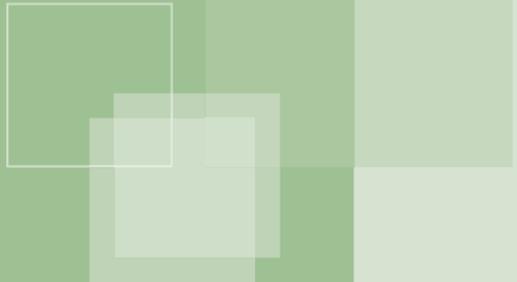




المؤسسة الدولية للديمقراطية والانتخابات

الإطار الخاص
بوضع سياسات
نوع اجتماعي داخلية
لهيئات
إدارة الانتخابات



المؤسسة الدولية للديمقراطية والانتخابات

الإطار الخاص
بوضع سياسات
نوع اجتماعي داخلية
لهيئات
إدارة الانتخابات

© ٢٠٢٠ المؤسسة الدولية للديمقراطية والانتخابات
الإطار الخاص بوضع سياسات نوع اجتماعي داخلية لهيئات إدارة الانتخابات
A framework for developing internal gender policies for electoral management bodies (2016)

International IDEA Strömsborg
SE-103 34 Stockholm Sweden
الهاتف: +٤٦٨ ٦٩٨ ٣٧ ٠٠
الفاكس: +٤٦٨ ٢٠ ٢٤ ٢٢
البريد الإلكتروني: info@idea.int
موقع الانترنت: www.idea.int

منشورات المؤسسة الدولية للديمقراطية والانتخابات مستقلة عن أية مصالح وطنية أو سياسية خاصة. والآراء المعبر عنها في هذه الورقة لا تمثل بالضرورة آراء المؤسسة الدولية للديمقراطية والانتخابات وهيئتها العامة أو أعضاء مجلسها، أو ممثلي دولها الأعضاء.

تتيسر النسخة الإلكترونية من هذا المنشور تحت رخصة المشاع الإبداعي. نَسَب المُنصَّف - غير تجاري - الترخيص بالمثل ٣,٠ غير موطَّنة (SA-NC-BY CC 3.0). لك حرية نسخ وتوزيع ونقل المنشور، إضافة إلى إعادة الجمع والتعديل، بشرط غير الأغراض التجارية فقط، وأن تنسب المنشور للمؤسسة، وتوزعها تحت نفس الرخصة المطابقة. للاطلاع: <<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0>>

تصميم الغلاف وتنسيق الصفحات: إيڤا ألكمر
الرقم المعياري الدولي للكتاب (PDF): 978-91-7671-352-5
الرقم المعياري الدولي للكتاب (المطبوع): 978-91-7671-351-8
مُعَرَّف الوثيقة الرقمي (DOI): <<https://doi.org/10.31752/idea.2020.62>>

شكر وتقدير

نعرب عن شكرنا الجزيل لأندرو إبليس ونورم كيلى وأولوفونتو أكندورو وبيتي ماكوني الذين لم يبخلوا علينا بتعليقاتهم ومقترحاتهم القيمة ومعطيائهم الموثوقة التي كانت ثمرة عملهم في مجالي العمليات الانتخابية والمساواة بين الجنسين.

ونثني كذلك على جهود (الراحلة) كيوآسي ماشنغانا وناتالي إيبيد وبرنامج العمليات الانتخابية لتفضّلهم بمراجعة العمل والتعليق عليه، ونشيد كذلك بالجهد الذي بذله ديفيد براتر لتنسيق إصدار هذا المنشور وبالتعديلات والتوجيهات التي قدمتها كيلى فرييل.

كما تشكر المؤسسة السيدة سهير عابدين والسيد هشام كحيل والسيدة آمنة زغندة والسيد تحسين زيونة لتفضّلهم بتدقيق ومراجعة الترجمة العربية لهذا الإصدار والسيدة داليا العزب لتفضّلها بتصميم النسخة العربية.

وقد أنجز تصميم هذا المنشور وتولّى صياغته روميديزاي كنداواسفيكا-نهوندو.

المحتويات

- ١ . مقدمة..... ٩
- ٢ . دواعي وضع هيئة إدارة الانتخابات لسياسة نوع اجتماعي داخلية..... ١١
- ٣ . الأسباب الموجبة لوضع وتطوير سياسة النوع الاجتماعي..... ١٣
- ٤ . العناصر الأساسية لسياسة النوع الاجتماعي الداخلية الخاصة بهيئة إدارة الانتخابات.. ١٦
- ٥ . الاستراتيجية التنفيذية لسياسة النوع الاجتماعي الداخلية..... ٢٤
- الخلاصة..... ٢٦
- المفاهيم والتعاريف الرئيسية..... ٢٧
- المراجع..... ٢٨
- حول المؤسسة الدولية للديمقراطية والانتخابات..... ٣٠

مقدمة

أعدت المؤسسة الدولية للديمقراطية والانتخابات (International IDEA) التصور الخاص بهذا الإطار من أجل توفير نموذج تقتدي به الأطراف المعنية في تنفيذ سياسة النوع الاجتماعي الداخلية الخاصة بهيئات إدارة الانتخابات (ويُشار إليها لاحقاً بالهيئات). ويرمي هذا الإطار إلى تقديم الدعم لتلك الهيئات في مسعاها لإرساء سياساتها الداخلية للنوع الاجتماعي إقراراً بولايتها وبمكانياتها السياسية في مختلف دول العالم.

وتعدّ هيئات إدارة الانتخابات الجهة المسؤولة قانوناً عن تحقيق مهمتها المتمثلة في إدارة بعض أو كل المهام الضرورية المتعلقة بإجراء الانتخابات والأدوات الديمقراطية المباشرة (على غرار الاستفتاءات ومبادرات المواطنين والتصويت على إقالة النواب المنتخبين) في حال خول لها الإطار القانوني ذلك. تتخذ هذه الهيئات أشكالاً وصلاحيات مختلفة، وتُطلق عليها عدة مسميات على غرار «لجنة الانتخابات» و«إدارة الانتخابات» و«المجلس الانتخابي» و«مفوضية وحدة الانتخابات». والمراد بمصطلح «هيئة إدارة الانتخابات» هو الهيئة أو الهيئات التي تقع على عاتقها مسؤولية إدارة الانتخابات، بغض النظر عن الإطار المؤسسي الأشمل القائم (المؤسسة الدولية للديمقراطية والانتخابات، ٢٠١٤).

وتشير الدروس المستفادة من المبادرات ذات العلاقة بهيئات إدارة الانتخابات في الدول الأعضاء في المؤسسة الدولية للديمقراطية والانتخابات وفي سائر البلدان الأخرى إلى أن الهيئات (باعتبارها مؤسسات وطنية رئيسية) تقرّ بالحاجة إلى التصدي للفتاوت بين الجنسين، سواء أكان ذلك داخل الهيئة أم خارجها. نجد حالات عدم المساواة ضمن الهيئات نفسها وفي نظمها وإجراءاتها، وبوجه عام في إدارة العملية الانتخابية وتنظيمها. وعلى الرغم من هذا الإقرار، لم تشرع الهيئات في وضع سياسات نوع اجتماعي داخلية واضحة بعد.

وبالنظر إلى إجماع دول العالم على تحقيق المساواة بين الجنسين والتزامها بضمانها في مجالات الحياة كافة، فإن التفكير في صياغة الإطار المذكور مرده الصعوبات والتحديات المتزايدة التي تواجهها هيئات إدارة الانتخابات في التعامل مع قضايا عدم المساواة بين الجنسين في أنظمتها الداخلية وفي أنشطتها وثقافتها. ولذلك يمثل هذا الإطار نموذجاً داعماً للهيئات في مواجهتها لهذه التحديات وتمكينها من وضع وتطوير سياساتها الداخلية الخاصة بالنوع الاجتماعي.

تعد سياسة النوع الاجتماعي الداخلية آلية ملموسة لمعالجة أحد أهم القضايا المحورية لهيئات إدارة الانتخابات، ومؤشراً لمدى التزامها التزاماً صارماً بتعزيز المساواة بين الجنسين في نظمها الداخلية وإجراءاتها. ذلك أن الافتقار إلى سياسة ذات طابع مؤسسي تحدّد الآليات الداخلية الكفيلة برأب صدع الفتاوت بين الجنسين قد يجعل جهود الهيئات قاصرة أو غير متناسقة - بل ربما منعدمة.

لا شك أنه بإمكان كل هيئة من هيئات إدارة الانتخابات إيجاد حلول للمشاكل المتعلقة بعدم المساواة داخلها، إلا أن مجرد الالتزام بالسياسات العامة من قبل الهيئة لا يكفل لوحده المساواة بين الجنسين. إذ ينبغي أن ينصبّ اهتمام كل هيئة في المقام الأول على إضفاء الطابع المؤسسي على سياسات النوع الاجتماعي، على أن يشمل ذلك نُظُمها وإجراءاتها. ومن المؤكد أن هذا يقتضي التزاماً مستداماً وكافياً وقيادة متمرسّة داخل الهيئة تحوّل الالتزام بالسياسة العامة إلى إجراءات ملموسة.

خلال الفترة الفاصلة بين سنتي ٢٠١٤ و٢٠١٥، استفدنا في إعداد التصوّر الخاص بهذا الإطار من عدد من التجارب النموذجية والمبادرات وحلقات تبادل الأفكار مع اللجنة الانتخابية في ناميبيا واللجنة المستقلة للانتخابات في لوسوتو ولجنة الانتخابات في ميانمار والهيئة العليا المستقلة للانتخابات في تونس ولجنة الانتخابات في زامبيا. وقد تعاونت المؤسسة الدولية للديمقراطية والانتخابات مع هذه الهيئات وقدمت لها الدعم لإضفاء الطابع المؤسسي على مقاربة النوع الاجتماعي ضمن مؤسساتها وإجراءاتها. كما تضمنت مسودة هذا الإطار استعراضاً لسياسات النوع الاجتماعي التي تطبقها اللجنة الانتخابية في ناميبيا واللجنة الوطنية المستقلة للانتخابات في نيجيريا ولجنة الانتخابات في النيبال.

يمكن أن تضطلع الهيئات بأدوار مختلفة لإصلاح الجوانب القانونية والإدارية والسياسية من العملية الانتخابية. يندرج وضع هيئة إدارة الانتخابات لسياسة نوع اجتماعي داخلية ضمن المهام الموكولة إلى إدارتها الداخلية حيث يمكنها التحكم في تسيير إجراءاتها الداخلية، بما قد يؤثر على التخطيط الخارجي وإدارة العملية الانتخابية، بفضل تنامي إدراك الهيئات لأهمية مقاربة النوع الاجتماعي في العملية الانتخابية (المؤسسة الدولية للديمقراطية والانتخابات، ٢٠٠٩).

يعرّز هذا الإطار ويكتمل الأدوات والأدلة التوجيهية القائمة التي تشدّد على أهمية تعزيز المساواة بين الجنسين داخل الهيئات وضمن خططها الخارجية وإدارتها للعملية الانتخابية. وقد أكد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women) على سبيل المثال أن «كفالة المساواة بين الجنسين في أي مؤسسة تقتضي التزاماً سياسياً». ومن التجليات الواضحة لذلك الالتزام بوضع سياسة للنوع الاجتماعي (UN Women و UNDP ٢٠١٥: ٢٤). وبالمثل أيضاً تشدّد المؤسسة الدولية للنظم الانتخابية (IFES) على أهمية إقدام هيئات إدارة الانتخابات على إضفاء الطابع المؤسسي على سياسات النوع الاجتماعي (IFES ٢٠١٤: ١٣-١٤).

يعرض هذا الإطار في المقام الأول الأسباب التي تبرّر حاجة هيئات إدارة الانتخابات إلى وضع سياسة نوع اجتماعي داخلية. ثم يقدم عرضاً لأهم عناصر سياسات النوع الاجتماعي ومن بينها السياق والمبادئ والغايات ومؤشرات الأداء التي يجب أن تنص عليها السياسة. بعد ذلك يناقش الإطار استراتيجيات مراعاة منظور النوع الاجتماعي المعترف بها دولياً الخاصة بتنفيذ سياسة النوع الاجتماعي.

الأسباب الموجبة لوضع هيئة إدارة الانتخابات لسياسة نوع اجتماعي داخلية

تعد المساواة بين الجنسين من قضايا حقوق الإنسان الجوهرية، وهي ذات صلة وثيقة بكافة مجالات الحياة وركيزة من الركائز الفعلية للبناء الديمقراطي المستدام لأي مجتمع. ورغم الإفتقار إلى استراتيجية موحدة يمكن أن تعالج بشكل كامل أوجه عدم المساواة بين الجنسين في مختلف مجالات الحياة بما في ذلك أوجه عدم المساواة في سياقات البناء الديمقراطي على غرار العمليات الانتخابية)، إلا أن هيئات إدارة الانتخابات يمكنها أن تسهم في تحقيق المساواة بين الجنسين إذا ما راعت منظور النوع الاجتماعي في تنفيذ مهامها وإجراءاتها.

ويمكن تيسير هذا الأمر عبر وضع سياسات نوع اجتماعي داخلية تُنفذ استناداً إلى خطط واضحة المعالم. وفي البلدان التي يقتصر فيها دور هيئات إدارة الانتخابات على تنظيم الجوانب الأساسية للعملية الانتخابية، يمكن الاستخلاص بأن الإدارة الانتخابية التي تتبنى سياسة داخلية للنوع الاجتماعي، ستؤثر، في النهاية، وعلى المدى الطويل تأثيراً إيجابياً على كامل فترات المسار (أي العملية الانتخابية ذاتها والفترتين السابقتين لها واللاحقة). إذ يمكن للهيئات على سبيل المثال أن تجري أبحاثاً ودراسات وأن تقوم بجهود مناصرة وتكفل اعتماد منظور النوع الاجتماعي في تنظيم العملية الانتخابية عبر شحذ همم الأطراف صاحبة المصلحة وحثها على تقديم الدعم.

ويسمح تبني سياسة النوع الاجتماعي الداخلية لهيئات إدارة الانتخابات باعتبار المساواة بين الجنسين جزءاً لا يتجزأ من أنظمتها الإدارية والعملياتية وإجراءاتها وبالإقرار أن التفاوت على أساس الجنس يؤثر على فرص مشاركة النساء والرجال في تلك النظم والإجراءات. ولذلك، فإن اعتماد سياسة نوع اجتماعي صريحة من شأنه أن يجعل من المساواة بين الجنسين حقيقة ملموسة وعنصرأ رئيسياً من عناصر التصميم والتخطيط والتنفيذ والمراقبة وإعداد التقارير حول العمليات والنظم والإجراءات الداخلية المطبقة في الهيئات. كما أن الإقرار بالطابع الأصيل للمساواة بين الجنسين في النظم والإجراءات التنظيمية من شأنه أن يجعل سياسة المساواة بين الجنسين تعمل على إرساء آلية مؤسسية تتيح لهيئات إمكانية تحديد وتنفيذ المقاربات التي تزيل العقبات الحائلة دون مشاركة النساء والرجال في نشاطات الهيئات على قدم المساواة.

وتساعد هذه السياسات الداخلية أيضاً على توفير بيئة ملائمة لاعتماد منظور النوع الاجتماعي داخل الهيئات. كما أن سلوكيات وممارسات ومواقف الإدارة والموظفين داخل الهيئة تلعب دوراً هاماً في إحداث بيئة مؤسسية تساعد على حدوث تغييرات تنظيمية تظال جوانب النوع الاجتماعي. وترمي سياسة المساواة بين الجنسين إلى التصدي إلى السلوكيات والأنماط التمييزية على أساس النوع الاجتماعي التي تمس العمليات والنظم والممارسات والإجراءات الداخلية للهيئات، والتي قد يفضي في النهاية إلى تقويض إدارة العملية الانتخابية برمتها وتنظيمها،

والجدير بالذكر أن تحقيق تغييرات فعلية في مجال المساواة بين الجنسين أمر ممكن في أي بيئة ثقافية وتنظيمية لكنه مشروط بوجود سياسة للنوع الاجتماعي وبتوخي الجدية في تنفيذها.

تمكن سياسة النوع الاجتماعي هيئات إدارة الانتخابات على تحديد الأهداف العملية والمسؤوليات والغايات ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين. وإن تحديد الأهداف العملية، وإضافة إلى الغايات أو المؤشرات، يجعل المهمة واضحة ويرشد الهيئات إلى ما ينبغي تنفيذه. وعندما تحدد هيئات إدارة الانتخابات أهدافها العملية، فهي تنشئ في واقع الأمر نظاماً للمساءلة توكل إليه مهمة تقييم أداء الهيئة بوجه عام. والتجسيد الفعلي لأهداف سياسة النوع الاجتماعي كما يقتضي إرساء آليات واضحة لمتابعة ورصد الانتهاكات. وتكتسي سياسة النوع الاجتماعي أهمية كذلك لأنها تساعد على التحديد الواضح للمسؤوليات على مستوى الإدارة ذاتها وعلى كافة مستويات عمل الهيئات، بحيث يمكن تقييم كل ذلك استناداً إلى مخرجات فعلية تُضبط سلفاً.

ولا يقل أهمية عن ذلك، دور سياسة النوع الاجتماعي الداخلية في ترسيخ الوعي بضرورة تحقيق التوازن بين الجنسين فيما يتعلّق بتولّي المناصب القيادية والإدارية في هيئات إدارة الانتخابات وفي الحفاظ على ذلك التوازن. وينبغي أن يتعزز هذا المسعى باتخاذ تدابير تكفل تكافؤ فرص النساء والرجال لتولّي المناصب بمختلف أصنافها، بما فيها المناصب القيادية. وعلى هذا النحو، تصبح سياسة النوع الاجتماعي الداخلية هيئة إدارة الانتخابات (بفضل مكانتها والمسؤوليات الوطنية التي تقع على عاتقها) وسيلة لإرساء ممارسات فضل تقنّدي بها سائر المؤسسات العمومية الأخرى.

ويوفّر اعتماد هذه السياسة الداخلية بطريقة نوع اجتماعي داخلية واضحة فرصة لرفع الوعي بالنوع الاجتماعي ولتعزيز المعرفة والمهارات التحليلية لدى القادة والموظفين. وبفضل هذه السياسة تصبح فرص بناء قدرات الموظفين وتطوير معارفهم حول منظور النوع الاجتماعي جزءاً من خطة التطوير المعتمدة في الهيئة. ولضمان الفعالية، ينبغي أن تركز فرص التعلّم المتاحة على العناصر الأساسية لمهام مفوضي هيئة إدارة الانتخابات ومختلف فئات الموظفين في الإدارة الداخلية للهيئة.

وقد تُدعى الهيئات في بعض البلدان إلى تقديم معلومات حول أنشطتها لمختلف الأطراف المتدخلة عبر وسائل إعلام مختلفة. ويمكن أن توفرّ سياسة النوع الاجتماعي الداخلية فرصاً بالغة الأهمية لتحسين التغطية الإعلامية لقضيتي المساواة بين الجنسين والتمكين السياسي للمرأة في العمليات الانتخابية والتأثير في طريقة التعامل الإعلامي معها. ذلك أن نشر الهيئات معطيات تأخذ بعين الاعتبار منظور النوع الاجتماعي المتماشى مع سياستها الداخلية للنوع الاجتماعي ترسخ في ذهن عامة الناس الوعي بأهمية النضال من أجل المساواة بين الجنسين، الأمر الذي يتيح للهيئات إمكانية حثّ وسائل الإعلام على نقل أخبار العملية الانتخابية على نحو يراعي منظور النوع الاجتماعي.

٣ الشروع في وضع سياسة نوع اجتماعي داخلية

بعد وضع سياسة نوع اجتماعي داخلية خطوة أولى مهمة ومؤشرا على تطلّع هيئة إدارة الانتخابات إلى تعزيز المساواة بين الجنسين عبر الشروع في تكريس ذلك في أنشطتها وإجراءاتها وممارساتها الإدارية. وترتبط نجاعة مرحلتها تصوّر ووضع سياسة النوع الاجتماعي الداخلية في أي مؤسسة بتغيّر الفكر وإعادة تعريف القيم المرتبطة بالنوع الاجتماعي، إضافة إلى استعداد الأطراف المعنية للتعلّم وتبني معايير ووجهات نظر غير تمييزية. مع العلم أن التغيير في معظم المؤسسات والمنظمات هو عملية طويلة الأمد تتطلب المثابرة والثبات وبذل الوقت والجهد واعتماد مقاربات مستدامة.

لا يوجد نموذج جاهز مناسب لجميع الهيئات، ولذلك ينبغي العمل على وضع سياسة نوع اجتماعي داخلية مناسبة للسباق الوطني ولظروف هيئة إدارة الانتخابات ولمهامها وتطلّعها لتعزيز المساواة بين الجنسين. وينبغي أن يتحلّى فريق العمل عند انطلاق عملية وضع سياسة النوع الاجتماعي الداخلية بالتفاني وبمستوى فائق من المهارات القيادية وأن ينخرط انخراطاً تاماً في مختلف مستويات هذا المسار ومراحلها على نحو يجعل الجميع مشاركين فيه. وفي حال تحقيق ذلك، تتخذ سياسة النوع الاجتماعي الداخلية شكلا مؤسسيا وتؤثر في الهيئة برمتها. إن عملية وضع سياسة النوع الاجتماعي يمكن أن يتخذ شكل استراتيجية لبناء القدرات، لاسيّما إذا شارك كامل فريق العمل بالهيئة وقادتها في المشاورات والنقاشات.

لتحفيز فريق العمل على الشروع في وضع سياسة النوع الاجتماعي، يتعين أن يتوفّر مكونين رئيسيين:

أولاً- يجب أن تحظى مبادرات وسياسة النوع الاجتماعي بدعم داخلي فضلا عن توفّر قيادة وإدارة ذات مستوى رفيع والانسجام بين الادارة وسائر الموظفين في الهيئة. ومن أجل حث فريق العمل على دعم عملية وضع سياسة النوع الاجتماعي وضمان استمرار ذلك الدعم، فإن ذلك يتطلب اتخاذ القرارات المتعلقة بالموظفين الذين ستقع على عاتقهم مسؤولية وضع تلك السياسة. ويجب أن يتم اعلام جميع العاملين بهيئة إدارة الانتخابات بهذه القرارات. بالإضافة إلى ذلك يتعين على قيادة الإدارة الانتخابية تشكيل فريق مختص من أقسامها المختلفة لغرض تنسيق وضع سياسة النوع الاجتماعي. ينبغي أن توكل إلى فريق العمل مهمة واضحة وأن يُمنح الموارد الضرورية لدفع هذه العملية. يمكن كذلك عقد جلسات لتبادل الأفكار وللحوار يشرف على إدارتها مناصرو قضايا النوع الاجتماعي، وهذا من شأنه أن يرسى بيئة ملائمة وداعمة لوضع السياسة وأن يُشعر الموظفين بأنهم يملكون زمام المبادرة الكاملة في هيئتهم.

على سبيل المثال شرعت كل من اللجنة المستقلة للانتخابات في لوسوتو ولجنة الانتخابات في زامبيا، في إجراءات وضع سياسات النوع الاجتماعي الداخلية عبر الاستشارة في تنمية الوعي والثقة وإقناع الموظفين والمفوضين كافة بالحاجة إلى وضع سياسة نوع اجتماعي داخلية. ويكتسي إجماع الموظفين على ذلك أهمية بالغة لأنه يقلل كثيراً من تحديات مقاومة التغيير ويحول دون التعامل السطحي مع قضية سياسة النوع الاجتماعي باعتبارها مجرد إجراء إداري لا غير.

ثانياً- ينبغي إجراء تقييم لوضع النوع الاجتماعي الداخلي بغية الحصول على معطيات حول السياق الداخلي لهيئة إدارة الانتخابات. ويشكل هذا نقطة انطلاق لتحديد الثغرات ومواطن التفاوت بين الجنسين على مستوى الممارسات الخاصة بالنوع الاجتماعي، ورصد المعايير المعتمدة الخاصة بالنوع الاجتماعي والأدوار الموكولة لكلا الجنسين. ذلك جمع بيانات مصنفة حسب الجنس وتحديد درجة التفاوت بين الجنسين على الصعيدين الداخلي والخارجي. يسمح هذا التقييم لهيئة إدارة الانتخابات برسم صورة واضحة عن مواطن القوة والضعف الراهنة والفرص المستقبلية المتاحة، إضافة إلى المخاطر التي تحول دون إنجاز الهيئة أعمالها وفقاً لمقتضيات المساواة بين الجنسين. ويعد إجراء تقييم لوضع النوع الاجتماعي مؤشراً هاماً على مدى التزام الهيئة بمراعاة منظور النوع الاجتماعي، الأمر الذي يحفز الموظفين والقادة ويطمئن الأطراف من ذوي المصلحة.

يتيح تقييم وضع النوع الاجتماعي اطلاع هيئة إدارة الانتخابات على الممارسات السائدة في الهيئة بوجه عام وعلى المواقف والتوجهات على المستوى الفردي والإداري والمؤسسي. وختاماً، ينبغي أن تساعد النتائج المنبثقة عن عملية التقييم في تحديد الفرص المتاحة لتطوير القدرات وصياغة توصيات تسمح لهيئة إدارة الانتخابات بتوضيح موقفها من قضايا النوع الاجتماعي ومن المنهجية التي ستعتمدها للتعامل معها في أنشطتها اليومية.

ونقدم فيما يلي الجوانب الرئيسية التي ينبغي أن تتضمنها عملية تقييم وضع النوع الاجتماعي:

- تقييم مواقف موظفي وقادة هيئة إدارة الانتخابات وسلوكهم إزاء قضايا النوع الاجتماعي.
- تحديد مستوى قدرات ومهارات موظفي الهيئة وقادتها ومعارفهم وممارساتهم الراهنة واستعدادهم لاعتماد منظور النوع الاجتماعي في تنفيذ مهام الهيئة.
- تقييم عمل الهياكل الإدارية والنظم والإجراءات المتبعة من أجل تطوير طريقة إنجاز مهام الهيئة على مستوى التخطيط والتنفيذ والمراقبة واعداد التقارير.
- تحديد قضايا النوع الاجتماعي وحالات التفاوت بين الجنسين التي تؤثر في عمل موظفي الهيئة وقادتها من الرجال والنساء.
- تقييم المبادرات والمقاربات الحالية والماضية وتحديد الفرص المستقبلية المتاحة بغرض مراعاة منظور النوع الاجتماعي في تنفيذ مهام الهيئة.

ومن أجل تصنيف المعطيات المتعلقة بتقييم وضع النوع الاجتماعي، ينبغي صياغة عدد من الأسئلة المتخصصة المتعلقة بأهم الجوانب التي حدّدها آنفاً. وتوفر نتائج تقييم وضع النوع الاجتماعي مرجعاً أساسياً للنقاش المؤسسي، وتسمح بصياغة عناصر سياسة النوع الاجتماعي الداخلية على نحو تشاركي وشامل للأطراف جميعها. ينبغي أن تكون عملية التقييم منتظمة حتى تحظى باهتمام كافة موظفي الهيئة وتكفل مشاركتهم فيها. ولا شك أن المؤشر الفعلي على نجاح تقييم وضع النوع الاجتماعي يكمن في متابعة تنفيذ نتائجه وتوصياته التي تم تضمينها في سياسة النوع الاجتماعي الداخلية. وتتطلب إجراءات المتابعة كذلك تحسين قدرة الهيئة على معالجة قضايا النوع الاجتماعي.

ع العناصر الأساسية لسياسة النوع الاجتماعي الداخلية الخاصة بهيئة إدارة الانتخابات

السياق العام لسياسة النوع الاجتماعي الداخلية

ينبغي أن تتضمن سياسة النوع الاجتماعي الداخلية لهيئة إدارة الانتخابات قسماً مخصصاً للسياق العام لمسألة النوع الاجتماعي في مختلف مظاهره، والذي يتضمن ويعكس الوضع العام للتحديات والصعوبات التي تحول دون تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في البلاد. ويتعرض هذا القسم من سياسة النوع الاجتماعي الداخلية لأهم الممارسات والمواقف المجتمعية/الثقافية إزاء قضايا وضع النوع الاجتماعي في البلاد، إضافة إلى أهم المكاسب المحققة والجهود المبذولة من الحكومة والفاعلين غير الحكوميين للتصدي للمواقف والممارسات التمييزية على صعيد المساواة بين الجنسين. ينبغي أن يركز هذا القسم كذلك على مدى تطابق سياسة النوع الاجتماعي الداخلية مع ضمانات المساواة بين الجنسين المنصوص عليها في الدساتير والقوانين الوطنية وفي السياسات والأطر المحلية للنوع الاجتماعي.

ولما كانت سياسات النوع الاجتماعي الداخلية آليات مؤسسية الخاصة بالتطلعات والالتزامات الواردة فيها، إلى ممارسات على أرض الواقع، لذا فإن هذا القسم يبيّن مدى انخراط سياسة النوع الاجتماعي الداخلية للهيئة في الأطر الاستراتيجية الأخرى. ينبغي على سبيل المثال أن تعكس سياسة النوع الاجتماعي الداخلية مهام الهيئة كما يحددها القانون وخطتها الاستراتيجية وسائر السياسات المؤسسية الرئيسية الأخرى وأن تعمل على تعزيزها.

إضافة إلى ذلك، ينبغي أن يعكس القسم المخصص للسياق العام للسياسة الداخلية للنوع الاجتماعي إدراك هيئة إدارة الانتخابات للمبادئ الواردة في أهم الأطر والمواثيق الدولية والإقليمية الخاصة بحقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين. يشمل ذلك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (UDHR)، واتفاقية إلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)، وإعلان وخطة عمل بيجين، وخطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ (ولاسيما الهدف الخامس الداعي إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات كافة)، ودليل الالتزامات الدولية المتعلقة بالانتخابات الصادر عن المؤسسة الدولية للديمقراطية والانتخابات الذي ينصّ على أن إحدى القضايا الرئيسية المتصلة بتعزيز المساواة بين الجنسين في العمليات الانتخابية هي «مدى وجود أحكام تكفل المساواة بين الجنسين في صلب الإدارة الانتخابية» (المؤسسة الدولية للديمقراطية والانتخابات ٢٠١٤: ١١٠-١٧).

عقب المصادقة على إعلان وخطة عمل بيجين، وضعت العديد من الدول سياسات نوع اجتماعي ترمي إلى تفعيل التزاماتها الواردة في أطرها القانونية الوطنية وفي المواثيق المتفق عليها دولياً. ومع ذلك فإن عدداً قليلاً من هيئات إدارة الانتخابات وضعت سياسات نوع اجتماعي داخلية لمواءمة نظمها وممارساتها مع الدساتير والتشريعات الوطنية ومع الأطر الدولية الداعمة للمساواة بين الجنسين.

يعرض الإطاران الأول والثاني المتعلقان باللجنة الانتخابية في ناميبيا واللجنة الوطنية المستقلة للانتخابات في نيجيريا أمثلة على المسائل التي يمكن إدراجها في القسم المخصص للسياق العام في سياسة النوع الاجتماعي الداخلية لهيئة إدارة الانتخابات. ويبيّن هذان المثالان إلى أي مدى قامت اللجان الانتخابية بصياغة سياق سياساتها للنوع الاجتماعي بما ينسجم مع الدساتير الوطنية وسياسات النوع الاجتماعي الوطنية والمواثيق والاتفاقات الدولية.

الإطار الأول: سياق النوع الاجتماعي للجنة الانتخابية في ناميبيا (٢٠١٦)

يقرّ الإطار القانوني والسياساتي العام بدولة ناميبيا بيئة مواتية للتصدي لحالات التفاوت بين الجنسين ولدعم المساواة بينها سواء في المجال العام أم المجال الخاص. ولذلك، تتطلّع لجنة الانتخابات بناميبيا (ECN) لوضع سياسة نوع اجتماعي مؤسسية مطابقة لأحكام الدستور النامبيي (١٩٩٠). تنصّ المادة ١٠ من الدستور، على سبيل المثال، على وجوب المساواة بين المواطنين كافة وتحظر أي ضرب من ضروب التمييز على أساس الجنس أو العرق أو اللون أو الأصل الإثني أو الدين أو المعتقدات أو الوضع الاجتماعي أو الاقتصادي. وإضافة إلى ذلك، تنصّ المادة ٣، ٢٣ على سنّ قوانين وممارسات تشجّع النساء على «الاضطلاع بدور كامل وفاعل على قدم المساواة في الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية للبلاد».

وينصّ الدستور بوجه خاص على وجوب المساواة بين الجنسين واتخاذ إجراءات إيجابية لصالح الفئات المهمشة، بمن فيهم النساء. ولا يقلّ أهمية عن ذلك وجود سياسة نوع اجتماعي وطنية في جمهورية ناميبيا بين سنتي ٢٠١٠ و٢٠٢٠ شكّلت إطارا شاملا يُسترشد به فيما يُتخذ من إجراءات لإدماج قضايا النوع الاجتماعي وتعميم مراعاتها ضمن المسار التنموي للبلاد.

يستند السياق القانوني والسياساتي لناميبيا إلى أحكام العديد من النصوص القانونية المحلية والمواثيق القانونية الدولية والإقليمية التي اعتمدها ناميبيا ووقعت وصادقت عليها تحقيقا للمساواة بين الجنسين وتعزيزا لها. ناميبيا هي من الدول الأطراف والموقعة على مواثيق واتفاقات دولية مختلفة، من بينها اتفاقية إلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة وإعلان ومنهاج عمل بيجين وبروتوكول الجاعة الإنثائية للجنوب الأفريقي حول النوع الاجتماعي والتنمية. سنة ٢٠١٥ اعتمدت ناميبيا خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ التي ترمي تحديدا إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جمع النساء والفتيات، وهذا من شأنه أن يعطي زحما لجهود اللجنة الانتخابية في ناميبيا ورؤيتها للمساواة بين الجنسين.

المصدر: جمهورية ناميبيا، السياسة الوطنية للنوع الاجتماعي، ٢٠١٠-٢٠ (ويندهوك، ناميبيا: وزارة المساواة بين الجنسين ورعاية الطفل، ٢٠١٠)؛ اللجنة الانتخابية في ناميبيا، سياسة النوع الاجتماعي (٢٠١٦).

الإطار الثاني: سياق النوع الاجتماعي للهيئة الوطنية المستقلة للانتخابات في نيجيريا (٢٠١٤)

تعد سياسة النوع الاجتماعي التي تنفذها الهيئة المستقلة للانتخابات في نيجيريا استجابة لسياسة النوع الاجتماعي الوطنية (٢٠٠٩) وللرؤية ٢٠:٢٠ (٢٠٠٩)، اللتين تقران بأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة هي من الحقوق الأساسية للإنسان والتي تحتل موقع الصدارة في تحقيق التنمية العادلة، وتدعو كافة الفاعلين الحكوميين وغير الحكوميين إلى تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال ممارستها وسياساتها المؤسسية.

ولمّا كانت لجنة الانتخابات من الفاعلين الحكوميين، فإنها ملزمة بمعالجة التفاوت بين الجنسين في إدارتها الداخلية، وبتعزيز مراعاة منظور النوع الاجتماعي في العملية الانتخابية برمتها. وينبغي أن يتحقق ذلك وفقاً لمبدأ الإنصاف (أحد القيم الجوهرية للهيئة) الذي يقتضي من الهيئة أن تصون مبدأَي النزاهة والعدل في التعامل مع أصحاب المصلحة كافة.

إضافة إلى النصوص القانونية المحلية، ومن بينها الدستور النيجيري (١٩٩٩، المعدل) الذي يحظر على وجه التحديد التمييز على أساس الجنس، والقانون الانتخابي لسنة ٢٠١٠ (المعدل)، فإن سياسة النوع الاجتماعي للجنة الانتخابات تنقيد كذلك بالالتزامات الدولية والإقليمية التي وقعت عليها نيجيريا. وتشمل هذه المواثيق الدولية الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي للحقوق السياسية والمدنية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، واتفاقية إلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة، والعهد الدولي الخاص بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، والميثاق الأفريقي حول حقوق الإنسان والشعوب، وبروتوكول الميثاق الأفريقي بشأن حقوق المرأة في أفريقيا، وإعلان الاتحاد الأفريقي الرسمي بشأن المساواة بين الجنسين، والأهداف الإنمائية للألفية، وخطة عمل الكومونولث للمساواة بين الجنسين (٢٠٠٥-٢٠١٥)، ومنهاج عمل بيجين وقرار مجلس الأمن عدد ١٣٢٥.

تأخذ سياسة النوع الاجتماعي للجنة كذلك بعين الاعتبار التمييز التاريخي الذي تعرّضت له المرأة النيجيرية على صعيد الحقوق المدنية والسياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، إضافة إلى الصلة الوثيقة بين وضع المرأة ومكانتها في البلاد ومستوى التنمية الوطنية. وتعود هذه الوضعية غير الملائمة التي تعيشها المرأة إلى مجموعة من العوامل، من بينها إغراض النساء بوجه عام عن العمل السياسي جزاء عوامل ثقافية ودينية، وافتقار البلاد إلى برامج منتظمة للتثقيف المدني والانتخابي، ونقص الموارد الكافية التي تسمح لها بمنافسة الرجال، وضعف انخراطها في العمل السياسي الحزبي، وبعض الصعوبات المتعلقة بالأمن الشخصي والعنف المسلط عليها. ويفسّر تضافر كل هذه العوامل ضعف مشاركة المرأة في الانتخابات منذ عودة نيجيريا إلى نادي البلدان الديمقراطية سنة ١٩٩٩.

ولا تقع على عاتق الهيئة مسؤولية إجراء الانتخابات فحسب، بل كذلك ترسيخ الممارسة الديمقراطية في نيجيريا عبر تعزيز الثقافة الديمقراطية السليمة. ولتحقيق هذه الغاية يتعيّن بذل عدد من الجهود من بينها كفالة مشاركة الفئات المهمشة والأقل حظاً في البلاد في العملية الانتخابية.

المصدر: الهيئة الوطنية المستقلة للانتخابات في نيجيريا، سياسة النوع الاجتماعي (٢٠١٤).

مبادئ سياسة النوع الاجتماعي الداخلية

ينبغي أن تحدد سياسة النوع الاجتماعي الداخلية المبادئ الأساسية التي تدعمها هيئات إدارة الانتخابات والتي ستطبقها خلال تنفيذ عملياتها. بحيث يجب أن تشمل سياسة النوع الاجتماعي المبادئ التالية:

١. الشمولية. باعتراف هيئات إدارة الانتخابات بأن موضوع النوع الاجتماعي هو جزء لا يتجزأ من جميع جوانب عملها، فإنها تلتزم بمعالجة مسائل النوع الاجتماعي في هياكلها المؤسسية وأنظمتها وعملياتها وممارساتها وعند تصميم وتنفيذ ومراقبة نشاطاتها.

٢. المساواة وعدم التمييز. ينبغي على هيئات إدارة الانتخابات التمسك بمبدأ تعزيز المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، حيث أن هذه المبادئ تمثل عناصر أساسية في كل المجتمعات الديمقراطية. يمكن التعبير عن الالتزام بتعزيز مبادئ المساواة وعدم التمييز من خلال توفير فرص متساوية وضمان القدرة على تحقيق التطور المهني داخل هيئات إدارة الانتخابات. وينبغي أن تحافظ هيئة إدارة الانتخابات أيضاً على هذا المبدأ من خلال متابعة الأداء في تنفيذ سياسات النوع الاجتماعي وذلك بجمع البيانات الأساسية حسب الجنس والسن وتقديم التقارير بشأنها. سيساعد هذا على تحليل الفرص والفوائد المتاحة لكل من الإناث والذكور على مختلف المستويات داخل هيئة إدارة الانتخابات.

٣. المشاركة والتمثيل الشاملان. ينبغي أن تركز سياسات النوع الاجتماعي الداخلية على المبدأ الذي ينص على أن هيئة إدارة الانتخابات، باعتبارها مؤسسة تراعي النوع الاجتماعي، فإنها تسعى إلى ضمان المشاركة والتمثيل الفاعلين ضمن أنظمتها وهياكلها وعملياتها. على سبيل المثال، تنص اللجنة الانتخابية في ناميبيا على أنه يتعين أن يكون إثنين على الأقل من بين مفوضيها الخمسة (أي نسبة ٤٠ بالمئة) من النساء من أجل ضمان تمثيل الجنسين وإقامة التوازن في قيادة هيئة إدارة الانتخابات. هذا المبدأ المنصوص عليه في التشريع الانتخابي هو مبدأ أساسي، وبالتالي ينبغي تطبيقه في الأنظمة الداخلية لهيئة إدارة الانتخابات.

٤. الشفافية والمساءلة. إن تطبيق سياسة النوع الاجتماعي الداخلية سيستند إلى المبدأ الذي ينص على أن هيئة إدارة الانتخابات تتعهد بضمان إتاحة المعلومات المتعلقة بسياساتها ونتائجها المرجوة والتطبيق الفعلي لها لكل أعضاء الهيئة. وعموماً، يقال إن للمساءلة العديد من الآثار الإيجابية على عمليات هيئات إدارة الانتخابات، خاصة وأنها تساهم في إرساء الشفافية وتدعم أسس الحوكمة الرشيدة التي تعتبر وسيلة رئيسية لدعم المساواة بين الجنسين (المؤسسة الدولية للديمقراطية والانتخابات، ٢٠٠٩). بقدر ما تتحمل هيئة إدارة الانتخابات المسؤولية فيما يتعلق بالمساءلة المالية، ينطبق المبدأ نفسه على المساواة بين الجنسين من حيث الإجراءات المتخذة لمعالجة قضايا النوع الاجتماعي ضمن عمليات هيئة إدارة الانتخابات.

أهداف سياسات النوع الاجتماعي الداخلية

تحدد أهداف سياسة النوع الاجتماعي الداخلية ما ينبغي على هيئة إدارة الانتخابات التركيز عليه وكيفية القيام به من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين. وبالتالي، تشكل هذه الأهداف قوة دافعة وتُقدّم توجيهات واضحة لمسؤولي هيئة إدارة الانتخابات وموظفيها من خلال «ترجمة» الطموحات العامة (والمجردة أحياناً) إلى مجالات عمل ونشاطات قابلة للتنفيذ. وينبغي أن ترتبط هذه الأهداف بشكل واضح وبصفة مباشرة بأنشطة هيئة إدارة الانتخابات وممارساتها العملية وأنظمتها وبجوانب التوظيف وثقافتها المؤسسية.

ومن الأمثلة على أهداف سياسات النوع الاجتماعي الداخلية ما يلي:

- رفع الوعي حول النوع الاجتماعي وبناء القدرات الداخلية لهيئة إدارة الانتخابات في مجال دعم وتعزيز المساواة بين الجنسين؛
- دمج النوع الاجتماعي في أنظمة التخطيط والإدارة وعمل وممارسات الهيئة؛
- أو ضمان التوازن بين الجنسين وتكافؤ الفرص في أنظمة الموارد البشرية وعملياتها المتعلقة بالاختيار والتعيين والتوظيف والتطوير المهني.

لن تكون سياسة النوع الاجتماعي الداخلية فعالة إلا إذا تم وضع استراتيجية تنفيذ وخطة عمل ووضع إطارها المؤسسي. ويجب أن تتماشى خطة عمل سياسة النوع الاجتماعي الداخلية مع كافة الخطط التنفيذية للإدارة الانتخابية ويجب أن تحتوي على مخطط واضح للمسؤوليات والأنشطة ومؤشرات متابعة الإنجاز وآليات الأداء والجدول الزمني لإعداد التقارير لجميع ذلك. ومن أجل إحداث أثر فعلي على هيئة إدارة الانتخابات، أن توضح ضمن خطط عملها كيفية تحقيق الأهداف السياسية مع تحديد مجالات التركيز والنشاطات ومؤشرات الأداء والإنجازات المرجوة على مدى فترة زمنية محددة.

في خطة العمل، ينبغي أن يكون كل إجراء هادفاً ومتوافقاً مع الأهداف المذكورة في السياسة كطريقة لمتابعة نجاعة وفعالية الأنشطة في تلك الأهداف. إضافة إلى ذلك، ينبغي دعم خطة العمل من خلال تخصيص الموارد المالية والبشرية الكافية. وبذلك، فإن خطة العمل تعتبر معياراً هاماً يمكن لهيئة إدارة الانتخابات أن تتابع من خلاله لتحقيقها، أداءها ومدى تحقيقها لأهدافها الداخلية خلال عملية تنفيذ سياسة النوع الاجتماعي.

عند وضع خطة العمل، هناك مجالات يتعين على هيئة إدارة الانتخابات إيلاؤها الأولوية لإحراز تقدم نحو تحقيق أهداف سياسة النوع الاجتماعي. كما ينبغي أن يكون اختيار المجالات ذات الأولوية مستنداً إلى نتائج التقييم الداخلي للنوع الاجتماعي ومستجيباً له. ومن بين الأمثلة عن مجالات التركيز ذات الأولوية تطوير قدرات الموظفين والقادة من الذكور والإناث على حد سواء، وإصلاح عمليات التوظيف وممارساته وتوفير فرص الارتقاء الوظيفي لكل من الموظفين والموظفات. ويمثل وجود جدول مفصل لمجالات التركيز وأنواع النشاطات الأساس لتخصيص الموارد البشرية والمالية الكافية داخل هيئة إدارة الانتخابات.

يعرض الإطار الثالث مثلاً من سياسة النوع الاجتماعي للجنة الانتخابية في ناميبيا عن المجالات التي يمكن لهيئة إدارة الانتخابات إيلاؤها الأولوية في خطة العمل الخاصة بسياسة النوع الاجتماعي الداخلية.

الإطار الثالث: المجالات ذات الأولوية في سياسة النوع الاجتماعي للجنة الانتخابية في ناميبيا (٢٠١٦، مقتطف)

الأنظمة والعمليات الداخلية

إن التقدم المحرز في تنفيذ السياسة سيتم تضمينه في التقارير التي أعدها مكاتب اللجنة الانتخابية في ناميبيا على كافة المستويات. المدير التنفيذي للجنة الانتخابات والاستفتاءات هو المسؤول الأول والأخير عن التنفيذ اليومي للسياسة وهو المكلف بتقديم التقارير عن تنفيذها للمفوضين.

الموارد البشرية: يتعين أن تعتمد عملية توظيف وتعيين موظفي اللجنة الانتخابية في ناميبيا والمسؤولين عن مختلف المراحل الانتخابية الموظفين المؤقتين والمستشارين للمهام الخاصة على مبادئ الشمولية والمساواة بين الجنسين من أجل تحقيق التوازن بين الجنسين والتمثيل على كافة المستويات وفي كل المناصب.

سيتم إدراج مسؤولية إدماج المساواة بين الجنسين ضمن مهام المفوضين والأوصاف الوظيفية لموظفي اللجنة الانتخابية في ناميبيا وضمن أهداف الأداء السنوية.

تنمية القدرات: التعلم على المستوى الهيكلي للجنة لإدماج النوع الاجتماعي حيث سيتم بشكل دوري لموظفي اللجنة الانتخابية في ناميبيا على كافة المستويات من خلال مبادرات رفع الوعي وتنمية المعارف والمهارات في مجال النوع الاجتماعي. سيتم دمج عملية تعريف الموظفين الحاليين والجدد بسياسة النوع الاجتماعي كعنصر إلزامي في عمليات تدريب الموظفين وفي خطط جمع مكاتب اللجنة. كما وستجري اللجنة الانتخابية في ناميبيا استبيانات داخلية للموظفين لجمع المعلومات حول أداء اللجنة في مجال المساواة بين الجنسين لتحديد المجالات التي يمكن تحسينها.

المراقبة والإبلاغ: تحت قيادة المفوضين ويتوجيه من المدير التنفيذي للجنة الانتخابات والاستفتاءات، ستضم التقارير المتعلقة بالمخططات المؤسسية والأداء بشكل منهجي معلومات عن عمل اللجنة الانتخابية في ناميبيا على تنفيذ المجالات ذات الأولوية في سياسة النوع الاجتماعي من خلال المكتب الرئيسي والمكاتب الجهوية ومكاتب الدوائر.

الموارد البشرية: ستخصص اللجنة الانتخابية في ناميبيا تمويلاً كافياً في ميزانيتها السنوية للإيفاء بالتزاماتها الخاصة بسياسة النوع الاجتماعي.

المصدر: جمهورية ناميبيا، السياسة الوطنية للنوع الاجتماعي، ٢٠١٠-٢٠١٠،
(ويندهوك، ناميبيا: وزارة المساواة بين الجنسين ورعاية الأطفال، ٢٠١٠).

http://www.africanchildforum.org/cfr/policy20%per20%country/namibia/namibia_gender_2020-2010_en.pdf

تم الاطلاع بتاريخ ٢٣ نوفمبر/ تشرين الأول ٢٠١٦.

أمثلة على مؤشرات المساواة بين الجنسين في سياسة النوع الاجتماعي الداخلية

مؤشرات المساواة بين الجنسين هي معايير لمتابعة ومراقبة الأداء والتغيرات المطلوبة خلال تنفيذ التدخلات التي تهدف إلى إدماج النوع الاجتماعي. ينبغي أن يتم تحديد مؤشرات المساواة بين الجنسين بهدف الإجابة عن عدد من الأسئلة الرئيسية، منها ماهية التغيرات المطلوبة وماهية طريقة التنفيذ الناجحة لسياسة النوع الاجتماعي الداخلية في فترة زمنية محددة. فيما يلي ثلاثة أمثلة حول هذه المؤشرات:

الهدف: رفع الوعي حول النوع الاجتماعي وبناء القدرات الداخلية لهيئة إدارة الانتخابات لدعم المساواة بين الجنسين.

المؤشرات:

- هناك ٥٠ بالمئة على الأقل من موظفي هيئة إدارة الانتخابات يحصلون على تدريب وتنمية لمهاراتهم في مجال إدماج النوع الاجتماعي وذلك خلال السنة الأولى من المصادقة على سياسة النوع الاجتماعي الداخلية، وتحصل نسبة ٥٠ بالمئة الباقية من الموظفين على التدريب في السنة الثانية من المصادقة على سياسة النوع الاجتماعي.
- تصميم مبادئ توجيهية/قوائم مرجعية بشأن إدماج النوع الاجتماعي في نهاية العام الأول، عقب المصادقة على سياسة النوع الاجتماعي الداخلية.
- تم إدراج أهداف المساواة بين الجنسين ضمن قائمة أهداف الأداء السنوية وضمن عملية تقييم جميع الموظفين ذوي المسؤوليات الإدارية.
- تم إدراج الإشراف على تنفيذ خطة عمل سياسة النوع الاجتماعي ضمن قائمة أهداف أداء المفوضين وفريق الإدارة.

الهدف: إدماج النوع الاجتماعي في التخطيط والإدارة وأنظمة العمل والممارسات الخاصة بهيئة إدارة الانتخابات.

المؤشرات:

- تنص وثيقة استراتيجية هيئة إدارة الانتخابات على المساواة بين الجنسين باعتبارها غاية وهدفاً استراتيجيين.
- تضمن عمليات التخطيط والأنظمة الخاصة بدوائر وأقسام هيئة إدارة الانتخابات وعمليات التنفيذ إدماج الجوانب المتعلقة بالنوع الاجتماعي.
- يتم تضمين التقارير حول مؤشرات المساواة بين الجنسين في جميع التقارير ربع السنوية والسنوية لدوائر هيئة إدارة الانتخابات ووحداتها.
- تقوم إدارة هيئة إدارة الانتخابات بمراقبة خطة العمل الخاصة بالنوع الاجتماعي وتحديثها بشكل دوري.

• يتم قياس نسبة الموظفين الملمين بالجوانب المتعلقة بالنوع الاجتماعي ويسعون لإدماج قضايا النوع الاجتماعي في عملهم، مقارنة بالفترة السابقة لإضفاء الطابع المؤسسي للسياسة الداخلية للمساواة بين الجنسين على هيئة إدارة الانتخابات.

الهدف: ضمان التوازن بين الجنسين وتكافؤ الفرص في أنظمة الموارد البشرية وعمليات الاختيار والتعيين والتوظيف والتطوير المهني.

المؤشرات:

• يتم تقييم اعتماد النوع الاجتماعي وتجربة الإدماج بشكل روتيني في جميع عمليات الاختيار والتعيين والتوظيف والأنظمة والمقابلات.

• المسؤوليات المتعلقة بإدماج النوع الاجتماعي مدرجة في وصف الخطط الوظيفية للموظفين وفي اختصاصات الاستشاريين.

• يتم متابعة المسؤولية عن الإجراءات المتخذة لمعالجة النوع الاجتماعي في جميع تقييمات الأداء.

• يتم رصد التوزيع والتوازن بين الجنسين ومراجعتها مرتين في السنة.

• يتم إعداد تقارير حول تصنيف مكافآت الموظفين حسب النوع الاجتماعي.

• يتم تقديم معلومات حول تكافؤ الفرص في تنمية القدرات على المستويين الشخصي والمهني لجميع الموظفين على أساس شهري.

0 الاستراتيجية التنفيذية لسياسة النوع الاجتماعي الداخلية

ينبغي أن تحدد سياسة النوع الاجتماعي الداخلية الاستراتيجية التنفيذية الشاملة، فضلاً عن نظام الرصد والإبلاغ. يوصي هذا الإطار بإدماج النوع الاجتماعي كاستراتيجية تنفيذية، حيث تم تصميم هذه المقاربة لتعزيز الالتزام المؤسسي والقيادي بأهداف المساواة بين الجنسين. (ديرشباير ودولاتا وأهلواليا ٢٠١٥). كما تمت المصادقة على إدماج النوع الاجتماعي كاستراتيجية عالمية رئيسية لدعم المساواة بين الجنسين في منهاج عمل ييجين الصادر عن المؤتمر العالمي الرابع للأمم المتحدة المعني بالمرأة المنعقد في ييجين عام ١٩٩٥.

تُعرّف استراتيجية الإدماج على أنها عملية تقييم النتائج المترتبة عن أي إجراء تمّ التخطيط له بالنسبة للمرأة والرجل على حدّ السواء في جميع المجالات، بما في ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج، وعلى كافة المستويات. وترمي هذه الاستراتيجية إلى جعل قضايا النساء والرجال وخبراتهم جزءاً لا يتجزأ من عمليات تصميم السياسات والبرامج وتنفيذها ورصدها وتقييمها في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، بحيث يستفيد منها الإناث والذكور على قدم المساواة وتساهم في الحدّ من التمييز. ويتمثل الهدف النهائي في تحقيق المساواة بين الجنسين (مكتب الأمم المتحدة للمستشار الخاص لقضايا النوع الاجتماعي والنهوض بالمرأة، ٢٠٠٢).

على المدى الطويل، يهدف إدماج النوع الاجتماعي إلى إحداث تحول في المؤسسات الاجتماعية التي تؤدي ممارسات تمييزية والتي تؤدي إمكانية إدراج التمييز في القوانين والأعراف الثقافية والممارسات المجتمعية. فعلى سبيل المثال، قد تحد القوانين والأعراف من حق المرأة في الوصول (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ٢٠١٤) إلى الأماكن العامة والمعلومات، وبالتالي تكون سبباً في الإخلال بمبدأ المشاركة والتمثيل المتساوي بينها وبين الرجل في مناصب السلطة وصنع القرار، أو المشاركة غير المتكافئة داخل المؤسسات، مثل هيئات إدارة الانتخابات. ومن ثمة، فإنه على استراتيجية إدماج النوع الاجتماعي وضع المساواة بين الجنسين على رأس قائمة أولويات هياكل هيئات إدارة الانتخابات وأنظمتها وعملياتها على مختلف الأصعدة.

ومع ذلك، لا بد أن تكون هيئة إدارة الانتخابات مدركة لحقيقة أن إدماج النوع الاجتماعي قد يواجه أيضاً جملة من الصعوبات نظراً لضرورة إدخال تغييرات على المستوى الفردي والجماعي للمؤسسة. وعموماً، فإن أهداف المساواة بين الجنسين تمثل أهدافاً طويلة الأمد.

تعد عملية تقديم تقارير الأداء أمراً بالغ الأهمية لأي عملية تنفيذها هيئة إدارة الانتخابات لضمان المساءلة عن الأداء. وكجزء من المساءلة الداخلية عن الأداء، يجب أن تراجع هياكل هيئة إدارة الانتخابات الهياكل التي تعلقها عند أدائها في تنفيذ سياسة النوع الاجتماعي. وتمثل المسؤولية الرئيسية للموظفين الإداريين لهيئة إدارة الانتخابات في ضمان تنفيذ هذه

المؤسسة لخطط العمل المدرجة في أهدافها وسياساتها الإستراتيجية، بما في ذلك السياسة الداخلية القائمة على النوع الاجتماعي.

ينبغي على الموظفين المضطلعين بمسؤوليات إدارية في هيئة إدارة الانتخابات مراقبة الأداء المؤسسي وتقييمه واتخاذ الإجراءات التصحيحية فيما يتعلق بالأنشطة التي لا تحقق أهداف المخرجات المطلوبة. (المؤسسة الدولية للديمقراطية والانتخابات، ٢٠٠٩). ويمكن أن تكون التقارير شهرية أو ربع سنوية أو نصف سنوية أو سنوية، بما يتماشى مع خطة العمل المحددة.

الخلاصة

في ظل تزايد عدد الدول التي تحرص على تأسيس هيئات إدارة الانتخابات، باعتبارها المؤسسة الرئيسية المخولة لإدارة العمليات الانتخابية الديمقراطية وتنظيمها، تواجه هذه الهيئات صعوبة في ضمان استناد عملياتها وأنظمتها وممارساتها المؤسسية إلى المساواة بين الجنسين كمبدأ ديمقراطي أساسي.

يؤثر السياق المجتمعي -الأوسع دائماً- تأثيراً كبيراً على عملية بناء ودعم التزام هيئة إدارة الانتخابات بتعزيز المساواة بين الجنسين في عملياتها. ويبقى النوع الاجتماعي عاملاً من بين العوامل الرئيسية المحددة لمسؤوليات كل شخص وصلاحياته وتحديد صاحب القرار والسلطة (اليونيسيف، ٢٠١١). وعلى ضوء هذا الواقع، ليس من المبالغة التأكيد على دور هيئات إدارة الانتخابات في تعزيز المساواة بين الجنسين، انطلاقاً من المستوى الداخلي.

على مدى العقد الماضي، حدثت تحسينات ملحوظة في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع أنحاء العالم. ينص عدد من الميثاق والاتفاقيات والقرارات الدولية والداستير والقوانين الوطنية على ضمانات حق المشاركة في المؤسسات والعمليات الانتخابية لكل من المرأة والرجل على قدم المساواة. وتشكّل التزامات مختلف الدول بالميثاق الدولية المتفق عليها محفزاً لمؤسسات الدولة، على غرار هيئات إدارة الانتخابات، لتطوير سياساتها الداخلية للنوع الاجتماعي.

يسعى هذا الإطار إلى أن يكون أداة وظيفية لدعم هيئات إدارة الانتخابات في تطلعاتها لصياغة سياسات النوع الاجتماعي الداخلية. وتعتبر الخطوة الأولى لوضع سياسة النوع الاجتماعي الداخلية الدعامة الرئيسية لهيئة إدارة الانتخابات لاستكشاف قدراتها واستخلاص الدروس منها وتطويرها لتعزيز المساواة بين الجنسين في نطاق تأثيرها الرئيسي.

إذا تم تنفيذ الالتزامات الداخلية الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين بشكل منهجي ومتسق، فبوسعنا أن نقول أن هذا من شأنه، على المدى الطويل، تشجيع إدارة الانتخابات في نهاية المطاف بما يدفع على اعتماد نفس المقاربة لإدارة العمليات الانتخابية خارجياً وعلى نطاق أوسع. وقد يساعد هذا النهج التصاعدي في الحدّ من تردد هيئات إدارة الانتخابات فيما يخص الشروع في إدماج النوع الاجتماعي في العمليات الانتخابية الخارجية، وبالتالي، التغلب على تحدي المحتمل من أن يُنظر إليها، «على أنها تضطلع بمهمتها كمناصرة للمساواة بين الجنسين». كما أشار إلى ذلك أحد المشاركين في حوار هيئات إدارة الانتخابات للدول الأعضاء في المؤسسة الدولية للديمقراطية والانتخابات عام ٢٠١١.

المفاهيم والتعاريف الرئيسية

النوع الاجتماعي: يطلق هذا المصطلح على الأدوار والعلاقات الاجتماعية والسمات الشخصية والمواقف والسلوكيات والقيم والتصور حول موازين القوى وعلاقات التأثير التي ينسبها المجتمع لكل من المرأة والرجل على أساس تفاضلي. حيث لا يشير هذا المصطلح إلى المرأة والرجل فحسب، بل وإلى العلاقة بينهما.

المساواة بين الجنسين: تشير إلى أن جميع البشر، رجالاً ونساءً، أحرار في تطوير قدراتهم الذاتية والاختيار دون الخضوع للقيود التي تفرضها التصورات النمطية والأدوار أو التحيزات الجارمة المبنية على النوع الاجتماعي. كما تعني المساواة بين الجنسين أن يتم النظر في السلوكيات والتطلعات والاحتياجات المختلفة للنساء والرجال وأن يتم تقييمها وتأييدها على قدم المساواة.

الإنصاف بين الجنسين: هذا المصطلح يعني الإنصاف والعدالة في توزيع المسؤوليات والامتيازات بين المرأة والرجل. وضماناً لتحقيق الإنصاف، كثيراً ما تكون هناك حاجة إلى اتخاذ تدابير إيجابية مؤقتة للتعويض عن السلوكيات السلبية التاريخية والاجتماعية التي تمنع النساء والرجال من العمل على قدم المساواة. الإنصاف وسيلة قائمة على العدالة، والمساواة هي النتيجة القائمة على حقوق الإنسان.

هوية النوع الاجتماعي: تحدد هويات النوع الاجتماعي للنساء والرجال كيفية النظر إليهم وتوزيع موقعهم في المجتمع، وكيف يفترض التفكير والتصرف حول الذكورة والأنوثة وفقاً لوجهات النظر التقليدية.

إدماج النوع الاجتماعي: عملية تقييم النتائج المترتبة عن أي إجراء تمّ التخطيط له بالنسبة للمرأة والرجل على حدّ سواء في جميع المجالات، بما في ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج، وعلى كافة المستويات. وترمي هذه الاستراتيجية إلى جعل قضايا واهتمامات النساء والرجال وخبراتهم جزءاً لا يتجزأ من عمليات تصميم السياسات والبرامج وتنفيذها ورصدها وتقييمها في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية.

الأدوار الاجتماعية: مجموعة التصرفات والسلوكيات التي يحددها المجتمع للرجل والمرأة وفقاً للأعراف والتقاليد الثقافية.

الجنس: الخصائص البيولوجية التي تحدد ما إذا كان الإنسان أنثى أو ذكراً.

تمكين المرأة: عملية الوصول المرأة إلى تنمية قدراتها بهدف المشاركة الفعالة في تشكيل حياتها وحيات المجتمع من الناحية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

المراجع

- Asian Development Bank (ADB), *Toolkit on Gender Equality Results and Indicators* (Mandaluyong City: ADB, 2013)
- بنك التنمية الآسيوي (ADB)، مجموعة أدوات بشأن نتائج ومؤشرات المساواة بين الجنسين
- Derbyshire, H., Dolata, N. and Ahluwalia, K., *Untangling Gender Mainstreaming: A Theory of Change based on Experience and Reflection* (London: Gender Development Network, 2015)
- ديريشاير، H.، وأهلواليا، K.، تفكيك إدماج النوع الاجتماعي: نظرية التغيير على أساس التجربة والتفكير (لندن: شبكة التنمية للنوع الاجتماعي، ٢٠١٥)
- Electoral Commission of Namibia (ECN), *Gender Policy* (Windhoek: ECN, 2016) International Foundation of Electoral Systems (IFES), *Gender Equality and Election Management Bodies: A Best Practices Guide* (Washington, DC: IFES, 2014)
- المفوضية الانتخابية في ناميبيا (ECN)، سياسة النوع الاجتماعي (ويندهوك: ECN، ٢٠١٦) المؤسسة الدولية للنظم الانتخابية (IFES)، المساواة بين الجنسين وهيئات إدارة الانتخابات: دليل الممارسات الجيدة (واشنطن: IFES، ٢٠١٤)
- International Institute for Democracy and Electoral Assistance (International IDEA), *Code of Conduct: Ethical and Professional Administration of Elections* (Stockholm: International IDEA, 1997), <<http://www.idea.int/publications/catalogue/code-conduct-ethical-and-professional-administration-elections>>, accessed 23 November 2016
- المؤسسة الدولية للديمقراطية والانتخابات، مدونة قواعد السلوك: الإدارة الأخلاقية والمهنية للانتخابات، ستوكهولم، المؤسسة الدولية للديمقراطية والانتخابات، 1997
- , *Electoral Management Design: Revised Edition* (Stockholm: International IDEA, 2009), <<http://www.idea.int/publications/catalogue/electoral-management-design-revised-edition>>, accessed 23 November 2016
- المؤسسة الدولية للديمقراطية والانتخابات، تصميم إدارة الانتخابات: الطبعة المنقحة، المؤسسة الدولية للديمقراطية والانتخابات، ٢٠٠٩
- , *Inclusive Participation and Representation: the Role of Regional Organizations* (Stockholm: International IDEA, 2014), <<http://www.idea.int/publications/catalogue/inclusive-political-participation-and-representation-role-regional>>, accessed 23 November 2016
- المؤسسة الدولية للديمقراطية والانتخابات، المشاركة والتمثيل الشاملان: دور المنظمات الإقليمية، ستوكهولم، المؤسسة الدولية للديمقراطية والانتخابات، ٢٠١٤
- , *International Obligations for Elections: Guidelines for Legal Frameworks* (Stockholm: International IDEA, 2014), <<http://www.idea.int/publications/catalogue/international-obligations-elections-guidelines-legal-frameworks>>, accessed 20 October 2016
- المؤسسة الدولية للديمقراطية والانتخابات، الالتزامات الدولية للانتخابات: إرشادات خاصة بالأطر القانونية، ستوكهولم، المؤسسة الدولية للديمقراطية والانتخابات، ٢٠١٤

Independent National Electoral Commission of Nigeria (INEC), *Gender Policy* (Abuja: INEC, 2014)

اللجنة الوطنية المستقلة للانتخابات في نيجيريا (INEC)، سياسة النوع الاجتماعي (أبوجا: INEC، ٢٠١٤)

Republic of Namibia, *National Gender Policy, 2010–20* (Windhoek, Namibia: Ministry of Gender Equality and Child Welfare, 2010), <http://www.africanchildforum.org/clr/policy%20per%20country/namibia/namibia_gender_2010-2020_en.pdf>, accessed 23 November 2016

جمهورية ناميبيا، السياسة الوطنية للنوع الاجتماعي، ٢٠١٠-٢٠١٠ (ويندهوك، ناميبيا: وزارة المساواة بين الجنسين ورعاية الأطفال، ٢٠١٠)،

Southern Africa Development Community (SADC), *SADC Protocol on Gender and Development* (Gaborone, Botswana: SADC, 2008), <http://www.sadc.int/files/8713/5292/8364/Protocol_on_Gender_and_Development_2008.pdf>, accessed 20 October 2016

مجموعة التنمية لإفريقيا الجنوبية، برتوكول مجموعة التنمية لإفريقيا الجنوبية بشأن المساواة بين الجنسين والتنمية (غابورون، بوتسوانا: مجموعة التنمية لإفريقيا الجنوبية، ٢٠٠٨)

United Nations Children's Fund (UNICEF), *Promoting Gender Equality: An Equity-Focused Approach to Programming, Operational Guidance Overview* (New York: UNICEF, 2011)

منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، تعزيز المساواة بين الجنسين: مقارنة قائمة على الإنصاف في البرمجة، لمحة عامة حول الإرشادات التشغيلية (نيويورك: اليونيسيف، ٢٠١١)

United Nations Development Programme (UNDP) and UN Women, *Inclusive Electoral Processes: A Guide for Electoral Management Bodies on Promoting Gender Equality and Women's Participation* (New York and Geneva: UNDP and UN Women 2015)

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، العمليات الانتخابية الشاملة: دليل لهيئات إدارة الانتخابات بشأن تعزيز المساواة بين الجنسين ومشاركة المرأة (نيويورك وجنيف: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وهيئة الأمم المتحدة للمرأة ٢٠١٥)

United Nations, *Transforming Our World: The 2030 Agenda For Sustainable Development* (New York and Geneva: UN, 2015)

الأمم المتحدة، تحويل عالمنا: خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ (نيويورك وجنيف: الأمم المتحدة)

UN Women, *Gender Mainstreaming in Development Programming* (Guidance Note) (New York: UN Women, 2014), <<http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/gendermainstreaming-issuesbrief-en%20pdf.pdf>>, accessed 20 October 2016

هيئة الأمم المتحدة للمرأة، إدماج النوع الاجتماعي في البرمجة التنموية (مذكرة إرشادية) (نيويورك: هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ٢٠١٤)

UN Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women, *Gender Mainstreaming: An Overview* (New York: UN, 2002), <<http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/e65237.pdf>>, accessed 20 October 2016

مكتب الأمم المتحدة للمستشارة الخاصة للقضايا النوع الاجتماعي والنهوض بالمرأة، إدماج النوع الاجتماعي: لمحة عامة، (نيويورك: هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ٢٠٠٢)

حول المؤسسة الدولية للديمقراطية والانتخابات

المؤسسة الدولية للديمقراطية والانتخابات منظمة حكومية دولية مهمتها تعزيز الديمقراطية في جميع أنحاء العالم، باعتبارها طموحاً إنسانياً عالمياً وتمكيناً للتنمية المستدامة. نقوم بذلك عن طريق دعم بناء وتعزيز وحماية المؤسسات والعمليات السياسية الديمقراطية على جميع المستويات. تتمثل رؤيتنا في عالم تكون فيه العمليات والجهات الفاعلة والمؤسسات الديمقراطية تشاركية وخاضعة للمساءلة وتوفر التنمية المستدامة للجميع.

عملنا

نركز في عملنا على ثلاثة مجالات تأثير رئيسية: العمليات الانتخابية، وعمليات بناء الدستور، والمشاركة والتمثيل السياسيين. ونتبنى مبادئ النوع الاجتماعي والتشاركية وحساسية النزاع والتنمية المستدامة في جميع مجالات عملنا.

توفر المؤسسة الدولية للديمقراطية والانتخابات تحليلات للاتجاهات الديمقراطية العالمية والإقليمية، وتنتج معرفة مقارنة بشأن الممارسات الديمقراطية، وتقديم المساعدة الفنية وبناء القدرات في مجال الإصلاح للجهات المشاركة في العمليات الديمقراطية، وتجري حواراً بشأن قضايا مهمة للنقاش العام بشأن الديمقراطية وبناء الأنظمة الديمقراطية.

أين نعمل؟

يقع مقرنا الرئيسي في ستوكهولم، ولدينا مكاتب إقليمية وقطرية في أفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ وأوروبا وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي. المؤسسة عضو مراقب دائم في الأمم المتحدة وهي معتمدة لدى مؤسسات الاتحاد الأوروبي.

يحدد إطار العمل هذا الاعتبارات الرئيسية لوضع سياسة نوع اجتماعي داخلية خاصة بهيئة إدارة الانتخابات والمكونات الرئيسية لسياسة النوع الاجتماعي، وأهمها السياق والمبادئ والأهداف ومؤشرات الأداء. كما يسلط الإطار الضوء على أهمية استراتيجية تنفيذ إدماج النوع الاجتماعي، ويهدف إلى دعم هيئات إدارة الانتخابات في تطلعاتها وجهودها لإنشاء سياسات داخلية للنوع الاجتماعي خاصة بها، اعترافاً بولاياتها ووضعها السياسي في مختلف الدول حول العالم.

International IDEA
Strömsborg
SE-103 34 Stockholm
Sweden

الهاتف: +٤٦٨ ٦٩٨ ٣٧ ٠٠
الفاكس: +٤٦٨ ٢٠ ٢٤ ٢٢
البريد الإلكتروني: info@idea.int
موقع الإنترنت: www.idea.int

978-91-7671-352-5: (PDF) ISBN
978-91-7671-351-8: (المطبوع) ISBN