



ASIA PACIFIC FORUM
ADVANCING HUMAN RIGHTS IN OUR REGION

تسهيل التدقيق الجندي للمؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان

مجموعة أدوات للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان

ملحوظة

لا يقصد بالtermines المستخدمة وطريقة عرض المواد في هذا المنشور التعبير عن أي رأي مهما كان، سواء كان هذا الرأي مقدماً من منتدى آسيا والمحيط الهادئ (APF) فيما يتعلق بالوضع القانوني لأي بلد أو إقليم أو مدينة أو منطقة، أو سلطاتها، أو بشأن ترسيم حدودها أو تخومها.

تسهيل التدقيق الجندي في المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان - مجموعة أدوات للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان

© حقوق الطبع والنشر لمنتدى آسيا والمحيط الهادئ المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، فبراير 2021

غير مسموح بأي نسخ دون الحصول على موافقة خطية مسبقة من منتدى آسيا والمحيط الهادئ.

منتدى آسيا والمحيط الهادئ المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان

مكتب البريد العام، صندوق بريد رقم: 5218

سيدني نيو ساوث ويلز 1042

أستراليا

المحتويات

الصفحة	
4	الإقرارات
5	المفاهيم والمصطلحات والتعريفات
5	الموارد المصاحبة
7-6	الأشكال والأدوات
8	مقدمة لمجموعة الأدوات
8	حول مجموعة الأدوات 0.1
8	ما هو التدقيق الجندي ولماذا يتم اجرائه؟ 0.2
9	لمن ترجع مجموعة الأدوات؟ 0.3
9	كيفية استخدام مجموعة الأدوات 0.4
10	المرحلة 1: تخطيط وتصميم التدقيق الجندي في المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك
10	تشكيل فريق التدقيق 1.1
12	الاتفاق على مبادئ حقوق الإنسان لتوجيه عملية التدقيق 1.2
14	تحديد الاعتبارات الأخلاقية 1.3
15	تحديد المدخلات والأنشطة والمخرجات والنتائج 1.4
17	تصميم مجالات التدقيق والأسئلة والأساليب 1.5
23	تطوير استراتيجية الاتصالات 1.6
25	تطوير خطة التدقيق 1.7
27	المرحلة 2: إجراء التدقيق الجندي الخاص بك
27	إجراء مراجعة الوثيقة 2.1
37	إجراء المسح على مستوى المنظمة 2.2
41	تسهيل مجموعات التركيز 2.3
49	تحديد كيفية تخزين البيانات 2.4
51	المرحلة 3: تحليل نتائج التدقيق الجندي الخاص بك
52	عملية تحليل البيانات - نظرة عامة 3.1
53	تحليل بيانات مراجعة الوثيقة 3.2
57	تحليل بيانات المسح 3.3
58	تحليل بيانات مجموعة التركيز 3.4
60	إحضار كامل الموضوع 3.5
64	المرحلة 4: الإبلاغ عن التدقيق في المساواة بين الجنسن والتوصية باتخاذ إجراءات
64	القواعد الإرشادية لـ الإبلاغ عن النتائج الخاصة بك 4.1
65	ما يجب تضمينه في تقريرك 4.2

الإقرارات

يعد تعزيز المساواة بين الجنسين في جميع أنحاء منطقة آسيا والمحيط الهادئ، مع التركيز بشكل خاص على حقوق الإنسان للنساء والفتيات، أولوية بالنسبة لمنتدى آسيا والمحيط الهادئ. ولذلك نحن متخصصون لتقديم هذا المورد لأعضائنا. إن تسهيل التدقيق الجندرى في المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان هو مجموعة أدوات عملية تمنح المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان دليلاً تفصيلياً لنقييم:

- مدى فهم المساواة بين الجنسين والعمل بها في عمل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان وأنظمتها وعملياتها
- مدى نجاح المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في دمج مقاييس المساواة بين الجنسين في عملها الداخلي والخارجي.

يتناول هذا المورد بالتفصيل لمبادئ الإرشادية الصادرة عن منتدى آسيا والمحيط الهادئ بشأن تعزيز حقوق الإنسان للنساء والفتيات في عملنا اليومي (المبادئ الإرشادية). نحن نؤمن بأن مجموعة الأدوات هذه ستكون مورداً أساسياً ل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، ومنتدى آسيا والمحيط الهادئ ممتن للغاية للمؤلفة الدكتورة جيليان كريسب، لمساعدتها في إحياء هذه المجموعة.

يقر منتدى APF بالعمل المؤثر الذي يقوم به أعضاء شبكة المساواة بين الجنسين (AGN) في منتدى آسيا والمحيط الهادئ، والذي غالباً ما يكون في ظروف صعبة للغاية. ونود أيضاً أن نشكر ليا باربيا من لجنة حقوق الإنسان في الفلبين، التي كانت خبرتها وملحوظاتها ضرورية لتطوير هذا المور.

أخيراً، يشكر منتدى APF عائشة فاسوها، منسقة الشؤون الجندرية في منتدى APF، لالتزامها المستمر بالمساواة بين الجنسين ولرؤيتها وقيادتها لهذا العمل.

المفاهيم والمصطلحات والتعريفات

الأنشطة	أي إجراءات يتم اتخاذها للوصول إلى النتائج المخطط لها، مثل البرامج والمشاريع والعمليات والأحداث والأدوات والمجتمعات
التحليل الجندي	تحليل الوضع لمختلف الجنسين، بما في ذلك تحديد أوجه عدم المساواة بين الجنسين، والتي عادة ما تؤدي إلى توصيات للحد من عدم المساواة
التدقيق الجندي	أداة لمعرفة مدى فهم المساواة بين الجنسين والعمل بموجبها في المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك
بيانات مصنفة حسب الجنس	تم جمع البيانات وتحليلها وعرضها بشكل منفصل حسب الجنس والهوية الجنسية
تعزيز مراقبة المنظور الجندي	استراتيجية لتحقيق المساواة بين الجنسين من خلال النظر في الآثار المترتبة على جميع أنشطة المنظمة
مؤشرات تراعي الفوارق بين الجنسين	المؤشرات التي تقيس التغيرات المرتبطة بالجنس مع مرور الوقت
المؤشرات	المقاييس التي يستخدمها لتتبع التقدم المحرز نحو تحقيق المخرجات والنتائج المخطط لها
المدخلات	الموارد الازمة لتحقيق مخرجاتك ونتائجك. يمكن أن تشمل المدخلات موظفي المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان والموارد المالية والمادية والتقنية
المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان (اختصار)	المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان
النتائج	التغيرات والتأثيرات التي تعمل المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك على تحقيقها. التي يمكن أن تكون قصيرة الأجل أو متوسطة الأجل أو طويلة الأجل
النواتج	النتيجة أو المنتج المباشر للنشاط

الموارد المصاحبة

- منتدى APF (إبريل 2016)، سلسلة فيديو حول تعزيز وحماية حقوق الإنسان للنساء والفتيات، <https://www.youtube.com/watch?v=TRoLBTAwJw&list=PLMWlphfJG936ME92wxzAQunidY-gI3yg&index=1&t=106s> (توفر هنا مقاطع الفيديو الأخرى)
- منتدى APF (يوليو 2019)، المبادئ الإرشادية لإدماج حقوق الإنسان للنساء والفتيات في عملنا اليومي، https://www.asiapacificforum.net/media/resource_file/APF_NHRI_Guidelines_Mainstreaming_pCkDLRa.pdf
- منتدى APF (عام 2020)، الرصد والتقييم والمساءلة والتعلم: دليل مؤسسات حقوق الإنسان في منطقة المحيط الهادئ، <https://www.asiapacificforum.net/resources/monitoring-evaluation-accountability-and-learning-guide-national-human-rights-institutions>
- فريق موارد الحقوق الإقليمية لمجتمع المحيط الهادئ (2020): كيف أستعمل البيانات؟ دليل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان،

الأشكال والأدوات

الصفحة	الأشكال
8	الشكل 1 المراحل الأربع للتدقيق الجندي
11	الشكل 2 أمثلة على المبادئ لتجويم التدقيق الجندي الخاص بك
13	الشكل 3 المبادئ الأخلاقية الشاملة لجمع البيانات الشخصية واستخدامها وتخزينها
13	الشكل 4 قائمة مرجعية لضمان جمع البيانات وتحليلها وتخزينها بطريقة أخلاقية
15	الشكل 5 التخطيط للتدقيق الجندي - نموذج منطقي
15	الشكل 6 أمثلة على المدخلات والأنشطة والمخرجات والنتائج
17	الشكل 7 مجالات العمليات الداخلية التي قد ينطبق عليها تعليم مراعاة المنظور الجندي
17	الشكل 8 مجالات العمل الخارجية التي قد ينطبق عليها تعليم مراعاة المنظور الجندي
18	الشكل 9 أمثلة على مجالات التدقيق وأسئلة التدقيق
21	الشكل 10 أمثلة على البيانات الكمية والنوعية
23	الشكل 11 مثال على استراتيجية اتصالات التدقيق الجندي
27	الشكل 12 خطوات مراجعة الوثائق
28	الشكل 13 مثال على البحث عن الكلمات عبر الإنترنت
28	الشكل 14 مثال لمراجعة الصور
29	الشكل 15 مثال على تمييز وملحوظة عبارة رئيسية في ملف PDF
34-31	الشكل 16 مثال على نتائج مراجعة الوثيقة
36	الشكل 17 خطوات لإجراء المسح
37	الشكل 18 مثال على أنواع أسئلة المسح
37	الشكل 19 القواعد الإرشادية لتحضير المسوحات
38	الشكل 20 أمثلة على أسئلة المسح الجيدة والسيئة
40	الشكل 21 معدل المسوحات المسترجعة
41	الشكل 22 خطوات لإجراء المسح
42	الشكل 23 مثال على جدول مجموعة نقاش مركز لمؤسسة وطنية كبرى لحقوق الإنسان منتشرة في عدة مناطق
42	الشكل 24 مثال على جدول مجموعة نقاش مركز لمؤسسة وطنية صغيرة لحقوق الإنسان لها مكتب واحد

51	الخطوات الخمس لإجراء تحليل البيانات	الشكل 25
52	الخطوات الرئيسية لتحليل مراجعة بيانات الوثيقة	الشكل 26
54	مثال على التحليل النوعي لمراجعة بيانات الوثائق	الشكل 27
56	خطوات رئيسية لتحليل بيانات المسح الخاصة بك	الشكل 28
56	مثال على تحليلات بيانات المسح الكمي	الشكل 29
57	مثال لمقارنة استجابات المجيبين من الإناث والذكور	الشكل 30
59	مثال على تحليل مجموعة النقاش المركز للبيانات الكمية	الشكل 31
60	خطوات لجمع تحاليلك	الشكل 32
61	مثال على النتائج في المرحلة 1 – التخطيط لتدقيق الجندي	الشكل 33
الصفحة	الأدوات	
10	قم بتشكيل فريق التدقيق الجندي (GAT) الخاص بك	الأداة 1
12	اتخذ قراراً بشأن المبادئ التي ستوجه بها عملية التدقيق الجندي الخاص بك	الأداة 2
16	حدد مدخلاتك وأنشطتك ومخرجاتك ونتائجك	الأداة 3
20	مجالات التدقيق والأسئلة	الأداة 4
24	استراتيجية اتصالات التدقيق الجندي	الأداة 5
25	نموذج خطة عمل التدقيق الجندي	الأداة 6
35	نموذج مراجعة الوثيقة	الأداة 7
43	جدول مجموعة نقاش مركز	الأداة 8
44	جلسة جماعية مركزة وجهاً لوجه (F2F) - ساعتان	الأداة 9
45	جلسة جماعية مركزة عبر الإنترن特 - ساعتان	الأداة 10
55	نموذج تحليل مراجعة الوثائق	الأداة 11
62	إحضار التحاليل معاً من مراجعة الوثيقة والمسح الواسع على مستوى المنظمة ومجموعات النقاش المركز	الأداة 12
64	قائمة مرجعية لكتابه تقرير جيد	الأداة 13
65	مسودة نموذج تقرير للمناقشة مع كبار القادة	الأداة 14
66	نموذج تقرير للتوزيع على أوسع نطاق	الأداة 15

مقدمة لمجموعة الأدوات

0.1 حول مجموعة الأدوات

تأتي مجموعة الأدوات هذه مصحوبة بالمبادئ الإرشادية الصادرة عن منتدى تعليم حقوق الإنسان للنساء والفتيات في عملنا اليومي¹ (المبادئ الإرشادية).

قبل أن تتمكن المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك من تطوير استراتيجية لتعليم حقوق الإنسان للنساء والفتيات، فإنها تحتاج إلى تقييم وضعها الحالي. يجب أن تهدف إلى فهم، من وجهات نظر متعددة، إلى أي مدى يتم دمج المساواة للنساء والفتيات في العمليات والأنشطة الحالية لمؤسساتك الوطنية لحقوق الإنسان.

ولذلك، فإن الخطوة الأولى في مرحلة التخطيط لتعليم حقوق الإنسان للنساء والفتيات هي إجراء مراجعة جندرية في المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك. يمكن أن يطلق على هذه المراجعة اسم التدقيق الجندرى، أو تقييم الأثر الجندرى، أو التحليل الجندرى أو شيء مشابه. تستخدم مجموعة الأدوات هذه مصطلح التدقيق الجندرى (GA). لقد تم تطويره لتزويديك بالخطوات والموارد الالزامية لمراجعة مدى المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك في دمج مقاييس المساواة بين الجنسين في عملها الداخلي والخارجي.

النطاق

يشير مصطلح "النوع الاجتماعي" إلى الأدوار المبنية اجتماعياً وعلاقات القوة بين النساء والرجال والأشخاص المتنوعين جنسياً.

ومع ذلك، وبالنظر إلى أن النساء والفتيات تعرضن تاريخياً للتمييز نتيجة للمعايير الأبوية وهيأكل السلطة، يركز منتدى آسيا والمحيط الهادئ على تعزيز المساواة بين الجنسين بين النساء والفتيات/الرجال والفتين، بما في ذلك المتفاوضون مع الجنس والمتحولين جنسياً.

ويقر منتدى APF أيضاً بأن العديد من النساء والفتيات يواجهن تمييزاً متعدداً ومتقطعاً على أساس العرق، أو الإعاقة، أو العمر، أو الوضع/الطبقة الاجتماعية والاقتصادية، أو الطبقة الاجتماعية، أو الأصل الأصلي، أو التوجه الجنسي، أو الخصائص الجنسية، أو الأصول الريفية، ووضع المهاجر أو اللاجي.

0.2 ما هو التدقيق الجندرى ولماذا يتم إجرائه؟

بعد التدقيق الجندرى أداة لمعرفة مدى فهم المساواة بين الجنسين والعمل بموجبها في المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك. سيساعدك ذلك على فهم ما إذا كانت المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك تتضمن المساواة بين الجنسين في عملياتها الداخلية (مثل هيكلها، وثقافة المنظمة وممارساتها، والسياسات والإجراءات، والتمويل والموارد) ومدى فعاليتها، وعملها الخارجي (في جميع وظائفها وعملها). الانقسامات).

سيوفر التدقيق الجندرى ل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك الفرصة لزيادة فهمها للمساواة بين الجنسين والعمل عبر المنظمة لتعزيز ممارساتها. الغرض من التدقيق الجندرى في المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان هو:

- إنشاء خط أساسى للمعلومات التي يمكن مقارنة التقدم المحرز بها
- تحديد ما تقوم به المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بشكل جيد وما الذي يمكن أن تفعله بشكل أفضل
- التوصية بالاستراتيجيات والأنشطة لمعالجة الفجوات

¹ منتدى APF (عام 2019)، تعليم حقوق الإنسان للنساء والفتيات في عملنا اليومي،

https://www.asiapacificforum.net/media/resource_file/APF_NHRI_Guidelines_Mainstreaming_pCkDLRa.pdf

- مشاركة وتوثيق الممارسات الجيدة عبر المنظمة
- وتعزيز قدرة المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك على تطبيق منظور جنساني على أنشطتك وسياساتك وممارساتك الداخلية

0.3 لمن ترجع مجموعة الأدوات؟

يتولى قادة المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان –وأمناء المظالم والأعضاء/الرؤساء والمفوضون وكبار المسؤولين التنفيذيين وكبار المديرين– مسؤولية بدء استراتيجية تعليم مراعاة المنظور الجندرى والإشراف عليها. كما أنهم مسؤولون عن بدء التدقيق الجندرى والإشراف عليه.

من المرجح أن يؤدي التدقيق الجندرى إلى توصيات تتطلب استجابة من جميع أنحاء المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك. على هذا النحو، من الجيد إنشاء فريق تدقيق يتكون من أشخاص من مختلف الأقسام أو الإدارات داخل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان والجهات الخارجية، إذا كان ذلك مناسباً، لإجراء التدقيق الجندرى.

في حين أن مجموعة الأدوات هذه توفر معلومات لقيادة وموظفي المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك، فقد تم تطويرها كدليل خطوة بخطوة لفرق المسؤولة عن تسهيل التدقيق الجندرى.

0.4 كيفية استخدام مجموعة الأدوات

يمكنك استخدام مجموعة الأدوات كمورد قابل للتải أو كمورد عبر الإنترنت يتم تسويقه ذاتياً أثناء عملك من خلال عملية التدقيق الجندرى. ويتضمن أمثلة وأدوات تتبع المراحل الأربع للتدقيق الجندرى (الشكل 1) وبهدف إلى إرشادك خلال هذه المراحل.

يتم تمثيل التدقيق الجندرى في دورة للإشارة إلى أن عملية التوصية بالإجراءات ومراجعة النتائج هي عملية مستمرة. سيعطيك التدقيق الجندرى الأول الخط الأساسي للوضع الحالى. وستشير عمليات التدقيق اللاحقة إلى أي تقدم تم إحرازه.

الشكل 1: المراحل الأربع للتدقيق الجندرى



المرحلة 1: تخطيط وتصميم التدقيق الجندي في المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك



1.1 تشكيل فريق للتدقيق

القيادة العليا في المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك هي المسئولة عن بدء التدقيق الجندي من خلال تعيين فريق التدقيق الجندي (GAT). وهذا الفريق هو الذي سيقوم بالتدقيق.

ما هو الغرض من فريق التدقيق الجندي؟

الغرض من فريق التدقيق هو:

- قيادة وتوضيح غرض التدقيق والمخرجات والنتائج
- تخطيط وتصميم التدقيق (بما في ذلك الأطر الزمنية)
- تحديد محور ومستوى التدقيق ومن يجب أن يشارك
- تسهيل عملية التدقيق
- تحليل المعلومات التي تم جمعها
- إبلاغ نتائج التدقيق (داخلياً وخارجياً)، بما في ذلك التوصيات الخاصة باستراتيجية تعليم مراعاة المنظور الجندي

يجب على فريق التدقيق جدولة اجتماعات منتظمة للتخطيط وتحقيق ما ورد أعلاه.

من ينبغي أن يشكل فريق التدقيق الجندي؟

يجب أن يتكون فريق التدقيق الجندي الخاص بك من موظفين يمكنهم القيام بالمسؤوليات المذكورة أعلاه. بصرف النظر عن قائد/منسق الفريق، من المفيد أن يكون لديك موظفو موارد بشرية وممثلون من كافة أقسام المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك بالإضافة إلى موظفين ذوي خبرة في مجال المساواة بين الجنسين. وهذا سيضمن استيعاباً واسع النطاق ويتضمن وجهات نظر مختلفة.

يمكن أن يضم الفريق أيضاً مفوضاً أو أحد كبار الموظفين الذي سيضمن تحمل المسؤولية على مستوى القيادة. يمكن تعين كبار الموظفين الآخرين كـ "رعاة" أو "رواد" للتدقيق وتلقي تقارير منتظمة من الفريق.

قد تقرر أيضاً ضم أعضاء خارجيين يمتلكون بخبرة محددة في مجال الجندر أو منهجية التدقيق، خاصة إذا كانت هناك ثغرات داخلية. يمكن أن تشمل مصادر الخبرة الخارجية هيئة الأمم المتحدة للمرأة أو منظمة العمل الدولية (ILO).

ما هي أدوار ومسؤوليات فريق التدقيق الجندي؟

تقترح الأداة 1 الأدوار والمسؤوليات التي يمكنك من خلالها تعين أسماء محددة من المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك. على الرغم من عدم وجود حجم محدد لفريق التدقيق، إلا أنه يجب تعين حوالي ثمانية أعضاء. من المهم أن يكون نصف الفريق على الأقل من النساء، وإذا أمكن، يجب أن يتضمن تمثيلاً متنوعاً من مجموعات أخرى مثل التنويع الجنسي والإعاقة والعرق والอายุ والجنس وما إلى ذلك.

الأداة 1: قم بتشكيل فريق التدقيق الجندي (GAT) الخاص بك

الاسم	الدور	المؤهلات
أعضاء فريق التدقيق الدائمين		
• ضمان تحمل المسؤولية والدعم على مستوى قيادة المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان	مدير أول / مفوض / أمين المظالم (1)	قيادة GAT/منسق فريق (1)
• هناك لمحه عامة عن مشروع التدقيق • ينسق فريق التدقيق ويضمن قيامه بمسؤولياته بفعالية • يتواصل بانتظام بشأن التقدم المحرز في التدقيق • يحدد الموظفين الآخرين الذين قد تكون هناك حاجة إليهم لمهام محددة (مثل تسهيل عمل مجموعات التركيز وتحليل البيانات) • يعالج أي تحديات أو صعوبات قد تنشأ		
• يضمن شمل منظور النوع الاجتماعي في جميع جوانب التدقيق • يدعم أعضاء الفريق لتعزيز فهمهم ومارستهم للمساواة بين الجنسين، إذا لزم الأمر	خبير في الشؤون الجندرية (1)	
• يثير الارتباط بين سياسات ومارسات التدقيق وشئون الموظفين	الموارد البشرية (1)	
• التأكد من أن وجهات نظر "القسم" المتنوعة تعزز توصيات التدقيق والمراجعة • توفير رابط التواصل بشأن التدقيق والأقسام	ممثلون من أقسام المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، والذين قد يكونون أيضاً خبراء في الشؤون الجندرية (ما يصل إلى 4)	
أعضاء فريق التدقيق الغير منتظمين		
للعمل مع مجموعات من الموظفين خلال المرحلة 2	المسهل/المهيلين	
تقديم المشورة بشأن مراحل جمع وتحليل البيانات للمراجعة	خبير تحليل البيانات	
	آخر؟	

1.2 الاتفاق على مبادئ حقوق الإنسان لتوجيهه عملية التدقيق

سوف تقوم بتكييف عملية التدقيق الجندي لتناسب سياق وأولويات المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك، ولكن المبادئ العامة للستة التالية قد تساعدك على تخطيط وتنفيذ التدقيق الجندي الخاص بك (الشكل 1). تتوافق هذه المبادئ بشكل فضفاض مع نهج حقوق الإنسان وتهدف إلى ضمان أن التدقيق الجندي الخاص بك لا يركز فقط على تحقيق المساواة بين الجنسين، بل يمارس أيضًا المساواة بين الجنسين.

الشكل 2: أمثلة على المبادئ لتوجيهه التدقيق الجندي الخاص بك



المشاركة

ستضمن المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك أن جميع الأشخاص الذين لديهم اهتمام و/أو يتأثرون بالتدقيق الجندي يساهمون فيه.
مثال: ويتم شمل الموظفين المسؤولين عن المساواة بين الجنسين في فريق التدقيق.



المسؤولية

ستقوم عملية التدقيق الجندي برص كيفية تأثير حقوق المرأة بالمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان والإبلاغ عنها.
مثال: تضمن طرق التدقيق المختارة سماع خبرات الموظفات والإبلاغ عنها.



عدم التمييز والإدماج والمساواة

لا يؤدي التدقيق الجندي إلى التمييز أو إدامة عدم المساواة.
مثال: يتم تقييم العوائق التي تحول دون المشاركة في عملية التدقيق والتقليل منها إلى الحد الأدنى.



التمكين

سيؤدي التدقيق الجندي إلى زيادة فهم المساواة بين الجنسين وتعزيز ممارسات المساواة بين الجنسين بين الموظفين الأفراد والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان ككل.
مثال: من خلال المشاركة في التدقيق، ستشكل المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان خط الأساس الذي يمكن من خلاله تعزيز جهودها نحو المساواة بين الجنسين.



ترتبط القرارات المتخذة بقواعد ومعايير حقوق الإنسان

ويستند التدقيق الجندي إلى الحقوق القانونية التي تنص عليها القوانين المحلية والدولية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.
مثال: تعزز عملية التدقيق ووجهة نظر اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بشأن المساواة ثلاثة الأبعاد (راجع المبادئ الإرشادية لتعزيز حقوق الإنسان للنساء والفيتات، القسم 1.1).



تحقيق التوازن بين حقوق الإنسان وإعطاء الأولوية للفئات الأكثر ضعفًا

سيحدد التدقيق الجندي جميع حقوق الإنسان ذات الصلة، وسيتحقق أقصى قدر من الاحترام لجميع أصحاب الحقوق، وسيعطي الأولوية للفئات الأكثر ضعفًا عند الضرورة.
مثال: يحل التدقيق مستوى الرواتب مقابل نوع الجنس في المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان.

- في الاجتماع الأول لفريق التدقيق الجنديي الخاص بك، سوف تقوم بما يلى:
- مناقشة وتشكيل مجموعة من المبادى المناسبة ل المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك لتوجيهه عملية التدقيق الخاصة بك (الشكل 2)
 - النظر في الاعتبارات الأخلاقية المبينة في الشكل 3 والشكل 4.

الأداة 2: اتخاذ قرارا بشأن المبادى التي ستوجه بها عملية التدقيق الجنديي الخاص بك

المبدأ	كيف سيم تطبق هذا المبدأ على التدقيق؟

المبادى التي حددتها في الأداة 2 ستوجه نهج التدقيق الخاص بك.

مثال

إذا حددت المشاركة كأحد المبادى التوجيهية ونحن ننصحك بذلك بكل احترام—فإن طرق التدقيق التي تختارها ستتضمن وجهات نظر واهتمامات جميع أولئك الذين لديهم اهتمام وأو متأثرين بالتدقيق الجنديي. سيقدرون على المساهمة فيه.

اعتماداً على حجم المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك وانتشارها الجغرافي، قد يكون من غير العملي إدراج كل عضو في المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك في عملية التدقيق. إذا تم فحص وجهات النظر المحددة فقط، فمن المهم التأكيد من أنها تشتمل مقطعاً عرضياً من المجموعات التالية:

- أصحاب الحقوق:** أولئك الذين تأثروا بالتمييز بين الجنسين، بما في ذلك أولئك الذين تأثروا بشكل أكبر بسبب الإعاقة، وهم أقلية عرقية
- المكلفوون بالواجبات:** أولئك الذين لديهم الولاية الهيكلية والمسؤولية لتعزيز وحماية حقوق الموظفين مثل المفوضين والإدارة العليا
- المؤثرون:** أولئك الذين يقومون بالإعلام والتاثير، مثل الموارد البشرية، والمستشارين التقافيين، وموظفي الاتصالات

إن تضمين عدم التمييز والشمول والمساواة في المبادى الإرشادية الخاصة بك سيضمن أيضاً أن تكون طرق التدقيق في متناول وجهات النظر ووجهات النظر المتعددة التي سيتم استطلاعها، خاصة من أولئك الذين يعانون من عدم المساواة على أساس النوع الاجتماعي، وأن تكون مناسبة لها.

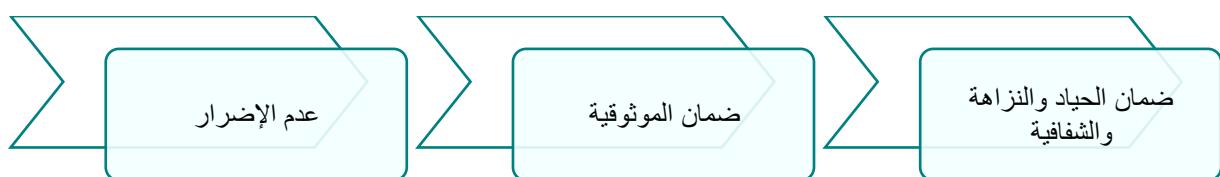
1.3 تحديد الاعتبارات الأخلاقية

ستشمل عملية التدقيق الجندي جمع واستخدام وتخزين المعلومات (البيانات) من الأشخاص الذين قد يكونون، في بعض الأحيان، حساسين وشخصيين.

بالإضافة إلى تحديد مبادئ حقوق الإنسان التي ستوجه عملية التدقيق الخاصة بك، من المهم لفريق التدقيق الجندي أن يفكر في الاعتبارات الأخلاقية التي ينطوي عليها جمع هذه البيانات واستخدامها وتخزينها. يقترح الشكل 3 ثلاثة مبادئ أخلاقية شاملة، ويقدم الشكل 4 قائمة مرجعية تحت كل مبدأ أخلاقي.

كما هو الحال مع مبادئ حقوق الإنسان التي قمت بتطويرها بالفعل (الأداة 2)، قد يتم التعبير عن المبادئ الأخلاقية التي تختارها بشكل أكثر ملاءمة في اللغة والعادات الثقافية للمؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك.

الشكل 3: المبادئ الأخلاقية الشاملة لجمع البيانات الشخصية واستخدامها وتخزينها



الشكل 4: قائمة مرجعية للتأكد من أن جمع البيانات وتحليلها وتخزينها أمر أخلاقي

عدم الإضرار	
تأكد من إمكانية الاستماع إلى المشاركين، وخاصة أولئك الذين يتعرضون لانتهاكات حقوق الإنسان على أساس النوع الاجتماعي، وحمايتهم من الأذى أثناء وبعد معالجة البيانات.	✓
تطبيق الاعتبارات الأخلاقية مثل: <ul style="list-style-type: none">المساواة في إمكانات الوصولحرية المشاركةواجب الرعاية، وضمان عدم تعرض أي شخص للأذى من خلال المشاركة في التدقيق الجنديالاحترام والنزاهةالإفصاح والخصوصية والسرية	✓
الاعتراف بسيادة البيانات بما في ذلك: <ul style="list-style-type: none">كيف يتم إنشائهاما تدور حولهمن لديه الإذن باستخدامهاالقوانين المتعلقة بمكان تخزينها والوصول إليها	✓
الدرية بالتحيز غير المقصود، بما في ذلك التحيز الجنسي. الشفافية بشأن التحيزات المتعتمدة وسبب اعتمادك لها من خلال طرح الأسئلة التالية: <ul style="list-style-type: none">من الذي يمكن إسكاته أو تجاهله رأيه؟ما هي الاعتبارات التي تؤثر على البيانات؟ما هي الجوانب التي يتم من خلالها تحليل البيانات؟	✓
فهم السياقات التي يتم جمع البيانات منها، وتقدير أي مخاطر ومطابقة أنشطة جمع البيانات مع السياق والمشاركين/أصحاب المصلحة وقيود الموارد.	✓
ضمان الموثوقية	
تصنيف البيانات حسب العوامل الشاملة (مثل الإعاقة والجنس والعمur والانتماء العرقي وما إلى ذلك).	✓

التحقق من صحة النتائج مع المشاركين/الأشخاص الذين يتم جمع البيانات عنهم.	✓
التأكد من أن توصياتك مبنية على معلومات موثوقة.	✓
ربط الاستنتاجات بالسياق الذي تم جمع البيانات فيه.	✓
الاعتراف بأي قيود في البيانات التي تم جمعها.	✓
التأكد من الإشارة إلى البيانات (الأساسية والثانوية) بشكل مناسب.	✓
ضمان الحياد والنزاهة والشفافية	
الشفافية مع المشاركين حول كيفية استخدام البيانات.	✓
الالتزام الصدق والاحترام تجاه الذين يقدمون البيانات.	✓
مراجعة البيانات من خلال جميع وجهات النظر ومصادر البيانات البديلة (يشار إليها عادة باسم تثليث البيانات).	✓
خذ بعين الاعتبار التحيزات التي قد تكون متصلة في سياق المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان وموظفيها وعملياتها.	✓

لمزيد من المعلومات

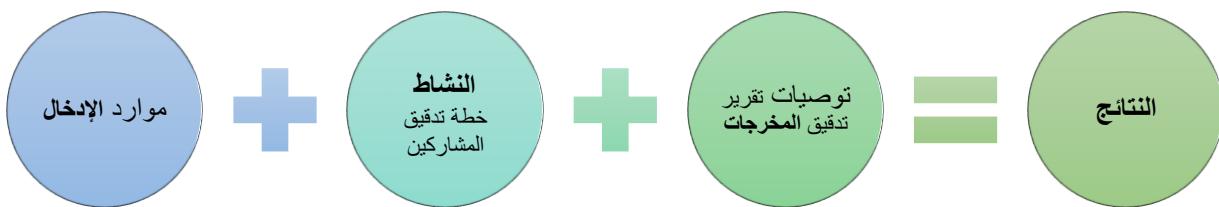
القواعد الإرشادية المراقبة والتقييم والمساءلة والتعلم (MEAL) – الرابط – [أدخل الرابط](#)
 مصدر البيانات – تمت مناقشة هذا القسم في *How do I use data?* دليل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان. فريق
 موارد الحقوق الإقليمية التابع لمجتمع المحيط الهادئ، (2020).

1.4 تحديد المدخلات والأنشطة والمخرجات والنتائج

بعد النموذج المنطقي (الشكل 5) أداة مفيدة للتخطيط لمراجعة النوع الاجتماعي الخاصة بك. سوف يرشدك إلى اتخاذ القرار:

- الموارد التي ستحتاجها للتدقيق الجندي (**المدخلات**)
- ما عليك القيام به ومع من يجب القيام به (**الأنشطة**)
- ما الذي ستنتجه من التدقيق الجندي (**المخرجات**)
- ما الذي سيتم تحقيقه نتيجة للتدقيق الجندي (**النتائج**)

الشكل 5: التخطيط للتدقيق الجندي – نموذج منطقي



الشكل 6: أمثلة على المدخلات والأنشطة والمخرجات والنتائج

النموذج المنطقي	التعريف	مثال
المدخلات	الموارد البشرية والمالية والمادية والتقنية	<ul style="list-style-type: none"> • تخصيص الوقت لفريق التدقيق لخطيط عمليات التدقيق وتنفيذها وإعداد التقارير عنها • تخصيص وقت للمشاركين المسح الموظفين ومجموعات النقاش المركز • ميزانية المواد المتعلقة بأساليب التدقيق (مراجعة الوثائق والمسح ومجموعات النقاش المركز)
الأنشطة	أدوات التدقيق الجندي التي ستستخدمها ومن سيشارك في التدقيق	<ul style="list-style-type: none"> • مراجعة مكتبة لسياسات وممارسات ووثائق المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الرئيسية • المسح العام لجميع الموظفين • مجموعات التركيز مع مجموعة مختارة من الموظفين والمفوضين/أمانة المظالم من جميع وحدات العمل ومصنفة حسب الجنس والفئة العمرية
المخرجات	النتيجة المباشرة لنشاطك	<p>يتم إعداد تقرير التدقيق الجندي على النحو التالي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • يحدد خط الأساس للمعلومات التي يمكن مقارناته التقدم المحرز على أساسها • يحدد ما تقوم به المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان بشكل جيد وما يمكن أن تفعله بشكل أفضل • يوصي باستراتيجيات وأنشطة لمعالجة الفجوات
النتائج	التغييرات التي تتوقعها نتيجة للتدقيق الجندي	<p>نتيجة للتدقيق الجندي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • على المدى القصير: يوافق كبار القادة على تنفيذ استراتيجية مستهدفة لتعزيز مراعاة المنظور الجندي عبر المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان • على المدى المتوسط: تم تعزيز قدرة والتزام المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان على تطبيق منظور جندي على ثقافتها الداخلية وسياساتها وممارساتها وعلى أنشطتها الخارجية • على المدى الطويل: هناك مساواة بين الجنسين في جميع العمليات الداخلية والعمل الخارجي للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان

الأداة 3: حدد مدخلاتك وأنشطتك ومخرجاتك ونتائجك

النموذج المنطقي	
	المدخلات ما هي الموارد التي تحتاجها لإجراء التدقيق الجندر؟
	الأنشطة ما الذي يجب عليك فعله لتسليم مخرجاتك؟ من سيشارك في التدقيق الجندر الخاص بك؟
	المخرجات ما الذي ستنتجه نتيجة التدقيق الجندر الخاص بك؟
	النتائج ما هي التغييرات التي تهدف إليها نتيجة للتدقيق الجندر؟ ويمكن تقسيمها إلى نتائج قصيرة ومتعددة وطويلة الأجل.

1.5 تصميم مجالات التدقيق والأسئلة والأساليب

في القسم 1.4، قمت بتطوير المخرجات والنتائج التي من شأنها أن تترجم عن التدقيق الجندر. حان الوقت الآن للتفكير في الأسئلة والأساليب التي ستمكنك أفضل فرصة لتحققها.

ما هي المجالات التي ستقوم بالتدقيق فيها؟

يحدد القسم 3 من *القواعد الإرشادية لتعزيز حقوق الإنسان للنساء والفتيات* سعة مجالات من العمليات الداخلية لمؤسساتك الوطنية لحقوق الإنسان وتنسعة مجالات من عملها الخارجي حيث يمكن تطبيق تعليم مراعاة المنظور الجندر.

الشكل 7: مجالات العمليات الداخلية ل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان حيث قد يتم تطبيق تعليم مراعاة المنظور الجندرى



الشكل 8: مجالات العمل الخارجية للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان حيث قد يتم تطبيق تعليم مراعاة المنظور الجندرى



في حين أنه من المهم ممارسة جميع المجالات المذكورة أعلاه وتعزيز المساواة بين الجنسين، فإن التدقيق الجندي، وخاصة الأول، لا يحتاج إلى التعمق في هذا المستوى من التفاصيل.

حاول تحديد ما لا يزيد عن خمسة مجالات ترتكبها واسعة وتصميم أسئلة التدقيق والنهج والأساليب التي تناسبك.

المجالات الخمسة يمكن أن تكون:

- 1 الهيكل التنظيمي واتخاذ القرار
- 2 ثقافة المنظمة وممارستها
- 3 إدارة الموارد البشرية، السياسات والإجراءات
- 4 الخبرة والكفاءة والقدرات الداخلية في مجال الجندر
- 5 تعليم المساواة بين الجنسين في العمل الخارجي

ما هي أسئلة التدقيق الخاصة بك؟

سوف تتطور الأسئلة التي تصممها للتدقيق من كل مجال من هذه المجالات. من المهم تصميم الأسئلة التي توفر المعلومات/البيانات التي تحتاجها لتحقيق المخرجات والنتائج التي قمت بتطويرها.

على وجه التحديد، تريد أن تزودك الأسئلة بما يلي:

- خط أساس للمعلومات التي يمكن مقارنة التقدم المحرز بها
- بيانات حول ما تقوم به المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان بشكل جيد وما يمكن أن تفعله بشكل أفضل، و
- المعلومات التي يمكنك من خلالها تطوير توصيات لتوجيهه استراتيجية تعليم مراعاة المنظور الجندي الخاصة بك.

الشكل 9: أمثلة على مجالات التدقيق وأسئلة التدقيق

مجال التدقيق	أمثلة على أسئلة التدقيق
1 هيكل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان وصنع القرار	<p>إلى أي مدى تقوم المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان بما يلي:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 دمج المنظور الجندي في البيانات الاستراتيجية وعمليات صنع القرار؟ 1.2 هل تشمل استراتيجيات مراعاة المنظور الجنسي الأولويات والممارسات عبر المجالات الوظيفية والمواضف؟ 1.3 التوازن الجندي التمثيلي على مستوى القيادة العليا؟ 1.4 تعزيز وتوظيف المساواة بين الجنسين بشكل استباقي في المناصب القيادية العليا؟ 1.5 تحديد المسؤولية القيادية لملف المساواة بين الجندر؟ 1.6 هل لديك قسم أو وحدة أو برنامج عمل مخصص يركز على المساواة بين الجندر؟ 1.7 هل تلتزم بضمان دمج المساواة بين الجنسين في الخطط التشغيلية؟
2 ثقافة ومارسة المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان	<p>إلى أي مدى تقوم المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان بما يلي:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2.1 هل لديك ثقافة تنظيمية ولغوية وبينية مادية تعكس المساواة بين الجنسين؟ 2.2 إظهار الوعي والمواقف والسلوكيات التي تعكس الفهم العملي للمساواة بين الجنسين والقوانين النمطية بين الجنسين والتحيز اللاواعي؟ 2.3 إظهار الوعي والحساسية تجاه النوع الاجتماعي في قيمه وهياكله وأنظمته وعملياته وعلاقات السلطة؟ 2.4 هل تتمتع بسمعة طيبة فيما يتعلق بالنزاهة والشمول والكفاءة في قضايا النوع الاجتماعي بين القادة في مجال المساواة بين الجنسين؟
3 السياسات والإجراءات والمارسات	<p>إلى أي مدى تقوم المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان بما يلي:</p> <ol style="list-style-type: none"> 3.1 هل لديك سياسات وإجراءات بشأن المساواة بين الجندر، بما في ذلك تكافؤ فرص العمل، والتحرش الجنسي، والعنف المنزلي؟ 3.2 ضمان شمول الاعتبارات الجندرية في جميع سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك التوظيف والوصف الوظيفي والبرامج التعرفيّة ومدونة قواعد السلوك وتقييمات الأداء والتطوير المهني

مجال التدقيق	أمثلة على أسئلة التدقيق
	<p> وأنظمة دعم الموظفين وتخصيص الإجازات (بما في ذلك الإجازة العائلية والإجازة الوالدية)، وعمليات الشكاوى، ومستويات الأجر، والترقية والحماية من الصرف من الخدمة ونفقات سفر الموظفين، وما إلى ذلك؟</p> <p>3.3 إدراج المساواة بين الجنسين كتدبير في تقييمات الأداء؟</p> <p>3.4 هل تلتزم بجمع البيانات المصنفة حسب الجنس والإبلاغ عنها فيما يتعلق بالعمليات الداخلية والموظفين؟</p> <p>3.5 هل يوجد توازن بين الجنسين في جميع أنحاء المنظمة، بما في ذلك جميع الوظائف وعلى جميع المستويات؟</p> <p>3.6 ممارسة العمل الإيجابي حيث لا يوجد توازن بين الجنسين؟</p> <p>3.7 هل لديك موظفين يفهمون تعميم مراعاة المنظور الجندرى ويمكنهم تطبيق منظور النوع الاجتماعى فى عملهم؟</p>
الخبرة الداخلية في مجال النوع الاجتماعي والكفاءة والقدرات	4
<p>هل تقوم المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان بما يلي:</p> <p>4.1 هل يوجد مفهومون/أبناء مظالم وموظفو يفهمون تعميم مراعاة المنظور الجندرى ويمكنهم تطبيق منظور النوع الاجتماعى فى عملهم؟</p> <p>4.2 هل لديك خبرة في الشؤون الجندرية بين الموظفين؟</p>	
تعظيم المساواة بين الجنسين في المشاريع/ البرامج والأنشطة الخارجية	5
<p>اللائحة</p> <p>إلى أي مدى تقوم المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان بما يلي:</p> <p>5.1 تقويض اعتبارات النوع الاجتماعى لإدراجه فى العمل الخارجى وعمليات الموافقة؟</p> <p>5.2 تضمين تحليل لأدوار الجنسين وانعكاساتها فى تخطيطها؟</p> <p>5.3 هل تشمل آراء وتقضيات الجنسين المتواضعين فى تخطيطها وتصميمها؟</p> <p>5.4 هل تسعى إلى الحصول على منظورات جندرية داخلية وخارجية فى عمليات التخطيط؟</p> <p>اللائحة</p> <p>إلى أي مدى تقوم المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان بما يلي:</p> <p>5.5 تهدف إلى معالجة الاختلالات بين الجنسين ودعم وتعزيز المساواة بين الجنسين في المشاريع والبرامج والمهام؟</p> <p>5.6 هل يتوفر لدى الموظفين المعرفة والمهارات والموافق الالزام لعمليات مراعاة المنظور الجندرى فى عملهم؟</p> <p>اللائحة</p> <p>اللائحة</p> <p>إلى أي مدى تقوم المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان بما يلي:</p> <p>5.7 رصد وتقييم الأثر الجندرى لبرامجها/مشاريعها ووظائفها؟</p> <p>5.8 تبين أنها تساهم فى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات من خلال برامجها ومشاريعها ووظائفها؟</p> <p>5.9 إدراج تعميم مراعاة المنظور الجندرى في إطار وخططة MEAL الخاصة بها؟</p>	

الخطوة التالية هي قيام فريق التدقيق الجندرى (GAT) بمناقشة مجالات التدقيق لنفعية وتصميم أسئلة التدقيق ذات الصلة لكل مجال من هذه المجالات (يمكنك استخدام الأداة 4 لهذا الغرض). ربما تكون قيادتك العليا قد أشارت بالفعل إلى مجالات التدقيق. على أية حال، سيكون من المهم الحصول على موافقة القيادة العليا على هذه المجالات قبل البدء في تطوير الأسئلة والمنهج والأساليب.

الأداة 4: مجالات التدقيق والأسئلة

مجال التدقيق	أسئلة التدقيق

أسئلة التدقيق	مجال التدقيق
	2
	3
	4
	5

ما هي الأساليب التي سستخدمها للتدقيق؟

هناك العديد من الأساليب التي يمكنك استخدامها لقياس آراء زملائك وأصحاب المصلحة الخارجيين والشركاء. تعتبر الدراسات الاستقصائية والمسوحات أدوات مفيدة لجمع المعلومات من عدد كبير من الأشخاص. ومع ذلك، فإن هذه المعلومات تميل إلى أن تكون أكثر سطحية.

ومن ناحية أخرى، فإن مجموعات التركيز وورش العمل والمقابلات مناسبة لأعداد أصغر من الأشخاص وستكون المعلومات أكثر تفصيلاً.

من الممارسات الجيدة استخدام مجموعة من الأساليب لجمع بياناتك. قد يتضمن ذلك استخدام أساليب تجمع البيانات الكمية (العد والأرقام) والبيانات النوعية (الأوصاف والكلمات). الشكل 10 يعطي أمثلة.

الشكل 10: أمثلة على البيانات الكمية والنوعية

طريقة التدقيق	البيانات الكمية	البيانات النوعية
مراجعة الوثيقة	مستويات رواتب الموظفين	سياسة رواتب موظفي المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان
المسح	عدد الموظفين العاملين مصنفًا حسب الجنس والفنان المقاومة الأخرى	تعليقات الموظفين في أقسام الأسئلة المفتوحة من مسح الرأي
مجموعات التركيز	عدد الأشخاص الذين يحضرون مجموعات التركيز مصنفة حسب الجنس والفنان المقاومة الأخرى	الأفكار التي عبر عنها المشاركون خلال مناقشات مجموعات التركيز

يتبع لك استخدام مجموعة من الأساليب جمع وجهات نظر متعددة حول قضية ما. كما أنه يمكنك من التحقق من الاتساق من مراجع معلوماتك مقابل عدة مصادر. وهذا ما يسمى **تثبيث البيانات**.

مثال

تشير مراجعة وثيقة سياسة رواتب الموظفين إلى أن الراتب الأعلى لكتاب الموظفين من النساء هو نفس الراتب الأعلى لكتاب الموظفين من الرجال. قد يكون تحليلك الأولي هو أن سياسة الراتب في المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان هي سياسة عادلة بين الجنسين.

ومع ذلك، عند إجراء إحالة مرجعية لعدد الموظفات اللاتي يحصلن على أعلى الراتب مقابل عدد الموظفين الرجال الذين يتلقون أعلى الراتب، تكتشف أن هناك امرأة واحدة تتلقى رواتبها على المستوى الأعلى وخمسة رجال يتلقون رواتبهم على المستوى الأعلى.

وبعد تثبيث المعلومات بشكل أكبر، ومقارنتها بتعليقات الموظفين، فإنك تقرر أن النساء يجدن صعوبة في الفوز بالمناصب العليا.

باستخدام طرق تدقيق متعددة وتثبيث العديد من مصادر البيانات، تستنتج أنه على الرغم من أن سياسة الراتب تبدو عادلة، إلا أن هناك عوائق أمام النساء لتحقيق رواتب أعلى في المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان.

يمكن أن تشمل نهج التدقيق ما يلي:

- جمع آراء الأشخاص الداخليين (والخارجين²) في المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك من خلال:
 - مجموعات التركيز
 - ورش العمل
 - المقابلات الفردية وأو الجماعية
 - استبيانات المسح
 - التقنيات التشاركية الأخرى مثل تحليل مجال القوة³، ورسم الخرائط المجتمعية⁴، صوت الصورة⁵، والمسرح⁶
- مراجعة الوثائق ذات الصلة، مثل:
 - الوثائق والتقارير الاستراتيجية وصنع القرار والأداء
 - اتخاذ القرارات المتعلقة بالميزانية وتحصيصها
 - السياسات والوثائق التشغيلية ذات الصلة

² حاول جمع آراء أصحاب المصلحة الخارجيين ذوي الصلة الذين لديهم خبرة في المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان وأو اهتمام بجهود المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان لتحقيق المساواة بين الجنسين

³ منتدى آسيا والمحيط الهادئ (مراجعة أكتوبر 2019)، دليل التدقيق في مجال حقوق الإنسان، <https://www.asiapacificforum.net/resources/human-rights-education-manual>

⁴ كما هو منكور أعلاه، الأداة 5 - رسم الخرائط المجتمعية، صفحة 116

⁵ كما هو منكور أعلاه، الأداة 6 - صوت الصورة، صفحة 122

⁶ كما هو منكور أعلاه، الأداة 13 - لعب الأدوار، مسرح إعادة التمثل، ص 133

- سياسات ومارسات وبيانات الموارد البشرية
- دراسات حالة و/أو تقارير عن أعمال سابقة في مجال المساواة بين الجنسين
- مراقبة البيئة المادية والثقافية للمؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك، مثل:
 - الرسائل
 - الرموز
 - الصور
 - المواقف والسلوكيات والأعراف والتسلسلات الهرمية غير الرسمية

أثناء قيامك بتحديد الطرق الأكثر ملائمة للتدقيق الجندي، سترشدك المرحلة الثانية من مجموعة الأدوات هذه حول كيفية إدارة وتسهيل وتحليل:

- المراجعة المكتوبة
- المسح على مستوى المنظمة، و
- مجموعات التركيز.

1.6 تطوير استراتيجية الاتصالات (comms)

تعد استراتيجية الاتصالات (comms) أداة مهمة لضمان مشاركة المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان بأكملها في التدقيق الجندي وتحملها لمسؤوليتها. كما ذكرنا سابقاً، إذا كانت المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك كبيرة ومنتشرة جغرافياً، فقد لا يكون من الممكن لجميع داخل المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان المشاركة.

- تتيح استراتيجية الاتصالات للأشخاص في المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك معرفة ما يلي:
- ما هو موضوع التدقيق الجندي
 - كيف سيفيد المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان ودوره داخل المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان، و
 - ما هي المساهمات المطلوبة منهم والأطر الزمنية لمشاركتهم.

ستوفر استراتيجية الاتصالات أيضاً معلومات للأشخاص خارج المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك حول هذا العمل.

يمكن أن يكون التدقيق الجندي بنداً دائماً على جدول الأعمال في الاجتماعات المنتظمة للفريق وأعضاء المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، بصرف النظر عن طرق الاتصال المعتادة للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان مثل الشبكة الداخلية والنشرة الإخبارية وإعلانات الموظفين ولوحات الإعلانات.

- تحدد استراتيجية الاتصالات البسيطة ما يلي:
- مع من تتواصل (أصحاب المصلحة)
 - لماذا تتواصل معهم (الغرض)
 - كيف ستتواصل (الأداة)
 - كم مرة ستتواصل (الوتيرة)
 - من المسؤول عن الاتصالات (المسؤول)

الشكل 11: مثال على استراتيجية اتصالات التدقيق الجندي

أصحاب المصلحة	الغاية	الأداة	الوترة	المسؤول
المفروضون / أمناء المظالم	الموافقة والتوفيق	تقرير رسمي، ربما يكون مصحوباً بعرض شفهي	في نهاية المرحلتين 1 و 4	ممثل كبير للموظفين في فريق GAT أو قيادة GAT
فريق الإدارة العليا	تحديث التقدم / الموافقة على التوفيق	تقرير غير رسمي	في نهاية المرحلتين 1 و 4	ممثل كبير للموظفين في فريق GAT أو قيادة GAT
اجتماعات شعبة المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان	تحديث التقدم	جدول الأعمال الدائم	في كل لقاء للفريق	الممثلون الرئيسيون أو ممثلو الأقسام في فريق GAT
المشاركون (الداخليون والخارجيون)	• معلومات عن مشاركتهم • التحقق من دقة المعلومات	البريد الإلكتروني	عند طلب المدخلات وبعد المشاركة	قيادة فريق GAT
جميع الموظفين	تحديث التقدم	أياً كانت الطريقة المستخدمة في المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان للتواصل مع جميع الموظفين (الشبكة الداخلية، النشرة الإخبارية)	في نهاية كل مرحلة	قيادة فريق GAT
أصحاب المصلحة الخارجيون (قم بإعداد قائمة)	تحديث التقدم، وطلب التعليقات إذا كان ذلك مناسباً	مسودة التقرير	في نهاية المرحلتين 1 و 4	قيادة فريق GAT

الأداة 5: استراتيجية اتصالات التدقيق الجندي

أصحاب المصلحة	الغاية	الأداة	الموثيرة	المسؤول

1.7 وضع خطة التدقيق

بعد تنفيذ الخطوات المذكورة أعلاه، يمكنك تجميع القرارات التي اتخذتها في خطة عمل للتدقيق الجندي. لن يكون قص ولصق التفاصيل من الأدوات الموجودة في مجموعة الأدوات هذه أمراً عملياً، ولكن يمكن إضافتها كملاحق كمرجع لك. سترشذك هذه الخطة خلال المراحل الثلاث التالية: إجراء التدقيق وتحليل النتائج والتوصية بالإجراءات.

الأداة 6: نموذج خطة عمل التدقق الجندي

النتائج	من الأداة 3	ال أدلة	ال أدلة	ال أدلة	ال أدلة	ال أدلة	ال أدلة	ال أدلة	ال أدلة
الإصدارات	من الأداة 3								
الأنشطة	من الأداة 3								
المشاركون	من الأداة 3								
المبادئ التوجيهية	من الأداة 2								
مجالات التدقيق/أسئلة	من الأداة 4								
استراتيجية الاتصالات	من الأداة 5								
وسيلة التدقيق									
الإطار الزمني	متى سيحدث هذا؟	من سيفعل هذا؟	كيف ستحل البيانات؟ (s 3.1)	كيف ستقوم بتخزين البيانات للتأكد من أنها آمنة وسريعة؟ (s 2.4)	من أين ستحصل على معلوماتك؟				
			(s 3.2)			(s 2.1)			مراجعة الوثيقة
			(s 3.3)			(s 2.2)			المسح
			(s 3.4)			(s 2.3)			مجموعات التركيز

المرحلة 2: إجراء التدقيق الجندي الخاص بك



الآن وبعد أن قمت بالخطيط للتدقيق الجندي، فانت على استعداد لتنفيذها. سيرشدك هذا القسم إلى كيفية تصميم وتنفيذ ثلاث طرق للتدقيق: مراجعة الوثائق والمسح على مستوى المؤسسة ومجموعات التركيز.

كما هو مذكور في القسم السابق، على الرغم من وجود طرق متعددة للتدقيق، فإن الجمع بين هذه الأساليب الثلاثة سيوفر صورة شاملة عن مدى فهم المساواة بين الجنسين والعمل بها في المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك.

2.1 إجراء مراجعة الوثائق

تتضمن مراجعة الوثائق جمع المعلومات التي ستساعدك على فهم مدى دمج المساواة بين الجنسين في أنظمة وعمليات المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك. إنها الخطوة الأولى في تنفيذ التدقيق الجندي لأنها توفر الأساس الذي يمكنك من خلاله تحسين وتطوير أساليب وأسلحة التدقيق الخاصة بك.

الغرض من مراجعة المستند الخاص بك هو:

- تقييم مدى الإبلاغ عن قضايا النوع الاجتماعي في الوثائق
- تقييم مدى شمول اعتبارات المساواة بين الجنسين في استراتيجيات وأنشطة تخطيط البرامج الرئيسية
- تحديد التقدم المحرز فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات كما هو مبين في نتائج المراجعات والتقييمات والتقارير السنوية
- تقييم مدى حساسية الوثائق للنوع الاجتماعي⁷

ما الوثائق التي عليك مراجعتها؟

⁷ منظمة العمل الدولية (2012)، دليل لميسري التدقيق الجنسي. منهجية منظمة العمل الدولية التشاركية للتدقيق الجنسي، الإصدار الثاني، (ص 35) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_187411.pdf

يجب عليك تضمين أي وثائق مهمة تتعلق بكل مجال من المجالات الخمسة التي حدتها للمراجعة. بعض الأمثلة على الوثائق المفيدة لكل مجال من مجالات التدقيق الخمسة المختارة:

- **هيكل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان وصنع القرار:** الخطط الاستراتيجية وخطط العمل والميزانيات والتقارير السنوية
- **ثقافة وممارسات المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان:** الوثائق المتعلقة بالهيكل التنظيمي والتمويل والموارد والتقييمات وثقافة المنظمة وممارساتها والرصد والتقييم والمساءلة والتعلم (MEAL)
- **السياسات والإجراءات والممارسات:** وثائق الموارد البشرية مثل التوظيف والوصف الوظيفي والبرامج التعريفية ومدونة قواعد السلوك وتقييمات الأداء والتطوير المهني وأنظمة دعم الموظفين وتخصيص الإجازات (بما في ذلك الإجازة العائلية والإجازة الوالدية)، وعمليات الشكاوى، ومستويات الأجور، والترقية والحماية من الصرف من الخدمة
- **الخبرة والكفاءة والقدرات الداخلية في مجال النوع الاجتماعي:** الوثائق المستخدمة لسياسات الموارد البشرية والعمل الخارجي
- **تعظيم المساواة بين الجنسين في المشاريع/ البرامج والأنشطة الخارجية:** الخطط والتقارير المتعلقة بالعمل الخارجي للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، والاتصالات، والملف الشخصي على موقع الويب

من غير العملي مراجعة جميع الوثائق من المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك، لذا ناقش كفريق تدقيق ما هي الوثائق التي يجب تضمينها وكم منها سيعطيك عينة كبيرة بما يكفي لإنتاج ردود موثوقة على الأسئلة التي أدرجتها في الأداة 4.

سوف تستغرق الوثائق وقتاً للمراجعة، لذا فمن الجيد مشاركة المراجعة بين أعضاء فريق التدقيق. يمكنك ضمان الاتساق بين مراجعى الوثائق من خلال:

- وجود إطار مراجعة متفق عليه (مثل الأداة 7 أدناه)
- الاجتماع بانتظام لمقارنة النتائج، و
- اختيار عدة وثائق لمراجعة النظارء ومناقشة أي اختلافات قد تحدث.

يمكن استخدام الأداة 7 (نموذج مراجعة المستند) لتسجيل النتائج التي توصلت إليها. ملحوظة: لن يتم الرد على جميع أسئلتك من خلال مراجعة الوثائق وستجيب بعض الوثائق على عدة أسئلة. تذكر أنك لم تقم بعد بتحليل النتائج التي توصلت إليها (هذه هي المرحلة التالية)، ولكنك تقوم فقط بتسجيل ما تكتشفه.

الشكل 12: خطوات مراجعة الوثائق



الخطوة 1: نظرة عامة أولية على اللغة والصور والأسلوب

ابداً مراجعتك لكل وثيقة من خلال نظرة عامة سريعة على:

- **كلمات ولهجية وعبارات محددة ذات صلة بك وبلغة مستنداتك (مثل الجنس + الميزانية والتصنيف والتمييز والتوعي والمساواة والشمول والضمائر المرتبطة بالنوع الاجتماعي مثل هي/هي، وما إلى ذلك).** لاحظ كيف وأين يتم استخدام هذه المصطلحات. هل هي محابية بين الجنسين أم محددة؟ هل يعززون المساواة بين الجنسين؟

- الصور والرسومات وما إلى ذلك، مع ملاحظة كيفية تمثيل الجنس (خاصة صور النساء والفتيات). ما هو السياق؟ هل يعزز المساواة بين الجنسين؟

إذا كنت تقوم بمراجعة الوثائق عبر الإنترن特، فستتمكن من استخدام أدوات البحث. الشكل 13 هو مثال للبحث عن "المساواة بين الجنسين" في دليل التحقيق في مجال حقوق الإنسان الخاص ب منتدى آسيا والمحيط الهادئ.⁸

الشكل 13: مثال على البحث عن الكلمات عبر الإنترن特

Are facilitation practices gender inclusive? Are varying viewpoints about gender equality managed effectively?	Are the environments gender safe, respectful, non discriminating and inclusive?
Have gender implications across intersecting and diverse identities been recognised?	Are all genders encouraged to participate through the use of relevant and targeted methods and approaches?
Recognising that gender equality does not mean treating people the same, have special measures been considered to promote gender equality?	Are monitoring tools and processes gender inclusive and data gathered gender disaggregated?

ويبين الشكل 14 مجموعة مختارة من الصور التي التقطتها الأمم المتحدة في دليل منتدى APF للتحقيق في حقوق الإنسان. ما هو الانطباع الذي تعطيه هذه الصور عن جنس ضابط المباحث؟ من في هذه الصور هو "المسؤول"؟ من لديه السلطة؟

الشكل 14: مثال لمراجعة الصور⁹



⁸ منتدى APF (مراجعة 2019)، التحقيق في مجال حقوق الإنسان: دليل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، [https://www.asiapacificforum.net/resources/human- rights-education-manual/](https://www.asiapacificforum.net/resources/human-rights-education-manual/) (ص. 104).

⁹ منتدى APF (مراجعة 2018)، إجراء تحقيقات فعالة: دليل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، https://www.asiapacificforum.net/media/resource_file/May_2018_Undertaking_effective_investigations_guide.pdf

من المهم عدم القفز إلى الاستنتاجات في هذه الخطوة المبكرة من المراجعة الخاصة بك (على سبيل المثال، أظهرت صور أخرى في دليل التحقيق في حقوق الإنسان أن ضباط التحقيق من الإناث). ومع ذلك، قم بتدوين النتائج التي توصلت إليها في نموذج مراجعة الوثائق (الأداة 7) ومع استمرارك في المراجعة، ستبدأ في إنشاء مجموعة بيانات مهمة للإجابة على أسئلة المراجعة الخاصة بك.

الخطوة 2: مراجعة مركزية

اقرأ الوثيقة عن كثب، وابحث عن إجابات لأسئلتك. قم بمراجعة وثائقك عبر الإنترنت حيثما أمكن ذلك. ومن خلال القيام بذلك، يمكنك تقديم التعليقات مباشرة في قالب مراجعة الوثيقة الخاص بك ومشاركة النتائج التي توصلت إليها مع الآخرين بسهولة. كما هو الحال مع وظائف البحث، هناك عدد من الأدوات التي يمكنك استخدامها لتسليط الضوء على المواد المنشاة على الإنترنت. تعتبر أدوات التمييز والملحوظات اللاحقة مفيدة للمواد المطبوعة.

هناك عواملان عاملان قد تجدهما مفيدة عند تسجيل نتائجك وهما:

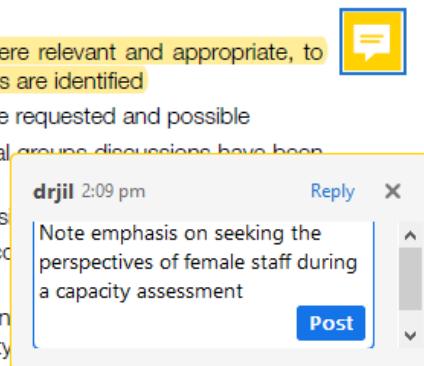
س 1: ما هي المعلومات التي توفرها الوثيقة حول كيفية تعزيز المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان للمساواة بين الجنسين؟

س 2: هل هناك أي ثغرات أو أسئلة تنشأ من التوثيق؟

الشكل 15: مثال على تمييز وملحوظة عبارة رئيسية في ملف PDF¹⁰

The assessment visit is very intensive. It is the focal period of the whole CA. Good preparation can reduce the pressure during the assessment period but the team should expect a very intensive schedule. Typically the assessment visit is conducted over two weeks but in a very large NHRI it may extend to three weeks. During the assessment visit the CA team

- participates in focus group discussions with NHRI leaders, senior managers and other staff, beginning from day one and taking three or four days in a small NHRI and up to ten days in a large NHRI
- participates in a focus group discussion with female staff, where relevant and appropriate, to ensure that internal and external gender issues and perspectives are identified
- conducts interviews with individual NHRI leaders and staff where requested and possible
- conducts interviews with external stakeholders, after the internal group discussions have been completed
- identifies the core capacity issues that have arisen in the discussion
- prepares the questionnaire, for the NHRI leaders and staff to conduct self-assessments and provide ratings and qualitative comments on core capacity issues
- collects and analyses the qualitative findings from the discussion
- develops strategies and actions to address the identified capacity gaps
- prepares the first 'rough draft' of the report and presents it to the NHRI leaders and senior managers.



الخطوة 3: الاعتدال بين النظرة

يتضمن الإشراف على الأقران مقارنة النتائج التي توصلت إليها مع تلك التي توصلت إليها الآخرون لضمان قيامك بالمراجعة باستمرار كفريق واحد. بمجرد الانتهاء من عدد من الوثائق، اطلب من الآخرين في الفريق التحقق من النتائج التي توصلت إليها وأنت تتحقق من نتائجهم. لا تحتاج جميع الوثائق إلى الإشراف؛ مجموعة صغيرة كافية. نقاش أي اختلافات محتملة في كيفية مراجعتك وكيف يمكنك إدارة هذه الاختلافات.

¹⁰ APF (2019), Capacity Assessment for NRIs: An Easy Guide, قردة التقييم للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان: دليل سهل، https://www.asiapacificforum.net/media/resource_file/2019_Easy_Guide_Capacity_Assessment_for_NRIs.pdf

الخطوة 4: مراجعة النتائج

بمجرد الانتهاء من مراجعة الوثائق، ناقش كفريق تدقيق ما اكتشفته وما لا يزال يتبعن عليك معرفته، مثل:

- هل يتم الرد على أسئلتك؟
- هل أثارت المراجعة أسئلة إضافية؟
- هل هناك مجالات ترغب في تسلیط الضوء عليها في المسح ومجموعات التركيز؟

مثال

تظهر مراجعة الوثائق أنه في حين تنص وثائق التخطيط على التزام المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بدمج المساواة بين الجنسين في عمليات صنع القرار، فإن فريق القيادة العليا يتكون في الغالب من الذكور. تريد أن تعرف كيف يساهم المنظور الأنثوي في عملية صنع القرار في لمؤسساتك الوطنية لحقوق الإنسان. لقد قررت تضمين هذا السؤال كموضوع للمناقشة في مجموعات التركيز.

إذا شارك أكثر من عضو من أعضاء GAT في مراجعة الوثيقة، فقم بدمج نتائجك في وثيقة واحدة جاهزة للتحليل. قم بتحزبين البيانات في مكان آمن حتى تصبح مستعداً لتحليلها.

الشكل 16: مثال على نتائج مراجعة الوثيقة

أمثلة على النتائج	أمثلة على أسئلة التدقيق الجندي	مجال التدقيق
الوثائق		
<p>خطة استراتيجية 2021-2026</p> <ul style="list-style-type: none"> • هناك نقص في التوازن بين الجنسين على مستوى المفوض/أمين المظالم • ليس هناك دليل على وجود ميزانية مخصصة للأولويات الجندرية <p>الخطة التشغيلية وموازنة 2021</p> <ul style="list-style-type: none"> • هناك نقص في التوازن بين الجنسين على مستوى القيادة العليا • لا يبيو أن هناك ميزانية مخصصة لمسار العمل المتعلق بالأنشطة المتعلقة بالجender • لا يوجد هناك دليل على المؤشرات المتعلقة بالجender لقياس تحسن عمل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان <p>التقرير السنوي 2020</p> <ul style="list-style-type: none"> • البيانات غير مصنفة حسب الجنس • لم يتم الإبلاغ عن تأثير عمل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان على النوع الاجتماعي في جميع المجالات الوظيفية ومجالات المجموعة 	<p>خطة استراتيجية 2021-2026</p> <ul style="list-style-type: none"> • اللغة والأسلوب والصور شاملة للجender • المساواة بين الجنسين مشمولة كأولوية استراتيجية • يوجد هناك ملف مخصص للمساواة بين الجنسين على مستوى المفوض/أمين المظالم <p>الخطة التشغيلية وموازنة 2021</p> <ul style="list-style-type: none"> • اللغة والأسلوب والصور شاملة للجender • هناك قسم منفصل يركز على المساواة بين الجنسين • يوجد هناك مسار عمل للأنشطة الجندرية <p>التقرير السنوي 2020</p> <ul style="list-style-type: none"> • اللغة والأسلوب والصور شاملة للجender • الإبلاغ عن نتائج مسار عمل الجندر 	<p>إلى أي مدى تقوم المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان بما يلي:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1 دمج المنظور الجندر في البيانات الاستراتيجية وعمليات صنع القرار؟ 1.2 استراتيجيات تعليم مراعاة المنظور الجندر والأولويات والممارسات في جميع المجالات الوظيفية ومجالات المجموعة؟ 1.3 التوازن الجندرى التمثيلي على مستوى القيادة العليا؟ 1.4 تعزيز وتوظيف المساواة بين الجنسين بشكل استباقي في المناصب القيادية العليا؟ 1.5 تحديد المسؤولية القيادية لملف المساواة بين الجندر؟ 1.6 هل لديك قسم أو وحدة أو برنامج عمل مخصص يركز على المساواة بين الجندر؟ 1.7 هل تلتزم بضمان دمج المساواة بين الجنسين في الخطط التشغيلية؟ 1.8 إدراج أحكام تتعلق بالمساواة بين الجنسين على جميع مستويات عملية الميزانية؟

مثل تلك المتعلقة بالهيكل التنظيمي، والتمويل والموارد، والتقييمات، وثقافة المنظمة وممارساتها، وأطر MEAL				الوثائق
ومنها إلى ذلك	ومنها إلى ذلك	إلى أي مدى تقوم المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان بما يلي:	2.1 هل لديك ثقافة تنظيمية ولغوية وبيئة مادية تعكس المساواة بين الجنسين؟ 2.2 إظهار الوعي والموافق والسلوكيات التي تعكس الفهم العملي للمساواة بين الجنسين والقولب النمطية بين الجنسين والتحيز اللاواعي؟ 2.3 إظهار الوعي والحساسية تجاه النوع الاجتماعي في قيمه وهياكله وأنظمته وعملياته وعلاقات السلطة؟ 2.4 هل تتمتع بسمعة طيبة فيما يتعلق بالنزاهة والشمول والكفاءة في قضايا النوع الاجتماعي بين القادة في مجال المساواة بين الجنسين؟	ثقافة وممارسة المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان
الموارد البشرية مثل التوظيف والتوصيف الوظيفي والبرامج التعرفيّة ومدونة قواعد السلوك وتقييمات الأداء والتطوير المهني وأنظمة دعم الموظفين وتخصيص الإجازات (بما في ذلك الإجازة العائلية والإجازة الوالدية) وعمليات الشكاوى ومستويات الأجور والترقية والحماية من الصرف من الخدمة				الوثائق
ومنها إلى ذلك	ومنها إلى ذلك	إلى أي مدى تقوم المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان بما يلي:	3.1 هل لديك سياسات وإجراءات بشأن المساواة بين الجنسين، بما في ذلك تكافؤ فرص العمل، والتحرش الجنسي، والعنف المنزلي؟ 3.2 شمول إدراج اعتبارات النوع الاجتماعي في جميع سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية؟ 3.3 إدراج المساواة بين الجنسين كتثير في تقييمات الأداء؟ 3.4 جمع البيانات المصنفة بين الجنسين والإبلاغ عنها فيما يتعلق بالعمليات الداخلية والموظفين؟ 3.5 هل يوجد توازن بين الجنسين في جميع أنحاء المنظمة، بما في ذلك جميع الوظائف وعلى جميع المستويات؟ 3.6 ممارسة العمل الإيجابي حيث لا يوجد توازن بين الجنسين؟ 3.7 هل لديك موظفين يفهمون تعليم مراعاة المنظور الجندي ويمكنهم تطبيق منظور النوع الاجتماعي في عملهم؟	السياسات والإجراءات والممارسات
مثل تلك المستخدمة في سياسات وإجراءات وممارسات الموارد البشرية وفي العمل الخارجي				الوثائق
ومنها إلى ذلك	ومنها إلى ذلك	إلى أي مدى تقوم المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان بما يلي:	4.1 تشجيع التفاهم والالتزام بالمساواة بين الجنسين؟	الخبرة الداخلية في مجال النوع

		<p>4.2 التأكيد من أن المفوضين/أمناء المظالم والموظفين يفهمون تعميم مراعاة المنظور الجندرى ويمكّنهم تطبيق منظور النوع الاجتماعي على عملهم؟</p> <p>4.3 ضمان الخبرة الجندرية لدى الموظفين؟</p>	<p>الاجتماعي والكفاءة والقدرات</p>
		<p>مثل الخطط والتقارير المتعلقة بالعمل الخارجى ل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك، والاتصالات الخارجية، والنشرات الصحفية، والملف الشخصى على موقع الويب</p>	<p>الوثائق</p>
	<p>وما إلى ذلك</p>	<p>وما إلى ذلك</p> <p>الخطيط والتصميم</p> <p>إلى أي مدى تقوم المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان بما يلي:</p> <p>5.1 تقويض اعتبارات النوع الاجتماعي لإدراجها في العمل الخارجى و عمليات الموافقة؟</p> <p>5.2 تضمين تحليل لأنواع الجنسين وانعكاساتها في تخطيطها؟</p> <p>5.3 هل تشمل آراء و تفضيلات الجنسين المتواugin في تخطيطها و تصميمها؟</p> <p>5.4 هل تسعى إلى الحصول على منظورات جندرية داخلية وخارجية في عمليات التخطيط؟</p>	<p>تعظيم المساواة بين الجنسين في المشاريع / البرامج والأنشطة الخارجية</p> <p>5</p>
	<p>وما إلى ذلك</p>	<p>وما إلى ذلك</p> <p>التنفيذ</p> <p>إلى أي مدى تقوم المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان بما يلي:</p> <p>5.5 تهدف إلى معالجة الاختلالات بين الجنسين و تعزيز المساواة بين الجنسين في المشاريع والبرامج والمهام؟</p> <p>5.6 التأكيد من أن الموظفين لديهم المعرفة والمهارات والموافقة الالزمة لتعظيم مراعاة المنظور الجندرى في عملهم؟</p>	
	<p>وما إلى ذلك</p>	<p>وما إلى ذلك</p> <p>المراقبة والتقييم والمساءلة والتعلم (MEAL)</p> <p>إلى أي مدى تقوم المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان بما يلي:</p> <p>5.7 رصد وتقييم الأثر الجندرى لبرامجها/مشاريعها ووظائفها؟</p> <p>5.8 إظهار مساهمتها في المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات من خلال برامجها ومشاريعها ووظائفها؟</p> <p>5.9 إدراج تعظيم مراعاة المنظور الجندرى في إطار وخططة MEAL الخاصة بها؟</p>	

الأداة 7: نموذج مراجعة الوثيقة

مجال التدقيق	أسئلة التدقيق	النتائج	النتائج
الوثائق	أسئلة التدقيق	س 1: ما هي المعلومات التي توفرها الوثيقة حول كيفية تعزيز المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان للمساواة بين الجنس؟ س 2: هل هناك أي تغرات أو أسئلة تنشأ من التوثيق؟	
الوثائق	من الأداة 4		من الأداة 4
الوثائق	من الأداة 4		من الأداة 4
الوثائق	من الأداة 4		من الأداة 4
الوثائق	من الأداة 4		من الأداة 4
الوثائق	من الأداة 4		من الأداة 4
الوثائق	من الأداة 4		من الأداة 4
الوثائق	من الأداة 4		من الأداة 4

2.2 إجراء المسح على مستوى المنظمة

يتضمن المسح على مستوى المنظمة جمع المعلومات لمساعدتك على فهم ما يفكرون فيه الموظفون والمفروضون/أمناء المظالم حول مدى دمج المساواة بين الجنسين في أنظمة وعمليات المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك.

هذه فرصة لجميع الأشخاص في المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك للتعبير عن آرائهم. يمكنك أيضًا دعوة أصحاب المصلحة الخارجيين المختارين للمشاركة.

تكون المسوحات مفيدة عندما تريده:

- طريقة فعالة للحصول على آراء عدد كبير من الناس
- لجمع الأفكار والخبرات الفردية
- طريقة فعالة من حيث التكلفة وسهولة لجمع كميات كبيرة من المعلومات للحد من التحيز، حيث يتم طرح نفس الأسئلة على جميع المشاركين،
- يجب أن تكون الإجابات مجهولة المصدر، حيث يمكن للمستجيبين تقديم أفكار شخصية دون تحديد هويتهم.

يمكن إجراء المسح بعدة طرق، مثل وجهاً لوجه أو عبر الإنترنت أو عبر البريد أو باستخدام الأجهزة المحمولة. يمكنك استخدام التنسيق الورقي أو المستندات الإلكترونية مثل Word أو Excel أو منصة عبر الإنترنت مثل Survey Monkey أو Google Forms.

الشكل 17: خطوات لإجراء المسح



الخطوة 1: تصميم مسودة المسح

من المهم تصميم المسح بشكل جيد. تزيد معدل استجابة مرتفعاً وإجابات يسهل تحليلها. قم بصياغة أسئلتك بعناية لتكون مباشرة ولا ليس فيها وتعطيك الإجابات التي تبحث عنها.

هناك عدة أنواع من أسئلة المسح:

- مفتوح: يحتاج إلى تفسير
- مغلق: يتطلب عادةً إجابة من كلمة واحدة
- تقييم: يتطلب الاختيار على مقياس، عادةً من الأسوأ إلى الأفضل. يمكن استخدام الأرقام (مثلاً مقياس ليكرت) أو الكلمات
- الاختيار من متعدد: وهو أن يتم الاختيار من بين مجموعة من الإجابات
- اختيار الصورة: كما هو الحال مع الاختيار من متعدد ولكن مع الصور المستخدمة
- الأسئلة الديموغرافية: يمكن أن تشمل أيًّا مما سبق ولكنها تهدف إلى التعرف على الفئات الفرعية للأشخاص الذين يكمرون المسح

الشكل 18: مثال على أنواع أسئلة المسح

نوع السؤال	مثال					
مفتوحة	إلى أي مدى تقوم المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك بإدراج المنظور الجندرى في عملية صنع القرار؟					
مغلق	هل تقوم المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك بإدراج المنظور الجندرى في عملية صنع القرار؟ (يرجى وضع علامة على إجابتكم)					
	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="text-align: center;">لا</td> <td style="text-align: center;">نعم</td> </tr> </table>	لا	نعم			
لا	نعم					
التقييم	هل تدرج (المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان) عندك المنظور الجندرى في عملية صنع القرار؟ (يرجى وضع علامة على إجابتكم)					
	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="text-align: center;">أتفق تماماً</td> <td style="text-align: center;">أتفق</td> <td style="text-align: center;">لا أتفق ولا أعارض</td> <td style="text-align: center;">أعارض</td> <td style="text-align: center;">أتفق تماماً</td> </tr> </table>	أتفق تماماً	أتفق	لا أتفق ولا أعارض	أعارض	أتفق تماماً
أتفق تماماً	أتفق	لا أتفق ولا أعارض	أعارض	أتفق تماماً		
الاختيار من متعدد	ما هي مجالات المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك التي تتضمن بشكل عملي المنظورات الجندرية في عملية صنع القرار؟ (يمكنك وضع علامة على أكثر من إجابة)					
	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="text-align: center;">المفوضون / أمناء المظالم</td> <td style="text-align: center;">الادارة العليا</td> <td style="text-align: center;">الموارد البشرية</td> <td style="text-align: center;">وحدة المظالم</td> <td style="text-align: center;">وحتك / قسمك</td> </tr> </table>	المفوضون / أمناء المظالم	الادارة العليا	الموارد البشرية	وحدة المظالم	وحتك / قسمك
المفوضون / أمناء المظالم	الادارة العليا	الموارد البشرية	وحدة المظالم	وحتك / قسمك		
الأسئلة الديموغرافية	تكون الإجابات عن هذه الأسئلة مفيدة بشكل خاص عند الرغبة في تصنيف بياناتك حسب مجموعات محددة مثل الجندر والعرق والعمر والوحدة/القسم/الدور في المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك وما إلى ذلك.					

يوجد هناك الكثير من المواد عبر الإنترن特 بشأن كيفية إعداد المسوحات الجيدة، ولكن القائمة المرجعية التالية (الشكل 19) توفر بعض الإرشادات التي من شأنها أن تكون مفيدة. يستعرض الشكل 20 أمثلة على أسئلة المسح الجيدة والسيئة.

لقد حدّدت بالفعل مجالاتك للتدقيق وأسئلتك للتدقيق في الأداة 4. وستكون هذه هي أساس المسح الخاص بك. يمكنك صياغة المسح الخاص بك باتباع الإرشادات الواردة تالياً.

الشكل 19: القواعد الإرشادية لتحضير المسوحات

إعداد المسح
أجعله بسيطاً وقصيراً
يعتمد عدد الأسئلة وعمقها على المشاركين في المسح والوقت الذي سيتاح لهم لاستكمال المسح. وبشكل عام، ليس من المناسب طرح أكثر من 10 أسئلة إلى 15 سؤالاً رئيسياً. وينبغي أن يغطي كل سؤال فكرة واحدة فقط.
استخدم مجموعة من الأسئلة (الشكل 18 كمرجع)
<ul style="list-style-type: none"> ستسمح الأسئلة المفتوحة للمشاركين في المسح بقول ما يرغبون فيه، ومن غير المرجح أن تؤثر في الإجابات. ويمكن جمع معلومات نوعية أكثر تفصيلاً، إلا أنه من شأن التحليل أن يكون أصعب. تؤدي الأسئلة المغلقة (بما في ذلك التقييم والاختيار من متعدد) إلى عدد محدود من الإجابات الكمية. ومن ثم فهي أسهل في التفسير والتحليل ولها معدل استجابة أعلى. <p>استخدم مجموعة من أنواع الأسئلة لجمع معلومات مهمة وأكثر تفصيلاً.</p>
استخدم لغة واضحة ومحابية يفهمها المشاركون
استخدم لغة تعكس مؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك وتكون لائقة بها. صيغ الأسئلة بشكل إيجابي، كما ينبغي أن تراعي الحساسيات المتعلقة باللغة حتى لا يتعرض أي من المشاركين في المسح لأي ذى. اجعل التعريفات واضحة، وانتق كلمات محابية قدر الإمكان للأسئلة لتجنب سوء تفسيرها وللحد من أي تأثير على الإجابات.
قسم الأسئلة إلى موضوعات فرعية وفقاً لمجالات التدقيق التي حدتها لتحسين هيكلة أسئلتك وانسيابيتها. ومن شأن هذا أن يسهل مسأله الإجابة على المشاركين في المسح، كما يفيد في تحليل المعلومات.
ما ينبغي تضمينه في المسح
مقدمة قصيرة تشرح الغرض من المسح وكيف ومتى سيتمكن المشاركون في المسح من الاطلاع على النتائج.

بيان قصير بالمبادئ والأخلاقيات بما في ذلك كيفية الحفاظ على سرية المشاركين في المسح وعدم الكشف عن هويتهم ومعلوماتهم. إذا كنت تعتقد بضرورة إضافة المبادئ والأخلاقيات في ملحق، فلا مشكلة في هذا.	✓
تعريفات المفاهيم أو الكلمات المتكرر استخدامها في الأسئلة والتي قد يتم تفسيرها على نطاق واسع.	✓
أسئلة مغلوقة لجمع معلومات عن ديموغرافيا المشاركين في المسح لأغراض التصنيف.	✓
رسالة شكر موجهة إلى المشاركين في المسح على وقتهم وإسهاماتهم. يمكن أن تكون المساواة بين الجنسين موضوعاً حساساً، لذا لعلك ترغب في تقديم معلومات بشأن الأماكن التي يمكن للمشاركين في المسح الوصول إلى الدعم من خلالها.	✓
تفاصيل الاتصال بفريق التدقيق الجندي ودعوة للأشخاص للاتصال بك لطرح أي أسئلة أو مخاوف.	✓

الشكل 20: أمثلة على أسئلة المسح الجيدة والسيئة

سؤال جيد	سؤال سيء	تجنبها
ما مدى تمثيل المرأة في فريق القيادة في المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان التي تنتمي إليها؟	يبدو أن المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان التي تنتمي إليها لا تضم أي امرأة في فريق القيادة. ما رأيك في هذا؟	أسئلة إيجابية
ما مدى جودة توفير الميزانية لدعم الأنشطة التي تعزز المساواة بين الجنسين؟	ما رأيك في عدم وجود بند يتعلق بمخصصات الجنسين في الموازنة؟	أسئلة مع افتراضات
هل تعرضت للتمييز على أساس الجندر في مكان عملك؟ إذا حدث هذا، كيف أثر ذلك عليك؟	هل تعرضت للتمييز على أساس الجندر في مكان عملك، وكيف أثر ذلك عليك؟	أسئلة مزدوجة الدلالة
تقوم NHRI بإجراء تدقيق حول مدى دمج المساواة بين الجنسين في أنظمتها وعملياتها. ما القضايا ذات الأولوية بالنسبة إليك؟	تجري المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك تدقيقاً في المساواة بين الجنسين. ما هما القضايا ذات الأولوية بالنسبة إليك؟	المصطلحات التخصصية
إلى أي مدى تشجع المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان لديك على فهم المساواة بين الجنسين والالتزام بها؟ الإجابة: لا على الإطلاق / في بعض الأحيان / في الغالب / كثيراً	إلى أي مدى تشجع المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان لديك على فهم المساواة بين الجنسين والالتزام بها؟ الإجابة: نعم / لا	خيارات نطاق المقياس السيئة

الخطوة 2: اختبار أسئلة المسح ووضع اللمسات الأخيرة عليها

من الصعب صوغ أسئلة مسح جيدة. فأنت تعرف ما تقصده، ولكن قد لا يكون الأمر واضحاً دائماً للآخرين. قبل إنهاء المسح، اختبره على مجموعة صغيرة. واطلب تعليقاتهم وراجع جودة الردود التي تلقاها وخذ ما يلي بعين الاعتبار:

- هل الأسئلة تعود إليك بالمعلومات التي تريدها؟
- هل الأسئلة واضحة ولا لبس فيها؟
- هل هناك الكثير من الأسئلة؟ هل هناك الكثير من الأسئلة المفتوحة؟ هل هو طويل جداً ومزعج للمشاركين في المسح؟
- هل هناك أي اعتبارات أخلاقية لم تأخذها بعين الاعتبار؟
- هل تطرح الأسئلة بطريقة تُسهل التحليل؟

بمجرد تلقي هذه التعليقات، ادمجها في المسح وضع اللمسات النهائية عليه. نظراً لأنه سيتم إجراء المسح في جميع أنحاء المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك، فقد يرغب قائد فريق التدقيق في هذه المرحلة في طلب موافقة القيادة العليا/المفوضين/أمانة المظالم. من المهم أن يكون الموجودون في المستويات العليا في المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان لديك مطمئنين تجاه عملية المسح والاستقصاء. حيث إنه إذا كانوا كذلك، فمن الأرجح أنهم سيقبلون نتائج المسح.

الخطوة 3: إدارة المسح وجمع البيانات

أنت الآن جاهز لإدارة المسح. أداة المراجعة 2، المبادئ التي وضعتها لتوجيهه تدقيقك في المساواة بين الجنسين. ومن المهم أن يصمد المسح نفسه وعملية إدارته أمام هذه المبادئ الأخلاقية الموضحة في الشكل 3.

قد يكون من المفيد للمفوض/أمين المظالم المشرف على التدقيق في المساواة بين الجنسين أن يرفق ب المسح رسالة داعمة. ومن شأن هذا أن يشجع الموظفين على إجراء المسح وأن يحيطهم بأهمية مشاركتهم.

كما هو مبين في الشكل 19، أدرج ما يلي مع المسح:

- مقدمة قصيرة
- بيان قصير عن مبادئ وأخلاقيات التدقيق
- تعاريفات المفاهيم أو الكلمات حسب الحاجة
- الأسئلة الديموغرافية للمشاركين في المسح
- توجيه رسالة شكر إلى المشاركين في المسح على وقتهم وإسهاماتهم
- تفاصيل الاتصال بأعضاء فريق التدقيق في المساواة بين الجنسين

امنح مدة كافية لاستكمال المسح، ولكن لست طويلاً بما يؤدي إلى نسيانه. ستعرف ما هو الأفضل بالنسبة للمؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان خاصتك بالنظر إلى انتشارها الجغرافي وأولويات عملها وما إلى ذلك. لذا، انظر في إمكانية منح أسبوعين أو ثلاثة أسابيع كمهمة. يمكنك أيضاً إنشاء أداة لتسجيل أوقات تسجيل الحضور لمراقبة عدد الردود التي تلقاها، وما إذا كان ينبغي إرسال رسائل تذكير.

امنح المشاركين في المسح فرصة لمناقشة النتائج معك، مع التأكيد على اعتبارات السرية وعدم الكشف عن هويتهم.

من المهم أن تحصل على معدل استجابة جيد ل المسح، لأن هذه هي الفرصة الوحيدة السانحة للعديد من الموظفين والمفوضين وأمانة المظالم لتقديم أفكارهم. وكلما زاد العدد، كانت النتيجة أفضل، وزادت ملکية التوصيات المقدمة من التحليل.

يتم حساب معدل الاستجابة ل المسح بقسمة عدد المسوحات المسترجعة على العدد الذي أرسلته. ويحسب الشكل 21 التالي، فهذا حساب معدلات عدد المسوحات المسترجعة الموزعة.

إذا لم يكن معدل المسترجعات لديك مرتفعاً بما فيه الكفاية، ففكروا معًا كفريق في كيفية زيادته. قد ترغب في تمديد مهلة الاستجابة، أو مطالبة قادة الأقسام بالمتابعة مع موظفيهم، أو إرسال المزيد من الاتصالات أو تقديم طرق بديلة لإكمال المسح.

الشكل 21: معدل المسوحات المسترجعة

جودة الاستجابة	معدل المسترجع	عدد المسترجعات	عدد المسوحات الموزعة
غير مقبولة	%20	4	20
مقبولة	%50	10	
ممتازة	%70	14	
غير مقبولة	%20	20	100
مقبولة	%50	50	
ممتازة	%70	70	
غير مقبولة	%20	100	500
مقبولة	%50	250	
ممتازة	%70	350	

إذا وزعت عدداً كبيراً من المسوحات، فابدأ بفرز المعلومات بمجرد استرجاعها. تذكر: أنت في هذه المرحلة تسجل النتائج وحسب، ولا تحللها بعد.

خزن البيانات في مكان آمن حتى تصبح مستعداً لتحليل البيانات التي قمت بجمعها.

2.3 تسهيل عمومات النقاش المركز

تتضمن مجموعات النقاش المركز جمع المعلومات لمساعدتك على تحصيل فهم أعمق لما تفكّر به مجموعة مختارة من الموظفين والمفوضين/أمناء المظالم بشأن مدى دمج المساواة بين الجنسين في أنظمة و عمليات المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك.

مجموعة النقاش المركزية هي مناقشة جماعية صغيرة وتضم عنصر تسهيل. يتم اختيار المشاركون بعناية ويتم تسهيل المناقشات بطريقة تمكن من التبادل الحر للأفكار والأراء. وجميع المعلومات المجمعة تعد بيانات مفيدة.

تتمثل المنفعة من مجموعات النقاش المركز عندما ترغب في أي مما يلي:

- الحصول على معلومات مفصلة
- تشجيع المشاركين على تطوير أفكار بعضهم البعض وتعزيز المناقشة
- الإحاطة بالتجارب والأفكار والمشاعر "الداخلية"
- ضمان التعبير عن آراء وأفكار وخبرات متعددة
- توفير الوقت عما كان سيحدث في المقابلات الفردية، ثم أخيراً
- تنقيف المجموعة، حيث إن من شأن المناقشات أن تسلط الضوء على النقاط ووجهات النظر الرئيسية التي لم يتم أخذها في الاعتبار من قبل.



الخطوة 1: تحديد مجموعة النقاش المركز والمشاركين

يعتمد تحديد عدد وطبيعة مجموعات النقاش المركز التي تحتاج إلى عملية التسهيل على عدة عوامل:

- حجم المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك: فكلما زاد حجم المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك، زاد عدد مجموعات النقاش المركز
- الانتشار الجغرافي ل المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك: فإذا كان لديك مكاتب إقليمية، فاعقد مجموعات النقاش المركز في بعض المكاتب على الأقل، إن لم يكن فيها كلها
- المشكلات التي تم تسلیط الضوء عليها: نظم مجموعات النقاش المركز بحسب مشكلات محددة تزيد متابعتها من خلال مراجعة الوثائق ونتائج المسح
- الفجوات في المعلومات التي تم جمعها حتى الآن: نظم مجموعات النقاش المركز بحسب الأسئلة التي لم تتم الإجابة عنها بشكل مناسب بعد
- من تعتقد أنه يمكنه تقديم أفضل المعلومات: استقص جمیع وجهات النظر والخبرات (كأن تستقصيها من مجموعات جندرية متنوعة، أو أقسام أو وظائف في المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان، ومستويات الأقدمية في المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان، وأصحاب المصلحة الخارجيين، وما إلى ذلك)
- الأنساب للوصول إلى مناقشة حرة: من الممارسات الجيدة تجميع المشاركين ذوي الخصائص المتشابهة بحيث يمكن للمناقشة أن تتساير بسلاسة وأن تتخذ بعداً أعمق. استخدم حسک السليم لتحديد ما سينجح في الوقت المتأخر لديك وبالنسبة لحجم المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك (على سبيل المثال، الموظفات، الموظفون، كبار القادة، الموظفون الإقليميون، موظفو الأقسام).
- الجوانب العملية للموارد والميزانية والوقت: تستغرق مجموعات النقاش المركز وقتاً لترتيب المعلومات وتسهيلاها وتحليلها (لاحظ مدخلاتك في الأداة 3)

لا توجد هناك قاعدة محددة بشأن عدد مجموعات النقاش المركز التي تقوم بتسهيلها، أو ما إذا كان ينبغي عقد عدد أكبر من جلسة واحدة مع كل مجموعة. كن عملياً واعقد مجموعات نقاش مركز كافية للحصول على المعلومات التي تحتاجها للإجابة عن أسئلة التدقيق الخاصة بك.

الخطوة 2: تخطيط عدد وتكوين مجموعات النقاش المركز

بمجرد أن يتضح لك تشكيل مجموعات النقاش المركز الخاصة بك، قرر كيف ستدعوهم للمشاركة. يمكنك دعوة المشاركين الأفراد مباشرة أو طلب الترشيح من خلال الأشخاص الرئيسيين. تعمل مجموعات النقاش المركز بشكل جيد في ظل وجود ما بين ستة وعشرة مشاركين.

قد تجد، خاصة في مكتب صغير، أن شخصاً واحداً يستوفي العديد من فئات مجموعات النقاش المركز، مثل موظفة وقائد أول وقسم الاتصالات. إذا كان الأمر كذلك، فاستخدم حكمك الأفضل بشأن الوقت الذي يكون فيه من المفيد لهم المشاركة، مع مراعاة أن كل مجموعة نقاش مركز سيكون لها تركيز مختلف قليلاً.

تستمر مجموعة المقاش المركز عادةً لمدة ساعة إلى ساعتين، ولكن هذا يعتمد على مدى تفاعل المشاركين لديك. ويعتمد هذا على قدرة العضو المسهل على ضمان مشاركة الجميع وشعورهم بأن وجهات نظرهم محل تقدير.

يُعد الشكل 23 مثلاً على جدول مجموعات النقاش المركز المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان كبيرة منتشرة في عدة أقاليم، ويستعرض الشكل 24 المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان أصغر تعلم من مكتب واحد. ملحوظة: هذه مجرد أمثلة، وقد تفضل تكوينات مختلفة للمجموعات تناسب مجالات التدقيق والأسئلة وسياق المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان.

الشكل 23: مثال على جدول مجموعة نقاش مركز لمؤسسة وطنية كبرى لحقوق الإنسان منتشرة في عدة مناطق

مسمى المكان	الموعد	العنوان	مسمى المكان	الموعد	العنوان	
لقاء شخصي أو عبر الإنترنت	وحدة التدقيق الجندرية أو الموارد البشرية	الموظفات (المكتب المركزي) الموظفات (المكتب الإقليمي 1) الموظفات (المكتب الإقليمي 2) الموظفوون (المكتب المركزي) الموظفوون (المكتب الإقليمي 1) الموظفوون (المكتب الإقليمي 2)	12	10	الموظفات (المكتب المركزي) الموظفات (المكتب الإقليمي 1) الموظفات (المكتب الإقليمي 2) الموظفوون (المكتب المركزي) الموظفوون (المكتب الإقليمي 1) الموظفوون (المكتب الإقليمي 2)	المواعيد المطلوبة
	فائد فريق التدقيق في المساواة بين الجنسين أو عضو فريق التدقيق في المساواة بين الجنسين المعين	المفروضون / أمناء المظالم فريق القيادة العليا	الجميع	6	الجميع	الجميع
		القسم (الموارد البشرية على سبيل المثال)	الجميع	6	القسم (التحقيقات على سبيل المثال)	القسم (الاتصالات على سبيل المثال)
		القسم (السياسات والشؤون القانونية على سبيل المثال)	الجميع	6	القسم (السياسات والشؤون القانونية على سبيل المثال)	القسم (السياسات والشؤون القانونية على سبيل المثال)

الشكل 24: مثال على جدول مجموعة نقاش مركز لمؤسسة وطنية صغيرة لحقوق الإنسان لها مكتب واحد

مجهول + مدون	المكان	التاريخ / الوقت	دعوة من	العدد المدعو	العدد الضروري	مجموعة النقاش المركز
	لقاء شخصي أو عبر الانترنت		فائد فريق التدقيق في المساواة بين الجنسين أو	8	6	الموظفات
			عضو فريق التدقيق في المساواة بين الجنسين المعين	8	6	الموظفون
			الجميع	6	6	المفوضون / أمناء المظالم
			الجميع	6	6	فريق القيادة العليا
			الجميع	6	6	القسم (التحقيقات على سبيل المثال)
			الجميع	6	6	القسم (حقوق الإنسان على سبيل المثال)

الأداة 8: جدول مجموعة نقاش مركز

في حين أن الجدول سيوفر لك التكوين العام لكل مجموعة نقاش مركز، فاحرص كذلك على جمع البيانات المصنفة المناسبة بشأن هوية المشاركين، مثل الدور/المنصب في المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان، والعمر، والعرق، والإعاقة، ومدة العمل في المؤسسة، وما إلى ذلك.

الخطوه 3: تقرير الطريقة لمجموعة النقاش المركز

يمكن عقد مجموعات النقاش المركز باستخدام عدد من الطرق، بما في ذلك المقابلة وجهاً لوجه وغير الإنترنت. شجع على جمع المعلومات بشكل جيد وتأكد من تسجيل نتائج مجموعة النقاش المركز التي اتفق عليها المشاركون في وقته على أنها تعكس وجهات نظرهم.

راغ البئية التي تهيئها لمجموعة النقاش المركز،¹¹ واحرص على سهولة الوصول إليها وأنها تفضي إلى المشاركة الجيدة. يستقطع المشاركون من وقتهم للمشاركة في مجموعة النقاش المركز، ومن ثم يجب أن تعود عليك بالقيمة وأن تبدي الاحترام لإسهاماتهم. انظر فيما إذا كنت ترغب في توفير الأطعمة والمشربات. هل توحد عامل من شأنها أن تحول دون مشاركة بعض الأشخاص؟

تعد الأداة 9 مثالاً على جلسة مجموعة نقاش مركز وجهاً لوجه مدتها ساعتان، والأداة 10 هي مثال على جلسة مجموعة نقاش مركز عبر الإنترنط مدتها ساعتان، وتضم كل منها نحو ستة إلى ثمانية مشاركين. هذه اقتراحات فقط، قد تكون الطرق الأخرى أنساب لك وآلا، المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك

¹¹ يمكن العثور على قسم يتناول إنشاء بीانات عملية في APF (التعليم في مجال حقوق الإنسان: دليل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان)، تم ترتيبه عام 2019 (القسم https://www.asiapacificforum.net/media/resource_file/2019_HRE_Manual_for_NHRIs.pdf) (صفحة 69، 7، 3)

الأداة 9: جلسة مجموعة نقاش مركز وجهاً لوجه (F2F) - ساعتان (يعتمد التوقيت على عدد المشاركين في مجموعة النقاش المركز)

مجموعة النقاش المركز على سبيل المثال موظفات من المكتب المركزي				
المسهل	من الأداة 8	التاريخ / الوقت / المكان	من الأداة 8	الموارد
المسهل	الشاركون	قائمة ببيان اسماء	المسهل	المسهل
المسهل	البرنامج	النشاط	المسهل	الموارد
توفر الشاي/القهوة	نشاط قبلي			الشاي / القهوة وما إلى ذلك
الترحيب والمقدمات	0.10 - 0.00			المسهل/الشاركون
نظرة عامة على النتائج في المساواة بين الجنسين والغرض من مجموعة النقاش المركز والميداني والاعتبارات الأخلاقية	0.20 - 0.10			(الإداة 4)
الجلسة 1: جمع الآراء والأفكار	0.40 - 0.20	ادع كل مشارك إلى التكبير في مدى تكامل المساواة بين الجنسين مع أنظمة وعمليات المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان. باستخدام ملاحظتين لاصقتين بلونين مختلفين (واحدة بالأخضر والأخرى بالوردي على سبيل المثال)، اطلب منهم أن يكتبوا ما يلي:	ادع كل مشارك إلى التكبير في مدى تكامل المساواة بين الجنسين مع أنظمة وعمليات المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان. باستخدام ملاحظتين لاصقتين بلونين مختلفين (واحدة بالأخضر والأخرى بالوردي على سبيل المثال)، اطلب منهم أن يكتبوا ما يلي:	الأقلام، والملاحظات اللاصقة في حال عدم توفر الملاحظات اللاصقة، يمكن استخدام ستة شرائح من الورق و Blu Tack® لكل شخص.
• ثلاثة أمور جيدة تتفقها المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان لتعزيز المساواة بين الجنسين (الملاحظات الخضراء)، والآخرى				
• ثلاثة مجالات يمكن ل المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان تحسين كيفية تعزيز المساواة بين الجنسين فيها (الملاحظات الوردية).				
سجل كل فكرة في ملاحظة واحدة حتى يكمل كل مشارك ست ملاحظات في المجلد.				
الجلسة 2 فرز الآراء والأفكار	1.10 - 0.40	مجموعة كاملة، قم بفرز الملاحظات اللاصقة مع التركيز أولاً على الأشياء التي تقوم بها المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان بشكل جيد (الملاحظات الخضراء). اطلب من كل مشارك أن يقرأ ما كتبه. ضع الملاحظات اللاصقة على ورقة كبيرة. عندما يقرأ المشاركون أفكارهم، جمع الأفكار المشابهة معاً لتكون ملائمة. كرر هذه العملية بالتركيز على الأشياء التي يمكن ل المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان تحسينها (الملاحظات الوردية).	مجموعة كاملة، قم بفرز الملاحظات اللاصقة مع التركيز أولاً على الأشياء التي تقوم بها المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان بشكل جيد (الملاحظات الخضراء). اطلب من كل مشارك أن يقرأ ما كتبه. ضع الملاحظات اللاصقة على ورقة كبيرة. عندما يقرأ المشاركون أفكارهم، جمع الأفكار المشابهة معاً لتكون ملائمة. كرر هذه العملية بالتركيز على الأشياء التي يمكن ل المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان تحسينها (الملاحظات الوردية).	أقلام، أوراق كبيرة
الجلسة 3: تحليل المجموعة	1.40 - 1.10	راجع المفاصيل كمجموعة كاملة ونناقش ما يلي:	ما إذا كانت هناك أي أفكار إضافية لديهم أو يرغبون في إضافتها إلى المفاصيل	المسهل/المدون/الشاركون
			• كيف يمكن ل المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان تعزيز ما تقوم به بالفعل بشكل جيد و	
			• كيف يمكن ل المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان التعامل مع المجالات التي يمكنها تحسينها.	
			إذا كان هناك أكثر من ستة مشاركين، يمكنك القيام بذلك في مجموعات أصغر من خلال جلسة تلقي التعليقات.	
ملخص: راجع المعلومات التي تم جمعها واتساع الخطوات التالية	2.00 - 1.40	ادع المشاركين لتقديم أي تعليقات أخيرة على مجموعة النقاش المركز.	مسهل/مدون	

الأداة 10: جلسة مجموعة النقاش المركز عبر الإنترنـت - ساعتان (يعتمد التوقيت على عدد المشاركين في مجموعة النقاش المركز)

مجموعة النقاش المركز على سبيل المثال، كبار الموظفين من المكاتب المركزية والإقليمية			
الموارد	من	النشاط	المسهل
من الأداة 8	التاريخ / الوقت	من الأداة 8	قائمة بالاسماء
اتصال بالإنترنـت	المسهل/المسهـلين	<p>قرر أي منصة على الإنترنـت ستستخدـمها. بعض البرامج المجانية الشائعة هي Google و join.me و Skype و Zoom. هناك أيضاً أدوات عمل مفيدة مثل Miro (إضافة إلى hangouts). ومع ذلك، فإلى أن تصل إلى القدر الكافي من الثقة للعمل عبر الإنترنـت، فمن الأفضل أن تبقي عمليـتك بسيطة وواضـحة.</p> <p>مارس! الموارد التالية مفيدة:</p> <ul style="list-style-type: none"> نصائح لحضور الاجتماعات عبر الإنترنـت نصائح لإدارة الاجتماعات وورش العمل عن بعد. <p>شجـع الجميع على الانضمام إلى مجموعة النقاش المركز عبر الإنترنـت قبل 10 دقائق من الاجتماع للتحقق من عمل أجهـزـتهم التـكنـولوجـية.</p>	نشاط قبلي
	المسهل/المشارـكون	الترحـيب والمقدـمات. ذـكر المـشارـكـين بـكـفـيـة تـحـقـيق أـقـصـى استـفـادـة مـن المـشارـكـة عـبر الإنـترـنـت.	0.10 - 0.00
(الـادـة 4)	الـمسـهـل	نظـرة عـامـة عـلـى التـدـقـيق فـي المـساـواـة بـيـن الـجـنـسـيـن وـالـغـرـض مـن مـجـمـوـعـةـ النـقـاشـ المـرـكـزـ وـالـمـبـادـىـ وـالـعـتـيـارـاتـ الـأـخـلـاقـيـةـ	0.20 - 0.10
أـقـلامـ، وـرـقـ اكتـمـ صـوتـ جـمـيعـ المـيـكـ وـفـوـنـاتـ أـنـثـاءـ الـعـلـمـ الـفـرـديـ.	الـمسـهـلـ/المـدـوـنـ/المـشـارـكـونـ [مـلـاحـظـةـ لـلـمـسـهـلـيـنـ: إـذـاـ قـدـمـ المـشـارـكـونـ أـمـثـلـةـ لـتـوـضـيـحـ أـفـكـارـهـمـ، فـتـأـكـدـ مـنـ قـيـامـ المـدـوـنـ بـتـسـجـيـلـهـاـ]	<p>الـجـلـسـةـ 1ـ: جـمـعـ الـأـرـاءـ وـالـأـفـكـارـ</p> <p>ادـعـ كـلـ مـشـارـكـ إـلـىـ التـفـكـيرـ فـيـ مـدـىـ تـكـامـلـ المـساـواـةـ بـيـنـ الـجـنـسـيـنـ مـعـ أـنـظـمـةـ وـعـلـمـيـاتـ الـمـؤـسـسـةـ الـوـطـنـيـةـ لـحـقـوقـ الـإـسـلـانـ وـاـطـلـبـ مـنـهـمـ</p> <p>صـنـعـ قـائـمـةـ بـمـاـ يـلـيـ:</p> <ul style="list-style-type: none"> ثـلـاثـةـ أـمـرـيـرـ جـيـدةـ تـنـفـذـهـاـ الـمـؤـسـسـةـ الـوـطـنـيـةـ لـحـقـوقـ الـإـسـلـانـ لـتـعـزـيزـ الـمـساـواـةـ بـيـنـ الـجـنـسـيـنـ، وـالـأـخـرـيـ ثـلـاثـةـ مـجـالـاتـ يـمـكـنـ لـلـمـؤـسـسـةـ الـوـطـنـيـةـ لـحـقـوقـ الـإـسـلـانـ تـحـسـيـنـ تـعـزـيزـ الـمـساـواـةـ بـيـنـ الـجـنـسـيـنـ فـيـهـاـ. <p>الـجـلـسـةـ 2ـ: فـرـزـ الـأـرـاءـ وـالـأـفـكـارـ</p> <p>رـكـزـ عـلـىـ الـأـمـرـيـرـ تـقـومـ بـهـاـ الـمـؤـسـسـةـ الـوـطـنـيـةـ لـحـقـوقـ الـإـسـلـانـ بـشـكـلـ جـيـدـ وـاـطـلـبـ مـنـ كـلـ مـشـارـكـ قـرـاءـةـ مـاـ كـتـبـهـ. كـرـرـ هـذـهـ الـعـمـلـيـةـ</p> <p>بـالـتـرـكـيـزـ عـلـىـ الـأـشـيـاءـ الـتـيـ يـمـكـنـ لـلـمـؤـسـسـةـ الـوـطـنـيـةـ لـحـقـوقـ الـإـسـلـانـ تـحـسـيـنـهـاـ.</p>	0.40 - 0.20
		رـكـزـ عـلـىـ الـأـمـرـيـرـ تـقـومـ بـهـاـ الـمـؤـسـسـةـ الـوـطـنـيـةـ لـحـقـوقـ الـإـسـلـانـ بـشـكـلـ جـيـدـ وـاـطـلـبـ مـنـ كـلـ مـشـارـكـ قـرـاءـةـ مـاـ كـتـبـهـ. كـرـرـ هـذـهـ الـعـمـلـيـةـ <p>بـالـتـرـكـيـزـ عـلـىـ الـأـشـيـاءـ الـتـيـ يـمـكـنـ لـلـمـؤـسـسـةـ الـوـطـنـيـةـ لـحـقـوقـ الـإـسـلـانـ تـحـسـيـنـهـاـ.</p>	1.10 - 0.40

المركز	مجموعة النقاش
	على سبيل المثال، كبار الموظفين من المكاتب المركزية والإقليمية
المسهل / المدون / المشاركون	<p>تأكد من قيام المدون بكتابة المعلومات على جهاز الكمبيوتر الخاص به، وتنظيمها أقسامها.</p> <p>الجلسة 3: تحليل المجموعة</p> <p>اطلب من المدون مشاركة شاشته مع المشاركون أو ارسال ملاحظاته اليهم. وب مجرد أن تكون متاحة للجميع، قم بمراجعة المواقب وناقش ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ما إذا كانت هناك أي أفكار إضافية لديهم أو يرغبون في إضافتها إلى المواقب • كيف يمكن ل المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان تعزيز ما تقوم به بالفعل بشكل جيد و • كيف يمكن ل المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان التعامل مع المجالات التي يمكنها تحسينها. <p>إذا كان لديك أكثر من ستة مشاركين، يمكنك القيام بذلك في مجموعات أصغر باستخدام وسيلة مثل "Zoom Rooms" مع جلسة تعليقات.</p>
مسهل/مدون	<p>ملخص: راجع المعلومات التي تم جمعها واترح الخطوات التالية</p> <p>اطلب من المشاركون تقديم أي تعليقات أخرى.</p>

الخطوة 4: تسهيل مجموعات النقاش المركز

تعتمد فاعلية مجموعة النقاش المركز إلى حد كبير على قدرة المسهلين على تشجيع المناقشات الحرة والمفتوحة والعميقة بشأن نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات التي تواجههم.

كما سيضطلع المسهلون الجيدون بما يلي من ضمن أمور أخرى:

- استخدام أساليب لتشجيع التفكير الحر
- تشجيع المشاركين على توضيح أفكارهم وصقلها
- التأكيد للمشاركين أن أفكارهم مسموعة
- تمكين التعبير عن وجهات النظر المتنوعة.

يعمل APF في جميع أنحاء الإقليم على بناء قدرات المسهلين في المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان. ومن أكملوا هذا البرنامج هم جزء من شبكة المسهلين الخاصة بمنتدى APF. إذا كان لديك عضو من شبكة AFN و/أو مسهلين مختصين في المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك، فاطلب منهم وساطة التسهيل أو الإشراف على تسهيل مجموعات النقاش المركز الخاصة بك.

إذا لم يكن لديك إمكانية الوصول إلى مسهلين مختصين، فانظر في إمكان الاستعانة بالخبرات الخارجية، بما في ذلك الاتصال بأحد أعضاء شبكة المسهلين من مؤسسة وطنية لحقوق الإنسان أخرى. وسوف يعطيك APF هذه التفاصيل.

كما وضعت شبكة AFN القواعد الإرشادية للمسهلين الفاعلين.

القواعد الإرشادية للمسهلين الفاعلين

قامت شبكة AFN (شبكة المسهلين الخاصة بمنتدى APF) بوضع مجموعة من القواعد الإرشادية لمسهلي حقوق الإنسان (إرشادات جاكرتا لتسهيل حقوق الإنسان). وهي متاحة على الرابط التالي

[https://www.asiapanificforum.net/resources/jakarta-guidelines-human-rights-facilitators](https://www.asiапacificforum.net/resources/jakarta-guidelines-human-rights-facilitators)

في حين أن الهدف من المناقشة هو سماع آراء المشاركين، احرص على شرح الغرض من مجموعة النقاش المركز في البداية، بما في ذلك ما سيتم مع المعلومات المجمعة. ويحتاج المشاركون إلى الاطمئنان أن باستطاعتهم التحدث بصراحة، وأن جميع وجهات النظر والمنطلقات موضع تغيير.

راجع مبادئ التدقيق في المساواة بين الجنسين والاعتبارات الأخلاقية (الأشكال 2 و 3 و 4) في وقت مبكر من ورشة العمل وتأكد من إرسال هذه المعلومات إلى المشاركون عند دعوتهم للمشاركة في المسح على مستوى المؤسسة، وكجزء من الدعوة للمشاركة في مجموعة النقاش المركز.

الخطوة 5: تدوين النتائج

بمجرد تسهيلك جلسة مجموعة النقاش المركز (الأداة 9 و/أو 10)، سيكون لديك بيانات في شكلين:

- الملاحظات اللافقة من إسهامات المشاركين والمواضيع الناتجة منها، بعد التحقق مع المشاركين بالفعل من أن هذه المعلومات دقيقة وأنها تمثل عادل لإسهاماتهم أو
- الملاحظات المفروزة من المشاركون والموضوعات الناتجة منه، كما تم تسجيلها خلال مجموعة النقاش المركز عبر الإنترنت

و

- حواش الملاحظات من المدون، على الرغم من أنه لن تناح لك الفرصة للتحقق من هذه المعلومات مع المشاركين. من المهم أن يناقش المسهل والمدون الملاحظات بعد فترة وجيزة من انتهاء مجموعة النقاش المركز، وقبل المجموعة التالية بالطبع، وهذا من أجل "استخلاص المعلومات" مع بعضهما البعض ومناقشة أي ملاحظات معنوية أو لغة جسد.

قم ب تخزين البيانات التي تجمعها في مكان آمن إلى أن تصبح مستعداً لتحليلها.

2.4 تقرير كيفية تخزين البيانات¹²

يستغرق تنظيم بياناتك وإحالتها مرجعياً وتخزينها وقتاً طويلاً، ولكنه أمر جدير بالاهتمام ومن المهم اتباعه. سيكون تحليلك صعباً إذا لم تكن بياناتك متاحة بتنسيق مفيد.

توجد الكثير من الطرق لتخزين البيانات، سواء في نسخة ورقية أو رقمية. ضع في اعتبارك الموارد المتاحة لديك وحدد نظام تخزين مناسبًا لك ولبيانات.

يتم تناول الاعتبارات الأخلاقية لتخزين البيانات في الشكل 3، ولكن بعض المؤشرات ستساعدك مع الأمور اللوجستية. والهدف يتمثل فيما يلي:

- أن تقدر على الوصول إلى المعلومات بسهولة
- أن تضمن الإحالة المرجعية إلى البيانات بشكل صحيح من حيث العنوان والمؤلف ومتى تم جمعها وكيف يمكن الوصول إليها ونسخة إصدارها ومستوى حساسيتها. ملاحظة: تستخدم الأمم المتحدة ثلاثة مستويات (سري للغاية، وسري، وعلني¹³)
- تأكيد من أن البيانات آمنة ومؤمنة من التهديدات المادية مثل الحرائق أو الماء أو التعرض للضوء أو السرقة
- كن واضحاً بشأن من يمكنه الوصول إلى البيانات

هناك مجموعة واسعة من أنظمة التخزين الرقمية. وفي حال استخدامك أي منها، تأكيد من حماية المعلومات الحساسة عن طريق تشفير البيانات (بأن تجعلها غير قابلة للقراءة من قبل أي شخص آخر غير من لديهم حق الوصول المشروع إليها). يمكن لأحد موظفي تكنولوجيا المعلومات والكمبيوتر (ICT) المساعدة في هذا الأمر، وتتوفر معلومات عبر الإنترن特 وفي المربع النصي التالي.

كيفية تشفير البيانات

حماية السرية وتشفير البيانات <https://www.dummies.com/computers/computer-networking/using-a-network/protecting-confidentiality-and-encrypting-data-on-a-home-network>

كيفية تشفير ملف (في نظام تشغيل 10 (Microsoft Windows us/help/4026312/windows-10-how-to-encrypt-a-file

¹² APF (2020), *Monitoring, Evaluating, Accountability and Learning: A Guide for NHRIs* (عام 2020)، منتدى APF (منتدى APF (2020)، الرصد والتقييم والمساءلة والتعلم: دليل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان)، [https://www.asiapanificforum.net/resources/monitoring-evaluation-accountability-and-learning-guide_-/national-human-rights-institutions](https://www.asiапacificforum.net/resources/monitoring-evaluation-accountability-and-learning-guide_-/national-human-rights-institutions)

¹³ قسم إدارة المحفوظات والسجلات في الأمم المتحدة، إرشادات إدارة UN Records and Information Management Guidance، (السجلات والمعلومات للأمانة العامة للأمم المتحدة)، https://archives.un.org/sites/archives.un.org/files/7-guidance_secure_records.pdf

قاعدة النسخ الاحتياطي الشائعة للحماية من فقدان البيانات، والتي تصلح لكل من النسخ المطبوعة والمواد الرقمية، وهي ¹⁴ قاعدة 1-2-3:

- 3 تأكّد من امتلاكك 3 نسخ على الأقل من أي شيء مهم
- 2 يتم تخزينها على جهازين مختلفين على الأقل من الوسائط/أجهزة التخزين/الأنظمة السحابية
- 1 وجود نسخة واحدة على الأقل في موقع جغرافي مختلف عن موقعك الجغرافي الحالي.

ملاحظة: بخلاف الاستعانة بجهاز متصل بالإنترنت للبيانات الرقمية، من المفید أن يكون لديك خزانة ملفات قابلة للقفل ومقاومة للحرائق وألات قطع المعادن (المعلومات التي قد تكون حساسة ولكنها لم تعد مطلوبة). قد تقوم المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك أيضاً بترتيب نظام سري لتسلّم المواد والتخلص منها.

¹⁴ مدونة NAVIKO (نوفمبر 2017) ، قاعدة 3-2-1 للنسخ الاحتياطي - استراتيجية فعالة لحماية البيانات، <https://www.nakivo.com/blog/3-2-1-backup-rule-efficient-data-protection-strategy>

المرحلة 3:

تحليل نتائج التدقيق الجندي الحاص بك



لقد انتهت بحلول الآن من جمع المعلومات الخاصة بالتدقيق في المساواة بين الجنسين باستخدام ثلاثة طرق لجمع البيانات: مراجعة الوثائق، والمسح على مستوى المؤسسة، ومجموعات النقاش المركز. كما قد سجلت النتائج من كل نشاط وخرزتها بشكل آمن ومؤمن.

تتمثل المرحلة التالية في تحليل البيانات لمعرفة ما تخبر به بشأن مدى تكامل المساواة بين الجنسين في أنظمة وعمليات المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك.

سيلقي القسم 3.1 نظرة عامة على عملية تحليل البيانات، ثم يرشدك إلى كيفية فهم البيانات التي جمعتها.

للحصول على معلومات أكثر شمولاً بشأن كيفية تحليل البيانات، يمكنك الاطلاع على المصادرين الموجودين في المربع النصي التالي.

كيفية تحليل البيانات

القواعد الإرشادية ل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان: Monitoring Evaluation Accountability and Learning

منتدى APF (عام 2020)، <https://www.asiapacificforum.net/resources/monitoring-evaluation-accountability-and-learning-guide-national-human-rights-institutions>

3.1: عملية تحليل البيانات - نظرة عامة

يمكن تحليل معظم البيانات من خلال عملية مكونة من خمس خطوات، كما هو موضح في الشكل 25:

الشكل 25: الخطوات الخمس لإجراء تحليل البيانات



الخطوة 1: مراجعة البيانات

أول نظرة على البيانات التي جمعتها للأغراض التالية:

- إعادة التعرف عليها
- التأكد من إحالتها مرجعياً بشكل صحيح من حيث مصدرها ووقت جمعها وسياق وقت جمعها.

الخطوة 2: أعد الاطلاع على عرض التدقيق في المساواة بين الجنسين والأسئلة

أعد الاطلاع على سبب إجرائك التدقيق في المساواة بين الجنسين-بما في ذلك مدخلاتك وأنشطتك ومخرجاتك ونتائجك (الأداة 3)

بالإضافة إلى مجالات وأسئلة التدقيق (الأداة 4)-وفكر فيما يلي:

- هل ستلبي البيانات التي جمعتها هذه المدخلات/الأنشطة/المخرجات/النتائج وتجيب عن أسئلة التدقيق الخاصة بك؟
- إذا لم يكن الأمر كذلك، فهل تحتاج إلى جمع المزيد من المعلومات، أو ربما مراجعة وثائق إضافية، أو طلب معدل من المسترجع مرتفع في ردود المسح الخاص بك أو عقد المزيد من مجموعات النقاش المركز؟

الخطوة 3: تقرير طريقة التحليل

ما هي الطريقة/الطرق التي تعتقد أنها ستكون الأنسب لفهم البيانات التي جمعتها؟ تقدم الأقسام التالية طرق تحليل لطرق التدقيق الثلاثة التي استخدمتها.

الخطوة 4: تنفيذ التحليل

بمجرد اتخاذ قرار بشأن الطريقة، يمكنك إجراء تحليل لما يلي:

- البيانات الكمية (عادة ما تتضمن إجراء الحسابات وإنشاء الرسوم البيانية)
- البيانات النوعية (عادة ما تتضمن تنظيم المعلومات المكتوبة في موضوعات)

الخطوة 5: تفسير النتائج

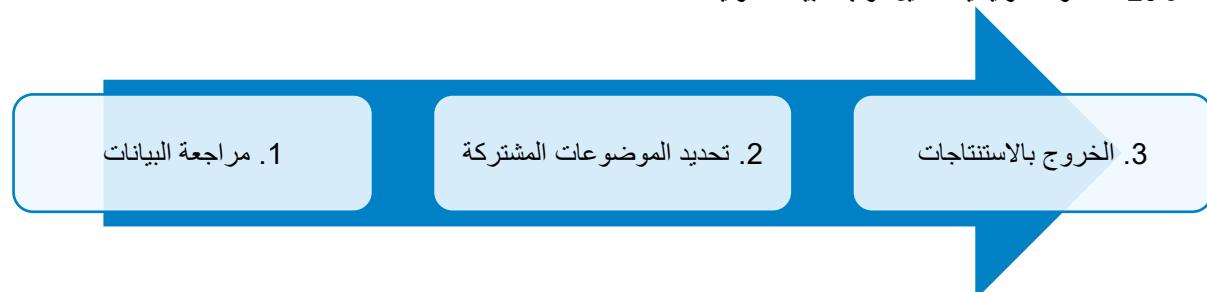
بالنسبة للخطوة الأخيرة، ستحتاج إلى التفكير في تحليل البيانات، والعثور على إجابات لأسئلتك.

سيوفر لك هذا المعلومات التي تحتاجها لاستخلاص استنتاجات حول مدى دمج وتكامل المساواة بين الجنسين في أنظمة وعمليات المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك ولتقديم توصيات لتوجيه عملية صنع القرار في المستقبل.

3.2 تحليل بيانات مراجعة الوثائق

يرجح لمراجعة الوثائق أنه نتج عنها بيانات نوعية (معلومات وصفية يتم تمثيلها عادةً بالكلمات). لتحليل البيانات النوعية، يجب أن تكتشف الموضوعات أو الفئات المشتركة.

الشكل 26: الخطوات الرئيسية لتحليل مراجعة بيانات الوثيقة



الخطوة 1: مراجعة البيانات

ألق نظرة على البيانات التي جمعتها للأغراض التالية:

- إعادة التعرف عليها
- التأكد من إحالتها مرجعياً بشكل صحيح من حيث مصدرها ووقت جمعها وسياق وقت جمعها.

الخطوة 2: تحديد الموضوعات المشتركة

تم تسجيل نتائج مراجعة الوثائق في قالب مراجعة الوثائق (الأداة 7). راجع هذه النتائج لتحديد موضوعاتك إما يدوياً أو باستخدام برنامج تحليل البيانات النوعية بمساعدة الكمبيوتر (CAQDAS). يمكن استخدام أدوات التحليل والملحوظات في الهوامش والملحوظات الاصقة لوضع علامات على وثائق البيانات. يعطي الشكل 27 مثلاً على كيفية استخلاص الموضوعات من النتائج باستخدام أداة التحليل عبر الإنترنت.

في حين أن هذا يمكن القيام به من قبل أعضاء فرديين في فريق التدقيق في المساواة بين الجنسين، فمن الأفضل عقد ورشة العمل كمجموعة.

بعض النصائح لإنشاء موضوعات من البيانات النوعية:

- استعن بعدة أشخاص لتحديد الموضوعات ومقارنـة تفكيرك للحصول على تفسير أكثر دقة
- ادـع من قدمـوا البيانات ليشارـكوا في التحلـيل من خـلال التـفكير فيها والـخروج بمـوضوعـاتـهم وأنـماطـهم وعـلاقـاتـهم
- تحـتوي بـعـض طـرق جـمـع الـبيانـات عـلـى تـحلـيلـ المـشارـكـين كـجزـء مـن العمـلـية (التـصـمـيمـ المشـترـكـ، والـحـوارـ التـداـوليـ، وـمـنـتـديـاتـ المـجـمـعـ)
- تـثـلـيـثـ المـواـضـيـعـ مـن خـلالـ مـقـارـنـةـ النـتـائـجـ مـع طـرقـ جـمـعـ الـبيانـاتـ الأـخـرـىـ بـشـأنـ الـمـسـأـلـةـ نـفـسـهـاـ، بـمـاـ فـيـ ذـلـكـ الـمـصـادـرـ الثـانـوـيـةـ، وـمـنـ خـلالـ التـفـكـيرـ فـيـ أـوـجـهـ التـشـابـهـ وـالـخـلـافـ
- التـحـقـقـ مـنـ وـجـودـ تـفـسـيرـاتـ بـيـلـيـةـ مـنـ خـلالـ التـفـكـيرـ فـيـ كـيـفـيـةـ التـوـصـلـ إـلـىـ الـاسـتـنـتـاجـ وـمـاـ إـذـاـ كـانـ مـنـ الـمـمـكـنـ اـسـتـبـعـادـ التـفـسـيرـاتـ الـبـدـيـلـةـ
- اـبـحـثـ عـنـ الـمـعـلـومـاتـ الـمـفـقـوـدـةـ مـنـ خـلالـ التـفـكـيرـ فـيـ جـوـانـبـ الـمـسـكـلـةـ الـتـيـ لـمـ يـذـكـرـ هـاـ الـمـشـارـكـونـ وـالـتـيـ رـبـماـ كـنـتـ تـنـوـعـهـاـ

(يمكن العثور على مزيد من المعلومات بشأن تحليل البيانات الكمية في القسم 3.3 تالياً)

الخطوه 3: الخروج بالاستنتاجات

بمجرد تحديد المواضيع الخاصة بك، فقد حان الوقت لمناقشته ما تعنيه، والخروج باستنتاجاتك. راجع استنتاجاتك مع الآخرين في فريق التدقيق في حالة تفويت أي شيء.

ومن المهم عدم تعميم الاستنتاجات التي تأتي من البيانات النوعية. على الرغم من أهمية مراجعة جميع المعلومات، إلا أنها قد لا تكون صحيحة أو مرتبطة بالنسبة لجميع المواقف. عند التوصل إلى استنتاجات من البيانات النوعية، قم بتضمين مصدر البيانات وأي معلومات أخرى بشأن سياقها ومن شأنها أن تكون مفيدة.

مثال

استنتاج غير دقيق: "لا يوجد التزام كافٍ بتفعيل أولويات الجندر"

استنتاج دقيق: "المعلومات التي تم جمعها من الخطة الإستراتيجية 2021-2026 والخطة التشغيلية والميزانية لعام 2021 تظهر عدم وجود قسم أو شخص أو ميزانية معينة. وقد يعني هذا عدم وجود التزام كافٍ بتفعيل الأولويات للجندر".

سيؤدي تثليث نتائجك إلى تعزيز استنتاجاتك. يمكنك في هذا المثال تضمين سؤال في المسح أو مجموعة النقاش المركز الخاصة بك بشأن كيفية تلبية المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان لأولوياتها الإستراتيجية المتعلقة بالجender.

(يمكن العثور على ملاحظة بشأن تثليث البيانات في القسم 3.5 تالياً)

الشكل 27: مثال على التحليل النوعي لمراجعة الوثائق

تحليل الموضوعات الرئيسية	النتائج (من الشكل 16) س 2. هل هناك أي ثغرات أو أسئلة تنشأ من التوثيق؟	أسئلة التدقيق	مجال التدقيق
<p>ونها لـ [قائمة الوثائق]:</p> <p>1. يبيو الجندر واضحًا كأولوية ل المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان على المستويات الإستراتيجية ومستويات صنع القرار وفي مسارات العمل (الأخضر).</p> <p>2. لا يوجد هناك التزام كافٍ بتفعيل أولويات الجندر، على سبيل المثال. عدم وجود قسم/شخص أو ميزانية معينة (رمادي).</p> <p>3. هناك نقص في التوازن بين الجنسين على مستويات المفوض/القيادة العليا (الأزرق).</p> <p>4. الرصد والتقييم والإبلاغ عن التقدم المحرز: في حين يتم الإبلاغ عن الأنشطة المتعلقة بالجندر، لا يتم تصنيف البيانات حسب الجندر ولا يتم الإبلاغ عنها عبر أقسام/محافظة المنظمة (أصفر).</p> <p>(ملاحظة: قد تكون بعض هذه المواضيع ذات صلة أيضًا بمحالات التدقيق الأربع الأخرى)</p>	<p>خطة استراتيجية 2026-2021</p> <p>واحدة من كل ستة مفوضين هي من الإناث (16%)</p> <p>ليس هناك دليل على وجود ميزانية مخصصة للأولويات الجندرية</p> <p>الخطة التشغيلية وموازنة 2021</p> <p>الرئيس التنفيذي ذكر. انتان من ثمانية من كبار القادة هما من الإناث (25%)</p> <p>لا يوجد هناك قسم /محفظة متخصصة ترتكز على المساواة بين الجنسين</p> <p>لا يبيو أن هناك ميزانية مخصصة لمسار العمل المتعلقة بالأنشطة المتعلقة بالجندر</p> <p>لا يوجد هناك دليل على المؤشرات المتعلقة بالجندر لقياس تحسن عمل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان</p> <p>التقرير السنوي 2020</p> <p>البيانات غير مصنفة حسب الجندر</p> <p>لم يتم الإبلاغ عن تأثير عمل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان على الجندر في جميع المجالات الوظيفية ومحفظة</p>	<p>خطة استراتيجية 2026-2021</p> <p>اللغة والأسلوب والصور شاملة للجندر</p> <p>المساواة بين الجنسين مشمولة كأولوية استراتيجية</p> <p>هناك محفظة مخصصة لقضايا الجندر مستوى المفوض/أمين المظالم</p> <p>الخطة التشغيلية وموازنة 2021</p> <p>اللغة والأسلوب والصور شاملة للجندر</p> <p>يوجد هناك مسار عمل للأنشطة الجندرية</p> <p>التقرير السنوي 2020</p> <p>اللغة والأسلوب والصور شاملة للجندر</p> <p>الإبلاغ عن نتائج مسار عمل الجندر</p>	<p>إلى أي مدى تقوم المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان بما يلي:</p> <p>1.1 دمج المنظور الجندر في البيانات الاستراتيجية وعمليات صنع القرار؟</p> <p>1.2 استراتيجيات تعليم مراعاة المنظور الجندر والأولويات والممارسات في جميع المجالات الوظيفية ومجالات المجموعة؟</p> <p>1.3 التوازن الجندي التمثيلي على مستوى القيادة العليا؟</p> <p>1.4 تعزيز وتوظيف المساواة بين الجنسين بشكل استباقي في المناصب القيادية العليا؟</p> <p>1.5 تحديد المسؤولية القيادية لملف المساواة بين الجندر؟</p> <p>1.6 هل لديك قسم أو وحدة أو برنامج عمل مخصص يركز على المساواة بين الجندر؟</p> <p>1.7 هل تلتزم بضمان دمج المساواة بين الجنسين في الخطط التشغيلية؟</p> <p>1.8 إدراج أحكام تتعلق بالمساواة بين الجنسين على جميع مستويات عملية الميزانية؟</p>
			<p>الوثائق</p> <p>1</p> <p>هيكل المؤسسات حقوق الإنسان وصنع القرار</p>

تحليل الموضوعات الرئيسية	النتائج (من الشكل 16)		أسئلة التدقيق	مجال التدقيق	الوثائق
	س 2 هل هناك أي ثغرات أو أسئلة تنشأ من التوثيق؟	س 1: ما هي المعلومات التي توفرها الوثيقة حول كيفية تعزيز المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان للمساواة بين الجنسين؟			
	من الأداة 7	من الأداة 7	من الأداة 4	من الأداة 4	من الأداة 1
	من الأداة 7	من الأداة 7	من الأداة 4	من الأداة 4	من الأداة 2
	من الأداة 7	من الأداة 7	من الأداة 4	من الأداة 4	من الأداة 3
	من الأداة 7	من الأداة 7	من الأداة 4	من الأداة 4	من الأداة 4
	من الأداة 7	من الأداة 7	من الأداة 4	من الأداة 4	من الأداة 5

3.3 تحليل بيانات المسح

ستؤدي المسوحات إلى الحصول على بيانات نوعية (معلومات وصفية عادة في شكل كلمات) وبيانات كمية (يتم تسجيلها بالأرقام). تعتمد أعداد المسوحات المطلوب تحليلها على حجم المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك ومعدل المسترجع (الشكل 21). إذا كنت قد استخدمت برنامجاً ل المسح الخاص بك- مثل Google Forms أو Survey Monkey- يمكنه إجراء جزء كبير من عمليات التجميع نيابةً عنك، لا سيما البيانات الكمية.

فيما يلي الخطوات الرئيسية لتحليل البيانات الكمية في الشكل 28: تنظيف البيانات، وإجراء الحسابات، وتحديد الاتجاهات، والخروج بالنتائج. ستجد المزيد من المعلومات بشأن هذا الأمر في *How do I use data? دليل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان*¹⁵.

الشكل 28: خطوات رئيسية لتحليل بيانات المسح الخاصة بك



الخطوة 1: مراجعة البيانات وتنظيمها

ألق نظرة على البيانات التي جمعتها للأغراض التالية:

- إعادة التعرف عليها
- التأكد من إحالتها مرجعياً بشكل صحيح من حيث مصدرها ووقت جمعها وسياق وقت جمعها.

"نظف" البيانات من خلال إيجاد وإزالة أي تناقضات بحيث تكون الاستنتاجات المستخلصة موثوقة.

مثال

لم يتم ملء نموذج المسح بشكل صحيح وقد يؤدي إلى تشويه نتائجك. إذا كان الأمر كذلك، أخرجه من المسوحات التي ستخضع للتحليل.

الخطوة 2: إجراء الحسابات من البيانات الكمية

إن إجراء حسابات بسيطة يمكن أن يوفر بعض الأفكار القوية بشأن البيانات المجمعة وفهم ما تقوله بشأن موضوع أو مسألة ما. والشكل 29 فيه مثال على الأمر.

الشكل 29: مثال على تحليلات بيانات المسح الكمي

طوال الوقت	معظم الوقت	بعض الوقت	على الإطلاق	تقوم المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك بشمل المنظور الجندي في عمليتها لصنع القرار
5	16	24	12	

¹⁵ فريق موارد الحقوق الإقليمية، مجتمع المحيط الهادئ (2020).

ومن خلال قسمة كل رقم على إجمالي المسوحات التي تم استرجاعها (57)، تحصل على النتيجة التالية. ويوضح هذا أن غالبية المجيبين (63%) يعتقدون أن المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك لا تدرج المنظور الجندي في عملية صنع القرار إلا في بعض الأحيان، أو لا تدرجه على الإطلاق.

طوال الوقت	معظم الوقت	بعض الوقت	على الإطلاق	تقوم المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك بشمل المنظور الجندي في عملية صنع القرار
%9	%28	%42	%21	

الخطوة 3: رسم المواقع من البيانات النوعية

قواعد الإرشادية لاستخلاص الموضوعات من البيانات النوعية في الشكل 27 السابق.

الخطوة 4: استخلاص الاستنتاجات من البيانات الكمية

حدد ما إذا كانت النتائج ذات مصداقية عن طريق اختبار الدلالة الإحصائية.

مثال 1

لديك 96 موظفاً ومفوضاً/أمين مظالم في المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك. ونظرًا لأنك تلقيت 57 من المسوحات، فإن العدل المسترجع الخاص بك هو 59.4%， ما سيعطيك نتيجة موثوقة (الشكل 21). يمكنك تثبيت هذه النتيجة بالمقارنة مع نتائج مراجعة الوثائق ومجموعات النقاش المركز بمستوى مرتفع نسبياً من القمة في أن النتيجة ذات دلالة إحصائية.

مثال 2

لديك 240 موظفاً ومفوضاً/أمين مظالم في المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك. ونظرًا لأنك تلقيت 57 من المسوحات فإن العدل المسترجع الخاص بك هو 23.7%. وهذا ليس معدل مسترجع مقبول (الشكل 21). ومن ثم فإن النتيجة ليست ذات دلالة إحصائية ولا يمكن الوثوق بهذه النتيجة.

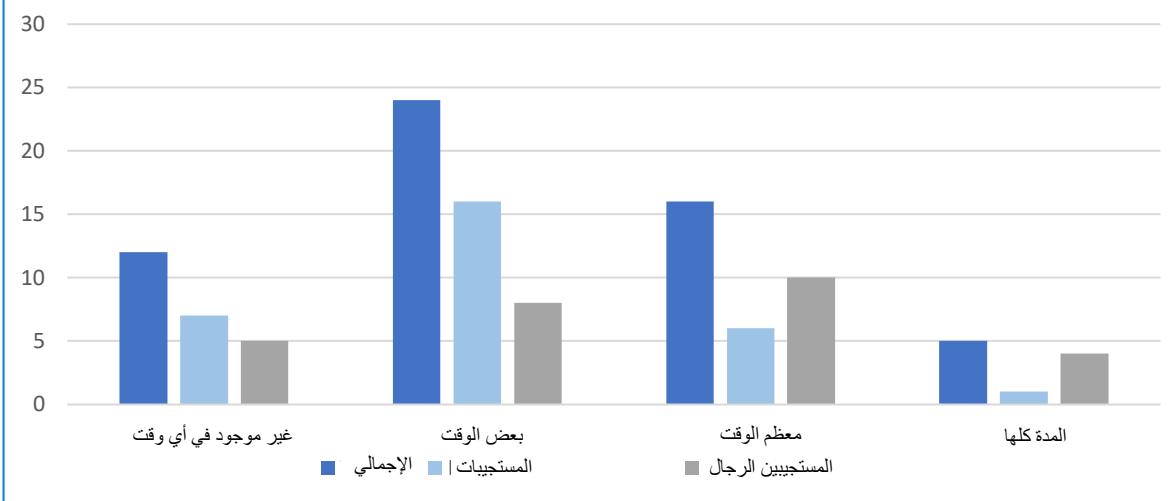
يمكنك تحليل هذه البيانات بشكل أكبر من خلال مقارنة النتائج ببياناتك الديموغرافية المصنفة. يضرب الجدول التالي مثلاً على مقارنة استجابات أعضاء مؤسسة المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان من الإناث والذكور.

بعد برنامج Excel مفيداً لإجراء هذه الحسابات، حيث يمكنك من خلال إنتاج رسوم بيانية توفر فهماً بصرياً لما تخبر به بياناتك.

الشكل 30: مثال لمقارنة استجابات المجيبين من الإناث والذكور

تقوم المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك بشمل المنظور الجندي في عملية صنع القرار				
طوال الوقت	معظم الوقت	بعض الوقت	على الإطلاق	
5	16	24	12	الإجمالي
%8.8	%28.1	%42.1	%21	
1	6	16	7	المستجيبات الإناث
%1.8	%10.5	%28.1	%12.3	
4	10	8	5	المستجيبون الذكور
%7	%17.5	%14	%8.8	

تقوم المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك بشمل المنظور الجندرى في عمليتها لصنع القرار



ومن خلال مقارنة هذه البيانات يمكنك أن ترى ما يلي:

- يعتقد عدد أكبر من الإناث مقارنة بالذكور أن المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك تدرج المنظورات الجندرية في عملية صنع القرار في بعض الأوقات فقط، أو لا تدرجها على الإطلاق.
- يعتقد عدد أكبر من الذكور مقارنة بالإثاث أن المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك تدرج المنظورات الجندرية في عملية صنع القرار في معظم الأوقات أو طوال الوقت.

الخطوة 5: استخلاص الاستنتاجات من البيانات النوعية

القواعد الإرشادية لاستخلاص الاستنتاجات من البيانات النوعية في الشكل 27 السابق.

إذا كنت قد استعنت بالأسئلة المفتوحة في المسح الخاص بك، وهو أمر جيد، فسيكون لديك أيضاً بيانات نوعية تحتاج إلى تحليلها. استخدم نفس الخطوات في الشكل 27 لمراجعة هذه البيانات وتحديد الموضوعات المشتركة والتوصيل إلى استنتاجاتك.

3.4 تحليل بيانات مجموعة النقاش المركز

ستكون مجموعات النقاش المركز الخاصة بك قد أسفرت عن بيانات كمية ونوعية. القواعد الإرشادية لتحليل البيانات الكمية والنوعية والتوصيل إلى استنتاجات منها في القسمين 3.2 و 3.3 السابقين.

البيانات الكمية

ستكون البيانات الكمية التي جمعتها من مجموعات النقاش المركز عبارة عن بيانات ديمografية مصنفة من كل مجموعة نقاش مركز ومحملات عبر جميع المجموعات.

قد تود كذلك إجراء تحليل كمي لتعليقات المشاركيين بشأن ما تحسن المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان فعله لتعزيز المساواة بين الجنسين، ومواضع التحسين لذات المؤسسات في جانب كيفية تعزيز المساواة بين الجنسين (الجلسة 1 من برنامج مجموعة النقاش المركز). سيمتلك هذا جزءاً من الصورة بشأن ما يعتقد المشاركون في مجموعات النقاش المركز أنه الأكثر/الأقل أهمية.

الشكل 31: مثال على تحليل مجموعة النقاش المركز للبيانات الكمية

الأرقام	قضايا من مجموعة النقاش المركز
	ما الذي تحسن المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان تنفيذه في سبيل تعزيز المساواة بين الجنسين؟
31	يتم الإقرار بالمساواة بين الجنسين على مستويات صنع القرار
28	لدى المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان قسم خاص بقضايا الجندر
#	وما الى ذلك
	أين يمكن تحسين المواقع ل المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان في سبيل تعزيز المساواة بين الجنسين؟
36	عدم وجود التوازن بين الجنسين على مستويات القيادة العليا
12	لا توجد هناك ميزانية محددة للعمل في قضايا الجندر
#	وما الى ذلك

البيانات النوعية

تتمثل فائدة العملية التي استعنت بها لمجموعة النقاش المركز في أن كل مجموعة قامت بالفعل بتحليل البيانات النوعية. وقد قامت بجمع المفاهيم الرئيسية والاتفاق عليها (الجلسة 2 من برنامج مجموعة النقاش المركز) وحددت المجالات للتوصية بتعزيز وتحسين عمل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في مجال المساواة بين الجنسين (الجلسة 3 من برنامج مجموعة النقاش المركز).

مهما ذكر في فرز النتائج وتحديد موضوعاتها عبر جميع جلسات مجموعة النقاش المركز.

3.5 إحضار كامل الموضوع

الآن أنت حلت البيانات من مراجعة الوثائق الخاصة بك، والمسح على مستوى المؤسسة ومجموعات النقاش المركز. والآن حان الوقت لتجميع كل ذلك معاً.

إن فائدة وجود ثلاثة مجموعات من البيانات واستخدام أساليب متعددة في تحليل البيانات تعني ما يلي:

- سيكون لدى الأشخاص من جميع أنحاء المؤسسة-وربما من خارجها-الفرصة للتغيير عن آرائهم، وهو ما يشجع على ملكية نتائج التدقيق
 - يتم إثراء البيانات من خلال وجهات نظر متعددة
 - يتسنى لك إجراء إحالة ترافيقية لنتائجك من كل طريقة مستخدمة، مما يعزز بياناتك ويرسم لك صورة أكمل عن مدى فهم المساواة بين الجنسين والعمل بها في المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك.
- يطلق على استخدام مصادر متعددة للبيانات وأساليب متعددة لتحليل البيانات اسم **تثليث البيانات**.

تثليث البيانات

تخيل لو كان أربعة أشخاص يجمعون معلومات بشأن جبل. ونظر أحدهم إلى الوجه الشمالي، وواحد إلى الوجه الشرقي، وواحد إلى الوجه الجنوبي، وواحد إلى الوجه الغربي. ستجد أنه على الرغم من أنه نفس الجبل، إلا أن المنظور الذي يراه كل شخص سيكون مختلفاً. إذا تمأخذ منظور شخص واحد فقط في الاعتبار، فلن تحصل على فهم دقيق للجبل. ومن خلال فرز جميع وجهات النظر الأربع (تثليث البيانات من جميع وجهات النظر الأربع)، تصبح المعلومات بشأن الجبل أكثر اكتمالاً ودقة.

تضمين البيانات الديموغرافية المصنفة في النتائج

إلى جانب مراجعة التحليل والاستنتاجات والتوصيات، فإن البيانات الديموغرافية التي جمعتها-مثل الجندر، والدور في المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان ومستويات/نطاقات الرواتب والمكتب الإقليمي أو المركزي والانتماء العرقي والعمر والإعاقة وما إلى ذلك-ستضيف إلى فهمك وتثري سياق النتائج الخاصة بك.

سوف تتعرف على المجموعات المهمة لسيفك.

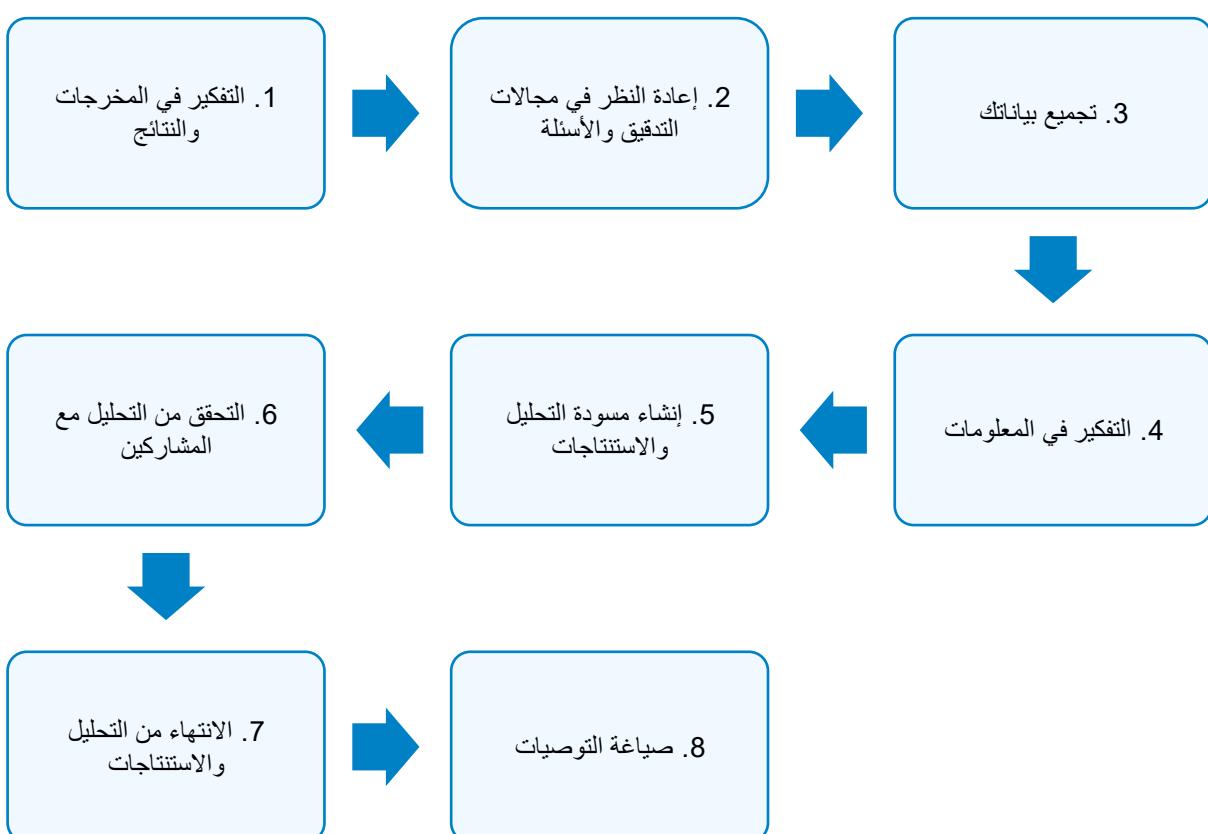
تذكر: المعلومات المجمعة من مكتب إقليمي لا يوجد به مركز تنسيق لقضايا الجندر قد تختلف عن المعلومات المجمعة من مكتب مركزي حيث يوجد مركز تنسيق وبرنامج بقضايا الجندر.

اجتمع كفريق تدقيق في المساواة بين الجنسين واعقد ورشة عمل للخطوات الثمانية التالية

قد تجد الأداة 11 مفيدة في هذه المهمة، حيث إنها تحتوي على مجموعة أساسية من الأعمدة، ولكن استخدام برنامج Excel سيسمح لك بإنشاء المزيد من الأعمدة/الصفوف وإنشاء تحليل أكثر تعقيداً. يعد برنامج Excel خياراً جيداً للتحليل، إلا إذا كان لديك برمج خاصية أخرى متحدة، وأشخاص لديهم الخبرة الفنية لاستخدامها.

ملحوظة: تحتوي الأداة على مجال "النتائج العامة" (تلك التي تعتقد أنها مهمة وتحتاج إلى الإسهام بها في نتيجة التدقيق، ولكنها قد لا تتناسب مع مجالات التدقيق الخمسة الخاصة بك).

الشكل 32: خطوات لجمع تحليلك



الخطوة 1: فكر في النتائج التي حدتها في الأداة 3 ثم فكر في كيفية استيفاء البيانات التي جمعتها لهذه النتائج.

الشكل 33: مثال على النتائج في المرحلة 1 – التخطيط لتدقيق الجندر

نتيجة لتدقيق الجندر:	النتيجة / النتائج
<ul style="list-style-type: none">تم تعزيز قدرة والتزام المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان على تطبيق المنظور الجندر في ثقافتها الداخلية وسياساتها ومارستها وفي أنشطتها الخارجية،يواافق كبار القادة على تنفيذ إستراتيجية موجهة لتعزيز مراعاة المنظور الجندر عبر المؤسسة الوطنية حقوق الإنسان.	ما هي التغييرات التي تستهدفها من خلال التدقيق في المساواة بين الجنسين؟

الخطوة 2: اطلع مرة أخرى على مجالات التدقيق والأسئلة الخاصة بك في الأداة 4 حيث إتحلياك النهائي سوف يسترشد بهذه المجالات والأسئلة.

الخطوة 3: جمع البيانات التي تم تحليلها (الكمية والنوعية) من كل طريقة في المجال ذي الصلة.

الخطوة 4: فكر في هذه المعلومات للتعرف ما تخبر به باستخدام الإرشادات والأدوات الموجودة في المرحلة 3 السابقة.

الخطوة 5: أعد المسودة النهائية للتحليل والاستنتاجات من خلال تجميع كل المعلومات التي جمعتها وفرزتها وحلتها.

الخطوة 6: تحقق من تحليلك مع أصحاب المصلحة الرئيسيين حسب الاقتضاء. قد يكون أصحاب المصلحة لديك هم المساهمون بالمعلومات وأو الموظفين الداخليين المختارين وأو الأشخاص الخارجيين المختارين.

هذه خطوة مهمة جدًا في هذه العملية. على الرغم من أنك قد وافقت بالفعل على النتائج من كل مجموعة نقاش مركز، إلا أنه لن يكون أحد قد اطلع بعد على مسودة نتائج التدقيق الإجمالية. وهذا ليس الوقت المناسب لإعادة النظر في أي نقاط جديدة، بل التأكد من أنك قد فهمت معنى المساهمات والغرض منها بشكل صحيح. يعد التحقق مع أصحاب المصلحة الرئيسيين مفيًدا أيضًا في إبقاء الأشخاص على اطلاع بأخر المستجدات. وهذا يحافظ على اهتمامهم وملكيتهم لتدقيق.

الخطوة 7: ضع اللمسات النهائية على تحليلك واستنتاجاتك بعد تعليقات أصحاب المصلحة.

الخطوة 8: صياغة التوصيات والتفكير في نتائج التحليل النهائي. هل يكشف عن مسودة توصيات حول ما يمكن أن تفعله المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان لتعزيز ما تُحسنه ومعالجة بعض التحديات والفجوات التي قد تواجهها؟

في هذه المرحلة، لا تحتاج إلى إنهاء التوصيات (كما يحدث في المرحلة 4) بل التأكد من ملاحظة المجالات الرئيسية التي تتناولها.

الأداة 12: إحضار التحاليل معاً من مراجعة الوثيقة والمسح الواسع على مستوى المنظمة ومجموعات النقاش المركّز

مجال التدقيق	أسئلة التدقيق	التحليل	ما الخلاصة هنا / الاستنتاجات؟	توصيات محتملة؟
من الأداة 4	من الأداة 4	من تحليل مراجعة الوثائق والمسح ومجموعات النقاش المركّز		
من الأداة 4	من الأداة 4	من تحليل مراجعة الوثائق والمسح ومجموعات النقاش المركّز		
من الأداة 4	من الأداة 4	من تحليل مراجعة الوثائق والمسح ومجموعات النقاش المركّز		
من الأداة 4	من الأداة 4	من تحليل مراجعة الوثائق والمسح ومجموعات النقاش المركّز		
من الأداة 4	من الأداة 4	من تحليل مراجعة الوثائق والمسح ومجموعات النقاش المركّز		
النتائج العامة				

المرحلة 4: الإبلاغ عن التدقيق في المساواة بين الجنسين والتوصية باتخاذ إجراءات

4

التقرير عن التدقيق الخاص بك

- القواعد الإرشادية لـ الإبلاغ عن النتائج الخاصة بك
- ما يجب تضمينه في تقريرك



4.1 المبادئ الإرشادية للإبلاغ عن النتائج الخاصة بك¹⁶

ومن أجل الحفاظ على الرسم والتزام بإستراتيجية تعليم مراعاة المنظور الجندي في المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك، من المهم النظر في مسودة النتائج والإبلاغ بها في أقرب وقت ممكن بعد المراجعة.

سيكون قد تم جمع الكثير من المعلومات أثناء عملية التدقيق وقد يستغرق إعداد التقرير النهائي بعض الوقت. ومع ذلك، وخاصة إذا تم فرز المعلومات وتحديد موضوعاتها أثناء التدقيق، فسيتمكن فريق التدقيق في المساواة بين الجنسين من إعداد مسودة ملخص تتضمن ما يلي:

- النتائج الرئيسية بشأن ما تقوم به المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان بشكل جيد لتعزيز المساواة بين الجنسين وأين يمكن للمؤسسة تحسين كيفية تعزيز المساواة بين الجنسين، بالإضافة إلى
- صياغة التوصيات.

ينبغي لفريق التدقيق مناقشة مسودة الملخص مع القائد/ القادة الكبار في المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان لتمكين مناقشة نتائج التدقيق والإستراتيجيات والإجراءات المقترنة. يعد القبول على المستوى الأعلى أمراً أساسياً للتقدم الناجح في المراحل التالية.

يمكن أن تتضمن هذه المناقشة أيضاً تحديد كيفية وتوقيت إرسال مسودة الملخص إلى الفرق/المجموعات ذات الصلة داخل المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان، وخاصة الذين شاركوا في التدقيق. وستسهم هذه المناقشات في إعداد التقرير النهائي وتنفيذه.

ينبغي أن يعد فريق التدقيق في المساواة بين الجنسين التقرير النهائي في أقرب وقت ممكن بعد مسودة التقرير. وهذا هو أساس الخطوة التالية في إستراتيجية تعليم مراعاة المنظور الجندي في المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان. بمجرد الانتهاء من ذلك، من المهم نشر نتائج التقرير وتوصياته عبر المؤسسة وتسهيل فرص مناقشة الآثار المترتبة على التقرير.

في حين أنه سيكون لديك عمليات وأنماط لإعداد التقارير في المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك، فدونك قائمة مرجعية لكتابه تقرير جيد.

¹⁶ من مورد الرصد والتقييم والمساءلة والتعلم (MEAL)... سوف يحيل إلى - أدخل المرجع

كيف تكتب تقريراً جيداً	
تأكد من اكتمال تقريرك ونشره في الوقت المحدد.	✓
اكتب بلغة واضحة وموজة وترجم التقرير إلى اللغات المحلية إذا لزم الأمر.	✓
كن متسقاً في استخدامك للمصطلحات والتعريفات.	✓
في حين أنه من المفيد الإبلاغ عن المخرجات، إلا أن تركيز التقرير يجب أن ينصب على النتائج.	✓
استخدم الأدلة لتوضيح كيف ساهم نشاطك في النتيجة/النتائج.	✓
استخدم الأشكال وجداول الموجز والخرائط والصور الفوتوغرافية والرسوم البيانية عندما تكون المعلومات معقدة.	✓
أبرز النقاط الرئيسية.	✓
تأكد من إحالة المواد التي استخدمتها، سواء كانت أساسية أو ثانوية.	✓
قم بتضمين جدول محتويات للتقارير الأطول.	✓
اتبع نهج "لا مفاجآت" وناقش النتائج وجهاً لوجه مع الموظفين أو المشاركين أو أصحاب المصلحة، واسمح لهم بتقديم تعليقات.	✓

4.2 ما يجب تضمينه في تقريرك

طوال عملية تحليل بياناتك وصياغة التوصيات، ستكون قد استخدمت إستراتيجية الاتصالات الخاصة بك (الأداة 5) للإبلاغ عن النتائج المؤقتة والتحقق منها في جميع أنحاء المؤسسة وأصحاب المصلحة الرئيسيين.

كما هو موضح في إستراتيجية الاتصالات الخاصة بك، من المهم كذلك إبقاء فريق القيادة العليا لديك مطلعاً على جميع مراحل التدقيق. سيسنترن إعداد تقرير التدقيق النهائي بعض الوقت، لذا تأكد من إعداد تقرير لقيادةك العليا في أقرب وقت ممكن بعد الانتهاء من التحليل النهائي الذي يتضمن ملخصاً للنتائج ومسودة التوصيات المقترحة (الأداة 13).

سوف تكون قادرًا في المعتاد على مقابلة كبار القادة للمناقشة. من المهم بشكل خاص أن تناح للقيادة العليا ل المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الخاصة بك فرصة لمناقشة التوصيات وتحسينها والاتفاق عليها قبل نشرها بشكل أكبر.

كتابة التوصيات

يشير مكتب العمل الدولي إلى المبادئ التوجيهية التالية لكتابية توصيات التدقيق. ينبغي للتوصيات أن تستوفي ما يلي لضمان جودة التقرير:

- أن تكون مرقمة ومحدودة
- أن يتم صياغتها بطريقة واضحة وموgrave;
- تكون ذات صلة ومفيدة
- أن تكون مدعومة بالأدلة وتتبع النتائج بشكل منطقي
- لا تكون عامة جدًا، بل محددة للبرنامج الذي تم تقييمه
- تحدد من هو المطلوب للتصرف
- تحدد الإجراء المطلوب لمعالجة الموقف الذي يحتاج إلى تحسين
- تميز بين أولوية أهمية التوصيات الفردية (عالية، منخفضة، متوسطة)
- تحدد الإطار الزمني الموصى به للمتابعة
- تقر بما إذا كانت هناك آثار على الموارد

منظمة العمل الدولية (2012) دليل لمسري التدقيق في النوع الاجتماعي: منهجية منظمة العمل الدولية التشاركتية للتدقيق في مراعاة النوع الاجتماعي) الطبعة الثانية. متاح على https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/darenorts/-/aender/documents/publication/wcms_187411_nodf (صفحة 103)

الأداة 14: مسودة نموذج تقرير للمناقشة مع كبار القادة

1	ملخص خلفية ما فعلته وأسبابه، بما في ذلك النتائج التي سعى إليها
2	الطرق المستخدمة في جمع البيانات
3	ملخص النتائج شاملًا مستويات المشاركة بشأن ما تقوم به المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان بشكل جيد لتعزيز المساواة بين الجنسين وأين يمكن للمؤسسة تحسين كيفية تعزيز المساواة بين الجنسين
4	صياغة التوصيات

بمجرد أن تناح لكبار القادة الفرصة لمراجعة النتائج والتوصيات الخاصة بك والتعليق عليها، يتسعى لك إعداد تقرير أكثر شمولاً ورسمية للتدقيق في المساواة بين الجنسين (الأداة 15).

الأداة 15: نموذج تقرير للتوزيع على أوسع نطاق

ملخص تمهيدي يتضمن ملخص النتائج والتوصيات	1
الغرض من التقرير ومحورياته	2
الخلفية بما في ذلك ما فعلته وأسبابه (مع تضمين تحليل النموذج المنطقي)	3
منهجية كيفية الشروع في التدقيق في المساواة بين الجنسين، بما في ذلك:	4
4.1 أصحاب المصلحة الذين تعاملت معهم	4.1
4.2 مجالات التدقيق وأسلحة التدقيق	4.2
4.3 الطرق التي استخدمتها	4.3
4.4 كيفية تحليل البيانات	4.4
4.5 مبادئ حقوق الإنسان والاعتبارات الأخلاقية	4.5
الاستنتاجات والتوصيات تحت كل من مجالات التدقيق الخمسة والتي تذكر ما يلي:	5
• ما الذي تفعله المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان بشكل جيد لتعزيز المساواة بين الجنسين	
• أين يمكن ل المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان التحسين في جانب كيفية تعزيز المساواة الجندرية	
• التوصيات	
الخطوات التالية المقترحة	6
الملاحق التي تتضمن الأدوات التي أكملتها في مجموعة الأدوات هذه	7