



دولة فلسطين

ديوان الموظفين العام

استراتيجية النوع الاجتماعي لديوان الموظفين العام

| الصفحة | جدول المحتويات   |
|--------|--|
|        | <p><b><u>الفصل الأول: المقدمة والأهداف والمنهجية</u></b></p> <p>1.1 المقدمة والأهداف</p> <p>1.2 منهجية إعداد الاستراتيجية</p>  |
|        | <p><b><u>الفصل الثاني: تحليل واقع قطاع الخدمة العامة من منظور النوع الاجتماعي</u></b></p> <p>2.1 تحليل الواقع</p> <p>2.2 مراجعة لأعمال الديوان من منظور نوع اجتماعي</p> <p>2.3 التحليلي الرباعي: نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات فيما يتعلق بتضمين قضايا النوع الاجتماعي</p>  |
|        | <p><b><u>الفصل الثالث: توجهات وعناصر الاستراتيجية</u></b></p> <p>3.1 المبادئ العامة التي تستند عليها الاستراتيجية</p> <p>3.2 الرؤية</p> <p>3.3 الرسالة</p> <p>3.4 القيم</p> <p>3.5 الأهداف الاستراتيجية والفرعية والتدخلات المطلوبة</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>الهدف الاستراتيجي الأول</u>: تطوير سياسة مكتوبة وأهداف استراتيجية تؤكد التزام الديوان بالمساواة بين الجنسين</li> <li>• <u>الهدف الاستراتيجي الثاني</u>: رفع مستوى الوعي بأهمية دمج قضايا النوع الاجتماعي في اعمال الديوان</li> <li>• <u>الهدف الاستراتيجي الثالث</u>: تحديد آليات مناسبة لدمج قضايا النوع الاجتماعي في الادارات المختلفة في الديوان</li> <li>• <u>الهدف الاستراتيجي الرابع</u>: الاستثمار في تعزيز كافة قنوات الاتصال والتواصل بين الديوان وشركائه لعكس صورة حساسة لقضايا النوع الاجتماعي حول برنامج وتدخلات الديوان</li> <li>• <u>الهدف الاستراتيجي الخامس</u>: تطوير استخدام البيانات الحساسة للنوع الاجتماعي وكذلك المؤشرات والأدوات للمتابعة والتقييم</li> </ul> |
|        | <p><b><u>الفصل الرابع: الخطة التنفيذية (2014-2015)</u></b></p>   |

" إن لديوان الموظفين العام دوراً هاماً ورئيسياً في آلية عمل الحكومة، خاصة فيما يتعلق بإدارة وتنمية قطاع الخدمة المدنية. حيث يلعب الديوان دوراً رئيسياً في إعادة تنظيم وتعزيز الخدمات العامة التي ستقودنا إلى تحقيق غاياتنا في التغيير نحو تحقيق رؤيا الحكومة الفلسطينية في مستقبل وطننا وسياساته حيث نرى أن من واجبنا أن نعمل على إصلاح الديوان وأن نعمل على تعزيزه وتنميته إذا أردنا أن نجني ثمار الاستثمار في مؤسسات الإدارة العامة الفلسطينية. "

رئيس ديوان الموظفين العام

### 1.1 المقدمة والأهداف:

تعتبر هذه الإستراتيجية عن التزام الحكومة الفلسطينية بمبدأ المساواة والعدالة واحترام حقوق الإنسان، وأهمية ترجمة هذا الالتزام لأدوات فاعلة للعمل على إزالة كافة أشكال التمييز بين الجنسين في كافة المجالات بما في ذلك قطاع الخدمة العمومية. كما تعتبر هذه الإستراتيجية امتدادا طبيعيا لخطة التنمية الوطنية الفلسطينية (2011-2013) والإستراتيجية الوطنية عبر القطاعية لتعزيز المساواة والعدالة بين الجنسين، التي وضعت نصب عينها هدف (تمكين المرأة الفلسطينية من التمتع بحقوق المواطنة الكاملة من خلال جسر فجوة النوع الاجتماعي في المجالات الحياتية المختلفة). هذا، ويعتبر قطاع الخدمة العمومية من أهم القطاعات التي تخدم جمهورا واسعا من موظفي وموظفات الخدمة العمومية - نساء أم رجالا.

لقد جاءت أهداف إعداد هذه الخطة متناسقة مع واقع الخدمة العمومية في فلسطين واحتياجات ديوان الموظفين العام ودعم إدارته المختلفة بالتركيز على وحدة النوع الاجتماعي. ويمكن تلخيص هذه الأهداف بما يلي:-

1. تقديم تحليل للواقع أعمال ديوان الموظفين والخدمة العمومية في فلسطين من وجهة نظر النوع الاجتماعي، مع الأخذ بعين الاعتبار نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات.
2. تقديم رؤية ورسالة تتناسق وتتواءم مع رؤية وتوجهات السلطة الوطنية الفلسطينية في مجال التنمية وتطوير الخدمات وتعزيز دمج النوع الاجتماعي.
3. تقديم مجموعة من التوجهات الاستراتيجية والنشاطات المرتبطة بها في سياق متكامل.
4. تقديم مقترح لخطة سنوية تساهم، في حال تطبيقها، في تعزيز قدرات الديوان ووحدة النوع الاجتماعي فيها لوضع الأسس والأليات لتعزيز دمج النوع الاجتماعي في سياساتها وبرامجها ونشاطاتها.

### 1.2 منهجية إعداد الإستراتيجية:

من أجل إعداد هذه الإستراتيجية، تم الاعتماد على منهجية قائمة على التشاركية والتفاعل البناء بين الأطراف ذوي العلاقة. وقد تم الاستناد بشكل أساسي الى النتائج التي خلصت اليها المراجعة الشاملة لأعمال الديوان من منظور نوع اجتماعي والتي قد ساهم طاقم الديوان مساهمة فعالة تحضيرا لهذه الإستراتيجية. لقد عززت المنهجية ملكية الديوان لهذه الإستراتيجية حيث قام فريق متابعة المراجعة من منظور نوع اجتماعي واعداد الإستراتيجية بتقديم كل الدعم اللازم لعملية الإعداد والتحضير للإستراتيجية. ومن أجل ذلك تم عقد العديد من الاجتماعات وورش التخطيط

الإستراتيجي مع موظفات وموظفي الوزارة. وتعتبر كلمات وزير الديوان التي تمهد لهذه الإستراتيجية عن التزام الوزارة بمبادئ ومنطلقات الإستراتيجية. وفي نفس الوقت، تم إشراك مؤسسات حكومية ذات علاقة من بينها وزارة شؤون المرأة. وفي نفس الوقت، تم الرجوع للمراجعة من منظور نوع اجتماعي والتي أعدها فريق مركز العالم العربي للبحوث والتنمية (اوراد) وقد تمت في نيسان 2014، و تضمنت مراجعة للخطة الإستراتيجية للأعوام 2013-2015 للديوان وكافة التقارير والوثائق الأخرى ذات الصلة، والإستراتيجية الوطنية عبر القطاعية لتعزيز المساواة والعدالة بين الجنسين (2011-2013). كما تم إشراك المدراء العامون للدوائر المختلفة في عملية اعداد الإستراتيجية و التوصل الى نقاط القوة والضعف.

## الفصل الثاني: تحليل واقع قطاع الخدمة العمومية من منظور النوع الاجتماعي

### 2.1 تحليل الواقع

إن قطاع الخدمة العمومية أحد أهم القطاعات الحكومية الفاعلة في ارساء وتعزيز مكانة الدولة المدنية، وتنبض تلك المكانة مما أشارت اليه المبادئ العامة في المسودة الاولى لقانون الخدمة المدنية ضمن أهم قيمها حيث اعتبرت "الوظيفة العامة تكليف للعاملين بها وليس تشريفا لهم وتقوم على مبادئ الجدارة والاستحقاق وتكافؤ الفرص والنزاهة بعيدا عن أي أشكال التمييز بسبب الجنس أو العرق أو المعتقد أو اللون أو الانتماء السياسي".

وتظهر أهمية قطاع الخدمة العمومية باعتباره يستحوذ على النصيب الأكبر من موازنة السلطة الوطنية الفلسطينية خاصة أن جهود اصلاح وترشيد نفقات هذا القطاع لن تتحقق ما لم يكن هناك تطوير لقطاع الخدمة العمومية من عدة جوانب بنيوية وهيكلية وقانونية، وهذا بمجمله لن يتأتى ما لم يكن هناك قانون خدمة مدني فاعل وناظم ومرن يراعي خصوصية الفئات العاملة المتنوعة والمتعددة في المجتمع الفلسطيني وعلى وجه التحديد الفئات الحساسة للنوع الاجتماعي.

فهيكليا وبحسب إحصاءات جهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني المتعلقة بوضعية المرأة في الوظيفة العامة تظهر النتائج أن وجود غالبية النساء في أدنى ومتوسط السلم الإداري، حيث تشكل هذه الفئة ما نسبته (13%) من كافة العاملين في الوظائف الإدارية، وتشكل ما نسبته (3%) من مراكز صنع القرار أما وظائف الدرجات من (8-12) فتحتل النساء فيها ما نسبته (65%)، وهذا يعني أن غالبية الوظائف العليا والاشرفية ينقلها ذكور وأن أي قرار بتطور أو ترقية هؤلاء النساء مرتبط بالذكور.

أما من الجانب القانوني، فالقانون الحالي يواجه العديد من التحديات أبرزها عدم دمج الاتفاقيات الدولية التي وقعت عليها السلطة ضمن السياسات التنفيذية في قانون الخدمة المدنية ليتم تنفيذها عمليا، ويلاحظ أيضا افتقار القانون

الحالي لسياسة تشريعية تعزز من العدالة على أساس النوع الاجتماعي، إضافة الى ازالة كافة اشكال التمييز بين الذكور والاناث في تولي المراتب والدرجات الوظيفية، وكذلك لا بد من مراعاة الظروف الخاصة بالنساء من اجازات اضطرارية وخاصة كالحمل والاجهاض والولادة، والامومة والرضاعة ورعاية الطفل، وتوفير حماية للنساء الموظفات من العنف والتحرش الجنسي. وبالتالي، فان الجانبين البنوي والقانوني غير مؤثمين للنساء في الوظيفة العمومية وهذا له تبعات عديدة تقلل من أهمية القطاع العمومي اذا ما تراجعت مسؤولياته تجاه المساواة والعدالة والشفافية والنزاهة في التعامل مع قضايا النوع الاجتماعي.

## 2.2 مراجعة أعمال الديوان من منظور النوع الاجتماعي

### 2.3 التحليل الرباعي: نقاط القوة والضعف، الفرص والتحديات فيما يتعلق بتضمين قضايا النوع الاجتماعي

من المهم هنا التأكيد على أن تحليل الواقع يوضح أن هناك نقاط قوة وضعف في العديد من الجوانب، وأن كل مسألة قيد البحث فيها بعض جوانب القوة وبعض جوانب الضعف التي قد يتم تحويلها إلى فرص للتدخل والتطوير في ظل التعامل مع التحديات التي قد تظهر. كما أن كل نقطة ضعف قد تكون هي بحد ذاتها نقطة قوة إذا ما أحسن تحليلها وتطوير توصيات للتعامل معها. الجدول المرفق يقدم نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات التي تم التوصل إليها عبر النقاشات المتعددة مع موظفات وموظفي الوزارة سيما الفئة العليا منهم.

| نقاط القوة (الداخلية والخارجية)                          | نقاط الضعف (الداخلية والخارجية)                                  |
|--|--|
| - وجود إرادة التغيير تجاه ادماج قضايا النوع الاجتماعي    | - عدم دمج قضايا النوع الاجتماعي في أعمال الديوان بشكل صريح       |
| - إجراءات التدريب (الفرص متاحة للجنسين)                  | - الفهم الخاطئ والتباين في فهم قضايا النوع الاجتماعي             |
| - الإعلان من اجل التعيين وعدم وجود تمييز في التوظيف      | - عدم وجود الحضانات الخاصة (خاصة بالموظفين)                      |
| - وجود جو داعم ويحترم المرأة                             | - عدم وضوح دور الديوان عند الاخرين                               |
| - نص مدونة السلوك الحالي الداعم لحقوق المرأة             | - عدم وجود اهتمام كافي من كافة ادرات الديوان وخاصة الفئات العليا |
| - قانون الخدمة المدنية لا يوجد فيه تمييز مباشر ضد المرأة | - الثقافة العامة الداخلية في الديوان                             |
|  | - عدم تفعيل وحد الشكاوي  |
|  | - مستوى الوعي والفهم لقضايا النوع الاجتماعي                      |
|  | - بيئة العمل الداعمة لمتطلبات المرأة                             |

|   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- لا يوجد موازنة خاصة بالنوع الاجتماعي</li> <li>- الفجوات القيمية والمقاومة للتغيير في بعض الاحيان</li> <li>- تقبل ضعيف لمفهوم النوع الاجتماعي في الديوان</li> <li>- الوحدة الخاصة بالنوع الاجتماعي / التوظيف غير كافي في الوحدة</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- وجود إستراتيجية وخطة واضحة لدى الديوان</li> <li>- سياسة الاستقطاب والترقية تعتمد الكفاءة</li> <li>- تزايد الإدراك لأهمية تعيين النساء في المناصب العليا</li> <li>- ثقافة تقبل للطرفين/ الجنسين</li> <li>- نسبة النساء في الفئة الاولى عالية</li> <li>- مستوى التأهيل العلمي العالي وتواجد فريق وموظفين ذوي خبرة</li> <li>- قيادة الديوان المؤمنة والملتزمة بدعم قضايا النوع الاجتماعي</li> <li>- الأداء المهني للديوان الذي يعتمد الكفاءة / الرقابة/ التدقيق</li> <li>- الاهتمام بالنص الخاص بذوي الاعاقة</li> </ul> |
| <p style="text-align: center;"><b>التحديات</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- الثقافة المجتمعية السائدة في المجتمع وداخل الديوان</li> <li>- عدم وجود سياسة واضحة داعمة لقضايا النوع الاجتماعي</li> <li>- التمويل وعدم توفره في غالب الاحيان</li> <li>- عدم التكامل/التسيق المستمر مع المؤسسات الأخرى ( وزارة شؤون المرأة)</li> <li>- مقاومة التغيير لدى البعض في الديوان ( بشكل علني/ خفي) والخوف من التغيير</li> <li>- عدم استخدام التوعية والإعلام بشكل فعال</li> <li>- التوجهات الفكرية السائدة في المجتمع التي</li> </ul> | <p style="text-align: center;"><b>الفرص</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- وجود وحدة النوع الاجتماعي في الديوان</li> <li>- توجهات الإدارة السياسية العليا الداعمة لقضايا النوع الاجتماعي</li> <li>- وجود كادر من المؤهلين في الديوان وخصوصا درجات التعليم بين النساء</li> <li>- العلاقة البناءة مع وزارة شؤون المرأة والدوائر الحكومية الأخرى</li> <li>- قاعدة بيانات كاملة حول موظفي الخدمة المدنية والمصنفة حسب النوع الاجتماعي</li> </ul>  |

|  |   |
|--|---|
| <p>تكرس الصورة النمطية عن النساء</p> <p>- التربية وعودة العشائرية وتأثيرها</p> <p>- غياب الخطاب الواضح حول قضايا النوع الاجتماعي</p> | <p>- الثقة والوعي لدى النساء</p> <p>- الفرص التمويلية لتطوير الخطط ووجود الممولين</p> <p>- وسائل الإعلام / والمؤسسات الداعمة والشريكة للديوان كالجامعات</p> <p>- الدور الوطني والرائد للنساء الفلسطينيات</p> <p>- قدرة الديوان وتأثيره على موظفي الخدمة المدنية يتيح المجال لتغيير الثقافة السائدة</p> <p>- إنشاء المدرسة الوطنية وإمكانية إدراج النوع الاجتماعي في تنفيذها</p> |
|--|---|



### 3.1 المبادئ العامة التي تستند إليها الاستراتيجية

تستند الاستراتيجية المقدمة إلى مرجعيات دولية إنسانية، وأخرى وطنية وتلك النابعة من استراتيجية ووثائق ديوان الموظفين العام نفسه. ومن أهم الوثائق الدولية هي اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) والتي تؤكد في فقراتها المختلفة على واجب الدولة والمجتمع لتقديم كافة الخدمات والتسهيلات التي تمكن الأفراد من الدمج والموازنة بين المسؤوليات العائلية والحياة العامة. وبشكل محدد أكدت الاتفاقية على المساواة والعدالة في مجال الوظيفة العامة، حيث تنص (المادة 11-ب) على حق (التمتع بنفس فرص التوظيف بما في ذلك تطبيق معايير الاختيار نفسها في شؤون التوظيف) كما تنص مادة 11-ج على (الحق في حرية اختيار المهنة والعمل والحق في الترقى والأمن الوظيفي، وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني).

هذا وتؤكد الاستراتيجية الوطنية عبر القطاعية لتعزيز المساواة والعدالة بين الجنسين (2011-2013) على التزام الحكومة الفلسطينية بخصوص المساواة والعدالة بين الجنسين والتعامل معهما من منظور المواطنة المتساوية غير المنقوصة. كما دعت الاستراتيجية إلى مأسسة قضايا النوع الاجتماعي في جميع خطط الدولة وبرامجها من أجل جسر الفجوة في كافة مجالات الحياة.

وضمن هذا السياق، فإن الخطة الاستراتيجية القطاعية لديوان الموظفين العام تتبنى رؤية تتلخص في (الريادة والفاعلية في تطوير الخدمة المدنية القائمة على العدالة الاجتماعية واستنادا الى مبادئ حقوق الانسان ومبادئ الحكم الرشيد). كما تؤكد الاستراتيجية على جوانب اجتماعية كحضانة الأطفال وذوي الاحتياجات الخاصة، وأكدت على أهمية العمل على تطوير قطاع الخدمة العمومية بشكل عام.

### 3.2 الرؤية

مؤسسة رائدة وفاعلة في تطوير الخدمة المدنية في فلسطين تقدم خدمات نوعية متميزة وبشكل يحقق العدالة الاجتماعية في الوصول لكافة الخدمات التي يقدمها الديوان أخذا بعين الاعتبار التباين في الفرص المجتمعية والاقتصادية والثقافية والقانونية لكل من النساء والرجال والفئات المختلفة في المجتمع.

### 3.3 الرسالة

تطوير وتنظيم الوظيفة العمومية والإشراف عليها وتطبيق القوانين والأنظمة المتعلقة بالخدمة المدنية والارتقاء بأداء المؤسسات العامة من خلال تعزيز منظور وأبعاد النوع الاجتماعي في كافة نواحي عمل الديوان وبدعم لدور وحدة النوع الاجتماعي فيها.

### 3.4 القيم:

تتطلق رؤية الاستراتيجية من قناعة الديوان بأهمية تحقيق أفضل الخدمات لكافة المواطنين، وقد ضمت منظومة القيم الواردة في الخطة الاستراتيجية للديوان الشرعية، الفعالية، الجدارة، الحيادية، المهنية، النزاهة والشفافية، المسؤولية الاجتماعية، الجودة، المشاركة والتعاون، تكامل الانظمة واستخدام التكنولوجيا، الوصول للمعلومات، التفاعل المعرفي والعمل بروح الفريق والانتماء. اضافة الى هذه القيم يرى الفريق ان يتم اضافة قيم العدل والمساواة، والاحترام ، والإبداع، والتمكين، والقيادة.

### 3.5 الأهداف الاستراتيجية والفرعية والتدخلات المطلوبة

تتمحور الأهداف الاستراتيجية لهذه الخطة حول إدراك لأهمية العلاقة والتفاعل بين المكونات المختلفة التي تؤثر في التباين بين قدرة النساء والرجال على الوصول والاستفادة من خدمات ديوان الموظفين العام. ولذلك وضعت الاستراتيجية نصب عينها استهداف المكونات الاجتماعية والاقتصادية والمؤسسية في عملية التطور التي تشهدها بالإضافة الى أهمية دور الديوان الاشرافي على تطبيق قانون الخدمة المدنية. ومن هذا المنطلق فانه من الجدير الاشارة الى ان الأهداف والتدخلات قد بنيت على اساس اولاً: دور الديوان المظلي والاشرفي وتقاطعهم مع كافة الدوائر الحكومية الاخرى وثانياً على دوره الاشرافي الداخلي كوزارة والذي يصب في صلب الاجراءات المتعلقة بكافة الجوانب لقطاع الخدمة العمومية من هذا المنطلق فإن الأهداف الاستراتيجية لهذه الخطة تتلخص في ما يلي:

**الهدف الاستراتيجي الأول: مأسسة وشمولية توجه دمج قضايا النوع الاجتماعي في اعمال الديوان**

**الهدف الفرعي 1: تطوير استراتيجية الديوان 2013-2015 اخذ بعين الاعتبار الابعاد المجتمعية المختلفة لتدخلات الديوان في قطاع الخدمة العمومية**

التدخلات:

1. القيام بتحليل كافة المؤشرات الواردة في الاستراتيجية والعمل على تطويرها بحيث تكون قابلة للقياس وتقيس مجالات كمية وكيفية لنشاطات وتدخلات الديوان في قطاع الخدمة العامة.
2. دمج وجهة النظر الاجتماعية في عملية إعداد الاستراتيجية من خلال ضمان عضوية فريق النوع الاجتماعي ووحدة النوع الاجتماعي في الفريق المكلف بالصياغة وتوفير خبير/ة تقوم على التأكد من دمج النوع الاجتماعي في الخطة النهائية.
3. القيام بتحليل اجتماعي لقطاع الخدمة المدنية والأبعاد الاجتماعية للسياسات والخدمات المقدمة قبل البدء في عملية التخطيط لأي مشروع.

|   |
|---|
| <p>4. البدء بنشاطات منظمة تحضيرية من قبل وحدة النوع الاجتماعي لتحليل ابعاد الاستراتيجية المقبلة ووضع اوراق عمل وموقف للتأكد من تغطية كافة الجوانب ذات العلاقة وذلك بالتعاون مع فريق من باقي الادارات.</p>   |
| <p><b>الهدف الفرعي الثاني: تطوير سياسة مكتوبة تؤكد التزام الديوان بالمساواة بين الجنسين</b></p>   |
| <p>التدخلات:</p> <p>1. مراجعة سياسات الديوان المختلفة وتوجهات كافة الادارات من حيث مدى دمجها لأبعاد النوع الاجتماعي بالاستناد الى المراجعة من منظور النوع الاجتماعي.</p> <p>2. عقد لقاءات بين فريق وحدة النوع الاجتماعي وكافة الادارات من اجل تطوير اوراق عمل ومواقف مرتبطة بعمل كل ادارة تؤكد على التزامها بالمساواة بين الجنسين.</p> <p>3. عمل لقاءات ونشاطات مشتركة بين الديوان والدوائر الحكومية الشريكة سيما وزارة شؤون المرأة لتحديد وتبسيط الضوء على السياسات المشتركة التي من شأنها تعزيز العدالة الاجتماعية وقيم المساواة.</p> |

|  |
|--|
| <p><b>الهدف الاستراتيجي الثاني: رفع مستوى الوعي بأهمية دمج قضايا النوع الاجتماعي في اعمال الديوان.</b></p>   |
| <p><b>الهدف الفرعي الأول: رفع الوعي لدى الفئة العليا والفئات الاخرى في الديوان حول مفهوم النوع الاجتماعي لإيجاد دعم أكبر لأهمية دمج قضايا النوع الاجتماعي</b></p>  |
| <p>التدخلات:</p> <p>1. رفع الحساسية حول منظور النوع الاجتماعي لدى موظفي الديوان بدءا بالفئة العليا ورؤساء الدوائر من خلال تدريبات حول مواضيع النوع الاجتماعي بعلاقته مع الخدمة العمومية.</p> <p>2. تصميم تدريبات خاصة ومحددة حول آليات دمج قضايا النوع الاجتماعي في اعمال الادارات المختلفة كل حسب مجاله وبما فيها تلك المتعلقة بالموازنات الحساسة للنوع الاجتماعي</p> <p>3. البدء في تصميم ورشات عمل داخلية لموظفي الديوان من الفئات مدرء (C) ودونها حول مفاهيم النوع الاجتماعي وارتباطها بأعمالهم.</p> <p>4. استخدام كافة اللقاءات والاجتماعات الداخلية للحديث عن مواضيع متعلقة بقضايا النوع الاجتماعي ولو لنصف ساعة او أقل من الاجتماع.</p> |

|   |
|---|
| <b>الهدف الفرعي الثاني: رفع الوعي لدى الدوائر الحكومية الشريكة حول ضرورة إدماج قضايا النوع الاجتماعي في أعمالهم.</b>  |
| التدخلات:   |
| <p>1. القيام بدراسة كافة التدخلات مع الشركاء من الدوائر الحكومية من خلال الادارات المختلفة للديوان ووضع خطة توعوية من خلالها يتم رفع وعي الموظفين في الدوائر الاخرى حول مفاهيم وضرورة ادماج قضايا النوع الاجتماعي.</p> <p>2. القيام بالتنسيق مع وزارة شؤون المرأة من اجل التحضير لورشات عمل وحملات توعوية في قضايا مختلفة متعلقة بقضايا النوع الاجتماعي ارتباطا بالخدمة العمومية.</p> |

|   |
|---|
| <b>الهدف الاستراتيجي الثالث: تحديد آليات مناسبة لدمج قضايا النوع الاجتماعي في الادارات المختلفة في الديوان.</b>   |
| <b>الهدف الفرعي الأول: مأسسة دور وحدة النوع الاجتماعي في الديوان وتحديد مهمها</b>   |
| التدخلات:   |
| <p>1. تثبيت وظيفة كاملة لرئيسة وحدة النوع الاجتماعي من حيث الهيكلية وتفرغها كلياً على الوحدة.</p> <p>2. وضع شروط مرجعية واضحة للفريق المؤازر لوحدة النوع الاجتماعي والتزامه في دعم نشاطات الوحدة.</p> <p>3. رفع مستوى تدخل وحدة النوع الاجتماعي بالتعاون مع وزارة شؤون المرأة لتكون قادرة على التعبير عن فجوات النوع الاجتماعي في قطاع الخدمة العمومية وليس فقط على مستوى الديوان</p> |
| <b>الهدف الفرعي الثاني: إيجاد فهم مشترك حول مفهوم دمج قضايا النوع الاجتماعي داخل الديوان</b>  |
| التدخلات:   |
| <p>1. ضرورة إجراء تحليل من منظور نوع اجتماعي قبل البدء بتصميم او تنفيذ اي مشروع او تدخل للديوان لضمان بانه يستجيب لكافة الفجوات المتعلقة بالنوع الاجتماعي في ذلك المجال</p> <p>2. ان تقوم وحدة النوع الاجتماعي بتوضيح وشرح المبررات الخاصة بأي نشاط خاص بالنوع الاجتماعي لكافة الموظفين قبل البدء به</p>  |

### الهدف الفرعي الثالث: تطوير مهارات الموظفين حول آليات دمج قضايا النوع الاجتماعي

#### التدخلات:

1. دراسة تفصيلية ومتعمقة للاحتياجات التدريبية لموظفات وموظفي الديوان أخذا بعين الاعتبار الأبعاد الاجتماعية والتنموية والمتعلقة بالنوع الاجتماعي لقطاع الخدمة العمومية
2. تشجيع ودعم الدراسات التي يقوم بها الموظفون بشكل فردي وخاصة تلك المتعلقة بقانون الخدمة المدنية وتعميمها على الإدارات المختلفة.
3. تصميم وتخصيص تدريبات متخصصة لكافة الإدارات كل حسب تخصصه في كيفية دمج قضايا النوع الاجتماعي في أعمالها.
4. استغلال فرصة إيجاد تطبيقات خاصة بتعميم قضايا النوع الاجتماعي من خلال عملية اعداد استراتيجيات شاملة لتدريب موظفي القطاع العام والتي من خلالها يمكن ان يتم من جهة تحديد الاحتياجات المتعلقة بالنوع الاجتماعي ووضعها على أجندة برامج تدريب الموظفين
5. أن يتم تصميم تدريب خاص بالموظفين المسؤولين عن الاعلام والعلاقات العامة والناطقين باسم الديوان حول قضايا الاعلام والاتصال والتواصل من منظور نوع اجتماعي.

### الهدف الفرعي الرابع: تعزيز دور ومكانة الموظفات في الديوان وخصوصا في مواقع وضع السياسات وصنع القرارات

#### التدخلات:

1. العمل على وضع آليات تضمن ترقى النساء لمواقع صنع القرار في الديوان
2. التأكد من تمثيل النساء في كافة اللجان صاحبة الشأن والقرار في الديوان بشرط توفر الوعي لأبعاد النوع الاجتماعي بينهن.
3. العمل على تنويع مهام النساء في الوزارة وعدم محدوديتها في وظائف مساعدة.

### الهدف الفرعي الخامس: تعزيز عملية دمج النوع الاجتماعي في موازنات الديوان وبنود صرفها

#### التدخلات:

1. القيام بتحليل الموازنات السابقة من منظور نوع اجتماعي وتوضيح إيجابيات وآليات القيام بالتحليل على أساس النوع الاجتماعي

|   |
|---|
| <p>2. ضمان تمثيل وحدة النوع الاجتماعي في عملية وضع الموازنات</p> <p>3. عقد التدريبات الضرورية لموظفات وموظفي الديوان في هذا المجال</p>  |
| <p><b>الهدف الفرعي السادس: مراعاة الاحتياجات الخاصة بالدور الانجابي لموظفي الوزارة والاحتياجات المرتبطة بالبيئة الداخلية للديوان</b></p>  |
| <p><b>التدخلات:</b></p> <p>1. العمل على توفير الخدمات المساندة كالحضانات لموظفات وموظفي الوزارة القائمين بأدوار رعاية الاطفال لأسرهم.</p> <p>2. إيجاد اجراءات مكتوبة وموثقة داخل كل دائرة تراعي ظروف الموظفات والموظفين الأسرية.</p> <p>3. تفعيل دور وحدة الشكاوي بحيث تكون قادرة على استقبال كافة الشكاوي بما فيها القضايا الحساسة بالنسبة للموظفين.</p> <p>4. العمل على إيجاد كافيثيريا/مقصف داخلي يستطيع فيه الموظفون/الموظفات اللقاء خارج اطار العمل ويكون مريحا لكلا الجنسين.</p> <p>5. تفعيل النشاطات الاجتماعية الجماعية التي من شأنها أن تطور العمل في الديوان وتفسح لكافة الموظفين التعرف على بعضهم البعض.</p> |

|  |
|--|
| <p><b>الهدف الاستراتيجي الرابع: الاستثمار في تعزيز كافة قنوات الاتصال والتواصل بين الديوان وشركانه لعكس صورة حساسة لقضايا النوع الاجتماعي حول برامج وتدخلات الديوان.</b></p>   |
| <p><b>الهدف الفرعي الأول: تطوير خطة استراتيجية للتواصل والاتصال خاصة بالديوان والتي من خلالها بالامكان تضمين وإدماج النوع الاجتماعي</b></p>  |
| <p><b>التدخلات:</b></p> <p>1. أن يتم الافصاح عن مبادئ وقيم الديوان بشكل مباشر وعبر الاشارة الواضحة الى مضامين المساواة والعدالة الاجتماعية وان يتم عكسها في كافة قنوات الاتصال والتواصل مع الفئات المستهدفة والمجتمع والشركاء عامة.</p> <p>2. أن يتم الإيعاز لبعض الموظفين (كنقاط اتصال مع وحدة النوع الاجتماعي (بتطوير مواد خاصة باداراتهم مصنفة حسب النوع الاجتماعي وتحاكي قضايا النوع الاجتماعي في مجال</p> |

|   |
|---|
| <p>التخصص للادارة التي يعملون بها لتكون جاهزة للنشر او التوزيع او الاستخدام في نشاطات الادارة.</p> <p>3. القيام بدراسة كافة الجوانب المتعلقة بحوسبة النظام ارتباطا بالنوع الاجتماعي كالقضايا المتعلقة بإمكانية وتوفير الوصول الى الانظمة المحوسبة من قبل النساء والرجال وكيف يؤثر هذا النظام على الموظفين والموظفات في الخدمة العامة.</p>   |
| <p><b>الهدف الفرعي الثاني: الاستثمار في وتعزيز كافة قنوات الاتصال والتواصل بين الديوان وشركائه والموظفين</b></p>  |
| <p><b>التدخلات:</b></p> <p>1. تصميم بروشورات او منشورات خاصة بقضايا النوع الاجتماعي وتوزيعها على الموظفين في الدوائر الحكومية الشريكة</p> <p>2. تضمين رسائل خاصة بقضايا النوع الاجتماعي على حسابات الموظفين الالكترونية</p> <p>3. استخدام تفعيل وسائل التواصل الاجتماعي كال فيسبوك حيث يمكن استخدام وتفعيل المجموعة التي طورها الديوان لتضم مجموعة الموظفين.</p> <p>4. تطوير نشرة دورية خاصة بالديوان ليتم نشرها وتداولها ما بين موظفي القطاع العام والي من خلالها يمكن انفاذ وارسال رسائل خاصة ببرامج الديوان والتي تركز على قضايا النوع الاجتماعي</p> <p>5. تفعيل العلاقة ما بين وحدة الاعلام والعلاقات الدولية ووحدة النوع الاجتماعي لضمان عكس الصورة الايجابية للديوان وانجازاته في مجالات دمج قضايا النوع الاجتماعي في اعماله.</p> <p>6. القيام بمراجعة كافة اصدارات الديوان والأخبار والتقارير للتأكد من تضمين قضايا النوع الاجتماعي.</p> |

|  |
|--|
| <p><b>الهدف الاستراتيجي الخامس: تطوير استخدام البيانات الحساسة للنوع الاجتماعي وكذلك المؤشرات والادوات للمتابعة والتقييم للتأكد من استدامة عملية دمج النوع الاجتماعي في اعمال الديوان.</b></p>   |
| <p><b>الهدف الفرعي الأول: تشجيع الاستمرارية في استخدام البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي في اعمال الديوان</b></p>   |
| <p><b>التدخلات:</b></p> <p>1. مراجعة كافة التقارير والاصدرات للديوان والتأكد من أن البيانات المستخدمة فيها مصنفة حسب النوع الاجتماعي</p> <p>2. تشجيع كافة الادرات على استخدام البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي</p> <p>3. التأكد من وجود قنوات تواصل مستمرة ودورية مع إدارة التكنولوجيا والمعلومات لتقوم بتغذية كافة الادارات بالبيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي</p> |

الهدف الفرعي الثاني: تعزيز قدرة الديوان على وضع معايير ومؤشرات ومراقبة الأداء بما يحقق رؤية الديوان في مجال تحقيق العدالة والمساواة بين النساء والرجال وكافة الفئات المجتمعية

التدخلات:

1. القيام بوضع مؤشرات للمتابعة والتقييم لمدى تقدم الديوان في دمج قضايا النوع الاجتماعي في سياساته وتدخلاته وإدارته.
2. تعزيز دور الفريق الداعم لوحدة النوع الاجتماعي وفريق التميز من حيث قدراته البحثية وقيامه برصد المؤشرات بشكل دوري



### الخطة التنفيذية (2014-2015)

الهدف الاستراتيجي الأول: تطوير سياسة مكتوبة وأهداف استراتيجية تؤكد التزام الديوان بالمساواة بين الجنسين

| النشاط/التدخل | متطلبات التنفيذ | الفترة الزمنية | الجهة المنفذة | الخطوات العملية |
|---------------|-----------------|----------------|---------------|-----------------|
|               |                 |                |               |                 |
|               |                 |                |               |                 |
|               |                 |                |               |                 |
|               |                 |                |               |                 |

الهدف الاستراتيجي الثاني: رفع مستوى الوعي بأهمية دمج قضايا النوع الاجتماعي في اعمال الديوان.

| النشاط/التدخل | متطلبات التنفيذ | الفترة الزمنية | الجهة المنفذة | الخطوات العملية |
|---------------|-----------------|----------------|---------------|-----------------|
|               |                 |                |               |                 |
|               |                 |                |               |                 |
|               |                 |                |               |                 |

الهدف الاستراتيجي الثالث: تحديد آليات مناسبة لدمج قضايا النوع الاجتماعي في الادارات المختلفة في الديوان.

| النشاط/التدخل | متطلبات التنفيذ | الفترة الزمنية | الجهة المنفذة | الخطوات العملية |
|---------------|-----------------|----------------|---------------|-----------------|
|               |                 |                |               |                 |
|               |                 |                |               |                 |

الهدف الاستراتيجي الرابع: الاستثمار في تعزيز كافة قنوات الاتصال والتواصل بين الديوان وشركائه لعكس صورة حساسة لقضايا النوع الاجتماعي حول برامج وتدخلات الديوان.

| النشاط/التدخل | متطلبات التنفيذ | الفترة الزمنية | الجهة المنفذة | الخطوات العملية |
|---------------|-----------------|----------------|---------------|-----------------|
|               |                 |                |               |                 |
|               |                 |                |               |                 |
|               |                 |                |               |                 |
|               |                 |                |               |                 |

الهدف الاستراتيجي الخامس: تطوير استخدام البيانات الحساسة للنوع الاجتماعي وكذلك المؤشرات والأدوات للمتابعة والتقييم للتأكد من استدامة عملية دمج النوع الاجتماعي في اعمال الديوان.

| النشاط/التدخل | متطلبات التنفيذ | الفترة الزمنية | الجهة المنفذة | الخطوات العملية |
|---------------|-----------------|----------------|---------------|-----------------|
|               |                 |                |               |                 |