرأة هو قضية ملحة	31 أكتوبر 2019	<a href="https://www.iordantimes.com/news/local/survey-finds-workplace-harassment-against-women-pressing-issue">https://www.iordantimes.com/news/local/survey-finds-workplace-harassment-against-women-pressing-issue</a>	أعلى النموذج - جوردن تايمز - رنا الحسيني أسفل النموذج
سير العمل خلال ورشة عمل في الجامعة الهاشمية: العمل المرن سيعزز من مشاركة المرأة الاقتصادية في سوق العمل	31 أكتوبر 2019	<a href="https://hu.edu.io/News-Center/f.aspx?newsid=32002#.Xm eHcHlzap0.0">https://hu.edu.io/News-Center/f.aspx?newsid=32002#.Xm eHcHlzap0.0</a>	الجامعة الهاشمية والبرلمان الأردني
الأميرة بسمة تؤكد أهمية تكاتف الجهود لإنهاء العنف الاقتصادي ضد المرأة	04 ديسمبر 2019	<a href="https://bit.ly/39BQegi">https://bit.ly/39BQegi</a>	الغد - رانيا سرايرة
الأميرة بسمة تحث على اتخاذ إجراءات لمواجهة التمييز الاقتصادي ضد المرأة	06 ديسمبر 2019	<a href="https://www.iordantimes.com/news/local/princess-basma-urges-measures-counter-economic-discrimination-against-women">https://www.iordantimes.com/news/local/princess-basma-urges-measures-counter-economic-discrimination-against-women</a>	جوردن تايمز - رنا الحسيني
مائدة مستديرة توصي بحزمة تعديلات على قانون العمل	08 ديسمبر 2019	<a href="https://www.ammonnews.net/artide/503597">https://www.ammonnews.net/artide/503597</a>	أخبار عمون
انطلاق المؤتمر الإقليمي نحو الحد من الفجوة في الأجر بين الجنسين	17 ديسمبر 2019	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=MEtY2RTMAU&amp;feature=youtu.be">https://www.youtube.com/watch?v=MEtY2RTMAU&amp;feature=youtu.be</a>	تلفزيون المملكة
المرأة الأردنية تتحد لصياغة توصيات قانون العمل	12 فبراير 2020	<a href="http://iordantimes.com/news/local/iordan-women-unite-formulate-labour-law-rec-ommendations">http://iordantimes.com/news/local/iordan-women-unite-formulate-labour-law-rec-ommendations</a>	جوردن تايمز - رنا الحسيني
حكومة الظل   "التحرش الجنسي" .. لماذا ألغى المصطلح من قانون العمل؟	29 فبراير 2020	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=gLd-nprkZh9w&amp;feature=youtu.be">https://www.youtube.com/watch?v=gLd-nprkZh9w&amp;feature=youtu.be</a>	تلفزيون المملكة
قانون العمل المرن	06 يناير 2020	<a href="https://www.facebook.com/AlMamlakaTV/videos/795652447574713/">https://www.facebook.com/AlMamlakaTV/videos/795652447574713/</a>	تلفزيون المملكة
المادة 29 من قانون العمل	07 يناير 2020	<a href="https://www.bbc.com/arabic/سبي_العربية/w3ct02mi/إذاعة_بي_بي">https://www.bbc.com/arabic/سبي_العربية/w3ct02mi/إذاعة_بي_بي</a>	بي بي سي
اللجنة النيابية تعدل مادتين "جدليتين" بقانون العمل إلغاء مصطلح "التحرش الجنسي" وربط عمل النساء لم يعد بإرادتهن	01 مارس 2020	<a href="https://bit.ly/2VUOdaY">https://bit.ly/2VUOdaY</a>	الغد - رانيا سرايرة





## الموجودات

بناءً على أهداف التقييم واسترشادًا بمعايير؛ الملاءمة والفعالية والكفاءة والاستدامة والمساواة بين الجنسين ومبادئ حقوق الإنسان، بُذلت جهود للإجابة على الأسئلة المسترشدة بالأدلة المستمدة من البيانات المجمعة باستخدام الأساليب الموضحة في قسم المنهجية في هذا التقرير.

## الملاءمة

**النتيجة 1:** استجاب البرنامج لاحتياجات وأولويات المجموعات المستهدفة المختلفة التي كانت مشاركتها في عالم الأعمال متنوعة ولكنها مرتبطة بشكل وثيق ومتكاملة. ومع ذلك، لم يتم أخذ وجهة نظر شركاء القطاع العام في الاعتبار بشكل كافٍ في مرحلة تصميم البرنامج.

يتم تعريف المجموعة المستهدفة في هذا التقييم على نطاق واسع على أنها المؤسسات والأفراد وأصحاب الحقوق والمكلفين بالواجبات. وتشمل هذه المجموعة المؤسسات الوطنية والقطاع الخاص باعتبارها متلقي خدمات البرنامج الفنية، وقد تم تعزيز قدراتها على إجراء إصلاحات سياسية وقانونية ومؤسسية؛ وكذلك النساء الأكثر هشاشة في عالم الأعمال أو اللاتي يسعين إلى دخوله، وكان تشجيع الوظائف المنتجة والعمل اللائق لهن هو الهدف الأخير للبرنامج. شكل الشباب مجموعة مستهدفة رئيسية أخرى استهدفها البرنامج باعتبارهم وكلاء للتغيير ومؤثرين. وكان إصلاح قوانين العمل، ودعم القطاع الخاص المراعي للنوع الاجتماعي، وتحدي الصور النمطية للنوع الاجتماعي بشأن الرعاية المدفوعة وغير مدفوعة الأجر للنساء والرجال والعمل المنزلي، من النتائج الرئيسية للبرنامج.

اعتمدت أهمية البرنامج المشترك على احتياجات وأولويات الفئات السكانية المستهدفة على توافقه مع السياسات الوطنية الرئيسية مثل الاستراتيجية الوطنية للتشغيل لوزارة العمل (2021-2025)، وخطتها للتخفيف من آثار جائحة كوفيد-19 على العمال، استراتيجية قطاع العمل للحكومة الفلسطينية 2017-2022، الاستراتيجية الاقتصادية الوطنية القطاعية 2017-2022 (المحدثة للأعوام 2021-2023)، واستراتيجية الشمول المالي لفلسطين 2018-2025. وتسلط هذه السياسات الضوء على الحاجة إلى تعزيز بيئة تمكينية لإدماج المرأة في سوق العمل والحد من البطالة بين النساء. ويعتمد البرنامج المشترك أيضًا على برنامج العمل اللائق ويساهم فيه.

وأكدت مشاورات التقييم مع الجهات المانحة ووكالات الأمم المتحدة الرائدة والشركاء الرئيسيين الآخرين والمستفيدين أهمية البرنامج بالنسبة لاحتياجاتهم وأولوياتهم. ومع ذلك، أشار شركاء القطاع العام على وجه الخصوص في كثير من الأحيان إلى أنه تمت استشارتهم فقط في مرحلة التنفيذ وليس قبل ذلك، مما لم يمنحهم سوى مساحة صغيرة لتوجيه تصميم التدخلات.

**النتيجة 2:** تكيف البرنامج المشترك مع التحديات المتعلقة بكوفيد-19 ودعم الاستجابة الوبائية المراعية للنوع الاجتماعي. والأهم من ذلك أنه حوّل التحدي إلى فرصة لتكرار رسائله بشأن مبادئ وممارسات عمل المرأة اللائق.

تم تنفيذ ما يقرب من نصف البرنامج خلال جائحة كوفيد-19 العالمية. وأشار التقييم إلى أن البرنامج قام بتعديل خطته وغير طرق عمله. وقد قام بتكييف خطته للاستثمار في أبحاث السياسات والبيانات المتعلقة بجائحة كوفيد-19 للتأثير على السياسات الوطنية (راجع الجدول أدناه)، وسهل حوار السياسات مع بنية الحكم الثلاثية (tripartite constituency) لتعزيز استجابة لجائحة كوفيد-19 مراعية للنوع الاجتماعي. قامت دراسة "التحليل الاقتصادي النسوي بشأن تأثير كوفيد-19 في الاقتصاد الفلسطيني" بتحليل آثار أزمة كوفيد-19 على نتائج سوق العمل في كل من العمالة الرسمية وغير الرسمية، مما يوفر نظرة عامة على تدابير الاستجابة والتعافي من خلال منظور النوع الاجتماعي. أعرب أصحاب المصلحة الذين تم التشاور معهم من الشركاء الثلاثيين

عن تقديرهم للدراسة لتقديمها الأدلة لتعزيز الاستجابة لفيروس كوفيد المرعية للنوع الاجتماعي ومناصرتها. ومع ذلك، سلط بعض أصحاب المصلحة الضوء على الاحتياجات البحثية الإضافية، مثل تأثير مسؤوليات المرأة المنزلية المتزايدة على جودة تعليم النساء وأطفالهن.<sup>25</sup>

وبالمثل، فإن تقرير تأثير جائحة كوفيد-19 على سوق العمل في الأرض الفلسطينية المحتلة<sup>26</sup> قدم تقييمًا نموذجيًا للتنبؤ بالتخفيف من تأثير الجائحة على سوق العمل في الأرض الفلسطينية المحتلة. اعترف أصحاب المصلحة بأن الدراسة ساعدت في الدفاع عن حقوق العمال والمساواة بين الجنسين خلال فترة أزمة كوفيد وما بعدها من خلال تسليط الضوء على قضايا البطالة والعمالة الناقصة؛ وجودة العمل (مثل الأجور والحصول على الحماية الاجتماعية)؛ وتأثيراتها على أفراد ومجموعات معينة معرضة للخطر.

وأشار التقييم إلى أن البرنامج المشترك تمكن من تحويل أزمة كوفيد إلى فرصة لتسليط الضوء على أشكال التمييز المتعددة والمتداخلة التي تواجهها المرأة في عالم الأعمال وإبرازها:

*أظهرت لنا جائحة كوفيد-19 الحاجة إلى الاهتمام بقضايا العمل المرنة واقتصاد الرعاية وعمل المرأة غير مدفوع الأجر، ولكن الأهم من ذلك، أن الحاجة إلى تحديد ودعم النساء الأكثر ضعفًا والبرنامج المشترك لم يفوتوا فرصة لتسليط الضوء على هذه الرسالة.*

أحد المستجيبين الرئيسيين

كما ساعد عمل البرنامج المشترك مع وزارة الاقتصاد الوطني لإنشاء ترتيب مؤسسي مراعي للنوع الاجتماعي، مثل وحدة النوع الاجتماعي ولجنة النوع الاجتماعي، وساعد أيضًا في التركيز على أصحاب الأعمال من النساء، المتأثرات سلبيًا بالجائحة. وفقًا لبيانات البرنامج، في عام 2021 وحده، تم دعم ما مجموعه 220 سيدة أعمال لفهم عملية تسجيل الأعمال وإجراءات التصدير لمساعدتهن على تجاوز الأزمة.

## الفعالية

**النتيجة 3:** استخدم البرنامج المشترك مناهج مختلفة للتأثير على السياسات، وتفوق بشكل خاص في تقديم المشورة والدعوة مثل بناء تحالفات في شكل ائتلاف، وتوليد أدلة السياسات، وتيسير الحوار، وتعزيز القدرات المؤسسية. تمكن البرنامج المشترك من المساهمة في بعض العمليات والتغييرات السياسية الهامة التي تعكس المساواة بين الجنسين والعمل اللائق للمرأة. لكن على الصعيد التشريعي، كانت القيود أكثر حدة وصلابة، خاصة في ظل غياب المجلس التشريعي الفلسطيني.

ساهم البرنامج المشترك في بعض العمليات السياسية الهامة والتغييرات التي تعكس المساواة بين الجنسين وعمل المرأة اللائق من خلال تطبيق مجموعة من الأساليب المؤثرة على السياسات. وتشمل بعض النتائج الرئيسية التي أشار إليها التقييم ما يلي:

<sup>25</sup> تم إنتاج الدراسة وتمويلها بشكل مشترك من قبل الوكالة السويدية للتنمية الدولية والوكالة الإيطالية للتعاون الإنمائي في إطار البرنامج الوطني لعمل المرأة اللائق الذي تنفذه هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية في دولة فلسطين.  
<sup>26</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms\\_774731.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_774731.pdf)

1. الاستراتيجية الوطنية للتشغيل (2021-2025): ساهم البرنامج المشترك في تطوير استراتيجيات التشغيل الوطنية الأولى، التي أطلقها رئيس الوزراء الفلسطيني في مارس 2021. وتعكس الاستراتيجية، التي تم إعدادها بدعم فني من منظمة العمل الدولية ومن خلال مشاورات ثلاثية مكثفة بتيسير من منظمة العمل الدولية، التزامًا ثلاثيًا وطنيًا قويًا بدعم التعافي بعد الجائحة وتحسين آفاق التوظيف في المستقبل، وتحسين تغطية الحماية الاجتماعية لجميع العمال، والحوار الاجتماعي. وعمل البرنامج المشترك مع وزارة العمل والشركاء الاجتماعيين ومنظمة العمل العربية ومكتب رئيس الوزراء الفلسطيني والحكومة الألمانية (التي تفود مجموعة العمل في قطاع العمل)، لتفعيل السياسة وتعزيز التنسيق بين شركاء التنمية<sup>27</sup>.
2. رفع الحد الأدنى الوطني للأجور: لعبت منظمة العمل الدولية دورًا تحفيزيًا بين الممثلين الثلاثين لتسهيل الحوار والتوصل إلى اتفاق بشأن رفع الحد الأدنى الوطني للأجور في الأراضي الفلسطينية المحتلة<sup>28</sup>. وقد تجسد ذلك لاحقًا في قرار مجلس الوزراء<sup>29</sup> بشأن اعتماد الحد الأدنى للأجور.
3. خطة عمل المساواة بين الجنسين التابعة لوزارة الاقتصاد الوطني: عزز البرنامج المشترك قدرات وزارة الاقتصاد الوطني على ترجمة الأطر التشريعية والسياساتية إلى ممارسة عملية. ودعم إنشاء لجنة للمساواة بين الجنسين في وزارة التربية والتعليم، وأجرى تقييمات للمساواة بين الجنسين<sup>30</sup> لسياساتها وأدواتها واستراتيجياتها، وقدم المساعدة الفنية لتعزيز قدرتها على التخطيط المراعي للنوع الاجتماعي من خلال التدريب أثناء العمل ودعم التدريب. ونتيجة لدعم البرنامج المشترك، قامت وزارة التربية والتعليم بتطوير وإطلاق خطة عمل للمساواة بين الجنسين، بما يتماشى مع الاستراتيجية الوطنية لتنمية القطاع الاقتصادي 2021-2023. وتركز خطة العمل على تعزيز إضفاء الطابع الرسمي على الأعمال التجارية التي تقودها النساء ووصول المرأة إلى الموارد والخدمات بغرض زيادة مشاركة المرأة في الاستجابة الاقتصادية وجهود الإنعاش. كما دعم البرنامج المشترك وزارة التربية والتعليم لإقامة شراكات جديدة مع منظمات المجتمع المدني والمؤسسات المصرفية لتوسيع نطاق الوصول إلى النساء في المجتمعات النائية المحرومة. ارتفع تسجيل الأعمال التجارية للشركات التي تقودها النساء من 110 في عام 2020 إلى 255 شركة مسجلة في عام 2021، نتيجة لتوسيع نطاق نشاط وزارة الاقتصاد الوطني بدعم من البرنامج المشترك.
4. اللجنة الوطنية للمساواة في الأجور والدعم الفني لتطبيق اتفاقية C100: دعم البرنامج المشترك مشاركة الهيئات الثلاثية في ندوة التحالف الدولي للمساواة في الأجور التي عقدت في عمان في ديسمبر من عام 2019. وبناءً على ندوة التحالف الدولي للمساواة في الأجور والتعهدات التي قطعها كل مندوب بالالتزام بسياسات المساواة بين الجنسين، دعمت منظمة العمل الدولية المداولات بين شركائها الاجتماعيين لإنشاء إطار مؤسسي للعمل بشأن المساواة في الأجور في الأراضي الفلسطينية المحتلة. علاوة على ذلك، وبدعم من منظمة العمل الدولية في إطار المشروع المشترك، تم التوقيع على مذكرة تفاهم بين اتحاد نقابات العمال العام ووزارة شؤون المرأة في عام 2020 بشأن اللجنة الوطنية للمساواة في الأجور، حيث اتفق كل طرف على مجموعة من الأدوار والمسؤوليات لدعم إنشاء اللجنة الوطنية. وفي نهاية المطاف، أسفرت الجهود عن إطلاق اللجنة الوطنية للمساواة في الأجور في أكتوبر 2022<sup>31</sup>.
5. تشكيل اللجان العمالية/ لجان التفاوض في قطاع الخدمات العامة لقيادة الحوار الاجتماعي: كان أحد أساليب المناصرة والتأثير المستخدمة في إطار برنامج الشراكة هو تشكيل لجان العمال/لجان التفاوض في قطاع الخدمات العامة الفرعي لقيادة الحوار الاجتماعي. بناءً على العمل السابق لمنظمة العمل الدولية ورابطة نقابات العمال العامة لتحسين ظروف عمل المرأة في القطاع الاقتصادي الذي يشهد مشاركة نسائية عالية، ساهم البرنامج المشترك في تشكيل لجنتي تفاوض قطاعيتين، إحداهما لقيادة المفاوضات والتفاوض الجماعي في قطاع المدارس الخاصة ورياض الأطفال، والأخرى للعمل في قطاع المهن الإدارية.

<sup>27</sup> وقد حذرت منظمة العمل الدولية عشرة مجالات مواضيعية بناءً على القطاعات ذات الأولوية بما يتماشى مع أهداف الاستراتيجية، لتوجيه المناقشات الجارية مع شركاء التنمية.

<sup>28</sup> من 1450 إلى 1880 شيكل إسرائيلي، أو من حوالي 437 إلى 567 دولارًا أمريكيًا شهريًا

<sup>29</sup> قرار مجلس الوزراء بجلسته رقم (121) بتاريخ 21/08/23م

<sup>30</sup> وقد تم تطوير وتطبيق نهج جديد في إجراء تقييم النوع الاجتماعي، والذي تم تأسيسه على مبدأ ضمان مشاركة المرأة في قياس مدى استجابة تدخلات وزارة التربية والتعليم للنوع الاجتماعي. وقد أدت نتائج وتوصيات المشاورات مع النساء إلى إثراء التقييم المبني على النوع الاجتماعي وترجمتها إلى توصيات قابلة للتنفيذ.

6. حوار اجتماعي ثلاثي وثنائي لصياغة قانون منقح لمعالجة عدم المساواة في سوق العمل وعالم الأعمال الجديد: دعمت منظمة العمل الدولية وزارة العمل لقيادة عملية لإصدار مشروع قانون يعكس موقف السلطة الفلسطينية بشأن المراجعات اللازمة لقانون العمل الفلسطيني<sup>32</sup>. يتمتع الائتلاف الوطني بين الاتحاد العام لنقابات العمال الفلسطينية ومنظمات المجتمع المدني بموقف أقوى للدفاع عن حقوق العمال والضغط من أجل إصلاح تشريعات قانون العمل بما يتماشى مع معايير العمل الدولية نتيجة للحوار الاجتماعي التشاركي المدعوم من البرنامج المشترك والذي تقوده منظمة العمل الدولية.
7. دعم البرنامج المشترك للتدريبات على اتفاقية 190 واتفاقية 100 التي استهدفت 66 مشاركاً (45 أنثى و21 ذكراً) من منظمات المجتمع المدني ومفتشي العمل ومسؤولي تنسيق شؤون النوع الاجتماعي من وزارة العمل واتحاد الغرف التجارية الصناعية الزراعية الفلسطينية والاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، والتي قدمتها أكاديمية النوع الاجتماعي التابعة لمركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو وخبير قانوني وطني. وفي نهاية هذه التدريبات أوصى بعض المشاركين بإنشاء شبكة وطنية لحماية المرأة العاملة من العنف والتحرش في عالم الأعمال. بينما دعا آخرون إلى تعزيز تبادل الخبرات مع الدول العربية من خلال الزيارات الدراسية للتعرف أكثر على الأدوار والمسؤوليات التي يمكن أن تلعبها لمعالجة قضايا العنف والتحرش.

## المربع 2: الإنجازات والتقدم مع الشركاء الوطنيين على مستوى السياسات الرئيسي التي ساهم بها البرنامج المشترك

1. إطلاق الاستراتيجية الوطنية للتشغيل في الأرض الفلسطينية المحتلة في مارس 2021<sup>33</sup>
2. نتيجة لدعم منظمة العمل الدولية صدر قرار مجلس الوزراء رقم (121) بتاريخ 21/08/23 بشأن اعتماد الحد الأدنى للأجور في كافة مناطق دولة فلسطين على النحو التالي: أ) الحد الأدنى للأجور الشهري في جميع مناطق دولة فلسطين وفي كافة القطاعات بمبلغ (1880 شيكل) شهرياً؛ ب) عمال اليومية وخاصة أولئك الذين يعملون بشكل يومي غير منتظم، بالإضافة إلى العمال الموسميي (85 شيكل)؛ ج) الحد الأدنى لأجر ساعة العمل للعمال المشمولين في الفقرة "2" هو (10.5 شيكل).
3. وبدعم من منظمة العمل الدولية، نظمت اللجنة الوطنية الثلاثية وعقدت المؤتمر الوطني الأول للحوار الاجتماعي في مارس 2021.
4. إنشاء وتفعيل وحدة النوع الاجتماعي ولجنة النوع الاجتماعي في وزارة التربية والتعليم وإنشاء منصب رئيس وحدة النوع الاجتماعي في وزارة التربية والتعليم بدعم من هيئة الأمم المتحدة للمرأة
5. ورقة سياسات بشأن "دور وزارة الاقتصاد الوطني في تعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة خلال جائحة كوفيد-19".
6. اعتمد محافظ سلطة النقد الفلسطينية خطة عمل محدثة تم الانتهاء منها من قبل فريق عمل النوع الاجتماعي، وأدخلت سلطة النقد تعديلاً على هيكلها التنظيمي الداخلي وطرحت إجراءات جديدة لتسهيل وصول المرأة على قدم المساواة إلى المناصب القيادية.<sup>34</sup>
7. قامت منظمة الأمم المتحدة بدعم وزارة المالية لدمج التدخلات المراعية للنوع الاجتماعي في حزم التحفيز المالي وغير المالي في أوقات الأزمات والطوارئ (مستمرة)

<sup>32</sup> علوة على ذلك، قامت منظمة العمل الدولية بتسيير ورشة عمل ثنائية في مارس 2022 في الأردن، بالتنسيق الوثيق مع مكتب منظمة العمل الدولية لأنشطة العمال ومكتب أنشطة أصحاب العمل، لتقريب الفجوة بين مواقف العمال ومجموعات أصحاب العمل. وأسفر ذلك عن توقيع مذكرة تفاهم بين الشركاء الاجتماعيين تنص على التزامهم بالتعاون للتوصل إلى توافق بشأن تعديلات أحكام قانون العمل. وقد تم دمج الاهتمامات الرئيسية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والتمثيل الفعال للمرأة في المداولات. وتم تنفيذ هذه المبادرات بالاشتراك مع مشروع آخر لمنظمة العمل الدولية بشأن الحوار الاجتماعي.

<sup>33</sup> [https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS\\_774736/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/beirut/media-centre/news/WCMS_774736/lang-en/index.htm)

<sup>34</sup> <https://www.pma.ps/en/Media/Press-Releases/palestine-mitarian-authority-un-women-sign-agreement-to-enhance-womens-Economy-role>

<sup>35</sup> <https://www.pma.ps/en/Media/Press-Releases/announce-the-adoption-of-gender-policy-at-the-microfinance-union-sharaka-and-five-microfinance-institutions>

**النتيجة 4:** أرسيت مشاركة البرنامج المشترك مع القطاع الخاص من خلال مبادئ تمكين المرأة وأدوات أخرى مثل أداة التدقيق التشاركي للمساواة بين الجنسين التابعة لمنظمة العمل الدولية والحوار الاجتماعي الثلاثي، الأساس لقطاع خاص مراعى للنوع الاجتماعي، وبدأت في تحقيق النتائج. وستكون الخطوة التالية هي تنفيذ التدخلات لتوسيع نطاق النتائج واستدامتها.

انخرط البرنامج المشترك مع القطاع الخاص من خلال مبادئ تمكين المرأة وأدوات أخرى مثل أداة التدقيق التشاركي للمساواة بين الجنسين التابعة لمنظمة العمل الدولية، والحوار الاجتماعي الثلاثي الأطراف لتعميم مراعاة النوع الاجتماعي في سياسات الشركات.

وتشمل بعض النتائج الرئيسية التي أشار إليها التقييم زيادة في عدد الموقعين على مبادئ تمكين المرأة في الفترة ما بين عام 2018 و عام 2021 (من 7 إلى 14)؛ يعتمد ستة موقعين على مبادئ تمكين المرأة سياسات مراعية لمنظور النوع الاجتماعي، مثل ترتيبات العمل المرنة وآليات الشكاوى عبر الإنترنت بشأن التحرش الجنسي في مكان العمل؛ وقعت 16 شركة خاصة مدونات قواعد سلوك لتعديل سياسات الموارد البشرية الخاصة بها من أجل المساواة في الأجر المدفوع مقابل عمل متساوي القيمة، وعدم التسامح مطلقاً ضد التحرش الجنسي في مكان العمل؛ واستراتيجية اتحاد الغرف التجارية الصناعية الزراعية الفلسطينية التي تدعو إلى المشاركة النشطة للمرأة في غرف التجارة والمساواة في الصوت والتمثيل. للحصول على ملخص النتائج، راجع الجدول: ملخص النتائج في القطاع الخاص.

المساعدة المنهجية التي يقدمها البرنامج المشترك للشركات لتقييم أداء منظماتها في مجال المساواة بين الجنسين، مثلاً من خلال أداة تحليل الفجوة بين الجنسين الخاصة بمبادئ تمكين المرأة والتدقيق التشاركي للمساواة بين الجنسين؛ وقد حظي التوجيه الفني والتدريب لجهات التنسيق المعنية بشؤون النوع الاجتماعي لقيادة تطوير وتنفيذ خطط العمل المتعلقة بالنوع الاجتماعي لتعميم مراعاة النوع الاجتماعي في سياسات الشركات بتقدير خاص من قبل أصحاب المصلحة. أعرب المشاركون أيضاً عن تقديرهم للنهج المبتكر الذي اتبعه البرنامج المشترك لتهيئة بيئة تمكينية وملهمة للقطاع الخاص، مثل فعالية "قرع الجرس (ring the bell)" التي تمت عبر منصة Zoom، والتي جمعت العديد من الجهات الفاعلة في القطاع الخاص معاً من أجل التعهد بسياسات مراعية للنوع الاجتماعي<sup>36</sup>.

ومن الواضح أن برنامج الشركات قد أظهر بعض الطرق الناجحة لبناء قطاع خاص مراعى لمنظور النوع الاجتماعي، ولكن حجم نتائجه في حالة فلسطين ما يزال متواضعا للغاية. وأشار التقييم إلى أن البرنامج يصدد تطوير استراتيجية مشاركة القطاع الخاص، وخطة عمل لتنفيذ الاستراتيجية، وشبكة مبادرات تمكين المرأة لتسهيل التعلم والتبادل بين الموقعين على مبادئ تمكين المرأة. وإذا تم تنفيذها بشكل جيد، فمن المحتمل أن تساعد البرنامج على تحقيق النتائج على نطاق أوسع. ويفتقر البرنامج المشترك أيضاً إلى ترتيب مؤسسي مثل اللجنة الوطنية التي يمكن أن يكون لها إشراف ومتابعة التزامات مبادئ تمكين المرأة أو الالتزامات التي تعهدت بها كيانات القطاع الخاص الأخرى. إن الاهتمام بهذا الترتيب المؤسسي سوف يسهم في استدامة النتائج المحققة.

### جدول: ملخص النتائج في القطاع الخاص

أبطال الشركات بما في ذلك الموقعون على مبادئ تمكين المرأة	التدخلات والنتائج المراعية للنوع الاجتماعي
جمعية المهنيين في مكافحة العدوى وعلم الأوبئة (APIC)	زيادة مشاركة المرأة في القيادة وصنع القرار (من 12% عام 2020 إلى 16% عام 2021)
مجموعة الاتصالات الفلسطينية (بالتل)	تم تطوير خطة العمل الأولى للمساواة بين الجنسين مراجعة سياسات الموارد البشرية للسماح للموظفات بالحصول على الترقيات على قدم المساواة قام 100 موظف (40% منهم من النساء) في الشركات التابعة لشركة مجموعة الاتصالات الفلسطينية (بالتل) بزيادة معرفتهم ومهاراتهم في مجال تعميم مراعاة النوع الاجتماعي.

<sup>36</sup> على سبيل المثال، تعهد البنك الوطني الفلسطيني علناً بزيادة عدد كبار الموظفين في البنك إلى 25 في المائة بحلول عام 2022.

البنك الوطني	<ul style="list-style-type: none"> <li>الانتهاء من التدقيق التشاركي للمساواة بين الجنسين</li> <li>الالتزام بالتركيز على إطلاق منتجات مصرفية مخصصة للجنسين<sup>37</sup></li> <li>ارتفاع نسبة النساء في مجلس الإدارة (من 11 بالمائة عام 2015 إلى 23 بالمائة عام 2020)</li> </ul>
صندوق الاستثمار الفلسطيني	<ul style="list-style-type: none"> <li>تطوير واعتماد سياسات الموارد البشرية المراعية لمنظور النوع الاجتماعي</li> </ul>
الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين	<ul style="list-style-type: none"> <li>تم التوصل إلى اتفاقيتين للمفاوضة الجماعية بين الشركات والاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين</li> </ul>
الشركاء الاجتماعيون	<ul style="list-style-type: none"> <li>تلقي الشركاء الاجتماعيون (12 ممثلاً من بينهم 9 نساء) المعرفة بشأن أفضل الممارسات لمعالجة العنف والتحرش في مجال الأعمال.</li> </ul>
اتحاد الغرف التجارية الصناعية الزراعية الفلسطينية وثلاث غرف تجارية في الضفة الغربية	<ul style="list-style-type: none"> <li>صياغة استراتيجية تدعو إلى المشاركة النشطة للمرأة في غرف التجارة والمساواة في الصوت والتمثيل.</li> </ul>

**النتيجة 5:** إن مبادرات البرنامج المشترك لدعم الأعراف الاجتماعية المراعية للنوع الاجتماعي ، مثل إشراك الشباب، باعتبارهم عناصر، في مجال الدعوة إلى تعزيز قيمة عمل المرأة، سواء بأجر أو بدون أجر، هي خطوات في الاتجاه الصحيح. ولكن في غياب الأدلة بشأن تغيير الأعراف الاجتماعية الفعلية، فمن الصعب إثبات مساهمة البرنامج المشترك.

ظهرت مشاركة البرنامج المشترك مع النشاط الشبابي باعتباره عامل تغيير لتعزيز قيمة عمل المرأة مدفوع الأجر وغير مدفوع الأجر والمشاركة الجماعية للرعاية غير مدفوعة الأجر كنهج جيد. أيد العديد من المشاركين في التقييم إنشاء شبكة الشباب بالتعاون مع اتحاد منظمات المجتمع المدني،<sup>38</sup> واعتبروا عوامل تغيير مناسبة لتعزيز قيمة عمل المرأة مدفوع الأجر وغير مدفوع الأجر والمشاركة الجماعية في الرعاية غير مدفوعة الأجر.

وأشار التقييم إلى أن البرنامج المشترك استخدم حملات لنشر المعلومات والمعرفة لزيادة مشاركة الإناث في القطاعات النسائية غير التقليدية، مثل حملات وسائل التواصل الاجتماعي والجلسات الافتراضية التي يقودها ناشطون شباب. راجع المربع أدناه للحصول على التفاصيل. عكست مشاورات التقييم ردود فعل إيجابية بخصوص نشر المعرفة بشأن النساء في المهن غير التقليدية/التي يهيمن عليها الذكور:

*“حَفَرْنَا التَّعْرِفَ عَلَى النَّمَاذِجِ النِّسَائِيَّةِ الَّتِي دَخَلَتْ مَهْنًا غَيْرَ تَقْلِيدِيَّةٍ وَحَقَّقَتْ النِّجَاحَ، إِذْ أَثْبَتَتْ أَنَّ الْمَرْأَةَ لَدَيْهَا الْقُدْرَةُ عَلَى تَغْيِيرِ الصُّورِ النَّمَطِيَّةِ دَاخِلِ الْمَجْتَمَعِ مِنْ خِلَالِ الْإِلْتِحَاقِ بِهَذِهِ الْمِهْنِ دُونَ خَوْفٍ، مُسْتَفِيدَةً مِنَ الدَّعْمِ اللَّاتِي حَصَلْنَا عَلَيْهِ مِنَ الْأَزْوَاجِ وَالْأَسْرَى، وَمِنَ الْمُؤَكَّدِ أَنَّ ذَلِكَ لَمْ يَكُنْ سَهْلًا*

أحد مزودي المعلومات الرئيسيين من خان يونس – غزة

<sup>37</sup> [https://palestine.unwomen.org/sites/default/files/2022-06/case Study-tnb-final 1.pdf](https://palestine.unwomen.org/sites/default/files/2022-06/case%20Study-tnb-final%201.pdf)

<sup>38</sup> تتكون من جمعية المرأة العاملة الفلسطينية، والتعليم من أجل التوظيف، وجمعية العمل النسائي للتدريب والتأهيل.

**"جعلتنا النساء اللواتي قدّمن قصص نجاح في مهن غير تقليدية نرى كيف نكسر الحواجز التي يفرضها المجتمع والثقافة على المرأة، والأهم من ذلك، كيف ندير عملية التكيف من دون الدخول في صراع مع الرجل أو مع كبار السن الذين تعارض عقليتهم عمل المرأة".**

**مقابلات مع أصحاب المعلومات الرئيسيين من رام الله**

لا يقوم البرنامج المشترك بجمع الأدلة بشأن التغيير الفعلي للأعراف الاجتماعية. استحوذت بيانات الرصد الخاصة به بشكل أساسي على بيانات مدى وصول الحملات؛ وفقاً لتقرير البرنامج المشترك السنوي لسنة 2021، حصل حوالي 91,882 امرأة ورجل من المجتمع على معلومات بشأن الأعراف الاجتماعية المتعلقة بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، وأهمية التوزيع المتساوي للرعاية غير مدفوعة الأجر داخل الأسرة وناقشوا توصيات من أجل التغيير في السياسات والمجتمعات. وفي غياب الأدلة بشأن تغيير الأعراف الاجتماعية الفعلية، فمن الصعب إثبات مساهمة البرنامج المشترك.

علاوة على ذلك، وكما أشار بعض المشاركين في التقييم، فإن التغيير لتحقيق تقاسم جماعي لأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر وكذلك القضاء على التمييز المهني الأفقي والرأسي بين الجنسين سيستغرق وقتاً ومشاركة أطول أجلاً:

**"هذه رحلة طويلة تتطلب الكثير من الصبر والكثير من المثابرة لأن مقاومة التغيير في النوع الاجتماعي أو حقوق المرأة أمرٌ صعب".**  
من مقابلات أصحاب المعلومات الرئيسيين

### **مبادرات توعوية بشأن مسؤولية المرأة والرجل في الأعمال المنزلية والنساء في القطاعات غير التقليدية**

- قام الشباب بتنظيم وإدارة حوارات متلفزة وإذاعية بشأن مسؤولية المرأة والرجل في الرعاية غير مدفوعة الأجر والأعمال المنزلية.
- مشاركة الشباب في حوار السياسات بشأن "المرأة والعمل اللائق، الموانع والاستحقاقات"، والذي تم بثه مباشرة على وسائل التواصل الاجتماعي.
- وتمت مشاركة مقطعي فيديو على وسائل التواصل الاجتماعي بسلطان الضوء على قصص الأسر والآباء بشأن الأعراف الاجتماعية المنزلية وأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر
- فيديو عن النساء البطلات في القطاعات غير التقليدية تم إعداده بالشراكة مع جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية، وفيديوهات عن 7 قصص نجاح سيدات في القطاعات غير التقليدية بالشراكة مع جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية، والتعليم من أجل التوظيف

بشكل عام، فإن مبادرات البرنامج المشترك لإشراك النشطاء الشباب لدعم الأعراف الاجتماعية والنوع الاجتماعي (بشأن القيمة وتقاسم مسؤوليات الرعاية غير مدفوعة الأجر والقضاء على المهن النمطية للنوع الاجتماعي) معترف بها من قبل العديد من أصحاب المصلحة، غير أنه في غياب أدلة منهجية بشأن تغيير الأعراف الاجتماعية، فإن مساهمة البرنامج المشترك من الصعب إثباتها.

## النتيجة 6: وقد أغنت البيانات والأدلة الموجودة تصميم البرنامج المشترك، وكان البرنامج ناجحاً في سد الفجوات في الأدلة والمعارف. وقد تم استخدام المعرفة الناتجة بشكل مفيد كأداة لإحداث تغييرات في السياسات.

تم إبلاغ البرنامج المشترك بالنتائج التي توصلت إليها تقارير مسح القوى العاملة التي أجراها الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (PCBS)، وكذلك بيانات وضع المرأة في تمكين المرأة في العالم العربي مقارنة بالمناطق الأخرى، وتقرير الفجوة العالمية بين الجنسين 2021، بالإضافة إلى الإصدارات المعرفية والتعليمية لبرامج تمكين المرأة اقتصادياً التي تم تنفيذها مسبقاً مثل برنامج "تعزيز مساواة المرأة في الوصول إلى الفرص الاقتصادية والعمل اللائق في فلسطين".

أنتج البرنامج المشترك ثروة من الأدلة والمعرفة - راجع المربع أدناه. وقد اعترف أصحاب المصلحة الذين تمت استشارتهم بأهمية الأدلة الصادرة وجودتها. ووفقاً لهم، فقد منحتهم الدراسات أدلة موثوقة وعالية الجودة وكانت لها أيضاً فائدة كبيرة. تشمل بعض الأدلة الرئيسية التي أشار إليها أصحاب المصلحة ما يلي:

- (a) التقييم الوطني للاستجابة للنوع الاجتماعي لحزم التحفيز والخدمات المقدمة من السلطة الفلسطينية استجابة لكوفيد-19 (في عام 2021)، والذي تم إجراؤه بالشراكة مع وزارة الاقتصاد الوطني ووزارة المالية والجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. وأشار أصحاب المصلحة إلى أن التقييم أثبت فائدته في دعم تصميم حزم التحفيز المالي المراعية للنوع الاجتماعي وتنفيذها، مع إيلاء اهتمام خاص للشركات التي تفودها النساء كجزء من جهود التعافي الاقتصادي على المستوى الوطني.
- (b) حظيت الدراسة التي قادتتها منظمة العمل الدولية بشأن تأثير جائحة كوفيد-19 على سوق العمل الفلسطيني، بالتقدير لأنها قدّمت توصيات سياسية لتحقيق انتعاش مستدام وعادل<sup>39</sup>، وسلّطت الضوء على القضايا الحاسمة المتعلقة بالجنسين. وقد تم أخذ هذه التوصيات بعين الاعتبار عند تطوير الاستراتيجية الوطنية للتشغيل التي تم إطلاقها في مارس 2021. وساعدت الدراسة في صياغة اتفاق تبنته وزارة العمل والشركاء الاجتماعيون، يسمح لأصحاب العمل بدفع نصف رواتب العمال فقط لشهري مارس وأبريل.
- (c) وقدمت دراسة استطلاعية لظروف العمل في الوظائف الإدارية في قطاع الخدمات المهنية الخاص (العيادات الصحية، مكاتب المحاماة، المكاتب الهندسية، مكاتب المحاسبة) أدلة على التحديات والمعوقات التي تواجه النساء العاملات في هذه المهن. وبحسب الجهات الفاعلة في القطاع، فقد شكلت الأساس للمشاركة في حوار اجتماعي ثنائي وثلاثي من أجل تحسين علاقات العمل وظروف العمل داخل القطاع الخاص. وبعد ذلك، تم التوصل إلى اتفاق مبدئي مع نقابة عمال المختبرات الطبية لتوقيع اتفاقية جماعية تعالج الفجوات في الأجور، وساعات العمل الإضافية، وبيئة العمل، وتعويض نهاية الخدمة وغيرها.

<sup>39</sup> واقترحت الدراسة توصيات في فئتين رئيسيتين: التدخلات الاقتصادية الفورية التي تخفف من تأثير الإغلاق على العمال وأسره؛ والتدخلات الاقتصادية الهيكلية لوضع الاقتصاد على مسار النمو المحلي، مع تقليل الاعتماد على الاقتصاد الإسرائيلي.



## مربع: منتجات معرفة البرنامج المشترك وتوليد الأدلة

1. تحليل اقتصادي نسوي بشأن تأثير جائحة كوفيد-19 على الاقتصاد الفلسطيني
2. تأثير جائحة كوفيد-19 على سوق العمل في الأرض الفلسطينية المحتلة
3. التقييم الوطني لمراعاة النوع الاجتماعي للحزم والخدمات التحفيزية التابعة للسلطة الفلسطينية والمقدمة للاستجابة لجائحة كوفيد-19
4. فرص ومعوقات مشاركة المرأة في المهن والقطاعات غير التقليدية
5. استطلاع "التقييم السريع لجائحة كوفيد-19 لقياس تأثير كوفيد-19 على الظروف الاجتماعية والاقتصادية للأسر الفلسطينية". (دعم البرنامج المشترك الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (PCBS))
6. تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال توفير خدمات الحضانات لرعاية الأطفال (على وشك الاكتمال).
7. التقييم الكمي والنوعي لتقديم خدمات رعاية الطفل في فلسطين وأثره على تكافؤ الفرص في عالم الأعمال (جار الانتهاء منه)
8. وثائق السياسات التي تم إنتاجها لتحديد الفجوات بين الجنسين في القوانين المتعلقة بالعمل:
  - سوق العمل وسياسات التشغيل في فلسطين
  - برنامج العمل اللائق الفلسطيني 2013-2016
9. شروط العمل في المناصب الإدارية في قطاع الخدمات المهنية الخاص: دراسة استطلاعية (العيادات الصحية، المحاماة، مكاتب الهندسة والمحاسبة والمراجعة).
10. دراسات حالة لشركتين رائدتين تعملان على تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة:
11. دراسة حالة لبنك فلسطين، أحد الموقعين على مبادئ تمكين المرأة منذ عام 2014 - "نهج شامل للإدماج المالي لرائدات الأعمال".
12. دراسة حالة للبنك الوطني TNB، أحد الموقعين على مبادئ تمكين المرأة منذ عام 2015، مع تسليط الضوء على برامج تمكين المرأة التي يقدمها البنك.
13. أكملت هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بالتنسيق مع وزارة شؤون المرأة، رسم الخرائط وأنتجت أدلة جديدة على فعالية عمليات التدقيق التشاركي بين الجنسين (PGA).

**النتيجة 7:** لقد أدت الطريقة والنطاق والتنوع في هيكل شراكة البرنامج المشترك ونموها إلى خلق وتوسيع فرص التنسيق والتعاون بين الشركاء في جميع المجالات. ومع ذلك، من الناحية العملية، كانت هناك بعض الفرص الضائعة للتبادل الأفقي للمعلومات والمعارف أو إثراء الأفكار المتبادل. وتحتاج بعض ترتيبات الشراكة أيضاً إلى المزيد من آليات الإدارة الديمقراطية والمشاركة.

تم اختيار شركاء البرنامج المشترك من بين مجموعة متنوعة من الكيانات التي شملت الحكومة والقطاع الخاص والجهات الفاعلة في المجتمع المدني التي تقع مجالات عملها ضمن مجال العمالة المنتجة والعمل اللائق. وعلى العموم، شجعت طريقة الشراكة المشاركة للنشطة للشركاء والمشاركة الجماعية. ومن الأمثلة على ذلك التحالف الوطني بين اتحاد نقابات العمال العام ومنظمات المجتمع المدني الذي دعمته منظمة العمل الدولية للدعوة والضغط من أجل إصلاح تشريعات قانون العمل. وعلى الرغم من أن المجلس التشريعي الفلسطيني المعلق منع التدخلات والإصلاحات التشريعية المطلوبة، إلا أن جهود الضغط الجماعية أدت إلى رفع الحد الأدنى للأجور بقرار من مجلس الوزراء. كما مكّن التحالف من إنتاج وثائق استراتيجية وسياسات كبيرة من شأنها أن تكون مفيدة في التعديلات القانونية المراعية للنوع الاجتماعي أو التعديلات القانونية التحويلية للنوع الاجتماعي في الوقت المناسب.

ومع ذلك، أكد شركاء البرنامج، ولا سيما من القطاع العام الذي يمثل ثلاث وزارات على الأقل، أن الشراكات تمت صياغتها بطريقة مجزأة نوعاً ما بطريقة لا تعزز التبادل الأفقي للمعرفة، ولا تشجع على إثراء الأفكار المتبادل أو الذكاء الجماعي. وكانت الفكرة السائدة على نطاق واسع هي أنه لم يكن هناك أي اتصال أو اجتماعات أو إحاطة بشأن البرنامج ككل، وبالتالي لم يكن أحد الشركاء يعرف ما كان يفعله الشريك الآخر. ومثالاً عما قيل ذكره أربعة أشخاص على الأقل ممن أجريت معهم مقابلات ممن هم منخرطون بشكل وثيق في البرنامج المشترك:

*"كانت هناك مناسبات كان فيها شركاء هيئة الأمم المتحدة للمرأة وشركاء منظمة العمل الدولية يقوم كل منهم بنشاط مختلفة في أماكن مختلفة في المكان نفسه، من دون أن يعرف بعضهم نشاط بعضهم الآخر، وقد حدث هذا أكثر من مرة في هذا البرنامج. والفرصة الضائعة تكون عادةً كبيرة. ويجب أن تكون هناك طريقة أفضل لمزيد من التماسك، حتى لو واصل الشركاء تحقيق إنجازات كبيرة بمعزل عن بعضهم البعض، فإن التعاون يعد حاجة حتمية خاصة بين شركاء القطاع العام.*

يعتقد بعض مقدمي المعلومات الرئيسيين من الشركاء المنفذين أن ترتيبات الشراكة لم تسمح لأصحاب المصلحة بالمشاركة الكاملة في الحوار الفني أو حتى في المسائل اللوجستية الأساسية. انتقد الشركاء المنفذون بعض التدابير اللوجستية التي اعتمدها البرنامج المشترك، ورأوا فيها عوائق أمام مشاركة المرأة. تشمل الأمثلة عدم الاستجابة لطلب الشريك المنفذ بخصوص تغطية تكاليف نقل النساء الأكثر هشاشة اللاتي لا يستطعن تحملها، وطلب رقم بطاقة الهوية ونسخة عنها، مما يعكس عدم الاهتمام بالحساسية الثقافية وانعدام الأمان الذي تشعر به النساء غالبًا بشأن مشاركة هوياتهن.

يعكس تحالف المجتمع المدني<sup>40</sup> الذي أنشأه البرنامج المشترك تكاملاً في مسائل التغطية الجغرافية والتخصص والخبرة. ومع ذلك، وفقاً لبعض أصحاب المصلحة الذين تم التشاور معهم، كان تكوين الشراكة وهيكليها غير عادل لبعض الشركاء من حيث الحصة المحدودة للغاية من التمويل، وانخفاض فرص التمكين المؤسسي، وتأثير قضايا الإدارة الداخلية لقائد التحالف. على سبيل المثال، تأثر تقدم العمل سلباً بسبب ارتفاع معدل تبديل مدير المشروع في منظمة المجتمع المدني التي تقود التحالف. علاوة على ذلك، فإن الافتقار إلى آلية تيسير للشركاء لمعالجة أي من هذه القضايا على النحو المناسب كان أمراً مقيداً للغاية. وأوصى الأعضاء بأن يقوم البرنامج المشترك بتيسير شكل الشراكة التشاورية بشكل أكبر لمثل هذه التحالفات، التي تعتمد على الحوكمة والإدارة المشتركة مع آليات المساءلة المتبادلة وتعززها.

---

**النتيجة 8:** وساهم الائتلاف الوطني للمجتمع المدني، الذي مارس الضغط من أجل إصلاح قانون العمل، في تعزيز تمثيل المرأة في الاتحاد العام لنقابات العمال، وقد قفزت نسبة تمثيلها من 10% إلى 30%، وهو تقدم مهم. ومع ذلك، فإن الطابع الذكوري المستمر الطاغي على الاتحاد يشير إلى أن صوت النساء الأعضاء وتأثيرهن ومشاركتهن الفعالة، خاصة في صنع القرار وقيادة اتحاد نقابات العمال العام، يستحق المزيد من الدراسة والعمل.

---

وبالنظر إلى التحالف الوطني للمجتمع المدني لإصلاح قانون العمل، وجد التقييم أن النقابات العمالية تقدم منظوراً ليس بالضرورة تحويلياً للنوع الاجتماعي بطبيعته. نقلت إحدى المجلات الرئيسيات رسالتها "جميع صور الفعاليات هي للرجال ولفئة عمرية محددة". تؤثر الذكورة الساحقة على التقدم في السياسات المتعلقة بقانون العمل. على الرغم من أن تمثيل المرأة في الاتحاد العام لنقابات العمال قد قفز من 10% إلى 30%، فقد تم التأكيد على أنه لا يزال من الصعب جداً على المرأة دخول هذا المجال، ناهيك عن أن يكون لها صوت فيه.

وأكد المشاركون أنه على الرغم من أن التحالف قدم فرصة لتعزيز وتنويع التمثيل بما في ذلك من منظور النوع والعمر، إلا أنهم ما زلن أقلية مقارنة بنظرائهن من الذكور وكبار السن. لذلك، يظل من الأهمية بمكان تضخيم القدرة من خلال زيادة الاستثمار لجذب ودعم المزيد من الرجال والنساء المستجيبين للنوع الاجتماعي للانضمام إلى التحالف.

<sup>40</sup> تتكون من جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية، والتعليم من أجل التوظيف، وجمعية العمل النسائي للتدريب والتأهيل، من أجل العمل في مجال أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر وعمل المرأة في القطاعات غير التقليدية.

وفي مناقشة جماعية مركزة، شدد أعضاء الائتلاف المشاركون على الحاجة إلى دور أكثر نشاطاً لوزارة العمل باعتبارها الذراع الحكومي الرئيسي في عملية مراجعة قانون العمل، والتأكد من الالتزام والاهتمام بمهمة الائتلاف ومسؤولياته. واقترحوا أيضاً تحسين تمثيل غزة والمزيد من المشاركات التفاعلية وجهاً لوجه لأعضاء التحالف في المستقبل.

---

## **النتيجة 9: وكان التعاون فيما بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي متأسلاً في الهياكل الإقليمية والمحلية للبرنامج؛ كان التعلم عبر البلاد وبينها قوياً.**

---

وسمحت الطبيعة الإقليمية للبرنامج للمكاتب الوطنية التابعة للأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية بالمشاركة وتبادل المعلومات مع المكاتب الإقليمية المعنية بشكل أوثق وانتظام. وقد أتاح هذا التعاون للشركاء الاجتماعيين التعلم من تجارب الدول العربية الأخرى في مجالات عمل البرنامج، مما أثر على مواقفها فيما يتعلق بالقضايا قيد المناقشة. على سبيل المثال، تعلمت فلسطين من تجربة الأردن ومصر في الانضمام إلى التحالف الدولي للمساواة في الأجور EPIC، وشكّل ذلك أساس الحوار المحلي مع الجهات المعنية في فلسطين لتشكيل لجنة وطنية متخصصة للأجور، ما تزال قيد التشكيل حالياً.

وأشاد موظفو المكتب القطري بالدعم المقدم من البرنامج المشترك لهيئة الأمم المتحدة وخاصة في تطوير استراتيجية تعبئة الموارد مع السويد، وبناء رؤية بشأن كيفية توسيع نطاق تنفيذ البرنامج، ودعم توليد الأدلة والبيانات القيمة التي تم جمعها من أجل تنفيذ البرنامج لأول مرة على الإطلاق في فلسطين والعالم العربي مثل التحليل الاقتصادي النسوي في سياق أزمة كوفيد-19.

بناءً على الجهود السابقة في معالجة قضايا النوع الاجتماعي والفجوة في الأجور، دعمت منظمة العمل الدولية من خلال البرنامج المشترك مشاركة الهيئات الثلاثية في ندوة التحالف الدولي للمساواة في الأجور في ديسمبر 2019. وتعرف المندوبون على التحالف والممارسات الدولية الرامية إلى تقليص فجوة الأجور بين الجنسين وتعزيز المساواة في الأجور في الأراضي الفلسطينية المحتلة. وشكل هذا الحدث منصة لمناقشة تحديات قضايا المساواة في الأجور في المنطقة العربية ولتبادل الخبرات والتعلم على حد سواء، وتعهد كل مندوب بالالتزام بسياسات المساواة بين الجنسين. وبالتالي، أدرج المشاركون هدف تعزيز المساواة في الأجر مقابل العمل ذي القيمة المتساوية في الأرض الفلسطينية المحتلة من خلال عملية مراجعة قانون العمل المختلفة مع التركيز بشكل خاص على المساواة بين الجنسين واتفاقية 190.

## **الكفاءة**

---

## **النتيجة رقم 10: وضع البرنامج الوطني المشترك ترتيبات لتقاسم تكاليف العديد من الأنشطة مع مختلف البرامج القائمة بغرض تحقيق كفاءة التكاليف. وقد حظي موظفو البرنامج المشترك واستشاريوه بالتقدير من قبل أصحاب المصلحة الوطنيين. ومع ذلك، طالب الشركاء الوطنيون مشاركة أفضل في العمليات الخاصة بأي شركة أو خبير.**

---

وعلى المستوى الوطني، وضع البرنامج المشترك ترتيبات لتقاسم التكاليف لعدة أنشطة من مختلف موارد البرامج القائمة، مثل إطار برنامج العمل اللائق الثاني لمنظمة العمل الدولية، وتحديدًا في إطار الحساب التكميلي للميزانية العادية. على سبيل المثال، تم تقاسم تكاليف ورشة عمل ثنائية تهدف إلى تضييق الخلافات والتوصل إلى توافق في الآراء بشأن قضية إصلاح قانون العمل بين البرنامج المشترك وبرنامج "الحوار الاجتماعي من أجل التعافي الشامل" التابع لمنظمة العمل الدولية.

ساهم البرنامج المشترك أيضًا في تعبئة موارد إضافية لتلبية الاحتياجات المتعلقة بجائحة كوفيد-19 التي تم تحديدها مع الشركاء الوطنيين. نتيجة لجهود البرنامج المشترك، تم تمويل برنامج جديد من خلال مساهمات حكومة النرويج "التخفيف من تأثيرات كوفيد-19 على المشاركة الاقتصادية للمرأة في دولة فلسطين"، للفترة ما بين أغسطس 2021 و1 أبريل 2022، بواسطة هيئة الأمم المتحدة للمرأة وبرنامج الأغذية العالمي ومنظمة الأغذية والزراعة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وقد حظيت الخبرة الفنية لموظفي البرنامج المشترك بالتقدير، كما تمت الإشادة بمستشاري البرنامج المشترك لمساهماتهم الكبيرة في البرنامج المشترك. ومع ذلك، طالبت إحدى الوزارات مشاركة أفضل في اختيار أي شركات أو استشاريين.

**النتيجة رقم 11: كان الاختلاف في الأيديولوجية ووجهات النظر بين قيادة منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة في فلسطين واضحًا بشكل كبير. ولذلك، اعتُبر أن الترتيبات الإدارية والتنظيمية للبرنامج المشترك شجعت التنفيذ الموازي بدلاً من التنفيذ المشترك مع تأثير محدود. ومع ذلك، هناك أدلة تشير إلى أن تنفيذ البرنامج تم بشكل مشترك وأن البرنامج المشترك كان قادرًا على الاستفادة من هذه الشراكة.**

أعرب أصحاب المعلومات الرئيسيون عن أن المنظمات الشقيقة، هيئة الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية، مؤهلة لتقديم الأداء كفريق واحد، بالنظر إلى الميزة النسبية لكل منهما، والتكامل الفني لكل مجال من مجالات الاختصاص. تتمتع كل وكالة بخبرة فنية فريدة وخبرة برنامجية مطلوبة للتنفيذ الناجح لهذا البرنامج الشامل والاستراتيجي. ومع ذلك، كانت هناك اختلافات واضحة في الأيديولوجية ووجهات النظر بين قيادة منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة في فلسطين، مما أثر على الأداء المشترك للبرنامج. على حد تعبير أحد المشاركين في التقييم:

*"البرامج المشتركة ليست ناجحة في الأمم المتحدة. ويأتي المانح بروح الشراكة أو التكامل. ولم تتمكن منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة من الاستفادة من شراكتهما. يجري العمل بشكل منعزل من دون القدرة على كسر الحواجز ومد الجسور. ولم يتم استغلال اللجنة التوجيهية للبرنامج الوطني المشترك بالقدر الكافي. ومع ذلك فإن كل وكالة تقدم وجهة نظر قوية للغاية ومهارات فنية تضمن التكامل".*

وفي الوقت نفسه، وجد التقييم أنه على الرغم من عدم الاتساق الواضح من حيث الترابط، فإن تنفيذ البرنامج المشترك على أرض الواقع كان أكثر ترابطاً مما يبدو. على سبيل المثال، قادت منظمة الأمم المتحدة أداة السياسة المتعلقة بمنع التحرش الجنسي في مكان العمل وتم تطويرها بالتشاور والمراجعة الفنية من زملاء منظمة العمل الدولية في فلسطين (ومكتب الأمم المتحدة الإقليمي). علاوة على ذلك، فإن منظمات المجتمع المدني الشبابية، وبعضها شركاء لهيئة الأمم المتحدة للمرأة ممن ينفذون مكونات البرنامج المشترك الذي تقوده هيئة الأمم المتحدة للمرأة، هي أيضاً جزء من النقابات وتحالف المجتمع المدني، التي تشارك بشكل وثيق في عملية مراجعة قانون العمل طوال مسيرة العمل السابق والمستمر لمنظمة العمل الدولية والشركاء الثلاثين.

وأشار التقييم إلى أن منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة وحدتا جهودهما لدعم إنشاء تحالف النقابات/منظمات المجتمع المدني، الذي يستفيد من المزايا النسبية لكلا الوكالتين. وأقر موظفو البرنامج المشترك بالقيمة المضافة للخبرة الفنية لكلا الكيانين وحددوا مجموعة من الخطط المستقبلية التي ستضمن التنفيذ المشترك للفترة المتبقية من البرنامج. 41 ومع ذلك، ومع التقدم الحاصل، سيكون من الضروري معالجة القضايا على مستوى الإدارة لتسهيل إقامة شراكة أكثر تماسكاً ونجاحاً.

<sup>41</sup> ويشمل ذلك ما يلي: (أ) التداخلات الإعلامية كجزء من جهود التحالف الرامية إلى تعزيز حصول المرأة على حقوق العمل الخاصة بها على قدم المساواة (تحت النتيجة 1)؛ (ب) تنفيذ التوصيات المبينة على دراسة اقتصادية بشأن قطاع التشييد والبناء كقطاع يهيمن عليه الذكور (تحت النتيجة 2)؛ (ج) جلسات توعية تستهدف الشباب الذين يشكلون جزءاً من شبكة الشباب التي تم إنشاؤها في إطار البرنامج المشترك، بالشراكة مع وزارة العمل وجمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية (في إطار النتيجة 3).

**النتيجة 12:** كانت مناهج البرنامج المشترك تتضمن مبادئ الاستدامة مدمجة فيها. وتحتاج استدامة مشاركة القطاع الخاص، لا سيما من خلال مبادرات تمكين المرأة، إلى المزيد من التعزيز. كما أنها تحتاج إلى استراتيجية واضحة للاستدامة/الانسحاب.

كانت مناهج البرنامج المشترك للتغييرات المعيارية تتضمن مبادئ الاستدامة مدمجة فيها. على سبيل المثال، تم استكمال تركيزها على تسهيل التغييرات المعيارية بترتيبات تعزيز المؤسسات وقدرات تنفيذ التغييرات المعيارية.

وأشار التقييم إلى التدابير التالية التي تمنح آفاقاً جيدة للاستدامة بعد انتهاء عمر البرنامج:

- i. تعزيز القدرات المؤسسية للشركاء الحكوميين الرئيسيين (وزارة الاقتصاد الوطني ووزارة المالية ووزارة العمل) بشأن صنع السياسات المراعية للنوع الاجتماعي (بما في ذلك خطط العمل والميزانيات والخدمات المتعلقة بالنوع الاجتماعي).
- ii. قدرة الشركاء الحكوميين (وزارة الاقتصاد الوطني ووزارة المالية ووزارة العمل) على تقديم خدمات الإغاثة الطارئة المراعية للنوع الاجتماعي، بناءً على تجربة كوفيد-19.

ركز البرنامج المشترك أيضًا على تعزيز قدرة الشركاء الثلاثين على الحوار الاجتماعي والتفاوض الجماعي، مما يترك بصمة لقدرة تفاوض ثلاثية أقوى من أجل تحقيق الإصلاحات السياسية والتشريعية المراعية للنوع الاجتماعي وتنفيذها؛ راجع الأمثلة في المربع:

### مساهمة البرنامج المشترك في تعزيز قدرة الشركاء الثلاثين على الحوار الاجتماعي:

- a. كادر من الأعضاء الثلاثين المدربين على اتفاقيتي 190 و100 (منظمات المجتمع المدني، مفتشو العمل، ممثلون عن وزارة العمل، اتحاد الغرف التجارية الصناعية الزراعية الفلسطينية، والاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين)
- b. تعزيز قدرات الحوار الاجتماعي لقيادة إصلاح السياسات الحالية التي تهدف إلى الاستجابة المثلى للمساواة بين الجنسين.
- c. تدريب أعضاء اتحاد الغرف التجارية الصناعية الزراعية الفلسطينية الجدد على الحوكمة والإدارة والتنظيم (100)
- d. زيادة قاعدة عضوية الاتحاد العام لنقابات العمال من خلال تسجيل 700 عامل جديد في مختلف النقابات القطاعية وتشكيل 5 لجان عمالية. ويساهم ذلك مع مرور الوقت في بناء قدرات النقابات العمالية للتوصل إلى اتفاق تفاوض جماعي.

إن مساهمة البرنامج المشترك في تشكيل شبكة شبابية وزيادة معرفة وقدرات رائدات الأعمال لتوسيع أعمالهن والحفاظ عليها تشير إلى آفاق جيدة للاستدامة. وتبادل الشباب والشابات في شبكة الشباب قدرتهم المحسنة على التنظيم والقيادة والتفاوض والدعوة لتعزيز حصول المرأة على الحقوق المتساوية والفرص الاقتصادية.

قدرة المرأة على إنقاذ أعمالها من الانهيار بفعل تأثير الجائحة. ووفقاً لبيانات رصد البرنامج، أفاد ما لا يقل عن 220 من سيدات الأعمال أن لديهن قدرة أفضل للوصول إلى خدمات وزارة الاقتصاد الوطني نحو إضفاء الطابع الرسمي على الأعمال، بما في ذلك الوعي بإجراءات التسجيل والتصدير. وأفادت رائدات الأعمال المستهدفات اللاتي تمت استشارتهن عن زيادة قدرتهن على إنتاج منتجات عالية الجودة لتلبية متطلبات السوق المحلية والإقليمية. وقد حظي الدعم الذي قدمه البرنامج المشترك لتطوير "السوق الإلكتروني" التابع لوزارة الاقتصاد الوطني، وهو عبارة عن منصة سوق عبر الإنترنت، بالتقدير بشكل خاص كأداة من شأنها تعزيز وصول المرأة الفلسطينية إلى الأسواق لدعم أعمالها.

ومع ذلك، يمكن تعزيز استدامة مشاركة القطاع الخاص، لا سيما من خلال مبادرات تمكين المرأة، من خلال وضع ترتيبات رقابة مؤسسية للإشراف ورصد الالتزامات تجاه مبادئ تمكين المرأة والمسؤوليات الاجتماعية للشركات التي تراعي النوع الاجتماعي. كما أنها تحتاج إلى استراتيجية واضحة للاستدامة/الانسحاب.

---

**النتيجة 13:** على الرغم من التمثيل الشامل للجهات الفاعلة الوطنية الرئيسية في اللجنة الوطنية للبرنامج المشترك، فإن مشاركتها المجدية غالبًا ما تكون محدودة. هناك أيضًا معرفة محدودة بشأن البرنامج المشترك خارج نطاق شركائها المنفذين.

---

يعتبر الشركاء المنفذون الذين تمت مقابلتهم أن بنية اللجنة الوطنية عامة ولكنها ليست شاملة. في حين أن جميع الجهات الفاعلة الوطنية الرئيسية تقريبًا ممثلة في اللجنة، إلا أنها لا تُمنح المساحة الحقيقية لتقديم مساهمة ذات معنى أو تأثير، أو العمل كجزء حقيقي من هيئة إدارة البرنامج المشترك. أعطى أصحاب المعلومات الرئيسيون مثالاً على مشاركة جميع وثائق البرنامج وتقريره باللغة الإنجليزية وليس العربية، على الرغم من إبلاغ موظفي البرنامج المشترك في كثير من الأحيان عن هذا الأمر باعتباره عائقًا خطيرًا أمام التفاعل أو تقديم التعليقات. وأشار بعض أصحاب المعلومات الرئيسيون أيضًا إلى عدم استجابة البرنامج المشترك وتحديثاته فيما يتعلق ببعض الالتزامات التي تم التعهد بها في بداية البرنامج، على سبيل المثال، فيما يتعلق بالرحلة التعليمية إلى مصر أو الأردن.

وبعيدًا عن الشركاء المنفذين، أفاد جميع الرواد الذين تمت مقابلتهم أنهم لم يسمعوا أبدًا عن البرنامج المشترك أو أنشطته أو إنجازاته على أرض الواقع. وبالنظر إلى أن معظم الخبراء الذين تمت مقابلتهم يعملون في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة أو الحقوق الاقتصادية، فإن ذلك يشير إلى محدودية التواصل والنشر بشأن البرنامج ونتائجه.

## المساواة بين الجنسين وتكامل حقوق الإنسان

---

**النتيجة 14:** وقد استرشد البرنامج بمبادئ المساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان، والنهج التي تساهم في إحداث تغييرات تحويلية مراعية للنوع الاجتماعي من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة واستدامتها.

---

وتتطلب المساواة بين الجنسين نهجين متكاملين: تعميم النوع الاجتماعي والنهج المستهدف لتعزيز تمكين المرأة، وكلاهما يطبق بشكل متنسق على جهود البرنامج.

استخدم البرنامج نهجًا شاملاً لمعالجة الحواجز الهيكلية بين الجنسين التي تعيق تمتع المرأة بحقوق الإنسان، من منظور اجتماعي إيكولوجي، على مستوى الفرد والأسرة والمجتمع. على المستوى الفردي مثالاً، مثلما أشارت بيانات رصد البرنامج التي تم التحقق من صحتها من خلال أدلة التقييم، أشارت سيدات الأعمال وأصحاب العمل إلى أنهن أكثر اطلاعًا على الخدمات المالية المقدمة من الحكومة ولديهن الأدوات والمعلومات اللازمة للحفاظ على أعمالهم وسط الأزمة.

ولمعالجة العوائق على مستوى الأسرة والمجتمع، وفقًا لبيانات رصد البرنامج، حصل 91,882 امرأة ورجل على معلومات بشأن الأعراف الاجتماعية لأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، وأهمية التوزيع المتساوي للرعاية غير مدفوعة الأجر داخل الأسرة، وناقشوا توصيات للتغيير في السياسات والمجتمعات. وعلى المستوى المؤسسي، اتخذت ست شركات موقعة على مبادئ تمكين المرأة إجراءات لزيادة المساواة بين الجنسين في مكان العمل. بالإضافة إلى ذلك، تلقى الشركاء الاجتماعيون (12 ممثلًا، 9 نساء) المعلومات والمعرفة بشأن أفضل الممارسات لمعالجة العنف والتحرش في عالم العمل.

## 6. الاستنتاجات

**الاستنتاج 1:** كان البرنامج المشترك ذا صلة بالجهات المسؤولة وأصحاب الحقوق، الذين كانوا المجموعات المستهدفة للبرنامج. وقد استند إلى فهم شامل للسياق وتوافق مع الخطط القطاعية الوطنية والأهداف الاستراتيجية. وعلى الرغم من عدم استشارة الشركاء الوطنيين المحليين أو إشراكهم في تصميم البرنامج، إلا أنه أثبت أنه لبي الاحتياجات والأهداف الوطنية. تحد القيود التي تفرضها الجهات المانحة من التعامل مع سلطات الأمر الواقع في غزة، ولكن تم بذل جهود صادقة لإيجاد طرق بديلة لإشراكها في ظل القيود التي تفرضها الظروف. وتمكن البرنامج أيضًا من تحويل التحدي المرتبط بجائحة كوفيد-19 إلى فرصة لتكرار رسالته بشأن التمكين الاقتصادي التحويلي بين الجنسين. (البحث 1، 2)

**الاستنتاج 2:** نجح البرنامج المشترك في تفعيل التعاون الثلاثي من خلال بناء شراكات شملت المجتمع المدني والقطاع الخاص والحكومة. ساعدت مشاركة البرنامج المشترك مع القطاع الخاص من خلال مبادئ تمكين المرأة، وأدوات أخرى مثل أداة التدقيق التشاركي للمساواة بين الجنسين التابعة لمنظمة العمل الدولية، والحوار الاجتماعي الثلاثي الأطراف، على تشكيل أساس جيد لقطاع خاص مراعي للنوع الاجتماعي. ستكون الخطوة التالية هي توسيع نطاق النتائج واستدامتها. (البحث 4، 7)

**الاستنتاج 3:** كانت الشراكات بين أصحاب المصلحة المتعددين والقطاعات المتعددة نموذجًا مفيدًا لتحسين النتائج، ومع ذلك، فإن الافتقار إلى تماسك الشراكة بين الوزارات الحكومية الثلاث (وزارة الاقتصاد الوطني ووزارة المالية ووزارة العمل) حرم البرنامج المشترك من فوائد الذكاء الجمعي المشترك بين القطاعات وفوائد الفرص الجديدة. تم العثور على فجوة أخرى في هيكل اتحاد منظمات المجتمع المدني حيث لم يكن هيكل الشراكة عبارة عن شراكة بين متساويين فيما يتعلق بالعدالة أو فرص بناء القدرات أو حصة الموارد. (النتائج 7 و13)

**الاستنتاج 4:** لقد استرشد البرنامج المشترك بمبادئ التحول في النوع الاجتماعي وساعدت رسالته الشاملة بشأن كون الشمولية في النوع الاجتماعي أوسع من التركيز على النساء والفتيات في جدول أعمال التحول في منظور النوع الاجتماعي. وقد تم فهم احتياجات الشباب الذكور على وجه الخصوص، إلى جانب نظرائهم من الإناث، وتم سماع أصواتهم، في تدخلات البرنامج المشترك وأنشطته. كان الشباب والشابات من المشاركين الرئيسيين والمنظمين والقادة في حوارات الشباب المتعلقة بالقوالب النمطية للنوع الاجتماعي بشأن الرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل المنزلي والمناصرين وجماعات الضغط في ائتلاف قانون العمل. تم الاعتراف بأهمية العمل مع الرجال والشباب والشابات لمعالجة الصور النمطية المتعلقة بالجنسين والأعراف الاجتماعية بشكل مناسب وتم اعتبارها في سياق برنامج العدالة المشترك. (البحث 5، 14)

## 7. الدروس المستفادة

**الدرس 1:** إن تكلفة الفرصة البديلة للشركاء الرئيسيين الذين يعملون بمعزل عن بعضهم البعض في برنامج مشترك وشراكة ليست قليلة.

ويشكل غياب التنسيق الداخلي بين شركاء البرنامج المشترك، وكذلك شركاء البرنامج، وخاصة الحكومة، فرصة ضائعة لتقديم ما هو أكبر من مجموع الأجزاء المكونة.

**الدرس 2:** يمكن لمرونة البرامج وقابليتها للتكيف أن تحوّل أزمة أو تهديد مثل جائحة كوفيد-19 إلى فرصة.

دعم البرنامج المشترك الحكومة في إعطاء الأولوية لحزم وخدمات التحفيز التي تراعي الفوارق بين الجنسين خلال فترة كوفيد-19. كما سمحت مرونته بالتكيف مع واقع أزمة كوفيد 19. تم تعليق بعض الأنشطة، وتم نقل البعض الآخر عبر الإنترنت. وقد أدت التفاعلات الهجينة عبر الإنترنت إلى استخدام واسع النطاق لأدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مما يشهد على ارتفاع كبير في الابتكارات التكنولوجية في تقديم البرامج.

**الدرس 3:** ومن أجل الوصول إلى الأشخاص المتروكين بعيداً خلف الركب، يجب إيلاء الاهتمام لأوجه عدم المساواة الهيكلية والفجوات ونقاط الضعف متعددة الجوانب التي تصاحب الناس طوال دورات حياتهم وتنتقل عبر الأجيال. أدى تمكين القيادة الشبابية ومشاركتها إلى تسريع التقدم في تحقيق النتائج.

## 8. التوصيات

العدد	التوصيات	تستهدف (المكتب الوطني، المكتب الإقليمي، المقر الرئيسي، فريق الأمم المتحدة الوطني؟)	الأولوية (عالية/متوسطة/منخفضة)	الإجراءات
1.	تصميم البرنامج: بالنسبة للجنة القادمة من البرنامج المشترك، ينبغي لمنظمة الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية تصميم البرنامج بالاشتراك مع مشاركة مبكرة للشركاء والجهات الفاعلة الوطنية الرئيسية	المكتب الوطني، المكتب الإقليمي	عالية	<ul style="list-style-type: none"> <li>تطوير المرحلة التالية من البرنامج المشترك من خلال عملية تشاركية تتضمن اقتراحات وتوصيات الشركاء والجهات الفاعلة الوطنية بهدف زيادة استدامة نتائج البرنامج المشترك وكذلك المساواة المتبادلة والملكية المحلية.</li> </ul>
2.	أشكال هيكل الشراكة: ينبغي على البرنامج المشترك كسر الهيكل المجزأ لشركائه مع الوزارات الثلاث المعنية (وزارة العمل، ووزارة الاقتصاد الوطني، ووزارة المالية) لتعزيز التبادل الأفقي للمعرفة، وتخصيب الأفكار والنماء الجماعي. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي على البرنامج المشترك إعادة النظر في هيكل شراكة تحالف المجتمع المدني (جمعية المرأة العاملة الفلسطينية للتنمية، والتعليم من أجل التوظيف، وجمعية العمل النسائي للتدريب والتأهيل) لجعله أكثر تشاركية.	المكتب الوطني	عالية	<ul style="list-style-type: none"> <li>تنظيم تبادل منتظم للدروس بين الشركاء بشأن البرنامج المشترك</li> <li>استخدام وسائل أخرى للمعرفة ونشر المعلومات بشأن البرنامج المشترك عن طريق شركائه، والنشرات الإخبارية والمنصات الافتراضية وما إلى ذلك.</li> <li>مراجعة ترتيبات الإدارة الحالية لتحالف المجتمع المدني للسماح بترتيبات إدارة تشاركية حيث يشارك الشركاء باعتبارهم شركاء متساوين.</li> </ul>
3.	وضع خطة واضحة للاستدامة/الانتقال للحفاظ على مكاسب البرنامج المشترك.	المكتب الوطني، المكتب الإقليمي	عالية	<ul style="list-style-type: none"> <li>استناداً إلى نتائج تقييم منتصف المدة وبيانات المتابعة، يجب وضع خطة للاستدامة/الانتقال لتحديد الطرق التي سيتم من خلالها استدامة نتائج البرنامج وتوسيع نطاقه في المستقبل.</li> </ul>
4.	فريق عمل التمكين الاقتصادي للمرأة (WEE): ينبغي على البرنامج المشترك اعتماد فرصة قيامه بالفعل ببناء التحالف الوطني لمنظمات المجتمع المدني، وأن يُنشئ منه فريق عمل تمكين المرأة على غرار الكيانات الوطنية الأخرى التي تعمل على قضايا وطنية أخرى مثل العنف القائم على النوع الاجتماعي مثلاً.	المكتب الوطني، المكتب الإقليمي	متوسطة	<ul style="list-style-type: none"> <li>تسهيل إنشاء فريق عمل التمكين الاقتصادي للمرأة الذي سيكون بمثابة هيئة مرجعية، وتنسيق الجهود، وتحديد الأولويات والحفاظ على جدول الأعمال من خلال مواصلة الضغط من أجل التمكين الاقتصادي للمرأة في فلسطين.</li> </ul>



## الملحق 6: تقييم قابلية التقييم

### تقييم قابلية تقييم نتائج البرنامج المشترك ومخرجاته ومؤشراته

المؤشرات	تقييم للمؤشرات وفق معايير محددة وقابلة للقياس وقابلة للتحقيق وذات صلة في الوقت المناسب (SMART) ومعايير الإدارة القائمة على النتائج (RBM)
<b>نتيجة البرنامج المشترك 1: قوانين العمل المراعية للنوع الاجتماعي والسياسات ذات الصلة موجودة وفعالة</b>	
1.1 عدد الإصلاحات في الإطار التنظيمي/القانوني الذي يستجيب للمساواة بين الجنسين في سوق العمل ويعززها	مؤشر جيد. ومن المفيد أن نعرف بالضبط ما هي السياسات والأطر التشريعية التي يخطط البرنامج المشترك لاستخدامها طوال البرنامج.
1.2 مدى التغيير في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بين أطراف البرنامج	مؤشر ضعيف. ليست محددة وقابلة للقياس. اقتراح مؤشر بشأن "تنفيذ" السياسات والتشريعات المتغيرة. بيانات مفقودة
<b>المخرج 1.1. يتم تعزيز إصلاحات قانون العمل والسياسات ذات الصلة لتعكس اهتمامات المساواة بين الجنسين والعمل اللائق</b>	
مصر 1.1.1 عدد المشاورات بشأن تعزيز قدرات الشركاء الوطنيين في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة والمساواة في الأجور	كافية. بعد التركيز على التغيير على مستوى المخرجات أكثر فائدة. على سبيل المثال، كم عدد الأشخاص الذين قدموا تعليقات مفادها أن المشاورات/بناء القدرات كانت مفيدة، وأنهم طبقوا المعرفة لتغيير السياسات أو تنفيذها
مصر 1.1.2 اعتماد القائمة المرجعية بشأن إجراء تفتيش العمل للمراعاة للنوع الاجتماعي من قبل السلطة الوطنية	جيدة.
مصر 1.1.3 عدد الأحكام الجديدة المدخلة/الموصى بها لقانون العمل والتي تعزز المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في مكان العمل	جيدة. سيكون من المفيد تحديد قانون العمل أو السياسة التي يخطط البرنامج المشترك للتركيز عليها.
الأردن 1.1.1 عدد الأحكام الجديدة المقدمة/الموصى بها لقانون العمل والتي تعزز المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في مكان العمل	جيدة. سيكون من المفيد تحديد قانون العمل أو السياسة التي يخطط البرنامج المشترك للتركيز عليها.
الأردن 1.1.2 عدد سياسات العمل ذات الصلة التي تمت مراجعتها من منظور المساواة بين الجنسين	جيدة. سيكون من المفيد تحديد قانون العمل أو السياسة التي يخطط البرنامج المشترك للتركيز عليها.
الأردن 1.1.3 عدد المفتشين في وزارة العمل الذين تم تدريبهم على اعتبارات متعلقة بالعمل اللائق مع التركيز على التعديلات الجديدة من منظور النوع الاجتماعي (ذكور/إناث)	كافية. بعد التركيز على التغيير على مستوى المخرجات أكثر فائدة. على سبيل المثال، كم عدد الأشخاص الذين قدموا ملاحظات مفادها أن بناء القدرات ساعدهم على تطبيق المعرفة والمهارات في إجراء التفتيش.
فلسطين 1.1.1 عدد الأحكام الجديدة المقدمة/الموصى بها لقانون العمل والتي تعزز المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في مكان العمل	جيدة. سيكون من المفيد تحديد قانون العمل أو السياسة التي يخطط البرنامج المشترك للتركيز عليها.
فلسطين 1.1.2 عدد وثائق السياسات التي تم إنتاجها لتحديد الفجوات بين الجنسين في القوانين المتعلقة بالعمل	جيدة. سيكون من المفيد تحديد قانون العمل أو السياسة التي يخطط البرنامج المشترك للتركيز عليها.
<b>المخرج 1.2. تعزيز قدرة المجتمع المدني على المشاركة في حوار مع الحكومات والوزارات بشأن تعميم مراعاة النوع الاجتماعي في قوانين العمل وسياسات الحماية الاجتماعية والمطالبة بالمساءلة</b>	
1.2.1 عدد المبادرات (بما في ذلك: المقالات الموضوعية والحملات وأبحاث السياسات وأنشطة الدعوة) التي تنتجها منظمات المجتمع المدني والأوساط الأكاديمية التي تركز على المساواة بين الجنسين والشمول المالي وسياسة الحماية الاجتماعية	جيدة.
مصر 1.2.2 عدد منظمات المجتمع المدني وممثلي الحكومة المشاركين في الحوار بشأن التشريعات المتعلقة بالجنسين وسياسات الحماية الاجتماعية (ذكور/إناث)	كافية. ليس مؤكداً ما إذا كانت الزيادة في عدد منظمات المجتمع المدني وممثلي الحكومة تعكس التقدم والتغيير المرغوب فيها.
الأردن 1.2.1 عدد المقالات الإعلامية أو منشورات وسائل التواصل الاجتماعي التي تنتجها منظمات المجتمع المدني (بما في ذلك الأوساط الأكاديمية) التي تركز على المساواة بين الجنسين وسياسة الحماية الاجتماعية	جيدة طالما أن هذا الناتج هو نتيجة لعمل البرنامج المشترك - تدخله المباشر.

الأردن 1.2.2 عدد الوثائق التي تم تطويرها والتي تحدد منظمات المجتمع المدني العاملة في مجال التمكين الاقتصادي للمرأة وحقوق المرأة	ضعيفة. مؤشر مستوى النشاط.
الأردن 1.2.3 عدد المناقشات العامة بشأن التشريع المتعلق بالمساواة بين الجنسين والتوظيف	المناقشات العامة الكافية ليست تحت سيطرة البرنامج المشترك. يجب أن تكون النواتج في السيطرة على البرنامج المشترك.
فلسطين 1.2.1 عدد تحالفات الضغط من المنظمات غير الحكومية/منظمات المجتمع المدني المنشأة حديثاً للدعوة إلى إصلاح قانون العمل	جيدة
فلسطين 1.2.2 عدد مبادرات الدعوة التي تم إجراؤها بشأن المساواة بين الجنسين في تشريعات العمل	جيدة.
<b>المخرج 1.3. عززت السلطات الوطنية ذات الصلة قدراتها على ترجمة الأطر التشريعية والسياساتية إلى ممارسة عملية من خلال التخطيط المالي الذي يراعي الفوارق بين الجنسين</b>	
مصر 1.3.1 عدد الموظفين الوطنيين (الممثلين) الذين أكملوا التدريب بنجاح على وضع خطط مراعية للنوع الاجتماعي، بما في ذلك التخطيط المالي (ذكور/إناث)	كافية. راجع تعليق أعلاه بشأن قياس فعالية التدريب. هل تمت ترجمة التدريب إلى تغييرات؟
الأردن 1.3.1 عدد ممثلي الحكومة الوطنية المشاركين في تطوير خطة القدرات المؤسسية (ذكور/إناث)	كافية. هل هو ممثل الحكومة أم إدارة/قسم حكومي. أيهما سيكون أكثر فائدة؟
الأردن 1.3.2 عدد خطط العمل الجماعية التي تم تطويرها لمديريات تمكين المرأة التابعة لوزارة العمل لضمان الكفاءة المالية	جيدة.
الأردن 1.3.3 عدد ممثلي الحكومة المدربين على الميزانية المراجعة للنوع الاجتماعي (ذكور/إناث)	كافية. التركيز على التغيير.
الأردن 1.3.4 عدد أدوات السياسة لتعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في حزم التحفيز المالي التي تم تطويرها ومشاركتها مع أصحاب المصلحة	جيدة.
فلسطين 1.3.1 عدد مؤسسات الحكومة التي طورت خططاً وسياسات وميزانيات مراعية للنوع الاجتماعي	جيدة
<b>نتيجة البرنامج المشترك 2: دعم القطاع الخاص المراعي للنوع الاجتماعي والذي يجذب النساء ويحافظ عليهن ويعززهن</b>	
2.1 نسبة النساء في المناصب الإدارية (%)	جيدة.
2.2 %2 تغير في التكاثر بين الجنسين في التوظيف (مصنفة حسب المستوى) - نسبة الإناث العاملات بدوام كامل الدائم (%)	جيدة.
2.3 عدد الشركات الملتزمة بتنفيذ سياسات المساواة بين الجنسين في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	جيدة. ولكن هل يمكن أن يكون الأمر أكثر طموحاً - التوقيع على مبادئ تمكين المرأة ووضع خطط العمل؟
<b>المخرج 2.1. زيادة مجموعة قادة الشركات لصالح تعزيز الموظفين</b>	
مصر 2.1.1 عدد موظفي الشركات المدربين على تعزيز المساواة بين الجنسين (ذكور/إناث)	جيدة ولكن سيكون من الجيد دمجها في مستوى صانعي القرار المدربين مقابل غيرهم من المدربين.
مصر 2.1.2 عدد الشركات المنضمة إلى مبادرة مبادئ تمكين المرأة	جيدة
مصر 2.1.3 عدد الموظفين المدربين على الإدارة ومديري الشركات	كافية. رصد نتائج التدريب. البيانات قبل وبعد.
مصر 2.1.4 عدد الشركات المملوكة/التي تقودها النساء ممن يتمتعن بمهارات معززة في ممارسات التسويق والمشتريات الموسمية	جيدة.
الأردن 2.1.1 عدد الشركات العاملة في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين	جيدة
الأردن 2.1.2 عدد الشركات المنضمة إلى مبادرة مبادئ تمكين المرأة.	جيدة
الأردن 2.1.3 عدد الشركات الصغيرة والمتوسطة (الشركات المملوكة للنساء والتي تقودها النساء والتي تلبى احتياجات المرأة في منتجاتها وخدماتها) تلقت الدعم الفني للتغلب على تأثيرات جائحة كوفيد-19	كافية. يجب معرفة ما إذا كان ذلك الدعم كافياً.
الأردن 2.1.4 عدد النساء اللاتي يتلقين التدريب ودعم الفرص الاقتصادية	كافية - راجع أعلاه.
فلسطين 2.1.1 عدد الشركات (الأبطال) التي تعمل على تعزيز المساواة بين الجنسين	جيدة. بافتراض أن هذا خارج نطاق الموقعين على مبادئ تمكين المرأة، حيث سيظهر ذلك العمل الإضافي الذي قام به البرنامج المشترك لترجمة مبادئ تمكين المرأة إلى المزيد من العمل التشغيلي؟
فلسطين 2.1.2 عدد الشركات الموقعة على مبادرة مبادئ تمكين المرأة .	جيدة
<b>المخرج 2.2. مراجعة وإصلاح سياسات الشركات لصالح المساواة بين الجنسين (المساواة في الوصول، المساواة في الأجور، الفصل المهني، ساعات العمل المرنة، مدة إجازة الأمومة والتغطية، توفير حلول رعاية الطفل ...)</b>	
مصر 2.2.1 عدد الشركات التي لديها سياسات مراعية للنوع الاجتماعي في العمل	جيدة
الأردن 2.2.1 عدد التقييمات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في الشركات التي تم إجراؤها	جيدة
الأردن 2.2.2 عدد المبادرات الجديدة المقدمة في إطار التحالف الدولي للمساواة في الأجور	جيدة
الأردن 2.2.3 عدد النساء اللاتي حصلن على فرص التدريب والتوظيف في قطاع الرياضة	كافية. التدريب والتوظيف منفصلان. التوظيف هو نتيجة التدريب؟
فلسطين 2.2.1 عدد المراجعات/التقييمات لسياسات الشركات لصالح المساواة بين الجنسين	جيدة.
<b>المخرج 2.3. تعزيز قدرة منظمات أصحاب العمل والعمال على تعزيز المساواة بين الجنسين في القطاع الخاص</b>	
مصر 2.3.1 عدد موظفي الشركات المدربين من منظمات أصحاب العمل والعمال على تعزيز المساواة بين الجنسين (ذكور/إناث)	كافية. راجع التعليق أعلاه بشأن التدريب.
الأردن 2.3.1 عدد النساء المدربات في نقابة مهنية	كافية - راجع أعلاه.
الأردن 2.3.2 عدد الموظفين المدربين من أصحاب العمل على تعزيز المساواة بين الجنسين (ذكور/إناث)	كافية - راجع أعلاه.
الأردن 2.3.3 عدد الخدمات الجديدة التي تقدمها منظمات أصحاب العمل لدعم القطاع الخاص في تعزيز المساواة بين الجنسين	جيدة

فلسطين 2.3.1 النسبة المئوية لأعضاء منظمات أصحاب العمل الجدد (ذكور/ إناث) الذين تم تدريبهم على المساواة بين الجنسين	كافية. راجع التعليق أعلاه بشأن التدريب.
فلسطين 2.3.2 النسبة المئوية من العاملين في مجالس العمال (ذكور / إناث) ذوي القدرة المحسنة في تعزيز المساواة بين الجنسين	جيدة.
<b>المخرج 2.4. يتم تشجيع استثمار الشركات في التدريب والتطوير المهني للموظفات والمساواة بين الجنسين</b>	
مصر 2.4.1 عدد الموظفات اللاتي حصلن على التدريب والتطوير المهني في الشركات المستهدفة	جيدة
الأردن 2.4.1 عدد المبادئ التوجيهية المتاحة لتنمية مهارات المرأة وترقيتها إلى مناصب قيادية في القطاع الخاص	جيدة
فلسطين 2.4.1 عدد الشركات التي لديها استثمارات متزايدة في التدريب والتطوير المهني للموظفات	جيدة
<b>المخرج 2.5. يستثمر القطاع الخاص والحكومة في مرافق رعاية الأطفال وتوفير التوازن بين العمل والحياة في مكان العمل (في مصر والأردن فقط)</b>	
مصر 2.5.1 عدد ممثلي القطاع الخاص والحكومة الذين حضروا ورش عمل بشأن جدوى الاستثمار في مرافق رعاية الأطفال (ذكور/إناث)	كافية.
مصر 2.5.2 عدد الدراسات التي تم تطويرها بشأن نماذج مختلفة لمرافق رعاية الأطفال	جيدة
مصر 2.5.3 عدد الكيانات التي تقدم دعم رعاية الأطفال لموظفيها	جيدة. سيكون إلغاء الفصل بين القطاعين الخاص والحكومي ذا معنى أكبر
الأردن 2.5.1 عدد مرافق رعاية الأطفال المنشأة	جيدة. سيكون إلغاء الفصل بين القطاعين الخاص والحكومي ذا معنى أكبر
الأردن 2.5.2 عدد مناقشات المائدة المستديرة التي تم إجراؤها بشأن رعاية الأطفال	كافية.
الأردن 2.5.3 عدد الشركات التي اعتمدت أحكام إجازة الأبوة النسبية وترتيبات العمل المرنة في القطاعات المختارة	جيدة. سيكون إلغاء الفصل بين القطاعين الخاص والحكومي ذا معنى أكبر
فلسطين 2.5.1 عدد مرافق رعاية الأطفال/التعاونيات في المؤسسات الخاصة	جيدة.
فلسطين 2.5.2 عدد المتخصصين في رعاية الأطفال المدربين، الذين يقدمون خدمات رعاية الأطفال بجودة عالية	جيدة.
<b>المخرج 2.6. القطاع الخاص يتبنى مدونة قواعد السلوك بشأن العنف في العمل بما يتماشى مع معايير العمل الدولية المقبلة</b>	
مصر 2.6.1 عدد المشاورات على المستوى الوطني بشأن العنف في العمل	جيدة
مصر 2.6.2 عدد الشركات التي تتبنى مدونة سلوك ضد العنف	جيدة
الأردن 2.6.1 عدد المشاورات مع القطاع الخاص بشأن العنف في العمل	جيدة
الأردن 2.6.2 عدد الشركات التي تتبنى مدونة سلوك ضد العنف	جيدة
فلسطين 2.6.1 عدد الشركات/أصحاب المصلحة الذين يقومون بوضع قواعد سلوك ضد العنف والتحرش في مكان العمل	جيدة
<b>المخرج 2.7. يتم تضمين تمثيل المرأة وصوتها في عمليات الحوار الاجتماعي على مستوى القطاعات والمؤسسات</b>	
مصر 2.7.1 عدد الحوارات الاجتماعية الثلاثية التي عقدت بشأن المساواة بين الجنسين	جيدة.
مصر 2.7.2 عدد النساء المدربات على مهارات التفاوض والتفاوض الجماعي	كافية - جمع نتائج التدريب
الأردن 2.7.1 عدد مفاوضات اتفاقية التفاوض الجماعي التي بدأت مع تعميم مراعاة النوع الاجتماعي	جيدة
الأردن 2.7.2 عدد اتفاقيات التفاوض الجماعي التي تحتوي على مواد متعلقة بالنوع الاجتماعي الموقعة	جيدة
الأردن 2.7.3 عدد أعضاء النقابات والمنظمات العمالية المدربين على تعميم مراعاة النوع الاجتماعي	كافية - جمع نتائج التدريب
فلسطين 2.7.1 عدد اتفاقيات التفاوض الجماعي التي بدأت مع تعميم مراعاة النوع الاجتماعي	جيدة
<b>نتيجة البرنامج المشترك 3: تحدي القوالب النمطية المتعلقة بالجنسين بشأن مسؤوليات المرأة والرجل فيما يتعلق بالرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل المنزلي</b>	
3.1: النسبة المئوية من الرجال والنساء الذين لديهم تصور إيجابي بشأن أهمية عمل المرأة والتقسيم المتساوي لأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر	جيدة. بيانات مفقودة
<b>المخرج 3.1. المشاركة على مستوى المجتمع والحكومة والشركات لتعزيز قيمة عمل المرأة والمشاركة المتساوية والجماعية في الرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل المنزلي</b>	
مصر 3.1.1 عدد المشاورات/الاجتماعات/الأحداث بشأن قيمة عمل المرأة والتقسيم المتساوي للعمل المنزلي والرعاية غير مدفوعة الأجر مع منظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص والمؤسسات الوطنية والزعماء التقليديين والدينيين والمجتمعات المحلية	كافية - مؤشر مستوى النشاط
مصر 3.1.2 عدد حملات التوعية التي تم إطلاقها	كافية - لا يُظهر التغيير
مصر 3.1.3 عدد النساء والرجال الذين تم التواصل معهم	كافية - لا يُظهر التغيير
الأردن 3.1.1 عدد المشاورات/الاجتماعات/الفعاليات بشأن قيمة عمل المرأة والتقسيم المتساوي للعمل المنزلي والرعاية غير مدفوعة الأجر مع منظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص والمؤسسات الوطنية والزعماء التقليديين والدينيين والمجتمعات المحلية	كافية - مؤشر مستوى النشاط
الأردن 3.1.2 عدد حملات المناصرة والتوعية التي تم إطلاقها	كافية - لا يُظهر التغيير
الأردن 3.1.3 عدد النساء والرجال الذين تم التواصل معهم على مستوى المجتمع	كافية - لا يُظهر التغيير
فلسطين 3.1.1 عدد المشاورات/الاجتماعات/الأحداث/منتجات المعرفة والمعلومات التي تم نشرها بشأن قيمة عمل المرأة والتقسيم المتساوي للعمل المنزلي والرعاية غير مدفوعة الأجر مع منظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص والمؤسسات الوطنية والزعماء التقليديين والدينيين والمجتمعات المحلية	كافية - مؤشر مستوى النشاط
فلسطين 3.1.2 عدد حملات المناصرة والتوعية التي تم إطلاقها	كافية - لا يُظهر التغيير
فلسطين 3.1.3 عدد النساء والرجال الذين تم التواصل معهم على مستوى المجتمع المحلي	كافية - لا يُظهر التغيير

المخرج 3.2. المشاركة على مستوى المجتمع والحكومة والشركات لتشجيع المرأة على دخول جميع المهن المختلفة، بشرط أن تكون الوظائف لائقة وتزيل الفصل المهني الأفقي والرأسي	
مصر 3.2.1 عدد النساء المستفيدات من بناء القدرات للتوظيف وفرص العمل المباشرة (بما في ذلك المهن غير التقليدية بالشراكة مع الشركات الخاصة)	كافية - يمكن تحسينه لقياس التغيير
مصر 3.2.2 عدد الفعاليات التي تم تنظيمها لتعزيز المرأة في القطاعات غير التقليدية	كافية - مؤشر مستوى النشاط
الأردن 3.2.1 عدد حملات التوعية التي تم إطلاقها	كافية - مؤشر مستوى النشاط
الأردن 3.2.2 عدد الأحداث التي تم تنظيمها للدعوة إلى القضاء على التمييز المهني	كافية - مؤشر مستوى النشاط
الأردن 3.2.3 عدد الرجال والنساء الذين تم التواصل معهم	كافية - لا يُظهر التغيير
فلسطين 3.2.1 عدد حملات التوعية التي تم إطلاقها	كافية - مؤشر مستوى النشاط
فلسطين 3.2.2 عدد الفعاليات التي تم تنظيمها / نشر المنتجات الإعلامية	كافية - مؤشر مستوى النشاط
فلسطين 3.2.3 عدد الرجال والنساء الذين تم التواصل معهم	كافية - لا يُظهر التغيير
فلسطين 3.2.4 عدد الشابات اللاتي حصلن على فرص العمل/التوظيف الذاتي	كافية - لا يُظهر التغيير

هيئة الأمم المتحدة للمرأة هي المنظمة التابعة للأمم المتحدة  
المعنية بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. تم إنشاء هيئة  
الأمم المتحدة للمرأة، باعتبارها مناصرة عالمية للنساء  
والفتيات، لتسريع التقدم المحرز في تلبية احتياجاتهن  
في جميع أنحاء العالم.

تدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة الدول الأعضاء في الأمم المتحدة في وضع معايير عالمية لتحقيق المساواة بين الجنسين، وتعمل مع الحكومات والمجتمع المدني لإعداد القوانين والسياسات والبرامج والخدمات اللازمة لضمان تنفيذ المعايير بفعالية وإفادة النساء والفتيات في جميع أنحاء العالم حقًا. وهي تعمل عالميًا لجعل رؤية أهداف التنمية المستدامة حقيقة بالنسبة للنساء والفتيات وتدعم مشاركة المرأة على قدم المساواة في جميع جوانب الحياة، مع التركيز على أربع أولويات استراتيجية: تقود المرأة أنظمة الحكم وتشترك فيها وتستفيد منها على قدم المساواة؛ وتتمتع المرأة بأمن الدخل والعمل اللائق والاستقلال الاقتصادي؛ وتعيش جميع النساء والفتيات حياة خالية من جميع أشكال العنف؛ وتساهم النساء والفتيات في بناء السلام المستدام والقدرة على الصمود ويكون لهن تأثير أكبر في ذلك، ويستفدن من الوقاية من الكوارث الطبيعية والصراعات والعمل الإنساني على قدم المساواة. تقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة أيضًا بتنسيق وتعزيز عمل منظومة الأمم المتحدة في تعزيز المساواة بين الجنسين.

