



دليل جامعة بورسعيد لمعايير تكافؤ الفرص والمساواة بين الجنسين

إعداد / فريق تكافؤ الفرص وتمكين المرأة

يونيه - ٢٠٢٢

الرسائل الرئيسة للدليل:

- ١- خطة عمل لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جامعة بورسعيد، بغرض تحفيز العمل على تعزيز الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة واستراتيجية مصر ٢٠٣٠.
- ٢- تنفيذ جامعة بورسعيد البرامج وتحقيق الخدمات وتراعي احتياجات الجنسين في إدارتها.
- ٣- قيام جامعة بورسعيد بنهجاً تغييرياً شاملاً يزيل جميع أوجه التمييز بين الجنسين في السياسات والمؤسسات والبرامج والخدمات لتحقيق المساواة بين الجنسين.

مقدمة:

وضع فريق عمل تكافؤ الفرص وتمكين المرأة في جامعة بورسعيد والمعني بوضع "معايير تكافؤ الفرص والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة" في عام ٢٠٢٢ هذه المعايير لتنفيذ سياسة الجامعة بهذا الخصوص، وذلك بالتعاون مع عدد كبير من المؤسسات داخل المجتمع المدني بمحافظة بورسعيد، لتشكيل إطار مساءلة يهدف إلى بناء وتعميم فهم مشترك لقضية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة داخل الجامعة.

وتتضمن المعايير ٦ محاور رئيسة وهي:

- ١- المسؤولية
- ٢- الإدارة بالنتائج
- ٣- الإشراف
- ٤- الموارد البشرية والمالية
- ٥- القدرات
- ٦- التنسيق وإدارة المعرفة والمعلومات

مؤشرات الأداء ونظام التقييم

أولاً: مؤشرات الأداء:

وتشمل ١٥ مؤشراً تبعاً للمحاور الست السابقة وفقاً للتوصيف التالي:

المحور الأول: المسؤولية	
مؤشر الأداء ١	سياسات الجامعة
مؤشر الأداء ٢	إدارة الأداء الوظيفي للموظفين والموظفات من منظور المساواة بين الجنسين داخل الجامعة
المحور الثاني: الإدارة بالنتائج	
مؤشر الأداء ٣	التخطيط الاستراتيجي
مؤشر الأداء ٤	الرصد وإعداد التقارير الدورية
المحور الثالث: الإشراف	
مؤشر الأداء ٥	التقييم
مؤشر الأداء ٦	التدقيق المراعي للمساواة بين الجنسين
مؤشر الأداء ٧	مراجعة البرامج
المحور الرابع: الموارد البشرية والمالية	
مؤشر الأداء ٨	الثقافة المؤسسية
مؤشر الأداء ٩	البنیان المؤسسي والتكافؤ بين الجنسين
مؤشر الأداء ١٠	تتبع الموارد المالية
مؤشر الأداء ١١	تخصيص الموارد المالية
المحور الخامس: القدرات	
مؤشر الأداء ١٢	التقييم
مؤشر الأداء ١٣	التطوير
المحور السادس: التنسيق وإدارة المعرفة والمعلومات	
مؤشر الأداء ١٤	إدارة المعرفة
مؤشر الأداء ١٥	التنسيق

ثانياً: نظام التقييم

يتضمن نظام التقييم لخطة العمل على نطاق الجامعة خمسة مستويات. وتساعد هذه التقييمات الجامعة على إجراء تقييم ذاتي ورفع تقارير حول ما حققته فيما يتعلق بكل مؤشر من المؤشرات. وإضافة إلى ذلك، يتوقع من عملية التقييم أن تساعد في التوعية وتحليل واقع الأداء وتوقعاته للمستقبل، بحيث يكون نظام التقييم أداة لدعم القيادة والتوجيه وتعزيز الاتساق. وفيما يلي المستويات الخمسة لنظام التقييم:

١- يتجاوز المتطلبات

٢- يلبي المتطلبات

٣- يقارب المتطلبات

٤- المتطلب غير متوفر

٥- المتطلب لا ينطبق

وينبغي أن تستهدف كل سياسة من سياسات الجامعة الوصول إلى مستوى "يلبي المتطلبات" كحد أدنى. غير أن هذا المستوى هو نقطة بداية على طريق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الجامعة. ويتوقع من جميع الكليات بالجامعة أن تطمح إلى تحقيق مستوى "يتجاوز المتطلبات".

وفيما يتعلق بتقييم مستوى الأداء على أنه "يقارب المتطلبات"، وفي حال وجود خيار "إما/أو"، ينبغي تسجيل هذا التقييم إذا ما تمت تلبية أحد الخيارات. وإذا لم يلبي أي من الخيارات، ينبغي تقييم الأداء على أنه "غير متوفر".

أما فيما يتعلق بالمستويين "يلبي المتطلبات" و"يتجاوز المتطلبات"، فينبغي استيفاء كافة الخيارات. وفي حال كان المطلوب عنصرين أو أكثر، وتم تقييم عنصر بمستوى "يقارب المتطلبات" وعنصر آخر بمستوى "يتجاوز المتطلبات"، فينبغي تقييم الأداء في مستوى "يقارب المتطلبات".

ويعتمد تقييم الأداء "غير متوفر" عندما يكون مؤشر الأداء مطلوباً وقابلًا للتحقيق، ولا تكون الجامعة قد وصلت إلى مستوى "يقارب المتطلبات". أما التقييم "لا ينطبق" فيسجل عندما لا يكون مؤشر الأداء مطلوباً في مؤسسة من مؤسسات الجامعة أو لا ينطبق على عملها.

وفي نظام رفع التقارير عن خطة العمل، يتوقع من هذه الآلية توفير أساس منطقي واضح لكل تقييم من التقييمات. وعندما يتضمن مؤشر أداء معين عناصر متعددة (مثل الثقافة المؤسسية التي لها سبع مكونات ينبغي الوفاء بها)، يطلب من الجامعة رفع تقرير عن كل مكون.

ثالثاً: خطط العمل لإصلاح مؤشرات الأداء

تتطلب عملية إعداد التقارير حول خطة العمل على نطاق جامعة بورسعيد تقديم خطط عمل إصلاحية لترافق تقييم جميع المؤشرات، على أن تتضمن الجداول الزمنية والموارد والمسؤولية عن إجراءات المتابعة. ولخطط العمل الإصلاحية أهمية بالغة في معالجة الفجوات والتحديات، وينبغي الموافقة عليها من الجامعة. وتوفر خطط العمل الإصلاحية فرصاً للتحسين، بحيث تشير إلى الوفاء بالمتطلبات و/أو تجاوزها في كل مؤشر من المؤشرات، وبذلك تسلط الضوء على المجالات التي يجب التركيز عليها والاستثمار فيها. كما تجدر الإشارة إلى أهمية وضع جداول زمنية للتنفيذ، إضافة إلى توفير الموارد وتحديد مسؤوليات التنفيذ والمتابعة من أجل تحقيق الأهداف المرجوة.

الجدول الزمني: ينبغي أن تكون الجداول الزمنية المتعلقة بتحسين الأداء في كل مؤشر واقعية وتعكس خطط التنفيذ وتواريخ المراجعة المدرجة في سياسات وخطط تحقيق المساواة بين الجنسين و/أو النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في الخطط الاستراتيجية. كما ينبغي الإشارة في خانتي "السنوات" و"الأشهر" إلى عدد السنوات و/أو الأشهر اللازمة لبلوغ المستوى الأعلى التالي للأداء اعتباراً من تاريخ تقديم التقرير. الموارد: يجب على جامعة بورسعيد توفير الموارد اللازمة لتحسين الأداء لكل مؤشر وتوثيق الموارد المطلوبة في خطط عملها. والإشارة إلى الموارد المطلوبة لا تلزم الجامعة بتخصيص الأموال اللازمة في حينها، بل تقدم دليلاً لتقدير الموارد المطلوبة ضمن نطاقها. وينبغي على الجامعة أن تقدر التكاليف المتعلقة بتنفيذ مؤشرات أداء خطة العمل، كتكاليف وضع سياسة معينة أو تنفيذ دورة تدريبية معينة، وليس تكاليف التوظيف. أما موارد التوظيف المتعلقة بتحسين المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة فتدرج في إطار مؤشر الأداء ٩ (البنیان المؤسسي والتكافؤ بين الجنسين). ويمكن أن تدرج ضمن الموارد المطلوبة للخبراء الاستشاريين، الذين تسند إليهم مهام وضع سياسات من منظور المساواة بين الجنسين أو التدقيق في حالة المساواة بين الجنسين أو وضع برامج تدريبية في إطار مؤشرات فردية.

مسؤولية المتابعة: لتشجيع اللامركزية في توزيع المسؤولية والمساءلة إزاء تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جامعة بورسعيد، ينبغي، حيثما أمكن، أن يعهد بمسؤوليات متابعة خطط العمل إلى موظفين وموظفات من غير الجهة/الجهات المعنية بتنسيق قضايا المساواة بين الجنسين أو وحدة قضايا المساواة بين الجنسين. ويستحسن تكليف كبار المديرين والمديرات بمسؤولية المتابعة لدعم جهود تحقيق المساءلة.

مؤشرات الأداء

المحور الأول: المسؤولية

مؤشر الأداء ١ : سياسات الجامعة

- كيفية استخدام مؤشر الأداء ١

يشير هذا المؤشر إلى توفر أو عدم توفر سياسة للمساواة بين الجنسين تحكم عمل المؤسسة داخلياً، ومستوى التقييم "يلبي المتطلبات" في هذا المؤشر يعني أن تكون لدى الجامعة سياسات/خطط حديثة للمساواة بين الجنسين، بما في ذلك المساواة في التمثيل بين المرأة والرجل وتعميم مفهوم المساواة بين الجنسين، وأيضاً لتمكين المرأة. ويمكن إصدار هذه السياسات/الخطط في وثائق منفصلة أو معا في وثيقة واحدة.

أما مستوى التقييم "يتجاوز المتطلبات" فيعكس توفر آلية رفيعة المستوى للمساءلة، كتعهد بين كبار المسؤولين، أو إنشاء لجنة متخصصة.

- سياسات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

تختلف عناوين السياسات بين مؤسسة وأخرى. ويعني التقييم "يلبي المتطلبات" توفر سياسة أو خطة أو ما يعادلها. وفيما يلي معلومات إضافية عن محتوى وتنفيذ السياسات/الخطط التي "تلي المتطلبات" لهذا المؤشر.

١- تشمل سياسة/خطة المساواة بين الجنسين:

- خطة التنفيذ؛

- المسار الزمني للتنفيذ؛

- الموارد اللازمة للتنفيذ؛

- آلية المساءلة على مختلف مستويات الوظائف.

بما في ذلك كبار المسؤولين، حول تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ولا سيما تعميم منظور إدماج المساواة بين الجنسين، وإجراءات موجهة للإنصاف بين الجنسين والتمثيل المتساوي للمرأة في التوظيف. وينبغي أن تشمل تدابير المساءلة تقييم أداء كبار المسؤولين أو التعهدات التي تحدد مجالات المساءلة.

٢- يتم رصد وتقييم السياسة وخطة العمل على نطاق الجامعة مع جدول زمني؛

٣- يتم الرصد كما هو مخطط له

٤- يتم التقييم كما هو مخطط له

٥- يستفاد من نتائج الرصد والتقييم في عملية إعداد البرامج

- سياسات التمثيل المتساوي للمرأة

تختلف عناوين السياسات بين مؤسسة وأخرى. ويعني التقييم "يلبي المتطلبات" توفر سياسة أو خطة أو ما يعادلها. وفيما يلي معلومات إضافية عن محتوى وتنفيذ السياسات/الخطط التي "تلي المتطلبات" لهذا المؤشر.

يعني التقييم "يلبي المتطلبات" في التمثيل المتساوي للمرأة أن تبين الجامعة أنها نفذت سياسات لدعم تمثيل المرأة على المستويات المختلفة، على أن تكون هذه السياسات مدعومة باستراتيجية شاملة لتحقيق التوازن بين الجنسين، ووثيقة الصلة بأهداف الأداء في استراتيجيات الموارد البشرية واستراتيجيات المؤسسة ككل.

وينبغي أن تحدد آلية الجامعة أهدافا منفردة لكل مستوى من مستويات التوظيف، مع إيلاء اهتمام خاص لتحقيق المساواة بين الجنسين على المستويات التي تظهر فيها عوائق. ومن مضامين السياسات الداعمة للتمثيل المتساوي بين المرأة والرجل على جميع مستويات آلية الجامعة ما يلي:

- ضمان إدراج امرأة واحدة على الأقل ورجل واحد على الأقل في قوائم المرشحين المطروحين لملاء الوظائف الشاغرة.

- تحديد الإجراءات اللازمة لتحقيق هدف المساواة بين الجنسين.

- السماح للقائمين على التوظيف باختيار المرأة المرشحة بدل الرجل المرشح عندما يتساويان في المؤهلات، في حال كانت المساواة بين الجنسين في عدد الموظفين غير محققة.

- رصد التغيرات في أعداد الموظفين والموظفات، وجمع البيانات المفصلة حسب الجنس والدرجة؛

- الاحتفاظ بوظائف للمرشحين من الموظفين واعتبار النساء اللواتي يعملن في الجامعة مرشحات للترقية

- تعيين ممثلة لشؤون المساواة بين الجنسين في اللجان التي تتولى إجراء المقابلات للمرشحين والمرشحات أو في هيئات المراقبة والإشراف على التوظيف.

مؤشر الأداء ٢: إدارة الأداء الوظيفي للموظفين والموظفات من منظور المساواة بين الجنسين داخل الجامعة

- كيفية استخدام مؤشر الأداء ٢

يتعلق هذا المؤشر بتضمين القيم الأساسية و/أو الكفاءات المطلوبة لجميع الوظائف بعددًا يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

ويعني التقييم "يلبي المتطلبات" في هذا المؤشر تضمين القيم الأساسية/الكفاءات أو ما يعادلها لجميع الوظائف بعدا يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وينبغي أن يكون التمثيل المتساوي للمرأة والرجل على جميع مستويات الجامعة قيمة أساسية.

ويتمثل المطلب الأساسي في إدراج احترام التنوع في صلب الكفاءات المؤسسية والمعايير الأخلاقية لجميع توصيفات الوظائف والإعلانات عن الوظائف الشاغرة، وتحديد المسؤولية عن تحقيق التمثيل المتساوي للمرأة والرجل من خلال أهداف واضحة وقابلة للقياس تدرج في اختصاصات كبار المسؤولين ليقاس تنفيذها عبر آليات مساءلة ذات صلة، مثل استراتيجيات التوازن.

ولتسجيل التقييم "يتجاوز المتطلبات" في هذا المؤشر، ينبغي أن يشمل تقييم الأداء مواقع صنع القرار في جميع اللجان والبعثات والهيئات الاستشارية للجامعة. وهذا يعني الهيئات على المستويات العليا كما ينبغي اعتماد نظام تنويه بالعمل الممتاز في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

المحور الثاني: الإدارة بالنتائج

مؤشر الأداء ٣: التخطيط الاستراتيجي

- كيفية استخدام مؤشر الأداء ٣

يؤكد هذا المؤشر على ضرورة أن تتضمن وثيقة التخطيط الاستراتيجي للجامعة، تحليلا وافيا يراعي قضايا المساواة بين الجنسين.

١- يعني الجزء الأول من التقييم "يلبي المتطلبات" في هذا المؤشر أن تتضمن وثيقة التخطيط الاستراتيجي للجامعة تحليلا وافيا لوضع المجتمع وخطة الجامعة لسد الفجوات المحددة من منظور يراعي قضايا المساواة بين الجنسين. وينبغي للقسم التمهيدي/اللمحة العامة في وثائق التخطيط الاستراتيجي أن يشير صراحة إلى الطرق التي تنوي الجامعة اعتمادها لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويشمل تحليل المساواة بين الجنسين العناصر التالية:

- تحليل للمساواة بين المرأة والرجل، مثلا، في الأدوار والمسؤوليات، والعلاقات بين النساء والرجال والفتيات والفتيان، وإمكان الحصول على الموارد والتحكم بها، والأنشطة الإنتاجية والإنجابية، والعقبات والقيود التي تعوق مشاركة المرأة، والقدرات وأوجه التعرض للمخاطر، والاحتياجات العملية، والمصالح الاستراتيجية وذلك بهدف التمكن من توثيق الاستراتيجية، وذلك بهدف التمكن من توثيق:

(١) أوضاع من حياة وأنشطة وتجارب النساء والرجال والفتيات والفتيان، بما في ذلك أوجه اللامساواة

(٢) علاقات (التعاون والتنازع) بين النساء والرجال والفتيات والفتيان

(٣) حالات وممارسات التمييز وإخضاع الرجال للنساء أو النساء للرجال

(٤) امتلاك النساء والرجال والفتيات والفتيان للسلطة وممارستها

(٥) احتياجات ومصالح النساء والرجال والفتيات والفتيان في ما يخص أي مجال من مجالات التركيز.

- تقييم سبل تعزيز المساواة بين الجنسين
- تدقيق الافتراضات، حول العائلات أو الأسر المعيشية أو الأشخاص، التي قد تكون مضمرة في الطريقة التي تطرح بها مشكلة أو سياسة.
- جمع وتحليل البيانات أو المعلومات عن خبرات وأوضاع النساء والرجال والفتيات والفتيان على حد سواء.
- تصنيف البيانات حسب الجنس كي يصبح بالإمكان صياغة نهج للتنمية تراعي المساواة بين الجنسين أو نهج إنمائية تحويلية؛
- النظر الموضوعي في الأنشطة التي تكون فيها المرأة مهيمنة عددياً (مثل الأعمال المنزلية)؛
- تحليل المشكلة أو القضية والخيارات على مستوى السياسات/البرامج المقترحة لتبيان الآثار المترتبة على حياة النساء والرجال والفتيات والفتيان، ولتحقيق المساواة بين الجنسين، مع اعتماد إجراءات لذلك تدعم التوزيع العادل للمنافع والفرص.

٢- ويعني الجزء الثاني من التقييم "يلبي المتطلبات" في هذا المؤشر أن وثيقة التخطيط الاستراتيجي للجامعة ينبغي أن تتضمن ناتجاً/إنجازاً متوقعاً واحداً على الأقل يعكس العمل الرئيسي الذي تقوم به المؤسسة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويشير "الناتج" إلى نتيجة رئيسية تهدف المؤسسة إلى تحقيقها، وليس إلى ناتج أو مخرج فرعي.

وهذا يعني أن وثيقة التخطيط الاستراتيجي للجامعة ينبغي أن تشمل ناتجاً يتعلق بالمساواة بين الجنسين، مثل "سيجري تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال التركيز على تعليم الفتيات". أما الإفادات عن النتائج التي تشمل قوائم فئات "معرضة للمخاطر"، بما في ذلك النساء، فلا تستوفي المطلوب في مؤشر الأداء ٣، لأنها لا تتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٣- وينبغي تضمين وثيقة التخطيط الاستراتيجي للجامعة نظامًا لرصد مراعاة قضايا الجنسين. كما ينبغي أن تتضمن هذه الوثيقة ناتجًا/إنجازًا متوقعًا واحدًا على الأقل قابلاً للقياس الكمي. أما النواتج/الإنجازات المتوقعة التي تتضمن عبارات مثل "بما في ذلك الاهتمام بالمرأة"، فلا تفي بالحد الأدنى المطلوب، لأنها لا تقيس التقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

٤- وإذا كان أكثر من ناتج/إنجاز متوقع واحد يشمل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، أو إذا كانت النواتج/الإنجازات المتوقعة جميعها تشمل إشارة إلى المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، فعندئذ يكون التقييم "يتجاوز المتطلبات"

٥- ويسجل التقييم في خانة "يقارب المتطلبات" إذا كان أي مؤشر من مؤشرات الأداء يستوفي المتطلبات. وإذا لم تستوف المتطلبات في أي مؤشر، فيكون تقييمها في خانة "غير متوفر".

مؤشر الأداء ٤: الرصد واعداد التقارير الدورية

- كيفية استخدام مؤشر الأداء ٤

يركز هذا المؤشر على عملية الرصد وإعداد التقارير التي تقيس النتائج الرئيسية المحققة في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وفقاً للمؤشرات المدرجة في وثيقة التخطيط الاستراتيجي. تقدم الجامعة تقريراً عن الإنجازات المحرزة في تنفيذ وثيقة التخطيط الاستراتيجي للجامعة. وتسجيل التقييم "يلبي المتطلبات" في مؤشر الأداء ٤، ينبغي أن تقيس التقارير النتائج الرئيسية المحققة في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وفقاً للمؤشرات ذات الصلة المدرجة في وثيقة التخطيط الاستراتيجي. وعند تقييم مؤشر الأداء ٤، ينبغي استعراض كافة تقارير الأداء المتوفرة منذ صدور وثيقة التخطيط الاستراتيجي الأخيرة.

المحور الثالث: الإشراف

مؤشر الأداء ٥: التقييم

- كيفية استخدام مؤشر الأداء ٥

هذا المؤشر لا ينطبق فقط على المشاريع التي تعنى بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بشكل مباشر، ولكن على كل المشاريع، بحيث يجب أن يكون التقييم بحد ذاته مراعيًا لمعايير تحقيق المساواة بين

الجنسين وتمكين المرأة. ينبغي أن تتحقق الجامعة مما إذا كان نتيجة التقييم تعود إلى مسائل عملية/إجرائية أم إلى أن المؤشر لا يمت بصلة إلى نوع التقييم الذي تجريه. فإذا كانت المسألة عدم توفر توجيه أو أدوات أو نظم أو عمليات أو تحديد للأولويات، يسجل حينئذ التقييم "غير متوفر"، أما إذا كان ذلك يعود إلى أن المؤشر لا يمت بصلة إلى العمل الذي هو من اختصاص المؤسسة المعنية، فيسجل حينئذ التقييم "لا ينطبق".

كيفية وضع الدرجات لكل معيار من معايير التقييم.

يستخدم سجل الأداء لتقدير كل تقرير تقييم وفق نظام تصنيف لكل معيار على مقياس من أربع نقاط. ويتطابق كل مستوى من الدرجات أدناه مع علامة رقمية:

صفر = غير متضمن على الإطلاق: ينطبق عندما لا يستوفي أي عنصر من العناصر بموجب معيار معين؛

١ = متضمن جزئيًا: ينطبق عندما يستوفي الحد الأدنى من العناصر، لكن هناك حاجة إلى مزيد من التقدم وتتطلب تلبية المعيار إجراءات إصلاحية؛

٢ = متضمن بشكل مرض: ينطبق عندما يتم التوصل إلى مستوى مرضٍ ويلبي كثيرًا من العناصر ولكن لا يزال هناك مجال للتحسين؛

٣ = متضمن تمامًا: ينطبق عندما تستوفي العناصر جميعها بموجب معيار معين وتستخدم وتدمج تمامًا في التقييم حيث لا يتطلب الأمر أي إجراء إصلاحي.

ومن المهم عدم إدخال كسور عشرية في تسجيل المعايير، بل أعداد صحيحة فقط.

من المسلم به أن تقييم المعايير المختلفة في أي نهج من نهج التقييم لا يخلو من الذاتية، خاصة عندما تجري المؤسسة تقييمًا ذاتيًا لتقاريرها. ولذا من المستحسن، عندما يكون ذلك ممكنًا، دمج الاستعراض/التقييم التجميعي لمؤشر أداء خطة العمل على نطاق الجامعة في نظام التقييم التجميعي المؤسسي عندما يكون موجودا أو إجراء هذا الاستعراض/التقييم التجميعي خارجيًا.

كيفية تحديد الدرجة لكل تقرير تقييم فردي

بما أن كل تقييم فردي يقيم بحسب أربعة معايير، فإن الحد الأقصى للنقاط التي يمكن أن يحصل عليها تقرير معين هو ١٢ نقطة (من خلال الحصول على ثلاث نقاط لكل معيار من المعايير الأربعة).

تستخدم البيانات سجل الأداء لتقييم كل تقرير من خلال تحديد درجة لكل معيار على النحو المبين أعلاه. ولاحتساب إجمالي الدرجات للتقييم الفردي، تجمع النقاط لكل معيار وتعطى الدرجة الإجمالية للتقييم باستخدام نظام الدرجات التالي:

٣-٠ نقاط = غير متوفر؛

٧-٤ نقاط = يقارب المتطلبات؛

١٠-٨ نقاط = يلبي المتطلبات؛

١٢-١١ نقطة = يتجاوز المتطلبات.

مثلاً، إذا كانت درجة التقييم ١١ أو أعلى يكون تصنيف التقييم "يتجاوز المتطلبات"، أما إذا كانت القيمة الإجمالية ١٠ فيكون التقييم "يلبي المتطلبات".

مؤشر الأداء ٦: التدقيق المراعي للتقييم بين الجنسين

- كيفية استخدام مؤشر الأداء ٦

يتناول هذا المؤشر عملية التدقيق التي تحدد المخاطر المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، في استراتيجية الجامعة وخططها.

في المقام الأول، تقضي خطط التدقيق بتقدير المخاطر لتتوافق مع معايير الممارسة المهنية التي اعتمدتها الجامعة في خدمات التدقيق الداخلي. وهذا يتطلب أن تأخذ خدمات التدقيق الداخلي في الاعتبار كافة المخاطر الهامة التي قد تتعرض لها الجامعة في تحديد أولويات برامج التدقيق السنوي أو المتعدد السنوات.

تسجل الوثائق المتعلقة بتخطيط العمل والتي تدعم إعداد برامج التدقيق السنوي أو المتعدد السنوات مدى المخاطر المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في البرامج التي تديرها المؤسسة. وقد يظهر هذا التحليل التحضيري الحاجة إلى تحقيقات مستقلة تدمج في برامج التدقيق وتشرح كيفية إدارة المخاطر على نطاق المؤسسة، أو إلى إدماج كيفية إدارة المخاطر في برامج أو مشاريع تحقيق أوسع نطاقاً. ومن الممكن أن يشير التحليل إلى أن المخاطر تدار بطريقة مناسبة وأنه ليس هناك حاجة إلى إجراء اختبارات إضافية ضمن التدقيق الداخلي.

مؤشر الأداء ٧: مراجعة البرامج

- كيفية استخدام مؤشر الأداء ٧

هذا المؤشر يتعلق بمدى إدماج المساواة بين الجنسين في تصميم البرامج والمشاريع، وليس بتقييم جودة البرامج والمشاريع.

يجب أن يكون متوافراً بالجامعة نظام لمراقبة الجودة من خلال مراجعة البرامج للتحقق من أنها تتماشى مع الأهداف المعيارية والتنموية والإنسانية المحددة في مهمات الجامعة المعنية.

- لتسجيل التقييم "يلبي المتطلبات" في هذا المؤشر، ينبغي أن تتضمن برامج الآليات الوطنية ما يلي:
- تحليل لأدوار النساء والرجال والفتيان والفتيات والعلاقات بينهم (أي تحليل مراعاة لقضايا الجنسين) موضح ضمن المعلومات الأساسية والتبرير في وثيقة البرنامج؛
 - إشارة صريحة في بيانات نتائج البرامج إلى الطرق التي تعزز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ ولا يكفي أن تحتوي هذه البيانات جملاً من مثل "دعم المرأة" أو "مع الاهتمام بالفئات المعرضة للمخاطر بما في ذلك النساء"؛
 - تحديد واضح لكيف ستعود المنافع على الإناث وعلى الذكور، إذا كان البرنامج يسعى إلى دعم أصحاب الحقوق؛
 - تحديد واضح لمن سينفذ البرنامج – رجالاً ونساء وفتياناً وفتيات – وأدوارهم/أدوارهن؛
 - تقديرات لمدى تحقيق أهداف المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛
 - تصنيف بحسب الجنس لبيانات جميع العاملين بالجامعة الرئيسية (أي البيانات المختصة بالعاملين من حيث العلاقة مع التعليم والمستوى الاجتماعي والاقتصادي)؛ أو تقديم أساس منطقي لسبب عدم تصنيف البيانات بحسب الجنس.

ولتسجيل أداء "يتجاوز المتطلبات"، ينبغي التنويه علناً بالبرامج التي تتفوق في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، مثلاً من خلال منح جائزة تقديرية في هذا الخصوص.

المحور الرابع: الموارد البشرية والمالية

مؤشر الأداء ٨: الثقافة المؤسسية

- كيفية استخدام مؤشر الأداء ٨

- تبين مراراً أن الثقافة المؤسسية الإيجابية الداعمة لجميع الموظفين والموظفات في الجامعة محفز رئيسي لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. و "الثقافة المؤسسية" هي مجموعة من المعتقدات والقيم والمعايير (بما في ذلك التقاليد وبنية السلطة والروتين) المتجذرة بعمق في جامعة بورسعيد، وأنها نمط افتراضات أساسية تتجلى في عمل الجامعة. ويتجسد ذلك فيما يلي:
- الطرق التي تسير بها الجامعة أعمالها وتعامل بها موظفيها وموظفاتها وطلابها وطالباتها.

- مدى مشاركة العاملين والعاملات (بغض النظر عن الرتبة أو الدرجة أو الرأي) في عملية صنع القرار ومسار السلطة وتبادل المعلومات (الرسمية وغير الرسمية)
- التزام العاملين والعاملات بتحقيق الأهداف الجماعية.
- ولتسجيل أداء "يلبي المتطلبات" في هذا المؤشر، ينبغي على الجامعة أن تبين في تقاريرها أنها تقوم بما يلي:
١ | الترتيبات القانونية

- إنفاذ قواعد وأنظمة الجامعة بشأن السلوك الأخلاقي وإلزام جميع الموظفين والموظفات باستكمال التدريب الإلزامي حول أخلاقيات العمل، مع عدم التسامح مطلقاً مع أي سلوك غير أخلاقي؛
- تنفيذ سياسات للحيلولة دون التمييز والمضايقة، بما في ذلك تدابير خاصة تحول دون الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي وإساءة استخدام السلطة، وإقامة العدل، وحل النزاعات والحماية من الانتقام.

٢ | سياسات تيسيرية

- تنفيذ وتعزيز سياسات تيسيرية لإجازات الأمومة والأبوة وإجازات العائلية والطارئة وإجازات الإرضاع ورعاية الأطفال ورفع تقارير عن ذلك.
- تنفيذ وتعزيز وتقييم السياسات المتعلقة بالعمل والتوازن بين الحياة العملية والحياة الاجتماعية، بما في ذلك العمل بدوام جزئي، والعمل المرن، والعمل عن بعد، والتوقف عن العمل خلال إجازة غير مدفوعة للقيام بأنشطة تعلم طويلة، والدعم المالي للآباء والأمهات المسافرين مع طفل، والتقاعد التدريجي؛
- تعزيز قواعد وأنظمة بشأن التوازن بين الحياة العملية والحياة الاجتماعية وتوفير آلية داخلية لتتبع تنفيذه وسهولة الحصول عليه حسب نوع الجنس والدرجة.
- جدولة الاجتماعات الدورية خلال ساعات العمل الأساسية وفي أيام عمل الموظفين والموظفات الذين يعملون بدوام جزئي، مع تشجيع عقد المؤتمرات بالوسائط الإلكترونية بالفيديو أو غير ذلك من وسائط تكنولوجيا المعلومات.

٣ | آليات الرصد

- إجراء استقصاءات شاملة منتظمة ومقابلات نهاية خدمة إلزامية للحصول على بيانات ذات صلة لتقييم الجانب النوعي للثقافة التنظيمية وتحليل هذه البيانات وتوفير تبصر في المسائل التي تؤثر على التوظيف، واستبقاء الموظفين/ات، وخبرة الموظفين/ات.
- ولتسجيل أداء في مستوى "يلبي المتطلبات"، ينبغي توفير الوثائق الداعمة، مثل وثائق السياسات وتقارير المسوح وأدلة التدريب. وفي حال عدم توفرها، يكون التقييم لمؤشر الأداء هذا "يقارب المتطلبات".

أما لتسجيل أداء "يتجاوز المتطلبات" في مؤشر الثقافة المؤسسية، فينبغي على كبار المديرين والمديرات إظهار قيادة علنية بشأن الثقافة الداعمة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال تعزيز وتنفيذ السياسات ذات الصلة، لضمان بيئة خالية من التمييز والمضايقات وإساءة استعمال السلطة، بما في ذلك التحرش الجنسي.

مؤشر الأداء ٩: البنيان المؤسسي والتكافؤ بين الجنسين

- كيفية استخدام مؤشر الأداء ٩

يركز هذا المؤشر على ضرورة تعيين نقاط الارتكاز لقضايا المساواة بين الجنسين وعلى التكافؤ بين الجنسين في مجال التوظيف، وتزويد وحدة شؤون المساواة بين الجنسين بالموارد الكافية. ولتحقيق هذا المؤشر، يجدر بالجامعة تعيين نقاط اتصال لقضايا المساواة بين الجنسين والتكافؤ بين الجنسين في التوظيف، وتزويد وحدة شؤون المساواة بين الجنسين بالموارد. ولتسجيل أداء "يلبي المتطلبات" لهذا المؤشر ينبغي أن تعين الجامعة نقاط اتصال تعنى بقضايا المساواة بين الجنسين على مستوى عال من المسؤولية (من الإدارة المتوسطة) بما يسمح بدفع القضايا إلى الأمام. كما ينبغي أن تتضمن مسؤوليات نقاط الاتصال أو جهات التنسيق بشأن قضايا المساواة بين الجنسين على مستوى الجامعة تحقيق توازن بين الجنسين في التوظيف والتمثيل. وقد تختار بعض المؤسسات تعيين جهة منفصلة لتنسيق شؤون التكافؤ بين الجنسين. وتدعم جهات تنسيق شؤون التكافؤ بين الجنسين الإدارة العليا في عمليات اختيار الموظفين والموظفات وتحديد مرشحات مؤهلات ودعم وضع السياسات. ويمكن إشراك جهات تنسيق شؤون التكافؤ بين الجنسين ضمن فريق إجراء المقابلات وهيئات الاستعراض للمساعدة في رصد وضع النساء والرجال في الجامعة. ولتسجيل أداء "يقارب المتطلبات" في المؤشر، ينبغي أن تكون لدى الجامعة خطة واقعية لتحقيق التمثيل المتساوي للمرأة، بما في ذلك:

- تقييم التغييرات المتوقعة في التوظيف في السنوات الخمس المقبلة، بما في ذلك حالات التقاعد المحتملة؛

- تقييم الأعداد والنسب المئوية للرجال أو النساء المطلوب توظيفهم على مدى السنوات الخمس المقبلة، موزعة حسب الدرجة والإدارة الرئيسية بهدف تحقيق المساواة بين الجنسين.

وتشمل الأمثلة عن البنيان المؤسسي الذي ييسر تحقيق المساواة بين الجنسين:

- آليات للتعاون بين مكاتب الموارد البشرية والإدارة العليا بشأن قضايا التوازن بين الجنسين.

- هيئات إعادة نظر لضمان تقييم المرشحين والمرشحات للتعيين والترقية على نحو صحيح ودون تحيز.
- نظم اختيار للموظفين والموظفات تدعم أهدافاً محددة لتحسين وتسريع تحقيق التكافؤ على جميع مستويات الوظائف وفي جميع الفئات المهنية.
- سجلات أداء للتوازن بين الجنسين مع بيانات الوقت الحقيقي توزع بانتظام على الموظفين والموظفات وتستخدم لوضع الأهداف ولتعزيز آليات المساءلة.
- إجراء استقصاءات للموظفين والموظفات ومقابلات نهاية خدمة إلزامية يجري تحليلها بانتظام لتعزيز استبقاء الموظفين المؤهلين من الجنس الأقل تمثيلاً في أي مستوى من مستويات الإدارة أو المكاتب. وعلى وجه العموم، يعني ذلك ضمناً كوادراً للموظفين من الإناث في المستويات العليا ومن الذكور في المستويات الدنيا.

مؤشر الأداء ١٠: تتبع الموارد المالية

- كيفية استخدام مؤشر الأداء ١٠

لتسجيل أداء "يلبي المتطلبات" في هذا المؤشر، ينبغي أن يكون لدى الجامعة نظام تُتبع مالي لتحديد قيمة الأموال المنفقة على تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ولتسجيل أداء "يتجاوز المتطلبات"، ينبغي أن يكون لدى الجامعة رابط صريح بين آلية تتبّع الموارد وعمليات وضع الموازنة. أيضاً تحديد الجهات المانحة المهمة بالاستثمار في مشاريع تستجيب لشواغل المساواة بين الجنسين وعلى الجامعة أن تنتقي مشاريع مصممة جيداً من حيث تعزيز المساواة بين الجنسين. أما نظم مؤشر المساواة بين الجنسين التي لا تكون مرتبطة تحديداً بتتبع الموارد، بل بتقييم الأداء العام للبرامج، فينبغي تصنيفها على أنها "تقارب المتطلبات".

مؤشر الأداء ١١: تخصيص الموارد المالية

- كيفية استخدام مؤشر الأداء ١١

يركز هذا المؤشر على ضرورة وضع معيار مرجعي مالي لتنفيذ مهمة الجامعة والمتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، مع السعي إلى أن يتم لاحقاً استيفاء هذا المعيار المالي ثم تجاوزه.

لتسجيل أداء "يلبي المتطلبات" في هذا المؤشر ينبغي للجامعة أن تضع هدفًا ماليًا وفقًا لالتزاماتها فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في موازنتها وتعمل على تحقيقه، بما في ذلك موارد الجامعة الأساسية والموارد المنتظمة والأساسية والموارد من خارج الميزانية. وإذا كان لدى الجامعة تكليف بتحقيق التكافؤ بين الجنسين في ورش العمل التدريبية، فينبغي تخصيص الموارد وتتبعها لتحقيق هذا التكافؤ. وعلى نحو مشابه، إذا كان تكليف الجامعة يقضي بتمكين المرأة من خلال مشاركة أكبر في العمليات الاجتماعية خارج الجامعة، فينبغي تقدير الموارد اللازمة لذلك وتتبعها.

المحور الخامس: القدرات

مؤشر الأداء ١٢: التقييم

- كيفية استخدام مؤشر الأداء ١٢

يركز هذا المؤشر على ضرورة تقييم قدرات الموظفين والموظفات في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. كما يتضمن ضرورة إيجاد خطة لتنمية القدرات بشكل مستمر. يمكن تقييم القدرات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على أساس القيم/الكفاءات الأساسية المطلوبة توفرها على مستوى الجامعة. ويمكن أيضا إجراء هذا التقييم باستخدام مؤشرات الأداء لخطة العمل المتعلقة بتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بحيث يشكل جزءًا من استعراض الأداء. كما يمكن اللجوء إلى التقييمات الأخرى الجارية للموظفين والموظفات. وتفي هذه المبادرات جميعها بالمطلوب في هذا المؤشر.

ولتسجيل أداء "يلبي المتطلبات" في هذا المؤشر، ينبغي على الجامعة إجراء تقييم لقدرات كافة الموظفين والموظفين المعنيين، وتنفيذ خطة لسد الفجوات في القدرات على كافة المستويات مرة كل خمس سنوات على الأقل، مع تحديد موارد وجدول زمنية. ولتسجيل أداء "يتجاوز المتطلبات" ينبغي أن يتم تنفيذ مثل هذه الخطة مرة كل ثلاث سنوات على الأقل.

مؤشر الأداء ١٣: التطوير

- كيفية استخدام مؤشر الأداء ١٣

يركز هذا المؤشر على تنفيذ تدريب إلزامي لجميع الموظفين والموظفات، وعلى ضرورة تدريب كبار المديرين والمديرات تدريباً خاصاً حول قضايا المساواة بين الجنسين.

ولتسجيل أداء "يلبي المتطلبات" في هذا المؤشر، ينبغي توفير التدريب حول كيفية تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لجميع الموظفين والموظفات. ولا يحول ذلك دون إدراج التدريب على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في التدريبات الأخرى التي تجريها المؤسسة. وينبغي تكييف التدريب حسب نوع عمل الموظف/ة.

ويعتبر مستوى التدريب كافياً على نطاق المؤسسة بأكملها من خلال ما يلي:

- تدريب على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لجميع الموظفين والمعنيين يستغرق يوماً واحداً على الأقل للموظفين الجدد خلال السنة الأولى، ويوماً واحداً كحد أدنى مرة كل سنتين.

- تدريب المتخصصين والمتخصصات بقضايا المساواة بين الجنسين وجهات التنسيق تدريباً مصمماً خصيصاً للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مدة يومين كحد أدنى سنوياً.

ينبغي على الجامعة أن تحدد الدورات التدريبية الأكثر ملاءمة لموظفيها وموظفاتها. وتسجيل أداء "يتجاوز المتطلبات" في هذا المؤشر، ينبغي على الجامعة تنظيم دورات تدريبية معمقة للمديرين والمديرات تتضمن معلومات أساسية حول الاتفاقيات الدولية الرئيسية (بخاصة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقية حقوق الطفل، واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة)؛ ونتائج الاجتماعات الدولية حول قضايا وحقوق المرأة، ووثائق السياسات التي تصدرها الجامعة عن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والطرق التي تقصد الجامعة اللجوء إليها لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ ومتطلبات تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

المحور السادس: التنسيق وإدارة المعرفة والمعلومات

مؤشر الأداء ١٤: إدارة المعرفة

- كيفية استخدام مؤشر الأداء ١٤

يركز هذا المؤشر على إنتاج داخلي للمعلومات حول المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتبادل هذه المعلومات. ويتعلق هذا المؤشر بتوثيق المعرفة وتبادلها وتعميمها بطريقة منهجية.

ولتسجيل أداء "يلبي المتطلبات" في هذا المؤشر، ينبغي أن تقوم الجامعة بتوثيق المعلومات بشأن قضايا المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بطريقة منهجية ونشرها على مواقعها على شبكة الإنترنت أو عبر وسائل أخرى وكذلك بشأن تمثيل المرأة ومكانتها في الجامعة نفسها. وينبغي أيضا أن تكون المراسلات والمنشورات الداخلية والعامة مراعية لقضايا الجنسين وأن تؤكد على إدراج أبعاد المساواة بين الجنسين في شتى القضايا المعالجة حيثما أمكن/اقتضى ذلك، وأن تقدم معلومات عن تمثيل المرأة ووضعها في الجامعة نفسها.

مؤشر الأداء ١٥: التنسيق

- كيفية استخدام مؤشر الأداء ١٥

- يركز هذا المؤشر على المشاركة في اللقاءات المنظمة بين المؤسسات الأخرى لتبادل المعرفة. ويعني الأداء "يتجاوز المتطلبات" أن الجامعة تشارك في استعراض خطط عملها مع المؤسسات الأخرى، حيث تستعرض كل مؤسسة أداء مؤسسة أخرى، ما يعزز المساءلة والتعلم والترابط. ومن أهداف الاستعراض:
- تشجيع تبادل الأفكار بين المؤسسات حول آليات المساءلة ووظائفها.
- استعراض خطة العمل على نطاق الجامعة أمام المؤسسات أو المنظمات الأخرى، بما في ذلك القيود التي تعترض المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والفرص المتاحة لمعالجتها.
- التشارك في الخبرات ضمن خطط العمل الوطنية والمساءلة عن تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

المراجع

- رؤية مصر ٢٠٣٠
- دليل مناهضة العنف ضد المرأة
- خطة عمل تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المؤسسات الوطنية في المنطقة العربية.