

What Matters Most

دليل خطط العمل الوطنية

شامل مشاركة
التزام أنشطة إدراك
قرارات
خطة العمل الوطنية
السلام
1325
دليل
الأمن
نوعي
المنطق
التقييم
الرصد
التعاون
استراتيجية
عمل تأثير
إطار
الأمم المتحدة
النتائج الأهداف
سياسة
كمي



معهد الأمن الشامل

محتويات

6..... ما هي كيفية عمل Resolution to Act؟	2..... مدخل
من خطط عمل وطنية أقل تأثير إلى خطط عالية التأثير.....	4..... شكر و تقدير.....
7..... كيف يمكنك الاستفادة من هذا الدليل؟	5..... مقدمة
8..... من يمكنه استعمال الدليل؟	5..... لماذا أنشأنا هذا الدليل؟
8..... كيف تم تنظيم الدليل؟	6..... سد الفجوة: من الأقوال إلى الأفعال.....

الجزء الأول

11..... نظام رصد و تقييم قائم على النتائج.....	11..... نظام رصد و تقييم قائم على النتائج.....
	القسم 1
	لماذا يُعد نظام الرصد و التقييم مهما
	لقرار مجلس الأمن رقم 1325.....
	القسم 2
	إعداد نظام رصد و تقييم قائم على النتائج
	لفائدة خطط العمل الوطنية.....
	ما هو نظام رصد و تقييم قائم على
	النتائج؟.....
13..... ماذا تحتاج لبناء نظام ناجح لرصد و تقييم قائم على النتائج؟.....	

مدخل

المبتغى من دليل رصد و تقييم خطط العمل الوطنية هو أن يكون مرجعا لوضعي السياسات وقادة المجتمع المدني في سعيهم إلى تطوير وتنفيذ وتتبّع تقدم الاستراتيجيات الوطنية الهادفة إلى تعزيز إدماج المرأة. و في محاولة لوضع دليل "مختصر" في موضوع غني كهذا، لا تزال هناك دائما قضايا يتم استبعادها.

و هناك مناقشات سياسية جارية حول التقدم المحرز في خطط العمل الوطنية وقرار مجلس الأمن الدولي 1325، فضلا عن الثغرات التي لا تزال مستمرة. وتركز هذه الوثيقة تحديدا على الرصد والتقييم، ولكن فريق الأمن الشامل و فريق Resolution to Act يعترفون بأن هناك حاجة لمزيد من المناقشات والمبادرات المتعلقة بالنقص في الدعم المالي لخطط العمل الوطنية، و إلى أي مدى تم إدماج منظمات المجتمع المدني بشكل كامل طوال دورة حياة الخطط وعملا إذا كان يجب التركيز على خطط العمل الوطنية داخليا - أو خارجيا- (أو الاثنان معا).

و ليس من الممكن معالجة كل هذه القضايا الجوهرية في دليل الرصد و التقييم هذا، ولكن عدم إدراجها هنا ليس مؤشرا على الأولوية التي نضعها في حلها. و علاوة على ذلك، فالمقصود من هذا الدليل هو أن يكون وثيقة حية، وهذا يعني أننا سوف نستمر في تحسينه بمساعدتكم. ونحن ندعوكم للمشاركة بتعليقاتكم و اقتراحاتكم وتجاربكم في استخدام هذا الدليل، وأي معلومات أخرى متعلقة به. و لتحقيق أهداف أكثر شمولية من خلال قرار مجلس الأمن رقم 1325، و للمضي قدما نحو مجتمع أكثر سلاما وأمانا، سيتطلب هذا التزاما أكبر من جميع المنفذين على جميع الجبهات.

26..... الشكل 4: المؤشرات الكمية والنوعية..	17..... سبب خطوات ل خطة عمل وطنية عالية التأثير..
	القسم 1
	تحديد نوع السياسة أو الاستراتيجية المناسبة
	لك.....
27..... أداة 3: نموذج ورقة عمل المؤشر.....	18..... الشكل 1: نموذج إطار عام لسياسة أو استراتيجية ما حول المرأة والسلام والأمن.....
	القسم 2
	تحديد الجهات الفاعلة الرئيسية وإجراء
	تحليل المسألة.....
27..... خطوط الأساس والأهداف.....	18..... تحديد المسألة.....
	القسم 3
	استخدام إطار خطة العمل الوطنية لتطوير
	التشغيل نظام الرصد.....
28..... مرحلة ما قبل تنفيذ خطة العمل.....	22..... الحصول
	القسم 4
	استخدام مؤشرات إطار خطة العمل الوطنية..
28..... الشكل 5: خطوات الرصد.....	25..... التفريق بين المؤشرات الكمية والنوعية.....
	القسم 5
	وضع برنامج رصد و تقييم خطة العمل الوطنية..
	القسم 6
	تقييم خطة العمل الوطنية.....
29..... أثناء التنفيذ.....	32..... أنواع التقييمات.....
	القسم 7
	مناهج التقييم.....
30..... أداة 4: نموذج مصفوفة مصادر البيانات..	32..... المناهج التقييمية.....
	القسم 8
	أداة 5: القائمة المرجعية لخطة الرصد والتقييم.....
	القسم 9
	استخدام معلومات الرصد والتقييم لتحسين وتعزيز خطط العمل الوطنية العالية التأثير.....
31..... والقائمة المرجعية لخطة الرصد والتقييم.....	34..... كلمة الختم.....
	القسم 10
	أداة 6: أنواع التقييم المعروفة.....
	القسم 11
	استخدام مؤشرات إطار خطة العمل الوطنية..
32..... أنواع التقييمات.....	35..... الملحق ب: الاتفاقيات الدولية ذات الصلة و
32..... مناهج التقييم.....	الإطارات العامة التوجيهية.....
33..... الشكل 6: أنواع التقييم المعروفة.....	36..... الملحق ج: قياسات دليل خطة العمل الوطنية.....
	القسم 12
	استخدام معلومات الرصد والتقييم لتحسين وتعزيز خطط العمل الوطنية العالية التأثير.....
34..... كلمة الختم.....	37..... الملحق أ: مراحل رصد و تقييم تنفيذ خطط العمل الوطنية.....
	القسم 13
	الشكل 6: المراحل الرئيسية لنظام رصد و تقييم قائم على النتائج لتقييم تنفيذ خطط العمل الوطنية.....
35..... الملحق ب: الاتفاقيات الدولية ذات الصلة و الإطارات العامة التوجيهية.....	38..... الملحق ج: قياسات دليل خطة العمل الوطنية.....

36..... تعريف المصطلحات الأساسية.....	36..... تعريف المصطلحات الأساسية.....
	الملحق أ: مراحل رصد و تقييم تنفيذ خطط العمل الوطنية.....
	القسم 6: المراحل الرئيسية لنظام رصد و تقييم قائم على النتائج لتقييم تنفيذ خطط العمل الوطنية.....
	القسم 7: الملحق ب: الاتفاقيات الدولية ذات الصلة و الإطارات العامة التوجيهية.....
	القسم 8: الملحق ج: قياسات دليل خطة العمل الوطنية.....

ببساطة :

يساعد إدماج المرأة على خلق و حفظ السلام والأمن للجميع

مقدمة

تعد المرأة قوة مهمة للسلام. فهي بالعادة تساهم في جسر الفجوات بين مختلف فئات المجتمع ، و تتمتع بفهم فريد لاحتياجات المجتمع، و قادرة على الوصول إلى مناطق ومعلومات يتعذر على الرجال الوصول إليها. و بسبب النفوذ الذي تمارسه على المجتمع والأسرة، فلها القدرة على تعزيز الفاعلية العملية لقوات الأمن، وهي مصدر إلهام لثقافة تقوم على الإدماج للجيل القادم. مساهمات المرأة هي قيمة ليس فقط لنفسها بل لازدهار جماعي للمجتمع. **ببساطة:** إدماج المرأة يساعد على خلق والحفاظ على السلام والأمن للجميع.

وكانت هذه هي الحكمة وراء قرار مجلس الأمن الدولي رقم 1325، الذي اعترف بأن النساء لسن مجرد ضحايا الحرب، ولكن أيضا فاعلات للسلام. و بحث القرار جميع الجهات الفاعلة لتعزيز مشاركة المرأة وإدماج المنظور الجنساني في جميع جهود السلام والأمن . و هي خطوة تنم عن تحول مهم وضروري في كيفية فهم المجتمع الدولي للسلام والأمن.

في بيان عام 2004، دعا مجلس الأمن الدول الأعضاء إلى تعزيز تنفيذ قرار مجلس الأمن 1325 من خلال خطط العمل الوطنية أو غيرها من الاستراتيجيات على المستوى الوطني. و لكن بعد مرور 14 عاما، لم يعتمد خطط العمل الوطنية سوى ربع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة، و هذه نسبة قليلة جدا لتحقيق أهداف قرار مجلس الأمن رقم 1325. و نسبة قليلة منهم كانت قادرة على إثبات الفرق الذي حققته خطط العمل الوطنية.

لماذا أنشأنا هذا الدليل؟

من المهم قياس الأثر وتبادل المعلومات حول ما يصلح وما لا يصلح. و رغم أن معظم المنفذين قادرين على فهم قيمة قياس التقدم، فإن الكثيرين يعتقدون أن مهمة خلق استراتيجية فعالة لرصد وتقييم خطة العمل الوطنية هي محاولة صعبة المنال. ولكن أي سياسة لا تنتج تأثيرا لا تُعد أكثر من خطاب أجوف. و مع الأدوات والموارد المناسبة، فإن رصد و تقييم ذو مغزى لخطة العمل الوطنية ليس ممكنا فحسب، بل هو خطوة أساسية نحو التنفيذ الكامل للقرار 1325.

"لقد حان الوقت لإعداد قائمة شاملة ومتكاملة من المؤشرات لرصد وقياس التقدم المحرز في تنفيذ 1325 نصا وروحا."

السفير أنوارول
شودري Anwarul K. Chowdhury
، الوكيل السابق للأمين
العام للأمم المتحدة
8 مارس 2010

شكر و تقدير

يود الكتاب الإعراب عن امتنانهم العميق لوزارة الخارجية النرويجية لدعمها المالي لهذا الدليل، وكذلك شركاء Resolution to Act – حكومة فنلندا؛ كوردريد Cordaid؛ الأمم المتحدة للمرأة؛ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وزارة الخارجية الأمريكية؛ معهد جورج تاون للمرأة والسلام والأمن؛ و نادي مدريد – لتوجيهاتهم ودعمهم .

نتوجه بالشكر الجزيل إلى كل من ساهم في مراجعة وتحسين الدليل، بما في ذلك، ولكن ليس على سبيل الحصر: الأستاذة فاليري هيدسون Valerie M. Hudson، رئيسة معهد جورج هربرت ووكر بوش H.W.Bush، لدى كلية بوش للعلوم السياسية و الخدمة العامة في جامعة تكساس للزراعة والميكانيك؛ أيجاي روان Abigail Ruane، مديرة برنامج نساء السلام Peace Women؛ مافيك كابريرا باليدزا Mavic Cabrera Balleza، المنسقة الدولية للشبكة العالمية للنساء بناة السلام؛ وشانتال دي جونج أودرات Chantal de Jonge Oudraat، المدير التنفيذي لمعهد ستوكهولم الدولي لأبحاث السلام أمريكا الشمالية على خبراتهم الفنية و مساهماتهم القيمة.

وأخيرا، نحن مدينون لموظفي معهد الأمن الشامل، العمل الأمني الشامل، وهونت ألترناتيفز Hunt Alternatives، مع شكر خاص لفريق Resolution to Act. ولم يكن بإمكاننا إتمام المشروع من دون مساعدة زملائنا الموهوبين وأعضاء الفريق، ونحن نقدر دعمهم بعمق.

Zsuzsanna Lippai and Angelic Young

1995	2000	2004	2013
في "مؤتمر الأمم المتحدة العالمي الرابع" للمرأة في بيجين، طالبت 189 دولة " بمشاركة كاملة وعلى قدم المساواة للمرأة في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، و المدنية".	تبنى مجلس الأمن الدولي القرار رقم 1325 للتأكيد على دور المرأة الحاسم في منع وحل النزاعات وبناء السلام المستدام، وإعادة البناء بعد الحروب أو الكوارث.	أصدر مجلس الأمن الدولي بياناً يدعو الدول الأعضاء إلى تعزيز القرار 1325 من خلال تنفيذ استراتيجيات وطنية -خطط عمل وطنية.	أكد قرار 2122 على ضرورة قيام الدول الأعضاء بتقديم التزامات أكثر اتساقاً تدعو إلى تخصيص الموارد (لخطط العمل الوطنية) وزيادة التعاون مع المجتمع المدني.

سد الفجوة: من الأقوال إلى الأفعال

على واضعي السياسات أن يعملوا أكثر من مجرد الاعتراف بأن مساهمة المرأة أمر مهم. الانتقال من الكلام إلى الالتزام، ومن الالتزام إلى العمل، ومن العمل إلى التأثير ليس بالأمر السهل. منذ ما يقرب من 15 عاماً، ناضل واضعي السياسات والمجتمع المدني لالتقاط أفضل الممارسات المتعلقة بخطة العمل الوطنية واستراتيجيات مساوية بين الجنسين إزاء فجوات في الموارد، والمعرفة، والمهارات.

في أكتوبر 2013، اعتمد مجلس الأمن القرار 2122 لمعالجة التباين الكبير بين بنود قرار مجلس الأمن رقم 1325 وواقع تنفيذه الباهت. ويحث هذا القرار الدول الأعضاء على النظر في الخطط الحالية، والأهداف، والتقدم في التحضير لمراجعة 2015 على مستوى عال. وقد قدم قرار مجلس الأمن رقم 2122 هذا التحذير: من دون تحول كبير في تنفيذ الأنشطة، ستستمر النساء ووجهات نظرهن ممثلة تمثيلاً ناقصاً في اتخاذ قرارات السلام والأمن في المستقبل المنظور.

لم يدعو القرار 1325 الحكومات إلى مجرد الاعتراف بالمساهمات الحيوية للمرأة فقط - لقد ألزمهم بالمرور إلى التنفيذ. وعدم التطابق بين البنود التي جاء بها القرار 1325 وواقع هو ما أدى بمعهد الأمن الشامل لإطلاق Resolution to Act، بشراكة مع نادي مدريد، كوردييد، معهد جورج تاون للمرأة والسلام والأمن، حكومة فنلندا، وزارة الخارجية النرويجية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الأمم المتحدة للمرأة، جامعة نيروبي، ووزارة الخارجية الأمريكية.

كيف يعمل Resolution to Act؟

تأسست Resolution to Act على أساس أن الحكومات سوف تخلق خطط عمل وطنية عالية التأثير إذا فهموا قيمتها؛ وإذا كانوا مجهزين بشكل مناسب لإنشائها وتنفيذها؛ وإذا ذاقوا عواقب فشلها. Resolution to Act يعمل جنباً إلى جنب مع الحكومات والمجتمع المدني في جميع أنحاء العالم من أجل:

- **دعم وتبادل الخبرات:** على الرغم من تنامي قوة النساء والسلام والمجال الأمني، إلا أنه من الصعب تحديد الأفراد ذوي الخبرة في تطوير وتصميم وتنفيذ ورصد وتقييم خطط العمل الوطنية. يتفوق معهد الأمن الشامل في التقريب بين الناس لحل المشاكل المعقدة. وبناء على تجربتنا في خلق شبكة النساء لشن السلام بأكثر من 2000 عضواً، أطلقنا جماعة من الخبراء مخصصين في خطط العمل الوطنية. هؤلاء الأفراد على استعداد للانتشار لمرافقة صانعي السياسات والمجتمع المدني على حد سواء في عبور العملية المعقدة لتصميم خطط عمل وطنية عالية التأثير.
- **تعزيز الالتزام من خلال التعاون:** يدعم Resolution to Act من قبل مجموعة متنامية من الشركاء. و جنباً إلى جنب مع هؤلاء الشركاء والمنظمات المتعاونة الأخرى، نعمل على تجميع خزانة من المراجع لخطط العمل الوطنية، و الذي استضافته بوابة التعليم الافتراضية .
- **بناء قدرات المنفذين:** بناء على الطلب، يبعث Resolution to Act خبراء للعمل مباشرة مع المنفذين. ونحن نسمي هذه العمليات "عاقداً"، مما يعكس مبدأ الشمولية التعاوني الذي هو أساس نهجنا. و يتم تخصيص كل مشاركة لتناسب احتياجات البلد.
- **قياس الأهم:** تزداد الموارد العامة ضئالة ما يعني أن الحكومات لا تستطيع تمويل المبادرات التي لا تظهر نتائج. معظم خطط العمل الوطنية تفتقر إلى نظام رصد وتقييم فعال، إذ ليست هناك أي مؤشرات موحدة ومستخدمة على نطاق واسع، التي من شأنها أن تخبر المجتمع الدولي عن الأنشطة الأكثر فعالية.

من خطط عمل وطنية أقل تأثيراً إلى خطط عالية التأثير

لماذا فشلت معظم البلدان لقياس و/أو إظهار تأثير خطط العمل الوطنية؟ هناك العديد من الأسباب: في كثير من الأحيان تكون موارد خطط العمل الوطنية ضعيفة، تفتقر إلى الدعم السياسي، والتأكيد على الأولويات التي لا يتم تخصيصها للسياق أو الموارد المتاحة المحلية، أو تفضل في تحديد آليات التنسيق والمساءلة الفعالة. هذه الخطط ذات التأثير المنخفض غالباً ما تكون:

- مفروضة من الخارج، وهذا يعني أنها مصممة بشكل كبير وبدعم من الجهات المانحة الخارجية و لاتكون بالكامل ضمن أولويات الحكومات الوطنية المضيفة.
- كونت بدون مساهمة المجتمع المدني و تفتقر إلى وجهات النظر العملية التي تُوثق فيها الأهمية للفجوات والقدرات الموجودة لمعالجتها.
- سبلة التنظيم، مع عدم وضوح الأدوار والمسؤوليات أو الموارد، أو الجداول الزمنية للمهام المحددة.
- مفتقرة إلى خطة رصد وتقييم تحدد حصائل واضحة، ومخرجات وأنشطة وأدوار ومسؤوليات متعلقة بجمع وإدارة وتحليل وتخزين البيانات والإبلاغ عنها.
- مواردها غير كافية.

من خلال Resolution to Act، معهد الأمن الشامل وشركاؤه يساعدون الحكومات في العمل جنباً إلى جنب مع المجتمع المدني لخلق خطط عمل وطنية عالية التأثير، و التي هي:

- مصممة لتناسب السياق والأولويات المحلية (على سبيل المثال، في نيبال، حيث تعمل الشبكة العالمية للنساء بناة السلام مع المجتمع المدني لإضفاء الطابع المحلي على خطة العمل الوطنية).
- تم إنشاؤها بشراكة مع المجتمع المدني (على سبيل المثال، خطة العمل الوطنية الهولندية، و التي تسرد أكثر من 20 منظمة من المجتمع المدني كشركاء في تطوير وتنفيذ خطة العمل الوطنية).
- منظمة تنظيمياً جيداً، مع أدوار ومسؤوليات و جداول زمنية محددة بوضوح (على سبيل المثال، خطة العمل الوطنية السنغالية، التي تم تنظيمها في ثلاثة أعمدة مع 18 هدفاً ومع أدوار ومسؤوليات محددة بوضوح إلى 16 منظمة مختلفة).
- مدعومة بخطة الرصد والتقييم (على سبيل المثال، خطط العمل الوطنية في نيجيريا و أيرلندا، وكلاهما توضحان إجراءات ومسؤوليات محددة للرصد والتقييم بما في ذلك جمع وتحليل البيانات والإبلاغ عنها).

لكي تحقق أعلى تأثير ممكن، يجب على الخطة أن تعالج الحصائل الثلاث الواردة في الإطار العام لخطة العمل الوطني، (كما تم عرضه بالتفصيل في الجزء الثاني، القسم 3 من هذا الدليل). في حين أن كل خطة عمل وطنية والأنشطة الواردة ضمنها سوف تختلف من بلد إلى آخر، فإن هذه الحصائل هي "المكونات" الضرورية لتحقيق أهداف 1325.

الحصيلة 1

تحقيق مشاركة فعالة للمرأة في عمليات السلام والأمن

الحصيلة 2

تأكيد مساهمة المرأة في السلام والأمن

الحصيلة 3

تحقيق الأمن الإنساني للمرأة

بناءً على العمل التأسيسي لشركاء Resolution to Act، وكذلك عمل المؤسسات ذات الخبرة مثل الشبكة العالمية للنساء بناة السلام؛ نساء السلام؛ مجموعة المنظمات غير الحكومية المعنية بالمرأة والسلام والأمن؛ والرابطة الدولية للمرأة من أجل السلام والحرية (من بين العديد من الجهات الفاعلة الرئيسية الأخرى)، يساعد هذا الدليل أصحاب المصلحة على تقييم التقدم المحرز في خطة العمل الوطنية، وآثارها. إذ أن مساعدة الحكومات على تحديد النجاح والتركيز على الحاصلات هي خطوة أولى حاسمة لتصميم وتنفيذ خطط عمل وطنية عالية التأثير. والتركيز على الحاصلات يمنح أيضاً للمجتمع المدني الأدوات اللازمة لمساءلة الحكومات، وينبغي أن يلهم الجهات المانحة على زيادة التمويل. هذا الدليل يسهل على المستخدمين تقييم فعالية وتأثير خطط العمل الوطنية عن طريق:

- **تسهيل جمع البيانات التي تركز على التأثير، وتحليلها:** تعطى المنهجية قيمة عالية للمؤشرات النوعية، كما تدرج البيانات الكمية الرئيسية. ويوفر هذا المزيج لمحة أعمق عن التقدم المحرز (أو عدمه) في تنفيذ خطط العمل الوطن و آثارها في بلد معين.
- **تشجيع الرصد المشترك لتعزيز المساءلة:** يعد التعاون والاندماج ضروريين لخطط عمل وطنية عالية التأثير. وفرضية نهج الأمن الشامل هو أن المجتمع المدني يجب أن يشارك في رصد وتقييم التقدم المحرز وإدماج المنظور المحلي.
- **إشراك واضعي السياسات والجهات الفاعلة الرئيسية الأخرى في اعتماد نهج شامل:** سوف يتمكن واضعو السياسات من وضع وتنفيذ خطط عمل وطنية فعالة إذا توفرت لديهم البيانات التي توضح بشكل مقنع العلاقة بين خطط العمل الوطنية العالية التأثير والسلام المستدام والأمن. وباستخدام أدوات خطة العمل الوطنية للرصد والتقييم يتمكن أصحاب المصلحة من الجمع بين البيانات والرسائل حول قيمة الخطط الفعالة، وإقناع القادة للعمل.

من بإمكانه استخدام هذا الدليل؟

يستهدف دليل الرصد والتقييم لخطط العمل الوطنية هذا كل من صناع القرار، قادة المجتمع المدني، وجميع العاملين في مجال تصميم وتنفيذ ورصد وتقييم خطط العمل الوطنية. وهو صالح للإستخدام من طرف مستخدمين في الدول المتضررة وغير المتضررة من النزاع. وهو ليس بكتيب كيفية الإستعمال، إذ لا يصف بالتفصيل كل خطوة متعلقة بأنشطة الرصد والتقييم. وأنت لست بحاجة لأن تكون خبيراً في مجال الرصد والتقييم لاستخدام هذا الدليل. وبدلاً من ذلك، فهو إطار عام يحوي المعلومات الأساسية حول الخطوات الأكثر أهمية في خلق خطط عمل وطنية أو استراتيجيات وطنية عالية التأثير. ويقدم هذا الدليل معلومات خلفية حول الأهمية البالغة للرصد والتقييم، كما يساعد المستخدمين على التعرف على الموارد التي سيحتاجون جمعها لإنشاء نظام الرصد والتقييم لمراقبة خطط عمل وطنية عالية التأثير.

كيف تم تنظيم الدليل؟

ينقسم هذا الدليل إلى قسمين. فالجزء الأول يفسر أهمية الرصد والتقييم لقرار مجلس الأمن رقم 1325 وملاتمة نظام الرصد والتقييم القائم على أساس النتائج مع خطط العمل الوطنية بشكل خاص. فضلاً عن ذلك فهو يوفر إطاراً عاماً ودليلاً مرجعياً سهل الاستعمال لنظام الرصد والتقييم القائم على أساس النتائج.

أما الجزء الثاني فيأتي في سبعة أقسام، كل قسم يتوافق مع خطوة من الخطوات السبع لوضع خطة عمل وطنية عالية التأثير. تم تصميم الدليل للمساعدة المنفذين (والمنفذين المحتملين) للتعرف بسرعة على الخطوات الواجب اتباعها والموارد اللازمة لتصميم وتنفيذ ورصد وتقييم خطط عمل وطنية عالية التأثير. كما يقدم هذا الدليل الإطار العام لخطط العمل الوطنية. وهذا الإطار، الذي هو نتيجة لأكثر من عامين من البحث والمشاورات مع الخبراء على نطاق واسع، يحدد الحاصلات الثلاث الواجب على خطط العمل الوطنية التعاطي لها لتكون ذات تأثير أكبر. وعلى رغم حتمية الخطوات الثلاثة لخطط عمل وطنية عالية التأثير، فقد تمت صياغة الحاصلات بما يكفي من العمومية حتى يمكن تعديلها وفقاً للسياقات الخاصة بالبلدان. بالإضافة إلى ذلك، فالدليل قدم فكرة البلد المتخيل، لنضرب به المثل لدولة بدأت الشروع في عملية تطوير خطة العمل الوطنية. وطوال هذا الدليل، ستستخدم أمثلة من البلد المتخيل لتوضيح العناصر الرئيسية للخطوات السبع.

في الملحق (أ)، ستجد معلومات حول مراحل الرصد والتقييم. في الملحق (ب)، ستجد قائمة من موارد إضافية مفيدة. وفي الملحق (ج)، ستجد مجموعة من المؤشرات النموذجية (تعليمات حول كيفية استخدام المؤشرات تم إدراجها في الجزء الثاني، القسم 4.

إذا كانت لديك أسئلة إضافية أو تحتاج إلى مزيد من المساعدة، يمكنك الاتصال بفرق

Resolution to Act، على البريد الإلكتروني ResolutiontoAct@inclusivesecurity.org

أو زرنا على البوابة الإلكترونية www.resolutiontoact.org

السيناريو التالي، "البلد المتخيل"، هو مثال سيتم الرجوع إليه طوال هذا الدليل وذلك للمساعدة في توضيح المفاهيم وشرح كيفية استخدام الأدوات المعروضة في الدليل

البلد المتخيل

يعد البلد المتخيل الدولة الأكثر من حيث عدد السكان وذات الإقتصاد الأكبر في محيطها الإقليمي. وبذلك فهو يمارس نفوذاً إقتصادياً كبيراً في محيطه الإقليمي. ومع ذلك، فنتائج المحلّي الإجمالي للفرد لا يزال منخفضاً في التصنيف العالمي. وعلاوة على ذلك، فالتوترات العرقية التي تنضف لشح الموارد الطبيعية تساهم بتزايد في انعدام الأمن في المنطقة.

حكومة البلد المتخيل مشابهة لحكومة نيجيريا: رئيس الجمهورية هو رئيس السلطة التنفيذية وينتخب بالاقتراع المباشر. والسلطة التشريعية قائمة على نظام المجلسين: مجلس النواب ومجلس الشيوخ الذين تتكون منهم الجمعية الوطنية. بعد حصولها على الاستقلال قبل 10 سنوات، شهد البلد حرباً أهلية لمدة 5 سنوات. وعلى الرغم من استئناف الانتخابات الديمقراطية بعد ذلك بوقت قصير، فتنامي الفساد السياسي مشكلة في البلاد، إذ يأتي البلد المتخيل باستمرار في المستويات الدنيا لمعدلات الشفافية السياسية في العالم.

على الرغم من تطور اقتصادها وبنيتها التحتية المركزية، فمجتمعاتها الريفية تعاني من الوصول للمياه النظيفة والكهرباء والرعاية الطبية. ويبقى مستوى تدريب وتجهيز قوات الأمن ضعيفاً. وبالإضافة إلى عدم قدرتها على معالجة انعدام الأمن خارج العاصمة، فمعروف عن قوات الأمن الطغيان والانتهاكات المتكررة لحقوق الإنسان.

وتشكل النساء أكثر من 40% من الجمعية الوطنية للبلد المتخيل، ولكنهن يشكلن أقل من 15% من القوات الأمنية. ونادراً ما يحاكم العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الإجتماعي. أما خارج العاصمة، فالمرأة غائبة إلى حد كبير عن الحياة العامة، إذ للجماعات الدينية المحافظة نفوذ كبير في المناطق الريفية للبلد. ونتيجة لذلك، فإن معظم النساء الريفيات لا يشاركن في الاقتصاد المهيكل، ولا يتمكن من الوصول إلى العدالة، كما لا يشاركن في العمليات السياسية المحلية (بما في ذلك التصويت)، ولا يتمكن من الحصول على الرعاية الصحية اللازمة. تعتمد معظم النساء الريفيات على القابلات غير المدربات أثناء الولادة، ومعظم الفتيات الريفيات لسن متمرسات. في العام الماضي، سُئف البلد المتخيل في المرتبة 112 من 136 بلداً تم تقييمها بالمؤشر العالمي لقياس الفجوة بين الجنسين من قبل المنتدى الاقتصادي العالمي، الذي يصنف الدول على أساس مشاركة المرأة في الإقتصاد، والتحصيل العلمي، والتمكين السياسي.

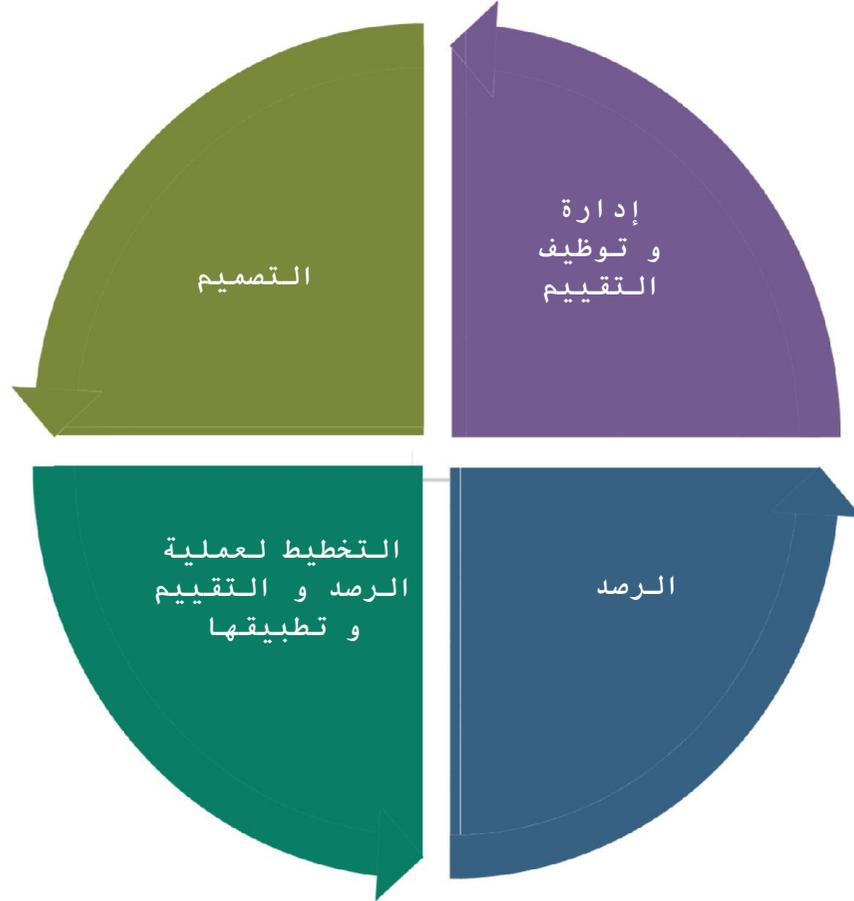
وقد شكلت مجموعة من منظمات المجتمع المدني المحلية ائتلافاً سُمي: مجموعة العمل للمرأة والسلام والأمن في البلد المتخيل. ويعمل الائتلاف منذ عامين للضغط على الحكومة لدعم إنشاء خطة عمل وطنية. وتتمثل أولوياتهم فيما يلي:

1. 30% حصة للنساء في قطاع الأمن.
2. انخفاض في معدل العنف الجنسي والعنف القائم على النوع الإجتماعي/زيادة فرص الوصول إلى العدالة للضحايا.
3. زيادة فرص الحصول على الرعاية الصحية للأمهات.
4. زيادة فرص الوصول لتعليم الفتيات.

تأسست وزارة تمكين المرأة في البلد المتخيل خلال العام الماضي وهي بعدد قليل من الموظفين المهرة وميزانية صغيرة جداً. ومع ذلك، فقد عين الرئيس امرأة في منصب مستشار الأمن القومي في الأونة الأخيرة، وهذه هي المرة الأولى في تاريخ البلاد تحتل فيه امرأة هذا المنصب. بدأت حياتها المهنية كجندية، وهي واحدة من النساء القلائل اللواتي تسلقن صفوف الجيش الوطني للبلد المتخيل. وكل من وزير الأمن القومي ومستشار الأمن القومي على بينة من مجموعة العمل للمرأة والسلام والأمن في البلد المتخيل، وقرروا بذلك التعاون مع الفريق لوضع استراتيجية للعمل.

الجزء الأول

نظام رصد و تقييم قائم على النتائج



لمزيد من المعلومات حول المراحل المبينة في الشكل أعلاه، يرجى الاطلاع على الملحق أ.

نظام رصد وتقييم قوي:

يوفر معلومات هامة لمساعدة المنفذين في اتخاذ قرارات أفضل. يُمكن المنظمات و واضعي السياسات من تلبية الطلب على النتائج و أدلة التأثير. يساعد على جعل الحال أفضل للاستثمار بخطط وطنية عالية التأثير.

غالبا ما يكون ميدان و نُظم الرصد والتقييم غير مألوفين نسبيا لمنفذي خطة العمل الوطنية. و كثيرا ما تفتقر المنظمات إلى الوقت و المال لجمع البيانات، فضلا عن المهارات اللازمة لتحليلها وتقديم تقارير عنها. ومع ذلك، فإن نظام رصد وتقييم قوي يعالج هذه التحديات، و بدلا من أن يشكل عبئا، فإنه وسيلة مفيدة لإظهار النتائج والإجابة على السؤال الذي يطرحه عدد متزايد من الناس، "أي فرق حققنا؟"

يعد نظام الرصد والتقييم ضروريا بشكل خاص لخطط العمل الوطنية، والتي غالبا ما تتقاطع فيها المسؤوليات بين المؤسسات والهيكل كما تنطوي على مجموعة واسعة من الجهات الفاعلة داخل وخارج الحكومة.

يمكن نظام رصد و تقييم قوي من القيام بما يلي:

- **تحسين السياسات والبرامج:** يوفر نظام الرصد و التقييم معلومات ذات الصلة، و موثوق بها، و في الوقت المناسب على أداء كل من الحكومة، و المجتمع المدني، و كذلك على برامج و سياسات القطاع الخاص. تساعد البيانات التي يتم جمعها في نظام الرصد و التقييم على تحفيز التفكير، الشيء الذي يساهم في تحسين التخطيط و وضع البرامج، إذ أن المنفذين سيستفيدون من التجارب و التعرف على ما يصلح وما لا يصلح. كما تساعد نظم الرصد و التقييم على تحديد نتائج غير مقصودة ولكنها قد تكون ذات فائدة لمشروع أو برنامج أو سياسة ما.

- **تعزيز الالتزام:** من المرجح أن تعطى الأولوية لما تم قياسه. المعلومات التي تجمعها المؤسسات و تحللها يمكن أن تكون أدلة حاسمة للمناصرة و حشد التأييد كما يمكن أن تساعد على تبرير أهمية قرار مجلس الأمن رقم 1325 و كذا أهمية خطط العمل الوطنية.

- **مساعدة الشراكات:** يقوي نظام الرصد و التقييم الروابط بين المنفذين و المستفيدين و صناع القرار. تسمح الشراكات القوية لمجموعة من الجهات المتعددة للعمل سويا على أهداف مشتركة. هذا شيء في غاية الأهمية بالنسبة لنظام الرصد و التقييم بالنظر إلى تعدد المؤسسات و القطاعات التي يأتي منها المشاركون العاملون في مؤسسات و قطاعات مختلفة.

- **تشجيع المساءلة:** يمكن نظام الرصد و التقييم من عرض التزامات المؤسسات على المساءلة، كما يوفر أرضية للاستجاب و اختبار الفرضيات و يزيد من الشفافية في استخدام الموارد. يساعد نظام الرصد و التقييم الفعال على ضمان مساءلة المؤسسات للسكان و لمقدمي الموارد. كما تمكن المنفذين من إظهار التطورات و النتائج الإيجابية التي من شأنها أن ترفع من الدعم الشعبي و السياسي.

- **بناء الأساس للاستثمارات المستدامة:** يعد نظام الرصد و التقييم أكثر من مجرد فعل إداري، بل يعرض التقدم المحرز في المشروع و يوفر أساسا موثقا لزيادة التمويل و التأثير على السياسات.

نظام رصد و تقييم قائم على النتائج:

نظام يركز على النتائج و الآثار. يتطلب النتائج و الموارد و الهياكل التنظيمية و العمليات الإدارية. ينبغي تخطيطه و تصميمه عبر مشاورات واسعة مع الشركاء و المستفيدين.

ما هو نظام رصد و تقييم قائم على النتائج؟

يركز نظام الرصد و التقييم القائم على النتائج على الحصائل (نتائج بعيدة المدى لبرنامج أو مشروع ما) و الآثار (التغييرات العميقة التي تحدث داخل تجمع سكاني، أو منظمة، أو مجتمع، أو بيئة ساهمت الحصائل في تشكيلها) بدلا من التركيز على الطريقة التقليدية في تنفيذ نظام الرصد و التقييم و التي تهتم بالمُدخلات و الأنشطة و المخرجات. على سبيل المثال، بدلا من عد ساعات العمل أو مقدار ما ينفق من المال على مشروع ما، تشجع الإدارة القائمة على النتائج المنفذين ليتساءلوا عن كيفية استغلال الوقت و إنفاق المال (مثلا على الورشات و الحملات التي تم تنفيذها) و كيف ساهم ذلك في تحقيق النتائج المرجوة (الرفع من مستوى الوعي حول إطار السياسات الدولية في موضوع إدماج المرأة). يصب نظام الرصد و التقييم القائم على النتائج في صميم مقارنة الإدارة القائمة على النتائج، التي توظفها عدد من المنظمات الدولية كالبنك الدولي، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، و اليونيسف في رسم و بلورة برامج التنمية و السياسات الحكومية. تساعد هذه المقارنة على إبراز قيمة خطة العمل الوطنية للجماهير الداخلية و الخارجية.

ماهي الوسائل الضرورية لإنجاح نظام الرصد و التقييم القائم على النتائج؟

1. **نتائج** - محددة، قابلة للقياس، ذات مغزى، ذات الصلة، و سهلة التتبع.
2. **موارد** - تمكن المنفذين من تحقيق النتائج المرجوة.
3. **هيكل تنظيمي** - يصف بوضوح المسؤوليات و السلطة اللازمة.
4. **عمليات تنظيمية** - لجعل التخطيط و الرصد و التواصل و الموارد ممكنا من أجل الوصول إلى النتائج.

على الرغم من أهمية المنهجية لإنجاح نظام الرصد والتقييم، إلا أن خصوصية هذه الخطوات يجب أن تكون مصممة وفق السياق الخاص بالبلد، و حسب الكفاءات والموارد المتوفرة. و تتطلب هذه الخطوات أيضا وقتا والتزاما من المؤسسات المعنية بتنفيذ قرار مجلس الأمن رقم 1325. كما ينبغي تواجد لجنة تنسيق تتكفل بتسهيل التقدم من خلال هذه الخطوات وضمان التدبير والمصداقية المناسبين.

مثال: خطة العمل الوطنية عبارة عن عملية من 10 خطوات؛.

يلخص الجدول أسفله الخطوات الرئيسية و الأهمية البالغة لكل خطوة.

النتائج	المستهدفون	أهمية الخطوة	مكونات الخطوة
معطيات و تحاليل، تقارير، و معلومات عن تنفيذ خطة العمل الوطنية.	وحدة الرصد والتقييم داخل المؤسسة المكلفة بالتنفيذ.	تحديد آليات نظام الرصد والتقييم لتنفيذ خطة العمل الوطنية للتأكد من أنها تعمل بشكل صحيح ومستدام.	جميع المعطيات وتحليلها، وإعداد التقارير و مبادئ نشرها؛ تحديد الأدوار والمسؤوليات لرصد تنفيذ خطة العمل الوطنية.
التقرير حول تقييم خطة العمل الوطنية أو وثيقة أخرى للتقييم.	المستشارون الخارجيون أو وحدة الرصد والتقييم.	توفير ملخص وتقييم للنتائج التي تحققت في منتصف الطريق أو في نهاية تنفيذ خطة العمل الوطنية.	معالجة تحليل لنظرية البرنامج، الإعداد لعملية التقييم، تقييم سير العملية، وتقييم نتائج و آثار تنفيذ خطة العمل الوطنية.
المعطيات والتحليل؛ التقارير؛ معلومات عن التنفيذ	وحدة الرصد والتقييم الداخلية و وكالات التنسيق.	تقدم المعلومات الجارية بشأن تنفيذ خطة العمل الوطنية، بما في ذلك ما هو جيد و ما يمكن تحسينه.	الإبلاغ عن المعطيات وتقديم النتائج.
خطة عمل وطنية منقحة؛ أدوات التواصل حول عملية تنفيذ خطة العمل الوطنية	وكالات التنسيق بالتعاون مع منظمات المجتمع المدني وغيرها من الجهات الفاعلة الخارجية	تعزيز المساءلة والشفافية وإجراءات تخصيص الموارد.	توزيع المعلومات حول سير تنفيذ خطة العمل الوطنية للمعنيين بالأمر في الوقت المناسب و ذلك بغية استخدام النتائج في عملية تنقيح الخطة.
نظام رصد و تقييم عملي تجاوبي و تفاعلي و مرن، مبني على النتائج.	جميع الأطراف/المستخدمين المعنيين.	ضمان استمرارية وفائدة نظام الرصد والتقييم في عملية تنفيذ خطة العمل الوطنية.	إدارة الطلب، البنية، المعلومات الموثوقة وذات مصداقية، المساءلة، الحوافز، ثم القدرة.

النتائج	المستهدفون	أهمية الخطوة	مكونات الخطوة
رصد قدرات الرصد والتقييم المتوفرة لدى المنظمات المسؤولة عن تنفيذ خطط العمل الوطنية.	المستشارون الخارجيون؛ أو مسؤولو استراتيجيات التخطيط الداخلي؛ المنظمات المكلفة بالتنفيذ؛ ممثلو المجتمع المدني.	تحديد آليات الرصد والتقييم والفجوات القائمة؛ توفر المعلومات لعملية التخطيط.	تحديد قدرات الحكومة وشركائها لإنشاء وتشغيل نظام الرصد والتقييم لخطط العمل الوطنية وتحديد احتياجات تخطيطها وتنفيذها.
الإطار العام لخطة العمل الوطنية.	المستشارون الخارجيون؛ مسؤولي الرصد والتقييم؛ المنظمات المكلفة بالتنفيذ؛ ممثلو المجتمع المدني.	تركز موارد وأنشطة خطة العمل الوطنية وتدفع بها قداما، اعتمادا على نتائج مجددة ومحددة.	تطوير الحاصلات (المخرجات النهائية) الاستراتيجية لخطة العمل الوطنية المستمدة من تقييم للإحتياجات، وتحليل للقضايا، والأولويات و الأهداف الاستراتيجية
قسم مؤشرات الرصد و التقييم لخطة العمل الوطنية.	المستشارون الخارجيون؛ مسؤولو المنظمات المكلفة بالتنفيذ؛ ممثلو المجتمع المدني.	تحديد التدابير التي تشير إلى التقدم تجاه مخرجات الإطار العام لخطة العمل الوطنية.	تحديد التدابير التي تشير إلى التقدم نحو نتائج ومخرجات الإطار العام لخطة العمل الوطنية.
قسم خط الأساس الخاص برصد و تقييم خطة العمل الوطنية.	مسؤولي الرصد المكلفون بالمراقبة داخل المؤسسة المكلفة بالتنفيذ؛ ممثلو المجتمع المدني.	تحديد نقاط البئد بحيث يمكن الاعتماد عليها لمقارنة النتائج وإظهار التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل الوطنية.	وصف وقياس الشروط الأولية التي تتناولها خطة العمل الوطنية.
قسم الأهداف الخاص بخطة العمل الوطنية و نظام الرصد و التقييم.	المؤسسات المكلفة بالتنفيذ (بمعية المستشارون الخارجيون والمكلفون بالمراقبة.	تجعل من الممكن عرض النتائج عبر أهداف واقعية آخذة بعين الإعتبار الحصيلة على المدى البعيد.	تحديد التقدم نحو نتائج و مخرجات الإطار العام لخطة العمل الوطنية المتوخاة كل عام.

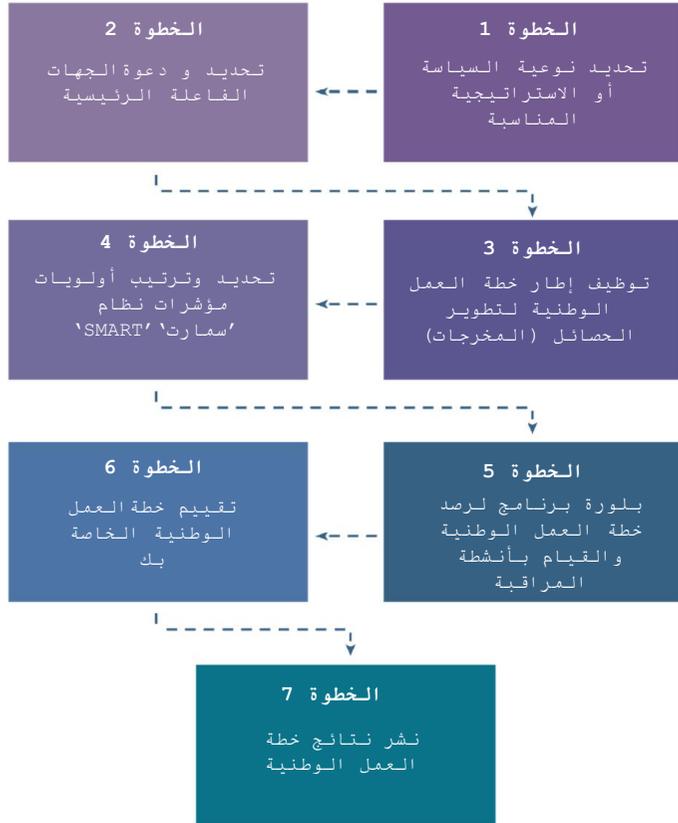
ما هي العناصر التي تجعل من نظام الرصد و التقييم القائم على النتائج عمليا و مستداما؟

الجزء الثاني

سبع خطوات لخطة عمل وطنية عالية التأثير

أثناء تصفح الخطوات العشر المبينة أعلاه، ستحتاج إلى عدة عناصر لجعل نظام الرصد و التقييم عمليا. ستحتاج إلى تدارس و معالجة بعض القضايا مثل المسؤوليات و المبادئ التوجيهية لنظام الرصد و التقييم، أوصاف الوظائف، إجراءات تقديم التقارير. تعرض القائمة أسفله (الأداة 2) مجموعة من العناصر اللازمة لنظام رصد و تقييم مثالي (بدون ترتيب معين). يُحدد نظام الرصد و التقييم وكذلك الموارد المتوفرة، العناصر التي يمكنك التركيز عليها. ستساعد القائمة أيضا على تقدير الوضع القائم لنظام الرصد و التقييم و كذلك على تحديد نقاط ضعفه و قوته. و هذا سيساعد على ضمان أن آليات رصد تنفيذ خطة العمل الوطنية فعالة كما سيساعد على توفير معلومات مفيدة بشكل مستمر.

أداة 2 : العناصر المكونة لنظام رصد و تقييم مستدام



البيئة التمكينية: المكونات المتعلقة ب"السكان، و الشراكات، و التخطيط"

إدراج نظام الرصد و التقييم داخل هيكل المؤسسة؛
الكفاءات البشرية لرصد تنفيذ خطة العمل الوطنية؛
شراكات لرصد تنفيذ خطة العمل الوطنية (مع المجتمع المدني أو الشركاء
الدوليين)؛
تخطيط عملية رصد و تقييم خطة العمل الوطنية؛
خطط عمل للرصد و التقييم محددة التكاليف للجهات و الوكالات المنفذة؛
التعريف بأهمية نظام الرصد و التقييم.

الأساسيات: المكونات المتعلقة ب"الجمع، و التقاط، و التحقق من المعطيات"

الرصد الروتيني لعملية تنفيذ خطة العمل الوطنية؛
الاستبيانات الدورية و غيرها من أدوات جمع المعطيات عن المؤشرات الكمية و
النوعية؛
قواعد بيانات مفيدة لرصد خطة العمل الوطنية؛
الإشراف الداعم و تدقيق المعطيات؛
دراسة و تقييم عملية تنفيذ خطة العمل الوطنية (خارجية أو داخلية).

البند الأخير: معطيات لتحسين خطة العمل الوطنية و السياسات ذات الصلة

استراتيجيات توظيف المعطيات اللازمة للدفع بالتخطيط القائم على الأدلة و تنفيذ
البرامج.

الشكل 1: نموذج إطار عام لسياسة أو إستراتيجية ما حول المرأة والسلام والأمن

استراتيجية التوطين	استراتيجية مرحلية	خطة العمل الجهوية	خطة العمل الوطنية أو الاستراتيجية الوطنية
<ul style="list-style-type: none"> • استراتيجية مجتمعية محلية تهدف إلى ترجمة الأولويات الوطنية لأنشطة محلية مناسبة. • الحاجة إلى جهود ملائمة تستهدف النهوض بمبادرات المرأة و السلام على المستوى المحلي. • وضعت بالتشاور الوثيق مع الجهات المحلية. • يمكن تطويرها إلى جانب خطة العمل الوطنية أو الإقليمية، أو الاستراتيجية المرحلية. 	<ul style="list-style-type: none"> • تنشأ روابط بين الاستراتيجيات والأولويات القائمة على مستوى عالٍ و المتصلة بعملية إدماج المرأة. • حيثما الحاجة إلى جهود مركزة أو حيثما الافتقار إلى الإرادة السياسية لوضع سياسات أكثر شمولاً. • يمكن تطويرها بعد انتهاء فترة خطة العمل الوطنية أو جنباً إلى جنب مع خطة عمل وطنية أو استراتيجية الموائمة. 	<ul style="list-style-type: none"> • استراتيجية إقليمية لمعالجة القضايا المشتركة العابرة للحدود. • عادة ما تنطوي على المؤسسات الحكومية رفيعة المستوى والمنظمات المتعددة الأطراف في المنطقة. • غالباً ما توضع لتكتمل خطط العمل الوطنية لكل بلد على حدة. • غالباً ما توضع لتكتمل خطط العمل الوطنية لكل بلد على حدة. 	<ul style="list-style-type: none"> • تمتد على مدى مجموعة واسعة من القضايا و الجهات الفاعلة. • تحدد المؤسسات والأهداف الأساسية اللازمة للدفع بقرار مجلس الأمن رقم 1325. • بالعادة شاملة وتهتم بالمشاركة والحماية والوقاية والإغاثة والانتعاش. • في الغالب جهود تقودها الحكومة الوطنية على مدى سنوات.
مثال برنامج الموائمة الوطنية النيبالي	مثال ليبيريا	مثال خطة عمل منطقة المحيط الهادئ	مثال خطة عمل هولندا
<ul style="list-style-type: none"> • قادت لجان التنسيق المحلية التي تشمل الحكومة وممثلي المجتمع المدني المحلي عملية تنفيذ هذا المشروع الهادف إلى رفع مستوى الوعي وتعزيز التنفيذ المحلي لخطة العمل الوطنية في النيبال. 	<ul style="list-style-type: none"> • أطلقت ليبيريا أول خطة عمل وطنية في عام 2009 وبدأت بعملية تطوير لوضع استراتيجية انتقالية لمواءمة الأهداف ذات الأولوية لخطة العمل الوطنية مع الاستراتيجيات الوطنية ذات الصلة في عام 2014. 	<ul style="list-style-type: none"> • تم إطلاقها في عام 2012 و توفر خطة العمل الإقليمية للمحيط الهادئ إطاراً لأعضاء المنتدى و المناطق التابعة للمحيط الهادئ لتسريع تنفيذ الإلتزامات الدولية والإقليمية والوطنية بشأن المرأة والسلام والأمن. 	<ul style="list-style-type: none"> • اعتمدت هولندا أول خطة عمل وطنية في سنة 2008؛ والثانية في عام 2012. و كان ذلك نتيجة للتعاون بين الحكومة ومنظمات المجتمع المدني ومعاهد البحوث. • حددت خطة العمل الوطنية لعام 2012 أربعة أهداف رئيسية، معتمدة في ذلك على الدروس المستفادة من تنفيذ الخطة السابقة

قبل تصميم استراتيجيتك :

و تحديد الموارد المتاحة — و الإستدامة هي المفتاح.	و تقييم العقبات التي قد تحول دون نجاح الإستراتيجية.	يجدر بك البحث عن الأشخاص القياديين أو المؤسسات البارزة الذين يملكون القدرة على الدفع بسياساتك إلى الأمام.
---	---	---

لا بد من أن تكون الإستراتيجية الوطنية الهادفة لتطبيق قرار مجلس الأمن رقم 1325 فعالة و أن تتجنب التحديات غير المرغوب فيها. كما تستوجب هذه الإستراتيجية وجود خطة للتنفيذ مهمتها تنسيق و تتبع المدخلات القادمة من منظمات متعددة.

في معظم السياقات، لا تعتبر خطة العمل الوطنية بحد ذاتها الآلية الوحيدة لتحقيق التغيير المنشود. فعلى سبيل المثال، يمكن للعديد من البلدان المتجاورة و التي تشهد تحديات مماثلة إنشاء خطة عمل مشتركة أو إقليمية. كما بإمكان أي بلد الإقرار بتوافر آليات وطنية يمكن من خلالها دمج الأهداف المتصلة بإدماج و احتواء المرأة.

توجد هناك عدة آليات للتخطيط متاحة للمنفذين (كما هو مبين في الشكل 1)، بعضها يمكن تطبيقها معاً. على سبيل المثال، يمكن لبلد ما أن يختار تصميم خطة العمل الوطنية واستراتيجية الموائمة الخاصتين به وفي الوقت ذاته المشاركة في خطة عمل إقليمية. و من المحتمل أن يجد القادة صعوبة في إيجاد الإرادة السياسية الثابتة و اللازمة لبلورة خطة عمل وطنية (كما قد يرغبون في تبني استراتيجية محددة الأهداف) فيميلون في هذا الحال إلى صياغة استراتيجية مرحلية عوضاً عن ذلك.

في نهاية المطاف، ليس هناك تفاضل بين هذه الخيارات. الأهم هو أن يقوم القادة بتحديد الخيار الأنجع و الموافق لسباق محيطهم مع الأخذ بعين الاعتبار الأسئلة الأساسية المبينة أسفله.

الأسئلة الرئيسية الواجب طرحها أثناء تصميم الإستراتيجية الوطنية

1. كيف ينظر العامة إلى القضايا الأمنية التي يشهدا بلداكم؟
2. ما هي طبيعة المعوقات/التحديات الرسمية و غير الرسمية التي تمس بحقوق المرأة أو تحد من مشاركتها (في صنع القرار) ؟
3. ما هي المؤسسات الحكومية المعروفة تاريخياً بفعاليتها و قوتها؟
4. ما هي المعوقات التي تقع حاجزاً أمام التقدم؟

مثال بلد متخيل

تحديد نوعية السياسة أو الاستراتيجية الملائمة

ما دامت الأولويات المفصلة من قبل منظمات المجتمع المدني تمتد لتشمل مجموعة واسعة من الجهات الفاعلة والقضايا (المشاركة في القطاع الأمني، العنف الجنسي و النوعي، الرعاية الصحية، و التعليم)، أفرت الوزارة المكلفة بتمكين المرأة بأن خطة عمل وطنية هي الإطار الأنسب (لمعالجة هذه القضايا). و على الرغم من أن الإرادة السياسية قد تشكل عائقاً، إلا أن نفوذ مستشار الأمن القومي، مؤازر الحملة، جعل الوزيرة تأمن بتوفير الدعم اللازم لصياغة، و تنسيق وتنفيذ استراتيجية شاملة (في هذا المجال).

عند الشروع في تصميم خطة عمل وطنية أو سياسة ما أو استراتيجية معينة، تذكر:

يساعد تحليل المشكلة و السياق و كذلك تقييم الجهات الفاعلة ذات الصلة، و ضمان أن حواصل خطة العمل الوطنية ستعالج الأسباب الجذرية .	بإمكان الحكومة، و المجتمع المدني، و المجتمع الدولي أن يلعبوا دورا هاما في تصميم و تطبيق و رصد و تقييم خطط العمل الوطنية.
--	--

يعد إشراك عدد كبير من الجهات الفاعلة منذ البدء أمرا مهما. قد تُستوحى بلورة خطط العمل الوطنية من مناصرة و دعم المجتمع المدني أو الفاعلين و المؤثرين في القطاع الحكومي، أو الأثنان معا. الكل يلعب دورا مهما.

مادامت خطط العمل الوطنية تحتاج لأن تستند إلى سياق بلد ما، فإنها تتطلب تواصلا منتظما بين مجموعة واسعة من الجهات الفاعلة التي تتقاسم مسؤولية تحقيق حواصل (المخرجات) خطة العمل الوطنية. لا يوجد نموذج واحد لتصميم خطة العمل الوطنية، و لكن يوجد هناك العديد من الفاعلين القادرين على الحسم:

- **المسؤولون الحكوميون:** ضمان تماشي الحواصل (المخرجات) المرجوة مع أولويات الأمن القومي (أو دعم تغيير الأولويات إذا لزم الأمر)؛ تخصيص الموارد (المالية، البشرية، و التقنية) لدعم تطبيق الخطة؛ و تنسيق عملية رصد و تقييم التقدم و الآثار الناتجة عن خطة العمل الوطنية.
- **قادة المجتمع المدني:** تقديم مساهمة قيمة في عملية تصميم خطة العمل الوطنية؛ تقديم الدعم اللازم للمسؤولين الحكوميين. توسيع نطاق مجهودات الحكومة في إخبار المجتمعات المحلية بماهية خطة العمل الوطنية؛ شركاء في تنفيذ الأنشطة الرئيسية؛ رصد و تقييم التقدم و الآثار.
- **المجتمع الدولي:** يقدم معلومات مفيدة في تصميم الخطة؛ يخصص الموارد المالية و البشرية و التقنية لدعم التنفيذ؛ يعد شريك في تنفيذ الأنشطة الرئيسية؛ كما يساهم في رصد و تقييم التقدم المحرز و التأثير الناتج عن الخطة و ذلك بغية تمكين البلدان و قاداتهم داخل الحكومات و خارجها من محاسبة بعضهم البعض.

تعد خطط العمل الوطنية التي تعكس قيم المجتمعات التي تهدف لخدمتها أقوى من تلك التي وضعت في عزلة و من دون مساهمة من المنظمات التي تعمل على تعزيز إدماج المرأة في المجتمع بشكل يومي.

التعريف بالمسألة (الإشكالية)

لتصميم سياسات مناسبة، يحتاج المنفذون إلى فهم شامل لاحتياجات و أولويات المرأة داخل بلد أو مجموعة اجتماعية ما. تعتبر مساهمة المجتمع المدني مفيدة بشكل خاص لهذا الغرض. من المهم ترك القضايا غير محددة لغرض جعلها منسجمة مع مصالح و قدرات المؤسسات المكلفة بالتنفيذ. إذ يجب على المنفذين اعتماد نهج شمولي: غالباً ما تعطي الحلول الموجودة سلفاً في عقولنا لحل القضايا بدلا التفكير و الاستماع إلى قضايا الفئات المتضررة و انعكاساتها. من المهم الكشف عن الطبيعة الحقيقية للقضايا و الكشف عن أسبابها الجذرية.

هل توجد هناك حواجز سياسية أو اجتماعية أو ثقافية التي قد تحول دون الدفع بالسياسة قدما؟ هل تملك المؤسسات الموارد المالية و البشرية و التقنية لتنفيذ الخطة؟ أم أنها تعاني من مشاكل هيكلية؟ و هل تتعاون هذه المنظمات فيما بينها بشكل فعال على قضية معينة؟⁴

هذا التمرين سيجعل من عملية التخطيط-و الخروج بالحواصل (المخرجات) و المؤشرات- أكثر وضوحا. يُمكن التعرف على القضية الرئيسية و أسبابها الجذرية من ملئ إطار خطة العمل الوطنية و رسم صورة عن مساهمة الأنشطة و النتائج في التغيير على المدى البعيد.

تقييم الجاهزية

تحدد عملية تقييم الجاهزية حضور أو غياب القادة للدفع بخطة العمل الوطنية، و الحواجز التي تحول دون تنفيذها (بما في ذلك بناء نظام رصد و تقييم)، كما تحدد الجهات الفاعلة ذات الصلة (بما في ذلك الأفراد أو المنظمات الذين قد يعارضون أو يعرفلون عملية تنفيذ الخطة. كنتيجة لعملية تقييم الجاهزية، ستمكن من بلورة صورة عن الموارد المتاحة (المالية و البشرية و الفنية) لتنفيذ الخطة ولبناء نظام تقييم عملية التنفيذ. كما سيساعد ذلك أيضا على توضيح الأدوار والمسؤوليات خلال عملية الرصد و التقييم و أثناء التنفيذ الشامل للخطة. وأخيرا، وليس آخرا، فإن عملية تقييم الجاهزية ستلقت الانتباه إلى مشاكل الكفاءة التي تحتاج إلى المعالجة قبل بدء التنفيذ. ينبغي أن تكون عملية تقييم الجاهزية عملية تشاورية تنبني على مساهمة مجموعة واسعة من الجهات الفاعلة المعنية بتنفيذ ورصد الخطة. على الرغم من استغراقها لوقت طويل، تساهم هذه العملية إلى حد كبير في فهم السياق الذي وضعت فيه الخطة، وبالتالي وضع الحجر الأساس لتنفيذ ناجح.

مثال البلد المتخيل

تحديد الفاعلون الرئيسيون وإجراء تحليل للمسألة (الإشكالية)

إذا تأملنا تجربة اليابان في وضع خطة العمل الوطنية-حيث خلق القادة بيئة مناسبة لمنظمات المجتمع المدني و لعامة الناس، يستفيدون فيها من فرص و افره للمساهمة في نهج الخطة-فقد عين الوزير تحالفا وطنيا من المجتمع المدني و بعض الوزارات الأخرى كفاعلين رئيسيين في بلورة خطة العمل الوطنية. بعد التشاور مع وزير الشؤون الخارجية، اكتشفت الوزيرة بأن هيئة الأمم المتحدة للمرأة تخطط لإطلاق برنامج مُتعلق بالعنف النوعي في البلد المتخيل. و قد جمعت الوزيرة كل هذه الجهات على طاولة واحدة لتشكيل لجنة تنسيق لمساعدتها على إجراء تحليل أكثر شمولاً للقضية. و كجزء من هذا التحليل، أجمعت هذه الجهات على أن التأثير الذي تمارسه الجماعات الدينية المحافظة هو العامل الرئيسي في إقصاء المرأة الريفية من المشاركة في الحياة العامة. و هذا مثال للعوائق الاجتماعية و الثقافية.

إضافة إلى ذلك، تفتقر الوزارة المكلفة بتمكين المرأة إلى يد عاملة مؤهلة و إلى ميزانية كافية لأداء مهامها، و هذا مؤشر على محدودية الموارد المالية و البشرية و التقنية. و قد يطرح هذين الإشكاليين عوائق يجب على اللجنة أخذها بعين الاعتبار في تنفيذ خطة العمل الوطنية.

يجب على الحصائل (المخرجات) - أن:

تكون مصممة وفق منهج شمولي، و تركز على النتائج بدءاً من القمة إلى القاعدة.

استعمال لغة "النتائج"، لإظهار التغييرات الحاصلة.

تكون محددة، موجزة (نتيجة واحدة فقط)، و ملموسة.

<p>حصيلة 1.3 زيادة تمثيل المرأة في الحكم، القطاع الأمني، وعمليات السلام والإغاثة والانتعاش</p>	<p>حصيلة 1.2 قدرة المرأة على المشاركة في الحكم، القطاع الأمني، وعمليات السلام والإغاثة والانتعاش</p>	<p>حصيلة 1.1 قوانين وسياسات رئيسية تسمح لمزيد من المشاركة في الحكم، القطاع الأمني، وعمليات السلام والإغاثة</p>	<p>حصيلة 1 تحقيق مشاركة فعالة للمرأة في عملية استئثبات السلام والأمن</p>
<p>حصيلة 2.2 يبرهن القادة و الفاعلون الرئيسيون على إلتزامهم بالمضي قدماً بإدماج المرأة</p>	<p>حصيلة 2.1 تحسن في تصورات المجتمع تجاه المرأة</p>	<p>حصيلة 2 تثبيت مساهمة المرأة في السلام والأمن</p>	
<p>حصيلة 3.2 ممارسة النساء لحقوقهن</p>	<p>حصيلة 3.1 إزالة الحواجز الحائلة دون المساواة</p>	<p>حصيلة 3 تحقيق الأمن الإنساني للمرأة</p>	

يعد تحديد الأهداف جزءاً من عملية صنع القرار على مختلف المستويات داخل الحكومة⁵. و مع أن المؤسسات الحكومية تكون لديها دائماً أهدافها، فإن بعضها يفتقر إلى القدرة على تتبع و إظهار أثر عملهم. يتطلب التتبع الفعال و إظهار الأثر الإرتباط الوثيق بين عمليات تصميم الاستراتيجية، التخطيط السنوي و الرصد و التقييم، و التأكد من أن هذه العمليات يخبر بعضها البعض. يعد استخدام إطار خطة العمل الوطنية لتحديد النتائج الخطوة الأولى، و المفتاح الرئيسي لجعل هذه العمليات ناجحة.

الأهداف (أو الأثر): تعبر عن الهدف الإنمائي على المدى البعيد، و على نطاق المجتمع الذي تسعى خطة العمل الوطنية أو استراتيجية معينة، أو سياسة أخرى للمساهمة في تحقيقه.

الحصائل هي عبارة عن نتائج طويلة الأمد (من ثلاث إلى خمس سنوات)، أو التغيير المرجو تحقيقه بحلول نهاية خطة العمل.

يجب أن تأخذ عملية التخطيط منحا تنازلياً من الأعلى إلى الأسفل، مع التركيز على النتائج المرجوة، بدلاً من الأسفل إلى الأعلى. يجب أن تكون القرارات مبنية على المعلومات التي تم جمعها خلال مشاورات صادقة مع المؤسسات الأخرى و المجتمع المدني. لتوضيح الأثر و التقدم المحرز نحو حصائل خطة العمل الوطنية، هناك الحاجة لتفسير ما تحاول تحقيقه — و كيف سيبدو نجاحك، و كما ذكر أعلاه، فقد يسمح التركيز على حصائل المدى البعيد و المتوسط للمنفذين مواءمة الأنشطة و توضيح الإستراتيجيات اللازمة لتحقيق تلك النتائج.

يجب أن تشير الحصائل إلى التغيير المؤسساتي أو السلوكي. يسمح الوضع الجيد لوضعي السياسات بتقديم الحصائل المرجوة من خطة العمل الوطنية بكيفية صريحة قدر الإمكان. وينبغي لهذه الحصائل أن تعكس الأولويات الاستراتيجية و أن تكون مبنية على تقييم الاحتياجات الأولية و تحليل القضية. باختصار، تظهر الحصائل النتائج النهائية التي تهدف إليها خطة العمل الوطنية و أين سينتهي بك المطاف في نهاية التنفيذ⁶.

قبل صياغة حصائل (المخرجات) خطة العمل الوطنية الخاصة بك، قم بتدريس إمكانية ربطها بالاستراتيجيات و المبادرات التنموية الدولية، مثل الأهداف الإنمائية للألفية أو الاستراتيجية الوطنية للحد من الفقر، أو إمكانية تراسفها مع غيرها من الأهداف الإقليمية أو الوطنية أو القطاعية في مجال المرأة و الأمن و السلام.

لمعالجة بعض هذه الأسئلة و لضمان التزام الفاعلين الرئيسيين في تخطيط و تنفيذ خطة العمل الوطنية، لابد من أن تكون هذه العملية تشاركية و تشاورية و تعاونية لتحديد الأهداف و صياغة الحصائل. فالبحث و البحث الدائم عن مساهمات من جميع الأطراف المعنية ضروري لعملية تخطيط ناجحة و لبناء التوافق السياسي.

قد تستكمل الحصائل (المخرجات النهائية) بحصائل المدى المتوسط أو بالمخرجات التي تحتاجها لبلوغ الحصائل النهائية. تضمن صياغة الحصائل على المدى المتوسط سلامة و تماسك منطق خطتك و كذلك معالجة جميع العوامل التي تحتاجها لتحقيق الحصيلة (النتيجة النهائية) المرجوة. و أخيراً وليس آخراً، تحتاج خطة العمل الوطنية إلى المخرجات: الإنجازات أو الخدمات الناتجة مباشرة عن الأنشطة. إذ تساعد المخرجات على تحقيق الحصائل المرجوة على المدى المتوسط و البعيد.

لمساعدة البلدان و الفاعلين المعنيين في تصميم أو مراجعة خطة عمل وطنية عالية التأثير، يتضمن هذا الدليل إطاراً لخطة العمل الوطنية (الشكل 2). يعد هذا الإطار أداة تخطيط تساعد المستعملين على تركيز حديثهم على نتائج و آثار الخطة؛ يمكن توظيفها في أي مرحلة خلال عملية تنفيذ و رصد و تقييم خطة العمل الوطنية. على الرغم من أن كل بلد يتوجب عليه أن يلائم الإطار العام للخطة مع أولوياته الوطنية، فقط الخطط المصممة لمعالجة كل حصيلة على حدة (كما هي مبينة في الإطار أسفله) كفيلة بأن تكون عالية التأثير.

يعمل إطار عمل خطة العمل الوطنية كإطار منطقي على شكل سلسلة من المقترحات المترابطة: على سبيل المثال، إذا تم إنجاز حصائل النصفية فسيؤدي ذلك إلى تحقيق النتائج النهائية وهكذا. إنها لا تحدد أنشطة محددة بعينها لكن من المفترض أن تكون حسب الطلب.

مثال البلد المتخيل

استعمال إطار برنامج العمل الوطني لتطوير الحصائل

خذ بعين الاعتبار الحصيلة 1: تحقيق مشاركة فعالة للمرأة في عملية استئثبات السلام و الأمن. بدلاً من الإعتماد تماماً على الحصائل كما هي مكتوبة، تقوم لجنة تنسيق الخطة على تكييفها مع السياق الإقليمي. ما دام تعزيز مشاركة المرأة في قوات الأمن (الشرطة كمثال) بدلاً من تعزيز المشاركة السياسية هي الأولوية، اختارت اللجنة تعديل الحصيلة 1 و حصيلة منتصف السنة 1.1 و 1.2 لأجل التركيز على مشاركة المرأة في قوات الشرطة الوطنية على وجه التحديد.

بمجرد أن تتخذ اللجنة قراراً ببناء على المخرجات النهائية ذات العلاقة و المخرجات النصفية المتوخى تحقيقها عبر خطة العمل الوطنية، ستقوم المناطق المعنية بتصميم الأنشطة التي من شأنها أن تؤدي إلى حصائل النصفية و المخرجات اللازمة للوصول إلى الحصيلة 1، المتمثلة في ارتفاع أعداد النساء المشاركات بفعالية في قوات الشرطة. لإنشاء هذه المعادلة بشكل صحيح، سنضع نصب أعيننا فرضيات "إذا، فإن" كما هي موضحة في الشكل 5.

على سبيل المثال، استخدمت اليوسنة و الهرسك إطار عمل خطة العمل الوطنية للتعرف على المخرجات المتوخاة من خطط عملها الجديدة التي سيتم إطلاقها في عام 2014

ينبغي أن تشمل إطارات خطة العمل الوطنية المؤشرات التي من شأنها أن:

تكون كمية (موضوعية) ونوعية (ذاتية).

تكون محددة، قابلة للقياس، قابلة للتحقيق، ذات صلة، ومحددة زمنياً "سمارت" (SMART).

تثبت أن التغيير المنشود قد تحقق.

حالما تضع الحصائل والمخرجات الملائمة لخطة العمل الخاصة بك، ستحتاج إلى إنشاء أدوات لقياس التقدم المحرز (مؤشرات) نحو التغيير المنشود. مؤشرات "تشير إلى" أن التغيير حاصل أو غير حاصل. وتحتاج كل حميصة أو مخرجة لربطها بمؤشر واحد أو أكثر لقياس عمليات التنفيذ الجارية.

للمؤشرات وظائف متعددة. والأهم من ذلك أنها تظهر التقدم المحرز عندما يجري تنفيذها بشكل جيد. كما أنها تساعد على تحديد التغييرات التي يجب إجراؤها (عندما لا يجري تنفيذها بشكل جيد). تيلخ بيانات المؤشرات على عملية صنعك للقرار وتساعدك على إجراء تقييم فعال لبرنامجك أو مشروعك.

كما هو الشأن بالنسبة لصياغة الحصائل، ينبغي أن تكون عملية وضع المؤشرات تشاورية و تشاركية. وبينما يمكنك استخدام مؤشرات محددة سلفاً، فإنه من الأفضل دائماً العمل على مؤشرات ملائمة لخطة العمل الوطنية الخاصة بك. يتطلب وضع مؤشرات جيدة إ شراك كل من الموظفين التقنيين، وكذلك صانعي القرارات و واضعي السياسات. على الرغم من أن هذه العملية تتطلب وقتاً مكثفاً، إلا أنها تكفل أن تكون المؤشرات ذات صلة وذات مغزى لاستراتيجية ومنفذها.

ينبغي أن تكون المؤشرات "سمارت" (SMART): محددة، قابلة للقياس، قابلة للتحقيق، ذات صلة، ومحددة زمنياً.⁷

من المهم تحديد التالي بالنسبة لكل مؤشر:

- وحدة التحليل (على سبيل المثال، عدد النساء من ضباط الشرطة أو إلى أي مدى يتم تضمين ضابطات الشرطة في جلسات الاستراتيجية)؛
- تعريفه وتصنيفه (على سبيل المثال، هذا المؤشر يقيس عدد ضابطات الشرطة بالزني الرسمي والمدني اللواتي يشتغلن حالياً في أي رتبة من رتب الشرطة الوطنية، مصنفاً حسب السن، والمقاطعة، والرتبة؛ وكمثال آخر على ذلك قد تشير هذه المؤشرات إلى وتيرة دعوة هذه الضابطات لحضور اجتماعات كبار الموظفين، من دون تصنيف)؛
- المعلومات الأساسية الحالية (فمثلاً، حالياً 15% من أفراد الشرطة الوطنية هم نساء)؛
- هدف أو أهداف المقارنة الزمنية (على سبيل المثال، زيادة بنسبة 15% أو 30% من النساء بين أفراد الشرطة الوطنية).

تقوم مصفوفة مصادر البيانات بالتقاط هذه المعلومات إلى جانب إفادات أخرى (يرجى لاطلاع على الأداة 4 لمزيد من التفاصيل). كما تساهم ورقة عمل المؤشر النموذجي (أداة 3) في التحقق من ما إذا كنت على الطريق الصحيح لخلق مؤشرات جيدة لرصد التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل الوطنية.

التفريق بين المؤشرات الكمية والنوعية

تعد المؤشرات الكمية "قابلة للعد". فعلى سبيل المثال، يمكنك أن تحصي عدد ضابطات الشرطة اللواتي تم تجنيدهن أو يمكنك عد التغيير في النسبة المئوية للنساء في قوات الشرطة. المؤشرات النوعية، من ناحية أخرى، فتلتقط الخبرات والآراء والمواقف، والمشاعر. هنا، يمكنك أن تقيم مدى تغيير تصورات المواطنين لقوات الشرطة مع زيادة النسبة المئوية لتمثيل المرأة.

ما يميز المؤشرات النوعية هو أنها تسفر عن بيانات أكثر دقة عن التقدم المحرز في التنفيذ. ومع ذلك، فهي أيضاً بحاجة إلى وقت كثيف و موارد كثيرة لجمع وتحليل المعلومات. أما خصوصية المؤشرات الكمية فهي أنها أكثر موضوعية وقابلة للمقارنة عبر الخطط والقطاعات. من الأمثل استخدام مزيج من المؤشرات النوعية والكمية لمراقبة تنفيذ خطط العمل الوطنية.

حصيلة 1			
تحقيق مشاركة فعالة للمرأة في عملية استتباب السلام والأمن			
حصيلة النصفية 1.1		حصيلة النصفية 2.1	
قوانين وسياسات رئيسية تسمح لمزيد من المشاركة النسوية في الحكم، القطاع الأمني، وعمليات السلام والإغاثة والانتعاش		تأهيل النساء للمشاركة في الحكم، القطاع الأمني، وعمليات السلام والإغاثة والانتعاش	
مخرج	مخرج	مخرج	مخرج
اطلاع و وعي أعضاء الجمعية الوطنية على المعايير الدولية	تحضير السياسات و مشاريع القوانين وتقديمها إلى الجمعية الوطنية ووزارة العدل	ثقيف النساء حول فوائد مهنة الشرطة	ثقيف السكان حول قيمة مساهمة المرأة في القطاع الأمني
أنشطة	أنشطة	أنشطة	أنشطة

كما يوضح الشكل (3)، إذا اطلع أعضاء الجمعية الوطنية على المعايير الدولية (المخرجات) و تم عرض مشروع السياسات على الجمعية الوطنية ووزارة العدل، فذلك يؤدي إلى تغيير السياسات المتعلقة بالتوظيف والإبقاء بالموظفين (حصائل النصفية). وعلاوة على ذلك، إذا تم تغيير السياسات المتعلقة بالتوظيف والاحتفاظ بالموارد البشرية (النساء) بالإضافة إلى رفع مستوى الوعي حول قطاع الشرطة كخيار مهني بين السكان، فسيزداد عدد النساء في قوات الشرطة. بمجرد ما تقوم بتطوير هذه المعادلات المنطقية، يصبح من السهل التعرف على الأنشطة التي من شأنها تقديم المخرجات المطلوبة.

المؤشرات الكمية

تدابير كمية	التصور
العدد	الرأي
النسبة المئوية	الأحكام
النسبة	

أمثلة

عدد النساء في مواقع صنع القرار	تصور المرأة للتمكين
مستويات التوظيف	الرضا عن ظروف العمل و مستوى المدارس
معدلات الأجور	نوعية الحياة
مستويات التعليم	درجة الثقة بالنفس في مجال محو الأمية
نسب معرفة القراءة والكتابة	

مصادر المعلومات

الاستبيانات و الإستطلاعات الرسمية	جلسات استماع علنية، الشهادات، مجموعات النقاش البؤرية، دراسات استقصاء المواقف، والملاحظات التشاركية
-----------------------------------	--

يقدم الملحق ج بعض المؤشرات العينة التي سترشدك في إنشاء المؤشرات الخاصة بك. لقد تم تصميم هذه المؤشرات العينة بكيفية تساعد على قياس الآثار و النتائج المترتبة عن خطة العمل الوطنية بطريقة واقعية وقابلة للتنفيذ. فهي تستمد أساسها و تكمل المؤشرات الحالية المعتمدة من طرف المنظمات الدولية (الأمم المتحدة و الاتحاد الأوروبي) و هيئات المجتمع المدني و الشبكة العالمية للنساء بناء السلام⁹. وقد تم إدراج العديد من مؤشرات الأمم المتحدة (أو مؤشرات مماثلة) ضمن هذه المجموعة و التي تحمل علامة النجمة. مادام أن المبتغى من هذا الدليل هو قياس البيانات على المستوى الوطني بالدرجة الأولى، فلقد تم الاستغناء في الملحق ج عن المؤشرات المحددة خصيصا لأنشطة نظام الأمم المتحدة. وبناء على ذلك، ينبغي على البلدان الاستمرار في القياس ضد و الإبلاغ عن كل مؤشر من مؤشرات الأمم المتحدة. وتشمل القائمة أقساما لخطة العمل الوطنية الموجهة خارجيا و داخليا، فضلا عن مؤشرات شاملة قابلة للتطبيق في أي بلد¹⁰.

تذكر أنه لا يمكن استخدام المؤشرات دون تفكير وثيق أو دون تقييم أهميتها. وينبغي مواءمتها مع الإطار العام لخطة العمل الوطنية الخاصة ببلدك. قم باستهداف وثيقة الصلة بالموضوع والنوعية على الكمية، وذلك بحصر القائمة على المؤشرات الأساسية و الواقعية، أخذا في الحسبان الموارد المتاحة. تذكر كذلك أنه ليس من الضروري استخدام كل مؤشر موجود على القائمة وبأنه من الممكن إضافة مؤشرات جديدة باستخدام الأدوات المدرجة في هذا الدليل، كأداة 3 مثلا.

8 مجموعة الأمم المتحدة للنخبة: دليل الإدارة الفعالة على النتائج: تعزيز مواءمة الإدارة الفعالة على النتائج لتحسين نتائج التنمية التي يفوقها فريق المحاسبة و الإدارة الفعالة على النتائج، و الفريق العامل بمجموعة الأمم المتحدة الإثنية RBM/Accountability team, UNDG WGPI 2010.

9 مجلس الأمن الدولي: تقراراتين العام 2010/6. 173/6 أبريل 2010.

10 توجه بعض خطط العمل الوطنية إما داخليا أو خارجيا، على سبيل المثال، وجمعت خطة العمل الوطنية للولايات المتحدة خارجيا - معظم المنظمات و المخرجات والأنشطة متعلقة بالولايات المساعدات الخارجية. على النقيض من ذلك، فإن خطة العمل الوطنية الليبيرية وجمعت داخليا، وذلك بالنسبة نحو تحقيق التأثير داخل حدود ليبيريا، و يتم تجميع المؤشرات حسب الصنف للتأكد من أن للمنفتحين أمثلة يمكن ملاحظتها لأي طرف (داخليا أو خارجيا).

الحصيلة التي سيتم قياسها

المؤشر الذي وقع عليه الإختبار

يرجى التحقق من كل ما ينطبق.

1	هو المؤشر سمارت (محدد وقابل للقياس، قابل للتحقق، ذو صلة، و محدد زمنيا)؟
2	هل هو تعبير دقيق لقياس التغيير الطارئ على حميلة محددة، أو حميلة النصفية، أو مخرجة مرتبطة به؟
3	هل يوفر المؤشر مقياسا موضوعيا؟
4	هل يمكن تصنيف المؤشر عند الإبلاغ عن الحميلة إذا اقتضت الحاجة؟
5	هل أتاحت هناك بيانات على المؤشرات لتوفير خط الأساس والأهداف المتوخاة؟
6	هل تعد تكلفة جمع البيانات اللازمة للمؤشر قابلة للتنفيذ و مجدية؟

خطوط الأساس والأهداف

لجعل المؤشرات ذات معنى وقادرة على إثبات التقدم الناتج عن تنفيذ خطة العمل الوطنية، ستحتاج إلى تسجيل بيانات خط الأساس و كذلك الأهداف الأساسية لكل مؤشر. فبينما يخبرنا خط الأساس بمعلومات هامة عن الوضع الحالي كنسبة النساء الحالية في البرلمان على سبيل المثال، فينبغي أن يكون الهدف عبارة عن العدد أو القيمة التي تنوي الوصول إليها في ممت تنفيذ خطة العمل الوطني. و يمكن تقسيم الأهداف على مدى السنين.

لهاتين "العلامتين"، خط الأساس والهدف، غاية في الأهمية لفهم الفرق الحاصل عن خطة العمل الوطنية. فبدون بيانات خط الأساس، يصعب تفسير النتائج و تبقى الأهداف بدون مغزى. في غياب الأهداف المحددة، يمكن لعملية التنفيذ أن تطالها المماثلة بسهولة أو أن تنحرف عن المسار بسبب عدم وضوح الوجهة.

يمكن جمع معلومات خط الأساس من خلال التقارير الإحصائية و المراجعات السابقة أو التقييمات لوضع المرأة من قبل المؤسسات المحلية أو الدولية أو من خلال أدوات المجتمع المدني. وينبغي وضع أهداف خطة العمل الوطنية عبر إجراء مشاورات على نطاق واسع مع جميع الشركاء المنفذين. فمن الأفضل وضع أهداف واقعية وقابلة للتنفيذ بدلا من المبالغة و من ثم الفشل في تلبية تلك القيم.

مثال البلد المتخيل

المؤشرات

تعد المشاركة الفعالة للمرأة في الشرطة الوطنية واحدة من الحصائل التي اختارت اللجنة أن يتم تحقيقها.

يمكن للجنة العمل الوطنية أن تختار قياس هذه الحصيلة بطريقة كمية (عدد النساء في قوة الشرطة، مصنفة حسب الرتبة، و الإقليم، الخ) أو بطريقة نوعية (مدى ونوع مساهمات ضابطات الشرطة في التحقيقات على سبيل المثال). و يكون خط الأساس هو العدد الحالي أو النسبة المئوية للنساء في قوة الشرطة، أما الهدف فقد يكون تحقيق زيادة تتراوح بين 10 و 20%. ويمكن جمع البيانات حول المؤشرات النوعية باستعمال مقياس محدد سلفا (على سبيل المثال، من 0 إلى 5 من حيث مدى)، من خلال إجراء مقابلات مع مصادر مطلعة، أو بحوث المكتب، أو عبر وسائل أخرى.

لرؤية مثال لخطة عمل وطنية استخدم فيها مزيج جيد من المؤشرات النوعية والكمية و في شكل سهل القراءة، يرجى الإطلاع على خطة العمل الوطنية لغانا و التي أصدرت عام 2010.

إنشاء خطة رصد وتقييم لخطة العمل الوطنية

حالما تقوم المنظمات بوضع المؤشرات وخطوط الأساس والأهداف الخاصة بعملية تنفيذ خطة العمل الوطنية، من المهم تحديد الأنشطة و الوثائق والأدوار و السياسات المؤطرة ذات الصلة بالرصد والتقييم في وثيقة واحدة شاملة.

يعد إطار التخطيط جوهر خطة رصد و تقييم خطط العمل الوطنية، والتي يجب أن تتضمن ما يلي :

- إطار خطة العمل الوطنية في الشكل 2 (مشخصة حسب سياق البلد)؛
- قائمة من المؤشرات المتصلة بخطة العمل الوطنية مع خطوط الأساس والأهداف؛
- وصف عملية جمع البيانات، وإدارتها، وآليات تحليلها والمهام والمسؤوليات ذات الصلة (انظر الأداة 4: مصفوفة مصادر البيانات)
- المتطلبات و المبادئ التوجيهية لإعداد التقارير؛
- لمحة عامة عن الأطر الزمنية والميزانية الخاصة بتنفيذ خطة الرصد والتقييم (أو أي خطة رصد أخرى تم تبنيها من طرف المنظمة)
- شرح الكيفية التي سيتم بها استخدام البيانات من قبل الوكالات المنفذة وفي شراكات الرصد والتقييم مع المجتمع المدني والمنظمات الأخرى.

يجب أن تكون صياغة مكونات خطة رصد و تقييم خطة العمل الوطنية مبنية على مشاورات مشتركة. يمكن قيادة عملية التنسيق من طرف وحدة الرصد والتقييم، أو الإدارة أو الفرد المسؤول عن التخطيط، أو من قبل مجموعة العمل المشتركة بين الوكالات، وذلك بالتشاور المنتظم مع الجهات المشاركة و الرجوع إليها لأخذ الموافقة النهائية. تجدر الإشارة بشكل خاص إلى أهمية ضمان المشاركة التامة لجميع الجهات الفاعلة المعنية. للتأكد من إلتزام جميع الشركاء بخطة الرصد والتقييم في تنفيذ خطة العمل الوطنية، فإنه يجب على الخطة أن تكون مفيدة وواقعية للجميع.

لكل من و اضعي السياسات و المجتمع المدني أدوار مهمة خلال جميع مراحل الرصد والتقييم. و تجدر الإشارة بشكل خاص إلى أن دور و اضعي السياسات أمر بالغ الأهمية. فعلى و اضعي السياسات التأكيد (1) من وجود الصلاحيات والسياسات اللازمة المتعلقة بعملية الرصد والتقييم. في الميزانية (2) و بأنه تم رصد الموارد الكافية للرصد والتقييم ضمن ميزانية خطة العمل الوطنية (3) و بأن الأشخاص المعنيين فهموا جيدا ضرورة وأهمية القيام بالعمل.

مثال البلد المتخيل

خطة الرصد و التقييم

بعد استعراض خطة العمل الوطنية لنيجيريا، والتي شملت قسم عن الرصد والتقييم، تحديد العناصر الأساسية للعملية، وكذلك الأدوار والمسؤوليات والجدول الزمني للتقارير المتعلقة بالرصد والتقييم، قررت لجنة التنسيق أنه من الأهمية بمكان أن يتم الإتفاق رسميا على الأدوار والمسؤوليات لرصد تنفيذ خطة العمل الوطنية. ولذلك، فإنها قررت إنشاء خطة الرصد والتقييم وشملت طلبا للموارد اللازمة (داخل خطة العمل الوطنية نفسها).

وعيا منهم بمحدودية الموارد البشرية في وزارة تمكين المرأة، فقد أوصى الفاعلون بإنشاء وحدة الرصد والتقييم و تعيين شخص كجهة الاتصال الرئيسية داخل لجنة التنسيق. وستكون الوحدة مسؤولة عن تنسيق مكالمات البيانات، وتحليل المعلومات التي تم جمعها، ورفع التقارير إلى كل من لجنة التنسيق والمجلس الوطني.

تتناول خطط الرصد والتقييم ما يلي:

الأدوار والمسؤوليات اللازمة لتنفيذ نظام الرصد والتقييم.

أدوات وإجراءات جمع البيانات.

مؤشرات السياسات والبرامج.

احتياجات البيانات كما حددها المنفذون.

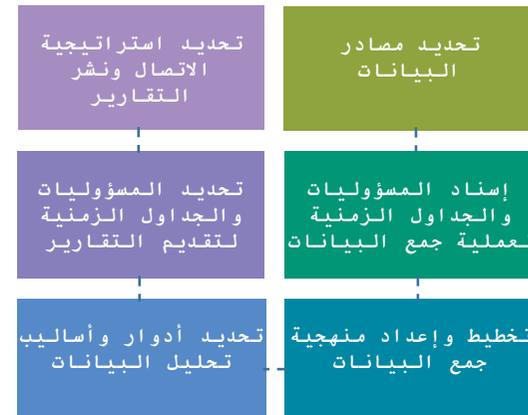
تتوفر خطة الرصد والتقييم على العديد من الفوائد. فهي تشكل جوهر نظام الرصد والتقييم. كما أنها بمثابة "دليل التعليمات" لعملية الرصد، و ذلك بتوفير التوجيه اللازم لأنشطة الرصد والتقييم عبر مراحل التنفيذ. بالإضافة إلى ذلك فإنها تسهل التنسيق بين الأطراف المعنية من خلال توثيق جميع الآليات والمسؤوليات والموارد المتعلقة بالرصد والتقييم.

مرحلة ما قبل تنفيذ خطة العمل

لكي تتمكن مؤسستك من رصد فعال لتقدم خطة العمل الوطنية، يجب على المنفذين التأكيد من توفر آليات جمع البيانات وتحليلها. يجب الانتهاء من هذه الخطوة بعد تطوير نتائج و مؤشرات خطة العمل الوطنية وبعد وضع خطوط الأساس والأهداف المبتغاة، ولكن كل هذا قبل البدء في تنفيذ خطة العمل أو البرنامج. وتشمل هذه العملية الخطوات الموضحة في الشكل (5) أسفله.

يعتبر الرصد وظيفة مستمرة تستخدم الجمع المنهجي للبيانات المتعلقة بالمؤشرات المحددة، وذلك لتقديم علامات على مدى التقدم المحرز لمنفذي السياسات أو البرنامج، بما في ذلك صرف الموارد المالية المخصصة وتحقيق الأهداف¹².

الشكل 5: خطوات الرصد



لتفعيل هذه العناصر الوظيفية وضمان التنسيق السليم فيما بينها، فأنت في حاجة إلى خارطة طريق: **خطة الرصد والتقييم**. فهي الوثيقة التي تشمل كل هذه العناصر المذكورة و غير المذكورة، كما تقدم إرشادات حول كيفية مراقبة تنفيذ خطة العمل الوطنية.

تبدأ أنشطة الرصد والتقييم تزامناً مع البدء في تنفيذ خطة العمل الوطنية. يشرع الأفراد والإدارات المسؤولة في تجميع البيانات بكيفية عادية¹³. و بعد ذلك يقومون بإدارة وتحليل المعلومات التي تم جمعها وتقديم نتائجها في نهاية الفترة التقريرية. تعرض خطة الرصد والتقييم الجداول الزمنية للتقارير والمتطلبات، وكذلك موارد إضافية نذكر منها :

- السياسات و الاستراتيجيات التنظيمية التي تحدد الصلاحيات والأدوار والسلطات الساهرة على عملية الرصد والتقييم. ويمكنها أن تشمل الرصد والتقييم كجزء من الوصف الوظيفي، أو وثيقة سياسة شاملة حول دور الرصد والتقييم في إنجاح خطة العمل الوطنية و إبراز مكانتها داخل المنظمة، الخ.)
- ميزانية مخصصة لتنفيذ عملية الرصد و التقييم. و ستبقى خطة الرصد و التقييم حبراً على ورق ما لم تكن هناك اعتمادات مخصصة ومدفوعة. وقد لا يرى الرصد النور، أو سوف يبقى في أحسن الأحوال، عملية انتهائية دون تخصيص الموارد المالية لذلك
- الكفاءات البشرية. لا بد من توفر الهيئة أو مجموعة العمل المكلفة بتنفيذ خطة العمل الوطنية، فضلاً عن غيرهما من الوكالات المعنية، بالموارد البشرية الكافية. فالرصد يتطلب الخبرة اللازمة و يستغرق وقتاً طويلاً في الإنجاز. (يجب أن تكون جميع الإدارات والأفراد المعنيون على علم بجمع البيانات وتحليلها وإجراءات الإبلاغ وبالمعايير ذات الصلة وإذا لزم الأمر أن يتم تدريبهم على ذلك). ومن المهم أن يتم تعيين الأفراد المهرة في هذه الأدوار إلى أقصى حد ممكن. فبدون الموارد البشرية المناسبة، أو في غيابها، فستتأثر سلباً وبشكل كبير فائدة و استدامة نظام الرصد والتقييم، و لن تنتج أي معلومات ذات فائدة عن عملية تنفيذ خطة العمل الوطنية.

سيكون رصد البيانات وتقديم التقارير حاسماً لأي تقييم أو مراجعة تجري في منتصف الطريق أو في متم تنفيذ خطة العمل الوطنية. فجمع وتحليل البيانات بشكل مستمر يضمن أن هذه التقييمات توفر معلومات سهلة المنال عن عملية الأداء وعن أداء الوكالات المنفذة.

أداة 4: نموذج مصفوفة مصادر البيانات

المؤشر	نوع المؤشر	تعريف، وحدة القياس، الفصل	مصدر البيانات	منهجية جمع البيانات	وثيرة جمع البيانات	الطرق المسؤول	قيمة خط الأساس	السنة المالية الهدف 1	السنة المالية الهدف 2	السنة المالية الهدف 3
الحميلية 1										
المؤشر 1-1										
حصيلة منتصف الطريق 1-1										
المؤشر 1-1-1										
المؤشر 2-1-1										
المخرجة 1-1-1										
المؤشر 1-1-1-1										
المؤشر 2-1-1-1										
المخرجة 2-1-1										
المؤشر 1-2-1-1										
المؤشر 2-2-1-1										

الأداة 5: مرجعية خطة الرصد والتقييم¹³

القسم الأول : مقدمة (الخلفية؛ ولاية/صلاحيات الخطة؛ سلطة نظام الرصد والتقييم؛ و أهداف نظام الرصد والتقييم)	
المحتويات المقترحة	مدرجة أم لا؟
أهداف خطة الرصد والتقييم ورؤية المدى البعيد	نعم لا
بنية خطة الرصد والتقييم	نعم لا
الإشارة إلى السياسات إطار ذات الصلة التي تبين سلطة و صلاحيات الرصد والتقييم	نعم لا
إذا أمكن: روابط مع نظم رصد و تقييم أخرى	نعم لا
القسم الثاني: جوهر نظام الرصد والتقييم (المعلومات الأساسية حول كيفية قياس، جمع وتحليل البيانات ضمن نظام الرصد والتقييم)	
المحتويات المقترحة	مدرجة أم لا؟
إطار خطة العمل الوطنية	نعم لا
مصنوفة مصادر البيانات :	
المؤشرات، التعريف، النوع	نعم لا
خط الأساس والأهداف	نعم لا
مصادر البيانات، منهجية الجمع، والتواتر، والجهة المسؤولة	نعم لا
منهجية تحليل البيانات، التردد، والجهة المسؤولة	نعم لا
المسؤوليات، الأشكال والجداول الزمنية لإنشاء التقارير	نعم لا
القسم الثالث: إدارة نظام الرصد والتقييم	
المحتويات المقترحة	مدرجة أم لا؟
بناء القدرات – التخطيط الحالي و المحتمل لبناء القدرات (إن وجد)	نعم لا
شراكات الرصد والتقييم – جرد الجهات الفاعلة المعنية في مجال الرصد والتقييم؛ إعطاء الصلاحيات لهيئة تنسيقية للرصد والتقييم (إن وجدت)؛ آليات الشراكة وقنوات الاتصال للرصد والتقييم	نعم لا
تكاليف خطة الرصد و التقييم و الميزانية الحكومية – وصف للعلاقة بين التخطيط للرصد والتقييم و وضع الميزانيات الحكومية	نعم لا
مراجعة خطة الرصد والتقييم – وصف للعملية، والأدوات، والجدول الزمني	نعم لا
الاتصال و حشد التأييد للرصد والتقييم – الجماهير الرئيسية المستهدفة والرسائل/الخطاب؛ استراتيجية التواصل (إن وجدت)	نعم لا
قواعد البيانات وصف لنظم جرد البيانات الموجودة والروابط القائمة بينها	نعم لا
توظيف المعلومات لتحسين النتائج – وصف للمعلومات المنتجة (التقييم والتقارير والدراسات) واستراتيجية التواصل	نعم لا

التقييمات :

إعلام كل من صانعي السياسات و مديري البرامج و المشاريع، و عامة الناس إن كانت تدخلاتهم قد أدت إلى النتائج المصممة.	بناء المعرفة و القدرات التنظيمية/المؤسسية.	تعزيز المساءلة/المحاسبة .
--	--	---------------------------

بعد الرصد نشاطا روتينيا يباشر عبر جميع أطوار دورة حياة برنامج أو سياسة ما، وذلك بتزويد المنفذين بتدفق البيانات حول أداء البرنامج باستمرار. و من ناحية أخرى، التقييم هو قياس منهجي وموضوعي لمشاريع أو برامج أو سياسات مخطط لها، أو جارية، أو تم الانتهاء منها وذلك في علاقة بمجموعة معينة من معايير التقييم ومقاييس الأداء¹⁵. والهدف من التقييم هو تحديد التقدم نحو النتائج والكفاءة والفعالية والتأثير والاستدامة. كما يوفر معلومات بإمكانها أن تحسن القرارات المتخذة من قبل المنفذين وواضعي السياسات والموولين.

يساعد تقييم ومراجعة خطة العمل الوطنية على الإجابة على الأسئلة التالية، على سبيل المثال:

1. ما هو التقدم المحرز نحو تحقيق أهداف خطة العمل الوطنية؟ ما هي الإنجازات والتحديات التي لا تزال قائمة؟

2. ماهي وأين هي الثغرات المترتبة عن عدم تحقيق أهداف خطة العمل الوطنية؟

3. ما هي التعديلات التي ينبغي إدخالها على خطة العمل الوطنية لمعالجة الثغرات ولكي تعكس البيئة الدولية المتغيرة فيما يتعلق بالنساء والفتيات في حالات الصراع؟

4. كيف يمكن لإدارات الشركة لخطة العمل الوطنية أن تحدد الإجراءات بشكل أفضل وأن تخطط وتنفذ من أجل تحقيق النتائج، وأن تتبع وترصد وتنجز تقارير عن الإجراءات والمؤشرات؟

5. كيف يمكن تحسين خطة العمل الوطنية لتكون بمثابة دليل للتخطيط والإدارة والرصد والإبلاغ حول المرأة والسلام والأنشطة الأمنية؟

يساعد التقييم على تحديد قيمة أو أهمية نشاط أو سياسة أو برنامج ما، ويمكن أن يشمل تقديرا لجودة التخطيط وعمليات التنفيذ. في حالات معينة وحيث يصعب قياس النتائج، قد تركز التقييمات كليا على الأسئلة المتعلقة بسير العملية. كما تبني دراسات التقييم وبحوث الأداء أيضا المعرفة والقدرة التنظيميتين، ويمكن أن توفر للعامه معلومات عن تأثير مشروع أو سياسة ما. ويمكن أن تستخدم كدليل وبرهان المساءلة للشركاء الآخرين، مثل الوكالات المانحة أو المنظمات الخارجية. وبالإضافة إلى ذلك، من خلال إتاحة الفرصة للوقوف والتأمل في الاستراتيجيات والنتائج، يساعد التقييم على تعزيز الحوار بين الشركاء المنفذين¹⁶.

أنواع التقييمات

أثناء الإعداد لتقييم خطة العمل الوطنية الخاصة بك، من الضروري تحديد الشركاء المنفذين والنظر في كيفية إشراكهم في العملية.

يجب الأخذ بعين الاعتبار سؤالين رئيسيين: (1) من المسؤول عن صياغة أسئلة التقييم و (2) من المسؤول عن تصميم وتنفيذ عملية التقييم وتحديد الأهداف القابلة للتحقيق المطابقة¹⁷.

- بناء على الإجابات على هذه الأسئلة، فإن التقييم سيتبع واحدا من هذه النماذج :
- التقييم الخارجي
 - التقييم الداخلي
 - التقييم التشاركي

يتم إجراء التقييم الخارجي لخطة العمل الوطنية من قبل أشخاص خارجين عن المنظمة المنفذة أو البرنامج أو السياسة، وذلك في غياب مصالح لهم في النتائج. أما التقييم الداخلي فيدار من قبل شخص ذو صلة تنظيمية بالبرنامج أو السياسة. وعلى الرغم من أن للمقيمين الداخليين فهم أعمق لسياق خطة العمل الوطنية وفي وضع أفضل لتسهيل استخدام التقييم وتبادل المعلومات داخل الوكالات المنفذة، فقد يفتقرون إلى المصداقية إزاء الجماهير الخارجية، مما قد يعيق تماما الغرض من المساءلة. تتطلب كل من التقييمات الداخلية والخارجية أنواعا مختلفة من الموارد. فالتقييم الخارجي يتطلب المزيد من الإعتمادات المالية أما التقييم الداخلي فيحتاج إلى مزيد من القدرات البشرية و إلى الالتزام بمزيد من الوقت.

في عمليات التقييم التشاركية، يلعب المقيمون دور المسير أو الموجه لمساعدة الشركاء المنفذين في تقييم قيمة البرنامج أو السياسة. يعد تطوير فهم مشترك بين الشركاء حول نتائج وطرق التنفيذ شرضا مسبقا لهذا النوع من التقييم، كما هو الشأن بالنسبة للمنهجية التشاركية في تصميم وتقديم الأنشطة والخدمات

هناك مناهج مختلفة للتقييم يتم استخدامها لرد المناسب على أنواع مختلفة من الأسئلة. يجب على المنفذين ومديري التقييم، وغيرهم من الشركاء العمل معا لتحديد أنواع المعلومات المحتاجة حول تنفيذ خطة العمل الوطنية. بمجرد تحديد ما تود معرفته عن تنفيذ خطة العمل الوطنية وسيرها ونتائجها والدروس المستفادة منها فستصبح قادرا على اختيار المنهجية المناسبة. يقوم الجدول التالي بسرذ أنواع التقييم الأكثر شيوعا

الشكل 6: أنواع التقييم المتعارف عليها

نوع التقييم	ماهية التقييم	أهمية التقييم	إستعمال التقييم
التقييم التكويني	يحدد نقاط القوة والضعف في السياسة قبل بدء التنفيذ. والغرض من ذلك هو زيادة فرص نجاحها.	يسمح بإجراء التغييرات قبل البدء في التنفيذ الكامل ويزيد من فرص نجاح السياسة.	أخل وضع سياسة جديدة؛ عندما يتم مراجعة هذه السياسات أو استخدامها في وضع جديد.
تقييم سير العملية	يوثق و يقيس العمليات والمهام المتصلة بتنفيذ برنامج أو سياسة ما.	يوفر أدوات لمراقبة جودة التنفيذ، وهذا أمر حيوي لتحقيق أقصى قدر من الفوائد المرجوة وإثبات فعالية الإستراتيجية.	من بداية التنفيذ؛ أثناء التنفيذ.
التقييم السريع	يقدم معلومات آنية في الوقت المناسب وبتكلفة أقل باستخدام المناهج النوعية والكمية ولكن بطريقة أقل تنظيما.	يسمح بالتقييم ورفع التقارير بشكل سريع وأنى كما يوفر لصناع القرار تأثيرات تفاعلية/تغذية استرجاعية فورية على سير مشروع أو برنامج أو سياسة ما.	عندما تكون المعلومات الوصفية كافية لصناع القرار؛ الغرض الرئيسي من الدراسة هو توليد الاقتراحات والتوصيات؛ أو عندما يتوجب تفسير البيانات الكمية المتاحة.
التقييم التلخيصي أو التقييم القائم على الحصائل	يحدد مدى تحقق الحصائل و يهدف إلى توفير المعلومات حول قيمة سياسة ما.	يشير إلى فعالية السياسة في تحقيق أهدافها.	في المرحلة النهائية لسياسة ما (أو أثناء الإنشاء من مرحلة من مراحل البرنامج أو السياسة).
التقييم الاقتصادي	يقيس مدى نجاعة الموارد المخصصة لتحقيق أقصى قدر من التأثير ويرشد باستعمالها الأمثل.	يوفر للمدراء والممولين وسيلة لتقييم الآثار المتعلقة بالتكاليف.	في مرحلة التخطيط، باستخدام تقديرات التكلفة، أو أثناء الشروع في البرنامج، باستخدام التكاليف الفعلية.
التقييم القائم على التأثير	يحاول التعرف على التغييرات الطارئة وأسبابها ويشير إلى التأثير النهائي (على المدى البعيد) و إلى آثار الحصائل على المدى المتوسط	يوفر الأدلة لاستخدامها في السياسات والتمويل والقرارات المستقبلية المبرمجة.	أخل تشغيل/تفعيل السياسة القائمة على مدى فترات مناسبة؛ في نهاية برنامج ما.

18 المرجع نفسه.

19 جورج و زول زوسيك Gorgens and Zall Zusek. تشغيل أنظمة الرصد و التقييم. البنك الدولي، واشنطن العاصمة: 2009. "ليل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لتخطيط، و مراقبة و تقييم نتائج عملية " برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2009؛ مولند و شيل " نظرة إلى الورا، الغني قنما. دليل التقييم سينا ". سيدا، ستوكهولم: 2004؛ مقنن من كوسيك، جودي وراي رست Kusek, Jody and Ray Rist. دليل لمراعي التنمية؛ عشر خطوات لنظام رصد و تقييم قائم على النتائج البنك الدولي، واشنطن العاصمة 2004: DC.

20 (أ) إعراف مقالات مع مصادر المعلومات الرئيسية؛ (ب) إجراء مجموعات النقاشات البورية؛ (ج) إجراء مقالات مع أفراد المجتمع؛ (و) الملاحظة المباشرة المهيكله؛ و (هـ) الدراسات الاستقصائية.

15 تعريف مقنن من منظمة التعاون وائمية، "معجم المصطلحات الرئيسية في التقييم والإدارة الفعلة على النتائج، لجنة المساعدة الإنمائية (DAC)، باريس، فرنسا، 2002.

Molund, Stefan and Göran Schill 16، مولاند، ستيفان وغوران شيل " نظرة إلى الورا، الغني قنما . دليل التقييم سينا "، ستوكهولم : 2004.

17 المرجع نفسه.

يمكن الإبلاغ بالنتائج من :

تحسين البرامج ذات الأداء الضعيف وتعزيز البرامج ذات الأداء الجيد.	حشد الدعم الشعبي لخطّة العمل الوطنية محلياً ودولياً.	جذب الاستثمارات المالية وإلهام الجيل القادم من خطط العمل الوطنية ذات التأثير العالي.
--	--	--

كلمة الختّم

قد يبدو وضع خطة للرصد والتقييم لخطط العمل الوطنية مهمة شاقة. فمن المؤكد قياس تأثير الاستراتيجيات البعيدة المدى والمعقدة ليس بالأمر الهين. ومع صعوبتها، فهذه المهمة ليست بالمستحيلة، ولها أهمية حيوية لمستقبل القرار 1325 الذي نعمل معاً، كيد واحدة، لدعم وإحراز رصد وتقييم أقوى لخطط العمل الوطنية.

وتحقيقاً لهذه الغاية، فإننا نأمل أن يكون هذا الدليل قد أثبت فائدته في إنجاح عملك ونحن نريد حقاً الإستماع لتجربتك في استخدامه، وإلى إقتراحاتكم لتحسينه، كما نود الإستماع إلى أسئلتكم و إلى أي معلومات أخرى ترغبون التعبير عنها حول هذا الدليل.

وباستخدام الممارسات الفعالة للرصد والتقييم لإظهار قيمة هذا العمل، سنكون قد بنينا التزاماً أقوى إزاء خطط العمل الوطنية وكذلك تجاه إدماج المرأة والسلام والأمن.

ما عملية رصد تنفيذ خطط العمل الوطنية إلا وسيلة لتحقيق غاية معينة: فالبيانات توفر المعلومات اللازمة لمساعدتك على حل تحديات التنفيذ وتحسين ممارساته. وهذه يتطلب الجمع المستمر للبيانات وتحليلها، وإعداد تقارير عنها. غير أنه إذا لم تستخدم هذه البيانات والتقارير فإنها تبقى بلا فائدة تذكر. وتظهر قيمة نظام الرصد والتقييم جلياً عندما يتم نشر نتائجها وتوظيفها بشكل منهجي من قبل المنفذين. ويتم تعميم هذه الممارسة حين تتوفر الرغبة والقدرة لدى المؤسسة وتسمح بذلك ثقافتها وسياساتها وطبيعتها عمليات صنع القرار. بفضل قيادة قوية، ستتمكن من فلح بيئة تنظيمية ملائمة حيث يصبح الاعتماد على البيانات لاتخاذ القرارات اللازمة وتبادل المعلومات والتخطيط الاستراتيجي عادة داخل المؤسسة.

يمكن تأمل و دراسة البيانات من تسهيل اتخاذ القرارات بطرق متعددة. فدعوة الجهات الفاعلة الأخرى مثل منظمات المجتمع المدني للنظر في النتائج سيوفر لك وجهات نظر مختلفة ومزيداً من الإيضاحات بشأن تنفيذ خطة العمل الوطنية. في القسمين 1 و 6 من هذا الدليل، نعرض العديد من الطرق التي تساعد فيها البيانات المؤسسات على تحسين السياسات والبرامج وتحديد الحلول للتحديات التي تواجهها خلال سير العملية.

أما عندما يتم تبادل البيانات مع الأطراف الخارجية فذلك يساعد أيضاً على :

- خلق فهم مشترك للقضايا والنجاحات، وكذلك تعزيز التعاون مع الشركاء.
- عرض إنجازات بلدكم والممارسات الناجحة.
- حشد الدعم الشعبي لخطة العمل الوطنية محلياً ودولياً.

يعد التواصل الفعال عنصراً حاسماً في تنفيذ خطة العمل الوطنية؛ أما نشر النتائج فيساعد على ضمان الشفافية وتعزيز التعاون وجذب الاستثمارات المالية. وحتى يكون التواصل فعالاً، فإن المنفذين في حاجة إلى تحديد (1) الجمهور المستهدف و(2) أهداف التواصل. ويمكن إجراء تحليل أصحاب المصالح المساعدة على ضمان نجاح استراتيجية التواصل الخاصة بك.

تساعد ملائمة طبيعة ومحتوى المعلومات المنتجة مع احتياجات المستخدمين النهائيين على تسهيل الوصول إليها واستخدامها. فالمعلومات المُستهدفة للرأي العام حول نتائج تنفيذ خطة العمل الوطنية بعد السنة الأولى، على سبيل المثال، قد تتضمن لمحة عامة أو المعالم البارزة لتقييم أو تقرير فني، والتي يمكن نشرها بسهولة عبر وسائل الإعلام (المطبوعة والصوتية والمرئية، و/أو وسائل التواصل الاجتماعي). أما التقارير التي ترفع للمانحين والبلدان الشريكة فتكون بالطبع تقنية وأكثر تفصيلاً، كما تسلط الضوء على المعلومات الاستراتيجية ذات الصلة. ويستحب عرض الملف الشخصي للجمهور المستهدف وكذلك منتجات التواصل المحتملة في خطة رصد وتقييم خطة العمل الوطنية (لمزيد من التفاصيل انظر إلى الجزء الثاني، القسم 5).

باستخدام البيانات الآتية من نظام الرصد والتقييم نختم دورة الرصد والتقييم: فهي تغذي تصميم وتخطيط الجولة الموالية من التنفيذ. تساعد العناصر والعمليات الموصوفة في هذا الدليل على بناء نظام رصد وتقييم مستدام وناجح، مما يتيح لك إمكانية التحسين المستمر لخطة العمل الوطنية الخاصة بك أو تعديلها، بما يساعد على استقاء أدلة نتائجها وتأثيرها، وهذا سيكون مصدر إلهام للجيل القادم من خطط العمل الوطنية العالية التأثير. تتبادل العديد من البلدان التقارير المرئية فيما بينها، ونذكر هنا على سبيل المثال لا الحصر كل من كندا والكويت ديفوار وفنلندا والنيبال.

مثال البلد المتخيل

نشر النتائج

تود لجنة التنسيق لخطة العمل الوطنية التأكد أن للعامة نفس الدرجة من الإهتمام كما هو للحكومة في إنجاز خطة العمل الوطنية. ولتحقيق هذه الغاية، أدرجت خطة العمل الوطنية حملة للتوعية العامة كمنشآت من أنشطة الخطة. وقد التزمت اللجنة برفع التقارير حول التقدم المحرز إلى الجمعية الوطنية (جمع البيانات وتحليلها باستخدام أدوات الرصد والتقييم، الموضحة في هذا الدليل). كما التزمت اللجنة بإبلاغ النتائج لعامة الشعب سنوياً عبر البوابة الإلكترونية وعبر التقارير السنوية

تعريف المصطلحات الرئيسية

بناء القدرات

التدريب الموجه لتحسين معرفة ومهارات الأطراف المعنية من أجل التنفيذ الفعال لاستراتيجية أو سياسة أو برنامج ما.

ثقافة الإدماج

بيئة تأخذ بعين الاعتبار التمييز بين أدوار النساء والرجال والآثار المترتبة عن ذلك، و تجعل مساهمة ومشاركة كلا الطرفين أولوية في هيكلها الاجتماعية والسياسية.

النوع الاجتماعي

الصفات الاجتماعية والفرص المرتبطة بكون الإنسان ذكراً أو أنثى، والعلاقات بين النساء والرجال والفتيات والفتيان. شيدت هذه العناصر اجتماعياً وفي سياق وزمن محددين. وكثيراً ما يستخدم النوع كعدسة لفهم أفضل للاختلافات والفوارق القائمة بين الأفراد والجماعات في المجتمع²².

دمج النوع الاجتماعي

استراتيجية لضمان أن المنظور النوعي والانتباه إلى هدف المساواة بين الجنسين هي محور أي نشاط مخطط له (على سبيل المثال وضع السياسات والبحوث، الدعوة/الحوار؛ التشريع؛ تخصيص الموارد، والتخطيط، والتنفيذ، ورصد البرامج والمشاريع).

التمييز القائم على النوع الاجتماعي

المعاملة الغير عادلة أو الغير متكافئة تجاه فرد أو جماعة ما فقط على أساس النوع (ذكراً أو أنثى).

خطة عمل وطنية عالية التأثير

خطة عمل وطنية ناتجة عن عملية إدماج تنص على المشاركة الكاملة والفعالة للنساء في العمليات والقرارات المتعلقة بالأمن. لديها جداول زمنية وآليات للمساءلة العامة. وتحفظ التمويل الأولي. خطط العمل الوطنية ذات التأثير العالي لديها القدرة على إخضاع الحكومات والمؤسسات المتعددة الأطراف، والمجتمع المدني لتطوير سياسة منسقة وقابلة للتنفيذ، وتحقيق نتائج مستدامة.

الأمن الإنساني

مقاربة للأمن محوراً الإنسان تركز على السلامة اليومية للسكان من خلال تحسين الخدمات العامة والبرامج لمكافحة الفقر. وتعالج القضايا الرئيسية، مثل الصحة والبيئة والاقتصاد والمجتمع والتعليم في مجموعة اجتماعية. الأمن الإنساني لا يحمي فقط بل يقوم بتمكين الناس والمجتمعات كوسائل للأمن في حد ذاتهم. من خلال التركيز على الفرد، يهتم نموذج الأمن الإنساني بأمن كل من الرجال والنساء على حد سواء²⁴.

التأثير

الآثار البعيدة المدى (إيجابية أو سلبية، مقصودة أم لا) على الأطراف المعنية أو المؤسسات أو البيئة، و الناتجة عن نشاط أو برنامج أو مشروع ما²⁵.

مؤشر (كمي أو نوعي)

المتغيرات الكمية أو النوعية التي توفر أداة بسيطة ومؤثقة بها لقياس الإنجاز، و تعكس التغييرات المتصلة بتدخل ما و تساعد في تقييم أداء منظمة ما ضد الحصائل المعلنة²⁶.

المدخل

الموارد المالية و البشرية و المادية اللازمة لتنفيذ سياسة أو خطة ما.

حصائل (المخرجات) المدى المتوسط

نتائج المدى المتوسط الناتجة من المخرجات على المستفيدين؛ نتائج منتصف الطريق لسياسة أو خطة ما خلال عملية التنفيذ و التي تعتبر ضرورية و كافية لتحقيق الحصائل النهائية

خطة الرصد و التقييم

توثق خطة الرصد و التقييم جميع جوانب نظام الرصد و التقييم. تعد خطة الرصد و التقييم وثيقة سرد شاملة عن جميع أنشطة الرصد و التقييم، كما تحدد أسئلة الرصد و التقييم الرئيسية التي ينبغي معالجتها؛ ما هي المؤشرات التي سيتم قياسها؛ كيف و كم و من أين البدء؛ فضلاً عن مؤشر البيانات التي سيتم جمعها بما في ذلك خطوط الأساس و الأهداف و الفرضيات؛ كيف سيتم تحليل و تفسير المعطيات؛ كيف و كم مرة سيتم صياغة و توزيع التقارير على المؤشرات؛ و كيف ستعمل المكونات الأثنا عشر لنظام الرصد و التقييم²⁷.

نظام الرصد و التقييم

القدرات البشرية، جمع البيانات، إعداد التقارير، و إجراءات التقييم و التكنولوجيا المستعملة التي تتفاعل لتوفير المعلومات في الوقت المناسب لمنفذ مشروع أو برنامج أو سياسة ما.

المخرجات

الأهداف القابلة للتحقيق؛ المنتجات أو البضائع أو الخدمات الناتجة عن برنامج أو سياسة ما. وبالتالي فالمخرجات تتعلق بإكمال (بدلاً من سير) الأنشطة وهي نوعية النتيجة التي تتيج للمدراء درجة عالية من التأثير²⁸.

الحصيلة

هي التغييرات الفعلية أو المقصودة خلال ظروف التطور التي تسعى السياسة أو البرنامج إلى دعمه²⁹. تصف الحصيلة التغيير في الظروف بين إكمال المخرجات و تحقيق الأثر المرغوب فيه.

النتائج

هي التغييرات في وضع أو شروط ناتجة عن العلاقة بين السبب و النتيجة. هناك ثلاثة أنواع لهذه التغييرات (إيجابية أو سلبية، مقصودة أو غير مقصودة) التي يمكن أن تتدخل في سير العملية؛ المخرجات، الحصائل، الآثار³⁰.

التدبير القائم على النتائج

نوع من أنواع استراتيجيات الإدارة الذي يركز على الأداء و على تحقيق المخرجات و الحصائل (المخرجات النهائية) و الآثار³¹.

سلسلة النتائج

التسلسل السببي لتداخل ما، والذي ينص على التسلسل اللازم لتحقيق الأهداف المرجوة بدءاً من المدخلات³².

تحليل أصحاب المصلحة

فحص جميع الجهات الفاعلة المعنية التي يحتمل أن تشارك في أو أن تتأثر بتطبيق سياسة أو برنامج ما. يولي هذا التحليل اهتماماً خاصاً لمنهجية و جريان التواصل بين الجهات الفاعلة.

الهدف

يحدد قيمة معينة لمؤشر ما و التي يتعين إنجازها خلال أجل محدد.

27 برسبان، كريت و ديورا ريك Peersman, Greet and Deborah Rugg. "المصطلحات الأساسية وإطار للرصد و التقييم". برنامج الأمم المتحدة المشترك لآسياس الرصد و التقييم. جنيف: 2010.

28 مصطلحات من OECD/DAC، مسرد المصطلحات الرئيسية في التقييم و الإدارة المستندة للنتائج، و الطبعة الأولى من كتاب مرجعي حول الممارسات الناشئة في MfDR.

29 برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. كتيب عن التخطيط و الرصد و تقييم نتائج التنمية. 2009.

30 كويمليت باتريك Gremillet, Patrick. "التعبير القائم على النتائج". عرض برنامج الأمم المتحدة الإنمائي خلال ندوة بالمركز الجوي لبراتسلا Bratslava Regional Center. غشت 2011.

31 نفس المرجع

32 مجموعة الأمم المتحدة للتنمية: "لليل الإدارة الفعالة على النتائج: تعزيز مواءمة الإدارة الفعالة على النتائج لتحسين نتائج التنمية" التي يقددها فريق المهلوسة و الإدارة الفعالة على النتائج، و الفريق العامل بمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية

2010: RBM/Accountability team, UNDG WGPI

22 هيئة الأمم المتحدة للمرأة، مكتب المستشار الخاص بقضايا النوع الاجتماعي و البويض بالمرأة: "المفاهيم و التعريف".

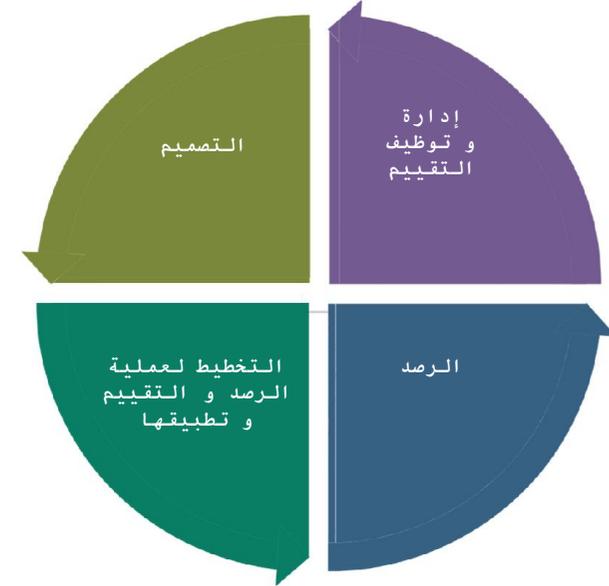
23 نفس المرجع

24 حق، ك. ند. "Hak, K. "الأمن الإنساني للمرأة". (محرر)، عولم متبادعة: الأمن الإنساني و الحكمة العالمية. لندن، دار النشر I.B. Tauris، ص. 96.

25 جورج ج و زول زوسيك Gorgens and Zall Zusek. تشغيل أنظمة الرصد و التقييم. البنك الدولي، واشنطن العاصمة: 2009.

26 مقبس من كوسيك، جودي وراي ريسست Kusek, Jody and Ray Rist ريسست. دليل الممارسي للتنمية: عشر خطوات لنظام رصد و تقييم قائم على النتائج. البنك الدولي، واشنطن العاصمة. 2004

مراحل عملية الرصد و التقييم هي: (أ) التصميم، (ب) التخطيط لعملية الرصد و التقييم و تطبيقها، (د) الرصد، (ج) إدارة و توظيف التقييم. يجب على المراحل أن تبنى على بعضها البعض، و أن تكرر عند الضرورة، و أن تعزز التنفيذ الناجح للخطة. و ينبغي التخطيط لكل مرحلة من مراحل هذه الدورة، عبر مشاورات واسعة مع الشركاء و المستفيدين و ذلك لضمان أن تقييم خطة العمل الوطنية ينجح عنه جمع معلومات ذات معنى و ذات صلة. و يؤدي التخطيط الشمولي للرصد و التقييم إلى نظام أقوى، و يزيد من شفافية العملية.



الشكل 6: المراحل الرئيسية لنظام رصد و تقييم قائم على النتائج لتقييم تنفيذ خطط العمل الوطنية

خلال مرحلة التصميم، ينبغي على المنفذين أن يحددوا الرؤية و الهدف الشمولي لخطة العمل الوطنية و إجراء تحليل المسألة (القضية) و تقييم للاحتياجات (للمساعدة في تحديد الأسباب الجذرية و تحديد القضايا ذات الأولوية لخطة العمل الوطنية) و إنشاء إطار للخطة يحدد النتائج و الأنشطة اللازمة للوصول إلى النتائج المرجوة. (و سيتم تناول هذه النقطة بمزيد من التفصيل في الجزء الثاني، القسم 1 - 4)

أثناء التخطيط لعملية الرصد و التقييم و تطبيقها، قم بتحديد الأفراد الفاعلين (المالكين للكفاءات التقنية المناسبة)، و تأكد من وجود موارد كافية لتمويل عملية الرصد و التقييم، و قم بإنشاء الوثائق و الإجراءات اللازمة لمتابعة سير العملية. (و سيتم تناول هذه النقطة بمزيد من التفصيل في الجزء الثاني، القسم 5).

خلال مرحلة الرصد، ليس من المهم فقط جمع و تحليل المعطيات عن سير تنفيذ الخطة، و لكن أيضا تقديم تقارير عن التقدم المحرز إلى كل من الجهات الفاعلة الداخلية و الخارجية. لمزيد من المعلومات، يرجى الاطلاع على القسم 7.

خلال مرحلة إدارة و توظيف التقييم، ادرس إمكانية الاستعانة بمقيمين مستقلين (داخليين أو خارجيين لإجراء مراجعة دورية أو نهائية لعملية تفعيل خطة العمل الوطنية). يمكن دمج نتائج التقييم مع تخطيط و تصميم المرحلة المقبلة من خطة العمل الوطنية. على سبيل المثال، يمكن للمعطيات الإفاداة بمراجعة أو وضع خطة عمل وطنية جديدة، أو يخلق خطة عمل وطنية للتوطين، استراتيجية سد الجسور (مرحلية) أو أي استراتيجية أخرى ذات صلة. (لمزيد من المعلومات حول مجموعة متنوعة من نماذج خطط العمل الوطنية و السياسات المشابهة، يرجى النظر في الجزء الثاني، الشكل 1؛ لمناقشة أكثر تفصيل للتقييم، يرجى النظر في الجزء الثاني، قسم 6).

بالإضافة إلى قراري مجلس الأمن 1325 و 2122، هناك العديد من الاتفاقيات الدولية و الأطر التوجيهية التي تستدعي وضع استراتيجيات لمعالجة الديناميات بين الجنسين في مناطق النزاع المسلح، فضلا عن غيرها من أنظمة المراقبة و التقييم ذات الصلة. يواصل مجلس الأمن للأمم المتحدة من خلال سلسلة قرارات التأكيد على الاحتياجات الخاصة للنساء و الرجال و الفتيات و الفتيات. و تعزز كل هذه القرارات مجتمعة الاعتراف الدولي بالحاجة إلى اتخاذ الإجراءات الضرورية و أهمية تنفيذ تقنيات الرصد و التقييم التي تقوم بتتبع التقدم المحرز في هذا المجال على الصعيد الدولي.

قرار مجلس الأمن رقم 1820 (2008): "يطلب بوقف العنف الجنسي ضد المدنيين في الصراعات المسلحة.³³

قرار مجلس الأمن رقم 1882 (2009): يلزم إبلاغ الأمين العام للأمم المتحدة بالأطراف التي تمارس العنف الجنسي على الأطفال في مناطق الصراع المسلح.³⁴

قرار مجلس الأمن رقم 1888 (2009): يطلب الدول بتقديم تقارير سنوية عن مرتكبي العنف الجنسي. و بالإضافة إلى ذلك، فإنه يطلب من الأمين العام للأمم المتحدة العمل على اتخاذ الإجراءات اللازمة للرصد و التتبع الفعال للجهود الدولية المتخذة لوضع حد للعنف الجنسي ضد النساء و الأطفال في الصراعات.³⁵

قرار مجلس الأمن رقم 1889 (2009): "يحث الدول الأعضاء على ضمان تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع قطاعات و عمليات بناء السلام و الإنتعاش بعد انتهاء الصراع.³⁶ و لتفعيل هذا الهدف، فإن القرار يشجع قوات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة على تعبئة الموارد اللازمة لتعزيز المساواة بين الجنسين و تمكين المرأة. كما يطلب هذه القوات بضممان شفافية عملية تخصيص هذه الأموال و التتبع الدقيق لصفها. وأخيرا، يدعو الأمين العام إلى وضع مجموعة من المؤشرات لتتبع التقدم المحرز على الصعيد الدولي للمضي قدما بقرار مجلس الأمن رقم 1325.

قرار مجلس الأمن رقم 2106 (2013): يعترف بالحاجة إلى جمع المزيد من البيانات و أدلة التأثير لغرض تعزيز المساواة بين الجنسين و تمكين المرأة في جهود بناء السلام و حل النزاعات. كما يدعو لمزيد من الرصد و التحليل الممنهجين و إلى الإبلاغ بالإجراءات المتخذة لوضع حد للعنف الجنسي.

وعلاوة على ذلك، هناك مبادئ توجيهية دولية لتعزيز المساواة بين الجنسين و تمكين المرأة، و التي يتعدى نطاقها المناطق المتضررة من الصراع.

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) (CIDAW): اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام 1979، وهي اتفاقية تطالب البلدان المصادقة عليها بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. صادقت 187 دولة على الاتفاقية لحد الآن و كلها ملزمة ببندوها و تعهداتها. و يتعين على الدول أن تقدم تقاريرها كل أربع سنوات إلى الأمين العام للأمم المتحدة لتتبع جهود التنفيذ. ووفقا لبرنامج المرأة للسلام، فالكثير من متطلبات سيداو تتماشى مع أجندة النساء و السلام و الأمن، نذكر منها³⁷:

- المطالبة بمشاركة المرأة في صنع القرار على جميع المستويات.
- رفض العنف ضد النساء.
- المساواة بين النساء و الرجال من خلال سيادة القانون.
- حماية النساء و الفتيات من خلال سيادة القانون.
- مطالبة قوات و أنظمة الأمن بحماية النساء و الفتيات من العنف القائم على نوع الجنس.
- الاعتراف بالعبء الخاص للتمييز المنهجي.
- التأكد من أن تجارب المرأة و احتياجاتها و وجهات نظرها مدرجة في القرارات السياسية و القانونية و الاجتماعية التي تحدد تحقيق سلام عادل و دائم.

الأهداف الإنمائية للألفية للأمم المتحدة: في عام 2000، اعتمدت الأمم المتحدة إعلان الألفية الهادف للحد من الفقر المدقع في جميع أنحاء العالم بحلول عام 2015³⁸. وهناك مجموعة من ثمانية أهداف انبثقت عن هذا الإعلان، وكل واحدة منها مصحوبة بمؤشرات محددة لجمع البيانات عن التقدم المحرز. ثلاثة من هذه الأهداف تدعو للعمل نحو تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة³⁹.

- **الهدف 2:** كفالة تمكن الأطفال في كل مكان، سواء الذكور أو الإناث، من إتمام مرحلة التعليم الابتدائي، بحلول عام 2015.
- **الهدف 3:** هدف شامل للمساواة بين الجنسين، ويشمل المساواة في التعليم، والمشاركة السياسية، والتمكين الاقتصادي. يهدف إلى إزالة التفاوت بين الجنسين في التعليم الابتدائي والثانوي ويفضل أن يكون ذلك بحلول عام 2005، وبالنسبة لجميع مراحل التعليم في موعد لا يتجاوز عام 2015.
- **الهدف 5:** (مكون فرعي) تعميم إتاحة خدمات الصحة الإنجابية. و يعد عدم كفاية التمويل لتنظيم الأسرة فشلا كبيرا في الإلتزام بتحسين الصحة الإنجابية للمرأة
- المؤشرات ذات الصلة:

3.1 نسبة البنات إلى البنين في التعليم الابتدائي والثانوي، والجامعي.

3.2 حصة النساء من الوظائف ذات الأجر في القطاعات غير الزراعية.

3.3 نسبة المقاعد التي تشغلها النساء في البرلمانات الوطنية.

إعلان باريس بشأن فعالية المعونة: في منتدى رفيع المستوى في مارس 2005، تم إصدار هذا الإعلان من طرف الوزراء المسؤولين عن تعزيز التنمية القادمين من البلدان المتقدمة والنامية وكذلك رؤساء المؤسسات الإنمائية الثنائية و المتعددة الأطراف وذلك بغرض تحسين فعالية المعونة. وتحدد الوثيقة استراتيجية لزيادة فعالية وشفافية المساعدات. ويحدد الإعلان خمسة عناصر أساسية لتحقيق هذا الهدف:

1. **الملكية:** تمارس البلدان الشريكة القيادة الفعالة على سياساتها واستراتيجياتها التنموية تقوم بتنسيق أنشطتها التنموية.
2. **التوافق:** يأخذ المانحون الاستراتيجيات و المؤسسات و الإجراءات التنموية الوطنية للبلدان الشريكة كقاعدة للدعم العام.
3. **المواءمة:** مواءمة الإجراءات المتعددة للمانحين وجعلها أكثر شفافية ونجاعة
4. **الإدارة من أجل تحقيق النتائج:** إدارة الموارد وتحسين عملية صنع القرار من أجل تحقيق النتائج.
5. **المساءلة المتبادلة:** يتقاسم المانحون والشركاء المسؤولة عن نتائج التنمية.

ويتضمن الإعلان نظام رصد لتتبع مدى فعالية المساعدات وضمن أن لكل من هذه العناصر الخمس الأولوية في سياسات وبرامج التنمية.

برنامج عمل أكرا: في عام 2008، تم تطوير برنامج عمل أكرا لدفع عجلة التقدم نحو الأهداف التي وضعتها إعلان باريس بشأن فعالية المعونة الذي وضع قبل ثلاث سنوات. ويقر برنامج عمل أكرا أن هناك مساحة لتسريع التأثير بتزامن مع التقدم الجار. وقد استهدف البرنامج ثلاثة تحديات للتغلب عليها:

1. تحسين ملكية الدول لسياساتها وبرامجها التنموية؛
2. بناء شراكات أكثر فعالية وشمولية؛
3. تحقيق نتائج التنمية واستخدام تقنيات الرصد باستمرار لتتبع التقدم المحرز.

يعرض برنامج عمل أكرا الخطوات المحددة التي ينبغي اتخاذها لتعزيز كل من هذه التحديات الثلاثة. وتدعو الوثيقة إلى بلورة نظام رصد قوي وثابت من شأنه أن يؤدي إلى جمع البيانات ويبلغ عن الجهود المتواصلة.

وبالإضافة إلى هذه الإطارات الدولية، تبنت العديد من المنظمات الإقليمية أيضا استراتيجيات و خطط عمل لتعزيز قرار مجلس الأمن رقم 1325 (بالإضافة إلى إطارات أخرى ذات صلة). في ما يلي بعض الأمثلة الرئيسية:

خطة تعزيز المساواة بين الجنسين لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا (2004): في أعقاب إطلاق خطة العمل، قام مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان التابع لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا بتطوير استراتيجية للتنفيذ عام 2006 حددت فيها إجراءات تعزيز تنفيذ خطة العمل. وتركز الاستراتيجية على تطوير الدور القيادي للمرأة، وبناء التحالفات لتعزيز تكافؤ الفرص للمرأة في الحياة السياسية والعامية، وتعزيز التعاون بين المجتمع المدني والحكومة، ومنع العنف المنزلي، وتطوير الخبرات الوطنية في موضوع النوع الجنسي.

سياسة الاتحاد الأفريقي للمساواة بين الجنسين (2009): وفرت تفويضا وترافقت مع وضع خطة عمل شاملة، الغرض منها هو بلورة رؤية واضحة وتقديم التزامات لتوجيه عملية تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتمكين المرأة لتمكين من التأثير في السياسات والإجراءات والممارسات الهادفة إلى تسريع تحقيق المساواة بين الجنسين والعدالة بين الجنسين وعدم التمييز وحقوق الإنسان الأساسية في أفريقيا.

منظمة حلف شمال الأطلسي (2014): خطة عمل لمنظمة حلف شمال الأطلسي و مجلس الشراكة الأوروبية الأطلسية المعني بالمرأة والسلام والأمن. وتشمل المجالات الرئيسية للإدماج المنظور الجنساني في مجالات الحد من التسلح و بناء النزاهة والأطفال في الصراع المسلح، ومكافحة الإرهاب والاتجار بالبشر. وتمتد خطة العمل على مدى سنتين تنتهي في يونيو 2016.

38 إعلان باريس للفعالية باريس، فرنسا: باريس 2005

39 برنامج عمل أكرا، أكرا، غانا: ديسمبر 2008

ملاحظات		الهدف		خط الأساس		الكيان الموصى به لتحمل مسؤولية جمع البيانات	التصنيف	التعريف	النوع	منهجية القياس	#	الفئة
		التاريخ	القيمة	التاريخ	القيمة							
توجيهات												
التأثير: تحقيق السلام والأمن												
						(اختر أحدها فقط)	حسب فئة المؤشر	مؤشر ليجاتوم لقياس الازدهار هو تصنيف سنوي ل 142 دولة وضعه معهد ليجاتوم. ويستند هذا التصنيف على مجموعة متنوعة من العوامل بما في ذلك الثروة والنمو الاقتصادي، والصحة، والأمن، والتعليم. يقيس المؤشر بشكل سنوي التغير في درجة البلاد.	كمي	نتيجة مؤشر ليجاتوم لقياس الازدهار.	1	
						(اختر أحدها فقط)	حسب المؤشر	مؤشر السلام العالمي يقيس حالة السلام (الذي يعرف بغياب العنف الجسدي) في 162 بلدا. يستخدم المؤشر البيانات الكمية والنوعية لقياس مستويات السلام الداخلية والخارجية.	كمي	ترتيب مؤشر السلام العالمي.	2	
الحصيلة 1: مشاركة النساء الفعالة في عمليات السلام والأمن												
						(اختر أحدها فقط)	حسب القطاع ونوع عملية السلام	ويقيس المؤشر الموجودين خلال مفاوضات السلام الرسمية وغير الرسمية (بما في ذلك المسار 2) الذين يمثلون مختلف فئات المجتمع (النساء والأقليات والمعاقين، وما إلى ذلك.	كمي	تمثيلية أطراف مختلفة من جميع شرائح المجتمع خلال مفاوضات السلام الرسمية وغير الرسمية.	1.1	
						(اختر أحدها فقط)	يحدد فيما بعد	مؤشر يتتبع إلى أي مدى يدرج اتفاق السلام أو قانون الأرض (الدستور أو غيره) لمجموعة من الإجراءات والمواقف والافتراضات التي توفر الفرص وتخلق توقعات حول الرجال والنساء.	كمي	مستوى المساواة بين الجنسين في اتفاقات السلام / الدستور / قانون الأرض.	1.2	
						(اختر أحدها فقط)	يحدد فيما بعد معين للتحليل	مؤشر يتتبع من خلال مصفوفة القياس أو غيرها، التحليل النوعي لجودة التشريعات المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن. ويمكن أن تشمل المعايير آليات التنفيذ، والميزانية، وعملية بلورة التشريعات، الخ.		نوعية خطة العمل الوطنية أو غيرها من القوانين والسياسات التي تراعي النوع الاجتماعي.	1.3	
						(اختر أحدها فقط)	حسب نوع وموضوع التشريع	مؤشر يتتبع إلى أي مدى قد شاركت المرأة بنشاط نتيجة لإدماجها.	كمي	القوانين والسياسات والأطر التنظيمية المقترحة من قبل صانعي السياسة المتعلقة بالمرأة التي تم اعتمادها.	1.4	

ملاحظات	الهدف		خط الأساس		الكيان الموصى به لتحمل مسؤولية جمع البيانات	التصنيف	التعريف	النوع	منهجية القياس	#	الفئة
	التاريخ	القيمة	التاريخ	القيمة							
حاصل منتصف المدة 1.1: التشريعات والسياسات التي تسمح لمزيد من المشاركة											
					(اختر أحدها فقط)	لا ينطبق	ويقيس المؤشر ما إذا كان هناك قانون النوع الاجتماعي أو غيره من التشريعات المعمول بها لتنظيم مشاركة المرأة في الحكم والقطاع الأمني، وعمليات السلام والإغاثة والإنعاش.	نوعي	وجود قانون النوع الاجتماعي أو غيره من التشريعات التي تتناول مشاركة المرأة في عمليات السلام والأمن.	1.1.1	
					(اختر أحدها فقط)	المقترح أو المعتمد	يقيس المؤشر مدى تناسق التشريعات مع قانون النوع الاجتماعي لضمان تطبيقه على أرض الواقع.	كمي	عدد من التشريعات المنسجمة مع قانون النوع الجنسين، مع قانون المساواة بين الجنسين أو مع خطة العمل الوطنية.	1.1.2	الشاملة
					(اختر أحدها فقط)	حسب القطاع	مؤشر يتتبع عدد من التشريعات التي تنفذ إجراءات التمييز الإيجابي من أجل زيادة عدد النساء في الحكم والقطاع الأمني وعمليات السلام والإغاثة والإنعاش.	كمي	عدد قوانين الكوتا أو غيرها من التشريعات التي تتناول مشاركة المرأة في عمليات السلام والأمن.	1.1.3	
					(اختر أحدها فقط)	حسب الإدارة	مؤشر يتتبع عدد من السياسات و الوثائق الاستراتيجية الأخرى التي تقدم إرشادات بشأن إجراءات زيادة عدد النساء.	كمي	عدد التوجيهات السياسية الإستراتيجية ذات الصلة بالأمن القومي التي تتناول مشاركة المرأة في صنع القرار.	1.1.4	
					(اختر أحدها فقط)	يحدد فيما بعد	ويقيس المؤشر ما إذا كانت لجان الحقيقة والمصالحة أو مجالس السلام المحلية في المناطق المتضررة من الصراع تنتج قرارات رسمية ملزمة بشأن مشاركة المرأة في الحكم في البلاد وقطاع الأمن والإغاثة والإنعاش وعمليات السلام.	نوعي	مدى شمول لجن الحقيقة والمصالحة أو مجالس السلام المحلية أحكاما لمعالجة مشاركة النساء والفتيات.	1.1.5	
					(اختر أحدها فقط)	الموضوع/موضوع البند	مؤشر يتتبع نسبة الفقرات أو المقاطع في نص اتفاق السلام التي تنظم تحديدا دور المرأة في حكم البلاد، في قطاع الأمن والإغاثة والانتعاش، وفي عمليات السلام.	كمي	النسبة المئوية للبند الخاصة بشأن مشاركة المرأة في اتفاق السلام.	1.1.6	إضافات ذات الصلة بالصراع
					(اختر أحدها فقط)	حسب الموقع الجغرافي	ويقيس المؤشر عدد خطط العمل الوطنية (أو التشريعات والإستراتيجيات المشابهة) التي تغطي الدعم في البلدان الشريكة كجزء من استراتيجية السياسة الخارجية.	كمي	عدد خطط العمل الوطنية أو السياسات الوطنية الأخرى التي يُتدخل/ يُساقم فيها في البلدان الشريكة لتنفيذ قرارات مجلس الأمن على بشأن السلام والأمن النساء.	1.1.7	إضافات ذات الصلة بالمساعدات الأجنبية
					(اختر أحدها فقط)	حسب نوع الوثيقة	مؤشر يتتبع ما إذا كانت هناك وثائق سياسة تفرض اتمييز الإيجابي لزيادة عدد النساء في عمليات السلام والبعثات الإنسانية.	نوعي	وجود ونوع الآلية القانونية التي أنشئت لدعم مشاركة أكبر للمرأة في عمليات السلام والبعثات الإنسانية (الكوتا أو غيرها).	1.1.8	

ملاحظات	الهدف		خط الأساس		الكيان الموصى به لتحمل مسؤولية جمع البيانات	التصنيف	التعريف	النوع	منهجية القياس	#	الفئة
	التاريخ	القيمة	التاريخ	القيمة							
حصيلة منتصف المدة 1.2: للمرأة القدرة للمشاركة في الحكم / قطاع الأمن / عمليات السلام / الإغاثة والإنعاش											
					(اختر أحدها فقط)	حسب القطاع وموضوع المبادرة .	مؤشر يقيس عدد من المبادرات والسياسات التي صيغت من طرف النساء في مناصب تنفيذية أو تشريعية، بغض النظر عما إذا تم التصويت عنها أو عما إذا تم تنفيذها.	كمي	عدد المبادرات والسياسات التي صاغتها النساء في مواقع صنع القرار.	1.2.1	الشاملة
				(اختر أحدها فقط)	حسب الفئة العمرية، ونوع التدريب.	مؤشر يتتبع عدد النساء اللواتي أظهرن درجات أو معرفة أعلى بعد المشاركة في دورات تدريبية أو أورش عمل أخرى في مجال الوساطة وإدارة الصراع أو تقنيات مفاوضات السلام المعقدة من طرف منظمات المجتمع المدني أو الحكومة.	كمي	عدد النساء اللواتي أظهرن زيادة في مهارتهن في مجال تقنيات إدارة الصراع والوساطة ومفاوضات السلام، نتيجة التدريب الذي قدمته الحكومة أو المجتمع المدني.	1.2.2		
				(اختر أحدها فقط)	حسب مستوى صانع القرار، نتائج الاجتماع.	ويقيس المؤشر عدد النساء اللواتي خاطبن ممثلين المحليين والوطنيين لتعزيز عدد النساء في صنع القرار أو الدعوة للزيادة في ذلك.	كمي	عدد النساء اللواتي أخذن التزاما من ممثلين للدعوة لزيادة تمثيل المرأة وللمساواة بين الجنسين في صنع القرار على جميع المستويات الحكومية.	1.2.3		
				(اختر أحدها فقط)	حسب مستوى صانع القرار، نتائج الاجتماع.	ويقيس المؤشر عدد النساء اللواتي خاطبن ممثلين المحليين والوطنيين لتعزيز رفاهية النساء أو الدعوة لذلك.	كمي	عدد النساء اللواتي أخذن التزاما من ممثلين للدفاع عن قضايا الأمن الإنساني.	1.2.4		
				(اختر أحدها فقط)	الموقع الجغرافي، الفئة العمرية والمستوى التعليمي.	مؤشر يتتبع نسبة النساء (من إجمالي عدد السكان الإناث) اللواتي أخذن شكلا من أشكال العمل السياسي (كما حددها مسح القيم العالمي) في الأشهر الـ 12 الماضية .	كمي	نسبة النساء اللواتي شاركن في شكل من أشكال العمل السياسي في العام الأسبق .	1.2.5		
				(اختر أحدها فقط)	القطاع، النوع الاجتماعي، الفئة العمرية والرتبة.	مؤشر يقيس نسبة العاملين في القطاعات الحكومية الذين يتلقون تدريبا خاصا بشأن المرأة والسلام والأمن.	كمي	نسبة الذين تم تدريبهم على قرار مجلس الأمن 1325 من بين الموظفين في الأسلاك الدبلوماسية والمدنية والعسكرية وقوات الأمن المشاركة في عمليات حفظ السلام و في بعثات الأمن الإقليمية.	1.2.6	إضافات ذات الصلة بالمساعدات الأجنبية	
				(اختر أحدها فقط)	يحدد فيما بعد.	مؤشر يقيس عدد ونوع القضايا التي تثيرها و تدعو إليها الممثلات أثناء مفاوضات عملية السلام الرسمية و غير الرسمية .	كمي/ نوعي	عدد ونوع القضايا التي عرضتها العضوات المشاركات في مفاوضات السلام .	1.2.7	إضافات ذات الصلة بالصراع	
				(اختر أحدها فقط)	يحدد فيما بعد.	ويقيس المؤشر عدد النساء اللواتي ينادين لتمثيل ممثلين عن أطياف مختلفة من المجتمع في مفاوضات عملية السلام الرسمية و غير الرسمية.	كمي	عدد النساء الداعيات لجعل عملية السلام أكثر شمولا و إدماجا .	1.2.8		

ملاحظات	الهدف		خط الأساس		الكيان الموصى به لتحمل مسؤولية جمع البيانات	التصنيف	التعريف	النوع	منهجية القياس	#	الفئة
	التاريخ	القيمة	التاريخ	القيمة							
حصيلة منتصف المدة 1.3: تم تعزيز تمثيلية المرأة في الحكم / قطاع الأمن / عمليات السلام / الإغاثة والإنعاش											
					(اختر أحدها فقط)		ويقيس المؤشر نسبة النساء مقارنة بالرجال في الهيئات التشريعية في البلاد (البرلمان، والتجمع، أو غيرها).	كمي	نسبة النساء في المناصب التشريعية.	1.3.1	الشاملة
					(اختر أحدها فقط)	حسب الوزارة، حسب الفئة العمرية.	مؤشر يتتبع نسبة النساء في الحكومة، ولا سيما على رأس الوزارات والدواوين.	كمي	نسبة النساء في مناصب صنع القرار التنفيذية في الحكومة.	1.3.2	
					(اختر أحدها فقط)	حسب القطاع والفئة العمرية والرتبة.	ويقيس المؤشر نسبة النساء مقارنة بالرجال في عمليات الشرطة والجيش ودعم السلام (في صفوف المدنيين والقوات النظامية).	كمي	نسبة النساء في الهياكل الأمنية.	1.3.3	
					(اختر أحدها فقط)	نسبة النساء في الهياكل حسب الموقع الجغرافي، الرتبة، والفئة العمرية.	مؤشر يقيس نسبة النساء في السلطة القضائية في البلاد (قضاة المحكمة العليا والقضاة، وما إلى ذلك).	كمي	نسبة النساء في السلك القضائي.	1.3.4	
					(اختر أحدها فقط)	حسب الموقع الجغرافي، ونوع المهمة، والرتبة.	ويقيس المؤشر نسبة النساء مقارنة بالرجال الذين في البعثات الدبلوماسية والقنصلية أو العسكرية لدى الدول الأخرى.	كمي	نسبة النساء في البعثات الدبلوماسية والقنصلية أو العسكرية.	1.3.5	
					(اختر أحدها فقط)	يحدد فيما بعد.	ويقيس المؤشر نسبة النساء المشاركات في الوفود إلى المنظمات الدولية أو الإقليمية المسؤولة عن القضايا الأمنية.	كمي	نسبة النساء في الوفود إلى المؤسسات الدولية والإقليمية المسؤولة عن القضايا الأمنية.	1.3.6	
					(اختر أحدها فقط)	حسب الموقع الجغرافي.	ويقيس المؤشر عدد النساء المترشحات للمقاعد المحلية أو الوطنية أو لمنصب إنتخابي على الصعيد الوطني.	كمي	نسبة النساء المترشحات في الانتخابات.	1.3.7	
					(اختر أحدها فقط)	نوع المنصب.	ويقيس المؤشر عدد ونسبة النساء في أدوار مختلفة في عملية السلام الرسمية وغير الرسمية أو خلال آليات استشارية أخرى التي تتعاطى مع محادثات السلام.	كمي	عدد ونسبة النساء الوسيطات والمفاوضات والخبراء التقنيين، وممثلات عن المجتمع المدني في مفاوضات السلام الرسمية وغير الرسمية أو في آليات التشاور.	1.3.8	
					(اختر أحدها فقط)	يحدد فيما بعد.	مؤشر يتتبع عدد النساء المشاركات في مراقبة اتفاقات السلام، ونسبة هذا العدد من المجموع.	كمي	عدد ونسبة تمثيلية المرأة في آليات رصد اتفاقات السلام.	1.3.9	

الملحق ج: قياسات دليل خطة العمل الوطنية

ملاحظات	الهدف		خط الأساس		الكيان الموصى به لتحمل مسؤولية جمع البيانات	التصنيف	التعريف	النوع	منهجية القياس	#	الفئة
	التاريخ	القيمة	التاريخ	القيمة							
					(اختر أحدها فقط)	حسب نوع المنصب والموقع الجغرافي.	ويقيس المؤشر نسبة النساء اللاتي يتبنين مواقف المفاوض أو الوسيط، أو يمثلن المجتمع المدني في عمليات السلام الرسمية وغير الرسمية (المسار 2 أو غيرها) المدعومة (بشريا، سياسيا، وما إلى ذلك) من طرف البلاد.	كمي	نسبة النساء الوسيطات والمفاوضات وممثلات عن المجتمع المدني في مفاوضات السلام الرسمية وغير الرسمية و آليات التشاور الأخرى المدعومة من طرف البلاد.	1.3.10	إضافات ذات الصلة بالمساعدات الأجنبية
					(اختر أحدها فقط)	حسب القطاع.	ويقيس المؤشر نسبة النساء في مختلف قطاعات دعم عمليات السلام من العدد الإجمالي للأفراد الذين تم انتدابهم.	كمي	نسبة الموظفين في القوات المسلحة وفي الشرطة و الموظفين المدنيين الذين تم نشرهم في عمليات السلام.	1.3.11	
					(اختر أحدها فقط)	حسب الإدارة.	مؤشر يتتبع عدد النساء اللاتي يشغلن مناصب كبار المدراء أو أعلى (أو ما يعادل ذلك) في المكاتب والوكالات التي تنفذ عمليات السلام أو التي تعمل مع الدول الضعيفة والدول في حالة صراع أو في مرحلة ما بعد الصراع.	كمي	نسبة النساء اللاتي يلعبن أدوارا على المستوى التنفيذي في الإدارات الوطنية والوكالات المشاركة في عمليات حفظ السلام ووفى الدول الهشة والحالات المتضررة من النزاع.	1.3.12	
الحصيلة 2: الإعراف بقيمة مساهمة المرأة في عمليات السلام والأمن											
					(اختر أحدها فقط)	حسب الفئة.	وتحدد مصفوفة السياسات النتيجة الإجمالية على أساس اعتماد وتنفيذ وتمويل السياسات المتعلقة بحماية حقوق المرأة والفتيات ورفاهيتهن. ويقيس المؤشر التغير السنوي في النتيجة الإجمالية على المصفوفة.	كمي/ نوعي	النتيجة الإجمالية لمؤشر مصفوفة السياسات (التصديق على وتنفيذ الاتفاقات الدولية بشأن حقوق المرأة وتمكينها، سداو مثلا.	2.1	
					(اختر أحدها فقط)	يحدد فيما بعد.	مؤشر يتتبع إلى أي مدى يحتوي نص اتفاق السلام أو القانون الأسمى للأرض على مصطلحات النوع الجنسي المحايدة، وبالتالي إدراج كلا الجنسين.	كمي	عدد مصطلحات النوع الجنسي المحايدة في اتفاق السلام / الدستور / القانون الأساسي للأرض.	2.2	
					(اختر أحدها فقط)	حسب نوع التعاون ونوع المنظمة.	ويقيس المؤشر عدد البرامج التي تشارك فيها البلاد مع شركاء دوليين آخرين لتحقيق قرار مجلس الأمن رقم 1325.	كمي	عدد البرامج المنفذة بشراكة مع الأمم المتحدة ومنظمات حكومية دولية أخرى بشأن المرأة والسلام والأمن.	2.3	
حاصل منتصف المدة 2.1: تحسن في نظرة المجتمع تجاه المرأة											
					(اختر أحدها فقط)	حسب الفئة العمرية، و الموقع الجغرافي.	مؤشر يتتبع نسبة السكان (عينة تمثيلية من السكان المشاركين في الاستطلاع) الذين يوافقون بشدة أو يوافقون على وجوب تمتع المرأة بحقوقها بالتساوي مع الرجال.	كمي	نسبة السكان الذين يعتقدون بضرورة تمتع المرأة بحقوقها بالتساوي مع الرجال.	2.1.1	
					(اختر أحدها فقط)	حسب الفئة العمرية، و الموقع الجغرافي.	مؤشر يتتبع نسبة السكان الذين يوافقون بشدة أو يوافقون على أن ممارسة العنف الجسدي تجاه زوجاتهم يمكن تبريره تحت ظروف معينة.	كمي	نسبة السكان الذين يعتقدون أن العنف من قبل شريك حميم تجاه المرأة له ما يبرره لأسباب معينة.	2.1.2	

ملاحظات	الهدف		خط الأساس		الكيان الموصى به لتحمل مسؤولية جمع البيانات	التصنيف	التعريف	النوع	منهجية القياس	#	الفئة
	التاريخ	القيمة	التاريخ	القيمة							
					(اختر أحدها فقط)	حسب الفئة العمرية، و الموقع الجغرافي.	ويقيس المؤشر نسبة السكان الذين يوافقون أو يوافقون على أن للرجال أحقية أكثر من النساء في الحصول على وظيفة .	كمي	نسبة السكان الذين يعتقدون أن للرجال أحقية أكثر من النساء في الحصول على وظيفة .	2.1.3	
					(اختر أحدها فقط)	حسب الفئة العمرية، و الموقع الجغرافي.	مؤشر يتتبع نسبة السكان الذين يوافقون أو يوافقون بقوة على أن المرأة ينبغي أن تعامل باحترام وكرامة .	كمي	نسبة السكان الذين يعتقدون أن النساء يعاملن في البلاد باحترام وكرامة .	2.1.4	
					(اختر أحدها فقط)	حسب الفئة العمرية، و الموقع الجغرافي.	مؤشر يتتبع نسبة السكان الذين يوافقون أو يوافقون بقوة على أن الرجال أفضل من النساء كقادة سياسيين	كمي	نسبة السكان الذين يعتقدون أن الرجال أفضل من النساء كقادة سياسيين	2.1.5	الشاملة
					(اختر أحدها فقط)	حسب الفئة العمرية، و الموقع الجغرافي.	يحدد المؤشر قدر السكان الذين يوافقون أو يوافقون بشدة على أن تكون قادرة على شغل مناصب قيادية .	كمي	نسبة السكان الذين يعتقدون أن المرأة ينبغي أن تكون قادرة على شغل مناصب القيادة	2.1.6	
					(اختر أحدها فقط)	حسب الفئة العمرية، و الموقع الجغرافي.	يحدد المؤشر قدر السكان الذين يوافقون أو يوافقون بشدة على أن التعليم الجامعي أكثر أهمية للفتيان أكثر من الفتيات.	كمي	نسبة السكان الذين يعتقدون أن التعليم الجامعي أكثر أهمية للفتيان أكثر من الفتيات.	2.1.7	
					(اختر أحدها فقط)	حسب الفئة العمرية، و الموقع الجغرافي، و المستوى الدراسي.	مؤشر يتتبع نسبة النساء اللواتي تزوجت قبل سن 15 أو 18.	كمي	نسبة النساء اللواتي تزوجن لأول مرة على 15 عام و 18 عام .	2.1.8	
					(اختر أحدها فقط)	حسب الفئة العمرية، و الموقع الجغرافي.	ويقيس المؤشر نسبة النساء (من إجمالي اللاتي شملهن الاستطلاع) اللواتي تعرضن للعنف الجسدي أو الجنسي في العام الماضي من قبل شريكهن أو شخص آخر.	كمي	نسبة النساء المتراوحة أعمارهن بين 15 و49 اللواتي تعرضن للعنف الجسدي أو الجنسي في ال 12 أشهر الماضية من قبل الشريك الحميم أو غيره .	2.1.9	
حصائل منتصف المدة 2.2: إظهار الشخصيات النافذة/القادة الالتزام بالمضي قدما بإدماج المرأة											
					(اختر أحدها فقط)	لا ينطبق	مؤشر يتتبع ما إذا كانت الوزارات أو مؤسسات وطنية أخرى تقوم بجمع بيانات مصنفة حسب الجنس.	نوعي	وجود نظام إحصائي وطني أو على مستوى الوزارة لجمع بيانات مصنفة حسب الجنس.	2.2.1	

الملحق ج: قياسات دليل خطة العمل الوطنية

ملاحظات	الهدف		خط الأساس		الكيان الموصى به لتحمل مسؤولية جمع البيانات	التصنيف	التعريف	النوع	منهجية القياس	#	الفئة
	التاريخ	القيمة	التاريخ	القيمة							
					(اختر أحدها فقط)	لا ينطبق	مؤشر يتتبع مستوى إدراج الأهداف التي تستجيب للنوع الاجتماعي في الوصف الوظيفي ومؤشرات الأداء الرئيسية للمدراء الكبار.	نوعي	مدى إدراج الأهداف التي تستجيب للنوع الاجتماعي في مؤشرات الأداء الرئيسية للمدراء الكبار.	2.2.2	الشاملة
					(اختر أحدها فقط)	يحدد فيما بعد	مؤشر يقيس مقدار التمويل الذي خصصته الحكومة لفعاليات المجتمع المدني العاملة في مجال المرأة والسلام والأمن.	كمي	الموارد والنسبة المخصصة للتمويل السنوي لمنظمات المجتمع المدني التي تستهدف المرأة والسلام والأمن.	2.2.3	
					(اختر أحدها فقط)	لا ينطبق	مؤشر يتتبع حصة الميزانية الوطنية المخصصة لتنفيذ خطة العمل الوطنية بشأن المرأة والسلام والأمن.	كمي	النسبة المئوية من الميزانية السنوية المخصصة لتنفيذ خطة العمل الوطنية.	2.2.4	
					(اختر أحدها فقط)	لا ينطبق	ويقيس المؤشر حصة الميزانية السنوية المخصصة لبرامج أو مبادرات أخرى بشأن المرأة والسلام والأمن (في علاقة مع قرار مجلس الأمن رقم 1325) (بخلاف خطة العمل الوطنية).	كمي	النسبة المئوية من الميزانية السنوية المخصصة لبرامج أو مبادرات أخرى بشأن المرأة والسلام والأمن (في علاقة مع قرار مجلس الأمن رقم 1325) (بخلاف خطة العمل الوطنية).	2.2.5	
					(اختر أحدها فقط)	حسب القطاع ونوع الوثيقة	ويقيس المؤشر مدى توفر الوثائق الرئيسية والأساسية الصادرة عن مختلف الإدارات لتوجيهات وتدابير محددة لحماية حقوق النساء والفتيات.	كمي	عدد ونسبة الكتيبات العسكرية، مسودات سياسة الأمن القومي، وقواعد السلوك، والإجراءات التشغيلية التي تشمل تدابير لحماية حقوق المرأة.	2.2.6	
					(اختر أحدها فقط)	حسب القطاع ونوع الوثيقة	مؤشر يتتبع جودة الوثائق الاستراتيجية والأساسية التي تصدر توجيهات سياسية محددة لحماية حقوق النساء والفتيات.	نوعي	إلى أي مدى تعالج الوثائق الاستراتيجية والتوجيهات السياسية الصادرة عن قوات الشرطة والعسكر في مهمة السلام أهمية حماية حقوق الإنسان للمرأة والفتيات في مناطق الصراع الدولية التي تنتشر فيها هذه القوات.	2.2.7	
					(اختر أحدها فقط)	حسب المستوى التعليمي وطبيعة الموضوع	ويرصد المؤشر مستوى إدراج المفاهيم المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن في المناهج الدراسية لمؤسسات التعليم الابتدائي والثانوي والعالي في البلاد.	نوعي	مدى إدراج ثقافة النوع الجنسي وثقافة السلام في المناهج الدراسية في التعليم الرسمي.	2.2.8	
					(اختر أحدها فقط)	حسب نوع المنفعة، وعمر المستفيد	مؤشر يتتبع نسبة النساء والفتيات الحاصلات على مساعدات مالية أو مادية كجزء من برامج التعويض.	كمي	نسبة النساء والفتيات الحاصلات على إعانات برامج التعويض، من إجمالي المستفيدين.	2.2.9	إضافات ذات الصلة بالصراع
					(اختر أحدها فقط)	حسب نوع المنفعة، وعمر المستفيد.	مؤشر يتتبع نسبة النساء والفتيات الحاصلات على الدعم المالي أو المادي كجزء من برنامج نزع السلاح والتسريح، وإعادة الإدماج.	كمي	نسبة النساء والفتيات الحاصلات على إعانات من خلال برامج نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج، من إجمالي المستفيدين.	2.2.10	

ملاحظات	الهدف		خط الأساس		الكيان الموصى به لتحمل مسؤولية جمع البيانات	التصنيف	التعريف	النوع	منهجية القياس	#	الفئة
	التاريخ	القيمة	التاريخ	القيمة							
					(اختر أحدها فقط)	حسب نوع المهمة والموقع الجغرافي (القارة)	مؤشر يقيس نسبة البعثات الدبلوماسية الدولية الداعمة للسلام (من إجمالي البعثات) التي يشارك فيها شخص مكلف للعمل خصيصا على القضايا المتعلقة بالنوع الاجتماعي (مشاركة المرأة، وحماية حقوق المرأة، الخ.	كمي	النسبة المئوية للبعثات والعمليات الدولية التي يشارك فيها مستشارون في النوع الاجتماعي أو مسؤولون عن ذلك.	2.2.11	إضافات ذات الصلة بالمساعدات الأجنبية
					(اختر أحدها فقط)	حسب الموضوع الرئيسي للبرنامج، والموقع الجغرافي، والوكالة المنفذة أو المنظمة	يقيس المؤشر عدد ونسبة البرامج ذات الصلة بقرار مجلس الأمن رقم 1325 التي شملها التمويل والمخصصة للدول الهشة والدول التي تشهد صراعا مستمرا.	كمي	عدد ونسبة برامج التمويل المخصصة لعمليات حفظ السلام و/أو الدول الهشة والبلدان المتأثرة بالصراعات التي تشمل على الأقل عنصرا مكلفا بشؤون المرأة والسلام والأمن.	2.2.12	
					(اختر أحدها فقط)	حسب الموقع الجغرافي	ويقيس المؤشر العدد الإجمالي للبلدان التي تنفذ مشاريع وبراامج تعمل في اتجاه دعم تنفيذ قرار مجلس الأمن رقم 1325.	كمي	عدد البلدان الهشة أو المتأثرة بالصراع التي تستفيد من مشاريع و برامج تركز على قطاعات محددة لاسيما حقوق الإنسان، والمجتمع المدني، والمساعدات الإنسانية والتعاون الإنمائي، والتي تساهم في تحقيق قرار مجلس الأمن رقم 1325.	2.2.13	
الحصيلة 3: تحقيق الأمن الإنساني للمرأة											
					(اختر أحدها فقط)	حسب المؤشرات والأهداف الإنمائية	يقيس هذا المؤشر التقدم المحرز في مؤشرات الأهداف الإنمائية للألفية من قبل الدولة.	كمي/ نوعي	التقدم المحرز نحو تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية [لتحل محلها أهداف ما بعد عام 2015].	3.1	
					(اختر أحدها فقط)	حسب فئة المؤشر	مؤشر يقيس 12 مؤشرا على المؤسسات الاجتماعية، مقسمة إلى 5 فئات: مدونة الأسرة، السلامة البدنية، أفضلية الابن، والحريات المدنية وحقوق الملكية. الاعتماد على التغير في درجة المؤشر.	كمي	المؤسسات الاجتماعية ومؤشر الجنس (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية).	3.2	
					(اختر أحدها فقط)	لا ينطبق	مؤشر يتتبع ما إذا كان هناك تشريع وطني يحد من تهريب الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة غير المشروعة ويحدد تدابير محددة لتدميرها.	نوعي	وجود آليات وطنية لمراقبة الأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة غير المشروعة.	3.3	

الملحق ج: قياسات دليل خطة العمل الوطنية

ملاحظات	الهدف		خط الأساس		الكيان الموصى به لتحمل مسؤولية جمع البيانات	التصنيف	التعريف	النوع	منهجية القياس	#	الفئة
	القيمة التاريخ	القيمة التاريخ	القيمة التاريخ	القيمة التاريخ							
نتائج منتصف المدة 3.1: تمت إزالة الحواجز التي تحول دون المساواة (إنشاء ظروف تحقيق الأمن الإنساني											
					(اختر أحدها فقط)	لا ينطبق	مؤشر يتتبع ما إذا كان البلد قد اعتمد تشريعات تمكن المرأة من امتلاك وشراء وبيع الأراضي في البلاد، ويوفر ضمانات قانونية لحماية هذا الحق.	نوعي	وجود ضمانات قانونية لحماية حق تملك الأرض للمرأة.	3.1.1	اقتصادي
					(اختر أحدها فقط)	لا ينطبق	مؤشر يتتبع ما إذا كان البلد قد اعتمد تشريعات تمكن المرأة من الحصول على قروض وغيرها من أنواع الوسائل المادية من المؤسسات المالية المحلية و الوطنية لشراء ممتلكات أو لأغراض أخرى.	نوعي	وجود ضمانات قانونية لتسهيل وصول المرأة للإئتمان.	3.1.2	
					(اختر أحدها فقط)	حسب القطاع	ويقيس المؤشر الفارق بين مداخل الذكور والإناث معبر عنه بالنسبة المئوية من أرباح الذكور.	كمي	الفجوة في الأجور بين الجنسين	3.1.3	
					(اختر أحدها فقط)	حسب القطاع	مؤشر يقيس عدد ونوع الوثائق التشريعية التي تركز على زيادة عدد النساء وتعزيز مشاركته في الاقتصاد والأنشطة التجارية في البلاد.	كمي	عدد وطبيعة السياسات و التشريعات الهادفة لتحقيق تكافؤ الفرص لتمكين المرأة من المشاركة في الحياة العملية.	3.1.4	
					(اختر أحدها فقط)	لا ينطبق	مؤشر يتتبع ما إذا كان البلد قد اعتمد تشريعات تمكن المرأة من وراثة الممتلكات بعد وفاة الزوج أو الأب أو غيره من الأقارب الذكور، وإضافة إلى ذلك توفر تلك التشريعات حماية قانونية لممارسة هذه الحقوق.	نوعي	وجود ضمانات قانونية لحماية حق النساء والفتيات في الإرث.	3.1.5	
					(اختر أحدها فقط)	لا ينطبق	يوضح المؤشر ما إذا كان البلد قد اعتمد تشريعات محددة تحدد عملية مقاضاة ومعاقبة الأفراد الذين تثبت إدانتهم بارتكاب أعمال عنف جنسي أو جنساني سواء في زمن الصراع أو السلام.	نوعي	وجود إطار قانوني يعاقب على العنف الجنسي والجنساني.	3.1.6	
					(اختر أحدها فقط)	لا ينطبق	مؤشر يتتبع إلى أي درجة تحتوي المستندات والسياسات الداخلية على إرشادات محددة أو على مقترح إجراءات لحماية حقوق النساء والفتيات، بما في ذلك تدابير محددة لمنع العنف الجنسي و الفتيات.	نوعي	مدى إدراج الوثائق التوجيهية الصادرة عن الإدارات والموجهة لعمليات حفظ السلام لإجراءات حماية وتعزيز حقوق الإنسان للنساء و الفتيات.	3.1.7	
					(اختر أحدها فقط)	لا ينطبق	مؤشر يتتبع وجود تشريعات أو سياسات تحتوي على أحكام محددة بشأن احتياجات المرأة في وضع اللجوء و التشرّد داخليا.	نوعي	وجود استراتيجيات للاستجابة لاحتياجات النساء اللاجئات والمشرّدات داخليا.	3.1.8	

ملاحظات	الهدف		خط الأساس		الكيان الموصى به لتحمل مسؤولية جمع البيانات	التصنيف	التعريف	النوع	منهجية القياس	#	الفئة
	التاريخ	القيمة	التاريخ	القيمة							
					(اختر أحدها فقط)	لا ينطبق	يقيس المؤشر الموارد المالية التي تنفقها حكومة البلاد على الرعاية الصحية	كمي	نسبة الإنفاق الحكومي على الصحة من الناتج المحلي الإجمالي.	3.1.9	اجتماعي
					(اختر أحدها فقط)	لا ينطبق	يرصد المؤشر مدى توافق التشريعات الوطنية مع مختلف الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق النساء والفتيات.	نوعي	مدى تماشي القوانين الوطنية مع الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان مع حقوق النساء والفتيات.	3.1.10	
					(اختر أحدها فقط)	لا ينطبق	مؤشر يتتبع ما إذا كان البلد قد أقر تشريعاً يحدد على وجه التحديد السن القانوني للزواج.	نوعي	وجود إطار قانوني يحدد الحد الأدنى لسن الزواج.	3.1.11	
					(اختر أحدها فقط)	حسب القطاع والمكان الجغرافي	مؤشر يتتبع ما إذا كانت السفارات والقنصليات والبعثات الدبلوماسية الأخرى وكذلك الجيش والعمالين في عمليات حفظ السلام في الاعتبار يأخذون بعين الإعتبار حماية حقوق النساء والفتيات في تقاريرهم التي ترفع لرؤسائهم أو لمقر البعثة الرئيسي.	نوعي	مدى إدراج التقارير الدورية الصادرة عن المكاتب الدبلوماسية والقوات المسلحة المنتشرة و أفراد الشرطة والتي ترفع للسلطات المختصة في عمليات السلام في البلاد لمعلومات عن انتهاكات خطيرة لحقوق الإنسان للمرأة والفتاة.	3.1.12	
					(اختر أحدها فقط)	حسب الجنس والموقع الجغرافي	مؤشر يتتبع الأفراد طالبي اللجوء من الذكور والإناث الذين سُجِّح لهم اللجوء أو الحماية المؤقتة في البلاد.	كمي	حصة (عدد ونسبة) وبلد المنشأ لطالبي اللجوء الحاصلين على صفة لاجئ أو المستفيدين من الحماية	3.1.13	
حصيلة منتصف المدة 3.2: ممارسة النساء لحقوقهن											
					(اختر أحدها فقط)	حسب القطاع والعمر	يقيس المؤشر كيفية توزيع عدد ونسبة المستخدمين من النساء والرجال في الفلاحة والخدمات والصناعة وغيرها من القطاعات في جميع أنحاء البلاد.	كمي	توزيع تشغيل الإناث/الذكور في مختلف القطاعات.	3.2.1	اقتصادي
					(اختر أحدها فقط)	حسب الموقع الجغرافي والمستوى الدراسي	يوثق المؤشر نسبة النساء والرجال الذين يعتقدون أن النساء يلعبن دوراً في اتخاذ القرارات المنزلية مثل تربية الأطفال، وإنفاق المال، والمشتريات المهمة، الخ.	كمي	نسبة النساء اللواتي يشاركن في اتخاذ القرارات الأسرية.	3.2.2	
					(اختر أحدها فقط)	حسب القطاع والحجم والموقع الجغرافي.	مؤشر يتتبع نسبة الشركات الصغيرة أو المتوسطة الحجم التي فيها امرأة واحدة على الأقل من بين الملاك.	كمي	نسبة المقاولات الصغيرة أو المتوسطة المسجلة في السجل التجاري التي تكون فيها امرأة واحدة على الأقل مالكة.	3.2.3	
					(اختر أحدها فقط)	حسب العمر والموقع الجغرافي ومستوى التعليم.	يقيس المؤشر نسبة النساء (من مجموع السكان الإناث) اللواتي يمكن حساب بنكي في مؤسسة مالية محلية أو وطنية.	كمي	نسبة النساء القادرات على الوصول إلى حساب مصرفي أو الادخار.	3.2.4	
					(اختر أحدها فقط)	حسب القطاع، والعمر، ومستوى التعليم	مؤشر يتتبع نسبة النساء (من مجموع النساء العاملات) اللواتي يشغلن مناصب إدارية عليا في النقابات والمجتمع المدني والجمعيات المجتمعية والنقابات المهنية.	كمي	نسبة المناصب الإدارية العليا التي تشغلها النساء في النقابات العمالية، والمنظمات غير الحكومية، والجمعيات المجتمعية والنقابات المهنية.	3.2.5	

ملاحظات	الهدف		خط الأساس		الكيان الموصى به لتحمل مسؤولية جمع البيانات	التصنيف	التعريف	النوع	منهجية القياس	#	الفئة
	التاريخ	القيمة	التاريخ	القيمة							
					(اختر أحدها فقط)	حسب العمر، و الموقع الجغرافي، ومستوى التعليم	يقيس المؤشر نسبة النساء في البلاد اللواتي يصرحن أنه بإمكانهن اتخاذ قرارات من تلقاء أنفسهن حول كيفية إنفاق دخلهن الخاص.	كمي	نسبة النساء اللواتي يتمكن من إنفاق إيزاداتهن الخاصة بشكل مستقل.	3.2.6	
					(اختر أحدها فقط)	حسب نوع الشركة و العمر و الموقع الجغرافي	يقيس المؤشر نسبة السكان الإناث في البلاد المالكات لشركة صغيرة أو متوسطة، مسجلة رسميا في السجل التجاري.	كمي	نسبة النساء المقاولات.	3.2.7	
					(اختر أحدها فقط)	حسب نوع الملكية والسن و الموقع الجغرافي	يقيس المؤشر نسبة النساء المالكات، أصالة عن أنفسهن، لأراضي، عقارات أو مواشي أو أعمال تجارية أو أصول مالية أو غير ذلك من الممتلكات.	كمي	نسبة النساء المالكات لعقار أو غيره.	3.2.8	
					(اختر أحدها فقط)	حسب الموقع الجغرافي و العمر و التعليم/المهنة	مؤشر يتتبع عدد النساء اللواتي يوافقن أو يوافقن بشدة على أن رفاهيتهن النفسية قد تحسنت مقارنة بالعام الفارطة أو العامين السابقين.	كمي	نسبة النساء اللواتي أفدن بتحسنت صحتهن النفسية.	3.2.9	
					(اختر أحدها فقط)	حسب نوع الخدمة و الموقع الجغرافي و العمر	مؤشر يتتبع نسبة النساء اللواتي أفدن باستخدام خدمات الرعاية الصحية وتقييمهن لتلك الخدمات.	كمي/ نوعي	معدل الاسعمال الذاتي للرعاية الصحية وجودة الخدمات.	3.2.10	
					(اختر أحدها فقط)	حسب نوع الخدمة و الموقع الجغرافي و العمر	مؤشر يحدد مقياس نسبة النساء والفتيات ضحايا العنف الجنسي و الجنساني الحاصلات على مجموعة متنوعة من الخدمات الطبية (بما في ذلك الفحص، العلاج داخل و خارج المستشفى) والمستفيدات من المشورة (النفسية والقانونية والاقتصادية،	كمي	نسبة النساء والفتيات ضحايا العنف الجنسي والجنساني المستفيدات من الخدمات الطبية والمشورة.	3.2.11	
					(اختر أحدها فقط)	حسب المرور من عدمه لمرحلة التعليم الثانوي	يقيس المؤشر نسبة الفتيات اللواتي أتممن المرحلة الابتدائية	كمي	نسبة إتمام المرحلة الابتدائية لدى الإناث.	3.2.12	اجتماعي
					(اختر أحدها فقط)	حسب التحقيق والملاحقة القضائية والعقوبات الجزائية؛ الموقع الجغرافي؛ العمر	مؤشر يتتبع نسبة حالات سوء المعاملة والاستغلال الجنسي التي ارتكبتها أفراد تم الإبلاغ عنهم وأُخذت إجراءات ضدهم من قبل السلطات.	كمي	نسبة حالات العنف الجنسي والجنساني التي تم التحقيق فيه، إشارتها على المحاكم، وإصدار أحكام عقابية فيها.	3.2.13	
					(اختر أحدها فقط)	حسب القطاع، حسب الموقع الجغرافي، حسب سن الضحية.	مؤشر يتتبع عدد حالات الاعتداء والاستغلال الجنسي امقترفة من قبل موظفي قطاع الأمن ومسؤولين حكوميين؛ ونسبة الحالات التي تم الإبلاغ عنها إلى السلطات وتم اتخاذ إجراءات بشأنها.	كمي	عدد الحالات المبلغ عنها من الاستغلال الجنسي خلال عمليات السلام فيوالبلدان المتأثرة بالصراع و المرتكبة من قبل أفراد الجيش أو الشرطة أو المسؤولين الحكوميين؛ ونسبة الذين تمت إحالتهم إلى سلطات البلاد ومحاكمتهم.	3.2.14	
					(اختر أحدها فقط)	حسب القطاع؛ حسب الموقع الجغرافي	يقيس المؤشر عدد الشكاوى حول التمييز بين الجنسين التي تم التوصل بها من طرف النساء العاملات في قطاع الجيش، العسكر، و قوات حفظ السلام و كيف تم حل الشكاية و غلق الملف.	كمي/ نوعي	عدد الشكاوى حول التمييز بين الجنسين التي تم التوصل بها من طرف النساء العاملات في قطاع الأمن، مصنفة حسب القطاع ونتيجة للشكاوى.	3.2.15	



معهد الأمن الشامل | برنامج هانت ألتنايف Hunt Alternative Program | 1615 م شارع NW، جناح 850 | واشنطن العاصمة،
20036

www.InclusiveSecurity.org | T 202.403.2000