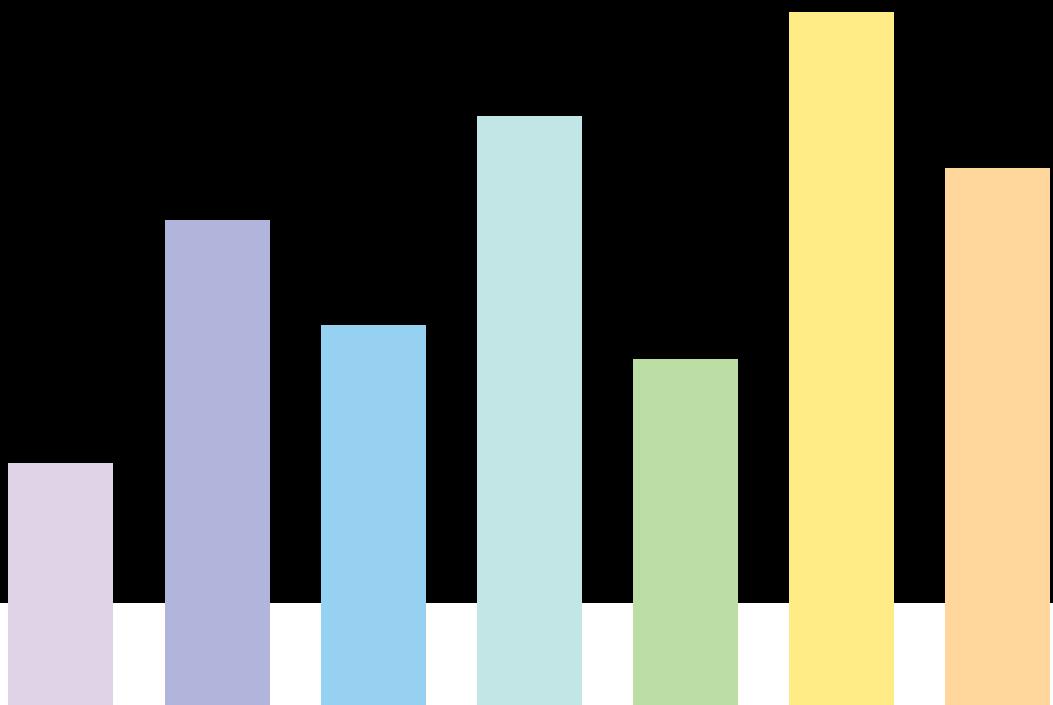
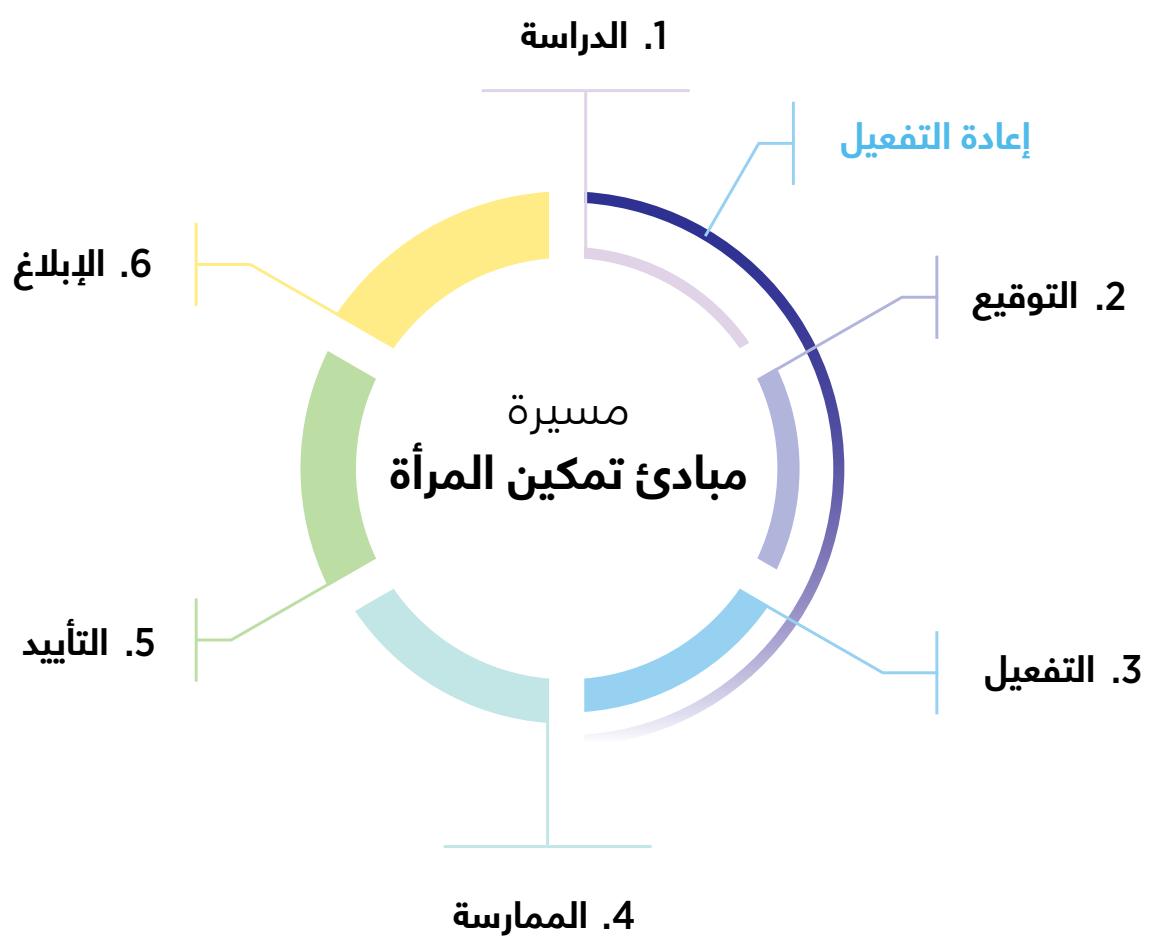


دليل مرجعي لتتبع  
النتائج المتعلقة  
بالمساواة المبنية على  
النوع الاجتماعي  
وتمكين المرأة

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

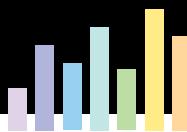
إن عدد متزايد من أصحاب المصلحة، بمن فيهم الموظفون والمستهلكون والمستثمرون والمجتمع المدني رجالاً ونساء، يدعون الشركات إلى الكشف عن معلومات عن جهودها الرامية إلى تحقيق المساواة المبنية على النوع الاجتماعي، ولذا تزال قاعدة الأدلة التي تدعوا إلى القيام بذلك وبتعزيز المساواة المبنية على النوع الاجتماعي وتمكين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

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

والشركات التي تحرز تقدماً أكبر في مجال المساواة المبنية على النوع الاجتماعي ولها سياسات وممارسات معمول بها لتمكين المرأة أكثر قدرة على الصمود وتشهد نمواً 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

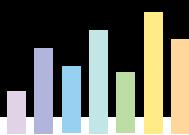
يهدف إطار الشفافية والمساءلة الخاص بمبادئ تمكين المرأة إلى تزويد الشركات بمجموعة شاملة من المؤشرات التي يرجح أن تعزز المساواة المبنية على النوع الاجتماعي عبر سلسلة القيمة المؤسسية التي تتوافق مع الأطر المؤسسية القائمة للمساواة المبنية على النوع الاجتماعي.\*

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.

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

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

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



واختبرت 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 إنصافاً للجميع. كما نظر أبناء وضع المؤشرات واحتيارها في سهولة واحتمالية الإبلاغ من جانب الشركات.

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

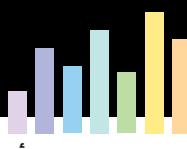
## 1. مؤشرات أساسية

- .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 (لجهات المستمرة 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 والموظفيين 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 لجهات المستمرة فقط)
- .10 تشجيع شركات الاستثمار على التوقيع على مبادئ تمكين المرأة والنهوض بأدائها فيما يتعلق المساواة المبنية على النوع الاجتماعي (بالنسبة لجهات المستمرة فقط)

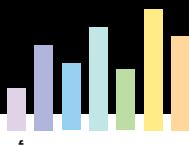
**لمزيد من التفاصيل عن كيفية جمع البيانات عن هذه المؤشرات  
الضرورية يرجى الضغط  [هنا](#).**



### 3. مؤشرات تكميلية

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

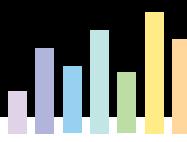
المبدأ	القضية	المؤشر	ملاحظات
<b>مكان العمل</b>			
 المبدأ 2	تمثيل المرأة في الأدوار غير التقليدية	النسبة المئوية للنساء في الأدوار الممثلة تمثيلاً ناقصاً عادة	تتضمن الأمثلة الأدوار في مجالات المشتريات واللوجستيات، والتكنولوجيا، والإنشاءات، والصناعات الثقيلة، والهندسة
 المبدأ 4	التدريب والتنمية	متوسط 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>			
 المبدأ 5	الممارسات المنصفة في مجال المشتريات	النسبة المئوية للإنفاق على المشتريات مع الأعمال التجارية المملوكة للنساء	النسبة المئوية للإنفاق على المشتريات مع الشركات التي لديها التزامات بالمساواة المبنية على النوع الاجتماعي
 المبدأ 5	ممارسات التسويق المراجعة للنوع الاجتماعي	النسبة المئوية للعملة في سلسلة التوريد التي تحصل على أجر معيشى، مصنفة حسب الجنس	وجود سياسة قائمة بذاتها أو التزام من يثني عن سياسة مؤسسية أوسع نطاقاً تعالج التصوير النمطي للنوع الاجتماعي
 المبدأ 6	تصميم وتطوير المنتجات المراجعة للنوع الاجتماعي	وجود سياسة قائمة بذاتها أو التزام من يثني 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 الإنفاق الاستهلاكي سنوياً، وهن أسرع الاقتصادات الاستهلاكية نمواً، وبحلول عام 2028، ستتحكم النساء فيما يقرب من 75 في المائة من الإنفاق الاختياري في جميع أنحاء العالم
 المبدأ 6	المساواة المبنية على النوع الاجتماعي	النسبة المئوية للدعم المالي أو المجاني لبرامج المساواة المبنية على النوع الاجتماعي	



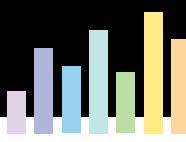
## 4. مؤشرات تدابير المساهمة والدعم

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

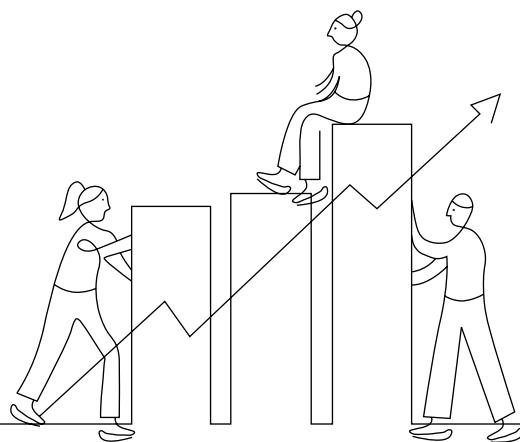
المبدأ	القضية	المؤشر	ملاحظات
<b>القيادة</b>			
 <b>المبدأ 1</b>	<b>تمثيل المرأة في السياسة المعنية بالنوع الاجتماعي وخطة العمل</b>	<b>وجود استراتيجية/خطة عمل شاملة على نطاق المنظمة للمساواة المبنية على النوع الاجتماعي تحدد مجالات الأولوية التي يمكن إجراء مزيد من التحسين فيها بموارد مخصصة لعملية التنفيذ</b>	<b>الموارد المخصصة تشمل الميزانية والموارد البشرية</b>
	<b>مبدأ العناية الواجبة</b>	<b>وجود سياسة قائمة بذاتها أو التزام منبثق عن سياسة مؤسسية أوسع نطاقاً تعالج مسألة دعم الموظفين كوالدين ومقدمين للرعاية، وتشمل جميع الموظفات والموظفيين في مواقع العمليات الرئيسية</b>	<b>يمكن الاطلاع على إرشادات هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن الجهات المانحة للعمل المراقبة للثانية <a href="#"> هنا وهنا</a></b>
	<b>المساواة في الأجر</b>	<b>وجود سياسة قائمة بذاتها أو التزام منبثق عن سياسة مؤسسية أوسع نطاقاً بشأن عدم التمييز وتكافؤ الفرص تشمل تعيين جميع الأفراد والاحتفاظ بهم وإعادة تشغيلهم وترقيتهم</b>	<b>يمكن الاطلاع على إرشادات هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن المساواة في الثغر <a href="#"> هنا وهنا</a></b>
<b>مكان العمل</b>			
 <b>المبدأ 2</b>	<b>توفير الرعاية</b>	<b>تقديم برامج دعم للوالدين ومقدمي الرعاية، بغض النظر عن الجنس أو الحالة العائلية</b>	<b>يمكن الاطلاع على إرشادات هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن الجهات المانحة للعمل المراقبة للثانية <a href="#"> هنا وهنا</a></b>
	<b>مرونة العمل</b>	<b>وجود خيارات عمل مرنة لجميع الموظفات والموظفيين</b>	<b>يمكن الاطلاع على نموذج السياسة العامة <a href="#"> هنا</a></b>
	<b>العنف والتحرش</b>	<b>تقديم الدعم السري لضحايا العنف والتحرش، بما في ذلك العنف المنزلي</b>	<b>يمكن الاطلاع على إرشادات هيئة الأمم المتحدة للمرأة <a href="#"> هنا</a> ونماذج السياسة العامة <a href="#"> هنا وهنا</a></b>

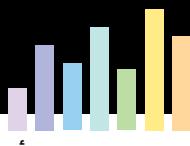


المبدأ	القضية	المؤشر	ملاحظات
العنف والتحرش	وجود سياسات وإجراءات لضمان السلامة والأمن والسرية وحماية الناجيات من التحرش الجنسي في مكان العمل	يمكن الدليل على إرشادات هيئة الأمم المتحدة للمرأة <a href="#"> هنا</a> ونموذج السياسة العامة <a href="#"> هنا</a>	
الرفاہ	وجود سياسة تحظر اتفاقيات عدم الإفصاح المتعلقة بادعاءات التحرش الجنسي في اتفاقيات التسوية، ما لم تطلب الناجية ذلك، ولم تشرط اللجوء إلى التحكيم الخاص في ادعاءات التحرش الجنسي	يمكن الدليل على إرشادات هيئة الأمم المتحدة للمرأة <a href="#"> هنا</a> ونموذج السياسة العامة <a href="#"> هنا</a>	
التقدم الوظيفي	وجود سياسة أو التزام على نطاق الشركة باحترام ودعم الحصول على الرعاية الصحية الجيدة، بما في ذلك الصحة الجنسية والإنجابية، حيثما كان ذلك مناسباً، وهو ما ينعكس في برامج الشركات واستحقاقات الموظفات والموظفين	يمكن الدليل على إرشادات هيئة الأمم المتحدة للمرأة <a href="#"> هنا</a>	
<b>مكان العمل</b>			
سلسلة الإمداد	وجود أهداف و/أو غايات بالنسبة للمبالغ والنسب المئوية للإنفاق على المشتريات مع الأعمال التجارية المملوكة للنساء	يمكن الدليل على إرشادات هيئة الأمم المتحدة للمرأة <a href="#"> هنا</a>	
	وجود أهداف و/أو بالنسبة للمبالغ والنسب المئوية للإنفاق 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 معيشى لجميع العمال في سلسلة التوريد		
<b>المبدأ 5</b>	وجود سياسة تلزم جميع الجهات الموردة بدفع الحد الأدنى القانوني للأجر 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 نطاقاً لتجنب القوالب النمطية للنوع الاجتماعي وتعزز الصور الإيجابية للنساء والفتيات	التسويق	
	إجراء تقييمات مراعية للنوع الاجتماعي للتعلم التلي وأدوات الذكاء الاصطناعي لمنع استمرار التحيزات المبنية على النوع الاجتماعي وتجنب التأثير الضارة على المرأة	التحيز القائم على النوع الاجتماعي	 <b>المبدأ 5</b>
<b>المجتمع المحلي</b>			
	إجراء اختبارات سلامة المنتج التي تضبط المخاطر المحتملة على المرأة بصورة كافية	السلامة	
	وجود سياسة قائمة بذاتها أو التزام مدرج في سياسة مؤسسية أوسع نطاقاً تعالج مسألة إدماج النوع الاجتماعي في أنشطة المسؤولية المجتمعية للشركات، والأعمال الخيرية، والدعوة العامة، والشراكات	المسؤولية المجتمعية	 <b>المبدأ 6</b>
<b>الشفافية والمساءلة</b>			
يرجى النظر أعلاه للطابع على المؤشرات الأساسية تشمل صفحة <a href="http://www.WEPs.org">www.WEPs.org</a> التقارير العلنية	تقديم تقارير علنية عن جميع المؤشرات الأساسية لمبادى تمكين المرأة	الإبلاغ	
	وجود أهداف وغايات محددة زمنياً وقابلة للقياس لزيادة تمثيل المرأة في أدوار القيادة	تبع التقدم المحرز	 <b>المبدأ 7</b>
	وجود أهداف وغايات محددة زمنياً وقابلة للقياس لزيادة تمثيل المرأة في التدوار غير التقليدية	الفحص	





## 5. دليل مرجعي

### القيادة

- معدل الدوران السنوي، مصنف حسب الجنس
- النسبة المئوية للمديرات 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

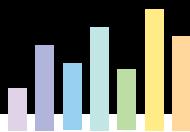
- النسبة المئوية للعاملات والعاملين بعقود عمل، موزعة حسب الجنس
- النسبة المئوية لحالات التمييز المتعلقة بالجنس أو النوع الاجتماعي التي جرى تناولها إجمالياً حالات التمييز المتعلقة بالجنس أو النوع الاجتماعي
- إجمالي إجراءات التصحيحية المتخذة المتعلقة بحالات تمييز متعلقة بالجنس أو النوع الاجتماعي
- النسبة المئوية للموظفات والموظفيين الذين تلقوا تدريباً 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 والموظفيين الذين يحق لهم الحصول على إجازة والدية مدفوعة الأجر، مصنفة حسب الجنس
- معدل عودة الموظفات والموظفيين الذين حصلوا على إجازة والدية مدفوعة الأجر إلى العمل، مصنفة حسب الجنس
- النسبة المئوية للموظفات والموظفيين 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 الآباء/مقدم الرعاية الثانيي مدفوعة الأجر في جميع مواقع العمليات الرئيسية
- النسبة المئوية للموظفات والموظفيين الذين تلقوا تدريباً على العنف والتحرش في مكان العمل، مصنفة حسب الجنس
- معدل إصابات العمل للرجال والنساء
- عدد مرفاق الرضاعة الطبيعية لكل 50 موظفة
- معدل التغيب عن العمل، مصنف حسب الجنس
- النسبة المئوية للنساء في لجنة الصحة والسلامة من مجموع أعضاء اللجنة
- عدد مرفاق دورات المياه الملائمة والتمنة 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، بالفراد أو بالشراكة مع المصارف والمؤسسات المالية، لتوفير الدائمة والخدمات المالية الأخرى لسيدات الأعمال

### المجتمع المحلي

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



# مبادئ



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



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

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

[Linkedin](#)

[@WEPrinciples](#)

[@WEPrinciples](#)

[YouTube](#)



[winwin](#)

[weempower](#)

[weempowerasia](#)

بتمويل من



European Union

إصدار  
هيئة الأمم  
المتحدة للمرأة

