



# رحلة نحو التغيير " المرأة في المراكز القيادية في البلديات "

## *Women's leadership in municipalities*

Partners of Connective Cities



Commissioned by





# مؤشرات الجندرة في البلديات والقطاع المحلي

في خدمة المساواة والعدالة الاجتماعية والتنمية الشاملة



## ما هي المؤشرات الجندرية ؟

- هي مقاييس محددة للأداء والانجاز بعضها كمي وبعضها نوعي وهي تُستخدم لقياس وتقييم النتائج، التأثيرات، والتغيرات المرتبطة بالجنس داخل المؤسسات والبرامج،
  - ✓ داخل المؤسسات والبرامج،
  - ✓ المشاريع، السياسات، أو المبادرات.
- يمكن أن تشمل بيانات عن الوصول إلى الخدمات، السيطرة على الموارد، المشاركة في صنع القرار، وبناء القدرات
- تتطلب جمع وتحليل معلومات مفصلة حسب الجنس لمعرفة
  - ✓ من يشارك في الأنشطة التنموية
  - ✓ من يستفيد منها





## ما هي اهداف المؤشرات الجندرية؟

- ❖ تتبع التقدم في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
- ❖ تعزيز العدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص ودعم النمو الشامل
- ❖ تعزيز فعالية واستدامة المبادرات التنموية
- ❖ تحقيق فوائد عملية للنساء
- ❖ توجيه السياسات والبرامج والتحقق من فعاليتها لضمان تأثير إيجابي ومستدام
- ❖ تعديل الاستراتيجيات والسياسات لتعزيز النتائج الإيجابية
- ❖ التقدم نحو تغيير العلاقات الجندرية
- ✓ ضمن خطة عمل شاملة للمساواة تستند إلى تحليل جندي دقيق
- ✓ ضمن حوار بين شركاء التنمية



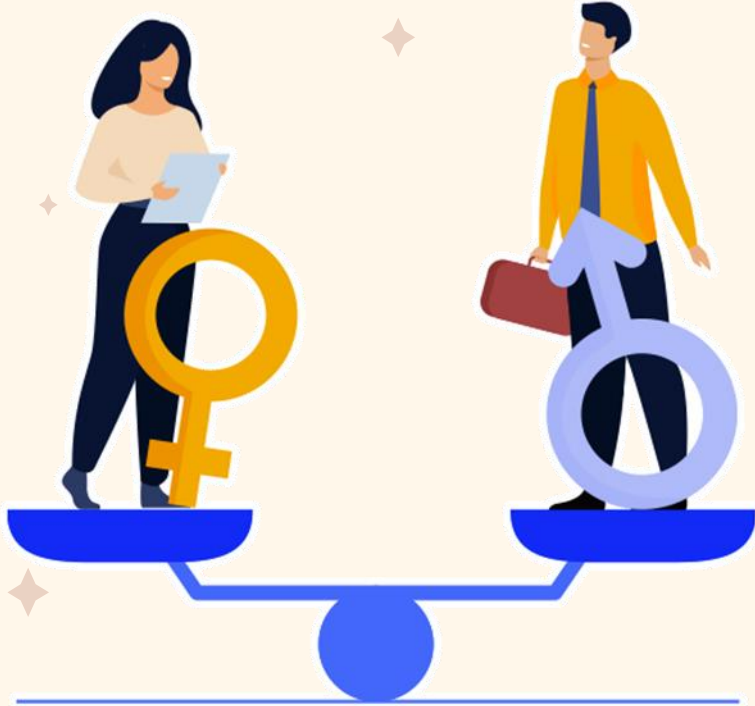
## معايير المؤشر الجيد

- ❖ **محدد، قابل للقياس، قابل للتحقيق، ذو صلة، ومحدد بزمن**
- ❖ **محدد: يقيس فقط الجانب المحدد للمبادرة الذي يُفترض قياسه.**
- ❖ **صحيح أو ذو صلة : يقيس ما يُفترض أن يقيسه .**
- ❖ **موثوق: الخطأ العشوائي قليل. يعطي نفس النتيجة باستمرار وفي نفس الظروف**
- ❖ **قابل للمقارنة: يمكّن من مقارنة النتائج أو الفعالية عبر الزمن وفي سياقات مختلفة.**
- ❖ **غير موجه: يسمح بقياس التغيير في أي اتجاه.**
- ❖ **دقيق: يستخدم تعريفات واضحة ومحددة جيدًا.**
- ❖ **قابل للتنفيذ: يمكن قياسه باستخدام الأدوات، الأساليب، الموارد، والمهارات المتاحة.**



## آلية لتحديد مؤشرات الجندرة

- ❖ الاستطلاع لجمع معلومات الاساس كنقطة مرجعية لتقييم نتائج المساواة بين الجنسين والانطلاق من قاعدة بيانات مفصلة على ان تجمع معلومات ملائمة حسب الجنس للسياقات الاجتماعية والاقتصادية والمؤسسية، تستخدم لإجراء مقارنات عبر الزمن
- ❖ قياس الفوارق بين الجنسين في الوصول إلى المواقع والحصول على المواقع والخدمات والموارد
- ❖ تحليل البيانات من منظور جندي وتحديد الفجوات الجندرية في الخدمات والفرص المتاحة في المجالات كافة



## قطاعات لتقييم التحولات الجنديرية

- ❖ مشاركة النساء في صنع القرار والقيادة
- ❖ واقع المرأة في القوى العاملة
- ❖ الموارد الاقتصادية والفرص والخدمات
- ❖ تعزيز حقوق الفتيات والنساء قضاء على التمييز



## طبيعة مؤشرات الجندرة



Qualitative



Quantitative

- ❖ المؤشرات الكمية للمساواة بين الجنسين هي قياسات عددية للتغيير.
- ❖ المؤشرات النوعية تقيم التصورات والمعتقدات، أو المواقف، وكيفية تغييرها. قد تركز على وصف وتحليل أنواع معينة من التغييرات سبيل مثل التحليل الجندري لبرامج التدريب، أو التغييرات التشريعية، أو تقييمات القدرات التنظيمية

## مؤشرات لقياس الفجوة الجندرية - أ-

- مشاركة النساء في المناصب القيادية المحلية:
- ✓ عدد ونسبة النساء في المناصب العليا مثل رئاسة البلدية، عضوية المجالس البلدية، والادارة التنفيذية (بناء قاعدة بيانات لعضوات المجالس البلدية)
- ✓ عدد ونسبة المشاركات في اللجان المحلية وصنع القرارات المتعلقة بالسياسات والخدمات البلدية
- ✓ نسبة مشاركة النساء في التخطيط والتنفيذ المحلي (إعداد الميزانيات، وضع الاستراتيجيات التنموية، وتصميم المشاريع).
- ✓ عدد ونسبة المرشحات للانتخابات البلدية
- ✓ نسبة المشاركات في اجتماعات المواطنين أو الاستشارات المجتمعية التي تُعقد لأخذ الرأي حول مشاريع أو سياسات محلية.

## مؤشرات لقياس الفجوة الجندرية - ب -

- التمثيل الجندري في القوى العاملة المحلية
- ✓ نسبة الموظفين في البلديات مقابل الرجال، خاصة في الوظائف الفنية والإدارية (بناء قاعدة بيانات لعضوات المجالس البلدية)
- ✓ الاختلافات في الأجور بين النساء والرجال في نفس المناصب داخل البلديات (الفجوة في الرواتب)
- الوصول إلى الموارد المالية والائتمانية
- ✓ القروض البلدية أو الدعم الحكومي الموجه للأعمال الصغيرة التي تقودها النساء
- الوصول إلى الخدمات المحلية
- ✓ نسبة استفادة النساء من برامج البلديات التنموية والخدمات الاجتماعية
- ✓ نسبة استفادة النساء من المرافق العامة.
- ✓ الاستشارات القانونية

## مؤشرات لقياس الفجوة الجندرية - ج -

- مؤشرات خاصة بالصحة الإيجابية والبيئة الاجتماعية
- ✓ مدى توفر ودعم الخدمات الخاصة بالصحة الإيجابية للنساء مثل برامج الأمومة والطفولة.
- ✓ مدى توفر حضانات لدعم الامهات العاملات
- ✓ إجازة الأمومة

## مؤشرات لقياس الفجوة الجندرية - د -

- إدماج منظور الجندر ✓  
في الميزانيات المحلية والتي تهدف إلى تخصيص موارد ملائمة تلبي احتياجات النساء والرجال بشكل متساوٍ.
- مؤشرات التعليم والتدريب ✓  
نسبة المشاركات في برامج التدريب المحلية لتحسين المهارات أو دعم المشاركة الاقتصادية والاجتماعية.
- ✓ عدد ونسبة المشاركات في حملات البلديات التوعوية حول قضايا الحقوق المدنية والمساواة وقضايا حياتية أخرى
- ✓ التمكين السياسي ورفع قدرات المرأة في العمل البلدي
- ✓ تبادل الخبرات والانضمام الى شبكات دولية لدعم المرأة القيادية

# مبادئ وتطبيقات نحو المساواة

01

تعريف بالمفاهيم وقياس المؤشرات  
نسبة النساء في العمل البلدية، أو وصول النساء  
إلى الخدمات الأساسية

02

المنظور الجندي في تحليل البيانات  
التعرف عبر المقارنة على الفوارق المحتملة بين  
الرجال والنساء في الوصول إلى الخدمات.

03

تحليل الفجوات الجندية ومعالجتها  
التمثيل السياسي، الاجور، الوصول الى الموارد،  
الصحة، التدريب

04

محاكاة ومقارنات  
دراسة حالات ومقارنة اداء بلديتين مخافتين على  
مستوى الجندة

# تمارين حول مؤشرات الجندرة

➤ مجموعة التمرينات واردة لادخالها ضمن عرض مواز

# شكرا لمشاركتم

يمنى الشكر غريب

[yournac@hotmail.com](mailto:yournac@hotmail.com)



CREDITS: This presentation template was created by **Slidesgo**, and includes icons by **Flaticon**, and infographics & images by **Freepik**

Please keep this slide for attribution





## الاستشارات بين النظراء

