



خارطة الطريق واستراتيجية العمل

وحدة تمكين المرأة
وزارة التنمية الاجتماعية
تشرين الأول ٢٠٢٣

المملكة العربية السعودية
وزارة التنمية الاجتماعية



جدول المحتويات

3	المقدمة	1
3	المصطلحات والتعريفات	2
6	الهيكل التنظيمي والوصف الوظيفي	3
6	3.1 إطار عمل الوحدة	3.1
10	3.2 الاتساق والمواءمة بين إطار عمل الوحدة واستراتيجية وزارة التنمية الاجتماعية	3.2
12	3.3 الإطار التنظيمي للوحدة	3.3
12	الهيكل التنظيمي	12
12	الأدوار والمسؤوليات	12
14	العمليات الأساسية في عمل الوحدة	14
16	التسلسل الإداري	16
17	آليات التنسيق الداخلي والخارجي	17
19	الأوصاف الوظيفية والمؤهلات الخاصة بها	19
30	4 خطة عمل وحدة تمكين المرأة	4
30	4.1 النطاق والغايات	4.1
	4.2 الإجراءات والأنشطة الرئيسية 30	4.2
34	5 إطار المتابعة والتقييم	5
34	5.1 النطاق والغاية	5.1
34	5.2 آليات رفع التقارير	5.2
35	5.3 الإطار المنطقي للمتابعة والتقييم	5.3
39	5.4 التغذية الراجعة لإنجاز وتأثير الوحدة والتعديلات الاستراتيجية	5.4
40	6 خطة تنمية القدرات لوحدة تمكين المرأة	6
40	6.1 النطاق والغاية	6.1
40	6.2 المواضيع التدريبية	6.2
40	التدريب المتعلق بتنفيذ الأدوار داخل الوحدة	40
41	التدريب المتعلق بخبرة ومهارات النوع الاجتماعي	41
42	التوجيه والإرشاد	42





1. المقدمة

في عصر يُولى فيه اهتمام كبير للمساواة بين الجنسين وحقوق المرأة، وحيث تكتسب هذه القضايا أهمية قصوى، لا يمكن إغفال أهمية تمكين المرأة في مختلف القطاعات، وخاصة في القطاع العام. واعترافاً بهذه الأهمية، قامت وزارة التنمية الاجتماعية باتخاذ خطوة متقدمة في عام 2023، من خلال إدراج وحدة تمكين المرأة ضمن هيكلها التنظيمي.

إن إنشاء هذه الوحدة لا يُظهر فقط التزام وزارة التنمية الاجتماعية بتقدم قضية المرأة، بل يعترف أيضاً بالدور المحوري الذي تلعبه المرأة في التنمية الاجتماعية. ومن خلال تعزيز تمكين المرأة ضمن إطارها، تظهر الوزارة رؤية والتزاماً لتعزيز مجتمع شامل يعزز المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص، مدركاً بذلك إمكانيات المرأة بشكل كامل وتساهم بشكل معنوي في نمو المجتمع.

وتمتلك الوحدة صلاحيات المديرية بحسب الهيكل التنظيمي للوزارة، وتدرس الوزارة حالياً تعديل تسمية الوحدة إلى المديرية ضمن المراجعة الهيكلية للوزارة لهذا العام.



2. المصطلحات والتعريفات

1. الوزارة: وزارة التنمية الاجتماعية

2. الوحدة: وحدة تمكين المرأة في وزارة التنمية الاجتماعية

كما نوه إلى التعريفات التالية لأبرز المفاهيم المتعلقة بالنوع الاجتماعي من (1-13)¹:

3. النوع الاجتماعي: الأدوار والمسؤوليات الاجتماعية المكتسبة للنساء والرجال في ثقافة معينة وضمن الهياكل المجتمعية التي تدعم هذه الأدوار.

4. المساواة بين الجنسين: جميع الناس سواء كانوا رجالاً، أو نساءً، أو فتیان، أو فتيات يتمتعون بالمساواة في الحقوق والفرص والمعاملة في جميع مجالات الحياة.

5. التدقيق التشاركي للنوع الاجتماعي: هي أداة عملية تركز على منهجية تشاركية من خلال تعزيز التعليم المؤسسي بشأن إدماج النوع الاجتماعي بشكل عملي وفعال؛ عملية التدقيق تهدف إلى تقييم فعالية الممارسات الداخلية وأنظمة الدعم ذات الصلة لإدماج النوع الاجتماعي، حيث يتم مراقبة وتقييم التقدم المحرز في هذا السياق وتحديد الثغرات والتحديات مع اقتراح استراتيجيات جديدة وتوثيق الممارسات السليمة التي تعزز من المساواة بين الجنسين.

6. تكافؤ الفرص: العدالة في المشاركة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية وعدم مواجهة العوائق على أساس النوع الاجتماعي.

7. إدماج النوع الاجتماعي: عملية تقييم تأثير أي تدبير مخطط له على الرجال والنساء بما في ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج في جميع المجالات وعلى كافة المستويات، فهو نهج يهدف إلى إدراج قضايا وتجارب الرجال والنساء في صلب عملية تصميم السياسات والبرامج وتطبيقها في مختلف المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية بحيث يستفيد الرجال والنساء، بهدف تحقيق العدالة بين الجنسين كهدف نهائي.

¹ منهجية منظمة العمل الدولية التشاركية للتدقيق في مراعاة النوع الاجتماعي صفحة (110-120)، متاح على: <https://bit.ly/3VG6nsM>



8. **مراعاة النوع الاجتماعي:** إدراك الفروق وفهم الاختلافات بين احتياجات المرأة والرجل، والأدوار، والمسؤوليات والقيود ومراعاة احتياج كل منهما الجسدية (الإعاقة) والعمرية والأدوار التي يقومون بها (أب/أم/معيّل لشخص كبير في السن) الخ.

9. **تحليل النوع الاجتماعي:** هو نهج منظم لأخذ احتياجات الرجال والنساء في عملية تطوير البرامج، والغرض من هذا التحليل هو التأكد من أن مشاريع وبرامج التنمية تتضمن أدوار واحتياجات ومشاركة النساء والرجال بشكل كامل، ويتطلب ذلك فصل البيانات والمعلومات حسب الجنس (المعروفة باسم البيانات المصنفة)، وفهم كيفية تقسيم وتقييم العمل والأدوار والاحتياجات والمشاركة وفقاً للجنس، ويتم إجراء تحليل النوع الاجتماعي في جميع مراحل مشاريع التنمية (التخطيط، التنفيذ، والتقييم).

10. **المؤشر المبني على النوع الاجتماعي:** هو مؤشر مصنف وفق نوع الجنس والسن والخلفية الاجتماعية والاقتصادية، ويقوم بقياس الفوائد التي يحظى بها كل من الرجال والنساء، وهذا المؤشر مصمم لإظهار التغييرات في العلاقات بين النساء والرجال في مجتمع محدد، وتتضمن المؤشرات أداة لتقييم التقدم المحرز باتجاه تحقيق العدالة بين الجنسين.

11. **البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي:** هي البيانات التي تبين تأثير كل نشاط/مشروع/خدمة على كل من النساء والرجال بشكل منفصل، وقد تكون هذه البيانات مصنفة حسب أدوار أخرى ترتبط بالرجل والمرأة مثل العمر/الإعاقة/مكان الإقامة، الخ.

12. **السياسات المتعلقة بالنوع الاجتماعي:** هي سياسات تستخدم لمعرفة الفروقات بين الجنسين في سياق معين بهدف معرفة احتياجات النوع الاجتماعي لكل جنس بناءً على التقسيم العادل للقائم للموارد والمسؤوليات.

13. **الأدوار النمطية للجنسين:** هي سلوك مكتسب في مجتمع أو مجموعة اجتماعية معينة يمارس فيها الناس أنشطة ومهام كذكور وإناث، وتتأثر هذه السلوكيات بالعمر، أو العرق، أو الثقافة، أو الدين، أو حسب البيئة الجغرافية والاقتصادية والسياسية.

14. **العنف القائم على النوع الاجتماعي:** هو مصطلح شامل يشمل أي فعل ضار يُرتكب ضد إرادة الشخص، ويستند إلى الفروق الاجتماعية بين الجنسين²، ويشمل ذلك الأفعال التي تلحق الإساءة، أو المعاناة الجسدية، أو الجنسية، أو العقلية، أو العاطفية، أو الاضطهاد والتهديد بمثل هذه الأفعال أو الإكراه وغير ذلك من أشكال التعدي على الحرية؛ ويمكن أن تحدث هذه الأفعال سرّاً أو علانية³. وهناك أشكال مختلفة للعنف مثل الاستغلال الاقتصادي والمالي، الإيذاء الجسدي (مثل: الضرب، الاعتداء، القتل)، العنف الجنسي (مثل: اللمس الجسدي غير المرغوب به، الاقتراب غير المرغوب به، الاغتصاب، التحرش الجنسي)، الإساءة اللفظية (مثل: التعليقات والأستئلة حول المظهر أو أسلوب الحياة، والجمل والتعليقات التي تحمل توجه جنسي، التنمر، الإكراه، الإساءة النفسية بما في ذلك التهيب والتهديد بالعنف، الملاحقة، المضايقات عبر الإنترنت)، أو غير اللفظي (مثل: الصفيّر، الإيحاءات ذات الإيحاء الجنسي، عرض المواد الجنسية)⁴.

15. **النهج الشمولي للنوع الاجتماعي (Gender transformative approach):**⁵ يعالج هذا النهج الأسباب الأساسية لعدم المساواة بين الجنسين، ويعيد تشكيل ديناميكيات السلطة غير المتوازنة. وهو يعترف بالتفاوتات التي تواجهها الفتيات والنساء، مثل محدودية الفرص وزيادة العنف القائم على النوع الاجتماعي، مع الاعتراف أيضاً بالأعباء المجتمعية الملقة على عاتق الفتيان والرجال، ويتحدى هذا النهج معايير النوع الاجتماعي الراسخة والتوزيع غير العادل للموارد على أساس الجنس. ويؤكد على خلق بيئة داعمة مدعومة بسياسات تدعم المساواة بين الجنسين وتحمي حقوق النساء

² تعريف البنك الدولي للعنف القائم على النوع الاجتماعي، متاح عبر الرابط: <https://bit.ly/3CER4cm>

³ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن القضاء على العنف والتحرش لعام 2019، متاح عبر الرابط: <https://bit.ly/3k62Fef>

⁴ تعريف منظمة العمل الدولية بالتحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي، متاح عبر الرابط: <https://bit.ly/3Zuv5Ph>

⁵ بلان انترناشيونال، متاح عبر الرابط: <https://bit.ly/46LGNYu>



والفتيات، ويمثل هذا النهج التزامًا كليًا بتعزيز التغيير، والتأكيد على أن المساواة بين الجنسين تتطلب جهودًا تعاونية واسعة النطاق.





3. الهيكل التنظيمي والوصف الوظيفي

3.1. إطار عمل الوحدة

1. تطوير سياسات إدماج النوع الاجتماعي وتمكين المرأة، والتقييم والبحث في مجالات الحماية والرعاية الاجتماعية والتنمية المراعية للنوع الاجتماعي ضمن النهج الشمولي للنوع الاجتماعي.

• الهدف: تطوير ورصد وتحسين تنفيذ السياسات والمبادرات المراعية للنوع الاجتماعي وتمكين المرأة في خدمات الحماية والرعاية الاجتماعية والتنمية التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية.

• الوصف:

• صياغة السياسات والإجراءات: اقتراح سياسات وإجراءات مستندة على الأدلة والنهج الشمولي للنوع الاجتماعي، بهدف دمج قضايا النوع الاجتماعي في خدمات وزارة التنمية الاجتماعية، يتضمن ذلك إجراء مراجعات دورية منتظمة للسياسات والإجراءات الحالية بما يتناسب مع تطوّر احتياجات وتحديات مراعاة قضايا النوع الاجتماعي وتمكين المرأة. يشمل ذلك تطوير أي إجراءات تعزز مراعاة النوع الاجتماعي وتمكين المرأة في خدمات الوزارة، مثل إدارة الحالات ونظام الإحالة في خدمات الدعم النفسي والاجتماعي.

• المتابعة والتقييم: تنفيذ آلية تقييم متينة للبرامج من منظور النوع الاجتماعي، وضمان التوافق مع المعايير المحددة وأهداف الشمولية لضمان المساواة بين الجنسين، وتصميم أنظمة وتوجيهات تساعد مديري وحدات الوزارة المختلفة على تقديم تقارير تتضمن بيانات مصنفة حسب النوع الاجتماعي، وتسجيل مستوى الإنجاز والتقدم.

• الأبحاث التي تعنى بالنوع الاجتماعي والتنمية: القيام بمبادرات بحثية منهجية للحصول على رؤى حول ديناميكيات النوع الاجتماعي وتمكين المرأة، والتحديات، والاحتياجات، والتوصيات. بحيث تُسهم هذه الأبحاث في تطوير وتجويد السياسات والإجراءات وتعديل البرامج على حد سواء.

• جمع البيانات: إعطاء الأولوية لجمع البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي لمؤشرات الأداء الرئيسية المتعلقة بالنوع الاجتماعي وتمكين المرأة في وزارة التنمية الاجتماعية، وغيرها من مؤشرات الأداء الرئيسية ذات الصلة بالوزارة على المستويين المحلي والدولي، بهدف ذلك إلى ضمان فهم شامل لتأثيرات واحتياجات الرجال والنساء وجميع الفئات في خدمات الحماية والرعاية الاجتماعية.

• تقييم الأثر الاجتماعي والمخاطر: إجراء تقييمات مراعية للنوع الاجتماعي تستند على النهج الشمولي للنوع الاجتماعي قبل تنفيذ السياسات أو البرامج في وزارة التنمية الاجتماعية. ويهدف ذلك إلى قدرة المديرية التنفيذية في الوزارة المؤسسية على تجنب ومعالجة تأثيرات هذه السياسات أو البرامج. يساعد هذا الإجراء على فهم النتائج والتحديات المحتملة المتعلقة بالنوع الاجتماعي وتمكين المرأة، وضمان اتخاذ تدابير استباقية مناسبة لضمان توفير بيئة عادلة ومواتية لكلا الجنسين.

• المبادرات الرقمية: تعزيز ودعم استخدام المنصات الرقمية المستندة إلى منظور النوع الاجتماعي لتسهيل الخدمات للمستفيدين/ات من خلال استكشاف الفرص المتاحة لزيادة تقديم خدمات وزارة التنمية الاجتماعية إلكترونياً من منظور النوع الاجتماعي، بهدف تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص.

• التفاعل مع النساء المستفيدات: من خلال التواصل المنتظم مع المستفيدات النساء لضمان الحصول على تغذية راجعة حول خدمات وبرامج الوزارة. يهدف ذلك إلى فهم شامل لاحتياجاتهن ومخاوفهن، واستقبال أي شكاوى تتعلق بوصولهن إلى الخدمات والبرامج. تُعتبر ملاحظتهن المباشرة أداة أساسية في توجيه جهود التحسين وكسب التأييد، بهدف تمكين النساء المستفيدات.



- **التغذية الراجعة والتحسين:** إنشاء آليات تمكّن مقدمي الخدمات من مشاركة خبراتهم وتحدياتهم ومعرفتهم، واستخدم هذه الملاحظات لتحسين التدريب وتطوير الاستراتيجيات بشكل مستمر. يتم أيضاً الاستفادة من التغذية الراجعة من النساء المستفيدات لتحسين وتطوير برامج الوزارة.
- **تطوير مقاييس الأداء:** تحديد مؤشرات الأداء الخاصة بالنوع الاجتماعي لكل مديريةية بحسب طبيعة عملها والاتفاق عليها، وتقييم الأنشطة والخدمات للوزارة بانتظام باستخدام هذه المؤشرات. يهدف ذلك إلى ضمان تحقيق أهداف دمج ومراعاة النوع الاجتماعي وتمكين المرأة في خدمات وبرامج الوزارة.
- **تطوير تقارير وتوصيات مبنية على النتائج:** إعداد تقارير دورية تعنى باستخلاص النتائج المتعلقة بمؤشرات الأداء التي تعتمد على منظور النوع الاجتماعي، وتقديمها إلى الإدارة العليا في الوزارة. بحيث تضمن الية التقارير الممنهجة هذه أن تبقى الإدارة على اطلاع دائم بالتقدم المحرز والتحديات في إطار دمج النوع الاجتماعي. وبالتوازي مع ذلك، تقديم تحليلات شاملة لمؤشرات الأداء الرئيسية للبرامج والخدمات الأوسع نطاقاً، مع تسليط الضوء على مجالات التحسين وتقديم توصيات قابلة للتنفيذ لتعزيز وتعديل برامج وخدمات الوزارة، لغايات تعزيز شمولية وفعالية مراعاة النوع الاجتماعي وتمكين المرأة ضمن نطاق عمل الوزارة.

2. بناء القدرات المؤسسية في خدمات الحماية والرعاية الاجتماعية والتنمية المراعية للنوع الاجتماعي

- **الهدف:** بناء قدرات مقدمي الخدمات في مجال الحماية والرعاية الاجتماعية والتنمية سواءً كانوا من كوادر الوزارة أو المؤسسات الحكومية وغير الحكومية ذات العلاقة، لتعزيز مراعاة النوع الاجتماعي وتمكين المرأة في الخدمات المقدمة.
- **الوصف:**
 - **إعداد المواد التدريبية:** تطوير وتنفيذ وحدات تدريبية شاملة تركز بشكل خاص على دمج مراعاة النوع الاجتماعي وتمكين المرأة في مختلف جوانب خدمات الرعاية والحماية والتنمية الاجتماعية.
 - **تدريب الدعم النفسي والاجتماعي:** توفير تدريب متخصص لمقدمي الخدمات حول كيفية تقديم الدعم النفسي والاجتماعي مع مراعاة النوع الاجتماعي. يتم التركيز على فهم التحديات النفسية والاجتماعية الفريدة للمرأة، خاصة المسنات والفتيات، وكيفية التعامل معهم بشكل فعال.
 - **تدريب التحليل والتصنيف للنوع الاجتماعي والمبني على النهج الشمولي للنوع الاجتماعي:** يشمل هذا التدريب تعليم مهارات تحليل النوع الاجتماعي وأساليب جمع البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي. يهدف التدريب إلى ضمان أن يكون جمع البيانات متسقاً ودقيقاً وملهماً على مستوى جميع مديريات وزارة التنمية الاجتماعية والمؤسسات الشريكة.
 - **تعزيز ثقافة تقديم الخدمات على أساس الحقوق:** يتضمن ذلك تثقيف مقدمي الخدمات حول اعتماد نهج قائم على الحقوق لتقديم الخدمات، مع التأكيد على أهمية احترام ودعم حقوق المرأة في جميع التفاعلات والتدخلات.
 - **ورش عمل ونقاشات حول مراعاة النوع الاجتماعي:** يشمل هذا تنظيم ورش عمل ونقاشات دورية لتعميق فهم مقدمي الخدمات لديناميكيات النوع الاجتماعي والتحديات والصور النمطية. تهدف هذه النشاطات إلى تزويد مقدمي الخدمات بالمعرفة اللازمة لمواجهة هذه التحديات وتقديم خدمات مراعية للنوع الاجتماعي بشكل فعال.
 - **الدعم أثناء العمل:** تقديم الإرشاد والدعم المستمر لمقدمي الخدمات، وتمكينهم من تنفيذ ما تعلموه من التدريب على أرض الواقع بشكل عملي.

- **المساعدة الفنية للإدارات:** يتضمن ذلك توفير الخبرة الفنية للإدارات داخل الوزارة لضمان أن تكون برامجها ومبادراتها مراعية للنوع الاجتماعي. يشمل ذلك إجراء مشاورات ومراجعات وتوصيات منتظمة لتطبيق السياسات والإجراءات التي تم تطويرها من خلال الوحدة لضمان أن تكون اعتبارات النوع الاجتماعي متأصلة في تصميم وتنفيذ مشاريعها بما يعزز مبدأ العدالة بين الجنسين وتكافؤ الفرص.
- **التعاون مع خبيرات/خبراء النوع الاجتماعي:** يتضمن ذلك إشراك خبراء النوع الاجتماعي وعلماء النفس في عملية التدريب، والاستفادة من خبراتهم لتقديم فهم شامل ودقيق لاعتبارات النوع الاجتماعي وتمكين المرأة.
- **توفير الموارد:** يهدف إلى تزويد مقدمي الخدمات بالموارد والأدوات والمواد اللازمة لتنفيذ الممارسات المراعية للنوع الاجتماعي في عملياتهم اليومية. يضمن ذلك أن يكون لديهم وصولاً سهلاً إلى المواد المرجعية عند الحاجة، مثل السياسات والإجراءات والنماذج ومواد التدريب.

3. تعزيز المشاركة والتعاون بين أصحاب المصلحة في مجال الرعاية والحماية الاجتماعية والتنمية المراعية للنوع الاجتماعي

- **الهدف:** تكامل الجهود في تعزيز مراعاة النوع الاجتماعي وتمكين المرأة والدفاع عن مصالحها في إطار خدمات وزارة التنمية الاجتماعية وجهودها في مجال الحماية الاجتماعية والرعاية والتنمية.
- **الوصف:**

- **تحديد أصحاب المصلحة:** يشمل هذا تحديد أصحاب المصلحة الرئيسيين بشكل منهجي من داخل أقسام الوزارة ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية والوكالات الدولية الذين يمكنهم المساهمة بفعالية في المبادرات التي تراعي النوع الاجتماعي في مجال الرعاية والحماية الاجتماعية.
- **المبادرات المشتركة:** يتضمن هذا الجانب تطوير وتنفيذ مبادرات مشتركة تتناول على وجه التحديد اختلافات النوع الاجتماعي في مجال الرعاية والحماية الاجتماعية. يعمل هذا النهج التعاوني على زيادة الموارد وتعزيز الخبرات والتوعية.
- **آليات التغذية الراجعة والتشاور:** يتضمن هذا النشاط إنشاء منتديات تشاور منتظمة بين أصحاب المصلحة في الوزارة (المديريات المختلفة) ومع أصحاب المصلحة الخارجيين (مع الشركاء والمهتمين). يمكن لأصحاب المصلحة تبادل رؤيتهم وتحدياتهم ونجاحاتهم، مما يضمن بيئة تعليمية مستمرة ويعزز الشعور بالملكية الجماعية للمشاريع التي تركز على النوع الاجتماعي.
- **حملات التوعية:** يشمل هذا النشاط تنظيم ودعم حملات التوعية الهادفة التي تسلط الضوء على أهمية المساواة بين الجنسين في مجال الرعاية والحماية الاجتماعية. يساهم ذلك في تثقيف وتوعية كل من موظفي/ات وزارة التنمية الاجتماعية والمجتمع بشكل عام، مما يساهم في تغيير الثقافة نحو تعزيز ادماج النوع الاجتماعي.
- **المشاركات العامة:** يشمل هذا الجانب المشاركة في الفعاليات العامة والندوات وورش العمل التي تجمع بين صانعي السياسات والخبراء والمستفيدين/ات لمناقشة ومناصرة قضايا النوع الاجتماعي في مجال الرعاية والحماية الاجتماعية.
- **توثيق أفضل الممارسات:** يتضمن هذا النشاط توثيق وتبادل أفضل الممارسات والدروس المستفادة من الجهود التعاونية بانتظام. يمكن أن يكون هذا التوثيق بمثابة مرجعاً قيماً للمبادرات المستقبلية، مما يضمن تكرار النجاحات والتخفيف من التحديات.



- **التعاون مع المنظمات غير الحكومية:** يشمل هذا الجانب الشراكة مع المنظمات غير الحكومية والوكالات الدولية التي تركز على حقوق المرأة وتمكينها ومراعاة النوع الاجتماعي. حيث يمكن لخبراتهم أن تعزز جهود الدعوة وتوفر منبرًا أوسع للتغيير.
- **التعاون مع معاهد البحوث:** الشراكة مع المؤسسات الأكاديمية والبحثية لإجراء دراسات لغايات إثراء عملية صياغة السياسات بأحدث النتائج والرؤى حول قضايا النوع الاجتماعي وتمكين المرأة بشكل مستمر.

4. تعزيز الفرص الاقتصادية والاجتماعية للمرأة وتمكينها

- **الهدف:** تحسين الوضع الاجتماعي والاقتصادي للمرأة في إطار الرعاية والحماية الاجتماعية والتنمية.
- **الوصف:**
 - **مبادرات التمكين الاقتصادي:** تطوير وتنفيذ ودعم استراتيجيات شاملة لتمكين المرأة اقتصادياً، وخاصة تلك التي تعيش في ظروف فقيرة ومهمشة. يتضمن ذلك توفير الوصول إلى التدريب المهني، وورش عمل التثقيف المالي، ودعم تطوير الأعمال الصغيرة، والحماية الاجتماعية الأساسية. تهدف هذه المبادرات إلى تعزيز الاستقلال المالي للمرأة، وقدرتها على مواجهة التحديات الاقتصادية، وضمان التمكين المستدام لها من خلال التعاون مع المجتمعات المحلية وأصحاب المصلحة.
 - **برامج الاندماج الاجتماعي:** تطوير وتنفيذ ودعم المبادرات التي تركز على المشاركة النشطة للمرأة في صنع القرار المجتمعي والأدوار القيادية والمشاركة المدنية والسياسية، مما يعزز بيئة شاملة تُسمع فيها أصوات النساء وتُحترم.
 - **التوعية والمناصرة:** تنظيم حملات توعية تسلط الضوء على أهمية التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة، من خلال تثقيف وتوعية المجتمع وأصحاب المصلحة نحو مواجهة تحيزات النوع الاجتماعي المتأصلة، مما يمهد الطريق لمجتمع أكثر إنصافاً.
 - **الشراكات المستدامة:** الشراكة مع المنظمات غير الحكومية والوكالات الدولية ومجموعات المجتمع المحلي لتوسيع نطاق وصول وتأثير المبادرات التي تركز على تمكين المرأة. ذلك من خلال ضمان أن الجهود التعاونية تتبع نهجاً شاملاً يجمع بين الموارد والخبرات لتحقيق أقصى قدر من النتائج.
 - **تعزيز العلاقة بين الوزارة ومؤسسات المجتمع المدني المحلية في تنفيذ مبادرات التمكين للنساء في المجتمعات المحلية:** حيث يمكن للوحدة أن تكون الجهة المسؤولة عن متابعة ودعم الجمعيات التي تعمل تحت مظلة وزارة التنمية الاجتماعية والتي تنفذ مشاريع تهدف إلى تمكين المرأة أو دمج تعزيز النوع الاجتماعي.
 - **تمكين الطفلات والمسنات:** تطوير وتنفيذ ودعم البرامج التي تعالج بشكل خاص التحديات الفريدة بين الجنسين التي تواجه الطفلات والمسنات في خدمات الحماية والرعاية الاجتماعية، وخاصةً المعرضات للعنف.

5. تمكين المرأة في إطار وزارة التنمية الاجتماعية

- **الهدف:** تعزيز الوضع الوظيفي والاقتصادي للمرأة، وتعزيز تمثيلها وتأثيرها ضمن هيكل وزارة التنمية الاجتماعية.
- **الوصف:**

- **الدعوة إلى تكافؤ الفرص في الإجراءات الداخلية:** الدعوة إلى تمكين المرأة وتحقيق تكافؤ الفرص داخل السياسات والإجراءات الداخلية لوزارة التنمية الاجتماعية، خاصة في مجال الموارد البشرية. ومعالجة وتصحيح التحديات والتمييز التي تم ذكرها في تقارير التقييم والتدقيق المتعلقة بالمساواة بين الجنسين ومراعاة النوع الاجتماعي في الوزارة والتي تم إعدادها في السنوات الأخيرة، وضمان توفير بيئة عادلة ومواتية للمرأة على جميع المستويات.
- **تنمية المهارات القيادية:** إطلاق برامج تركز على تطوير المهارات القيادية بين النساء على مستوى الوزارة، بهدف ضمان أن يكون للمرأة صوتاً مؤثراً في اتخاذ القرار وشغل المناصب القيادية، مما يعزز مبدأ العدالة بين الجنسين وتحقيق تكافؤ الفرص.
- **بناء القدرات:** تنظيم تدريبات وورش عمل تستهدف النساء، مع التركيز على تعزيز المهارات التقنية، كما هو الحال في تكنولوجيا المعلومات والمتابعة والتقييم، والتواصل مع أصحاب المصلحة، والوعي بالحقوق، والمشاركة السياسية في العمل المجتمعي، والتطوير المهني، وضمان تفوقهن. حيث يمكن القيام بذلك بما يتماشى مع خارطة طريق التحديث العام.
- **التمثيل:** الدعوة إلى التمثيل العادل للمرأة في جميع اللجان والهيئات ومجالس صنع القرار داخل الوزارة، مع ضمان أن تكون آراء المرأة جزءاً لا يتجزأ من كافة المناقشات الاستراتيجية، لتأكيد مبدأ المساواة بين الجنسين.
- **التشبيك والإرشاد:** إنشاء منتديات داخل وزارة التنمية الاجتماعية للنساء لتعزيز التواصل وتبادل الخبرات، وإطلاق برامج إرشاد تجمع بين النساء في الوزارة من مختلف المديرات ومع القيادات النسائية في الوزارات أو القطاعات الأخرى. حيث تهدف هذه المشاركات إلى تقديم ومناقشة وجهات نظر جديدة، ومشاركتهن لأفضل الممارسات المستخدمة في أماكن أخرى، وتعزيز النمو الشخصي والمهني.
- **آليات التغذية الراجعة:** توفير قنوات للموظفات في الوزارة لضمان الحصول على تغذية راجعة حول السياسات والإجراءات الداخلية المنظمة للعمل. وفهم شامل لاحتياجاتهن ومخاوفهن، واستقبال أي شكاوى تتعلق بالوصول إلى بيئة عمل مرنة وداعمة وعادلة. حيث تعتبر ملاحظتهن المباشرة أداة أساسية لتوجيه جهود التحسين وكسب التأييد لتمكين المرأة في الوزارة.

3.2. الاتساق والمواءمة بين إطار عمل الوحدة واستراتيجية وزارة التنمية الاجتماعية

بالنسبة للهدف الاستراتيجي الأول (رفع القدرات المؤسسية للوزارة):

- يُظهر إدراج مهام " تطوير سياسات ادماج النوع الاجتماعي وتمكين المرأة، والتقييم، والبحث في مجال الحماية والرعاية الاجتماعية والتنمية المراعية للنوع الاجتماعي ضمن النهج الشمولي للنوع الاجتماعي " ضمن المهام الموكلة للوحدة يضمن اتباع نهج تفكير تقدمي في تطوير التشريعات والسياسات المراعية للنوع الاجتماعي وتمكين المرأة على مستوى الوزارة. يضمن الالتزام الواضح بإدماج النوع الاجتماعي وتمكين المرأة. ويتجلى ذلك بشكل خاص من خلال التأكيد على اجراء البحوث المنهجية التي تركز على النوع الاجتماعي وتمكين المرأة، وصياغة السياسات، وتوفير إطار مهني للمتابعة والتقييم.
- تُؤكد مهام " بناء القدرات في خدمات الحماية والرعاية الاجتماعية والتنمية المراعية للنوع الاجتماعي " على سعي الوزارة للارتقاء بقدرات مقدمي الخدمات التابعين لها. وهذا يضمن أن الموظفين/ات ليسوا فقط مجهزين جيداً بالمعرفة في مجال مراعاة النوع الاجتماعي، ولكن أيضاً بالمهارات التقنية المطلوبة للتحويل الرقمي للخدمات المراعية للنوع الاجتماعي.



- ان " تمكين المرأة ضمن وزارة التنمية الاجتماعية " تتحدث بشكل مباشر عن النمو الداخلي ورضا موظفي/ات الوزارة، كما وتهدف إلى تحسين البيئة المهنية للمرأة، وتعزيز القيادة والتوجيه وضمان التمثيل العادل لها.

بالنسبة للهدف الاستراتيجي الثاني (تعزيز الإدماج الاجتماعي للفئات المحتاجة للحماية والرعاية):

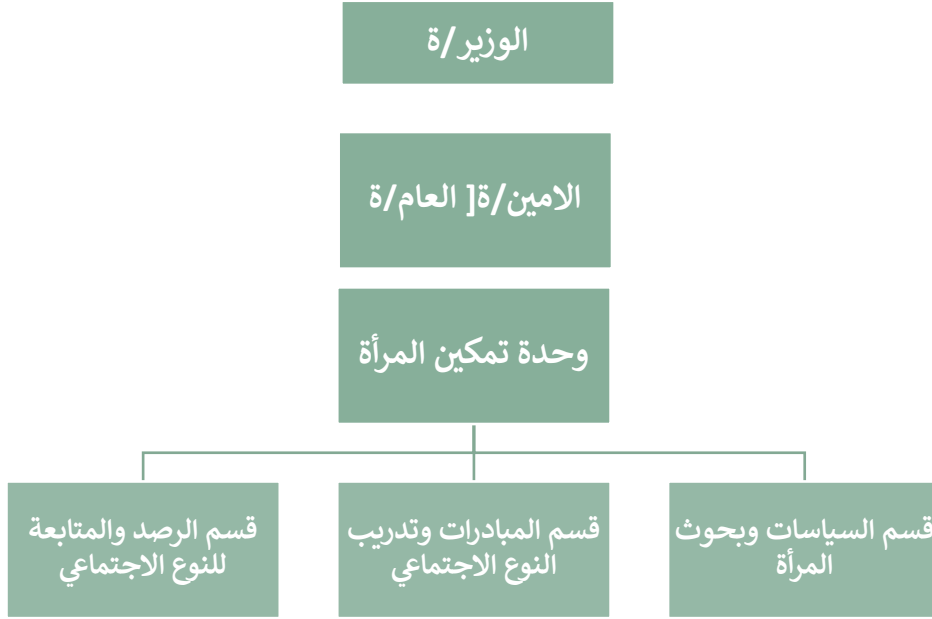
- ينسجم هذا الهدف مع إطار عمل الوحدة من خلال التأكيد على " تعزيز الفرص الاقتصادية والاجتماعية للمرأة"، وخاصة لتلك اللواتي يعشن في ظروف فقيرة. حيث تدعم المهام الموكلة للوحدة هذا الهدف الشامل والمتمثل في تعزيز الأساس الاجتماعي والاقتصادي للمرأة، مما يسهم في الادمج الاجتماعي لشريحة مهمة من المجتمع والتي تحتاج إلى الحماية والرعاية والتنمية.
- إن معالجة الاحتياجات الفريدة لمجموعات سكانية محددة مثل الطفلات والمسنات وذوات الإعاقة من النساء يضمن حصول الفئات الأكثر ضعفاً على دعم فعال ويدمجهم بشكل أفضل في المجتمع ضمن إطار الرعاية والحماية الاجتماعية والتنمية.

بالنسبة للهدف الاستراتيجي الثالث (تحسين الخدمات المقدمة للفئات المستهدفة في المجتمعات المحلية):

- يعكس إطار عمل الوحدة في " تعزيز المشاركة والتعاون بين أصحاب المصلحة في الرعاية والحماية الاجتماعية والتنمية " روح المشاركة المجتمعية والعمل التعاوني التي نص عليها الهدف من خلال التعاون مع مؤسسات المجتمع المدني المحلية والقطاع الخاص من خلال مبادرات المسؤولية الاجتماعية.
- يؤكد التزام وحدة تمكين المرأة بالمشاركة وحشد الدعم من المجتمعات المحلية والمنظمات غير الحكومية والوكالات الدولية وأصحاب المصلحة الآخرين. يمهد هذا الالتزام الطريق لتحقيق التنمية الشاملة في المجتمعات المحلية، مع التركيز بشكل خاص على النساء، وخاصة تلك اللواتي يحتجن إلى الحماية والرعاية. مع التأكيد على الهدف المعني بتقديم خدمات مصممة خصيصاً لفئات معينة على مستوى المجتمع المحلي.

3.3. الإطار التنظيمي للوحدة

الهيكل التنظيمي



الشكل (١) الهيكل التنظيمي للوحدة

الأدوار والمسؤوليات



1. مدير/ة وحدة تمكين المرأة:

- القيادة والتوجه الاستراتيجي: وضع استراتيجيات وأهداف تشغيلية واضحة للوحدة، وضمان مواءمتها مع الأهداف الأوسع لوزارة التنمية الاجتماعية.
- بناء العلاقات والتواصل مع أصحاب المصلحة: بناء والحفاظ على العلاقات مع المديرات في الوزارة لضمان تكامل أهداف الوحدة بشكل جيد على مستوى الوزارة، وتعزيز العلاقات مع أصحاب المصلحة، مثل الشركاء والمنظمات غير الحكومية والاعلام والقطاع الخاص، وكذلك المهتمين وذوي العلاقة بنطاق عمل وخدمات وأهداف الوزارة.
- التنسيق المالي: التعاون مع مديرية الشؤون المالية ومديرية الموارد البشرية في وزارة التنمية الاجتماعية لتأمين التمويل والموارد لدعم نشاطات الوحدة ومسؤولياتها.
- المراقبة وإعداد التقارير: متابعة تقدم الوحدة مقابل الأهداف المحددة إعداد تقارير دورية لتقديمها إلى الإدارة العليا في وزارة التنمية الاجتماعية.



- تطوير وتنفيذ وكسب التأييد لسياسات التمكين في إطار النهج الشمولي للنوع الاجتماعي: تطوير وتنفيذ وكسب التأييد لتمكين المرأة وتكافؤ الفرص ضمن السياسات الداخلية لوزارة التنمية الاجتماعية، وخاصة سياسات وتعليمات وممارسات الموارد البشرية، والعمل على تصحيح الفوارق بين الجنسين وتعزيز المساواة بينهم والمحددة في تقارير تقييمات وتدقيق النوع الاجتماعي على المستوى الداخلي في الوزارة وفي برامج وخدمات الوزارة، إضافة الى التعاون مع المديرية الأخرى لتطوير وتنفيذ وكسب التأييد إلى تصميم البرامج والخدمات المراعية للنوع الاجتماعي، مع التركيز على الطفلات والمسنات والنساء اللواتي يعشن في ظروف فقيرة.
- إدارة قنوات التغذية الراجعة للنساء في الوزارة: يتعلق هذا الجانب بإنشاء آليات تسمح للنساء في وزارة التنمية الاجتماعية بمشاركة ملاحظاتهم وتجاربهم، مما يضمن معالجة اهتماماتهم على الفور ومناقشتها مع الإدارة العليا لاتخاذ التدابير المناسبة.

2. قسم السياسات وبحوث المرأة:

- تطوير السياسات: مراجعة واقتراح سياسات مستندة على الأدلة تدمج اعتبارات النوع الاجتماعي في الوزارة وضمن النهج الشمولي للنوع الاجتماعي.
- المبادرات البحثية: إجراء البحوث التي تركز على النوع الاجتماعي وتمكين المرأة بهدف جمع الأفكار والمعلومات، والمساهمة في تطوير السياسات والبرامج وتنفيذها، واستكشاف تطبيقات مراعاة النوع الاجتماعي في البيئة الرقمية، لا سيما عند استخدام المنصات الرقمية في الوزارة، وتقديم أفكار بحثية لتحسين الشمولية الرقمية.
- تقييمات الأثر الاجتماعي: إجراء تقييمات التأثير الاجتماعي وتقييم المخاطر لسياسات وبرامج وزارة التنمية الاجتماعية المقترحة.
- تحليل البيانات: بالتنسيق مع أخصائي المتابعة والتقييم، تقييم البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي وانعكاسها على مؤشرات الأداء الرئيسية للنوع الاجتماعي للوزارة وغيرها من مؤشرات الأداء الرئيسية ذات الصلة، بما يضمن تقديم توصيات للتحسين.
- تتبع الاتفاقيات والمؤشرات العالمية: متابعة وضع الأردن في المعاهدات والمؤشرات العالمية ذات العلاقة بالنوع الاجتماعي وتمكين المرأة والتي تقع ضمن اختصاص الوزارة ومراجعة الوثائق المرتبطة بذلك وتقديم التقارير ذات العلاقة لمديرة الوحدة.

3. قسم المبادرات وتدريب النوع الاجتماعي:

- تنسيق التدريب: التعاون مع مديريةية الموارد البشرية لتصميم وتنفيذ تدريبات لبناء قدراتهم في مراعاة النوع الاجتماعي وتمكين المرأة لموظفي الوزارة.
- تنفيذ ورش عمل: تنفيذ ورش عمل توعوية لبناء قدرات موظفي وموظفات الوزارة في مجال مراعاة النوع الاجتماعي في عملهم واتصالهم مع المستفيدين.
- المساعدة الفنية: تقديم الخبرة الفنية لإدارات وزارة التنمية الاجتماعية لضمان مراعاة احتياجات النوع الاجتماعي وتمكين المرأة ضمن برامجها وخدماتها.
- التشبيك والتعاون: إنشاء ورعاية الشراكات مع القيادات النسائية من الوزارات أو القطاعات الأخرى لتسهيل فرص التوجيه والإرشاد والتعلم لموظفات الوزارة.

- **تنمية الموارد:** تطوير المواد والأدوات والأدلة التدريبية اللازمة لدعم تدريبات مراعاة النوع الاجتماعي وتمكين المرأة وتنفيذها.
- **مبادرات تمكين المرأة:** المساهمة في تصميم وتنفيذ البرامج التوعوية والتدريبية الموجهة لتنمية القيادات النسائية وبناء القدرات داخل الوزارة.
- **تعزيز العلاقة بين الوزارة ومؤسسات المجتمع المدني المحلية في تنفيذ مبادرات التمكين للنساء في المجتمعات المحلية،** حيث من الممكن أن تكون الوحدة هي الجهة التي تعنى بمتابعة ودعم الجمعيات التي تقع تحت مظلة وزارة التنمية الاجتماعية والتي تنفذ مشاريع تعنى بتمكين المرأة أو دمج تعزيز النوع الاجتماعي.
- **تنسيق الاتصال والاعلام:** تنسيق العمل مع مديرية الاتصال والاعلام لتنفيذ أنشطة الوحدة الإعلامية ونشر نشاطاتها وإطار عملها والمساعدة الفنية التي تقدمها لأصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين.

4. قسم الرصد والمتابعة للنوع الاجتماعي:

- **مراقبة الأداء:** تقديم تقارير منتظمة لتقدم سير العمل في وحدة تمكين المرأة إضافة الى متابعة المؤشرات المتعلقة بالنوع الاجتماعي لجميع مديريات الوزارة.
- **جمع البيانات وتنسيقها:** التنسيق مع قسم المتابعة والتقييم في مديرية السياسات والتطوير لجمع البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي من جميع مديريات الوزارة. وضمان جمع بيانات متسقة ودقيقة في الوقت المناسب لتقديم تقارير عن الإنجاز مقارنة بالأهداف الاستراتيجية والمؤشرات الرئيسية للوزارة.
- **تطوير نظم البيانات:** تطوير نظم المعلومات الحالية لجمع البيانات المصنفة مع قسم المتابعة والتقييم في مديرية السياسات والتطوير لمساعدة مختلف مديريات الوزارة في تقديم بيانات مصنفة حسب النوع الاجتماعي بحسب الممارسات الفضلى مع المتابعة والاشراف على تلك النظم، وتسجيل مستوى الإنجاز والتقدم.
- **تحليل مؤشرات الأداء الرئيسية:** تقديم تقرير شامل لمؤشرات الأداء الرئيسية المتعلقة بالنوع الاجتماعي، وتسليط الضوء على مجالات التحسين وتقديم توصيات قابلة للتنفيذ إلى مديرية/وحدة تمكين المرأة.
- **تقييم الخدمات الالكترونية:** تقييم كفاءة الخدمات الالكترونية التي تقدمها الوزارة، وتقييم إمكانية الوصول لهذه الخدمات للمستفيدين/ات من منظور مراعاة النوع الاجتماعي.
- **تتبع الاتفاقيات والمؤشرات العالمية:** متابعة وضع الأردن في المعاهدات والمؤشرات العالمية ذات العلاقة بالنوع الاجتماعي وتمكين المرأة والتي تقع ضمن اختصاص الوزارة ومراجعة الوثائق المرتبطة بذلك وتقديم التقارير ذات العلاقة لمديرية/الوحدة.

العمليات الأساسية في عمل الوحدة



توجه العمليات الأساسية التالية الإطار التشغيلي لوحدة تمكين المرأة، حيث تكفل هذه العمليات الأساسية أن تعمل وحدة تمكين المرأة بكفاءة، وإن تنسجم باستمرار مع الصلاحيات الممنوحة لها، وتحقق أهدافها في تعزيز ادماج النوع الاجتماعي، والمساواة بين الجنسين، وتمكين المرأة داخل الوزارة وفي برامجها وخدماتها.

1. عملية تطوير ومراجعة السياسات:

- تبدأ بالبحث وتحديد الفجوات في سياسات ادماج النوع الاجتماعي وتمكين المرأة الحالية.
- تتقدم بصياغة أو مراجعة أو تحديث السياسات التي تسد هذه الفجوات.
- تنتهي بعرض هذه السياسات للموافقة عليها ونشرها لاحقاً.

2. عملية إشراك المستفيدين/ات:

- إضفاء الطابع الرسمي على طريقة التعامل مع المستفيدين/ات لضمان جمع ملاحظاتهم/نّ وتحليلها ودمجها بشكل منهجي في القرارات المتعلقة بالسياسات والبرامج.

3. عملية المتابعة والتقييم وإعداد التقارير:

- تبدأ بجمع البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي من جميع مديريات الوزارة.
- تقييم أداء جميع البرامج والمبادرات في ضوء أهداف النوع الاجتماعي.
- تنتهي بتجميع وتقديم تقارير الأداء إلى مديرة وحدة تمكين المرأة.
- متابعة وضع الأردن في المعاهدات والمؤشرات العالمية ذات العلاقة بالنوع الاجتماعي وتمكين المرأة وتقديم التقارير ذات العلاقة ضمن اختصاص الوزارة.

4. عملية إشراك أصحاب المصلحة:

- يبدأ بتحديد أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين.
- تتقدم بالمشاركة النشطة من خلال الاجتماعات وورش العمل والجلسات التنسيقية.
- تضمن دمج اعتبارات النوع الاجتماعي بسلسلة عبر جميع مستويات ووظائف الوزارة.
- متابعة مذكرات التفاهم مع الشركاء من أصحاب المصلحة في إطار النوع الاجتماعي وتمكين المرأة.

5. عملية بناء القدرات وتنسيق التدريب:

- تبدأ بتحديد الاحتياجات التدريبية داخل وزارة التنمية الاجتماعية والمؤسسات الحكومية وغير الحكومية ذات العلاقة (إن لزم).
- تتضمن التنسيق مع مديرية الموارد البشرية لتصميم وتنفيذ الدورات التدريبية.
- تقييم فعالية التدريب، وتدمج التغذية الراجعة لتحسين التدريبات المستقبلية.



6. تطوير وإدارة نظم البيانات:

- تحسين نظم المعلومات لتقديم البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي والإشراف على هذه النظم.
- تحسين وتحديث هذه النظم لضمان التقاط البيانات بدقة وفي الوقت المناسب.
- **عملية التحول الرقمي:** دمج النوع الاجتماعي في عملية التحول الرقمي للوزارة، لضمان مراقبة وتحسين الخدمات الالكترونية التي تهدف إلى تحقيق الشمولية للنوع الاجتماعي وتمكين المرأة ضمن خدمات الوزارة.

7. عملية المناصرة وحملات التوعية:

- تطوير حملات ومبادرات تركز على تعزيز مراعاة النوع الاجتماعي وتمكين المرأة.
- تنفيذ وتقييم هذه الحملات، مع دمج التغذية الراجعة لتحسين الجهود المستقبلية.

8. التغذية الراجعة وعملية التحسين المستمر:

- جمع الملاحظات والتغذية الراجعة من مختلف المبادرات والبرامج وأصحاب المصلحة.
- دمج هذه الملاحظات ضمن العمليات والسياسات والمبادرات من أجل التحسين المستمر والتطوير لأهداف وحدة تمكين المرأة.

التسلسل الإداري

يتضمن الهيكل التنظيمي لوحدة تمكين المرأة التسلسل الإداري التالي، وفي حين أن كل موقع وظيفي له خطوط التقارير المباشرة الخاصة به، إلا أن الطبيعة التعاونية لوحدة تمكين المرأة تعني أنه سيكون هناك في كثير من الأحيان تنسيق وتواصل مشترك بين المواقع المختلفة، مما يضمن اتباع نهج متماسك لتحقيق أهداف الوحدة.

1. مدير/ة وحدة تمكين المرأة:

- أعلى سلطة داخل وحدة تمكين المرأة.
- يقدم تقاريره/ها مباشرة إلى الإدارة العليا للوزارة (للتحديد).
- يقدم جميع الموظفين والموظفات في الوحدة تقاريرهم إلى المدير/ة.

2. رئيس/ة قسم السياسات وبحوث المرأة:

- يقدم تقاريره مباشرة إلى مدير/ة وحدة تمكين المرأة.

- يتعاون مع الإدارات ذات الصلة في الوزارة وأصحاب المصلحة الخارجيين، ويقدم التحديثات والنتائج إلى مدير/ة وحدة تمكين المرأة.
- يقدم تقارير بشكل منتظم إلى مدير/ة وحدة تمكين المرأة حول مبادرات الادمج الرقمي، وردود الفعل من التفاعل مع النساء المستفيدات.
- يعمل على قيادة وإدارة الموظفين والموظفات المعيّنين في القسم والإشراف على مهامهم.

3. رئيس /ة قسم المبادرات وتدريب النوع الاجتماعي يتم تقديم تقاريره/ا مباشرة إلى مدير/ة وحدة تمكين المرأة.

- ينسق مع مديريةية الموارد البشرية ومع أخصائي/ة السياسات وبحوث المرأة لضمان تنسيق فعال لجهود بناء القدرات.
- ينسق مع المديرية في الوزارة والميدان لتطوير وتنفيذ ودعم مبادرات تخص تمكين المرأة ومراعاة النوع الاجتماعي.
- يعمل على قيادة وإدارة الموظفين والموظفات المعيّنين في القسم والإشراف على مهامهم.

4. رئيس /ة قسم الرصد والمتابعة للنوع الاجتماعي

- يقدم تقاريره/ا مباشرة إلى مدير وحدة تمكين المرأة.
- يقدم تقارير منتظمة من خلاله/ا إلى المدير/ة عن أداء النوع الاجتماعي، وعن متابعة مؤشرات الأداء الرئيسية.
- يقدم تقارير منتظمة من خلاله/ا إلى المدير/ة عن معايير أداء مبادرات تمكين المرأة والنوع الاجتماعي بما في ذلك المبادرات الرقمية، مع تسليط الضوء على تأثيرها على ادمج النوع الاجتماعي، وتقديم توصيات قابلة للتنفيذ.
- يعمل على قيادة وإدارة الموظفين والموظفات المعيّنين في القسم والإشراف على مهامهم.

آليات التنسيق الداخلي والخارجي

لضمان الأداء الفعال وتحقيق أهداف وحدة تمكين المرأة داخل الوزارة ونظامها البيئي الأوسع، تم إنشاء آليات التنسيق التالية:

أصحاب المصلحة من داخل وزارة التنمية الاجتماعية

- **اجتماعات التنسيق الدورية:** ستعقد اجتماعات شهرية بين وحدة تمكين المرأة والإدارات ذات الصلة في وزارة التنمية الاجتماعية، إضافة إلى اجتماعات بين الوحدة وضباط ارتباط النوع الاجتماعي في المديرية في المحافظات بحسب الحاجة، حيث تهدف هذه الاجتماعات إلى مناقشة المشاريع الجارية والتحديات وتحديد مجالات التعاون.
- **منصات الاتصال الرقمي:** الاستفادة من أدوات الاتصال الداخلية مثل البريد الإلكتروني أو الإنترنت أو البرامج المخصصة، مما يضمن النشر الفوري للمعلومات والتحديثات المتعلقة بمبادرات وحدة تمكين المرأة.



- **قنوات التغذية الراجعة:** إنشاء قنوات مخصصة لمديريات الوزارة لتقديم الملاحظات والاقتراحات والمدخلات حول مشاريع ومبادرات وحدة تمكين المرأة.
- **ورش العمل المشتركة والتدريب:** تنظيم ورش عمل تعاونية ودورات تدريبية مع مديريات الوزارة لتعزيز التوافق في فهم وتنفيذ السياسات والممارسات المراعية للنوع الاجتماعي وتمكين المرأة. وهذا يشمل الإدماج الرقمي.
- **بروتوكولات الإبلاغ:** وضع بروتوكولات إبلاغ واضحة لضمان إطلاع مدير وحدة تمكين المرأة بانتظام على التقدم المحرز والتحديات التي تواجهها مبادرات النوع الاجتماعي على مستوى إدارات وزارة التنمية الاجتماعية.

أصحاب المصلحة من خارج وزارة التنمية الاجتماعية

- **منتديات إشراك أصحاب المصلحة:** استضافة منتديات ربع سنوية أو مواعيد مستديرة مع الشركاء الخارجيين والمنظمات غير الحكومية والوكالات الدولية والمجموعات المجتمعية لمناقشة فرص التعاون وجمع الأفكار، ويشمل ذلك المنصات التي يمكن من خلالها للنساء المستفيدات من خدمات الوزارة تقديم ملاحظات مباشرة إلى فريق وحدة تمكين المرأة.
- **اتفاقيات التعاون:** صياغة مذكرات التفاهم أو اتفاقيات التعاون مع أصحاب المصلحة الخارجيين الرئيسيين، والتي تحدد الأدوار والمسؤوليات والتوقعات فيما يخص مبادرات النوع الاجتماعي وتمكين المرأة (بعد موافقة الإدارة العليا).
- **تخصيص ضابط اتصال من الوحدة:** تعيين ضابط اتصال داخل الوحدة من الأدوار الموجودة للحفاظ على الاتصال الفعال والمستمر مع الشركاء الخارجيين، مما يضمن الوضوح والاستمرارية في التفاعلات.
- **حملات التوعية والمناصرة:** بالتعاون مع أصحاب المصلحة الخارجيين، تنظيم حملات توعية تعزز المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة وأهمية مبادرات وحدة تمكين المرأة على مستوى مجتمعي.
- **منصات الاتصال الرقمي:** استخدام منصات مثل مواقع الويب المخصصة أو وسائل التواصل الاجتماعي أو أدوات التعاون لنشر المعلومات وجمع الملاحظات والتغذية الراجعة والتفاعل مع جمهور أوسع في مبادرات ومشاريع الوحدة.
- **التنسيق مع اللجنة الوزارية لتمكين المرأة:** متابعة التنسيق مع اللجنة وتزويدهم بكافة المعلومات والإحصاءات والتقدم المحرز في ملف تمكين المرأة ضمن عمل الوزارة، ودعمهم بأي مساعدة مطلوبة ضمن إطار عمل الوحدة.
- **التنسيق مع اللجنة الوطنية لشؤون المرأة:** متابعة التنسيق مع اللجنة وتزويدهم بكافة المعلومات والإحصاءات والتقدم المحرز في ملف تمكين المرأة ضمن عمل الوزارة، ودعمهم بأي مساعدة مطلوبة ضمن إطار عمل الوحدة.
- **تتبع الاتفاقيات والمؤشرات العالمية:** متابعة وضع الأردن في المعاهدات والمؤشرات العالمية ذات العلاقة بالنوع الاجتماعي وتمكين المرأة والتي تقع ضمن اختصاص الوزارة ومراجعة الوثائق المرتبطة بذلك وتقديم التقارير ذات العلاقة لمديرة الوحدة.





المسمى الوظيفي: مديرة/ة وحدة تمكين المرأة

الإدارة: وزارة التنمية الاجتماعية

يقدم تقاريره إلى: الإدارة العليا لوزارة التنمية الاجتماعية (يحدد لاحقا)

المكان: وزارة التنمية الاجتماعية، عمان

الهدف الأساسي:

تولي القيادة والتوجه الاستراتيجي لوحدة تمكين المرأة، لضمان دمج وتعزيز السياسات والممارسات المراعية للنوع الاجتماعي في خدمات الرعاية والحماية الاجتماعية والتنمية في الوزارة، وتعزيز الشراكة مع أصحاب المصلحة لدعم البرامج والمبادرات التي تعنى بتمكين المرأة.

المسؤوليات الرئيسية:

1. القيادة والتوجه الاستراتيجي:

- يقوم بتصوير ونقل رؤية واضحة لوحدة تمكين المرأة، مع وضع استراتيجيات تشغيلية وأهداف قابلة للقياس تتوافق مع أهداف الوزارة الشاملة.
- يقود فريق الوحدة في عملية تطوير وتنفيذ الخطط والأهداف الاستراتيجية للمساهمة في تحقيق المهام الموكلة للوحدة.

2. الاتصال مع أصحاب المصلحة:

- يطور علاقات قوية مع أصحاب المصلحة الرئيسيين، لضمان التكامل السلس والمتناغم لأهداف الوحدة عبر جميع مديريات وأقسام الوزارة ومع المؤسسات والافراد ذوي العلاقة من خارج الوزارة.
- يمثل الوحدة في الاجتماعات الداخلية المشتركة بين الإدارات والأقسام، وفي لجان الإشراف، والمشاركات الخارجية.
- يتابع وضع الأردن في المعاهدات والمؤشرات العالمية ذات العلاقة بالنوع الاجتماعي وتمكين المرأة والتي تقع ضمن اختصاص الوزارة ومراجعة الوثائق المرتبطة بذلك ويقدم التقارير ذات العلاقة للإدارة العليا في الوزارة.

3. التنسيق المالي:

- يتعاون مع مديرية الشؤون المالية في الوزارة لتخصيص ومراقبة ميزانية مبادرات الوحدة ونشاطاتها ضمن خططها التشغيلية.
- يضمن تخصيص الموارد واستخدامها بشكل فعال لتحقيق أهداف الوحدة.



4. المتابعة وإعداد التقارير:

- يشرف على مراقبة أنشطة الوحدة ومدى تحقيقها للأهداف والغايات المحددة.
- يقدم تقارير دورية حول مستوى تقدم الوحدة، والتحديات التي تواجهها، والإنجازات المحققة إلى الإدارة العليا في الوزارة.

5. تطوير وتنفيذ وكسب التأييد لتطوير السياسات والمبادرات:

- يطور وينفذ السياسات التي تعمل على تعزيز المساواة بين الجنسين وادماج النوع الاجتماعي ضمن نهج تحويلي للنوع الاجتماعي وتصحيح أي فجوات للمساواة بين الجنسين في خدمات وبرامج الوزارة.
- يقوم بكسب التأييد إلى دمج السياسات المراعية للنوع الاجتماعي في الوزارة، وخصوصاً في مجال الموارد البشرية.
- يتعاون مع الإدارات الأخرى وأصحاب المصلحة لضمان أن البرامج تراعي النوع الاجتماعي، مع التركيز على المجموعات المستهدفة والمحددة ضمن المهام والتكليف الموكل للإدارة.
- يبني شراكات مع مؤسسات المجتمع المدني المحلية والمؤسسات الدولية لدعم تنفيذ مبادرات تمكين المرأة وتعميم منظور النوع الاجتماعي.

6. قنوات التغذية الراجعة:

- ينفذ ويدير آليات التغذية الراجعة للموظفات داخل الوزارة.
- يضمن أن يتم دمج التغذية الراجعة والملاحظات في عملية اتخاذ القرارات الاستراتيجية وعند تعديل السياسات.

المؤهل العلمي والخبرة:

- الشهادة الجامعية الأولى في علم الاجتماع، أو الحقوق، أو التنمية الدولية.
- الخبرة:
 - لحملة البكالوريوس: (١٥) سنة في مجال العمل.
 - لحملة الماجستير: (١٢) سنة في مجال العمل.
 - لحملة الدكتوراة: (١٠) سنوات في مجال العمل.

المعارف والمهارات والقدرات:

- قدرات متقدمة في صياغة السياسات والتخطيط الاستراتيجي وتنفيذ البرامج المتعلقة بإدماج النوع الاجتماعي.
- معرفة ممتازة بالتشريعات والتعليمات ذات العلاقة بعمل الدائرة.
- معرفة ممتازة بالاتفاقيات والمواثيق ذات العلاقة بالنوع الاجتماعي.
- مهارات ممتازة في التواصل والتفاوض والاقناع مع أصحاب المصلحة.
- قدرات ممتازة في قيادة وتحفيز فرق متعددة التخصصات.
- مهارة ممتازة في استخدام الحاسوب.



- مهارة ممتازة في اعداد التقارير.
- مهارات اتصال شفوية وكتابية ممتازة.
- إجادة اللغتين العربية والإنجليزية بمستوى ممتاز.

الخبرات / الكفايات المرغوبة:

(يمكن أن تكون أي كفايات أو خبرات إضافية مفيدة، ولكنها ليست الزامية للوظيفة)

- خبرة في العمل مع المنظمات أو الوكالات الدولية التي تركز على النوع الاجتماعي.
- خبرة سابقة في الحكومة أو القطاع العام بالوظائف المتعلقة بإدماج النوع الاجتماعي.



المسمى الوظيفي: رئيس/ة قسم السياسات وبحوث المرأة

الإدارة: وحدة تمكين المرأة التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية

يقدم تقاريره إلى: مديرة/ة وحدة تمكين المرأة

المكان: وزارة التنمية الاجتماعية، عمان

الهدف الأساسي:

قيادة عملية تطوير ودمج والترويج للسياسات المراعية للنوع الاجتماعي وتمكين المرأة داخل الوزارة، من خلال إجراء أبحاث وتحليلات شاملة حول ديناميكيات النوع الاجتماعي وتمكين المرأة والتحديات والاحتياجات المرتبطة بذلك.

المسؤوليات الرئيسية:

1. تطوير السياسات:

- يراجع السياسات القائمة، ويقترح توصيات مستندة على الأدلة لدمج احتياجات النوع الاجتماعي وتمكين المرأة ضمن إطار عمل الوزارة.
- يتعاون مع الإدارات ذات الصلة لضمان الإدماج السلس لمنظور النوع الاجتماعي وتمكين المرأة في صياغة السياسات ومراجعاتها.

2. المبادرات البحثية:

- يُجري ويدير المشاريع البحثية التي تركز على النوع الاجتماعي وتمكين المرأة لجمع الأفكار الهامة التي تسترشد بها الوزارة في تطوير السياسات والبرامج.

3. تقييمات الأثر الاجتماعي:

- يقود ويُجري تقييمات الأثر والمخاطر الاجتماعية لسياسات وبرامج الوزارة المقترحة، مما يضمن وضع تدابير استباقية بهدف تعزيز مبدأ العدالة بين الجنسين.

4. تقييم تقديم الخدمات الالكترونية:

- يُجري تقييم نقدي لكفاءة وشمولية الخدمات الرقمية للوزارة ومدى مراعاتها للنوع الاجتماعي.
- يقدم توصيات قابلة للتنفيذ، لتعزيز تجربة المستخدم الرقمية من منظور النوع الاجتماعي.

5. تحليل البيانات:

- يعمل بشكل مباشر مع أخصائي المتابعة والتقييم لتقييم البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي الخاصة بمؤشرات الأداء الرئيسية للنوع الاجتماعي للوزارة وغيرها من مؤشرات الأداء الرئيسية ذات الصلة.
- يستخرج رؤى قابلة للتنفيذ ناتجة من تحليل البيانات، لتسهيل عملية تعديلات السياسات واتخاذ القرارات الاستراتيجية.



6. إدارة فريق القسم

- يُشرف على أعضاء الفريق وتوجيههم، بما في ذلك تقييمات الأداء وتحديد الاحتياجات التدريبية.

المؤهل العلمي والخبرة:

- الشهادة الجامعية الأولى في علم الاجتماع، أو الحقوق، أو التنمية الدولية.
- خبرة لا تقل عن 5 سنوات في مجال العمل.

المعارف والمهارات والقدرات:

- مهارات ممتازة في التفكير التحليلي والنقدي مع قدرة على تحليل واستخدام البيانات في صياغة السياسات.
- إجادة منهجيات البحث النوعية والكمية بمستوى ممتاز.
- مهارات اتصال شفوية وكتابية بمستوى ممتاز، مع القدرة على تقديم المعلومات المعقدة بوضوح.
- إجادة اللغتين العربية والإنجليزية بمستوى ممتاز.
- الإلمام الجيد ببرامج / أدوات تحليل البيانات، على سبيل المثال، "SPSS"، إن وجدت.

الخبرات / الكفايات المرغوبة:

- (يمكن أن تكون هذه أي خبرات أو كفايات إضافية مفيدة، ولكنها ليست الزامية للوظيفة)
- خبرة في العمل مع المنظمات الدولية التي تركز على النوع الاجتماعي أو المؤسسات البحثية.
 - خبرة سابقة في الحكومة أو القطاع العام في الوظائف ذات العلاقة بصياغة سياسات النوع الاجتماعي والبحوث.



المسمى الوظيفي: رئيس/ة قسم المبادرات وتدريب النوع الاجتماعي

الإدارة: وحدة تمكين المرأة التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية

يقدم تقاريره إلى: مديرة/ة وحدة تمكين المرأة

المكان: وزارة التنمية الاجتماعية، عمان

الهدف الأساسي:

تعزيز مراعاة احتياجات النوع الاجتماعي في خدمات الوزارة من خلال تنسيق التدريب المستهدف وتقديم المساعدة الفنية للمديريات في الوزارة. إضافة الى متابعة وتنفيذ مبادرات متنوعة في مجال تمكين المرأة وتعميم منظور النوع الاجتماعي بالتعاون مع المديريات المختلفة في الوزارة وأصحاب المصلحة من خارج الوزارة.

المسؤوليات الرئيسية:

1. مبادرات تمكين المرأة:

- يساعد في وضع تصور وطرح البرامج التي تبرز القيادة النسائية وتنمية القدرات داخل الوزارة وللنساء من المجتمعات المحلية من متلقي خدمات وبرامج الوزارة او الشركاء في تنفيذ هذه البرامج والخدمات.
- يتأكد من أن مبادرات التمكين تتوافق مع الأهداف الشاملة للوزارة، ومع الاحتياجات المحددة لموظفاتها.
- يُتابع ويُنفذ مبادرات متنوعة في مجال تمكين المرأة وتعميم منظور النوع الاجتماعي بالتعاون مع المديريات المختلفة في الوزارة وأصحاب المصلحة من خارج الوزارة.

2. تنسيق التدريب:

- ينفذ تدريبات مراعية للنوع الاجتماعي لموظفي الوزارة بالتنسيق مع مديرية الموارد البشرية. ويتضمن ذلك اعداد المواد والحقائب التدريبية المحددة وفق الاحتياجات المرصودة فيما يخص مجالات مراعاة النوع الاجتماعي.
- يتولّى القيادة في تنظيم مبادرات النوع الاجتماعي وخاصة تلك التي تُؤكّد على تنفيذ الخدمات الرقمية المراعية للنوع الاجتماعي.
- يُحدد احتياجات بناء القدرات واكساب المهارات والكفايات اللازمة في مجال مراعاة النوع الاجتماعي وادماجها في كافة الخطط والبرامج وإجراءات العمل.

3. تنفيذ ورش عمل:

- يُنفذ ورش عمل توعوية لبناء قدرات موظفي وموظفات الوزارة وأصحاب المصلحة ذوي العلاقة من خارج الوزارة في مجال مراعاة النوع الاجتماعي في عملهم واتصالهم مع المستفيدين من خدمات الحماية والرعاية الاجتماعية بالتنسيق مع قسم التوعية والتثقيف/مديرية الاتصال.

4. المساعدة الفنية:



- يوفّر الخبرة الفنية المستمرة لمديريات الوزارة المختلفة، وضمان أن مبادراتها وبرامجها دامجة لمنظور النوع الاجتماعي. ويتضمن ذلك تقديم الدعم والمشورة للعاملين والعاملات في الوظائف القيادية والاشرفية فيما يخص مراعاة النوع الاجتماعي ضمن البرامج والخدمات.
- يُجري مراجعات تشاورية منتظمة وتقديم توصيات قابلة للتنفيذ بما يكفل تضمين احتياجات النوع الاجتماعي وتمكين المرأة ضمن المشاريع.
- يُتابع ويدعم الجمعيات التي تقع تحت مظلة الوزارة والتي تنفذ مشاريع تعنى بتمكين المرأة و/أو دمج النوع الاجتماعي بالتنسيق مع مديرية الجمعيات في الوزارة.

5. التشبيك والتعاون:

- يبني علاقات مع القيادات النسائية الخارجية من مختلف القطاعات لتسهيل التوجيه وفرص التعلم لساء الوزارة.
- ينظّم فعاليات تعاونية مع الوزارات أو القطاعات الأخرى، مما يعزز مشاركة وزارة التنمية الاجتماعية في الاستراتيجيات المتعلقة بالنوع الاجتماعي وتمكين المرأة.

6. تنسيق الاتصال والاعلام:

- ينسق العمل مع مديرية الاتصال والاعلام لتنفيذ أنشطة الوحدة الإعلامية ونشر نشاطاتها وإطار عملها والمساعدة الفنية التي تقدمها لأصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين.

7. تنمية الموارد:

- يصمّم ويُوزع الموارد، مثل الكتيبات والأدلة التدريبية واي موارد معرفية لدعم تنفيذ الممارسات المراعية للنوع الاجتماعي داخل عمل الوزارة.
- يواكب أفضل الممارسات العالمية ودمجها في المواد المرجعية.

8. إدارة فريق القسم

- يشرف على أعضاء الفريق وتوجيههم، بما في ذلك تقييمات الأداء وتحديد الاحتياجات التدريبية.

المؤهل العلمي والخبرة:

- الشهادة الجامعية الأولى في علم الاجتماع، أو الحقوق، أو التنمية الدولية.
- خبرة لا تقل عن 5 سنوات في بناء القدرات والتدريب والمساعدة الفنية التي تركز على النوع الاجتماعي.

المعارف والمهارات والقدرات:

- قدرة ممتازة على تصميم وتنفيذ برامج التدريب.
- مهارات بمستوى ممتاز في التعامل والتواصل مع الآخرين.
- اتقان التواصل والعرض بمستوى ممتاز، والقدرة على تقديم الموضوعات المعقدة بطريقة سهلة الفهم.



الخبرات/ الكفايات المرغوبة:

(يمكن أن تكون هذه أي خبرات/ كفايات إضافية مفيدة، ولكنها ليست الزامية للوظيفة)

- خبرة في الأدوات والمنصات الرقمية التي يمكن استخدامها في بناء القدرات المراعية للنوع الاجتماعي.
- خبرة سابقة مع المنظمات الدولية التي تعمل في مجال بناء القدرات أو الجهات التي تركز على النوع الاجتماعي.



المسمى الوظيفي: رئيس/ة قسم الرصد والمتابعة للنوع الاجتماعي

الإدارة: وحدة تمكين المرأة التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية

يقدم تقاريره إلى: مدير/ة وحدة تمكين المرأة

مكان التدريس: وزارة التنمية الاجتماعية، عمان.

الهدف الأساسي:

الإشراف على متابعة وتقييم أداء الوزارة وضمان توافق البرامج والخدمات والإجراءات مع سياسة وأهداف النوع الاجتماعي وتمكين المرأة، وتقديم رؤى قابلة للتنفيذ من خلال هذه العملية.

المسؤوليات الرئيسية:

1. متابعة الأداء:

- يراجع بشكل منتظم أداء برامج ومبادرات الوزارة مقارنة بالأهداف والمعايير المحددة للنوع الاجتماعي.
- يتعاون مع الإدارات ذات الصلة لضمان التوافق مع سياسة وأهداف النوع الاجتماعي وتمكين المرأة المعمول بها.

2. جمع البيانات وتنسيقها:

- يعمل كحلقة وصل مركزية لجمع البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي من مديريات الوزارة.
- يتأكد من أن عملية جمع البيانات متسقة ودقيقة وتعكس بدقة الأهداف والمؤشرات الاستراتيجية للوزارة.
- يعمل على توثيق كل من الإنجازات ومجالات التحسين في المبادرات التي تركز على النوع الاجتماعي وتمكين المرأة.
- يعمل على جمع البيانات من الجهات الحكومية وغير الحكومية ذات العلاقة لغايات اعداد تقارير النوع الاجتماعي وتمكين المرأة المطلوبة من الوزارة.

3. تطوير نظم البيانات:

- يصمم ويشرف على الأنظمة التي تساعد مديريات الوزارة على تقديم تقارير البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي.

4. تقارير مؤشرات الأداء التي تركز على النوع الاجتماعي:

- يُجمّع ويقدم تقارير مفصلة عن مؤشرات الأداء التي تركز على النوع الاجتماعي إلى مدير وحدة تمكين المرأة.
- يقدم رؤى استراتيجية تستند إلى تحليل البيانات.



5. تحليل مؤشرات الأداء الرئيسية:

- يحلل مؤشرات الأداء الرئيسية الشاملة المتعلقة بالنوع الاجتماعي على مستوى خدمات ومجالات عمل الوزارة، مع تسليط الضوء على مجالات التحسين.
- يقدم توصيات قابلة للتنفيذ إلى مدير الوحدة بناء على رؤى تستند على البيانات.

6. دمج الملاحظات والتغذية الراجعة:

- يدمج التغذية الراجعة من مختلف المبادرات والبرامج لتحسين عمليات المتابعة والتقييم بشكل مستمر.
- يضمن أن يظل نظام المتابعة والتقييم مرناً وملائماً لتطور مبادرات النوع الاجتماعي وتمكين المرأة.

7. إدارة فريق القسم

- يُشرف على أعضاء الفريق وتوجيههم، بما في ذلك تقييمات الأداء وتحديد الاحتياجات التدريبية.

المؤهل العلمي والخبرة:

- الشهادة الجامعية الأولى في علم الاجتماع، أو الحقوق، أو التنمية الدولية.
- ما لا يقل عن 5 سنوات من الخبرة المهنية في مجال المتابعة والتقييم، مع التركيز على مبادرات النوع الاجتماعي.

المعارف والمهارات والقدرات:

- إجادة استخدام الأدوات والبرمجيات الإحصائية لتحليل البيانات بمستوى ممتاز.
- مهارات ممتازة في التحليل وكتابة التقارير.

الخبرات / الكفايات المرغوبة:

(يمكن ان تكون هذه خبرات/كفايات إضافية مفيدة، ولكنها ليست إلزامية للوظيفة)

- خبرة في تقييم الخدمات الرقمية أو المنصات الإلكترونية.
- المشاركة السابقة في مشاريع التنمية الاجتماعية أو المشاريع المتعلقة بالنوع الاجتماعي.
- فهم قوي لمنهجيات البحث النوعي والكمي.

الموظفين والموظفات في الأقسام:

في حال الرغبة وبحسب الحاجة إلى توظيف موظفين وموظفات في الأقسام فإن الأوصاف الوظيفية والمؤهلات الخاصة بها يمكن تطويرها كما في الأعلى مع تحديد الدور المطلوب ضمن إطار القسم، علماً بأنه في المرحلة التأسيسية الأولى يمكن أن يتم ملئ رؤساء الأقسام فقط.







4. خطة عمل وحدة تمكين المرأة

4.1. النطاق والغايات

تم تصميم وحدة تمكين المرأة في وزارة التنمية الاجتماعية لتعزيز السياسات والمبادرات الدامجة للنوع الاجتماعي، والتي تتماشى مع الأهداف الشاملة للوزارة. تهدف خطة العمل هذه إلى وضع خارطة طريق تنظم الإجراءات الرئيسية والنتائج والمعالم الرئيسية على مدى العام الأول لعمل الوحدة، مما يضمن اتباع نهج منظم لتنفيذ ومراقبة وتقييم المهام الموكلة اليها، وتوجيه عملياتها، وضمان انسجامها مع الرؤية الاستراتيجية للوزارة.

ويشمل نطاق الخطة توظيف وتمكين وبناء قدرات فريق الوحدة، وإجراء البحوث والتحليلات، وصياغة السياسات، وإشراك أصحاب المصلحة، وإنشاء آليات قوية للمتابعة والتقييم.

وبالتحديد تهدف الخطة إلى تحقيق الغايات التالية:

1. **وضع الأساس:** ويتضمن ذلك تأسيس الهيكل الأساسي للوحدة من خلال توظيف أعضاء الفريق الضروريين، وإجراء تحليل أولي للفجوات لفهم الوضع القائم بما يتعلق بإدماج النوع الاجتماعي ضمن خدمات الوزارة.
2. **التخطيط الاستراتيجي:** وضع استراتيجية شاملة تتماشى مع المهام الموكلة إلى الوحدة ومع الأهداف الشاملة للوزارة، ويشمل ذلك صياغة سياسة النوع الاجتماعي للوزارة، وصياغة التعليمات، وتحديد الممارسات ذات الصلة والمراعية للنوع الاجتماعي، وتصميم وحدات تدريبية، والبدء بتخطيط وتنفيذ حملات توعوية ومبادرات تخص تمكين المرأة وإدماج منظور النوع الاجتماعي.
3. **إشراك أصحاب المصلحة:** إقامة علاقات مع كل من أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين، وضمان الانسجام والتعاون والتقدم الجماعي نحو إدماج النوع الاجتماعي وتمكين المرأة.
4. **تأسيس نظام المتابعة والتقييم:** تطوير نظام للمتابعة والتقييم يشمل وضع مخطط لرفع التقارير، التنسيق مع قسم تكنولوجيا المعلومات لتحديد الجدوى والمتطلبات الفنية، وصياغة مقترح للأدوات والمنصات التي تدعم جمع البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي وتقديم اقتراحات للإدارة العليا لتحسين مؤشرات النوع الاجتماعي وتمكين المرأة.

4.2. الإجراءات والأنشطة الرئيسية

تم تصميم خطة العمل هذه لتوفير نهج منظم ومرحلي للسنة الأولى لوحدة تمكين المرأة، بحيث يبدأ بوضع أساس متين للوحدة، ومن ثم ينتقل إلى التخطيط الاستراتيجي والتنفيذ، ويختتم بالتقييم والتخطيط للمرحلة المقبلة. وقد تم وضع نقاط زمنية للمراجعة والتدقيق بهدف الموازنة مع مهام الوحدة وتصحيح المسار في الوقت المناسب إذا لزم الأمر. ويمثل الجدول التالي ملخصاً لخطة العمل.



الجدول ١: ملخص خطة العمل للعام الاول

الربع الرابع			الربع الثالث			الربع الثاني			الربع الاول			الاطار الزمني
الشهر الثاني عشر	الشهر الحادي عشر	الشهر العاشر	الشهر التاسع	الشهر الثامن	الشهر السابع	الشهر السادس	الشهر الخامس	الشهر الرابع	الشهر الثالث	الشهر الثاني	الشهر الاول	
التقييم والتخطيط المستقبلي			التنفيذ والمشاركة			التخطيط ووضع الاستراتيجيات			وضع الأساس			المرحلة
<p>1. تحليل البيانات وإعداد التقارير للنصف الأول من العام:</p> <ul style="list-style-type: none"> تحليل البيانات التي تم جمعها وتقييم الأداء للوزارة مقارنة بالأهداف والمؤشرات الاستراتيجية ذات العلاقة بالنوع الاجتماعي المعتمدة لها. إعداد تقرير مفصل عن البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي وتقديمه إلى مديرة الوحدة. مع التركيز على الإنجازات وتحديد مجالات التحسين وتقديم التوصيات. التوصية بالتعديلات أو التحسينات على عملية جمع البيانات وإعداد التقارير استناداً الى تجربة السنة الأولى. 			<p>1. البدء في جمع البيانات:</p> <ul style="list-style-type: none"> البدء في جمع البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي من جميع مديريات الوزارة، مع ضمان اتساق ودقة توقيت تقديم البيانات من كل مديرية. <p>2. مهام تطوير السياسات - تطبيق سياسة ادماج النوع الاجتماعي:</p> <ul style="list-style-type: none"> متابعة تنفيذ سياسة النوع الاجتماعي وتقديم الدعم <p>3. حملات التدريب والتوعية:</p> <ul style="list-style-type: none"> جدولة وتنفيذ الدورات التدريبية لموظفي الوزارة وأصحاب المصلحة ذوي العلاقة من خارج الوزارة. 			<p>1. تطوير عملية جمع البيانات:</p> <ul style="list-style-type: none"> وضع دليل شامل لعملية جمع البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي من جميع مديريات الوزارة. بدء ورش عمل أو جلسات للمديريات لتعريفها بالمعايير والاليات الجديدة لعملية جمع البيانات. تطوير ومشاركة نماذج جمع البيانات، مع ضمان الوضوح والاتساق في المعلومات المطلوبة. <p>2. مهام تطوير السياسات - تطوير سياسة ادماج النوع الاجتماعي وتمكين المرأة:</p> <ul style="list-style-type: none"> تشكيل فريق عمل لصياغة سياسة النوع الاجتماعي، مع إجراء مراجعات دورية للسياسة التي تمت صياغتها. 			<p>1. توظيف واعداد الفريق:</p> <ul style="list-style-type: none"> تحديد الأدوار ومجموعة المهارات المطلوبة للوحدة بناءً على المهام الموكلة لها (تم من خلال هذه الوثيقة). التعاون مع مديرية الموارد البشرية لمشاركة الأوصاف الوظيفية وبدء التوظيف. إعداد أعضاء الفريق الجدد وتقديم توجيه حول أهداف وغايات الوحدة. <p>2. مهام تطوير السياسات - تحليل الفجوات:</p> <ul style="list-style-type: none"> إجراء مراجعة شاملة للسياسات والبرامج والممارسات الحالية للوزارة لتحديد مجالات التحسين بما يخص النوع الاجتماعي وتمكين المرأة. ويتم الاسترشاد 			الأششطة

<p>2. بناء العلاقات مع أصحاب المصلحة:</p> <ul style="list-style-type: none"> • البدء في مبادرات مشتركة مع أصحاب المصلحة المحددين. <p>2. التخطيط للسنة التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • بناءً على الدروس المستفادة من السنة الأولى، يتم البدء في التخطيط للإجراءات والاستراتيجيات للعام المقبل. • وضع أهداف ومؤشرات أداء رئيسية جديدة للسنة التالية. 	<p>4. الخدمات الإلكترونية المستجيبة للنوع الاجتماعي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • متابعة وتقييم الخدمات الإلكترونية الحالية للوزارة للتأكد من أنها دامجة للنوع الاجتماعي. • بالتشاور مع المديرية ذات الصلة، تنفيذ تدابير لتعزيز الدمج الرقمي بناءً على التقييمات. <p>2. بناء العلاقات مع أصحاب المصلحة:</p> <ul style="list-style-type: none"> • تشكيل لجنة استشارية داخلية من مديرات ومدراء المديرية لتكون داعم لعمل الوحدة. • تشكيل فريق من ضباط ارتباط النوع الاجتماعي في مديريات الوزارة المنتشرة في محافظات المملكة. • تشكيل منتدى للتشاور المنتظم مع أصحاب المصلحة الخارجيين • صياغة وتنفيذ مذكرات التفاهم عند الحاجة. <p>3. تمكين النساء المستفيدات:</p> <ul style="list-style-type: none"> • تنظيم منتديات أو مناقشات مائدة مستديرة مع النساء المستفيدات لجمع ملاحظات وتغذية راجعة مباشرة حول خدمات الوزارة أو المبادرات التي تقدمها الوحدة مع التوزيع على المحافظات. <p>6. التغذية الراجعة وآليات تمكين الموظفين في الوزارة:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • جمع الملاحظات والتغذية الراجعة من أصحاب المصلحة، وإجراء المراجعات اللازمة على السياسة. • البدء في نشر السياسة المعتمدة وتنفيذها بشكل تدريجي. <p>3. حملات التدريب والتوعية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • تحديد الجوانب الرئيسية للتدريب على مراعاة النوع الاجتماعي لموظفي/ات الوزارة (بناء خطة التدريب). • تطوير واستكمال مناهج ومواد التدريب. <p>4. بناء العلاقات مع أصحاب المصلحة:</p> <ul style="list-style-type: none"> • تحديد وتحليل أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين الرئيسيين. • تنظيم اجتماعات أولية لمناقشة سبل التعاون والأهداف المشتركة. <p>5. التغذية الراجعة وآليات تمكين الموظفين في الوزارة:</p> <ul style="list-style-type: none"> • إنشاء قنوات للموظفات في الوزارة بمختلف المستويات لتقديم التغذية الراجعة. 	<p>بتقارير التقييمات وتدقيق النوع الاجتماعي التشاركي المعدة في السنوات السابقة لغايات التحقق من مستوى التقدم المحرز في التوصيات المقدمة.</p> <ul style="list-style-type: none"> • جمع البيانات المتعلقة بمؤشرات الأداء الرئيسية للنوع الاجتماعي داخل الوزارة لاستخدامها كمرجعية في المستقبل. • إعداد تقرير يحدد مجالات التحسين والتوصيات. <p>3. إنشاء نظام المتابعة والتقييم:</p> <ul style="list-style-type: none"> • وضع مخطط لنظام رفع تقارير المتابعة والتقييم ينسجم مع مهام الوحدة. • التنسيق مع مديرية تكنولوجيا المعلومات ومديرية السياسات والتطوير المؤسسي لتحديد المتطلبات الفنية والجدوى لاستقبال بيانات مصنفة من المديرية والبرامج في الوزارة. • صياغة مقترح للأدوات أو المنصات أو البرامج اللازمة التي قد تساعد في جمع ورفع تقارير للبيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي.
---	--	--	--

- تحليل التغذية الراجعة الواردة، ووضع استراتيجيات لمعالجة الاهتمامات أو الاقتراحات.

5.1. النطاق والغاية

يُعدُّ إطار المتابعة والتقييم حجر الزاوية الرئيسي في المواءمة الاستراتيجية لأنشطة وحدة تمكين المرأة، متسقًا مع خطتها التنفيذية، يعتبر هذا الإطار أداة أساسية لضمان المساءلة والشفافية والفعالية وتحقيق الأهداف المرجوة وتعزيز التحسين المستمر في جميع التدخلات.

تمثل الأهداف الموضحة أدناه خلاصة إطار المتابعة والتقييم والأهداف الشاملة التي تسعى الوحدة إلى تحقيقها:

- رصد التقدم المحرز في مبادرات الوحدة مقارنة بالأهداف الاستراتيجية المحددة.
- تقديم رؤى قابلة للتنفيذ لتعزيز فعالية التدخلات المتعلقة بالنوع الاجتماعي.

5.2. آليات رفع التقارير

بينما نتابع مسار عمل الوحدة ودورها في ادماج النوع الاجتماعي داخل الوزارة، لا يمكن تجاهل أهمية ترجمة البيانات التي تم تجميعها إلى رؤى هادفة. إن آليات التقرير التي تعتمد عليها الوحدة مصممة لضمان الشفافية والسرعة والوضوح، مما يساهم في اتخاذ القرارات المستنيرة على جميع المستويات.

- **النشرات الشهرية:** ستتضمن هذه النشرات الإنجازات والتحديات على المدى القصير، وستقدم لمحة عن التقدم المحرز والمجالات التي تحتاج إلى اهتمام فوري. وسيتم نشرها في جميع الإدارات ذات الصلة في الوزارة. علما بأن ذلك يمكن أن يبدأ بعد المرحلة التأسيسية – مقترح في الربع الثالث.
- **لوحات الأداء ربع السنوية:** تمثيل مرئي أو بصري للبيانات، يعرض مؤشرات الأداء الرئيسية وحالتها مقارنة بالأهداف المحددة، وستكون هذه اللوحات بمثابة أداة مرجعية سريعة لإدارة الوحدة والقيادة العليا في الوزارة (يمكن تطويره في السنة الثانية بناءً على وجود نظام مؤتمت)
- **تقارير التحليل المتعمق نصف السنوية:** ستقدم تقارير شاملة كل ستة أشهر تتناول تفاصيل البيانات، وتوضح الأنماط والتحديات المحتملة، وتقدم رؤى حول أي تحولات استراتيجية محتملة. (يمكن أن يبدأ العمل بها في السنة الثانية)
- **التقرير السنوي الموجز:** في نهاية العام، سيتم تقديم تقرير موحد إلى قيادة الوزارة وأصحاب المصلحة والشركاء، وستوثق هذا الوثيقة إنجازات العام، والدروس المستفادة، وتحدد اتجاه العام القادم.
- **حلقات التغذية الراجعة مع أصحاب المصلحة:** عقد جلسات منتظمة للتغذية الراجعة مع أصحاب المصلحة الرئيسيين لضمان أن التقارير متناسقة مع الواقع الفعلي وتلبي احتياجات جميع الأطراف ذات الصلة.

5.3. الإطار المنطقي للمتابعة والتقييم

يوفر هذا الجدول إطارًا شاملاً لعمليات المتابعة والتقييم، حيث يشمل الإجراءات ومؤشرات الأداء الرئيسية والأهداف وطرق جمع البيانات وآليات رفع التقارير والأدوار المسؤولة. كما يمكن إجراء التعديلات حسب الضرورة لتناسب الاحتياجات التنظيمية.

الجدول ٢: إطار المتابعة والتقييم للعام الأول

الإجراء الرئيسي	مؤشرات توصية: الأداء	الهدف	طريقة جمع البيانات	آلية رفع التقارير	المسؤولية
توظيف الفريق وإعداده	عدد الأدوار التي تم شغلها وإعدادها بنجاح	أربعة بنهاية الربع الأول	سجلات الموارد البشرية	تقارير تحديث التوظيف الشهرية	مديرة/ مديرة الموارد البشرية في الوزارة
مهام تطوير السياسات	عدد التقارير التي تم إنجازها	الانتهاء من تقرير تحليل شامل للثغرات والموافقة عليه بنهاية الربع الأول.	نسخة التقرير المعتمدة	تقارير الانجاز إلى مديرة/ة الوحدة	رئيس/ة قسم السياسات وبحوث المرأة
	عدد سياسات النوع الاجتماعي التي تم اعتمادها	سياسة معتمدة للنوع الاجتماعي في نهاية الربع الثاني	نسخة السياسة المعتمدة		
	عدد المديرية التي تطبق ما ورد في السياسة	على الأقل مديرية كل ربع	تقارير متابعة تطبيق السياسة		
إنشاء نظام المتابعة والتقييم وجمع البيانات المصنفة بحسب النوع الاجتماعي	عدد الأنظمة التي تم انشاؤها	إنشاء مخطط لنظام رفع تقارير عن المتابعة والتقييم والموافقة عليه في نهاية الربع الأول.	نسخة النظام المعتمدة	تقارير الانجاز إلى مديرة/ة الوحدة	رئيس/ة قسم الرصد والمتابعة الاجتماعي

رئيس/ة قسم الرصد والمتابعة الاجتماعي	تقارير الانجاز إلى مدير/ة الوحدة	نسخ الدليل المعتمدة	على الأقل دليل شامل لعملية جمع البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي من جميع مديريات الوزارة مع نماذجه المعتمدة لتطبيقه في نهاية الربع الثاني	عدد الوثائق التي تنظم عملية جمع البيانات والتي تم تعميمها على مديريات الوزارة والتوعية بها	
		تقارير البيانات المقدمة من المديريات	مديريتين على الأقل ابتداءً من الربع الثالث	عدد المديريات التي تتعاون بشكل مستمر لمشاركة البيانات المصنفة بالوقت المحدد وبالجودة المطلوبة.	
رئيس/ة قسم الرصد والمتابعة الاجتماعي /مدير/ة الوحدة	تقارير الانجاز إلى الإدارة العليا	نسخة التقرير	1 تقرير بنهاية الربع الرابع	عدد تقارير الإنجاز لأهداف ومؤشرات النوع الاجتماعي والتوصيات ذات العلاقة	
رئيس/ة قسم المبادرات وتدريب النوع الاجتماعي	تقارير الانجاز إلى مدير/ة الوحدة	نسخ المواد التدريبية المعتمدة	على الأقل أربعة مواد تدريبية تم اعدادها	عدد المواد والمصادر التدريبية التي تم تطويرها .	التدريب والتوعية حول النوع الاجتماعي
رئيس/ة قسم المبادرات وتدريب النوع الاجتماعي	تقارير الانجاز إلى مدير/ة الوحدة	سجل الحضور	٢٠ موظف في كل ربع ابتداءً من الربع الثالث	عدد موظفي/ات وزارة التنمية الاجتماعية الذين حضروا التدريبات المطروحة من الوحدة	
رئيس/ة قسم المبادرات وتدريب النوع الاجتماعي ورئيس/ة قسم الرصد والمتابعة الاجتماعي /مدير/ة الوحدة.	تقارير التدريبات	نتائج التقييم القبلي والبعدي للتدريب وورش التوعية	على الأقل ٧٠٪ من الموظفين والموظفات اظهروا تحسن في المعرفة نتيجة للتدريبات على الأقل ٦٠٪ من الموظفين والموظفات اظهروا تحسن في المعرفة نتيجة لورش التوعية.	مستوى التحسن في المعرفة بين موظفي وموظفات الوزارة نتيجة للتدريبات التي حصلوا عليها ⁶	
رئيس/ة قسم المبادرات وتدريب النوع الاجتماعي	تقارير الانجاز إلى مدير/ة الوحدة	نسخة وثيقة تحليل أصحاب المصلحة المكتوبة	وثيقة واحدة	عدد وثائق تحديد وتحليل أصحاب المصلحة التي تم اعدادها	بناء واستدامة العلاقات مع أصحاب المصلحة

⁶ يفضل عمل مؤشرات منفصلة لخطة التدريب للوحدة والتي تستهدف بها موظفات وموظفي الوزارة بحيث تستخدم مؤشرات كمية ونوعية وتقيس أثر التدريبات على المستوى القصير (المعرفة) وعلى المستوى البعيد (تطبيق المعرفة)، ويعد نموذج كريك باتريك من النماذج الجيدة لقياس هذا الأثر.

		سجل الاجتماعات للوحدة	على الأقل ٤ اجتماعات	عدد الاجتماعات التي تم تنظيمها معهم	
		سجل اجتماعات وقرارات الوحدة	لجنة واحدة في نهاية الربع الثالث ويستمر بالانعقاد كل شهرين	عدد اللجان الاستشارية الداخلية التي تم تشكيلها من مديرات ومدراء المديرين لتكون داعم لعمل الوحدة	
		سجل اجتماعات وقرارات الوحدة	منتدى واحد في نهاية الربع الثالث ويستمر بالانعقاد كل شهرين	عدد الاجتماعات التي تم تنفيذها	
		سجل اجتماعات وقرارات الوحدة	عدد المنتديات التي تم تشكيلها للتشاور المنتظم مع أصحاب المصلحة الخارجيين	عدد الاجتماعات التي تم تنفيذها	
		سجل اجتماعات وقرارات الوحدة	على الأقل مبادرة/مذكرة تفاهم واحدة	عدد المبادرات المشتركة/مذكرات التفاهم مع أصحاب المصلحة الخارجيين.	
منسق/ة الملاحظات	تقارير تحليل التغذية الراجعة الربع السنوية	كتاب تعميم القناة والية الاتصال	إنشاء وتشغيل قناة للتغذية الراجعة بنهاية الربع الثاني	عدد قنوات التغذية الراجعة التي تم انشاؤها	التغذية الراجعة وآليات تمكين الموظفين في الوزارة
مديرة/ة وحدة تمكين المرأة	تقارير تحليل التغذية الراجعة الربع السنوية	القرارات الإدارية والمراسلات	على الأقل ملاحظتين/شكوتين	عدد الملاحظات الشكاوى التي تم استلامها وحلها/اتخاذ قرار بناءً عليها.	
رئيسة/ة قسم المبادرات وتدريب النوع الاجتماعي	تقارير الانجاز إلى مديرة/ة الوحدة	تقرير التقييم والتوصيات	تقييم واحد تم إنجازه ومراجعته من الإدارة العليا في نهاية الربع الثالث	عدد التقييمات التي تم إجراؤها للخدمات الإلكترونية الحالية للوزارة للتأكد من أنها دامججة للنوع الاجتماعي	الخدمات الإلكترونية المستجيبة للنوع الاجتماعي
رئيسة/ة قسم المبادرات وتدريب النوع الاجتماعي	تقارير الانجاز إلى مديرة/ة الوحدة	تقارير المتابعة للتقييم	على الأقل ثلاثة تدابير رئيسية في نهاية الربع الثالث	عدد التدابير التي يتم اتخاذها نتيجة للتقييم	

رئيس/ة قسم المبادرات وتدريب النوع الاجتماعي	تقارير ما بعد المنتدى	سجل اجتماعات وقرارات الوحدة	منتدى واحد بنهاية الربع الثالث ثم يتم الاستمرار بمعدل نشاط كل شهر مع التوزيع على المحافظات	عدد منتديات التغذية الراجعة المنظمة	تمكين النساء المستفيدات
--	--------------------------	-----------------------------	--	-------------------------------------	-------------------------

5.4. التغذية الراجعة لإنجاز وتأثير الوحدة والتعديلات الاستراتيجية

تعمل الوحدة ضمن بروتوكول ومنهجية واضحة للاستجابة إلى التغذية الراجعة من مختلف أصحاب المصلحة لتطوير وتعديل استراتيجية عملها لتكون أكثر قدرة على التكيف والاستجابة مع الاحتياجات والتحديات المتغيرة للمستفيدين/ات، مما يضمن أن تكون تدخلاتها ذات صلة وفعالة.

- **قنوات التغذية الراجعة:** سيتم إنشاء قنوات مختلفة، رسمية وغير رسمية، للحصول على التغذية الراجعة من المستفيدين/ات والفرق الداخلية وأصحاب المصلحة الخارجيين حول عمل الوحدة وإنجازها وأثرها، حيث يركز إطار المتابعة والتقييم السابق على المنجزات بحسب الخطة وليس قياس أثر الوحدة والذي غالباً يمكن البدء بتتبعه منذ الربع الثالث للعمل، وسيضمن ذلك استطلاعات منتظمة ومناقشات مجموعات التركيز والمنصات الرقمية التي تسهل التغذية الراجعة بشكل فوري.
- **اجتماعات المراجعة المنتظمة:** ستعقد الوحدة اجتماعات مراجعة شهرية لتحليل التغذية الراجعة الواردة والبيانات المجمعة. وستكون هذه الاجتماعات بمثابة منصة لتحديد العقبات والتحديات ومجالات الفرص.
- **الرؤى المستندة على البيانات:** سيتم تحليل البيانات الغنية التي تم جمعها من خلال إطار عمل المتابعة والتقييم الخاص بالوحدة بشكل روتيني لاستخراج رؤى قابلة للتنفيذ. سيتم استكشاف التناقضات بين مؤشرات الأداء الرئيسية المحددة والنتائج الفعلية للتأكد من الأسباب الكامنة وراءها.
- **النقاط المحورية الاستراتيجية:** بناءً على التغذية الراجعة والرؤى المستمدة من البيانات، سيتم تحديد نقاط محورية محددة، والتي تعتبر منعطفات قد تتطلب تحولاً كبيراً في الاستراتيجية، سواء كان ذلك في كسب التأييد للسياسات أو التدخلات البرامجية أو مشاركة أصحاب المصلحة.
- **تنفيذ التعديلات:** بمجرد تحديد الحاجة إلى التعديل والموافقة عليها، سيتم تنفيذ الاستراتيجية المعدلة بسرعة، وسيتم توجيه جميع الفرق والإدارات ذات الصلة بشأن التغييرات لضمان الانتقال والتنفيذ السلس.
- **إغلاق حلقة التغذية الراجعة:** بعد تنفيذ التعديلات، سيتم إبلاغ مقدمي التغذية الراجعة الأولية، خاصة إذا كانوا من أصحاب المصلحة أو المستفيدين الخارجيين، بالتغييرات التي تم إجراؤها استجابة لملاحظاتهم. هذا لا يغلق الحلقة فحسب، بل يعزز أيضاً الشعور بالملكية والتعاون.





6. خطة تنمية القدرات لوحدة تمكين المرأة

6.1. النطاق والغاية

تسعى خطة تنمية القدرات لوحدة تمكين المرأة إلى تحسين إمكانات موظفيها وموظفاتها، وتعزيز قدراتهم على مواجهة تحديات إدماج وتمكين النوع الاجتماعي وتمكين المرأة. وتعكس هذه الخطة نهجاً متعدد الأوجه، حيث تركز على تعزيز المهارات الفردية والنمو الجماعي للوحدة.

6.2. المواضيع التدريبية

تمثل المواضيع التدريبية أدناه مقترحات مهمة لبناء قدرات فريق الوحدة، إلا أن أولويات التدريب والإطار الزمني يمكن ترتيبه من خلال مدير/ة الوحدة وفريقها بعد إتمام تشكيله، ويمكن التعاون مع المؤسسات الدولية (مثل الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية) أو المؤسسات الاستشارية ذات العلاقة لتوفير الموارد والدعم المناسب وإقامة التدريبات. علماً بأنه يوجد أيضاً العديد من الموارد المتاحة التي تنشرها المنظمات الدولية يمكن الوصول إليها.



التدريب المتعلق بتنفيذ الأدوار داخل الوحدة

الجدول 3: مقترحات التدريب المتعلق بتنفيذ الأدوار داخل الوحدة7

موضوع التدريب	الوصف	الحضور	التصنيف
القيادة والإدارة	التركيز على القيادة الاستراتيجية وصنع القرار وحل النزاعات.	مدير/ة الوحدة	أساسي (عند الإعداد للوظيفة)
إشراك أصحاب المصلحة	أساليب للإدارة المتقدمة لأصحاب المصلحة والتواصل وتعزيز التعاون.	مدير/ة الوحدة	متقدم
صياغة السياسات	فهم أطر سياسات النوع الاجتماعي وتطبيقاتها المعاصرة وأفضل الممارسات في تطبيق النهج الشمولي للنوع الاجتماعي.	رئيس/ة قسم السياسات وبعوث المرأة	أساسي (عند الإعداد للوظيفة)
منهجيات البحث	تدريب شامل على بحوث النوع الاجتماعي وتفسير البيانات والأساليب التحليلية.	رئيس/ة قسم السياسات وبعوث المرأة	متقدم
أساليب المتابعة والتقييم	منهجيات متقدمة للمتابعة والتقييم.	رئيس/ة قسم الرصد والمتابعة للنوع الاجتماعي	أساسي (عند الإعداد للوظيفة)
تحليل البيانات	أساليب تحليل البيانات النوعية والكمية، مع التركيز على البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي.	رئيس/ة قسم الرصد والمتابعة للنوع الاجتماعي	أساسي (عند الإعداد للوظيفة)

7 قد تكون هذه المهارة ضمن المهارات التي يتمتع/تتمتع بها الموظف/الموظفة التي تم تعيينه/ها.



الكفاءة الرقمية والبرمجيات	ضمان الإلمام بالأدوات والبرامج الرقمية الحديثة ذات الصلة بكل دور، مثل تلك المتعلقة بالمتابعة والتقييم، والبحث، وصياغة السياسات.	جميع أعضاء وعضوات الفريق	أساسي (عند الإعداد للوظيفة)
التواصل الفعال	ورش عمل حول التواصل الفعال وكتابة التقارير ومهارات العرض التقديمي المصممة خصيصاً لإشراك أصحاب المصلحة والاتصالات الداخلية.	جميع أعضاء وعضوات الفريق	أساسي (عند الإعداد للوظيفة)

التدريب المتعلق بخبرة ومهارات النوع الاجتماعي

الجدول ٤: مقترحات التدريب المتعلق بخبرة ومهارات النوع الاجتماعي⁸

موضوع التدريب	الوصف	الحضور	تصنيف
أسس المساواة بين الجنسين	تقديم المفاهيم الأساسية للمساواة بين الجنسين والحقوق والهياكل المجتمعية التي تؤثر عليها ضمن النهج الشمولي للنوع الاجتماعي.	جميع أعضاء وعضوات الفريق	أساسي (عند الإعداد للوظيفة)
تعميم مراعاة منظور النوع الاجتماعي في السياسات والبرامج	منهجيات لإدماج احتياجات النوع الاجتماعي في جميع جوانب صنع السياسات وتصميم البرامج ضمن النهج الشمولي للنوع الاجتماعي.	جميع أعضاء وعضوات الفريق	أساسي (عند الإعداد للوظيفة)
تقييمات الأثر الاجتماعي	أدوات وتقنيات لتقييم النتائج والتحديات الخاصة بالنوع الاجتماعي ضمن النهج الشمولي للنوع الاجتماعي في المشاريع والسياسات الاجتماعية أثناء عملية التخطيط.	رئيسة /ة قسم السياسات وبحوث المرأة، رئيسة /ة قسم الرصد والمتابعة للنوع الاجتماعي	متقدم
مناهج البحث المراعية لاحتياجات النوع الاجتماعي	مناهج لتصميم البحوث التي توثق ديناميكيات النوع الاجتماعي والتحديات والاحتياجات.	رئيسة /ة قسم السياسات وبحوث المرأة	متقدم
مراعاة احتياجات النوع الاجتماعي في بناء القدرات	تقنيات لدمج احتياجات النوع الاجتماعي في تصميم التدريب، وإنشاء النماذج، وجهود بناء القدرات.	رئيسة /ة قسم المبادرات وتدريب النوع الاجتماعي	متقدم
جمع البيانات ومؤشرات النوع الاجتماعي	التركيز على المؤشرات والتقنيات الخاصة بالنوع الاجتماعي لجمع البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي.	رئيسة /ة قسم الرصد والمتابعة للنوع الاجتماعي	متقدم

⁸ التأكيد على أن تركز المواد التدريبية على مصطلحات ومفاهيم النوع الاجتماعي باللغتين العربية والانجليزية لضمان القدرة على الاتصال الفعال مع مختلف أصحاب المصلحة.



متقدم	مديرة الوحدة، رئيسة / قسم السياسات وبحوث المرأة	التعمق في الاستراتيجيات التي تعزز التمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة.	التمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة
متقدم	مديرة الوحدة	استكشاف التحديات التي تواجهها المرأة في الأدوار القيادية واستراتيجيات التغلب عليها.	المرأة في القيادة
عند أساسي الاعداد للووظيفة)	جميع أعضاء وعضوات الفريق	فهم تقاطع المنصات الرقمية مع النوع الاجتماعي، وضمان مبادرات رقمية تراعي احتياجات النوع الاجتماعي.	الادماج الرقمي للنوع الاجتماعي
عند أساسي الاعداد للووظيفة)	جميع أعضاء وعضوات الفريق	ورش عمل لفهم ومواجهة التحيزات والصور النمطية المتأصلة.	تحيزات النوع الاجتماعي والصور النمطية
متقدم	رئيسة / قسم المبادرات وتدريب النوع الاجتماعي	تعزيز نهج قائم على الحقوق لتقديم الخدمات، واحترام حقوق المرأة في جميع التفاعلات.	تقديم خدمات النوع الاجتماعي القائمة على الحقوق
التدريب المتقدم	جميع أعضاء وعضوات الفريق	نظرة عامة شاملة على المنهجيات المستخدمة في التحليل النوع الاجتماعي لتقييم الآثار التفاضلية للتنمية على الرجل والمرأة.	أدوات وتقنيات تحليل النوع الاجتماعي
عند أساسي الاعداد للووظيفة)	جميع أعضاء وعضوات الفريق	استخدام لغة مراعية للنوع الاجتماعي في التواصل وصياغة السياسات والمشاركة العامة لضمان الاحترام والشمولية.	استخدام لغة مراعية للنوع الاجتماعي
التدريب المتقدم	رئيسة / قسم السياسات وبحوث المرأة، مديرة الوحدة	استكشاف ديناميكيات النوع الاجتماعي في مجالات الحماية والرعاية الاجتماعية والتنمية، وفهم التحديات الفريدة التي تواجهها المرأة ودمج منظورات النوع الاجتماعي في صياغة السياسات وتقديم الخدمات.	النوع الاجتماعي في الرعاية والحماية الاجتماعية والتنمية
التدريب المتقدم	مديرة الوحدة، رئيسة / قسم المبادرات وتدريب النوع الاجتماعي	المهارات والتقنيات لضمان مراعاة احتياجات النوع الاجتماعي عند التعامل مع الحالات في مجال الحماية الاجتماعية، والعنف القائم على النوع الاجتماعي، وضمان الدعم والتدخلات المنصفة.	إدارة الحالات من منظور النوع الاجتماعي



بالإضافة إلى مواضيع التدريب المقترحة أعلاه، يُوصى بتنفيذ برنامج توجيه وإرشاد شامل لأعضاء وعضوات الوحدة وإدارتها. هذا النهج يهدف إلى إتقانهم لأدوارهم بفعالية، إضافة إلى تعزيز قدرتهم على تنفيذ خططهم بفعالية وكفاءة. ومن خلال هذا التوجيه والإرشاد، يُتوقع أن يتم مساعدتهم في بناء الأنظمة الأساسية وصياغة الإرشادات المطلوبة التي تعد أساسية لعمل الوحدة ونجاحها.

