التدقيق الجندري للشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان

مقدمة: التدقيق الجندري استعراض للمساواة بين الجنسين

التدقيق الجندري هو استعراض لحالة المساواة بين الجنسين في أي منظمة، جمعية، إلخ. وهو يعمل على بيان الثغرات في المساواة بين الجنسين مما يُمكّن من تحليل الأسباب الجذرية لانعدام التوازن بين الجنسين ضمن مستوياته المختلفة.

والتدقيق الجندري هو أحد الأسس التي يقوم عليها إدماج النوع الاجتماعي. وبما أن إدماج النوع الاجتماعي ما هو إلا عملية، فإننا لا نستطيع أن نقوم بكل شيء في الوقت ذاته ولهذا فنحن بحاجة إلى وضع الأولويات. سوف يساعدنا التدقيق الجندري في معرفة ما ينبغي لنا التركيز عليه وإعطاؤه الأولوية حيث إن التدقيق سيبدي مواطن ضعفنا وقوتنا.

يعد إدماج النوع الاجتماعي وسيلة رئيسية لتعزيز الجهود الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين. وهو يعني إيلاء الاهتمام إلى وجهات نظر كل من الرجل والمرأة وخبراتهم واحتياجاتهم في جميع الأنشطة وفي جميع ميادين العمل والهياكل التنظيمية.

- إدماج النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين عنصران مهمان لحقوق الإنسان لأنهما:
- يضعان المرأة والرجل على حد سواء في محور عملية صنع السياسات في المنظمة
- يضمنان حكما قائما على المشاركة داخل المنظمة
- يتيحان الاستفادة الكاملة من الموارد والقدرات البشرية من خلال إشراك الرجال والنساء على حد سواء
- يدفعان بقضايا المساواة بين الجنسين إلى الواجهة ويبرزانها في النضال العام من أجل حقوق الإنسان
- يأخذان التنوع بعين الاعتبار ضمن المنظمات

إدماج النوع الاجتماعي والمساواة بين الجنسين عنصران مهمان بالنسبة لأي منظمة لأنهما يضمنان سبيلا فعالا لاستغلال الموارد والقدرات البشرية – وبالتالي إدارة المنظمة بفعالية.

اتخذت اللجنة التنفيذية للشبكة زمام المبادرة بأن تلتزم الشبكة بالعمل على تحقيق المساواة بين الجنسين من خلال اعتماد مقاربة تستند إلى إدماج النوع الاجتماعي بالتركيز على ضمان الوعي والحساسية للنوع الاجتماعي بشكل مستعرض ضمن هياكل الشبكة وأنشطتها وأيضاً تعزيز الاهتمام بالحقوق الإنسانية الأساسية للنساء داخل الشبكة.

وفي عام 2008، نشرت الشبكة الأورو-متوسطية حقيبة تدريبية حول قضايا النوع الاجتماعي وهي أداة مرجعية تساعد الشبكة والمنظمات الأعضاء فيها إضافة إلى منظمات حقوق الإنسان ومنظمات حقوق المرأة وغيرها من جماعات المجتمع المدني، في إدماج النوع الاجتماعي في سياساتها وبرامجها وتدخلاتها. وكجزء من هذه العملية المستمرة والتي بدأت منذ أربع سنوات، أردنا إجراء تدقيقا جندريا للشبكة الأورو-متوسطية.

1. الهدف من إجراء التدقيق الجندري في الشبكة الأورو-متوسطية

يهدف التدقيق الجندري هذا لاستعراض حالة المساواة بين الجنسين داخل الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان، حيث سيساعدنا في

- بيان الثغرات القائمة على صعيد المساواة بين الجنسين ومختلف مستويات انعدام التوازن بين الجنسين؛
- تحديد مواطن قوتنا وضعفنا فيما يتصل بجهودنا في إدماج النوع الاجتماعي، العقبات الرئيسية وسبل التغلب عليها، وختاما
- توصيات من أجل تعزيز جهود الشبكة الأورو-متوسطية في مجال إدماج النوع الاجتماعي.

2. المنهجية

تم إرساء منهجية التدقيق الجندري هذا عقب التشاور مع اللجنة التنفيذية للشبكة الأورو-متوسطية ومجموعة عمل الشبكة المعنية بحقوق

المرأة وقضايا النوع الاجتماعي. ويجدر التأكيد في هذا المقام على أن هذا التدقيق ليس بأي حال من الأحوال مقدمة لتدقيق جندري شامل ومتعمق، لكنه تشخيص أولي مما يعطينا فكرة عامة عن وضع المساواة بين الجنسين داخل الشبكة الأورو-متوسطية.

سنقوم لأجل تحليل وضع المساواة بين الجنسين بالتمعن في ثلاثة مستويات:

- المستوى السياسي
- مستوى الهياكل التنظيمية والثقافة
- مستوى البرامج

على **المستوى السياسي**، سنستعرض الوثائق الأساسية للشبكة الأورو-متوسطية (النظام الأساسي، القواعد الداخلية، ورقة الاستراتيجية، الورقة المفاهيمية والقواعد الداخلية لمجموعات العمل، نظام الموظفين). وسنحاول معرفة ما إذا توفرت الإرادة السياسية لاحترام المساواة باعتبارها مبدأ وقيمة على حد سواء، وما إذا كان هناك تعريف واضح في هذه الوثائق الرئيسية لاستراتيجيتنا في إدماج النوع الاجتماعي.

وعلى **مستوى الهياكل التنظيمية والثقافة**، يتمثل الهدف من ذلك في قياس درجة مشاركة الرجل/المرأة في مختلف هياكل الشبكة الأورو-متوسطية. وفي سبيل ذلك فإننا نورد إحصاءات مصنفة حسب النوع الاجتماعي لكل من: اللجنة التنفيذية؛ الجمعية العامة (مدريد 2006)؛ النسبة المئوية لمنظمات حقوق المرأة في عضوية الشبكة الأورو-متوسطية (2008)؛ رؤساء المنظمات الأعضاء؛ مجالس الإدارة (على أساس معلومات عام 2007)؛ الأمانة العامة للشبكة الأورو-متوسطية (الحالية 2008)؛ مجموعات عمل الشبكة الأورو-متوسطية (الحالية 2008)؛ استخدام الخبراء (خلال العامين الماضيين 2006-2008)؛ رؤساء/مديري الاجتماعات[1] (خلال العامين الماضيين 2006-2008)؛ فرق البعثات (خلال العامين الماضيين 2006-2008). وهذا سوف يساعدنا في الحصول على لمحة عامة لمدى امتلاكنا لهياكل متوازنة من حيث النوع الاجتماعي داخل الشبكة.

وعلى **مستوى البرامج**، أي على صعيد الممارسة العملية، فإننا سنتطرق إلى المسائل التالية:

- هل كانت تقارير الشبكة الأورو-متوسطية الرئيسية المنشورة خلال العامين الماضيين (2006-2008) مراعية لإدماج النوع الاجتماعي؟ (كم عدد تلك التقارير التي تتضمن أو لا تتضمن وعياً بالنوع الاجتماعي)؟
- هل وردت مسألة المساواة بين الجنسين في جداول أعمال اجتماعاتنا[2] بشكل أو بآخر خلال العامين الماضيين (2006-2008)؟
- هل تقوم الشبكة الأورو-متوسطية بأنشطة تهدف إلى تعزيز المساواة بين الجنسين وحمايتها؟
- ما هو المبلغ الذي تم تخصيصه لأنشطة المساواة بين الجنسين – وما هي نسبته من الميزانية الإجمالية؟

ستعطينا الإجابة عن هذه الأسئلة نظرة عامة لما كلفنا أنفسنا بالعمل لأجله فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، ولما نقوم به في عملنا اليومي.

وهذا سوف يقودنا إلى استنتاجات تبين:

- مواطن قوتنا وضعفنا فيما يتعلق بجهود إدماج النوع الاجتماعي
- العقبات الرئيسية وسبل التغلب عليها
- توصيات من أجل تعزيز جهود الشبكة الأورو-متوسطية في مجال إدماج النوع الاجتماعي

1 محصور في: اجتماعات اللجنة التنفيذية، واجتماعات وندوات مجموعات العمل
2 المرجع السابق.

ينبغي للتوصيات بعد تقديمها إلى الجمعية العامة أن تتبلور في شكل استراتيجية للشبكة الأورو-متوسطية حول إدماج النوع الاجتماعي تصحبها خطة عمل للسنوات الثلاث المقبلة تضعها مجموعة العمل المعنية بحقوق المرأة وقضايا النوع الاجتماعي وتتبناها اللجنة التنفيذية.

3. المستوى السياسي: الإرادة السياسية من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين ووضع استراتيجية واضحة لإدماج النوع الاجتماعي في الوثائق الرئيسية للشبكة الأورو-متوسطية

سيستعرض هذا الفصل :

- النظام الأساسي للشبكة الأورو-متوسطية،
- القواعد الداخلية للشبكة،
- الورقة المفاهيمية والقواعد الداخلية لمجموعات العمل،
- ورقة الاستراتيجية و
- نظام الموظفين

الهدف : تحديد الإرادة السياسية للشبكة لاحترام المساواة باعتبارها مبدأ وقيمة على حد سواء، وما إذا كان هناك تعريف واضح في هذه الوثائق الرئيسية لاستراتيجيتنا في إدماج النوع الاجتماعي.

1.3 النظام الأساسي للشبكة الأورو-متوسطية

تم اعتماد النظام الأساسي الحالي للشبكة الأورو-متوسطية في الجمعية العامة المنعقدة في مالطا في كانون الأول/ ديسمبر2003[3]. وقامت اللجنة التنفيذية باقتراح تعديلات على النظام الأساسي قبل انعقاد الجمعية العامة لهذا العام (كانون الأول/ ديسمبر 2008) حيث ستناقشها الجمعية العامة وربما تتبناها. ولذلك فقد قررنا أن نستعرض النظام الأساسي الحالي والنظام الأساسي المعدل المقترح.

تنص النقطة 1.2.ج من المادة "II. أهداف الشبكة" في النظام الأساسي الحالي على أن أهداف الشبكة الأورو-متوسطية هي: "دعم تطوير المؤسسات الديمقراطية، ومناصرة حكم القانون، وحقوق الإنسان، و**المساواة بين الرجل والمرأة**، وتعليم حقوق الإنسان". وبالتالي فإن هناك التزام واضح وإرادة سياسية جلية من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين. ولكن، وبصرف النظر عن هذا فلا يوجد هناك أي إشارات أخرى إلى المساواة، والإشارة الوحيدة للنوع الاجتماعي ترد في المادة 3.3.4 والتي تتناول الاجتماعات وتوزيع مهام الرئيس ونائب الرئيس وأمين الصندوق، حيث جرى استخدام صيغة "هو/هي" [المذكر/المؤنث].

أما النظام الأساسي المعدل المقترح، فيشير إلى المساواة بين الجنسين في "II. أهداف الشبكة، 1.2 أهداف الشبكة الأورو-متوسطية هي" حيث تبقى الإشارة إلى **"المساواة بين الرجل والمرأة"** موجودة بل وبشكل مفصل إذ تشتمل الآن على فقرة تنص على أن الشبكة الأورو-متوسطية **"....تحارب جميع أشكال التمييز القائم على ...الجنس، والحالة الأسرية، والحمل... إلخ...**

وفي المادة 2.3 "الشروط الحاكمة للقبول" (في الشبكة الأورو-متوسطية)، هناك فقرة تنص على أن **"الشبكة الأورو-متوسطية تشجع قبول عضوية منظمات حقوق المرأة من جنوب المتوسط وشماله من أجل الحصول على تمثيل بارز لهذه المنظمات في عضويتها"**.

وهناك فقرة في المادة 2.2.4 "المشاركة والتمثيل في الجمعية العامة"، تنص على أنه **"يجب أن يهدف تمثيل الأعضاء المنتظمين والمؤازرين إلى تمثيل الرجال والنساء بمساواة."**

وفي المادة 4.2.4 "برنامج العمل والجدول الزمني واللجنة التوجيهية" (للجمعية العامة)، تنص إحدى الفقرات على أن "تقوم اللجنة التنفيذية بتعيين ممثلين عن الأعضاء لترؤس الجلسات. **ويجب أن يشمل هؤلاء الممثلون رجالا ونساء بأعداد متساوية**،..." وفي الفقرة التالية التي تتناول اللجنة التوجيهية للجمعية العامة، حيث تنص مرة أخرى بأنه إذ لم يتمكن رئيس جلسة من حضور الجمعية العامة، فيجري استبداله/ها... **بالامتثال بشكل كامل الى المعايير نفسها الخاصة بالمساواة في التمثيل.**

وفي المادة 3.4 "اللجنة التنفيذية" وتحديدا "1.3.4 التشكيل"، هناك فقرة تنص على أنه **"يجب على اللجنة التنفيذية أن تسعى جاهدة لأن تضم عددا متساويا من الرجال والنساء في عضويتها."** وتنص فقرة أخرى على أنه **"لا يجوز أن يكون الرئيس ونائب الرئيس من**

3 http://www.euromedrights.net/usr/00000011/00000015/00000194.pdf

الجنس ذاته". وفي المادة 5.3.4 "الانتخابات"، تنص إحدى الفقرات على أنه **"في حالة تعادل الأصوات بين مرشح ومرشحة، فإن المرشحة تعتبر الفائزة"**. وهذا يسري على انتخاب نائب الرئيس وأمين الصندوق من قبل اللجنة التنفيذية.

2.3 القواعد الداخلية للشبكة الأورو-متوسطية

قامت اللجنة التنفيذية للشبكة الأورو-متوسطية بتعديل القواعد الداخلية الحالية للشبكة في أيلول/ سبتمبر 2008. وهي تتضمن 9 مواد منها ثلاثة تشير تحديدا إلى النوع الاجتماعي.

تنص الجملة الأولى من المادة 1 "اجتماعات اللجنة التنفيذية والتعيينات" على أن **"تحرص اللجنة التنفيذية في جميع الأحوال وبأية وسائل على تمتع الرجال والنساء الأعضاء فيها قدر الإمكان بنفس الفرص."** ثم تنص بعد ذلك على أن **المرجع السياسي للمساواة وحقوق المرأة هو عضو إلزامي في الفريق التوجيهي الذي تشكله اللجنة التنفيذية** ومن ثم تستذكر بأنه **"ينبغي للفريق التوجيهي أن يراعي التوازن بين الجنسين فيما يتعلق بأعضائه"**.

تنص المادة 3 "قبول أعضاء جدد في الشبكة" على أنه "بغية النظر في ترشيح عضو جديد من قبل اللجنة التنفيذية، تعد الأمانة العامة ملفا يضم ... **الملخص المتضمن لأنشطة المنظمة المقدمة للترشيح والتقييم بشأن احترامها للمساواة بين الجنسين في جميع أنشطتها."**

وتنص الفقرة الثانية من المادة 5 "الأمانة العامة للشبكة الأورو-متوسطية" على **"الالتزام بإحداث بيئة عمل في الشبكة تتسم بثقافة مؤسسية تحترم المساواة بين الرجال والنساء والتمثيل المتساوي للرجال والنساء في جميع مراتب اتخاذ القرار وتساوي الفرص والتوزيع المتساوي للموارد المتاحة، وفقا لمهام كل رجل وامرأة في الشبكة."**

3.3 ورقة استراتيجية الشبكة الأورو-متوسطية

تم اعتماد ورقة الاستراتيجية للشبكة الأورو-متوسطية في الجمعية العامة المنعقدة في مدريد في كانون الأول/ ديسمبر 2006[4]. وهي تعبر عن رؤية الشبكة وقيمها وأهدافها. تنص المادة 3.2 "القيم الأساسية للشبكة" على **"المساواة بين الجنسين وأهمية تعزيز وتسليط الضوء على حقوق المرأة ومشاركتها في الحياة العامة"**. وتعاود المادة 4.2 "الأهداف العامة للشبكة" النص على "دعم تطوير المؤسسات الديمقراطية مع تعزيز حكم القانون، و**المساواة بين الرجل والمرأة**، وتثقيف وتوعية الجمهور وتعليم حقوق الإنسان في حد ذاته". وتنص المادة 3 "التوجهات الاستراتيجية للشبكة الأورو-متوسطية" وتحديدا فقرة تتعلق بحقوق المرأة تقع تحت عنوان 2.1.3 "مسيرة برشلونة" على أنه **"فيما يتعلق بحقوق المرأة، فقد كان هناك حتى وقت قريب ميل لاعتبارها قضية 'أعراف دينية وتقاليد ثقافية – قضية محلية أكثر منها قضية عامة، وما يزال القليل من الاهتمام نسبيا ممنوح لقضايا النوع الاجتماعي في الممارسة بينما لا يزال التمييز بين الجنسين في القانون والممارسة أحد أكثر سمات المنطقة وضوحا وجلاء"**.

في 2.3 "برنامجان"، وتحديدا تحت عنوان 1.2.3 "حقوق الإنسان والديمقراطية"، تم تحديد **"حقوق المرأة، وإدماج النوع الاجتماعي"** في البرامج التي وضعتها الشبكة الأورو-متوسطية للتعامل مع تحديات حقوق الإنسان في المنطقة كأحد أربع قضايا ذات أهمية استراتيجية[5]، كما إن الفقرة بأكملها مخصصة لشرح سبب كون المساواة بين الجنسين وإدماج النوع الاجتماعي مسألة رئيسية[6].

4.3 الورقة المفاهيمية والقواعد الداخلية لمجموعات الشبكة الأورو-متوسطية

تضع الورقة المفاهيمية لمجموعات عمل الشبكة خطوطا عامة لهذه المجموعات بوصفها منهجية لعمل الشبكة الأورو-متوسطية. وقد تم توزيع هذه الورقة على جميع مجموعات عمل الشبكة خلال شهري تشرين الأول/ أكتوبر وتشرين الثاني/ نوفمبر 2008 وسوف تجري مناقشتها وربما تبنيها من قبل الجمعية العامة في كانون الأول/ ديسمبر 2008.

كما تم توزيع القواعد الداخلية لمجموعات عمل الشبكة والتي تحدد أدوار ومسؤوليات أعضاء المجموعات والمحاورين على كافة مجموعات العمل للحصول على تعليقات منها، كما أُرسلت إلى اللجنة التنفيذية. وستجري مناقشتها وربما اعتمادها من قبل اللجنة التنفيذية الجديدة في عام 2009.

---

4 http://www.euromedrights.net/usr/00000011/00000015/00000035/00000695.pdf

5 استراتيجية الشبكة الأورومتوسطية، صفحة 12 (النسخة الإنجليزية)

6 استراتيجية الشبكة الأورومتوسطية، صفحة 13 (النسخة الإنجليزية)

تنص الورقة المفاهيمية لمجموعات عمل الشبكة تحت "ب. رسالة الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان وقيمها" على **"المساواة بين الجنسين كحق من حقوق الإنسان وأهمية إبراز وتعزيز حقوق المرأة ومشاركتها في جميع مجالات الحياة."** ومن ثم تأتي فقرة لتنص على أن **"الشبكة الأورو-متوسطية تبنت مبدأ إدماج النوع الاجتماعي باعتباره استراتيجية شاملة، حيث ستسعى إلى تطبيقها في جميع الهياكل والبرامج كوسيلة لتحقيق المساواة بين الجنسين"**. يسمي القسم "د. مجموعات العمل بوصفها منهجية لعمل الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان"، مجموعات العمل المختلفة بما فيها **مجموعة العمل المعنية بحقوق المرأة وإدماج النوع الاجتماعي**. وهناك قسم خاص بإدماج النوع الاجتماعي، القسم "هـ:**إدماج النوع الاجتماعي في سياسات مجموعات العمل واستراتيجياتها وأعمالها وأنشطتها"**، حيث ينص: **وفقا لاستراتيجية الشبكة الأورو-متوسطية، يجب على مجموعات العمل أن تتبنى مقاربة تعتمد إدماج النوع الاجتماعي وأن تعمل بشكل ممنهج على تعزيز المساواة بين الجنسين وحمايتها** (والتي يرد شرحها في الحاشية أسفل الصفحة كما يلي **"أي أن تعتمد مقاربة إدماج النوع الاجتماعي عند البحث في البيانات والمعلومات والتحليلات والتقارير والوثائق وصياغة الاستنتاجات والتوصيات وعند تصميم هذه المكونات وجمعها ووضع تصور لها. إذ ينبغي أن تُراعى قضايا النوع الاجتماعي في كافة أوجه العمل."**)

وتنص الورقة المفاهيمية لمجموعات عمل الشبكة على قيمة المساواة بين الجنسين باعتبارها قيمة أساسية للشبكة الأورو-متوسطية من شأنها أن تعبر بوضوح عن التزام الشبكة باستراتيجية لإدماج النوع الاجتماعي، مشددة على شمولية هذه الاستراتيجية وبالتالي فهي تُلزم مجموعات العمل بأخذها بعين الاعتبار.

أما القواعد الداخلية لمجموعات العمل، فتنص المادة 16 المندرجة تحت القسم "ج. معايير العضوية" على أنه **"يتعين بذل الجهود لضمان المشاركة المتساوية للرجال والنساء في مجموعات العمل."** وبالتالي فإن هناك التزام بمبدأ المساواة بين الجنسين ولكنه غير منصوص عليه بحزم كما هو الحال في ورقة المفاهيم.

5.3 نظام الموظفين لدى الشبكة الأورو-متوسطية

تمت الموافقة على نظام الموظفين للشبكة الأورو-متوسطية في ربيع عام 2008 وأُدرج في كافة عقود الموظفين. وبشكل أساسي، يحدد نظام الموظفين القواعد وقوانين العمل المتعلقة برواتب الموظفين العاملين في الشبكة الأورو-متوسطية.

يتألف نظام الموظفين من 48 مادة تحدد حقوق وواجبات الموظفين في مكتب كوبنهاغن وكذلك القواعد الخاصة المتعلقة بأولئك العاملين في مكتب بروكسل. ومن هذه المواد هناك ثلاث مواد فقط تتناول قضايا تتصل بالمساواة بين الجنسين. فالمادة 23 تحدد قواعد إجازة الأمومة/الأبوة، بينما تتناول المادة 28 (والمادة 47 المختصة بمكتب بروكسل) العنف والتحرش المعنوي والجنسي في مكان العمل.

4. مستوى الهياكل التنظيمية والثقافة: مشاركة الرجل/المرأة في الهياكل المختلفة للشبكة الأورو-متوسطية

وكما هو مذكور في موجز المنهجية، فإننا نريد في هذا الفصل أن ننظر في مشاركة الرجل/المرأة في الهياكل المختلفة للشبكة الأورو-متوسطية. وفي حين أن تعداد الأرقام وحده لن يفضي بالكثير، إلا إنه وسيلة مفيدة لاكتساب نظرة عامة لمدى ما لدينا من هياكل تراعي التوازن بين الجنسين في الشبكة.

تقدم الجداول التالية معلومات مصنفة حسب النوع الاجتماعي:

	النساء	الرجال
أعضاء اللجنة التنفيذية	**5**	**7**
الجمعية العامة (مدريد 2006)	**43**	**64**
اللجنة التنفيذية	2	5
الأعضاء المنتظمون	11	32
الأعضاء الأفراد	4	3
الأعضاء المؤازرون	4	1
الأعضاء الجدد	4	10
المراقبون	12	9

الموظفون	6	4
أعضاء الأمانة العامة للشبكة	**12**	**8**
أعضاء مجموعات عمل الشبكة	**46**	**48**
حقوق المرأة وقضايا النوع الاجتماعي	14	1
فلسطين وإسرائيل والفلسطينيون	7	8
حرية تكوين الجمعيات	3	10
تعليم حقوق الإنسان	7	6
العدالة	5	14
المهاجرون واللاجئون	10	9
استخدام الخبراء	**27**	**25**
حرية تكوين الجمعيات 2007	1	3
حرية تكوين الجمعيات 2008	6	9
حقوق المرأة وقضايا النوع الاجتماعي	5	0
تعليم حقوق الإنسان	1	3
العدالة	2	5
المهاجرون واللاجئون	11	5
رؤساء ومديرو الاجتماعات	**103**	**117**
اجتماعات اللجنة التنفيذية	**15**	**28**
كانون الثاني/ يناير 23-26 2006 (باريس)	1	4
أب/ أغسطس 4-6 2006 (كوبنهاجن)	2	3
1-3 كانون الأول/ ديسمبر 2006 (البتراء)	3	4
16-18 آذار/ مارس 2007 (لشبونة)	2	3
28-30 أيلول/ سبتمبر 2007 (لوبليانا)	3	6
كانون الأول/ ديسمبر 14-16 2007 (بروكسل)	0	5
نيسان/ إبريل 18-20 2008 (الدار البيضاء)	4	3
حرية تكوين الجمعيات	**4**	**11**
3-4 آذار/ مارس 2007 (كوبنهاجن)	1	5
17-18 كانون الأول/ ديسمبر 2007 (بروكسل)	0	3
23 و 24 أيار/ مايو 2008 (القاهرة)	1	2
8-9 تشرين الثاني/ نوفمبر (عمان)	2	1
حقوق المرأة وقضايا حقوق الإنسان	**30**	**4**
30 تشرين الثاني/ نوفمبر و 1 كانون الأول/ ديسمبر 2007 (باريس)	9	0
أيار/ مايو 9-10, 2008 (القاهرة)	6	2
تشرين الأول/ أكتوبر 11-12, 2008 (بروكسل)	6	0
تشرين الأول/ أكتوبر 10, 2008 (بروكسل)	3	1
أيار/ مايو 11, 2008 (القاهرة)	6	1
تعليم حقوق الإنسان	**14**	**12**
26 حزيران/ يونيو (باريس)	2	2
23-25 شباط/ فبراير 2007 (فاليتا)	2	2
27-28 تشرين الأول/ أكتوبر 2007 (أنقرة)	5	2
1-2 آذار/ مارس 2008 (اسطنبول)	2	3
4-5 تشرين الأول/ أكتوبر 2008 (مدريد)	3	3
المهاجرون واللاجئون	**14**	**12**
16-17 كانون الأول/ ديسمبر 2006 (عمان)	3	3
10-12 تشرين الأول/ أكتوبر 2008 (الرباط)	2	4
19-21 تشرين الأول/ أكتوبر 2007 (القاهرة)	4	3
11-13 نيسان/ إبريل 2008 (مدريد)	5	2
فلسطين وإسرائيل والفلسطينيون	**10**	**8**

16-18 حزيران/ يونيو 2006 (بروكسل)	2	2
23-25 شباط/ فبراير 2007 (برلين)	4	2
6- 8 نيسان/ إبريل 2008 (بروكسل)	2	1
8-9 تشرين الثاني/ نوفمبر 2008 (بروكسل)	2	3
العدالة	**13**	**36**
10 تشرين الثاني/ نوفمبر 2006 (الدار البيضاء)	1	3
11-12 تشرين الثاني/ نوفمبر 2006 (الدار البيضاء)	1	5
8-9 أيلول/ سبتمبر 2007 (Paris)	0	3
13-14 كانون الثاني/ يناير 2007 (عمان)	1	3
10-11 آذار/ مارس 2007 (بيروت)	1	5
9-10 شباط/ فبراير 2008 (بروكسل)	3	7
11 شباط/ فبراير 2008 (بروكسل)	0	2
24-25 تشرين الأول/ أكتوبر 2008 (الرباط)	2	2
8-9 تشرين الثاني/ نوفمبر 2008 (اسطنبول)	4	6
فرق البعثات	**3**	**3**
بعثات مجموعة العمل المعنية بفلسطين وإسرائيل والفلسطينيين	3	1
بعثات التضامن	0	2

النسبة المئوية لمنظمات حقوق المرأة في الشبكة الأورو-متوسطية:

4 (6) من أصل 69 وتمثل 5.7% و (8.6%)

معهد البحر الأبيض المتوسط لدراسات النوع الاجتماعي*

المعهد الدولي لتضامن النساء

الجمعية الديمقراطية لنساء المغرب

الجمعية التونسية للنساء الديمقراطيات

المجموعة المغاربية 95 للمساواة

امرأة إلى امرأة (كفينا تل كفينا)

تم جمع المعلومات في الجدول أدناه من المنظمات الأعضاء في آب/ أغسطس 2007. حيث طُلب من الأعضاء في استبيان أُرسل إليهم أن يقدموا معلومات حول جنس الرئيس، ورؤساء الأقسام وأعضاء مجلس الإدارة والمدير (المدراء) والموظفين. يرجى الملاحظة بأن هذا الجدول غير مكتمل حيث لم يقم جميع أعضاء الشبكة الأورو-متوسطية بالاستجابة

معلومات حول النوع الاجتماعي للمنظمات الأعضاء
آب/ أغسطس -07

الرقم	اسم المنظمة	البلد	رؤساء المنظمات		رؤساء الأقسام		أعضاء المجلس		المدراء		الموظفون	
			ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى
1	مركز الأبحاث وإعادة التأهيل لضحايا التعذيب	الدنمارك	0	0	1	0	7	4	1	0	27	57
2	المنظمة العالمية ضد التعذيب	دولية	1	0	0	0	6	3	1	0	7	8

3	المادة 19	بريطانيا	0	0	0	1	2	4	1	0	9	16
4	الخدمة الدولية لحقوق الإنسان	دولية	0	1	0	1	7	4	1	0	8	9
5	مؤسسة رينيه معوض	لبنان	0	1	0	2	4	2	1	2	96	77
6	جمعية حقوق الإنسان	تركيا	0	1	0	1	23	11	0	0	2	2
7	لجنة حقوق الإنسان في نقابة محامي إنجلترا وويلز	بريطانيا	0	0	1	0	9	3	0	0	9	1
8	جمعية عائلات المختفين في الجزائر	فرنسا/الجزائر	0	1	0	1	8	10	0	1	0	3
9	مركز الميزان لحقوق الإنسان	فلسطين	0	0	1	0	3	0	1	0	17	12
10	المركز اللبناني لحقوق الإنسان	لبنان	0	1	0	1	2	1	1	0	1	1
11	المجلس الوطني للحريات بتونس	تونس	0	1	0	0	6	1	0	0	1	0
12	المنظمة المغربية لحقوق الإنسان	المغرب	0	1	0	1	36	15	1	0	3	4
13	مؤسسة حقوق الإنسان والإنسانية في لبنان	لبنان	1	0	0	0	7	3	0	0	0	0
14	منظمة 80:20 للتعليم والعمل نحو عالم أفضل	إيرلندا	0	0	1	0	4	3	0	1	2	3
15	مركز حرية وسائل الإعلام – الشرق الأوسط وشمال إفريقيا	المغرب	1	0	1	0	5	4	0	0	2	2
16	بتسيلم	إسرائيل	0	0	0	1	11	4	1	0	14	15
17	مركز دمشق للدراسات النظرية والحقوق المدنية	سوريا	1	0	0	1	2	4	0	0	2	0
18	منظمة هلسينكي اليونانية للمراقبة	قبرص	0	0	0	0	2	2	0	0	7	8
19	اللجنة العامة لمناهضة التعذيب في إسرائيل	إسرائيل	0	0	1	0	7	3	0	1	28	10
20	الرابطة التونسية لحقوق الإنسان	تونس	0	1	0	0	9	9	0	0	0	4
21	المعهد الدنماركي لحقوق الإنسان	الدنمارك	1	0	1	0	4	3	0	1	41	76
22	مؤسسة هلسينكي الدولية لحقوق الإنسان	النمسا	1	0	0	0	6	2	0	1	3	9
23	المركز الفلسطيني لحقوق الإنسان	فلسطين	1	0	1	0	5	2	0	1	29	15
24	مؤسسة برونو كرايسكي لحقوق الإنسان	النمسا	1	0	0	0	2	0	0	1	0	0
25	معهد تامبيرا لأبحاث السلام	فنلندا	0	1	1	0	12	7	1	0	7	10
26	لجنة احترام الحريات وحقوق الإنسان في تونس	فرنسا	1	0	0	0	7	2	0	0	0	1
27	الجمعية المغربية لحقوق الإنسان	المغرب	0	1	0	0	50	25	0	0	2	3
28	اللجنة الإنسانية لحقوق الإنسان	هولندا	0	0	1	0	3	6	0	1	6	18
29	مؤسسة الحق	فلسطين	1	0	1	0	4	5	0	1	17	15
30	المجلس الإيطالي للاجئين	إيطاليا	1	0	1	0	16	2	0	1	3	17
31	معهد حقوق الإنسان في نقابة المحامين بيروت	لبنان	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0
32	مركز حقوق الإنسان، جامعة أسكس	بريطانيا	0	0	1	0	9	1	0	1	20	27
33	رابطة حقوق الإنسان	فرنسا	1	0	0	0	29	19	0	1	2	15

34	المعهد الدولي لتضامن النساء/ الأردن	الأردن	0	1	0	1	0	5	0	1	0	3	19
35	الرابطة الليبية لحقوق الإنسان	ليبيا	1	0	0	0	5	0	1	0	0	0	0
36	الاتحاد التونسي من أجل مواطنة في الضفتين	فرنسا	1	0	0	0	15	7	0	0	7	4	4
37	الفدرالية الدولية لحقوق الإنسان	فرنسا	0	1	0	0	14	8	1	0	0	12	24
38	جمعية حقوق الإنسان العراقية	الدنمارك	1	0	0	0	6	1	0	0	0	0	0
39	مركز القاهرة لدراسات حقوق الإنسان	مصر	1	0	1	0	4	1	1	0	1	15	5
40	مركز عمان لدراسات حقوق الإنسان	الأردن	1	0	0	0	17	3	1	0	1	5	2
41	المؤسسة العربية لحقوق الإنسان	إسرائيل	1	0	1	0	0	0	1	0	1	5	1
المجموع			19	12	15	11	368	189	20	11	493	412	493
%			70	44	58	42	66	34	65	35	54	46	54

5. مستوى البرامج: الجهود والنشاطات المتعلقة بإدماج النوع الاجتماعي

سينظر هذا الفصل في الممارسات، أي ماذا حققت الشبكة فيما يتعلق بإدماج النوع الاجتماعي ضمن نشاطاتها . سنركز على المجالات الثلاثة التالية:

- التقارير، وإلى أي مدى كانت التقارير التي صدرت عن الشبكة الأورو-متوسطية خلال العامين الماضيين قد أدمجت النوع الاجتماعي
- موضوع إدماج النوع الاجتماعي وما إذا كان مشمولا في أجندات اجتماعاتنا خلال العامين الماضيين[7]
- نشاطات محددة للنهوض بالمساواة بين الجنسين وحمايتها، وما هي الميزانية المخصصة من ضمن الميزانية الكلية للنهوض بالمساواة بين الجنسين

1.5 تقارير الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان

نشرت الشبكة الأورو-متوسطية 14 تقريرا خلال الفترة من 2006 إلى 2008.[8] وتحتوي معظم مقدمات التقارير الصادرة عن الشبكة على فقرة حول القيم الرئيسية التي تسترشد بها الشبكة والتي تتضمن "المساواة بين الجنسين وأهمية التركيز على حقوق المرأة ومشاركتها والنهوض بها في الحياة العامة" إضافة إلى "دعم تطوير المؤسسات الديمقراطية إلى جانب تعزيز سيادة القانون والمساواة بين الرجل والمرأة، والتعليم والوعي العام إلى جانب تعليم حقوق الإنسان بحد ذاتها".

وفيما يتعدى ذلك، فإن مدى إدماج النوع الاجتماعي في التقارير متفاوت بشدة. وقد كان واحد من التقارير الأربعة عشر حول المساواة بين الجنسين تحديدا: **"تحقيق المساواة بين الجنسين هو أمر ممكن وضروري"**.[9]

تضمن التقرير حول **"تعليم حقوق الإنسان في المنطقة الأورو-متوسطية"**[10] أسئلة حول منظور النوع الاجتماعي في الاستبيان الذي وزعه فريق البحث على أعضاء الشبكة الأورو-متوسطية وتم استخدامه كأحد الأسس للبحث. وكانت استنتاجات التقرير[11] إضافة إلى التحديات التي تم تحديدها[12] تتضمن قضايا متعلقة بالنوع الاجتماعي. كما تضمن التقرير عدة أمثلة عن نشاطات لمنظمات معنية بحقوق المرأة،[13] وعرضا للحقيبة التدريبية حول النوع الاجتماعي التي أصدرتها الشبكة الأورو-متوسطية، وغير ذلك.

---

[7] اجتماعات اللجنة التنفيذية واجتماعات مجموعات العمل.

[8] http://www.emhrn.net/423

[9] http://www.emhrn.net/pages/339

[10] تعليم حقوق الإنسان في المنطقة الأورو-متوسطية، انظر:

[11] استنتاجات الدراسة الاستقصائية فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي تظهر أنه في حين تزعم معظم المنظمات أنها تأخذ باعتبارها مسألة النوع الاجتماعي عند تنظيم النشاطات، إلا أن معظم من يقدمون المحاضرات هم من الرجال كبار السن.

[12] رأي عديدون أن أحد التحديات الرئيسية تتمثل في أن نشر ثقافة المساواة بين الجنسين والحرية الدينية والتراث الاجتماعي المحافظ تستند إلى قيم وأعراف وتقاليد تشجع السلطة الأبوية والسيطرة على حياة النساء وتحديد مشاركتهن.

[13] مثل الإعلانات الإذاعية التي بثتها مجموعة الشباب في الجمعية الديمقراطية لنساء المغرب بشأن قضايا متنوعة تتصل بالمساواة وحقوق النساء، إضافة إلى

أما التقارير القطرية حول **"استقلال القضاء ونزاهته في المغرب والأردن وتونس"** (3 تقارير) فقد أوصت جميعها أن تقوم البلدان المعنية برفع التحفظات عن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة – ولكن هذا كل ما تضمنه التقرير بخصوص تناول أي قضية متعلقة بالنوع الاجتماعي. وتضمن التقرير الخاص بالمغرب إحصاءا واحدا مفصلا بحسب النوع الاجتماعي.[14] أما التقرير الخاص بالأردن فقد أوصى بدمج جميع الاتفاقيات المتعلقة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بالتشريعات المحلية، بينما احتوى التقرير الخاص بتونس على فقرة، وإن تكن صغيرة، جاء فيها "ومع ذلك، ففي واقع الأمر، ظلت العدالة دائما ميدانا خاصا بالرجال. وحاليا، تتمتع النساء بإمكانية أكبر للوصول إلى المهن القانونية. وقد بدء دخول النساء في ميدان القضاء في تونس خلال الفترة 1967-1968 حيث تخرجت أول امرأة من المعهد القضائي، وتواصلت إنجازات النساء حيث بلغت نسبة مشاركة النساء في المهنة 28 بالمئة في عام 2005، حيث وصل عدد النساء 470 من مجموع 1,698".

"التقرير الإقليمي حول المبادرات في ميدان الإصلاح القضائي في المنطقة الأورو-متوسطية" أورد من البداية أن توفير المساعدة القانونية، أي تحسين إمكانية الوصول إلى العدالة أمام الجماعات المهمشية والنساء، لن يكون موضوعا يغطيه هذا التقرير. ومع ذلك، أشار التقرير إلى مبادرات إقليمية ووطنية موجهة للنساء.[15]

يؤكد **"التقرير حول حرية تكوين الجمعيات في المنطقة الأورو-متوسطية 2007"** أن حرية تكوين الجمعات تتميز بأهمية كبيرة للنساء، ومع ذلك كثيرا ما تتم إعاقة حرية المرأة وقدرتها على التمتع بحق تأسيس جمعيات والانضام إليها جراء نقص إمكانية الاستفادة من الموارد الاقتصادية والسياسية. إضافة إلى ذلك، تتم إعاقة المرأة من خلال معايير ثقافية عديدة وقيم اجتماعية ضمن المجتمعات المحلية. ولذلك من الواجب على الحكومات أن تنشئ بيئة تشجع مشاركة النساء في حياة الجمعيات وتزيل كافة أكال التمييز ضدهن. إن التمتع الفعال بالحق بحرية تكوين الجمعيات يرتبط بطريقة حاسمة بالتحرك نحو المساواة بين الجنسين والمبادرات النسائية. وأصدر التقرير توصيات إلى الاتحاد الأوروبي والبلدان الشريكة فيما يتعلق "بضرورة توسيع إمكانية وصول النساء إلى الجمعيات وتشجيع مشاركتهن وتمكينهن في إدارة الجمعيات". وفي التوصيات الموجهة إلى السلطات، يطالب التقرير "بالقضاء على جميع أشكال التمييز القائم على النوع الاجتماعي، والعرق، واللغة، والدين، والرأي السياسي، والتوجه الجنسي، ووضع الأقليات، عند التعامل مع منظمات المجتمع المدني".

علاوة على ذلك، في كل من التقارير القطرية المنفردة، تم توجيه السؤال التالي: (4) هل توجد أية قيود (بحكم القانون أو الممارسة) تشجع أو تقيد أو تحظر مشاركة النساء في المناصب في الجمعيات (مثلا، مجلس الأمناء)؟

ومن الجدير بالذكر أن تقرير حرية تكوين الجمعيات 2008 الذي سينشر في 9 كانون الأول/ ديسمبر 2008 سوف يتضمن فصلا مخصصا للنوع الاجتماعي وحرية تكوين الجمعيات.

أما التقارير المتعلقة بسياسة الجوار الأوروبية وخطط العمل المنبثقة عنها التي تم عقدها مع الشركاء المتوسطيين، فتختلف اختلافا كبيرا فيما يتعلق بتضمين حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين.

تحت بند **حقوق الإنسان في خطة العمل للعلاقات بين الاتحاد الأوروبي والمغرب في إطار سياسة الجوار الأوروبية،**[16] في الفصل الأول من التوصيات الموضوعاتية ورد قسم مخصص، هو قسم "ج"، للتعامل مع حقوق المرأة، وتضمّن 1) تنفيذ المواد الخاصة بحقوق المرأة، و 2) توصيات حول حقوق المرأة.

وهذا الفصل يتميز بمحتواه الغني إذ يحلل قضية حقوق المرأة في خطة العمل ويورد توصيات تتعلق بتنفيذ المواد المتعلقة بالنشاط رقم 6، والقانون الجنائي، وقانون الأسرة، وقانون الجنسية، والعنف ضد المرأة. أما الفصل 2 فيطرح توصيات عامة حول حقوق المرأة يليها توصيات تتعلق بتصرفات محددة بشأن حقوق المرأة في خطة العمل.

"سياسة الجوار الأوروبية: حقوق الإنسان في العلاقات بين الاتحاد الأوروبي ومصر: توصيات المنظمات غير الحكومية المصرية بشأن خطة العمل بين الاتحاد الأوروبي ومصر"، هذا التقرير يتناول قضية حقوق المرأة التي تشكل أحد الشواغل الرئيسية في خطة

برامج الشراكة المجتمعية لتمكين المرأة التي نظمها المعهد الدولي لتضامن النساء (في المحلق 4، عينات لحالات دراسية).

[14] حول درجات القضاة، وقد تمت الإشارة إلى أنه فيما يخص الدرجة الاستثنائية، يوجد 498 قاضي بينهم 92 من النساء.

[15] مبادرة سيادة القانون لجمعية المحامين الأمريكيين: دعم الشبكة القانونية النسائية العربية (AWLN) ومنظمة محامون بلا حدود / مبادرة الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان حول "دعم الإمكانية الأفضل للوصول إلى العدالة للجماعات المهمشة في الجزائر".

[16] حقوق الإنسان في خطة العمل للعلاقات بين الاتحاد الأوروبي والمغرب في إطار سياسة الجوار الأوروبية: تقييم وتوصيات من المنظمات غير الحكومية بشأن تنفيذ خطة العمل، انظر: http://www.emhrn.net/usr/00000026/00000027/00002060.pdf

العمل. ويحتوي على سبع توصيات مفصلة تحت القسم الحادي عشر المخصص لحقوق المرأة. كما ترد إشارة إلى المساواة بين الجنسين في القسم الأول وذلك في الجزء "ب" المخصص للخطة الاستراتيجية والجزء "ج" المخصص للمبادرات المالية.

أشارت **خطة العمل للعلاقات بين الاتحاد الأوروبي وإسرائيل في إطار سياسة الجوار الأوروبية،**[17] إلى منظمتين معنيتين بحقوق المرأة، وكانت المنظمتان قد شاركتا في دورات تدريبية عقدت في رام الله وتل أبيب. ولكن خطة العمل لا تورد أي شيء آخر بخصوص حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين. والأمر نفسه ينطبق على **تقرير المراجعة الثالث حول حقوق الإنسان في العلاقات بين الاتحاد الأوروبي وإسرائيل،**[18] والذي أشار فقط إلى "مهمة" المجتمع الأوروبي "... بتعزيز تنمية منسجمة ومتوازنة ومستدامة تشمل المجتمع الأوروبي للنشاطات الاقتصادية وتوفير فرص العمل والحماية الاجتماعية والمساواة بين الرجال والنساء" ...

وفي تقرير **"مراجعة لحقوق الإنسان في العلاقات بين الاتحاد الأوروبي وإسرائيل: تعميم حقوق الإنسان أم إخمادها بصفة انتقائية؟"** ورد فقط أن البند الأول في خطة العمل، وتحت عنوان "الديمقراطية وحقوق الإنسان والحريات الأساسية" ينص على أن الاتحاد الأوروبي وإسرائيل ملتزمان "بتعزيز التقييم والمراقبة للسياسات من منظور المساواة بين الجنسين" (تحت بند اللجنة الفرعية المعنية بالحوار السياسي والتعاون)، ولم يرد أي شيء آخر في هذا الموضوع.

"الدليل الإرشادي التدريبي حول صكوك حقوق الإنسان في العلاقات الأورو-متوسطية"[19] يحتوي على قسم كامل، هو قسم 2، حول التزامات الاتحاد الأوروبي نحو حقوق المرأة وإدماج النوع الاجتماعي. وفي القسم 3، يرد تقييم للمستوى متعدد الأطراف، وتحليل لإدماج حقوق المرأة بالشراكة الأورو-متوسطية، كما ترد إشارة إلى خطة عمل إسطنبول. ويورد التقرير أن حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين هما من أولويات سياسة الجوار الأوروبية ويعتبران من معايير التقييمات المستقبلية لخطط العمل، وأوصى التقرير بأن تخصص المنظمات غير الحكومية في نشاطاتها في إطار الشراكة الأورو-متوسطية وسياسة الجوار الأوروبية، اهتماما خاصا لإدماج النوع الاجتماعي والذي يجب أن يتم تناوله بصفة منهجية في جميع السياسات، أي في الاجتماعات والوثائق التي تصدر وفي البرامج.

2.5 موضوع المساواة بين الجنسين على أجندات اجتماعات الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان

المساواة بين الجنسين على أجندة اجتماعات اللجنة التنفيذية

يوجد على أجندة جميع اجتماعات اللجنة التنفيذية بند بعنوان "تقرير الأمانة العامة"، ويتضمن معلومات حول مجموعة العمل المعنية بالنوع الاجتماعي، ولذلك يمكن المحاجة بأن هذا الموضوع موجود على أجندة جميع اجتماعات اللجنة التنفيذية. ومع ذلك، إذا نظرنا بصفة أكثر تدقيقا ما إذا كان يوجد نقاط محددة على أجندة الاجتماعات تتعلق بالمساواة بين الجنسين، **نجد أنه قد تم عقد ثمانية اجتماعات للجنة التنفيذية خلال الفترة 2006 – 2008، وأن أجندات ستة من تلك الاجتماعات تحتوي على نقطة محددة بشأن النوع الاجتماعي.**

في اجتماع اللجنة التنفيذية الذي عقد في 23-26 شباط/ فبراير 2006، كان البند 7 على الأجندة "برنامج إدماج النوع الاجتماعي والتأسيس المحتمل لمركز في الجنوب. وفي الاجتماع الذي عقد في 4-6 آب/ أغسطس2006، تناول البند 7 على الأجندة "إدماج النوع الاجتماعي في عمل اللجنة التنفيذية" وتضمن تدريبا لأعضاء اللجنة التنفيذية حول إدماج النوع الاجتماعي.[20] وفي الاجتماع الذي عقد في 1-2 كانون الأول/ ديسمبر 2006، كانت النقطة 6 على الأجندة هي "حوار سياسي: تقييم وضع حقوق الإنسان في المنطقة" وقد تضمن هذا البند "مسائل للبحث" بما فيها ج) مؤتمر إسطنبول. وفي الاجتماع الذي عقد في 16-18 آذار/ مارس 2007، كان البند 5 على الأجندة "الاجتماع الوزاري الأورو-متوسطي في إسطنبول بشأن تعزيز دور المرأة في المجتمع". أما الاجتماعان اللاحقان، 28-30 أيلول/ سبتمبر، و 14-16 كانون الأول/ ديسمبر 2006، فلم تتضمن أجندة الاجتماعي أية قضايا تتعلق بالنوع الاجتاعي. وكان ضمن أجندة الاجتماع الذي عقد في 18-20 نيسان/ إبريل 2008 بند رقم 9 "متابعة حول خطة عمل إسطنبول"، وشاركت في الاجتماع منسقة مشروع النوع الاجتماعي. وأخيرا، اجتماع اللجنة التنفيذية الذي عقد في بروكسل في 12-14 أيلول/ سبتمبر، وقد تضمن نقاشا حول التدقيق الجندري.

---

[17] خطة العمل للعلاقات بين الاتحاد الأوروبي وإسرائيل في إطار سياسة الجوار الأوروبية: ما هو تأثير خطة العمل للعلاقات بين الاتحاد الأوروبي وإسرائيل على حقوق الإنسان في إسرائيل والمناطق الفلسطينية المحتلة؟ دورة تدريبية وندوة، نيسان/ إبريل 2007، انظر: http://www.euromedrights.net/402

[18] تقرير المراجعة الثالث حول حقوق الإنسان في العلاقات بين الاتحاد الأوروبي وإسرائيل: التكيّف مع الحالة "الخاصة" لإسرائيل 2005-2006، انظر: http://www.euromedrights.net/401

[19] انظر: http://www.euromedrights.net/356

[20] إضافة إلى اتخاذ بعض القرارات المهمة تتعلق بإدماج النوع الاجتماعي، والتي لم يتم تنفيذها جميعا للأسف.

المساواة بين الجنسين على أجندة اجتماعات مجموعات العمل

عقدت الشبكة الأورو-متوسطية اجتماعات لمجموعات العمل المعنية بحرية تكوين الجمعيات؛ وتعليم حقوق الإنسان؛ والعدالة؛ وفلسطين وإسرائيل والفلسطينيين؛ والمهاجرين واللاجئين وطالبي اللجوء؛ والنوع الاجتماعي وحقوق المرأة. وفي حين أن النوع الاجتماعي بحد ذاتها نادرا ما كان على أجندة الاجتماعات كنقطة محددة، إلا أن عروض المعلومات حول الشبكة الأورو-متوسطية ونشاطاتها ورد فيها في معظم الحالات إشارة إلى التزام الشبكة الأورو-متوسطية بإدماج النوع الاجتماعي.

عقدت مجموعة العمل المعنية بحرية تكوين الجمعيات **أربعة اجتماعات خلال الفترة 2007 – 2008،[21] كان منها اثنان ورد فيهما موضوع النوع الاجتماعي على أجندة الاجتماع** – وإن يكن بصفة غير مباشرة إذ لم يكن الموضوع مطروحا في نقطة محددة على الأجندة.

عقد الاجتماع الأول في 3 – 4 آذار/ مارس 2007 ولم ترد فيه موضوع النوع الاجتماعي على الأجندة، في حين اتخذ الاجتماع الذي عقد في 17 – 18 كانون الأول/ ديسمبر قرارا بالاتصال بمجموعة العمل المعنية بالنوع الاجتماعي لوضع مؤشرات حول تقرير المراجعة الثاني لضمان دمج بعد النوع الاجتماعي في المراجعة. ولم يحتوي الاجتماع الذي عقد في 23 – 24 أيار/ مايو 2008 على موضوع النوع الاجتماعي في الأجندة. وناقش الاجتماع الذي عقد في 8 – 9 تشرين الثاني/ نوفمبر 2008 كيفية المتابعة بخصوص الفصل المخصص للنوع الاجتماعي في تقرير مراجعة حرية تكوين الجمعيات، وذلك أثناء الجلسة الرابعة للاجتماع التي خصصت لمناقشة منهجية المراجعة الثالثة ومحتوياتها – وقرر المشاركون بأنه يجب إدماج النوع الاجتماعي في جميع الفصول وتم تطوير مؤشرات لهذا الغرض.

عقدت مجموعة العمل المعنية بتعليم حقوق الإنسان 5 اجتماعات ومدرستين صيفيتين خلال الفترة 2006 – 2008. وفي حين لم يرد موضوع النوع الاجتماعي كنقطة محددة على أجندة أي من اجتماعات مجموعة العمل، إلا أن المدرسة الصيفية التي عقدت في عام 2007 تضمنت يوما كاملا تم تخصيصه لإدماج النوع الاجتماعي، كما كان من المخطط تخصيص جلسة حول خطة عمل إسطنبول أثناء المدرسة الصيفية التي عقدت في عام 2008، ولكن تقرر إلغاؤها قبيل انعقاد أعمال المدرسة الصيفية.

عقدت مجموعة العمل المعنية بالعدالة 4 اجتماعات، وندوة إقليمية واحدة، وأربع ندوات قطرية، وندوة واحدة للمتابعة، **أي 10 اجتماعات حول العدالة ولكن لم تحتوي أجندة أي من تلك الاجتماعات على موضوع النوع الاجتماعي**. ومع ذلك كان من المخطط عقد جلسة حول إدماج النوع الاجتماعي أثناء الاجتماع الأخير الذي كان مقررا أن يعقد في إسطنبول في تشرين الثاني/ نوفمبر 2008، ولكن تم تأجيله إلى ما بعد تأسيس التشكيلة الجديدة لمجموعة العمل.

عقدت مجموعة العمل المعنية بفلسطين وإسرائيل والفلسطينيين **أربعة اجتماعات خلال الفترة 2006 – 2008، ولم تحتوي أجندة أي من الاجتماعات على موضوع النوع الاجتماعي.**

عقدت مجموعة العمل المعنية بالمهاجرين واللاجئين وطالبي اللجوء أربعة اجتماعات خلال الفترة 2006 – 2008، وورد موضوع النوع الاجتماعي في أجندة اجتماعين منها. الاجتماع الذي عقد في 16 – 17 كانون الأول/ ديسمبر 2006 ناقش الأسس المرجعية للتقرير حول العنف ضد المرأة المهاجرة. وفي الاجتماع الذي عقد في 11 – 13 نيسان/ إبريل 2008، جرت مناقشة التقرير.

عقدت مجموعة العمل المعنية بالنوع الاجتماعي وحقوق المرأة أربعة اجتماعات خلال الفترة 2006 – 2008، كما نظمت ندوتين تدريبيتين حول إدماج النوع الاجتماعي في 2007، إضافة إلى اجتماعي تنسيقين في عام 2008. وبالطبع كان موضوع النوع الاجتماعي على أجندة جميع تلك الاجتماعات.

6. نشاطات الشبكة الأورو-متوسطية لمأسسة المساواة بين الجنسين

1.6 التدريب على إدماج النوع الاجتماعي

كما ذكرنا سابقا، تضمن اجتماع اللجنة التنفيذية الذي عقد في آب/ أغسطس 2006 في كوبنهاغن جلسة تدريبية حول إدماج النوع الاجتماعي لأعضاء اللجنة التنفيذية كما شارك فيها عدد من موظفي الشبكة الأورو-متوسطية.

[21] تأسست المجموعة في عام 2007 وبدأت عملها في إصدار مراجعة لحرية تكوين الجمعيات في المنطقة.

تبع ذلك حلقة عمل حول إدماج النوع الاجتماعي أثناء اجتماع الجمعية العامة للشبكة الأورو-متوسطية في مدريد في عام 2006. وتألفت حلقة العمل من مقدمة حول إدماج النوع الاجتماعي، إضافة إلى عرض قدمته منظمتان من الأعضاء في الشبكة حول خبرتهما في مجال إدماج النوع الاجتماعي.

وأثناء اجتماع تطوير الموظفين الذي استمر لمدة ثلاثة أيام في حزيران/ يونيو، تم تكريس يوم كامل لتدريب جميع الموظفين حول إدماج النوع الاجتماعي.

تم عرض الأسس المرجعية للحقيبة التدريبية حول إدماج النوع الاجتماعي (انظر أدناه) أثناء اجتماع مجموعة العمل الذي عقد في الرباط في نيسان/ إبريل 2006، وتلقى أعضاء مجموعة العمل تدريبا أساسيا حول إدماج النوع الاجتماعي. ولاحقا تم اختبار الحقيبة التدريبية في ندوتين تدريبيتين حول إدماج النوع الاجتماعي شارك فيهما 14 مشاركا/ مشاركة و 13 مشاركا على التوالي عقدت الأولى في بيروت في أيار/ مايو 2007، والثانية في باريس في تشرين الثاني/ نوفمبر 2007.

عقدت أيضا دورة تدريبية على مدار يومين حول إدماج النوع الاجتماعي لإحدى المنظمات الأعضاء في الشبكة (مركز عمان لدراسات حقوق الإنسان) في تموز/ يوليو 2008.

2.6 المنشورات حول إدماج النوع الاجتماعي

قررت مجموعة العمل في عام 2006 متابعة التقرير الذي صدر في عام 2002 حول "دمج حقوق المرأة من الشرق الأوسط وشمال إفريقيا في الشراكة الأورو-متوسطية"[22] وإصدار تقرير بعنوان "تحقيق المساواة بين الجنسين في المنطقة المتوسطية: التغيير ممكن وضروري". تناول القسم الأول من التقرير جوانب التقدم الرئيسية التي حدثت في مجال حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين منذ عام 2002. وتناول القسم الثاني التحديات العامة الرئيسية أمام تعزيز وحماية حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين في المنطقة ووسائل التصدي لتلك التحديات. وطرح القسم الثالث توصيات بشأن كيفية تعزيز المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة في إطار الاتحاد الأوروبي.

وكلفت مجموعة العمل الباحثة لينا حبيب، وهي باحثة لبنانية بارزة في مجال النوع الاجتماعي، بإعداد الحقيبة التدريبية حول إدماج النوع الاجتماعي. وقد تم اختبار الحقيبة التدريبية في ثلاث ندوات تدريبية (انظر أعلاه) وتم تعديلها وفقا لذلك حتى تم إنجازها في خريف عام 2008. وقد تم توزيعها على أعضاء الشبكة الأورو-متوسطية الذين حضروا اجتماع الجمعية العامة، كما سيتم توزيعها على الشركاء المعنيين ومجموعات مستهدفة خلال عام 2009. علاوة على ذلك، أوصت مجموعة العمل أن تبدأ المنظمات الأعضاء بتطبيق إدماج النوع الاجتماعي باستخدام الحقيبة التدريبية، وسيتم مد يد المساعدة لهم إن احتاجوا للمساعدة.

3.6 نشاطات المناصرة في مجال إدماج النوع الاجتماعي: خطة عمل إسطنبول لتعزيز دور المرأة في المجتمع

قادت الشبكة الأورو-متوسطية نشاطات المناصرة بشأن خطة عمل إسطنبول ضمن المجتمع المدني، إذ تعتبر الخطة بأنها برنامجا أورو-متوسطيا مشتركا مهما لتعزيز المساواة بين الجنسين.

وفي تشرين الأول/ أكتوبر 2006، وضعت الشبكة الأورو-متوسطية توصيات من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين ضمن خطة لخمس سنوات وقدمتها للمؤتمر الوزاري الأورو-متوسطي حول "تعزيز دور المرأة في المجتمع"، وقد تم توزيعها على نطاق واسع ضمن الاتحاد الأوروبي. كما صادق على التوصيات المنتدى المدني الأورو-متوسطي الذي عقد في مراكش وتم عرضها على الاجتماع الوزاري. علاوة على ذلك، حازت التوصيات على دعم سبع منظمات أردنية معنية بحقوق المرأة وحقوق الإنسان. وأصدرت المنظمات المغربية الأعضاء في الشبكة رسالة مشتركة لرئيس الوزراء المغربي طالبته فيها باتخاذ موقف أكثر تقدمية بشأن خطة عمل إسطنبول، بحيث ينسجم أكثر مع التطورات الإيجابية الأخيرة في المغرب في مجال المساواة بين الجنسين.

عرضت التوصيات أيضا أثناء نشاط لحشد التأييد والمناصرة امتد لثلاثة أيام قام به أعضاء مجموعة العمل المعنية بالنوع الاجتماعي نحو مفوضية الاتحاد الأوروبي، والمجلس الأوروبي (بما في ذلك الرئاسة الفنلندية للاتحاد)، والبرلمان الأوروبي، إضافة إلى السفيرين الأردني والمغربي لدى الاتحاد الأوروبي.

وفي تشرين الثاني/ نوفمبر 2006، نشرت الشبكة الأورو-متوسطية موقفها بشأن نتائج الاجتماع الوزاري المتعلقة بخطة عمل إسطنبول، ثم أصدرت توصيات حول تطبيق خطة عمل إسطنبول.

[22] انظر: http://www.emhrn.net/423

شاركت الشبكة الأورو-متوسطية الاجتماع الأورو-متوسطي الخاص الذي عقد في بروكسل في تشرين الأول/ اكتوبر 2007 حول تعزيز دور المرأة في المجتمع، حيث عرضت ملاحظاتها حول مراجعة آليات خطة عمل إسطنبول. كما شاركت الشبكة الأورو-متوسطية في اجتماع متابعة استنتاجات إسطنبول، الاجتماعي المواضيعي الخاص بشأن المشاركة السياسية للمرأة، وقدمت الشبكة عرضا لتقييم المشاركة السياسية للمرأة في المنطقة المتوسطية كما طرحت توصيات بشأن تحسين مشاركة المرأة في إطار الشراكة الأورو-متوسطية.

وقبيل الاجتماع الخاص الذي عقد في 13 تشرين الأول/ أكتوبر 2008 حول التخطيط والإعداد لمؤتمر المتابعة الذي سيعقد في عام 2009، أصدرت الشبكة الأورو-متوسطية توصيات لمؤتمر عام 2009 وقامت بنشاطات لحشد التأييد على مدار ثلاث أيام ضمن مؤسسات الاتحاد الأوروبي.

أطلقت الشبكة الأورو-متوسطية في عام 2008 مبادرتها "المتابعة ومراقبة تنفيذ خطة عمل إسطنبول" وكلفت ثلاث باحثات يعكفن حاليا على إعداد تقرير ظل حول تنفيذ خطة عمل إسطنبول، وسيتم إنجاز التقرير خلال عام 2009.

عقدت الشبكة اجتماعا تنسيقيا في القاهرة في مايو 2008 وآخراً في بروكسل في تشرين الأول/ أكتوبر 2008 ضم منظمات غير حكومية من أجل رفع مستوى الوعي بشأن خطة عمل إسطنبول، وتخطط الشبكة لعقد اجتماع مماثل في كانون الأول/ ديسمبر 2008 بالتعاون مع منظمات غير حكومية إسبانية، إضافة إلى عقد اجتماع لحشد التأييد مع السلطات.

4.6 إضفاء المنهجية على إدماج النوع الاجتماعي ضمن مجموعات العمل
في عام 2007، تم اعتماد التوازن بين الجنسين كأحد معايير اختيار أعضاء مجموعة العمل للانضمام إلى المجموعات المعنية بتعليم حقوق الإنسان، والعدالة، وحرية تكوين الجمعيات، وفلسطين وإسرائيل والفلسطينيين. وعلى مر عام 2008، تم إرسال الأسس المرجعية للتقارير إلى منسقة مجموعة العمل المعنية بالنوع الاجتماعي، وذلك لفحصها فيما يتعلق بالحساسية إزاء النوع الاجتماعي.

5.6 الميزانية المخصصة للمساواة بين الجنسين
عند تفحص الميزانيات للعامين 2006 و 2007، نجد أن 10 بالمئة من ميزانية المشاريع كانت مخصصة للمشاريع المعنية بالنوع الاجتماعي وحقوق المرأة، ولكن تم استخدام 4 بالمئة و 8 بالمئة فقط خلال العامين على التوالي. وتتضمن الميزانية المعدلة للعام 2008 6.5 بالمئة مخصصة للنوع الاجتماعي وحقوق المرأة – وعلى الأغلب سيتم استخدام المبلغ بأكمله في هذا السياق. وفي ميزانية العامين 2009 و 2010، تم تخصيص 7.1 بالمئة و 7.2 بالمئة على التوالي من الميزانية العامة للمشاريع للإنفاق على مشاريع النوع الاجتماعي وحقوق المرأة.

7. تحليل وتوصيات

1.7 المستوى السياسي: الإرادة السياسية من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين ووضع استراتيجية واضحة لإدماج النوع الاجتماعي في الوثائق الرئيسية للشبكة الأورو-متوسطية

النظام الأساسي للشبكة الأورو-متوسطية

من الواضح أن النظام الأساسي المعدل المقترح يراعي النوع الاجتماعي أكثر من النظام الأساسي الحالي للشبكة حيث ينص بوضوح فيما يتعلق بالعضوية، والمشاركة في الجمعية العامة، والتمثيل في اللجنة التنفيذية على مبدأ المساواة في التمثيل، أي التوازن بين الجنسين، كما إنه يشجع منظمات حقوق المرأة لكي تنخرط في عضوية الشبكة. وهذا يعبر عن إرادة سياسية جلية لتحقيق المساواة بين الجنسين باعتبارها قيمة (كهدف للشبكة الأورو-متوسطية) ومبدأ (في التوازن في تمثيل الجنسين في هيئات الشبكة الأورو-متوسطية). وعلى الرغم من حضور قيمة ومبدأ المساواة بين الجنسين في النظام الأساسي، إلا أنه يفتقد إلى إشارة واضحة إلى التزام الشبكة بسياسة حول المساواة بين الجنسين.

القواعد الداخلية للشبكة الأورو-متوسطية

تُظهر القواعد الداخلية التزاما واضحا بتحقيق المساواة بين الجنسين إذ لا تشير فقط إلى ضمان تحقيق توازن بين الجنسين في إطار الهياكل، بل أيضا إلى استفادة الرجال والنساء على حد سواء من نفس الفرص المتاحة في إطار اللجنة التنفيذية والأمانة العامة. وعلاوة

على ذلك، فإن الالتزام الجديد بتقييم التزامات المنظمات الأعضاء بتحقيق المساواة بين الجنسين وجعل المرجع السياسي عضوا إلزاميا في اللجنة التوجيهية يُظهر الإرادة السياسية لتأييد قيمة ومبدأ المساواة بين الجنسين. ومع ذلك تفتقد القواعد الداخلية إلى إشارة واضحة إلى التزام الشبكة بسياسة حول المساواة بين الجنسين.

التوصيات:
- إعداد وثيقة حول سياسة الشبكة حول المساواة بين الجنسين.
- الامتثال الكامل للنظام الأساسي والقواعد الداخلية للشبكة.

ورقة استراتيجية الشبكة الأورو-متوسطية

من الجدير بالذكر هو أن حقوق المرأة قد اتسع نطاقها لتشمل في الوقت الراهن "المساواة بين الجنسين وإدماج النوع الاجتماعي،" مما ينص بوضوح على الالتزام بإدماج النوع الاجتماعي وتحقيق المساواة بين الجنسين كجزء من استراتيجية الشبكة الأورو-متوسطية.

التوصيات:
- الإشارة الواضحة إلى الالتزام بإدماج النوع الاجتماعي وتحقيق المساواة بين الجنسين كجزء رئيسي من إستراتيجية الشبكة للأعوام 2008-2010 .
- اتخاذ كافة التدابير لضمان الالتزام بإدماج النوع الاجتماعي وتحقيق المساواة بين الجنسين كجزء رئيسي من إستراتيجية الشبكة للأعوام 2008-2010 .

الورقة المفاهيمية والقواعد الداخلية لمجموعات الشبكة الأورو-متوسطية

وتنص الورقة المفاهيمية لمجموعات عمل الشبكة على قيمة المساواة بين الجنسين باعتبارها قيمة أساسية للشبكة الأورو-متوسطية من شأنها أن تعبر بوضوح عن التزام الشبكة باستراتيجية لإدماج النوع الاجتماعي، مشددة على شمولية هذه الاستراتيجية وبالتالي فهي تُلزم مجموعات العمل بأخذها بعين الاعتبار.

أما القواعد الداخلية لمجموعات العمل، فتنص المادة 16 المندرجة تحت القسم "ج. معايير العضوية" على أنه **"يتعين بذل الجهود لضمان المشاركة المتساوية للرجال والنساء في مجموعات العمل**." وبالتالي فإن هناك التزام بمبدأ المساواة بين الجنسين ولكنه غير منصوص عليه بحزم كما هو الحال في ورقة المفاهيم.

نظام الموظفين لدى الشبكة الأورو-متوسطية

وتجدر الملاحظة هنا بأنه في حين أن القواعد الداخلية للشبكة الأورو-متوسطية تتحدث عن خلق بيئة عمل وثقافة تراعي المساواة بين الجنسين، إلا إن ذلك لا ينعكس على نظام موظفي الشبكة الأورو-متوسطية.

التوصية:
- مراجعة نظام الموظفين للشبكة وجعله حساساً للنوع الاجتماعي ممتثلاً للقواعد الداخلية للشبكة.

2.7 مستوى الهياكل التنظيمية والثقافة: مشاركة الرجل/المرأة في الهياكل المختلفة للشبكة الأورو-متوسطية

أولاً سيكون من المفيد لو توفرت مثل هذه الإحصائيات منذ مرحلة مبكرة، فعلى سبيل المثال تضمنت اللجنتان التنفيذيتان الأوليان عضوة واحدة فقط (من أصل 10). والآن، تم تقريبا تحقيق توازن بين الجنسين على مستوى اللجنة التنفيذية. ويمكن قول الشيء نفسه بالنسبة لمجموع أعضاء مجموعات العمل، ولكن عندما ننظر في التفاصيل نرى بأن مجموعة العمل المعنية بحقوق المرأة وقضايا النوع الاجتماعي تمتلك عضوا رجلا واحدا فقط، بينما أغلبية أعضاء مجموعة العمل المعنية بالعدالة هي من الرجال – وهو ما يؤكد الصورة النمطية القائلة بأن النوع الاجتماعي لا يزال يعتبر قضية تتعلق بحقوق المرأة وليس قضية تخص الرجال والنساء على حد سواء. وفي

السياق نفسه، لا تزال مجموعة العمل المعنية بالعدالة تضم في غالبيتها رجال يعملون في المهن القانونية. ومن المشجع أيضا ملاحظة شبه التوازن الحاصل بين الجنسين فيما يتعلق برؤساء ومديري الاجتماعات، حتى وإن كان لا يزال هناك مجال للتحسين. وقد تم تحقيق التوازن بين الجنسين في مجال استخدام الخبراء وفرق البعثات.

يبدو أن الشبكة الأورو-متوسطية تتمتع إلى حد كبير بتوازن بين الجنسين في هياكلها. ومع ذلك، يغدو من المقلق أن نعلم بأن من بين 69 عضوا، هناك 4 منظمات فقط معنية بحقوق المرأة (أو 6 معتمداً على احتسابنا العدد الحالي أو المنظمات التي على الأغلب سيتم المصادقة على عضويتها) . وهذا يمثل فقط 5.8 % (أو 7.8 %) . لا بد من الإشارة هنا إلى أن العديد من المنظمات المعنية بحقوق الإنسان في إطارها العام، مثل الرابطة الفرنسية لحقوق الإنسان، تقوم بعمل واسع النطاق حول حقوق المرأة وقضايا النوع الاجتماعي).

وفيما يتعلق بالمعلومات المفصلة حسب النوع الاجتماعي والخاصة بأعضاء الشبكة ، تجدر الإشارة إلى انعدام التوازن بين الجنسين عندما يتعلق الأمر بأعضاء مجلس الإدارة والمدراء، حيث إن أغلبيتهم من الرجال. على النقيض من الموظفين الذين هم في معظمهم من النساء. وهذا يرسخ الهيكل القائم الذي يضطلع بموجبه الرجال بمهمة صنع القرار ويحظون بالمواقع القيادية في المنظمات بينما تشكل النساء أغلبية الموظفين التابعين.

التوصيات :

- اعتبار التوازن بين الجنسين معيار للعضوية في مجموعات العمل وتشجيع المنظمات الأعضاء لترشيح ذكور لمجموعة عمل حقوق المرأة والنوع الاجتماعي ومرشحات نساء لمجموعة عمل القضاء.
- التشجيع بقوة عضوية منظمات حقوق المرأة في الشبكة الأورو-متوسطية
- العمل على إدماج النوع الاجتماعي في المنظمات الأعضاء في الشبكة

3.7 مستوى البرامج: الجهود والنشاطات المتعلقة بإدماج النوع الاجتماعي

تقارير الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان

نشرت الشبكة الأورو-متوسطية 14 تقريرا خلال الفترة من 2006 إلى 2008 . مدى إدماج النوع الاجتماعي في هذه التقارير متفاوت بشدة ويشير إلى افتقاد مأسسة إدماج النوع الاجتماعي فيها.

التوصيات :

- يجب تقيم التقارير إمكانية وصول الرجال والنساء لآليات ومؤسسات الحماية وتقديم الشكاوى في مجال حقوق الإنسان وتقترح التوصيات لضمان الوصول المتساوي.
- يجب أن تحدد التقارير حالات التمييز القائم على النوع الاجتماعي تحديدا واضحا و تقدم المقترحات لمعالجتها وإزالتها
- إيراد المعايير الدولية لحقوق الإنسان المرتبطة بالمساواة بين الجنسين (مثل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة) في مطالب وخطط العمل التي تضعها الشبكة والمنظمات الأعضاء.
- الدمج الكامل والمنهجي للقضايا المرتبطة بالنوع الاجتماعي في تقارير مراقبة حقوق الإنسان التي تعدها الشبكة و الأعضاء. ينطبق ذلك على **جميع** الالتزامات الدولية لحقوق الإنسان (أي الذهاب إلى ما هو أبعد من مراقبة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة)

موضوع المساواة بين الجنسين على أجندات اجتماعات الشبكة الأورو-متوسطية لحقوق الإنسان

قضايا النوع الاجتماعي موجودة على أجندة معظم اجتماعات اللجنة التنفيذية وبصعوبة على أجندة اجتماعات مجموعات العمل(كنقطة محددة على الأجندة). هذا يؤكد على افتقاد وضع قضايا النوع الاجتماعي بشكل منهجي على أجندات اجتماعات الشبكة.

التوصيات:

- الإشارة الواضحة إلى الالتزام بإدماج النوع الاجتماعي في الاجتماع الأول للجنة التنفيذية و مجموعات العمل
- تنفيذ تدريب حول إدماج النوع الاجتماعي للجنة التنفيذية ومجموعات العمل.

نشاطات الشبكة الأورو-متوسطية لتعزيز وحماية المساواة بين الجنسين

نفذت الشبكة ومن خلال مجموعة عمل حقوق المرأة والنوع الاجتماعي أنشطة متعلقة بإدماج النوع الاجتماعي في مجال التدريب ، إعداد المطبوعات وأنشطة الدفاع – المناصرة. فيما يتعلق بالهياكل الداخلية ، فقد عملت على إدماج النوع الاجتماعي في وثائقها الأساسية وتقاريرها. هذه الجهود كانت ناجحة وتحتاج إلى المتابعة والتعزيز وخصوصاً على مستوى الأعضاء.

التوصيات :
- تدريب كل لجنة تنفيذية جديد وكل مجموعة عمل حول إدماج النوع الاجتماعي .
- توزيع الحقيبة المرجعية حول إدماج النوع الاجتماعي بشكل واسع إلى جميع أعضاء الشبكة.
- تشجيع ودعم تدريب الأعضاء باستخدام الحقيبة المرجعية حول إدماج النوع الاجتماعي. بحيث تأخذ المنظمة العضوة زمام المبادرة لتنظيم التدريب بدعم من الشبكة.
- ستتابع الشبكة جهودها حول خطة عمل استانبول.

الميزانية المخصصة للمساواة بين الجنسين

الميزانية المخصصة لقضايا النوع الاجتماعي تقل عن 10 بالمئة من الميزانية العامة للمشاريع – وستقل في السنوات القادمة. بما أنه تم إدماج النوع الاجتماعي كإستراتيجية مستعرضة للشبكة ، فإن هذه النسبة يجب أن تزداد لتصل إلى 15% لتوفر الإمكانيات الكافية والتي ستسمح بتنفيذ إستراتيجية مستدامة لإدماج النوع الاجتماعي.

مواطن القوة والضعف فيما يتعلق بجهود إدماج النوع الاجتماعي

إذا أخذنا بعين الاعتبار أن الشبكة الأورو-متوسطية قد بدأت تلزم نفسها بإدماج النوع الاجتماعي فقط في عام 2006، يمكن القول أنها أحرزت تقدما جيدا. وهذا يعود بصفة رئيسية إلى **الإرادة السياسية القوية** والنزعة ضمن الشبكة على أعلى المستويات نحو إدماج النوع الاجتماعي. ومما يدل على هذه النزعة أن مسائل النوع الاجتماعي ظلت نقطة صريحة على أجندة جميع اجتماعات اللجنة التنفيذية تقريبا، وأن رئيس الشبكة الأورو-متوسطية شارك في الاجتماع التنسيقي حول خطة عمل إسطنبول، الذي عقد في بروكسل في تشرين الأول/ أكتوبر 2008.

أحد مواطن القوة الأخرى هو حقيقة أن **الخبرات في مجال إدماج النوع الاجتماعي** موجودة في أعلى مستويات الشبكة، ووجود الاستعداد للنهوض بالمسؤولية والعمل الدؤوب للبدء في الدفع بجهود إدماج النوع الاجتماعي. هذه الإرادة السياسية موجودة أيضا، و يتم تشجيعها، على المستوى التنفيذي (والتي لعبت دوراً كمدربة في جلسات التدريب) ، ويتم تعزيزها بوجود منسقة مؤهلة وقادرة.

ومن مواطن القوة أيضا وجود **سياسة محددة حول المساواة بين الجنسين**، بالرغم من ذلك ما زالت تحتاج إلى صياغة أوضح وأن يتم نشرها بين جميع أعضاء الشبكة الأورو-متوسطية.

ومن مواطن القوة أيضا أن **الهياكل لدعم واستدامة إدماج النوع الاجتماعي موجودة الآن ضمن الشبكة** – أي أن القيم والممارسات مكرسة في الوثائق الأساسية للشبكة (في النظام الأساسي المعدل المقترح، والقواعد الداخلية الجديدة، والورقة المفاهيمية لمجموعات العمل وقواعدها الداخلية، وورقة الاستراتيجية).

أما موطن الضعف الأساسي فهو أن **بعض المنظمات الأعضاء – إن لم نقل العديد منها – لم تتبنى بعد مقاربة إدماج النوع الاجتماعي**. لم تنجح الشبكة الأورو-متوسطية حتى الآن في إيصال التزامها بإدماج النوع الاجتماعي إلى جميع الأعضاء – وإشراكهم في جهود إدماج النوع الاجتماعي.

ومن مواطن الضعف الأخرى هو حاجتنا إلى مزيد من **الإدماج المنتظم للنوع الاجتماعي في نشاطاتنا** (وخصوصا المنشورات والاجتماعات). ومع ذلك، ثمة وعي متزايد بين الموظفين بالتزام الشبكة بإدماج النوع الاجتماعي والحاجة إلى تدريب مجموعات العمل

على إدماج النوع الاجتماعي.

ثمة موطن ضعف آخر وهو حاجتنا إلى المزيد من المعرفة والمهارات حول كيفية إجراء إدماج النوع الاجتماعي في الممارسة العملية بين الموظفين وأعضاء مجموعة العمل. وعلى الرغم من أن الموظفين وأعضاء/عضوات مجموعة العمل المعنية بالنوع الاجتماعي قد حصلوا على تدريب حول إدماج النوع الاجتماعي، إلا أنهم لا يشعرون بثقة كافية بالنفس وأنهم مؤهلون بما يكفي للنهوض بمسؤولية إدماج النوع الاجتماعي بأنفسهم.

وهذا يقود إلى آخر مواطن الضعف، وهو الحاجة إلى المزيد من **الموارد البشرية** إذ أن الخبراء/ الخبيرات الرئيسيين في مجال إدماج النوع الاجتماعي قليلو العدد ومشغولون جدا.

التحديات الرئيسية وسبل التصدي لها

التحديات الأساسية أمام الدفع بإدماج النوع الاجتماعي ضمن الشبكة الأورو-متوسطية تتمثل في كيفية توصيل التزامنا بإدماج النوع الاجتماعي والاستراتيجية في هذا المجال إلى أعضائنا – **وإقناع أعضاء الشبكة الأورو-متوسطية بمزايا تنبي مقاربة لإدماج النوع الاجتماعي في عملهم.**

ثمة تحدٍ آخر يتمثل في **إضفاء الصفة المؤسسية على إدماج النوع الاجتماعي في جميع نشاطاتنا**.

أما سبل التصدي لهذه التحديات فتتعلق بإجراء مزيد من التدريبات في مجال إدماج النوع الاجتماعي والفوائد التي تعود على المنظمات من مثل هذه المقاربة فيما يتعلق بالإدارة الفعالة للمنظمات. وتحتاج مجموعة العمل المعنية بالنوع الاجتماعي أن تنظر في الكيفية التي يمكنها بها أن تعزز قدراتها وأن توفر التدريب – دون أن تحول نفسها إلى مؤسسة تدريب فقط. وتحتاج الشبكة الأورو-متوسطية أن تنظر في الكيفية التي يمكنها من خلالها دعم مجموعة العمل المعنية بالنوع الاجتماعي عبر الموارد البشرية والمالية على حد سواء – وكيف يمكنها دعم أعضاءها في جهودهم لتحقيق إدماج النوع الاجتماعي. وفيما يتعلق بإضفاء الصفة المؤسسية على إدماج النوع الاجتماعي في جميع نشاطاتنا، نحتاج أن ننظر في الكيفية التي يمكننا من خلالها تعزيز قدرات موظفي الشبكة وأعضاء مجموعات العمل في مجال إدماج النوع الاجتماعي. ويمكن تحقيق ذلك من خلال تنظيم حلقات عمل سنوية حول إدماج النوع الاجتماعي للموظفين، وتنظيم تدريب في هذا المجال لجميع مجموعات العمل.

توصيات حول كيفية الدفع بعمل إدماج النوع الاجتماعي للشبكة

في حين أنه لا يمكننا القيام بكل شيء في وقت واحد، إلا أنه من المعقول أن نعزز بعض مواطن القوة لدينا (من أجل تجنب أي تراجع) والتركيز على أحد مواطن الضعف. ونحن نقترح ما يلي:

- تعزيز الوعي بإدماج النوع الاجتماعي من خلال توفير تدريب حول إدماج النوع الاجتماعي للجنة التنفيذية الجديدة وجميع مجموعات العمل الجديدة
- توزيع الحقيبة التدريبية حول إدماج النوع الاجتماعي على جميع أعضاء الشبكة الأورو-متوسطية مصحوبة برسالة تبين فوائد تبني استراتيجية لإدماج النوع الاجتماعي
- صياغة استراتيجية للشبكة لإدماج النوع الاجتماعي وتوزيعها على أعضاء الشبكة
- العمل على ضمان إدماج النوع الاجتماعي بشكل منهجي في كل تقارير الشبكة.