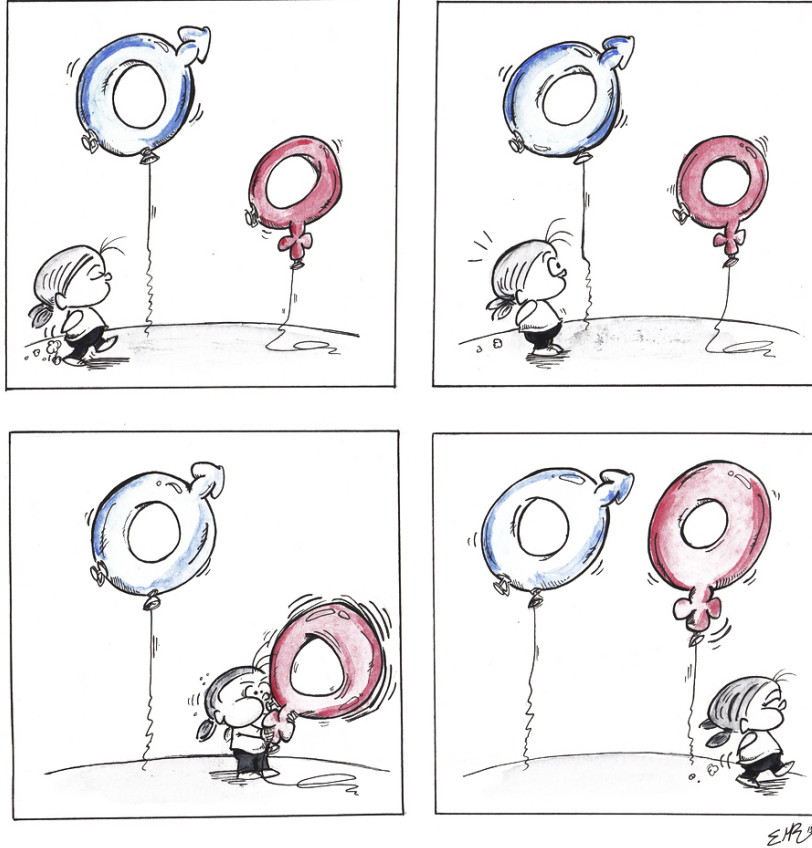




الإستراتيجية الجنسانية بمبادرة تنمية الانتوساي



” الثقافة لا تصنع الأشخاص، بل الأشخاص من يصنعون الثقافة. إذا كان صحيحاً أن الأدمية الكاملة للمرأة ليست ثقافتنا، فعندئذ يمكننا أو يجب علينا أن نجعلها ثقافتنا. “

شيماماندا نغوزي أديتشي

” المساواة بين الجنسين هي أكثر من مجرد هدف في حد ذاتها، فهي شرط مسبق لمواجهة التحدي المتمثل في الحد من الفقر وتعزيز التنمية المستدامة وبناء الحكم الرشيد. “

كوفي عنان

جدول المحتويات

3	مختصر استراتيجيتنا الجنسانية بمبادرة تنمية الانتوساي
4	1. رؤيتنا ومهمتنا
4	2. المسائل الجنسانية
6	3. البناء على خطتنا الإستراتيجية ونهجنا وخبرتنا في الشؤون الجنسانية
6	4. تمثيل القدوة
7	5. أولوياتنا الاستراتيجية
11	6. الافتراضات والمخاطر
12	7. تنفيذ استراتيجيتنا الجنسانية ومراقبتها وتقييمها
13	8. الاختصارات



مختصر استراتيجيتنا الجنسانية بمبادرة تنمية الانتوساي

المسائل الجنسانية للأجهزة العليا للرقابة

يقصد بمصطلح **"الجميع"** جميع أفراد المجتمع من النساء والرجال والفتيات والفتيان وجميع الأجناس وأي مجموعات مهمشة.



إذا أرادت الأجهزة العليا للرقابة إحداث فرقًا حقيقيًا في حياة الجميع وأن تساهم في التنمية المستدامة

عليهم تطبيق المنظور الجنساني في مؤسساتهم ومهامهم الرقابية الخاصة بهم.

مهمتنا



دعم الأجهزة العليا للرقابة في الدول النامية لتحسين أدائها وقدراتها تحسينًا مستدامًا. تطبيق المنظور الجنساني من خلال دعم الأجهزة العليا للرقابة لتصبح مراعية للمنظور الجنساني كمنظمات وخلال المهمات الرقابية الخاصة بها.

رؤيتنا

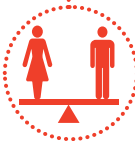


تستجيب الأجهزة العليا للرقابة الفعالة والمسؤولة والشاملة للاعتبارات الجنسانية وتطبق مبدأ عدم إغفال أحد وإفادة الجميع.

أولوياتنا الاستراتيجية

تمثيل القوة بمبادرة تنمية الانتوساي
هي منظمة مستجيبة
للاعتبارات الجنسانية

2



بناء موارد بشرية متوازنة بين الجنسين
وخبرة وكفاءة في الشؤون الجنسانية



بناء المساواة بين الجنسين في الثقافة التنظيمية
الخاصة بمبادرة تنمية الانتوساي



تعميم مراعاة المنظور الجنساني في
عملية صنع القرار



مشاركة المعرفة والتواصل
حول النوع الاجتماعي

تعتبر الأجهزة العليا للرقابة منظمات
مستجيبة للاعتبارات الجنسانية وتجري
مهام رقابية تساهم في تحقيق المساواة
بين الجنسين.

1



رفع مستوى الوعي والدعوة إلى المساواة
بين الجنسين مع الأجهزة العليا للرقابة



العمل مع هيئات وأقاليم الانتوساي
وأصحاب المصلحة الآخرين



دمج النوع الاجتماعي في دعمنا
للأجهزة العليا للرقابة

1. رؤيتنا ومهمتنا

رؤيتنا الجنسانية

تتمثل رؤيتنا الشاملة بمبادرة تنمية الانتوساي الواردة في الخطة الإستراتيجية لعام 2019-2023 في "إحداث الأجهزة العليا للرقابة التي تتسم بالفاعلية والمساءلة والشمولية فارقاً في نوعية حوكمة القطاع العام وتقديم الخدمات لصالح المواطنين."

نحن نتصور عالماً تستجيب فيه الأجهزة العليا للرقابة للاعتبارات الجنسانية ويطبق مبدأ عدم إغفال أحد وإفادة الجميع.

مهمتنا الجنسانية

تتمثل مهمتنا في دعم الأجهزة العليا للرقابة في الدول النامية من أجل تعزيز أدائها وقدراتها على نحو مستدام. ويساهم دعمنا لمهام رقابة الأجهزة العليا للرقابة وتطويرها كمؤسسات مراعية للاعتبارات الجنسانية في هذه المهمة.

2. المسائل الجنسانية

والفتيان وجميع الأجناس. يسلط مبدأ الانتوساي 12 (INTOSAI P-12) الذي يتمحور حول "إحداث قيمة الأجهزة العليا للرقابة ومزاياها فارقاً في حياة المواطنين" الضوء على الحاجة إلى الاستمرار في الاستجابة للبيئات المتغيرة والمخاطر الناشئة؛ وهذا يشمل تبني الاستجابات المناسبة للقضايا الرئيسية التي تؤثر على المجتمع مثل النوع الاجتماعي، وكذلك تمثيل القدوة الحسنة كمؤسسة.

لقد تم تسليط الضوء أيضاً على دور المجتمعات الشاملة لتحقيق التنمية المستدامة في الخطة الإستراتيجية للانتوساي 2017-2022³. وقد تم إدراج متابعة ومراجعة أهداف التنمية المستدامة، بما في ذلك الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة كأولوية شاملة بالنسبة للانتوساي.

تُعد الشمولية والتمكين والمساواة من صميم خطة التنمية المستدامة لعام 2030. والمساواة بين الجنسين هي أحد أهداف التنمية المستدامة نفسها¹ كما أنها قضية شاملة في جميع مجالات التنمية المستدامة. ومع ذلك، لا تزال أوجه عدم المساواة قائمة في جميع أنحاء العالم، وهي تتشكل من جوانب مختلفة لهويات الأشخاص. ويتداخل عدم المساواة² بين الجنسين مع عوامل أخرى مثل الطبقة الاجتماعية والعرق والدخل والانتماء العرقي والثقافة والدين والتوجه الجنسي والعمر والإعاقة.

يتعين على الأجهزة العليا للرقابة تناول مسألة نوع النوع الاجتماعي والشمولية في منظماتها وعملها من أجل المساهمة في التنمية المستدامة وإحداث تغيير حقيقي في حياة الجميع، بما في ذلك النساء والرجال والفتيات

¹ الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة: تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات.

² ومن أمثلة عدم المساواة بين الجنسين نقص تمثيل المرأة في عملية صنع القرار وفوارق الأجور بين الجنسين وانخفاض مستويات الرجال الذين يقومون بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر واستمرار تفشي العنف القائم على النوع الاجتماعي.

³ متوفر عبر الرابط التالي <https://www.intosai.org>



تركز هذه الاستراتيجية على النوع الاجتماعي. ومع ذلك، نعتقد أن العديد من التدابير المقترحة يمكن ترجمتها وتطبيقها على جوانب أخرى من الشمولية مع مراعاة جميع جوانب المجتمع المتنوع.

لتعزيز جدول الأعمال هذا، سناقش قضايا النوع الاجتماعي والتداخل مع الأجهزة العليا للرقابة في مؤسساتهم ومهام الرقابة الخاصة بهم وداخل مؤسساتنا.

على ضوء هذه الخلفية، توضح إستراتيجية النوع الاجتماعي لمبادرة تنمية الانتوساي طموحنا في تعزيز مشاركتنا في القضايا النوع الاجتماعي والتزامنا بدعم الأجهزة العليا للرقابة المستجيبة للاعتبارات الجنسانية. إن التزامنا بقضايا النوع الاجتماعي منصوص عليه في الخطة الإستراتيجية لمبادرة تنمية الانتوساي 2019-2023، وستمكنا الاستراتيجية الجنسانية من مواصلة البناء على هذا الالتزام. كما أننا مقتنعون بأن مبادرة تنمية الانتوساي سيكون لها أثر بالغ من خلال تطبيق منظور النوع الاجتماعي والتداخل، والذي من خلاله نسعى جاهدين لعدم إغفال أحد في مشاركتنا.

3. البناء على خطتنا الإستراتيجية ونهجنا وخبرتنا في الشؤون الجنسانية

تضع خطتنا الإستراتيجية لعام 2019-2023 الأساس لدمج منظور النوع الاجتماعي في جميع أنحاء مؤسستنا وملفنا التعريفي. وبناء على التزامنا الاستراتيجي بالدمج الشامل للمنظور الجنساني من خلال مجموعة متنوعة من التدابير، بما في ذلك الدمج التدريجي لتحليلات النوع الاجتماعي في تصميم مبادرات الانتوساي وتنفيذها، وفيما يتعلق بنهجنا الفريد لتنمية القدرات⁴ بالإضافة إلى عملنا وخبرتنا في مجال الشؤون الجنسانية، فإننا نرى أن هذه الإستراتيجية تشكل حجر زاوية على طول استمرارية النوع الاجتماعي (كما هو موضح أدناه) بما يتجاوز فترة خطتنا الاستراتيجية.

رغم أن تطبيق المنظور الجنساني ليس جديدًا تمامًا بالنسبة لنا، إلا أن هذه الإستراتيجية تمثل خطوة طبيعية تالية، بناءً على خطتنا الإستراتيجية وعلى عملنا وخبرتنا السابقة في مجال الشؤون الجنسانية. لقد استرشدنا في عملنا وخبرتنا بالعديد من الوثائق والسياسات مثل السياسة الجنسانية لمبادرة تنمية الانتوساي، والتقييم المؤسسي للمساواة بين الجنسين عام 2016، وإشراك جهات التنسيق المختصة بالشؤون الجنسانية لدينا في وحدة الدعم الاستراتيجي وإطارنا الداخلي للتحليل الجنساني والتوجيه.

لقد شرعنا في تطبيق المنظور الجنساني في عملنا مع الأجهزة العليا للرقابة ونتوقع إثراء تجربتنا من خلال برامج تجريبية تركز أيضًا على النوع حيثما أمكن ذلك. كما وضعنا ميزانية وحددنا مجموعة من الخبرات الخارجية في مجال الشؤون الجنسانية. وقد شرعنا، في الوقت نفسه، في دمج الموارد الخاصة بالنوع في إطار مبادرات تنمية الانتوساي ومسارات العمل.

وفي إطار التطلع إلى المستقبل، سنعمل على تفعيل الإستراتيجية من خلال التنفيذ التدريجي لخطة عمل متعددة السنوات. وستترجم هذه الخطة إلى خططنا التشغيلية كل عام، كما أنها تقدم منظورًا متوسط الأجل يقترح إجراءات ملموسة يتم استعراضها بشكل دوري على مر السنين، وسيستمر إدراج المؤشرات الجنسانية في إطار نتائج مبادرة تنمية الانتوساي الخاصة بنا.

4. تمثيل القدوة

نطمح إلى أن نكون مثالاً يحتذى به في القيادة كم المنظمة تستجيب للاعتبارات الجنسانية، وستساعدنا هذه الاستراتيجية على اتخاذ خطوات واسعة في هذا الاتجاه. كما ستكون هذه الاستراتيجية قابلة للتطبيق على جميع موظفي مبادرة تنمية الانتوساي وستؤثر على كيفية عملنا مع شركائنا، وستدعم جهودنا لزيادة الوعي بقضايا النوع الاجتماعي في مجتمع الانتوساي ومع أصحاب المصلحة الآخرين، وأيضًا ستكون بمثابة مصدر للمعلومات ونقطة مرجعية لشركائنا، بما في ذلك الأجهزة العليا للرقابة.

⁴ يركز نهج مبادرة تنمية الانتوساي لدينا على ملكية الجهاز الأعلى للرقابة وقيادته وإدارة التيسير والتغيير والشراكة والدعم القائم على الاحتياجات. ولمزيد من المعلومات، يمكنك مراجعة الخطة الإستراتيجية للانتوساي 2019-2023.

5. أولوياتنا الاستراتيجية

رؤيتنا هي عالم تستجيب فيه الأجهزة العليا للرقابة للاعتبارات الجنسانية مع تبني مبدأ عدم إغفال أحد وإفادة الجميع. وللمساعدة في تحقيق هذه الرؤية، ستعمل مبادرة تنمية الانتوساي على تحقيق هدفين رئيسيين هما:

- I. الأجهزة العليا للرقابة باعتبارها منظمات مستجيبة للاعتبارات الجنسانية وإجراء مهمات رقابية تساهم في تحقيق المساواة بين الجنسين.
- II. مبادرة تنمية الانتوساي باعتبارها منظمة مستجيبة للاعتبارات الجنسانية كهدف في حد ذاته، وكشرط مسبق لدعم القضية I.

5.1

دعم الأجهزة العليا للرقابة لتصبح منظمات مستجيبة للاعتبارات الجنسانية وإجراء مهمات رقابية تساهم في تحقيق المساواة بين الجنسين.

من خلال بناء سجل تتبع النوع الاجتماعي الخاص بنا داخل مؤسستنا ومن خلال عملنا، سنكون أكثر مصداقية حال تعزيز أهمية المساواة بين الجنسين لشركائنا وأصحاب المصلحة لدينا (انظر أيضاً أدناه: "دمج المنظور الجنساني في دعم الأجهزة العليا للرقابة")

نسعى إلى إشراك مجلس مبادرة تنمية الانتوساي الخاص بنا في جهود زيادة الوعي لدينا

العمل مع هيئات وأقاليم الانتوساي وغيرهم من أصحاب المصلحة

تُعد مبادرة تنمية الانتوساي بمثابة جزء من عائلة الانتوساي وشريك موثوق به للأجهزة العليا للرقابة ومناطق الانتوساي وغيرهم من أصحاب المصلحة في الانتوساي. ولدينا تاريخ حافل ومشرف بالنجاح في العمل والتعاون مع مختلف أعضاء مجتمع الانتوساي. وكان هذا التعاون وسيظل في صميم مشاركتنا، وسيكون بمثابة أساس قوي لجهودنا المستقبلية للمشاركة بشكل فعال مع مجتمع الانتوساي بشأن النوع الاجتماعي.

سنواصل العمل مع هيئات ومناطق الانتوساي الأخرى لرفع مستوى الوعي حول دور الأجهزة العليا للرقابة في تعزيز المساواة بين الجنسين.

تسهل مبادرة تنمية الانتوساي تعميم المنظور الجنساني والتحول المؤسسي في الأجهزة العليا للرقابة وتعزيز المهمات الرقابية التي تساهم في تحقيق المساواة بين الجنسين ودعمها، وسيتم ذلك من خلال التركيز على ثلاثة عناصر رئيسية: زيادة مستوى الوعي والدعوة إلى المساواة بين الجنسين على مستوى الأجهزة العليا للرقابة، والعمل مع هيئات وأقاليم الانتوساي وغيرهم من أصحاب المصلحة، ودمج المنظور الجنساني في دعم الأجهزة العليا للرقابة. وفيما يلي مناقشة تفصيلية لكل من هذه العناصر.

زيادة مستوى الوعي والدعوة إلى المساواة بين الجنسين مع الأجهزة العليا للرقابة

نحن مقتنعون تمامًا بأن زيادة الوعي وتحفيز الحوار والمناقشة مع الأجهزة العليا للرقابة حول النوع الاجتماعي والتداخل والحاجة إلى نهج جنساني أكثر مؤسسية⁵ أمر بالغ الأهمية. توفر الغايات التسعة للهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة⁶ خارطة طريق عملية لتغيير المواقف والممارسات. كما ندرك في الوقت نفسه أننا نعمل ضمن سياقات جنسانية متنوعة. إن الحوار والانفتاح والفهم السياقي تمثل جوانب مهمة في تواصلنا وجهودنا المناصرة.

⁵ يستلزم ذلك دمج المساواة بين الجنسين في حوكمة الأجهزة العليا للرقابة (على سبيل المثال عن طريق وضع سياسة أو استراتيجية جنسانية، أو من خلال إنشاء الهياكل المناسبة مثل، النقاط الجوهرية الجنسانية أو ما شابه ذلك، أو من خلال إدماج المساواة بين الجنسين في الموارد البشرية واتخاذ القرار).

⁶ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>

دمج المنظور الجنساني في دعم الأجهزة العليا للرقابة

لدمج النوع الاجتماعي في دعمنا للأجهزة العليا للرقابة في الدول النامية من أجل تعزيز أدائها وقدراتها تعزيزاً مستداماً،

سنطبق باستمرار المنظور الجنساني والتداخل في كل من التخطيط والتصميم والتنفيذ والمراقبة والتقييم لمسارات ومبادرات عملنا بالإضافة إلى أولوياتنا

سنقدم الأجهزة العليا للرقابة في تمثيل القدوة الحسنة كمنظمات وفي إجراء مهمات رقابية تساهم في المساواة بين الجنسين حسب احتياجاتهم الخاصة

سنقوم -حيثما كان ذلك مفيداً- بخوض غمار مشاركة تركز على المنظور الجنساني من خلال عملنا لدعم الأجهزة العليا للرقابة المعنية بالمساواة بين الجنسين، لبناء اعتمادات واكتساب الخبرة التي يمكننا مشاركتها

تتشارك العديد من الجهات الأخرى، بما في ذلك المنظمات الدولية والإقليمية والوطنية لحقوق المرأة ومنظمات المجتمع المدني وشركاء التنمية في تعزيز المساواة بين الجنسين.

سنواصل الاستفادة من خبراتهم الكبيرة والقيمة، وسنسعى للتعاون معهم لتعزيز المساواة بين الجنسين حيثما يكون ذلك مفيداً.

سنسعى إلى إنشاء منتدى رفيع المستوى يتألف من أعضاء مجتمع الانتوساي والمنظمات الدولية الأخرى ومنظمات المجتمع المدني والأجهزة العليا للرقابة وشركاء التنمية وأصحاب المصلحة المعنيين. ويهدف هذا المنتدى إلى بناء التأثير وإنشاء الطلب لتعزيز المساواة بين الجنسين في مجتمع الانتوساي وفي عالم الأجهزة العليا للرقابة. كما سيكون المنتدى بمثابة فرصة للتعلم من بعضنا البعض عن طريق الخبرات المشتركة والممارسات المثلى.

منذ عام 2020 أصبح من الإلزامي في مبادرة تنمية الانتوساي إجراء تحليل جنساني للمبادرات الجديدة.⁸ وبالنسبة للمشاركات التي بدأت قبل عام 2020، سنطبق المنظور الجنساني حيثما كان ذلك ممكناً ونجري التغييرات إن أمكن. وستساعدنا التحليلات الجنسانية على الكشف الفعال عن العوائق والفرص المتعلقة بالنوع الاجتماعي، كما ستسمح لنا نتائج وتوصيات هذه التحليلات بدمج الاستجابات المناسبة في تخطيط مشاركتنا وتصميمها وتنفيذها ورصدها وتقييمها.

5.2

مسار مبادرة تنمية الانتوساي لتصبح منظمة مراعية للاعتبارات الجنسانية

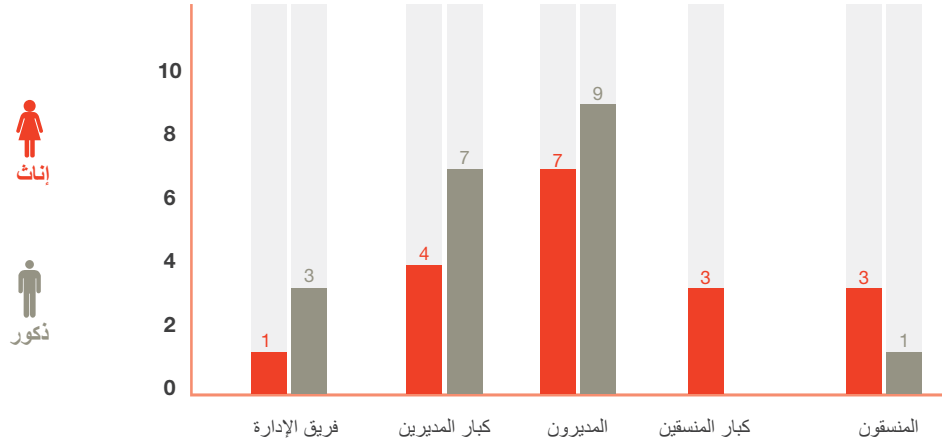
تتمثل الركائز الأساسية لهذه الاستراتيجية في كون المنظمة مراعية للاعتبارات الجنسانية، ولديها خبرة كافية في الشؤون الجنسانية، ولديها موظفين أكفاء، بالإضافة إلى تطوير سياق مؤسسي داعم. وسنبني على خبرتنا ومهاراتنا التي طورناها على مر السنين. كما نفذنا معظم توصيات التقييم المؤسسي للمساواة بين الجنسين لعام 2016 وسنخطط لإجراء تقييم مؤسسي جديد للمساواة بين الجنسين مرتبط بهذه الاستراتيجية والخطة الإستراتيجية لمبادرة تنمية الانتوساي.

⁷ من الأمثلة على ذلك المشروع التجريبي المتعلق بمراجعة عنف الشريك الحميم ضد المرأة، المرتبط بالهدف 5.2 من أهداف التنمية المستدامة.
⁸ انظر دليل وإطار التحليل الداخلي للنوع الاجتماعي (GAFG, 2019).

بناء موارد بشرية متوازنة بين الجنسين⁹ وخبرة في الشؤون الجنسانية وكفاءات الموظفين

نهدف إلى الحصول على موارد بشرية متوازنة بين الجنسين بالإضافة إلى الخبرة والكفاءة اللازمة لتحديد ومواجهة قضايا المساواة بين الجنسين ذات الصلة بمنظمتنا وصلاحياتنا وخطتنا الاستراتيجية.

التوازن بين الجنسين حسب الوظائف (10/2020)



نستمر في بناء الكفاءات الجنسانية على أساس إطار كفاءات مبادرة تنمية الانتوساي، ولدينا نقطة تنسيق استراتيجية مختصة بالشؤون الجنسانية في وحدة الدعم الاستراتيجي ووظيفة خارجية للخبرة الجنسانية.

نقوم بتعيين أبطال النوع الاجتماعي لإضفاء الطابع المؤسسي بشكل أفضل على المعرفة والتدابير الجنسانية عبر جميع إدارات مبادرة تنمية الانتوساي. كما سنشجع القنوات الرسمية وغير الرسمية للتعاون والربط الشبكي بين موظفي مبادرة تنمية الانتوساي وخارجه، وسيكون لأبطال النوع الاجتماعي كفاءات واضحة كجزء من ملفاتهم الشخصية. وسنقوم بتطوير كفاءاتهم الجنسانية عند الضرورة بهدف إضفاء الطابع المؤسسي على المساواة بين الجنسين وتعزيزها بشكل منهجي في مبادرة تنمية الانتوساي.

نواصل التمسك بمبدأ تكافؤ الفرص ورصده ونهدف إلى تحقيق التوازن بين الجنسين في مواردنا البشرية في جميع أنحاء المنظمة. ويشمل هذا أيضاً مستوى إدارة مبادرة تنمية الانتوساي والمجلس التابع لنا¹⁰. نمتلك في مجلس مبادرة تنمية الانتوساي لدينا حصة 40% لكل نوع اجتماعي.

نسعى إلى سد الفجوات الموجودة بين الجنسين في وظائفنا، كما نقيم مبادرة تنمية الانتوساي بانتظام المساواة بين الجنسين في الرواتب الأساسية. وترتبط عدم المساواة الحالية بين الجنسين في الرواتب بالفجوات بين الجنسين في وظائفنا ومناصبنا وليس بعدم المساواة في الأجور. كما سنضع ضمانات في عمليات التوظيف والترقية لدين، ويجب أن تضمن كل من الفرص والعمليات المساواة بين الجنسين.

⁹ يُستخدم التوازن بين الجنسين على نحو شائع فيما يتعلق بالموارد البشرية ومشاركة المرأة والرجل على قدم المساواة في جميع مجالات العمل. ويُتوقع في سيناريو المساواة بين الجنسين، أن يشارك الرجال والنساء بما يتناسب مع حصصهم في تعداد السكان. انظر تعريف التوازن بين الجنسين: <https://unstats.un.org/unsd/genderstatmanual/Glossary.ashx>

¹⁰ على مدى السنوات الماضية، كان العدد الأكبر من أعضاء مجلس الإدارة من الإناث. وفي أغسطس 2020، كان 6 من أصل 10 أعضاء في مجلس إدارة مبادرة تنمية الانتوساي من الإناث.

بناء المساواة بين الجنسين في الثقافة التنظيمية والسياسات والتوجيهات الخاصة بمبادرة تنمية الانتوساي

← لقد بدأنا في ترسيخ المساواة بين الجنسين في سياسات ووثائق توجيهية جديدة وسنواصل العمل على ذلك.

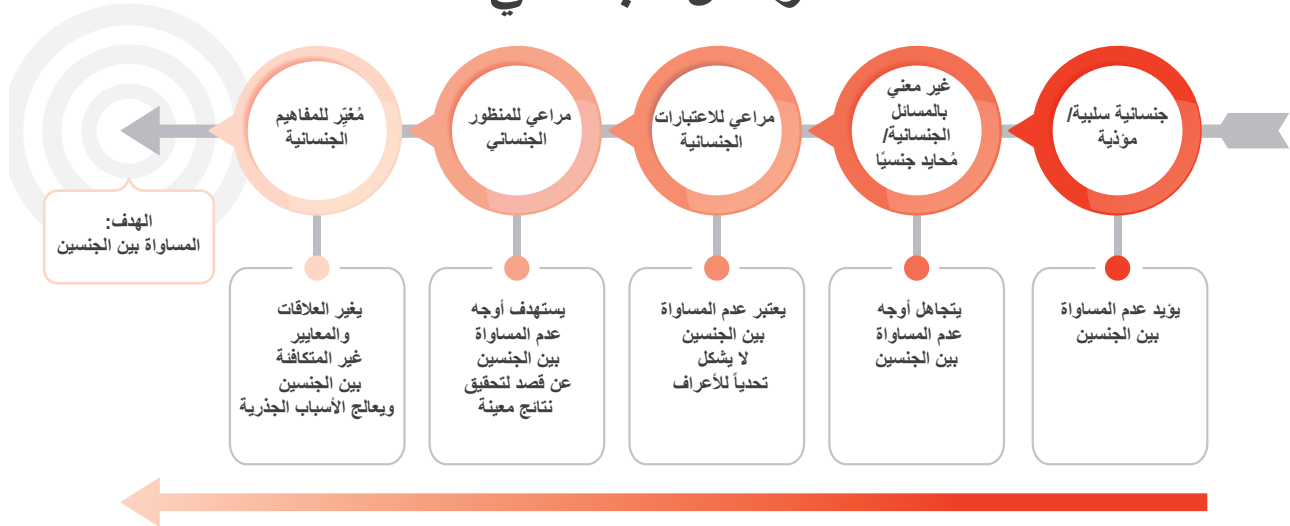
نواصل الحوار في مبادرة تنمية الانتوساي حول المساواة بين الجنسين في كافة أنحاء المنظمة؛ فنحن ننظر إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني باعتباره رحلة على طول استمرارية النوع الاجتماعي.

← نواصل تكثيف جهودنا من نقاط انطلاق مختلفة في رحلتنا الجنسانية بهدف تحقيق نتائج ملموسة، ونحن نهدف إلى التحرك نحو الاستجابة للاعتبارات الجنسانية داخل مؤسستنا. ونطمح إلى المضي قدماً في المناطق التي يكون فيها ذلك ممكناً (انظر الرسم البياني أدناه، كما أننا نعتمد على شركائنا وأصحاب المصلحة لمراقبتنا في هذه الرحلة وأن يكونوا رفقاء مهمين.

تعتمد ثقافتنا التنظيمية على مبادئنا الأساسية، بالإضافة إلى الفعالية والمساءلة والشمولية، وتؤكد على القدرة على التأقلم والمرونة. ويتطلب مثل هذا النهج الانفتاح والاستعداد للتغيير وإتاحة الفرص، كما يُعد التأمل الذاتي وحلقات إبداء التعقيبات بمثابة عناصر هامة. ونحن نعتقد أن هذا يشكل أرضاً خصبة وممتازة لترسيخ المساواة بين الجنسين بشكل مستمر في ثقافتنا التنظيمية.

← نواصل العمل من خلال القيادة والمشاركة القوية، من أجل ثقافة تنظيمية للمساواة بين الجنسين وبيئة عمل يتم فيها تمكين النساء والرجال وإشراكهم بشكل كامل وإتاحة فرص متساوية لهم طوال حياتهم المهنية. وبصفتنا أصحاب عمل نتمتع بتكافؤ الفرص، فإننا لا نتسامح مطلقاً مع الاستغلال الجنسي والاعتداء والتحرش والبلطجة؛ وهذا ما تم إعداده في قواعد الأخلاقيات المهنية وسياسة الحماية الخاصة بنا.

التواصل الجنساني



*مقتبس من مؤلف هذه الإستراتيجية من الجزء الخاص بدمج النوع الاجتماعي في تواصل التغيير السلوكي والاجتماعي، ومنظمة التعاون في مجال الاتصالات الصحية (HC3)، ومركز جونز هوبكنز لبرامج الاتصالات (CCP)، واستمرارية دمج المنظور الجنساني لمجموعة العمل المعنية بالشؤون الجنسانية.

تعميم مراعاة المنظور الجنساني في عملية صنع القرار

قد يساهم تطبيق المنظور الجنساني على صنع القرار في رؤية أكثر استنارة لعمل مبادرة تنمية الانتوساي وتمكين صانعي القرار من تقييم الفرص المتاحة لتضييق الفجوات بين الجنسين.

➔ نهدف إلى دمج المساواة بين الجنسين في كل من تخطيطنا وتصميمنا بالإضافة إلى التنفيذ والمراقبة والإبلاغ والتقييم كمسألة روتينية؛ وهذا يعني بالنسبة لنا تجاوز التمثيل المتوازن بين الجنسين والشامل في أدوار صنع القرار ليشمل نوعية القرارات المتخذة.

➔ نسعى إلى التعامل مع مسألة المساواة بين الجنسين كجزء من نظام إدارة وحوكمة مبادرة تنمية الانتوساي، وسنشئ هياكل وآليات مناسبة لتيسير تهيئة بيئة يمكن فيها إثارة مخاوف كل من المرأة والرجل والمسائل المتعلقة بالمساواة في تخطيطنا واتخاذ القرارات.

تبادل المعرفة والمعلومات والتواصل بشأن المساواة بين الجنسين

قد يكون تبادل المعرفة والمعلومات والتواصل عنصراً محورياً في تعزيز المساواة بين الجنسين، ويمكن لهذا الأمر أن يعالج ويغير المواقف والمعايير التي تديم التمييز القائم على النوع الاجتماعي. كما تتعهد إستراتيجيتنا العالمية للتواصل والتأييد الخاصة بمبادرة تنمية الانتوساي "بتعزيز نهج مبادرة تنمية الانتوساي الفريد لتنمية القدرات، والذي يستند إلى الاحتياجات، ويقوده الجهاز الأعلى للرقابة، ويسهل المنظور الجنساني ويمكنه ويستجيب له".¹¹

➔ نقوم بنشر المعارف وتعزيز تبادل المعرفة حول المساواة بين الجنسين من خلال عملن، وسنسعى إلى تحديد الممارسات الجيدة وتعزيزها ونشرها داخل عالم الجهاز الأعلى للرقابة لدعم المساواة بين الجنسين من خلال القنوات ذات الصلة.

6. الافتراضات والمخاطر

تستند هذه الاستراتيجية وخطة العمل متعددة السنوات إلى عدة افتراضات، ويرتبط أهمها بالتزامنا الجماعي بالشروع في رحلة نحو المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مبادرة تنمية الانتوساي وفي عملنا؛ أما الافتراض المهم الآخر فيتمثل في مشاركة الأجهزة العليا للرقابة وهيئات الانتوساي وأصحاب المصلحة الآخرين هذا الالتزام. وفي الوقت نفسه، فإننا نقر ونأخذ في الاعتبار حقيقة أن الأولويات، وخاصة أولويات النوع الاجتماعي، قد تختلف باختلاف الأجهزة العليا للرقابة ومناطق الانتوساي وهيئاتها وأصحاب المصلحة الآخرين.

تحفظ مبادرة تنمية الانتوساي بسجل للمخاطر المؤسسية لرصد المخاطر المحددة ووضع تدابير الاستجابة والرقابة. ويتم اعتماد سجل المخاطر المؤسسية هذا من قبل مجلس إدارة مبادرة تنمية الانتوساي كل ستة أشهر. وتُصنف المخاطر في هذا السجل على أنها مخاطر تشغيلية ومخاطر سمعة بالإضافة إلى نوعين آخرين هما مخاطر تنموية وطبيعية، كما تتمثل إحدى المخاطر التشغيلية المحددة المرتبطة مباشرة باستراتيجية النوع الحالية في مخاطر عدم القدرة على تعميم المنظور الجنساني بشكل كامل كمنظمة وتعميم مراعاة المنظور الجنساني في تنفيذ ملفنا التعريفي. بالإضافة إلى ذلك، تتخطى المساواة بين الجنسين عدداً من المخاطر التنموية المحددة (مثل الأجهزة العليا للرقابة التي تمثل قدوة حسنة والتخطيط الاستراتيجي والتأهيل المهني والملاءمة)، والمخاطر التشغيلية الإضافية (مثل التوظيف والخبرة)، ومخاطر السمعة (مثل سلوك الموظفين والارتباط بالحكومات ذات السجلات الضعيفة في مجال حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين).



¹¹ إستراتيجية التواصل والتأييد العالمية، 2018، ص 2.

7. تنفيذ استراتيجيتنا الجنسانية ومراقبتها وتقييمها

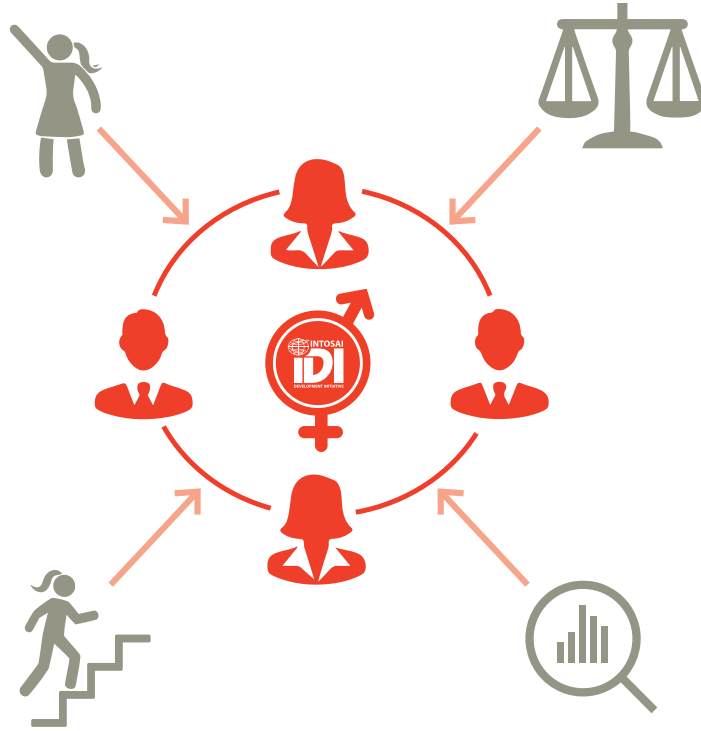
نعمل على تنقيح هياكلنا وآلياتنا حسب الاقتضاء لضمان التنفيذ الناجح للاستراتيجية، ويشمل ذلك تحديد أدوار ومسؤوليات واضحة وإدماج ميزانية كافية للمساواة بين الجنسين؛ وستكون هذه الأخيرة جزءاً من خططنا التشغيلية وميزانياتنا السنوية ضمن إطار أولوياتنا المتعلقة بمبادرة تنمية الانتوساي واستناداً إلى خطة عمل النوع الاجتماعي متعددة السنوات (انظر المرفق).

نراقب التنفيذ من خلال تقارير الأداء والمساءلة السنوية الخاصة بنا، والتي تشمل الإبلاغ عن مؤشراتنا الجنسانية في إطار نتائج مبادرة تنمية الانتوساي. إن رصد هذه الاستراتيجية هو جهد مشترك. ومع ذلك، سيكون لجهة التنسيق الاستراتيجية المختصة بالشؤون الجنسانية في وحدة الدعم الاستراتيجي دور قيادي، وسنقوم عند الضرورة بمراجعة وتكييف المؤشرات الجنسانية في الإطار نفسه.

ندرج المساواة بين الجنسين في تقييمنا لمنتصف مدة الخطة الاستراتيجية لمبادرة تنمية الانتوساي، كما سنخطط لإجراء تقييم داخلي متكرر للشؤون الجنسانية في نهاية فترة الخطة الاستراتيجية، وسيقدم هذا التقييم معلومات محدثة وخطوط أساسية حول:

- ➡ موقفنا تجاه التواصل الجنساني في مجالات محددة
- ➡ موقفنا بشكل عام في تعميم المنظور الجنساني التنظيمي

بدعمنا التقييم أيضاً في توجيهه وشحن عملنا والتزامنا إزاء التواصل الجنساني.



8. الاختصارات

منظمات المجتمع المدني	CSOs
مبادرة تنمية الانتوساي	IDI
المنظمة الدولية للأجهزة العليا للرقابة المالية العامة والمحاسبة (الانتوساي)	INTOSAI
الجهاز الأعلى للرقابة	SAI
أهداف التنمية المستدامة	SDG
وحدة الدعم الاستراتيجي	SSU

¹ رسم كرتوني بالصفحة الأولى بقلم إميليو موراليس رويس، الفائز في مسابقة الرسوم الهزلية والكارتونية حول المساواة بين الجنسين عام 2015 التي نظمتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة بالتعاون مع المفوضية الأوروبية والتعاون الإنمائي البلجيكي والمركز الإعلامي الإقليمي للأمم المتحدة: <https://www.instagram.com/emiliomoralessruiz/>



+47 22179500 

info@idi.no 

Stenersgata 2, N-01Oslo, Norway 