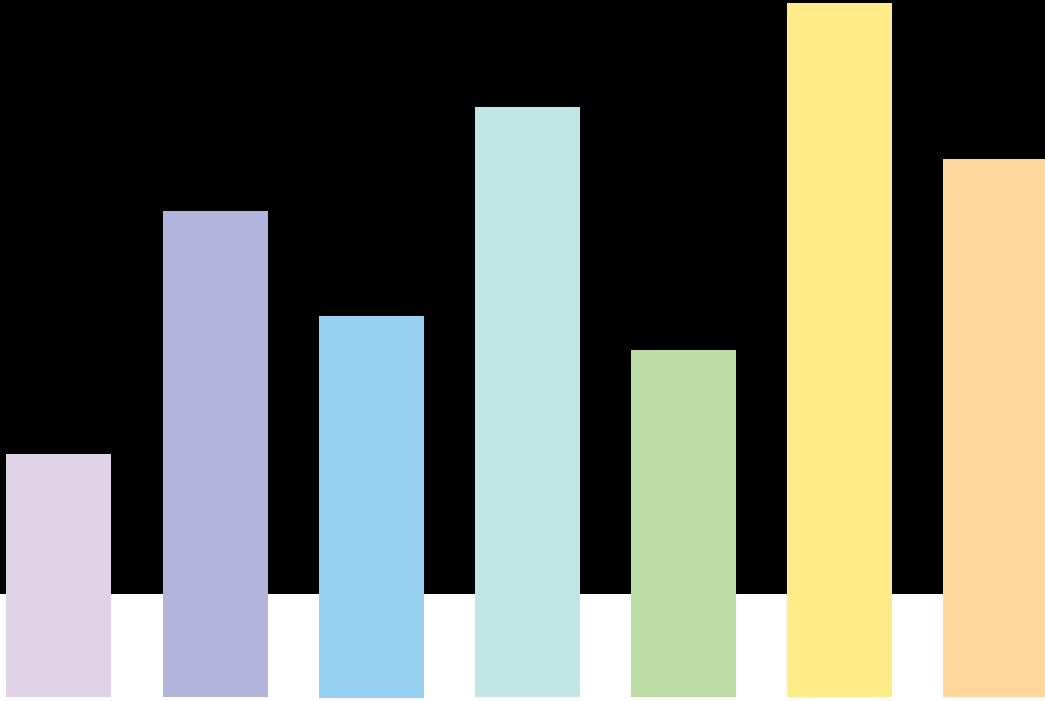
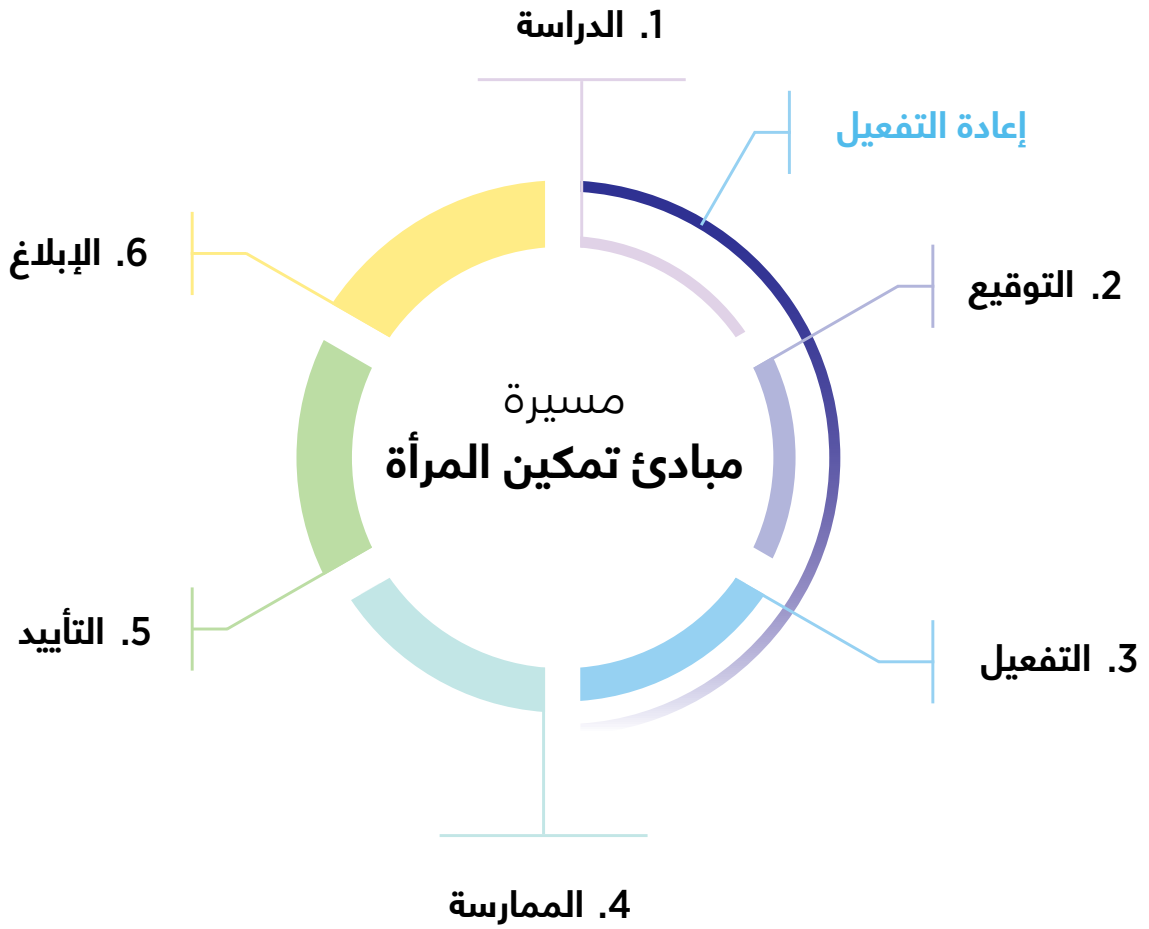
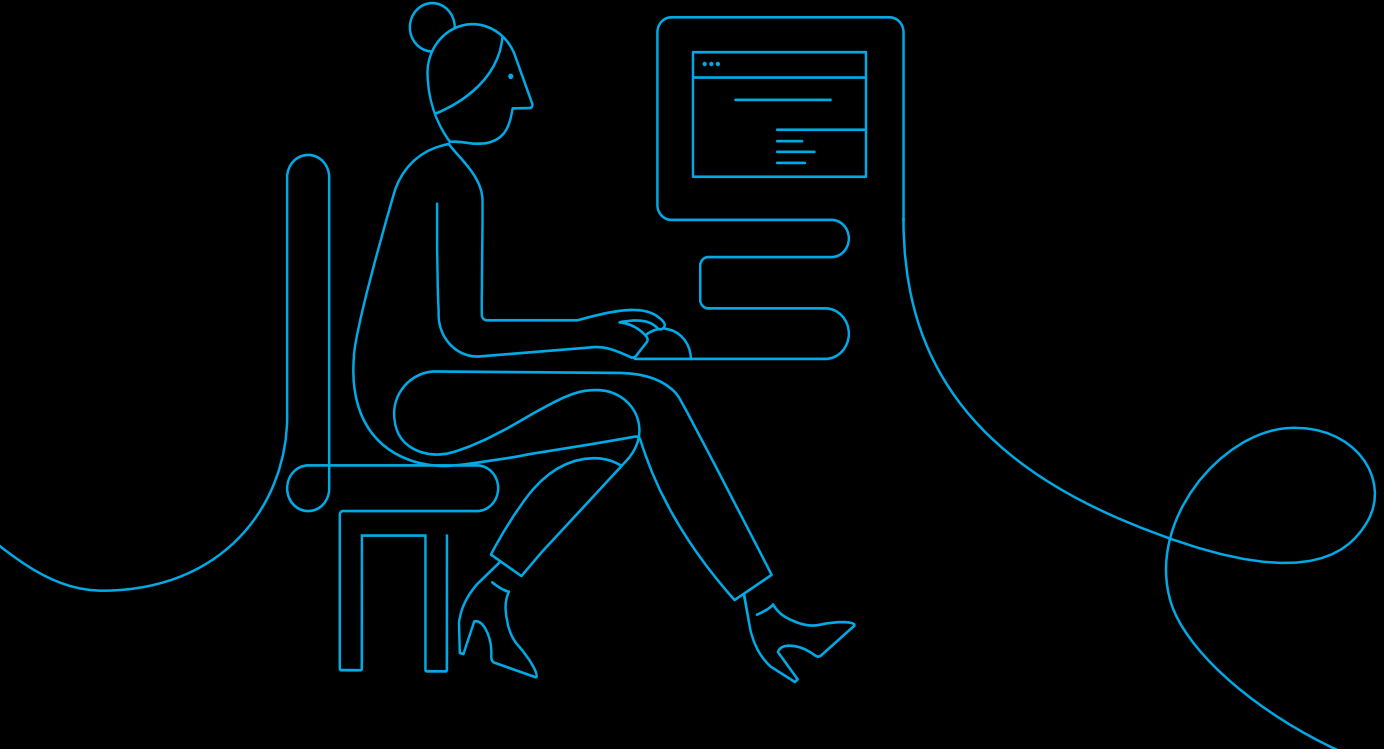


دليل مرجعي لتتبع  
النتائج المتعلقة  
بالمساواة المبنية على  
النوع الاجتماعي  
وتمكين المرأة

المبادئ العالمية  
المعنية بتمكين  
المرأة



# مبادئ تمكين المرأة الشفافية والمساءلة





# إطار الشفافية والمساءلة الخاص بمبادئ تمكين المرأة

## دليل مرجعي لتتبع النتائج المتعلقة بالمساواة المبنية على النوع الاجتماعي وتمكين المرأة

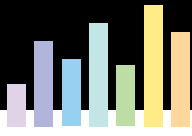
إن عدد متزايد من أصحاب المصلحة، بمن فيهم الموظفون والمستهلكون والمستثمرون والمجتمع المدني رجالاً ونساءً، يدعو الشركات إلى الكشف عن معلومات عن جهودها الرامية إلى تحقيق المساواة المبنية على النوع الاجتماعي، ولا تزال قاعدة الأدلة التي تدعو إلى القيام بذلك وبتعزيز المساواة المبنية على النوع الاجتماعي وتمكين المرأة تتسع.

وتكشف الممارسات الحالية في الشركات كيف يمكن للإبلاغ العام في قضية محددة أن يدفع الشركات إلى اتخاذ إجراءات مجدية.

**والشركات التي تركز تقدمًا أكبر في مجال المساواة المبنية على النوع الاجتماعي ولها سياسات وممارسات معمول بها لتمكين المرأة أكثر قدرة على الصمود وتشهد نموًا أقوى.**

ومن خلال الاستفادة من إطار الشفافية والمساءلة الخاص بمبادئ تمكين المرأة، يمكن للجهات الموقعة على هذه المبادئ العمل بفاعلية أكثر للوصول إلى اقتصاد يحقق المساواة المبنية على النوع الاجتماعي يعمل لصالح جميع النساء والرجال.

لمزيد من المعلومات عن مبادئ تمكين المرأة يرجى الضغط [هنا](#).



## إطار الشفافية والمساءلة الخاص بمبادئ تمكين المرأة

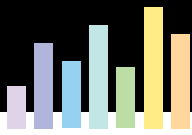
يهدف إطار الشفافية والمساءلة الخاص بمبادئ تمكين المرأة إلى تزويد الشركات بمجموعة شاملة من المؤشرات التي يرحب أن تعزز المساواة المبنية على النوع الاجتماعي عبر سلسلة القيمة المؤسسية التي تتوافق مع الأطر المؤسسية القائمة للمساواة المبنية على النوع الاجتماعي.\*

وتهدف تلك المؤشرات إلى تحدي الوضع القائم مع تمكين الشركات والمنظمات من فهم أدائها فيما يتعلق بالمساواة المبنية على النوع الاجتماعي وتمكين المرأة عبر سلسلة القيمة.

يتألف إطار الشفافية والمساءلة الخاص بمبادئ تمكين المرأة من خمسة أجزاء رئيسية:

<h3>1. مؤشرات أساسية</h3> <p>مع انضمام الشركات وتوقيعها على المبادئ</p>
<h3>2. مؤشرات ضرورية</h3> <p>من أجل دفع التغيير المستدام تجاه تحقيق المساواة المبنية على النوع الاجتماعي</p>
<h3>3. مؤشرات تكميلية</h3> <p>في المجالات الرئيسية التي تعالج الحواجز المنهجية التي تعترض المساواة المبنية على النوع الاجتماعي</p>
<h3>4. مؤشرات تدابير المدخلات والدعم</h3> <p>لمتابعة السياسات والممارسات والتدابير الأساسية لتحقيق المساواة المبنية على النوع الاجتماعي وتمكين المرأة</p>
<h3>5. مؤشرات إضافية</h3>

\* تشمل المؤشرات التي تستخدمها أداة تحليل الفجوة المبنية على النوع الاجتماعي طبقاً لمبادئ تمكين المرأة، و مشروع الأدلة والبيانات من أجل تحقيق المساواة المبنية على النوع الاجتماعي، ومؤشر بلومبرغ للمساواة المبنية على النوع الاجتماعي، ومؤشر إيكليب، ومبادرة الإبلاغ العالمية، وختم المساواة بين الجنسين التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ومعايير التحدي 2X، ومبادرة إفصاح القوة العاملة، وتحالف مؤشرات الأداء الرئيسية لمنظور النوع الاجتماعي والتنوع، والتحالف العالمي لتحديد المقاييس، وأهداف التنمية المستدامة.



واختيرت المؤشرات على أساس قدرتها على إحداث تغيير تحويلي من أجل المساواة المبنية على النوع الاجتماعي وتمكين المرأة في مكان العمل والسوق والمجتمع المحلي، وإيجاد فرص اقتصادية أكثر إنصافًا للجميع. كما نُظر أثناء وضع المؤشرات واختيارها في سهولة واحتمالية الإبلاغ من جانب الشركات.

وفي الوقت الراهن، الجهات الموقعة على مبادئ تمكين المرأة مدعوة إلى تقديم تقارير عن المؤشرات الأساسية.

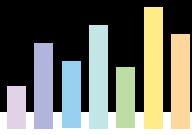
## 1. مؤشرات أساسية

1. النسبة المئوية للموظفات
2. النسبة المئوية للنساء في المناصب الإدارية
3. النسبة المئوية للنساء في المجالس الإدارية/الفرق التنفيذية/الشراكة
4. نسبة النساء والرجال في لجان الاستثمار (للجهات المستثمرة فقط)

## 2. مؤشرات ضرورية

1. نسبة الموظفات والموظفين
2. نسبة النساء والرجال في المناصب الإدارية العليا
3. نسبة النساء في المجالس الإدارية
4. متوسط مرتب المرأة إلى مرتب الرجل
5. النسبة المئوية للتعيينات الجديدة - من النساء والرجال
6. النسبة المئوية للترقيات والفرص الوظيفية - للنساء والرجال
7. معدل الاحتفاظ بالموظفات والموظفين بدوام كامل الذين حصلوا على إجازة والدية
8. وجود آلية وإجراءات سرية للتظلم والتسوية والإبلاغ وعدم الانتقام لمعالجة حوادث العنف والتحرش والتصدي لها.
9. وجود تكليف/استراتيجية للاستثمار في المرأة أو الجهات الموقعة على مبادئ تمكين المرأة أو غيرها من الأعمال الداعمة للمساواة المبنية على النوع الاجتماعي (بالنسبة للجهات المستثمرة فقط)
10. تشجيع شركات الاستثمار على التوقيع على مبادئ تمكين المرأة والنهوض بأدائها فيما يتعلق المساواة المبنية على النوع الاجتماعي (بالنسبة للجهات المستثمرة فقط)

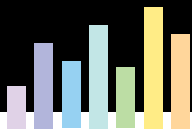
لمزيد من التفاصيل عن كيفية جمع البيانات عن هذه المؤشرات  
الضرورية يرجى الضغط [هنا](#).



### 3. مؤشرات تكميلية

وتقيس هذه المؤشرات المجالات الرئيسية لمعالجة الحواجز المنهجية التي تحول دون تحقيق المساواة المبنية على النوع الاجتماعي، وقد يختلف تنفيذها حسب البلد والصناعة وحجم الشركة.

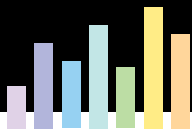
المبدأ	القضية	المؤشر	ملاحظات
<b>مكان العمل</b>			
<b>المبدأ 2</b>	تمثيل المرأة في الأدوار غير التقليدية	النسبة المئوية للنساء في الأدوار الممثلة تمثيلاً ناقصاً عادة	تتضمن الأُمثلة الأدوار في مجالات المشتريات واللوجستيات، والتكنولوجيا، والإنشاءات، والصناعات الثقيلة، والهندسة
<b>المبدأ 4</b>	التدريب والتنمية	متوسط ساعات التدريب التي اضطلع بها الموظفون والموظفات بالمنظمة، مصنفة حسب الجنس ومستوى الموظفين/ات	يمكن أن يشمل التدريب في المجالات التي تكون فيها المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً
<b>السوق</b>			
<b>المبدأ 5</b>	الممارسات المنصفة في مجال المشتريات	النسبة المئوية للإيفاق على المشتريات مع الأعمال التجارية المملوكة للنساء	الأُمثلة تشمل الجهات الأخرى الموقعة على مبادئ تمكين المرأة
		النسبة المئوية للإيفاق على المشتريات مع الشركات التي لديها التزامات بالمساواة المبنية على النوع الاجتماعي	
		النسبة المئوية للعمالة في سلسلة التوريد التي تحصل على أجر معيشي، مصنفة حسب الجنس	
<b>المبدأ 5</b>	ممارسات التسويق المراعية للنوع الاجتماعي	وجود سياسة قائمة بذاتها أو التزام منبثق عن سياسة مؤسسية أوسع نطاقاً تعالج التصوير النمطي للنوع الاجتماعي	
<b>المبدأ 6</b>	تصميم وتطوير المنتجات المراعية للنوع الاجتماعي	وجود سياسة قائمة بذاتها أو التزام منبثق عن سياسة مؤسسية أوسع نطاقاً لإدماج اعتبارات النوع الاجتماعي في تصميم وتطوير المنتجات	هذه فرصة تجارية: فالنساء يمثلن ما يزيد على 20 تريليون دولار أمريكي من الإيفاق الاستهلاكي سنوياً، وهن أسرع الاقتصادات الاستهلاكية نمواً، وبحلول عام 2028، ستتحكم النساء فيما يقرب من 75 في المائة من الإيفاق الاختياري في جميع أنحاء العالم
		النسبة المئوية للمنتجات المراعية للنوع الاجتماعي	لبرامج المساواة المبنية على النوع الاجتماعي



## 4. مؤشرات تدابير المساهمة والدعم

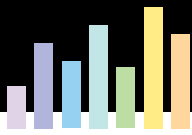
تساعد مؤشرات تدابير المساهمة والدعم على تتبع المساهمة في التغيير، مثل السياسات والممارسات والتدابير الأساسية لتحقيق المساواة المبنية على النوع الاجتماعي وتمكين المرأة.

المبدأ	القضية	المؤشر	ملاحظات
<b>القيادة</b>			
 <b>المبدأ 1</b>	تمثيل المرأة في السياسة المعنية بالنوع الاجتماعي وخطة العمل	وجود استراتيجية/خطة عمل شاملة على نطاق المنظمة للمساواة المبنية على النوع الاجتماعي تحدد مجالات الأولوية التي يمكن إجراء مزيد من التحسين فيها بموارد مخصصة لعملية التنفيذ	الموارد المخصصة تشمل الميزانية والموارد البشرية
		وجود سياسة قائمة بذاتها أو التزام منبثق عن سياسة مؤسسية أوسع نطاقًا تعالج مسألة دعم الموظفين كوالدين ومقدمين للرعاية، وتشمل جميع الموظفين والموظفات في مواقع العمليات الرئيسية	يمكن الاطلاع على إرشادات هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن الجهات المانحة للعمل المراعية للأسرة <a href="#">هنا</a> و <a href="#">هنا</a>
		وجود سياسة قائمة بذاتها أو التزام مندمج في سياسة مؤسسية أوسع نطاقًا بشأن عدم التمييز وتكافؤ الفرص تشمل تعيين جميع الأفراد والاحتفاظ بهم وإعادة تشغيلهم وترقيتهم	
	مبدأ العناية الواجبة	إجراء تقييمًا للمخاطر يراعي الفوارق القائمة على النوع الاجتماعي كجزء من عملية توعي الحرس الواجب في مجال حقوق الإنسان لتحديد المخاطر المحددة المتصلة بالنوع الاجتماعي، بما في ذلك العنف والتحرش وضمان السلامة والأمن الشخصيين لجميع الموظفين والموظفات	
<b>مكان العمل</b>			
 <b>المبدأ 2</b>	المساواة في الأجور	وجود سياسة قائمة بذاتها أو التزام منبثق عن سياسة مؤسسية أوسع نطاقًا بشأن المساواة في الأجر عن العمل المتساوي	يمكن الاطلاع على إرشادات هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن المساواة في الأجر <a href="#">هنا</a> و <a href="#">هنا</a>
	توفير الرعاية	تقديم برامج دعم للوالدين ومقدمي الرعاية، بغض النظر عن الجنس أو الحالة العائلية	يمكن الاطلاع على إرشادات هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن الجهات المانحة للعمل المراعية للأسرة <a href="#">هنا</a> و <a href="#">هنا</a>
 <b>المبدأ 3</b>	مرونة العمل	وجود خيارات عمل مرنة لجميع الموظفين والموظفات	يمكن الاطلاع على نموذج السياسة العامة <a href="#">هنا</a>
	العنف والتحرش	تقديم الدعم السري لضحايا العنف والتحرش، بما في ذلك العنف المنزلي	يمكن الاطلاع على إرشادات هيئة الأمم المتحدة للمرأة <a href="#">هنا</a> ونماذج السياسة العامة <a href="#">هنا</a> و <a href="#">هنا</a>

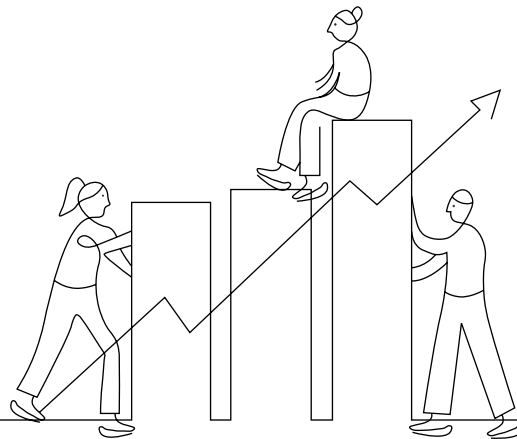


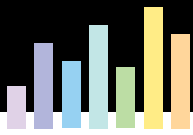
المبدأ	القضية	المؤشر	ملاحظات
 <b>المبدأ 3</b>	العنف والتحرش	وجود سياسات وإجراءات لضمان السلامة والأمن والسرية وحماية الناجيات من التحرش الجنسي في مكان العمل	يمكن الاطلاع على إرشادات هيئة الأمم المتحدة للمرأة <a href="#">هنا</a> ونموذج السياسة العامة <a href="#">هنا</a>
		وجود سياسة تحظر اتفاقات عدم الإفصاح المتعلقة بادعاءات التحرش الجنسي في اتفاقات التسوية، ما لم تطلب الناجية ذلك، ولم تشترط اللجوء إلى التحكيم الخاص في ادعاءات التحرش الجنسي	يمكن الاطلاع على إرشادات هيئة الأمم المتحدة للمرأة <a href="#">هنا</a> ونموذج السياسة العامة <a href="#">هنا</a>
	الرفاه	وجود سياسة أو التزام على نطاق الشركة باحترام ودعم الحصول على الرعاية الصحية الجيدة، بما في ذلك الصحة الجنسية والإنجابية، حيثما كان ذلك مناسبًا، وهو ما ينعكس في برامج الشركات واستحقاقات الموظفين والموظفين	يمكن الاطلاع على إرشادات هيئة الأمم المتحدة للمرأة <a href="#">هنا</a>
 <b>المبدأ 4</b>	التقدم الوظيفي	توفير التدريب على القيادة، والتوجيه و/أو الإرشاد لدعم المرأة في الوصول إلى المناصب الإدارية والقيادية	يمكن الاطلاع على إرشادات هيئة الأمم المتحدة للمرأة <a href="#">هنا</a>
		توفير التدريب وتنمية المهارات والتعليم وإقامة الشبكات والتوجيه لتوظيف النساء في الأدوار غير التقليدية	
<b>مكان العمل</b>			
 <b>المبدأ 5</b>	سلسلة الإمداد	وجود أهداف و/أو غايات بالنسبة للمبالغ والنسب المئوية للإتفاق على المشتريات مع الأعمال التجارية المملوكة للنساء	يمكن الاطلاع على إرشادات هيئة الأمم المتحدة للمرأة <a href="#">هنا</a> .
		وجود أهداف و/أو بالنسبة للمبالغ والنسب المئوية للإتفاق على المشتريات في الأعمال التجارية التي لديها التزامات - بتحقيق المساواة المبنية على النوع الاجتماعي	
		وجود مدونة قواعد سلوك للجهات الموردة أو البائعة تنص صراحة على دعم المساواة المبنية على النوع الاجتماعي	
		تقديم بناء القدرات المستمر للجهات الموردة والبائعة، بصورة مستقلة أو كجزء من رابطة تجارية، لدعم النهوض بالمساواة المبنية على النوع الاجتماعي المستمر	
		الالتزام بدفع أجر معيشي لجميع العمال في سلسلة التوريد	
		وجود سياسة تلزم جميع الجهات الموردة بدفع الحد الأدنى القانوني للأجور على الأقل لجميع العمال في سلسلة توريد الشركة	





الملاحظات	المؤشر	القضية	المبدأ
	وجود سياسة اتصالات تسويقية مسؤولة قائمة بذاتها أو وجود التزام مدرج في سياسة مؤسسية أوسع نطاقًا لتجنب القوالب النمطية للنوع الاجتماعي وتعزيز الصور الإيجابية للنساء والفتيات	التسويق	 <b>المبدأ 5</b>
	إجراء تقييمات مراعية للنوع الاجتماعي للتعليم التلي وأدوات الذكاء الاصطناعي لمنع استمرار التحيزات المبنية على النوع الاجتماعي وتجنب الآثار الضارة على المرأة	التحيز القائم على النوع الاجتماعي	
<b>المجتمع المحلي</b>			
	إجراء اختبارات سلامة المنتج التي تضبط المخاطر المحتملة على المرأة بصورة كافية	السلامة	 <b>المبدأ 6</b>
	وجود سياسة قائمة بذاتها أو التزام مدرج في سياسة مؤسسية أوسع نطاقًا تعالج مسألة إدماج النوع الاجتماعي في أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات، والأعمال الخيرية، والدعوة العامة، والشراكات	المسؤولية الاجتماعية	
<b>الشفافية والمساءلة</b>			
يرجى النظر أعلاه للاطلاع على المؤشرات الأساسية تشمل صفحة التقارير <a href="http://www.WEPs.org">www.WEPs.org</a> العلنية	تقديم تقارير علنية عن جميع المؤشرات الأساسية لمبادئ تمكين المرأة	الإبلاغ	 <b>المبدأ 7</b>
	وجود أهداف وغايات محددة زمنيًا وقابلة للقياس لزيادة تمثيل المرأة في أدوار القيادة	تتبع التقدم المحرز	
	وجود أهداف وغايات محددة زمنيًا وقابلة للقياس لزيادة تمثيل المرأة في الأدوار غير التقليدية		
	إجراء تقييم/فحص/رصد النوع الاجتماعي	الفحص	





## 5. دليل مرجعي

### القيادة

- معدل الدوران السنوي، مصنف حسب الجنس
- النسبة المئوية للمدبرات والمديرين / كبار القيادات الذين لديهم أهداف واضحة في مجال التنوع والإدماج، تشمل الأهداف المتعلقة بالمساواة المبنية على النوع الاجتماعي، المدرجة كجزء من استعراضاتها السنوية للأداء

### مكان العمل

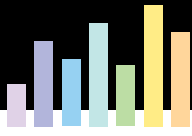
- النسبة المئوية للعاملات والعاملين بعقود عمل، موزعة حسب الجنس
- النسبة المئوية لحالات التمييز المتعلقة بالجنس أو النوع الاجتماعي التي جرى تناولها
- إجمالي حالات التمييز المتعلقة بالجنس أو النوع الاجتماعي
- إجمالي الإجراءات التصحيحية المتخذة المتعلقة بحالات تمييز متعلقة بالجنس أو النوع الاجتماعي
- النسبة المئوية للموظفات والموظفين الذين تلقوا تدريبًا على شؤون التحيز المبني على النوع الاجتماعي، مصنفة حسب الجنس
- النسبة المئوية للعاملات والعاملين في نقابات العمال أو في لجان العمال، مصنفة حسب الجنس
- النسبة المئوية للموظفات والموظفين الذين يحق لهم الحصول على إجازة والدية مدفوعة الأجر، مصنفة حسب الجنس
- معدل عودة الموظفين والموظفات الذين حصلوا على إجازة والدية مدفوعة الأجر إلى العمل، مصنفة حسب الجنس
- النسبة المئوية للموظفات والموظفين الذين يستفيدون من برامج دعم مقدمي الرعاية، مصنفة حسب الجنس
- عدد أسابيع إجازة الأمومة مدفوعة الأجر المتاحة في جميع مواقع العمل الرئيسية
- عدد أسابيع إجازة الأبوة/مقدم الرعاية الثانوي مدفوعة الأجر في جميع مواقع العمليات الرئيسية
- النسبة المئوية للموظفات والموظفين الذين تلقوا تدريبًا على العنف والتحرش في مكان العمل، مصنفة حسب الجنس
- معدل إصابات العمل للرجال والنساء
- عدد مرافق الرضاعة الطبيعية لكل 50 موظفة
- معدل التغيب عن العمل، مصنف حسب الجنس
- النسبة المئوية للنساء في لجنة الصحة والسلامة من مجموع أعضاء اللجنة
- عدد مرافق دورات المياه الملائمة والأمنة لكل 50 امرأة عاملة لتلبية احتياجات النظافة الصحية مثل المياه النظيفة والصابون وطرق التخلص من المنتجات الصحية النسائية

### السوق

- النسبة المئوية للجهات الموردة التي تم فحصها باستخدام معايير النوع الاجتماعي
- النسبة المئوية للعاملات والعاملين في سلسلة التوريد، مصنفة حسب الجنس والمستوى
- النسبة المئوية من مجموع الدعم المالي والاستثمار، بالانفراد أو بالشراكة مع المصارف والمؤسسات المالية، لتوفير الائتمان والخدمات المالية الأخرى لسيدات الأعمال

### المجتمع المحلي

- النسبة المئوية للجهات المستفيدة مباشرة من المشاريع والمبادرات المجتمعية، مصنفة حسب الجنس
- النسبة المئوية للبرامج المجتمعية التي يجري تقييمها باستخدام المعايير المتعلقة بالنوع الاجتماعي



# مبادئ

# 7

إنشاء قيادة مؤسسية رفيعة المستوى من أجل تحقيق المساواة المبنية على النوع الاجتماعي.



المبدأ 1

التعامل مع جميع النساء والرجال في العمل معاملة عادلة، واحترام ودعم حقوق الإنسان وعدم التمييز.



المبدأ 2

تعزيز صحة وسلامة ورفاه جميع العاملات والعاملين.



المبدأ 3

تعزيز التعليم والتدريب والتطوير المهني للمرأة.



المبدأ 4

تنفيذ ممارسات تنمية المشاريع التجارية وسلسلة التوريد والممارسات التسويقية التي تمكّن المرأة.



المبدأ 5

تعزيز المساواة من خلال المبادرات المجتمعية والدعوة والمناصرة.



المبدأ 6

قياس التقدم المحرز في تحقيق المساواة المبنية على النوع الاجتماعي وتقديم تقارير علنية عنه.



المبدأ 7


# WW




 [weps.org](http://weps.org)

 [weps@unwomen.org](mailto:weps@unwomen.org)

 LinkedIn

 @WEPrinciples

 @WEPrinciples

 YouTube

 winwin

 weempower

 weempowerasia

بتمويل من

إصدار



European Union

