



الائتاد البرلماني الءولي
من أءل الءيمقراطية. من أءل الءمبع.

البرلمانات: تقييم مراعاة الجنءر

مجموعة أدوات
للتقييم الذاتي

جميع الحقوق محفوظة © للاتحاد البرلماني الدولي، ٢٠١٨

يجوز استنساخ هذا المطبوع كلياً أو جزئياً لأغراض شخصية وغير تجارية فقط، بشرط ذكر بيانات حق المؤلف والمصدر وعدم تعديل المضمون. ويُرجى إعلام الاتحاد البرلماني الدولي بأي استعمال لمضمون المطبوع.

ISBN: 978-92-9142-709-3

هذا المصنّف من نشر وتصميم شركة ACW، لندن، المملكة المتحدة

مطبعة ICA، فرنسا

المحتويات

٤	التمهيد
٦	البرمانات المرعية للجندر
٩	أهداف مجموعة الأدوات
١١	القسم ألف: الاستعداد لتقييم مراعاة الجندر
١٢	ما هي العوامل اللازمة؟
١٤	مصادر البيانات
١٦	النتائج والعمل
١٨	القائمة المرجعية للتقييم الذاتي
١٩	استهلال المناقشة
١٩	إعداد أسئلتكم
٢٠	القسم باء: الأسئلة
٢٠	١- عدد النساء ومناصبهن
٢٢	٢- الإطار القانوني والسياسي
٢٤	٣- تعميم المساواة بين الجنسين
٢٦	٤- ثقافة البرلمان وبيئته وسياساته
٢٩	٥- تقاسم المسؤولية مع الرجال
٣١	٦- الأحزاب السياسية
٣٣	٧- الموظفون البرلمانيون
٣٥	مسائل أخرى
٣٦	مراجع مفيدة عن الاتحاد البرلماني الدولي
٣٧	تعريف
٣٩	شكر وتقدير

تزايدت مطالبة المجتمعات الحديثة بالمساواة بين الجنسين بوصفها شرطاً مسبقاً للديمقراطية الحقيقية. ومع ذلك، تظل المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً في غالبية برلمانات العالم، فيؤدي ذلك إلى تفويض كفاءة البرلمانات وفعاليتها وشرعيتها فضلاً عن إعاقة قدرتها على النهوض بالمساواة بين الجنسين في المجتمع ككل.

كيف يمكن للبرلمانات أن تصبح عوامل تغيير وأن تناصر المساواة بين الجنسين؟ بادئ ذي بدء، يجب أن تسلّم البرلمانات بأنها أماكن غير محايدة من حيث الجندر. ومن ثم، عليها أن تسبر أغوارها بعدسة الجنسانية.

وفي عام ٢٠١٢، اعتمد أعضاء الاتحاد البرلماني الدولي «خطة العمل لبرلمانات تراعي الجندر» حيث جاء أن البرلمان المراعي للجندر هو البرلمان الذي لا توجد فيه عقبات موضوعية أو هيكلية أو ثقافية تعترض المشاركة الكاملة للمرأة وتحقيق المساواة بين الرجال والنساء من موظفين وأعضاء.

فكيف يمكن للبرلمانات أن تحقق مراعاة الجندر؟ عن طريق إعادة النظر بإمعان في هياكلها وعملياتها وأساليبها وعملها لضمان استجابتها لاحتياجات كل من النساء والرجال ومصالحهم.

وحددت خطة العمل سبعة مجالات رئيسية للعمل الجنساني هي تحقيق المساواة في المشاركة؛ وتعزيز الأطر القانونية والسياسية؛ ووضع أدوات لتعميم المنظور الجنساني؛ وإقامة بنية تحتية وثقافة برلمانية تراعي الجندر؛ وتقاسم النساء والرجال مسؤولية المساواة بين الجنسين وتشجيع الأحزاب السياسية على مناصرة المساواة بين الجنسين؛ ورسم سياسات توظيف وتنمية كفاءات الموظفين مراعية للجندر.

وإنه برنامج طموح لا غنى عنه. ومن العجز أن يحقق البرلمان أهداف خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ - ولا سيما الهدف ٥ الخاص بالمساواة بين الجنسين والهدف ١٦ المتعلق بالحكم الرشيد والمؤسسات القوية - إن لم يجسّد المساواة بين الجنسين ويصبح قدوة يقتدى بها. وبرلمانات اليوم تدرك ذلك تمام الإدراك.

وقد وُضعت هذه الأدوات استجابةً لرغبة متزايدة من برلمانات العالم في تحسين سبل تعزيزها للمساواة بين الجنسين والتحول إلى نماذج تقتدي بها المجتمعات التي تمثلها.

والغرض منها هو مساعدة البرلمانات الراغبة في تقييم مستوى مراعاة الجندر فيها وممارساتها وسياساتها الراهنة، وتحديد مجالات الإصلاح الممكنة والتخطيط للتغيير ووضع آليات لرصد التقدم المحرز.

وتستند هذه الأدوات إلى خبرة الاتحاد البرلماني الدولي المستفيضة في دعم البرلمانات الوطنية في أنشطتها الإصلاحية الرامية إلى مراعاة الجندر. فهي تقترح مجموعة من الأسئلة يجب تكييفها بحسب السياق الوطني وتهدف إلى فتح الباب لمناقشات مفتوحة وبناءة.

ولا تسعى مجموعة الأدوات إلى وضع ترتيب للبرلمانات. وإنما تهدف إلى مساعدتها على التعرف على مواطن قوتها وضعفها بغية تحديد أولويات تعزيز المؤسسة البرلمانية.

ولكل برلمان أن يحدد سبيل خوضه هذا المسار. ولكن في جميع الحالات، يتطلب هذا المسار قيادة والتزاماً قويين. ويجب أن يشمل النساء والرجال ويكفل انخراط الجميع فيه من أجل إحداث تغيير في الثقافة.

وإني أشجع كل البرلمانات على إجراء هذا التقييم الذاتي الصحي لمستوى مراعاة الجندر فيها.

والاتحاد البرلماني الدولي مستعد لمساعدة البرلمانات في مسار التقييم الذاتي وفي تنفيذ ما يسفر عنه من توصيات. وسنواصل توثيق الممارسات الخاصة بمراعاة الجندر في كل مكان ونشرها في مختلف أنحاء المجتمع البرلماني.



مارتن شونغونغ

الأمين العام

البرلمانات المراعية للجندر

ما انفك الاتحاد البرلماني الدولي يؤدّي دوراً ريادياً في البحوث العالمية بشأن المرأة في البرلمانات. فقد وُتّق، عن طريق الرصد المستمر لعدد النساء في جميع البرلمانات الوطنية ونشر تقارير بحثية عديدة، وجود المرأة وغيابها ونجاحاتها والتحديات التي تواجهها في النفاذ إلى الساحة السياسية وتجاربها اليومية في البرلمان.

ووضع الاتحاد البرلماني الدولي معايير عالمية عن طريق إحصاء أفضل الممارسات في مجال المساواة بين الجنسين في البرلمانات. وقدّم أدلّة تثبت أن تعزيز التوازن بين الجنسين في البرلمان يؤدّي إلى تحسين أداء البرلمان في المساواة بين الجنسين وتعزيز فعاليته كمؤسسة.

وقد خلصت بحوث الاتحاد البرلماني الدولي بانتظام إلى أن النساء البرلمانيات هن تقليدياً الدافعات الرئيسيات إلى التغييرات التشريعية والسياسية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. وقد اعتمدت غالبية قوانين مكافحة التمييز في جميع مجالات الحياة وتمكين المرأة بفضل النساء اللواتي كافحن كي تصبح تلك القوانين في صدارة جدول الأعمال السياسي.

ولكننا لاحظنا تغييراً. ففي حين أن النساء هن أكبر الدعاة للمساواة بين الجنسين، فلكل الأعضاء - نساءً ورجالاً - والبرلمانات كمؤسسات دور أيضاً. ويهدف تقرير الاتحاد البرلماني الدولي المعنون «برلمانات تراعي الجندر: استعراض عالمي للممارسات الجيدة» (٢٠١١) إلى تحديد ممارسات البرلمانات في معالجة المساواة بين الجنسين في جميع جوانب عملها وأدائها. ويضم التقرير بحثاً عالمياً عن درجة تمثيلية البرلمانات للجنسين؛ وهياكلها القيادية؛ وقدرتها على اعتماد تشريعات وسياسات متعلقة بالجندر؛ وثقافة العمل فيها وبيئاتها وهياكلها المهنية وآلياتها المخصصة للمساواة بين الجنسين.

ولعل نقطة الانطلاق للتوصل إلى برلمانات تراعي الجندر هي تيسير عمل الرجال والنساء في البرلمان على حدّ سواء وتعزيز قدرة المؤسسة البرلمانية على تحقيق المساواة بين الجنسين.

ويعرّف هذ التقرير البرلمان المراعي للجندر بأنه برلمان يستجيب لاحتياجات كل من الرجال والنساء ويراعي مصالح المجموعتين في هياكله وعملياته وأساليبه وعمله.

البرلمان الذي يُراعي الجندر هو برلمان:

- يعزز ويحقق المساواة في أعداد النساء والرجال في جميع هيئاته وهياكله الداخلية.
- يضع إطار سياسة للمساواة في الجندر يتناسب مع سياقه البرلماني الوطني.
- يدمج المساواة في الجندر في جميع أعماله.
- يعزّز ثقافة داخلية تحترم حقوق المرأة وتعزّز المساواة في الجندر وتستجيب لاحتياجات وواقع أعضاء البرلمان - رجالاً ونساءً - لتحقيق توازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية.
- يقرّ ويبنّي على المساهمات التي يقدمها أعضاؤه الذكور الذين يسعون إلى تحقيق المساواة في الجندر ويناصرون هذا الحق.
- يشجّع الأحزاب السياسية على القيام بدور مبادرٍ واستباقي في تعزيز وتحقيق المساواة في الجندر.
- يزوّد كادره البرلماني بقدرات وموارد لتعزيز المساواة في الجندر، ويشجّع بشكلٍ نشِطٍ على تعيين النساء والاستبقاء عليهنّ في مناصبٍ عليا، ويضمن إدماج المساواة في الجندر في جميع أعمال الإدارة البرلمانية.

خطة العمل لبرلمانات تراعي الجندر، الاتحاد البرلماني الدولي، الصفحة ١١

<http://www.ipu.org/pdf/publications/action-gender-ar.pdf>

ونظراً إلى ما تلقاه التقرير العالمي من استجابة، اعتمد أعضاء الاتحاد البرلماني الدولي في عام ٢٠١٢ خطة العمل لبرلمانات تراعي الجندر. وحددت هذه الخطة سبعة مجالات عمل رئيسية يلي بيانها:

زيادة عدد النساء في البرلمان وتحقيق المساواة في المشاركة	مجال العمل ١:
تقوية تشريعات وسياسات المساواة في الجندر	مجال العمل ٢:
إدماج المساواة في الجندر في جميع أعمال البرلمان	مجال العمل ٣:
إنشاء أو تحسين بُنية تحتية وثقافة برلمانية تراعي الجندر	مجال العمل ٤:
ضمان تشارك البرلمانيين - رجالاً ونساءً - في مسؤولية تحقيق المساواة في الجندر	مجال العمل ٥:
تشجيع الأحزاب السياسية لتكون نصيرة المساواة في الجندر	مجال العمل ٦:
تعزير مراعاة الجندر والمساواة في الجندر بين الموظفين البرلمانيين	مجال العمل ٧:

وتُعدّ خطة العمل دعوة مفتوحة للبرلمانات إلى التأمل في أداؤها؛ وإجراء استعراض نقدي لأساليبها التشغيلية وسير عملها؛ وتقييم الإصلاحات المحتملة وتنفيذها؛ والتقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين وتمهيد الطريق للآخرين. وتسعى الخطة إلى تحقيق ذلك بتشجيع البرلمانات على وضع مسار يتلاءم مع سياقها الوطني بغية استهلال إصلاح مراعاة الجندر وتنفيذه.

وتهدف مجموعة الأدوات إلى تزويد البرلمانات بمنهجية تيسّر عملية الإصلاح. ويجب أن تبدأ جميع عمليات الإصلاح بالإلمام بالممارسات الراهنة وتقييمها ومناقشة التحسينات الممكنة. ومن خلال تنظيم هذه المناقشة، تُعدّ مجموعة أدوات التقييم الذاتي خطوة أولى مفيدة نحو الإصلاح الجنساني.

المنهجية

التقييم الذاتي: ضمان تملك البرلمان مسار التقييم

يمكن تعريف التقييم الذاتي بأنه رصد أو تقييم للذات وللتصرفات والسلوكيات الشخصية وبخاصة الأداء خلال العمل أو أثناء مهمة تعلّم وفقاً لمعيار موضوعي. وإن التقييم الذاتي للبرلمانات هو تقييم يوجهه ويخططه وينفذه برلمانيون و/أو موظفون برلمانيون.

المراجعة الخارجية: شكل بديل للتقييم

يمكن أيضاً استخدام مجموعة الأدوات هذه كجزء من مسار تقييم بديل كالمراجعة الخارجية مثلاً. وفي مثل هذه العملية، بدل أن يتولّى العاملون البرلمانيون (من نواب وموظفين) بأنفسهم عملية التقييم، قد يكونون مجرد مجموعة واحدة من بين مجموعات أخرى من أصحاب الشأن تتم استشارتهم في هذا المسار. وقد تشمل عمليات التقييم الخارجي جمع معلومات من مصادر متعددة ومتنوعة ومناقشتها بغية إرساء فهم موضوعي للممارسات والمسارات الراهنة. وتُختتم عادة التقييمات الخارجية بإصدار تقرير. وخلال تلك التقييمات، يتولّى شخص مستقلّ أو مجموعة من الأفراد (من مدققين أو باحثين أو أخصائيين في تطوير البرلمانات مثلاً) مسؤولية جمع الأدلة وتقييمها والخروج باستنتاجات أو مجموعة توصيات تُرفع إلى البرلمان في تقرير. ويُستخدم التقرير فيما بعد لتحسين عمليات التعلّم اللاحقة.

ويكمن الفرق الأساسي بين التقييم الذاتي والمراجعة الخارجية في التملك الشامل للعملية.

أهداف مجموعة الأدوات

الغرض من دليل مجموعة أدوات التقييم الذاتي هو مساعدة البرلمانات وأعضائها في تقييم مدى احترامها لمبدأ «مراعاة الجندر» كما عرّفه الاتحاد البرلماني الدولي في تقريره عن البرلمانات المراعية للجندر. والبرلمانات المشاركة مدعوة إلى الرجوع إلى التقرير وخطة العمل التابعة له خلال عملية التقييم. ويمكن تحميل التقرير وخطة العمل من موقع الاتحاد البرلماني الدولي www.ipu.org أو طلبهما من الاتحاد البرلماني الدولي.

وعلى الرغم من تفاوت مستوى مراعاة الجندر بحسب البرلمانات، فثمة مجال للتحسين في جميع أنحاء العالم. ويناسب هذا الدليل جميع البرلمانات أياً كان نظامها السياسي أو مرحلة تطورها.

وليس الغرض من مسار التقييم الذاتي وضع ترتيب للبرلمانات، وإنما يهدف إلى مساعدتها على التعرف على مواطن قوتها وضعفها بغية تحديد أولوياتها لتعزيز المؤسسة البرلمانية.

وتوفر مجموعة الأدوات إطاراً للنقاش بين أعضاء البرلمان ومتخذي القرارات في الإدارة البرلمانية والموظفين البرلمانيين. ويشمل هذا النهج الردّ على أسئلة عن أطر سياسات البرلمان المعني والعمل البرلماني. وتُجمع هذه الأسئلة وفقاً لسبعة موضوعات يلي بيانها:

- حضور النساء في البرلمان من حيث العدد والوظائف؛
- الإطار القانوني والسياسي لتحقيق المساواة بين الجنسين؛
- آليات تعميم المساواة بين الجنسين في جميع أعمال البرلمان؛
- البنى التحتية والسياسات الداعمة لثقافة مراعية للجندر؛
- المسؤولية المشتركة بين جميع البرلمانيين لتحقيق المساواة بين الجنسين؛
- ضرورة مناصرة الأحزاب السياسية للمساواة بين الجنسين؛
- دور الموظفين البرلمانيين في دعم السعي إلى نتائج في مجال المساواة بين الجنسين.

وحُررت الأسئلة عمداً بصيغة تدعو إلى المناقشة عوضاً عن إجابات وقائعية ومغلقة. والهدف المرجو هو أن تقوم المجموعة المضطلة بالتقييم الذاتي، عند الردّ على الأسئلة، بعقد مناقشات جادة ومنتظمة حول هذه القضايا وإن أدت إلى اختلاف في الرأي.

وينبغي أن يتمخض النقاش عن رؤية مشتركة لأولويات التنمية البرلمانية ومن ثم إلى توصيات لاتخاذ إجراءات لتحقيق تلك الأولويات.

ويتعين أيضاً البتّ في فعالية التقييم الذاتي على أساس نتائج المناقشة والإجراءات المتخذة لاحقاً لضمان تعزيز مراعاة الجندر في البرلمان.

ويتضمن القسمان التاليان من هذا الدليل إرشادات لتنفيذ عملية التقييم الذاتي.

القسم ألف:

الاستعداد لتقييم مراعاة الجندر

قيادة داعمة

لعل إجراء تقييم مراعاة الجندر خيار للبرلمان: فهو قرارٌ للتفكير في ممارسات البرلمان وإجراءاته الحالية وفرصةً لتحسينها.

ولما كان التقييم الذاتي قد يفضي إلى توصيات واقتراحات بالتغيير، فمن الأهمية بمكان أن يحظى هذا المسار بدعم من قيادة البرلمان، وبخاصة سلطاته العليا.

الشمولية والملكية

كي يتقبّل القادة التغيير، يجب أن تحظى عملية الإصلاح بالدعم. وكي تكتسب التغييرات المقترحة الشرعية والدعم، ينبغي النظر فيها نظرة شمولية قبل طرحها. وينطوي ذلك على إرساء فهم مشترك بين النواب والموظفين البرلمانيين بأن تحقيق مراعاة الجندر في برلمانهم يخدم مصالح كلّ من الرجال والنساء. ويجب أن يكون المسار تشاركياً وشاملاً لمجموعة كبيرة من أصحاب الشأن ليصبح جامعاً.

ولعل إحدى مزايا التقييم الذاتي هي تملك البرلمان للنتائج والاستنتاجات التي يسفر عنها مسار التقييم. ولا تُستخدم التقييمات الذاتية لوضع ترتيب للبرلمانات أو «قائمة لأفضل البرلمانات». ويمكن الاستعانة بخبراء دوليين كميّسين و/أو مرشدين ولكنهم لن يحكموا على البرلمانات^١. إذ إن البرلمان نفسه هو الخصم والحكم الرئيسيّان في أي عملية للتقييم الذاتي.

استهلال المسار والتواصل بشأنه

قد تأتي مبادرة استهلال التقييم الذاتي من مجموعة من الأفراد أو الهيئات البرلمانية بما فيها لجان برلمانية مثل اللجنة المعنية بالمساواة بين الجنسين؛ أو ائتلاف برلمانيات؛ أو مجموعة معنية بالشراكة بين الجنسين؛ أو رئيس البرلمان أو أمينه العام أو كاتبه.

١ للمزيد من التفاصيل، انظر المبادئ المشتركة لدعم البرلمانات: http://www.ipu.org/pdf/publications/principles_ar.pdf

وبغض النظر عنّ يستهل التقييم الذاتي، فمن الأهمية بمكان أن يرسى فهم مشترك لهدف هذه العملية والنتائج المتوقعة منها منذ البداية. ويعني ذلك أن تكون الخطوة الأولى اعتماد أهداف واضحة، وتمهيد الطريق من خلال رسائل رئيسية، واتخاذ تدابير ترمي إلى تعزيز معارف الأطراف البرلمانية المعنية بالمساواة بين الجنسين (انظر «استهلال المناقشة» فيما يلي).

ثم يمكن نشر هذا الفهم المشترك في قرار برلماني أو نشرة إخبارية أو وثيقة داخلية قبل بداية العملية.

ما هي العوامل اللازمة؟

تنوع المشاركين

في جميع الحالات، ينبغي أن تتولّى مجموعة من الأفراد ولا فرد واحد عملية التقييم الذاتي. ويُستحسن إشراك مجموعة متنوعة من المشاركين لضمان تنظيم مناقشة تأملية. إذ إن تنوع المجموعة أفضل وسيلة لضمان مشروعية عملية التقييم الذاتي ومراعاتها لوجهات نظر متعددة. ويجب إشراك رجال ونساء يمثلون الأحزاب الحاكمة وأحزاب المعارضة بالإضافة إلى نواب وكبار المسؤولين البرلمانيين. وينبغي أيضاً مراعاة التنوع من حيث وجهات نظر الأقليات ومختلف الفئات العمرية.

ويجوز أيضاً دعوة جهات فاعلة أخرى إلى المشاركة، كخبراء في قضايا الجنسين، بمن فيهم ممثلون للمجتمع المدني والأجهزة النسائية الوطنية، والأحزاب السياسية والمنظمات الدولية المانحة، ووسائل الإعلام المحلية. وتثري هذه الجهات عادة المناقشة بمنظورها الخارجي. ولكل برلمان أن يختار شمل أو عدم شمل مشاركين خارجيين في التقييم الذاتي وسبل تفاعله مع تلك الجهات.

الخدمات اللوجستية

إن اتخاذ ترتيبات إدارية أمر ضروري كي يتسنى للمجموعة أداء مهمتها. فحسب عدد المشاركين، سيتطلب التقييم الذاتي قاعة اجتماعات واحدة أو قاعتين على الأقل كي لا تنقطع المناقشات. ومن الأهمية بمكان إتاحة وقت كافٍ للمجموعات كي تناقش وتبحث جميع الأسئلة.

القيود الزمنية البرلمانية

حتى أفضل الخطط قد تحيد عن مسارها. ويُخطط غالباً إجراء التقييم الذاتي خلال الدورات البرلمانية لأنه يتطلّب مشاركة البرلمانيين. ويعني ذلك أنّ هذه العملية تخضع لأولويات مجلس النواب. فإذا كان المجلس يناقش مسألة ذات أهمية عامة كبيرة، فلا شك في أن هذه المسألة ستحظى بالأولوية على حساب التقييم الذاتي. وعليه، ينبغي إتاحة الوقت اللازم في البرنامج للتعويض عن حالات التغيب غير المتوقعة.

تنظيم المناقشات

بحسب عدد المشاركين، يمكن تنفيذ التقييم الذاتي إما في مجموعة واحدة كبيرة أو في أفرقة عاملة متعددة تنظر في مجموعات مختلفة من الأسئلة. وفي كلتا الحالتين، ينبغي ضمان توافق الآراء داخل المجموعة بأكملها على التوصيات النهائية والخطوات المقبلة.

الاستناد إلى الأدلة

من المفيد جمع بيانات عن سبل عمل البرلمان من حيث مراعاة الجندر ونشرها بغية إثارة مناقشات بناء والتأكد من أنها قائمة على الأدلة وعلى قدر من المعارف المشتركة (انظر «مصادر البيانات» فيما يلي).

الميسرون

من المفيد أن يشارك شخص (رجل أو امرأة) خبير في قضايا الجنسين كميّس ولكن ليس ذلك ضرورياً. ويساعد الميسر الفريق في تعريفه لبعض المصطلحات المستخدمة (مثل «التمييز على أساس الجنس» و«المساواة بين الجنسين» و«قضايا المرأة»)، وشرحه للقضايا وتقديم الأمثلة. وقد ينطوي ذلك على آثار مالية تقتضي التخطيط المسبق وتخصيص الموارد اللازمة.

تفاهم مشترك على الرؤية الطويلة الأجل

ينبغي تعيين فريق منذ البداية يكون مسؤولاً عن متابعة نتائج العملية وصولاً إلى صياغة استنتاجات وتوصيات رئيسية (انظر «النتائج والعمل» فيما يلي).

وقد يستغرق التغيير الفعلي وقتاً طويلاً. فيجب تقبّل ذلك العنصر كجزء لا يتجزأ عن مسار التقييم.

من المهم التأكد من أن المناقشات والاستنتاجات تقوم على أدلة. وعلى الرغم من أن البيانات تُجمع في المقام الأول بناء على ردود المشاركين على مجموعة من الأسئلة، فقد تساهم مصادر المعلومات التالية في تيسير المناقشة:

- قائمة البرلمانيين والبرلمانيات (في الوقت الحاضر والماضي القريب)؛
- قائمة الرجال والنساء في المناصب البرلمانية القيادية في مكتب الرئيس أو المجلس (في الوقت الحاضر والماضي القريب)؛
- قائمة أعضاء اللجان، حسب الجنس، بما في ذلك المناصب القيادية (الرئيس ونائبه وغيرهما من المسؤولين)؛
- قائمة الموظفين البرلمانيين، حسب الجنس، بما في ذلك المناصب القيادية؛
- القواعد السارية والنظام الداخلي للبرلمان؛
- أي قوانين بشأن المساواة بين الجنسين أقرها البرلمان في السنوات الخمس الماضية على الأقل؛
- الدستور والقانون الانتخابي الوطني؛
- أي خطة عمل وطنية قائمة لتحقيق المساواة بين الجنسين؛
- قائمة الرجال والنساء في المناصب القيادية في الأحزاب السياسية الرئيسية؛
- أي سياسات أو برامج للحكومة ولأحزاب المعارضة بشأن المساواة بين الجنسين؛
- أي سياسات للبرلمان لها تأثير على المساواة بين الجنسين (كمدونة سلوك، وسياسات مناهضة للتمييز، واستراتيجية الاتصالات)؛
- الخطة الاستراتيجية للبرلمان أو غيرها من خطط العمل؛
- أي إشارة إلى مشاركة البرلمان في آليات الأمم المتحدة لتحقيق المساواة بين الجنسين مثل التقارير الوطنية المعروضة على البرلمان لرفعها إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة؛ والمناقشات البرلمانية بشأن تلك التقارير؛ ومشاركة البرلمانيين في جلسات اللجنة أو في الدورة السنوية للجنة وضع المرأة.

مثال : إرساء قاعدة معرفة للتقييم الذاتي

في شيلي، تحضيراً لعملية التقييم الذاتي، أجرت مكتبة البرلمان مجموعة من الدراسات المفصلة عن الجوانب المذكورة آنفاً وجمعت بيانات لمقارنة وضع المرأة في برلمانات أخرى في المنطقة. وقد وُزعت هذه الدراسات على جميع المشاركين في التقييم. فضلاً عن ذلك، تولّى برلمانيون أو موظفون برلمانيون تقديم هذه الدراسات تقديماً موجزاً وشرحها تمهيداً لمناقشة مجموعة من الأسئلة المختلفة. وبذلك، وقّرت هذه الدراسات عرضاً دقيقاً وموثقاً للوضع الحالي للبرلمانات يمكن للمشاركين الاستناد إليه في شتى مراحل التقييم.

نتائج التقييم

على أقل تقدير، فإن التقييم سيمنح البرلمانات فرصة للتفكير في أهمية المساواة بين الجنسين في جميع جوانب عملها وأدائها.

وإن الإلمام بالنتائج هي الخطوة الأولى. ثم تستطيع البرلمانات أن تضع خارطة طريق للإصلاح وتنفيذها وفقاً لأهداف وأنشطة وآجال محددة تتناسب مع سياقها الوطني.

ويتعيّن إدراك أن المسار يشمل العديد من الخطوات قبل تحقيق التغيير الفعلي.

وينبغي أن يشمل تقرير التقييم الذاتي ما يلي:

- دراسة عملية التقييم نفسها (مسارها والمشاركة فيها والدروس المستخلصة)؛
- ملخص للمناقشات؛
- الاستنتاجات والتوصيات.

المتابعة

يجوز لتقرير المتابعة أن يشمل مجموعة من التوصيات مشفوعةً باقتراحات لسبل تنفيذها وترويجها. ويمكن وضع خطة عمل محددة الأهداف والأنشطة والآجال بغية التخطيط للتغييرات الموصى بها في التقييم الذاتي ورصدها وتقييمها. وينبغي للبرلمانات أن تحدد هيئة يعهد إليها برصد تنفيذ خطة العمل والأنشطة الرامية إلى تحقيق هدف مراعاة الجندر. وتحتاج جميع الهيئات البرلمانية المخصصة لتحقيق المساواة بين الجنسين إلى دعم من القيادة السياسية والبرلمانية لضمان رصد النتائج وتحقيقها في الوقت المناسب.

أمثلة عن تدابير ناجمة عن نشاط تقييم ذاتي لمراعاة الجندر

في تركيا

أصبحت المساواة بين الجنسين جزءاً من الخطة الاستراتيجية للبرلمان. ووُضعت قائمة مرجعية لتحقيق المساواة بين الجنسين تُستخدم لإرشاد البرلمان والموظفين البرلمانيين في سن التشريعات.

عيّنت امرأة لأول مرة في اللجنة المالية للبرلمان.

حُصص دعم إضافي للجنة المعنية بقضايا الجنسين من خلال تعيين موظفين إضافيين.

في أوغندا

عدّل البرلمان لائحته الداخلية لتخصيص ٤٠٪ من المناصب القيادية للنساء في اللجان البرلمانية. ثم قدّم ائتلاف النساء اقتراحاً لإدخال تعديل إضافي على اللائحة لضمان التكافؤ بين الجنسين في كل المناصب القيادية بما في ذلك في اللجان ومكتب رئيس البرلمان ووفود الاتحادات البرلمانية.

قرّر البرلمان أن التقارير الوطنية المقدّمة إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة يجب أن تُعرض أولاً على البرلمان كي يستعرضها قبل إحالتها إلى الأمم المتحدة.

في بنغلاديش

اعتمد البرلمان سياسة لتعميم المنظور الجنساني تشمل تعزيز البنى التحتية الجنسانية وتحسين بيئة العمل من منظور الجندر.

في الأرجنتين

بعد ندوة إعلامية، قدّم عضو في مجلس الشيوخ طلباً رسمياً بتعديل قواعد البرلمان بغية إدخال حصص داخلية للنساء.

القائمة المرجعية للتقييم الذاتي

من أو ماذا يدعم عملية التقييم الذاتي لمراعاة الجندر؟	دعم القيادة
من أو ماذا سيستهل وينظم عملية التقييم؟	استهلال العملية
ما هي أهداف عملية التقييم؟	
كيف يمكن إرساء فهم مشترك لجدوى عملية التقييم؟	المشاركة
من سيشارك في عملية التقييم؟	المشاركة
من سيتولى تنظيم الترتيبات الإدارية للعملية؟	الخدمات اللوجستية
كيف يمكن تيسير عملية التقييم؟	الميسرون
هل يتطلب ذلك تمويلاً؟	
ما عدد الأيام أو الدورات التي ستستغرقها عملية التقييم؟	الجدول الزمني
هل يمكن توفير بيانات مفيدة أخرى؟	مصادر البيانات
من سيكون المسؤول عن توفيرها؟	
هل ستحتاج عملية التقييم إلى مقرر؟	عملية التوثيق
ما هي النتائج المتوقعة من عملية التقييم؟	نتائج التقييم
تقرير؟	
خطة عمل؟	
كلاهما؟	
من سيكون مسؤولاً عن إعداد هذه الوثائق؟	
ما هي المتابعة المتوقعة؟	المتابعة
في أي مهلة زمنية؟	
من سيكون مسؤولاً عن المتابعة؟	

استهلال المناقشة

سعيًا إلى ضمان فهم جيد ومشارك لعملية التقييم وأهدافها ومفاهيمها، تستطيع البرلمانات أن تنظم ندوة إعلامية قبل إجراء التقييم. إذ إن الندوات الإعلامية مفيدة أيضاً للحصول على دعم من القيادة البرلمانية.

مثال: الندوات الإعلامية - فهم المفاهيم الأساسية

في رواندا، عُقدت ندوة إعلام دامت نصف يوم قبل التقييم الذاتي. وشمل برنامج الندوة عروضاً ومناقشات بشأن معنى المساواة بين الجنسين وتعميم المنظور الجنساني والبرلمانات المراعية للجنس. وطلب من المشاركين وصف «البرلمان المراعي للجنس المثالي» بكلماتهم الخاصة.

وينبغي أن يبدأ التقييم بمناقشة لأهداف العملية ومنهجيتها والنتائج المتوقعة من التقييم وشواغل المشاركين إزاء المسار أو النتائج الممكنة.

ويمكن الاستعانة بميسر يثري عملية التقييم بخبرته ووجهة نظره الخارجية.

«يصعب إجراء تقييم ذاتي بالانطواء على أنفسنا. نزن أننا نتقدم على نحو جيد ولكننا نحتاج إلى الآخرين لمساعدتنا على تقييم عملنا مقارنة بأفضل الممارسات: فيجب التطلع إلى مثال نموذجي ومقارنة عملنا به لنرى مدى التقدم المطلوب لبلوغه».

مشارك في التقييم الذاتي، رواندا، ٢٠١٢

إعداد أسئلتكم

ما من حلّ واحد أو طيف واحد من الأسئلة يناسب جميع السياقات الوطنية. وعليه، فإن الأسئلة الواردة أدناه هي إرشادية فحسب، وتقوم على عمليات التقييم الذاتي التي أجرتها بعض البرلمانات.

وقد تود البرلمانات تكييف بعض الأسئلة التالية مع سياقها الوطني. وهي ليست ملزمة بمناقشة جميع الأسئلة المقترحة ويمكنها إضافة أسئلة أخرى.

١ - عدد النساء ومناصبهن

تتطلب الديمقراطية البرلمانية، بحكم تعريفها، من البرلمان أن يعكس من يمثلهم. وعليه، فإن مشاركة المرأة في البرلمان مسألة ديمقراطية. وعلى الرغم من أن قصة المشاركة السياسية للنساء في العالم هي قصة تحسن مستمر، إلا أنه يتعين مواصلة النظر في عدد النساء في البرلمانات والمناصب القيادية التي تشغلها نساء.

١-١ ما هي العوامل التي مكنت انتخاب نساء إلى البرلمان أو تعيينهن فيه؟

ما هي العوائق التي تعرقل زيادة مشاركة النساء في البرلمان؟

٢-١ هل المستوى التمثيلي الحالي مرض (للأعضاء البرلمانيين؛ والناخبين؛ ووفقاً للأهداف الوطنية والدولية)؟

ما هي الآليات القائمة أو الممكنة لضمان تمثيل عددي محدد للنساء؟

٣-١ هل يُنظر إلى المرأة التي تمّ انتخابها أو تعيينها بموجب تدبير خاص مؤقت (مثل المقاعد المخصصة للنساء) كما يُنظر إلى المرأة المنتخبة عن طريق التنافس الحرّ مع الرجال؟

٤-١ ما هي النسبة المئوية للمناصب القيادية التي تشغلها النساء؟

ما هي المناصب القيادية التي تشغلها نساء في البرلمان؟

كيف توزّع المناصب القيادية؟

٥-١ هل من تدابير تكفل نفاذ النساء إلى مناصب قيادية في البرلمان؟

إذا كان الرد بالإيجاب، فما هي؟

إذا كان الرد بالسلب، فهل ينبغي اعتماد تدابير من هذا النوع؟

هل يمكن أو ينبغي أن تكون رئاسة كل لجنة مشتركة بين رجل وامرأة؟

٦-١

هل من رجال ونساء في جميع اللجان؟

ما هي اللجان التي تمثّل فيها أغلبية من النساء؟

ما هي اللجان التي يقلّ فيها أو يغيب عنها تمثيل النساء؟

كيف تحدّد عضوية اللجان؟

هل تعزز عضوية اللجان الصور النمطية عن اهتمامات المرأة؟

٧-١

كيف يتمّ رصد عدد النساء العاملات في البرلمان وعدد المناصب

القيادية التي تشغلها امرأة؟

في حال وجود هيئة رصد مخصصة، هل هي ملزمة برفع تقارير علنية

ومنتظمة للبرلمان؟

أسئلة ختامية

ما هو أكبر تحسن شهدته المجالات المذكورة آنفاً؟

ما هي أكبر أوجه النقص الحالية؟

ما هي التدابير اللازمة لمعالجة هذا النقص؟

٢ - الإطار القانوني والسياسي

للبرلمان دور أساسي في ضمان عدم تمييز التشريعات بين الرجال والنساء ونهوضها بالمساواة بين الجنسين. ويحقق ذلك على الصعيد الوطني عن طريق إرساء أطر قانونية مراعية للجنس بما في ذلك قوانين بشأن المساواة بين الجنسين. وتستطيع البرلمانات أن تصبح قدوة يُقتدى بها للنهوض بالمساواة بين الجنسين. فعلى سبيل المثال، يمكنها أن تضمن أن مساراتها وقواعدها الداخلية غير تمييزية بحق أي من أعضائها. ويمكنها أيضاً أن تضع خطط عمل وخططاً استراتيجية مراعية للجنس وأن تنفذ تلك الخطط.

الإطار الوطني

١-٢ ما هي القوانين الوطنية التي تكفل المساواة بين الجنسين؟

ما هي درجة مراعاة الجنس في الدستور الوطني؟

ما هي أبرز القوانين التي اعتمدها البرلمان على مدى السنتين الماضيتين أو الخمس سنوات الماضية للنهوض بالمساواة بين الجنسين؟

٢-٢ كيف تُقترح أو تعدّل القوانين المتصلة بالمساواة بين الجنسين في البرلمان؟

هل يتعين تحسين هذا المسار؟

٣-٢ هل من قانون أو خط سياسي ينص على تعميم المنظور الجنساني في مختلف قطاعات الحكومة والبرلمان؟

إذا كان الرد بالإيجاب، فمن أو ما هي الجهة المسؤولة عن الإشراف على تنفيذها في البرلمان؟

إذا كان الرد بالسلب، فهل يتعين وضع قانون أو سياسة من هذا النوع؟

العمل البرلماني

٤-٢ كيف يمكن للبرلمان أن يضمن أن يتضمن القوانين القائمة والمقترحة تمثلاً لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وغيرها من الالتزامات الدولية والإقليمية الخاصة بالمساواة بين الجنسين؟

٥-٢ هل يحلل البرلمان القوانين من منظور جنساني بغية تقييم آثارها المختلفة على الرجال والنساء؟
إذا كان الرد بالإيجاب، فمن أو ما هي الجهة المسؤولة عن هذا التحليل في البرلمان؟

السياسات والممارسات البرلمانية

٦-٢ هل تراعي قواعد البرلمان مفهوم الجندر؟
في حال تمّ تحليل قواعد البرلمان من منظور جنساني، فمن كانت الجهة المسؤولة عن هذا التحليل؟

٧-٢ هل اعتمد البرلمان خطة استراتيجية أو خطة عمل شاملة تنهض بالمساواة بين الجنسين؟
إذا كان الرد بالإيجاب، فكيف تنفّذ خطة العمل وتُرصَد وتُقيّم؟
إذا كان الرد بالسلب، فكيف يمكن وضع خطة خاصة بالمساواة بين الجنسين؟

٨-٢ هل توجد خطط عمل أخرى في البرلمان؟
إذا كان الرد بالإيجاب، فهل هذه الخطط مراعية للجندر؟ وهل توجد آليات لضمان رصد هذه الخطط وتقييمها؟
إذا كان الرد بالسلب، فكيف يمكن تعزيز الطابع المراعي للجندر في هذه الخطط؟

أسئلة ختامية

ما هو أكبر تحسن شهدته المجالات المذكورة آنفاً؟
ما هي أكبر أوجه النقص الحالية؟
ما هي التدابير اللازمة لمعالجة هذا النقص؟

٣- تعميم المساواة بين الجنسين

تحتاج البرلمانات إلى آليات وخبرات مناسبة لضمان معالجة المساواة بين الجنسين معالجة منهجية فضلاً عن تحليل آثار القوانين والسياسات والميزانيات من منظور جنساني. ويمكن أن تكون تلك الآليات لجنةً برلمانية مخصصة أو ائتلاًفاً نساءياً. ولكن يمكن أيضاً أن تكون بنية أقل رسمية مثل شبكة تتكوّن من جهات الاتصال. ومهما كان شكل الآلية أو البنية المعتمدة، فلا بدّ لها أن تقيم علاقات مع منظمات مختلفة مثل الأجهزة النسائية الوطنية والمنظمات النسائية غير الحكومية.

١-٣ ما هي الآليات أو البنى المستخدمة لتعميم المساواة بين الجنسين في شتى أعمال البرلمان؟

على سبيل المثال، هل توجد لجنة مخصصة للمساواة بين الجنسين أو ائتلاف برلماني نسائي؟ وهل توجد جهات اتصال معنية بقضايا الجنسين؟ وهل يوجد مكتب أو قسم مخصص لتوفير معلومات ومشورة بشأن قضايا الجنسين؟

هل ينبغي إنشاء آلية أو بنية واحدة أو أكثر من بين تلك المذكورة أعلاه؟

٢-٣ ما هي الأدوات التي وضعها البرلمان لتعميم المنظور الجنساني؟

هل وضع البرلمان قوائم مرجعية لتقييم التشريعات من منظور جنساني؟ هل للبرلمان نفاذ إلى بيانات مصنفة بحسب الجنس؟ وإذا كان الرد بالإيجاب، فكيف تُستخدم هذه البيانات؟

هل كانت أي أداة أخرى مفيدة في تعميم شواغل المساواة بين الجنسين في مختلف أعمال البرلمان؟

هل تخصص موارد كافية لتعميم المنظور الجنساني؟

٣-٣ ما مدى فعالية الهيئات المسؤولة عن المساواة بين الجنسين في البرلمان؟

ما هي علاقة هذه الهيئات بالأجهزة النسائية الوطنية ومنظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص ووسائل الإعلام وغيرها؟

هل تمتلك هذه الهيئات سلطة كافية؟

ما هو قدر الموارد المتاحة لهذه الهيئات (من حيث الموظفين وقاعات الاجتماع والميزانية وغيرها)؟

ما هي التغييرات التي تمكنت هذه الهيئات من إحداثها لدعم المساواة بين الجنسين؟

هل ينبغي مراجعة مكانتها في المنظمة البرلمانية أو تحديثها؟

٤-٣ إذا كان هناك ائتلاف برلماني نسائي، فكيف يعمل؟

كيف ينظم هذا الائتلاف؟ كيف تُتخذ القرارات فيه؟
كيف ينظر غير الأعضاء إلى هذا الائتلاف؟

٥-٣ عند وجود أكثر من هيئة برلمانية واحدة معنية بالمساواة بين الجنسين،

ما هي العلاقة القائمة بين هذه الهيئات؟

هل هناك آلية تنسيق رسمية قائمة فيما بينها؟

هل تكون علاقة العمل فيما بينها فعالة؟

٦-٣ هل عمّم المنظور الجنساني في الميزانية ومسار الإشراف على الميزانية؟

إذا كان الرد بالإيجاب، فهل يواجه هذا المسار أي صعوبات؟

إذا كان الرد بالسلب، فكيف يمكن تعميم المنظور الجنساني في هذا المسار؟

أسئلة ختامية

ما هو أكبر تحسن شهدته المجالات المذكورة آنفاً؟

ما هي أكبر أوجه النقص الحالية؟

ما هي التدابير اللازمة لمعالجة هذا النقص؟

٤ - ثقافة البرلمان وبيئته وسياساته

بصورة عامة، دخلت النساء البرلمان بعد الرجال. وعليه، فإن مرافق البرلمان هي من تصميم الرجال ولصالح الرجال. ومن النتائج الممكنة لذلك أن تكون لبعض جوانب الروتين البرلماني والبنية التحتية البرلمانية آثار مختلفة على البرلمانيين والبرلمانيات. ويُتَوَقَّع من أعضاء البرلمان أن يمثّلوا للقواعد المكتوبة وغير المكتوبة في مؤسساتهم. ومن ثم، تشكّل هذه القواعد ثقافة البرلمان وتهيئ البيئة التي يشعر فيها البرلمانيون بالارتياح (أو عكس ذلك) في أداء عملهم. وقد يكون التكيف مع هذه الثقافة صعباً ولا سيما عندما يدخل النواب البرلمان لأول مرّة.

١-٤	بوجه عام، كيف يُنظر إلى المساواة بين الجنسين في البرلمان؟ هل توجد تدابير لتعزيز فهم المساواة بين الجنسين ودعمها؟ ما هي التدابير (الأخرى) التي قد تكون مفيدة لتعزيز دعم المساواة بين الجنسين في البرلمان؟
٢-٤	كيف ترون ثقافة برلمانكم (أسلوب الكلام والعادات وأعراف الملابس) فيما يتعلق بالجنسانية: هل هي ثقافة مراعية للجنس أم محايدة في الجنس أم «عمياء» إزاء الجنس (غير آبهة به)؟
٣-٤	هل توجد أنماط تمييزية أو ازدرائية بحق النساء في البرلمان؟ إذا كان الرد بالإيجاب، فكيف يمكن القضاء على هذه الأنماط؟
٤-٤	هل استُعرض مبنى البرلمان من منظور جنساني؟ هل تشمل الخدمات المتوفرة فيه تلك المرغوبة أساساً من النساء؟ كيف يستجيب مبنى البرلمان لاحتياجات النساء والرجال العاملين فيه؟ هل يتضمّن مبنى البرلمان مرافق تراعي احتياجات أعضائه ذوي الأطفال الرضع والصغار؟ على سبيل المثال، هل توجد قاعات مخصصة للأمهات المرضعات أو مركز لرعاية الأطفال أو قاعة للعائلات؟ هل يوفر البرلمان خدمات لرعاية الأطفال؟ ما هي أهمية وجود هذا النوع من المرافق في البرلمان؟

٥-٤

هل تمكّن ظروف العمل في البرلمان النواب من تحقيق التوازن بين
المسؤوليات المهنية والأسرية؟

هل تتيح مواعيد الجلسات للنواب قضاء وقت كافٍ مع عائلاتهم؟

هل يُمنح النواب إجازات أسرية أو إجازة أمومة أو أبوة كافية؟

ما هي الحال بالنسبة لحقّ تصويت نائب متغيّب بسبب إجازة أسرية
أو إجازة أبوة أو أمومة؟

٦-٤

هل يمكن اعتبار بيئة العمل في برلمانكم مراعية للجندر من حيث
المرافق والمرجع الرمزية؟

ما هي المعايير التي تحدد تخصيص المكاتب والمعدات في البرلمان؟

هل تحمل القاعات في المؤسسة البرلمانية أسماء قادة وشخصيات
تاريخية من الجنسين؟

من المسؤول عن مثل هذه القرارات؟

هل الأعمال الفنية المعروضة في مبنى البرلمان من فنانيين وفنانات؟

٧-٤

هل للبرلمان سياسات تكفل خلو محل العمل من التمييز والتمييز على
أساس الجنس والمضايقة؟

هل توجد مدونة سلوك؟ هل تُستخدم بفعالية لضمان انتهاج سلوك
ملائم في البرلمان؟

كيف يمكن تعزيز مراعاة الجندر في مدونة السلوك؟

هل توجد سياسة لمناهضة المضايقة وآلية لمعالجة شكاوى المضايقة
والتمييز؟ هل تمّت معالجة الشكاوى بكفاءة وفعالية؟

هل من سياسة لمكافحة التمييز؟

٨-٤

ما هي المعايير التي تنظم تخصيص فرص السفر للأعضاء البرلمانيين؟

هل يوجد اتفاق على توزيع هذه الفرص بالتساوي بين البرلمانيين
والبرلمانيات؟ إذا كان الرد بالسلب، فماذا يحول دون التوزيع العادل؟

هل سياسات التواصل (أو الإعلام) والتوعية العامة مراعية للجندر أم محايدة في الجندر أو «عمياء» إزاء الجندر (غير آبهة به)؟
 كيف يمكن لهذه السياسات أن تبيّن بشكل أفضل عمل البرلمان في مجال المساواة بين الجنسين وأن تبرزه؟
 هل تمّت مراجعة مواد التواصل التي أعدها البرلمان أو التدقيق فيها من منظور جنساني؟ هل شملت هذه المراجعة شبكات التواصل الاجتماعي؟
 خلال الأحداث العامة المعقودة في البرلمان، هل تكون مشارك النساء والرجال متساوية؟

أسئلة ختامية

ما هو أكبر تحسن شهدته المجالات المذكورة آنفاً؟
 ما هي أكبر أوجه النقص الحالية؟
 ما هي التدابير اللازمة لمعالجة هذا النقص؟

٥- تقاسم المسؤولية مع الرجال

في غالبية المجتمعات، يتزايد وعي الرجال والنساء بأهمية تحدي الأعراف الاجتماعية التي تديم عدم المساواة بين الجنسين. وإضافة إلى ذلك، أدت زيادة الوعي بالمسألة نفسها بين الرجال الأصغر سناً إلى إقامة شراكات أقوى بين الرجال والنساء بشأن المساواة بين الجنسين. ولا يمكن تحقيق المساواة بين الجنسين دون دعم الرجال والنساء ومشاركتهم. وفضلاً عن ذلك، يتضح أكثر فأكثر أن التقدم الاجتماعي والاقتصادي يعتمد على القضاء على جميع أشكال عدم المساواة. ويدرك البرلمانيون أن ناخبهم لم يعودوا يتقبلون غياب المرأة عن الساحة السياسية.

١-٥ هل من إدراك أن المساواة بين الجنسين تخص الرجال أيضاً وتعدّ جزءاً من مسؤولياتهم؟

هل شارك رجال برلمانيون في اقتراح تشريعات خاصة بالمساواة بين الجنسين أو في رعايتها؟

ما هي عادة العوامل التي تحفّز الرجال على معالجة هذه القضايا؟

٢-٥ هل يتخذ الرجال البرلمانيون مواقف علنية دعماً للمساواة بين الجنسين؟ إن كانت هذه هي الحال، فما القضايا المحددة التي يميلون عادة إلى الدفاع عنها؟

ما مدى تواتر أخذ الرجال الكلمة في المناقشات البرلمانية الخاصة بالمساواة بين الجنسين؟

ما مدى تواتر إثارة البرلمانيين لشواغل ناخبهم بشأن قضايا المساواة بين الجنسين؟

٣-٥ ما مدى تقبّل النساء لمشاركة الرجال في قضايا المساواة بين الجنسين وإسهامهم فيها؟

٤-٥ هل يُتاح للبرلمانيين والبرلمانيات على حدّ سواء تقاسم قيادة اللجان البرلمانية المعنية بالمساواة بين الجنسين؟ هل يجب إتاحة ذلك؟

٥-٥ هل يُمنح البرلمانيون والبرلمانيات على حدّ سواء فرصاً للتطوّر المهني أو التدريب؟ هل تشمل هذه الدورات ندوات عن قضايا المساواة بين الجنسين؟

٦-٥ هل يُشرك الرجال في الجولات الدراسية أو الوفود الدولية المعنية بالمساواة بين الجنسين أو بتعميم المنظور الجنساني؟

٧-٥ هل يمكن اعتبار البرلمان قدوة للشراكة بين الجنسين؟
إذا كان الرد بالإيجاب، فما أسباب نجاح هذه الشراكة؟
إذا كان الرد بالسلب، فكيف يمكن توطيد هذه الشراكة؟

أسئلة ختامية

ما هو أكبر تحسن شهدته المجالات المذكورة آنفاً؟

ما هي أكبر أوجه النقص الحالية؟

ما هي التدابير اللازمة لمعالجة هذا النقص؟

٦- الأحزاب السياسية

يُنظر إلى الأحزاب السياسية عامة كمؤسسات أقل شفافية من البرلمانات - وعليه أقل خضوعاً للمساءلة - في مجال المساواة بين الجنسين. ومع ذلك، تزداد مكانة الأحزاب بوصفها الشكل السائد للتنظيم السياسي والقناة الرئيسية التي يُنتخب من خلالها النواب. ومن ثم، ينبغي أن تنظر الأحزاب السياسية هي أيضاً بجديّة في مسألة المساواة بين الجنسين في السياسة.

١-٦ ما هي في رأيكم العوامل التي تحدد اتسام حزب سياسي بالمراعاة للجندر؟

بوجه عام، هل تعدّ الأحزاب السياسية الممثلة حالياً في برلمانكم مراعية للجندر؟

٢-٦ هل من حاجة إلى زيادة عدد النساء في صفوف الأحزاب السياسية؟
إذا كان الرد بالإيجاب، فكيف ينبغي تحقيق ذلك؟

هل تطبّق حصص للجنسين في الهيكل التنظيمي للأحزاب السياسية؟

٣-٦ هل ترتيبات العمل في الأحزاب السياسية وممارساتها (مثل مواعيد الاجتماعات وقواعدها الداخلية ومسارات الترقية إلى المناصب القيادية) تشجع مشاركة المرأة؟

إذا كان الرد بالإيجاب، فما هي أمثلة الممارسات الجيدة التي يمكن إبرازها؟

إذا كان الرد بالسلب، فكيف ينبغي تحسين هذه الترتيبات؟

٤-٦ كيف تضع الأحزاب السياسية سياساتها بشأن المساواة بين الجنسين؟

هل يوجد مثلاً في الحزب ائتلاف للنساء أو فريق عامل أو لجنة معنية بالمساواة بين الجنسين؟

٥-٦ ما هي مكانة قضايا المساواة بين الجنسين في برنامج الأحزاب السياسية؟

- ٦-٦ هل تبلّغ الأحزاب السياسية ناخبها بالتزامها بالمساواة بين الجنسين؟
إذا كان الرد بالإيجاب، فكيف يتم ذلك؟
-
- ٧-٦ هل ينقل بعض ممثلي الأحزاب السياسية قوالب نمطية بشأن الجنسين؟
إذا كان الرد بالإيجاب، فكيف تعالج هذه الممارسات داخلياً؟
-
- ٨-٦ إذا انطبق ذلك، فكيف تؤثر الشُعب البرلمانية في السياسات
والتشريعات الخاصة بالمساواة بين الجنسين وهل تقوم باقتراحها؟

أسئلة ختامية

- ما هو أكبر تحسن شهدته المجالات المذكورة آنفاً؟
ما هي أكبر أوجه النقص الحالية؟
ما هي التدابير اللازمة لمعالجة هذا النقص؟

٧- الموظفون البرلمانيون

البرلمان هو أيضاً مكان عمل مهنيين كثر يساعدون المجالس البرلمانية واللجان والأفراد على أداء مهامهم. وفي العديد من البرلمانات، تكون شروط عمل الموظفين البرلمانيين مماثلة أو مطابقة لشروط عمل الموظفين الحكوميين ولكنها تختلف عن شروط عمل البرلمانيين. ومع ذلك، عند انعقاد الدورة البرلمانية، قد يصبح دوام عمل الموظفين البرلمانيين مطابقاً في الغالب لساعات عمل النواب وليس لعمل موظفين حكوميين. ومن هذا المنطلق، يجدر استعراض السياسات التي تطبق على الموظفين البرلمانيين.

١-٧ هل من توازن بين الجنسين في عدد الموظفين العاملين لدى الإدارة البرلمانية؟

إذا كان الرد بالإيجاب، فهل اتخذت تدابير خاصة لضمان هذا التوازن؟

إذا كان الرد بالسلب، فهل ينبغي اعتماد تدابير خاصة لتحقيق هذا التوازن؟

أمن تفاوت داخل الخدمات أو الوحدات البرلمانية من حيث التشكيلة الجنسانية؟

من المسؤول عن إقامة لجان التوظيف؟ هل تطبق شروط المساواة بين الجنسين عند إنشاء هذه اللجان؟

٢-٧ هل من تمثيل متساوٍ للرجال والنساء في صفوف كبار الموظفين الإداريين؟

ما هي الإدارات أو الوحدات التي تديرها نساء؟

٣-٧ هل تمتلك الإدارة البرلمانية سياسات تكفل خلو محل العمل من التمييز والتمييز على أساس الجنس والمضايقة؟

هل توجد سياسة لمناهضة المضايقة وآلية لمعالجة شكاوى المضايقة والتمييز؟ هل تمت معالجة الشكاوى بكفاءة وفعالية؟

أمن سياسة لمكافحة التمييز؟

أمن سياسة للمساواة في الأجور؟ إذا كان الرد بالإيجاب، فما هي الآليات القائمة لضمان عدم التمييز بين الموظفين والموظفات؟

٤-٧	هل فرص التقدم متساوية بين الرجال والنساء؟
٥-٧	هل تمكّن ظروف العمل في البرلمان الموظفين من موازنة التزاماتهم المهنية والأسرية؟ هل يحق للموظفين إجازات أسرية أو إجازة أبوة أو أمومة كافية؟ هل يوفرّ دعم مالي للموظفين المعيلين بغية تغطية مصروفات رعاية الأطفال والمستين؟ كيف يعوّض الموظفون عن الجلسات البرلمانية الطويلة؟
٦-٧	كيف تستجيب المؤسسة البرلمانية لاحتياجات الموظفين ذوي الأطفال الرضع والصغار؟ هل يُسمح للموظفين استخدام القاعات المخصصة للأمهات المرضعات أو مركز لرعاية الأطفال أو قاعة للعائلات؟ هل يوفر البرلمان خدمات لرعاية الأطفال؟
٧-٧	هل من خيرا بشأن المساواة بين الجنسين في عداد موظفي الإدارة البرلمانية؟ هل يقدم الموظفون المتخصصون خدماتهم إلى جميع الأعضاء البرلمانيين أو فقط إلى بنية مخصصة مثل لجنة برلمانية؟ كيف يُنظر إلى الموظفين المسؤولين عن شؤون الجنسين في البرلمان؟ هل يتاح للموظفين المتخصصين النفاذ إلى المعلومات ذاتها التي ينفذ إليها موظفو الأمانة الآخرون؟ هل يستطيع الموظفون المتخصصون تقديم المشورة بشأن كل التشريعات؟
٨-٧	هل من فرص تقدم مهني متاحة للموظفين البرلمانيين العاملين في مجال المساواة بين الجنسين؟ هل توفرّ هذه الفرص لجميع الموظفين، من رجال ونساء؟ هل يشمل تقييم أداء الموظفين أهدافاً تتعلق بالمساواة بين الجنسين؟

مراجع مفيدة عن الاتحاد البرلماني الدولي

برمانات تراعي الجندر. استعراض عالمي للممارسات الجيدة (٢٠١١)

<http://www.ipu.org/pdf/publications/gsp11-e.pdf>

خطة العمل لبرمانات تراعي الجندر (٢٠١٢)

<http://www.ipu.org/pdf/publications/action-gender-ar.pdf>

تقييم البرلمان. مجموعة أدوات التقييم الذاتي للبرمانات (٢٠٠٨)

<http://www.ipu.org/PDF/publications/self-ar.pdf>

المرأة في البرلمان: معالم العام الماضي (منشور سنوي):

<http://www.ipu.org/english/perdcls.htm#wmn-year>

إحصاءات الاتحاد البرلماني الدولي بشأن المرأة في البرلمان

<http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>: المتوسط العالمي والإقليمي:

<http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>: البيانات الوطنية:

الجنـدر / الجنسانية*

السمات الاجتماعية للذكور والإناث والعلاقات القائمة بين النساء والرجال والفتيات والفتيان. وتتكوّن هذه السمات والعلاقات في المجتمع وتُعلّم عن طريق التنشئة الاجتماعية. ويشمل أيضاً مفهوم الجندر أو الجنسانية التوقعات المتصلة بخصائص كل من النساء والرجال وقدرات كلتا الفئتين وسلوكياتهما المرجحة؛ ويكشف تطبيق هذا المفهوم في التحليل الاجتماعي عن أدوار حددها المجتمع. والجنس والجنـدر (أو الجنسانية) ليسا مترادفين. فيشير الجنس إلى الاختلافات البيولوجية، في حين أنّ الجندر يشير إلى الفوارق الاجتماعية التي يمكن أن تتغيّر نظراً إلى أن الهوية والأدوار والعلاقات الجنسانية من صنع المجتمع.

تعميم منظور الجنـدر / تعميم المنظور الجنساني*

عملية التقييم والمراعاة للآثار على النساء والرجال الناجمة عن أي عمل مخطط - بما في ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج - على جميع المستويات وفي جميع المجالات. ويتجسد هذا المفهوم في استراتيجيات تدرج قضايا الجندر في صميم قرارات سياسية وبرنامجية واسعة وهيكل مؤسسية وعمليات تخصيص الموارد. وينبغي لتعميم المساواة بين الجنسين في عمل البرلمان أن يساهم في التنفيذ الفعلي لسياسات تستجيب لاحتياجات النساء والرجال ومصالحهم والإشراف عليها.

البرلمان المراعي للجنـدر / للجنسانية*

هو برلمان يستجيب لاحتياجات كل من الرجال والنساء ومصالحهم في هيكله وعملياته وأساليبه وأعماله. وتزِيل البرلمانات المراعية للجنـدر الحواجز التي تحول دون المشاركة الكاملة للنساء وتُقدم مثلاً إيجابياً للمجتمع بأكمله وقُدوة يقتدى بها.

الميزنة المراعية للجنـدر / للجنسانية*

نهج يرمي إلى تعميم المنظور الجنساني في عملية وضع السياسات الاقتصادية ويسعى إلى تحويل مسار الميزنة بأكمله. ولا تشير الميزنة المراعية للجنـدر إلى تخصيص نفقات للنساء فحسب وإنما تشمل أيضاً تحليل الميزانية كلها من منظور جنساني بما في ذلك

* التعاريف مستمدة من الأمم المتحدة/مكتب المستشارية الخاصة للأمين العام المعنية بقضايا الجنس والنهوض بالمرأة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، واليونسكو كما نقلها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في «مفاهيم رئيسية لتمكين المرأة والمساواة بين الجنسين في أنظمة الحوكمة الديمقراطية»، نيويورك، ٢٠٠٧؛ وكما ورد لدى الاتحاد البرلماني الدولي في «المساواة في الحياة السياسية: دراسة استقصائية للنساء والرجال في البرلمانات»، جنيف، ٢٠٠٨.

الأمن والصحة والتعليم والأشغال العامة وما إلى ذلك بغية ضمان استجابة المخصصات والآثار الناجمة عنها لاحتياجات النساء والرجال على حد سواء.

العنف على أساس الجنس**

أعمال الإساءة البدنية والنفسية والاجتماعية (هما في ذلك العنف الجنسي) المرتكبة أو المهدد بارتكابها باستخدام نوع من القوة (مثل العنف والتهديد والإكراه والتلاعب والخداع والتوقعات الثقافية والأسلحة والظروف الاقتصادية) والموجهة ضد شخص على أساس دوره الجنسي أو التوقعات الاجتماعية أو الثقافية. وليس للشخص الذي يواجه العنف على أساس الجنس أي خيار: إذ لا يمكنه (يمكنها) رفضه أو اللجوء إلى خيارات أخرى من دون التعرض لعواقب اجتماعية وبدنية ونفسية جسيمة. وقد يتخذ هذا العنف أشكالاً متعددة مثل العنف الجنسي، والاعتداء الجنسي، والتحرش الجنسي، والاستغلال الجنسي، والزواج المبكر أو الزواج القسري، والتمييز بين الجنسين، والحرمان (من التعليم أو الغذاء أو الحرية مثلاً) وتشويه الأعضاء التناسلية للإناث.

«العمى» إزاء الجندر / «العمى الجنساني»

يشير مفهوم العمى إزاء الجندر إلى العجز عن إدراك الاختلافات بين الجنسين أو عن الاعتراف بهذه الاختلافات متى كان ذلك مهماً.

المحايدة في الجندر / المحايدة جنسانياً

تستبعد المحايدة الجنسانية (أو تبطل) أي إشارة إلى الجندر أو أي تأثير له. فتعمل مثلاً اللغة المحايدة جنسانياً على تثبيط استخدام المسميات الوظيفية على أساس الجنس باللغات الأجنبية (مثل الشرطة أو رجل المطافئ أو المضيفة أو الرئيس) لصالح مسميات محايدة جنسانياً (مثل عناصر الأمن أو المطافئ أو مضيفو الطيران أو الرئاسة).

مراعاة الجندر / مراعاة الجنسانية

يُستخدم هذا المصطلح لوصف السياسات والمسارات التي تراعي آثارها المختلفة على النساء والرجال والفتيات والفتيان.

** استوحى هذا التعريف من هيئة الأمم المتحدة للمرأة، مركز المعارف الافتراضي للقضاء على العنف ضد النساء والفتيات (في ٢٠١٥/٩/٣٠).

شكر وتقدير




أعدت مجموعة الأدوات بالتعاون بين الدكتورة سونيا بالميري والاتحاد البرلماني الدولي. وتعتمد اعتماداً كبيراً على منشورات الاتحاد البرلماني الدولي السابقة، ولا سيما برلمانات تراعي الجندر. استعراض عالمي للممارسات الجيدة (٢٠١١)، وخطة العمل لبرلمانات تراعي الجندر (٢٠١٢)، وتقييم البرلمان. مجموعة أدوات التقييم الذاتي للبرلمانات (٢٠٠٨). وقد استخدمتها العديد من البلدان لأغراض التقييم الذاتي البرلماني.

واستفادت عملية إعداد مجموعة الأدوات من تجارب التقييم الذاتي التي أجريت في برلمانات بنغلاديش (٢٠١٢) وشيلي (٢٠١٢) ورواندا (٢٠١٢) والسويد (٢٠١٠) وتركيا (٢٠١٢) وأوغندا (٢٠١٢). وإضافة إلى ذلك، أسفرت ندوات إقليمية عن البرلمانات المرعية للجندر في أفريقيا وأمريكا اللاتينية عن تدابير متبعة على الصعيد الوطني أثمرت بعضها هذه الأدوات. والاتحاد البرلماني الدولي ممتن للنواب والموظفين البرلمانيين والشركاء الذين ساهموا في إعداد هذا المنشور لنهجهم البناء في هذه التقييمات والندوات الإقليمية.

ونتوجه بالشكر إلى إدارة الشؤون العالمية الكندية، والوكالة الإيرلندية للمساعدة، والوكالة السويدية للتنمية الدولية، ووكالة الولايات المتحدة للتنمية الدولية على دعمها المالي.



الاتحاد البرلماني الدولي
من أجل الديمقراطية، من أجل التمييع.

 +41 22 919 41 50
 +41 22 919 41 60
 postbox@ipu.org

Chemin du Pommier 5
CH-1218 Le Grand-Saconnex
Geneva
www.ipu.org