



المملكة الأردنية الهاشمية  
دائرة الموازنة العامة

# دليل الموازنة المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين

آيار

2026



اللجنة الوطنية الأردنية  
لشؤون المرأة  
The Jordanian National  
Commission for Women



## فهرس المحتويات

رقم الصفحة	البيان
3	مقدمة
5	1. المصطلحات والتعريفات
6	2. الهدف من الدليل
6	3. المرجعيات التشريعية للإدماج المؤسسي للاحتياجات المختلفة لكلا الجنسين
6	1.3 الإطار التشريعي الوطني للمساواة بين الجنسين
7	2.3 الخطط والسياسات الوطنية
8	3.3 الالتزامات والاتفاقيات الدولية المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين
8	4. دورة الموازنة العامة
8	1.4 الإطار التشريعي والمؤسسي
9	2.4 مراحل دورة الموازنة
10	3.4 الجدول الزمني لمراحل إعداد الموازنة العامة
11	4.4 دور الجهات الحكومية المختلفة في مراحل الموازنة
12	5. الموازنات المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين
12	1.5 أهمية الموازنة المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين
12	2.5 أهداف الموازنة المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين
13	3.5 إعداد الموازنة المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين.
13	4.5 دور الجهات الحكومية في مراحل الموازنة المرتبطة بالموازنة المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين
14	1.4.5 المستوى الأول: تقييم المساواة بين الجنسين على مستوى الوزارة/ الدائرة/ الوحدة الحكومية
20	2.4.5 المستوى الثاني: تحليل احتياجات كلا الجنسين على مستوى البرنامج
20	1.2.4.5 الخطوة الأولى: تحليل حالة البرنامج في تحديد قضايا المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
22	2.2.4.5 الخطوة الثانية: تقييم خدمات البرنامج من وجهة نظر المستفيدين
24	3.2.4.5 الخطوة الثالثة: تحليل منفذي البرنامج
27	3.4.5 المستوى الثالث: ترميز البرامج والمشاريع والأنشطة من منظور احتياجات كلا الجنسين
27	1.3.4.5 عوامل ومعايير قياس الاستجابة لاحتياجات كلا الجنسين
28	2.3.4.5 مستويات الاستجابة لاحتياجات كلا الجنسين حسب منهجية G+
29	3.3.4.5 نماذج قياس الاستجابة لاحتياجات كلا الجنسين
34	5.5 دور دائرة الموازنة العامة في مراحل دورة الموازنة المرتبطة بالموازنات المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين

## مقدمة

تعد الموازنات المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين أداة لتحقيق الإدماج الممنهج للأولويات الوطنية المرتبطة بتحقيق العدالة والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ومأسستها في مرحلة تخطيط البرامج والمشاريع والأنشطة وتخصيص الموارد المالية اللازمة لتنفيذها ومرحلة المتابعة والتقييم، كما تسهم في تسليط الضوء على أثر الموازنات على كلا الجنسين وإعادة توزيع الموارد العامة بما يساهم في الحد من أوجه التمييز بين الجنسين.

وتعتبر الموازنات المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين إحدى الأولويات الأربعة لسياسة الإدماج المؤسسي للمساواة بين الجنسين التي اقترتها الحكومة في العام 2020، والتي تهدف إلى قيام المؤسسات الحكومية باعتماد سياسات وإجراءات داخلية تكفل الإدماج الفعال لاحتياجات كلا الجنسين في عملها، حيث تتضمن الأولوية الرابعة زيادة حجم التمويل الوطني للمبادرات الموجهة لاحتياجات كلا الجنسين والمبادرات الموجهة للإدماج المؤسسي للمساواة بين الجنسين.

وانطلاقاً من دور دائرة الموازنة العامة في رصد المخصصات المالية اللازمة لتنفيذ السياسات والأولويات والخطط الوطنية، ونظراً لأن إيلاء موضوع احتياجات كلا الجنسين وتحقيق العدالة وتكافؤ الفرص بينهما يعتبر من الأولويات بالنسبة للحكومة الأردنية من خلال ادماجه في الخطط الوطنية، فقد واصلت دائرة الموازنة العامة عملية تعميق تطبيق نهج الموازنة المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين في عمل الدائرة وذلك بالتعاون مع شركائها في هذا المجال مثل اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة (JNCW) وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women) والوكالة الفرنسية للتنمية (AFD).

حيث عملت الدائرة على بناء القدرات في مجال الموازنة المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين كمارسة في عملها منذ عام 2010، ولاحقاً تم تضمين بلاغ اعداد موازنة عام 2011 توجيهات للوزارات والدوائر الحكومية لأخذ احتياجات كلا الجنسين في الاعتبار عند وضع مؤشرات قياس الاداء على مستوى الاهداف الاستراتيجية والبرامج، وبيان اعداد الموارد البشرية العاملة حسب الجنس.

وفي ظل ما شهدته السنوات الأخيرة من تطورات على مستوى التشريعات والسياسات والاجراءات، فقد شهد العام 2022 تكثيف الجهود الهادفة إلى إضفاء الطابع المؤسسي على الموازنة المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين ومأسستها وبناء قدرات الوزارات والدوائر والوحدات الحكومية بما فيها الشبكة الوطنية للموازنة المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين في هذا المجال، حيث تم اعداد وتوقيع مذكرة تفاهم بين دائرة الموازنة العامة واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، كما تم تشكيل فريق عمل الموازنة المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين في دائرة الموازنة العامة، وتم تطوير آلية ومعادلة احتساب مخصصات كلا الجنسين في الموازنة، بالإضافة الى ذلك فقد تم تحديث نماذج اعداد الموازنة لتشمل الاولويات والنتائج المتعلقة باحتياجات كلا الجنسين وأبرز الاجراءات المتخذة لتحقيق الأولوية، كما تم اضافة احتياجات كلا الجنسين على مستوى البرامج.

وفي عام 2023 تم إصدار دليل "الموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي" متضمناً آلية ترميز مخصصات كلا الجنسين في الموازنة (Gender Budget Tagging)، بحيث يمكن تحديد المخصصات المالية اللازمة لتلبية احتياجات كلا الجنسين وتحقيق العدالة والمساواة بينهما وقياسها ومراقبتها، حيث تم اختيار اربعة وزارات ريادية وتم تطبيق الترميز على برنامج من كل وزارة منها وفقاً لمنهجية الترميز (G+)، وتم اعداد تقرير الترميز لتلك البرامج لعام 2024.

وفي عام 2025 تم اطلاق منصة الترميز (Budget Tagging) التي تم اعدادها بالتعاون مع هيئة الامم المتحدة للمرأة ووزارة الاقتصاد الرقمي والريادة، تمهيدا لاستخدامها من قبل الوزارات والدوائر والوحدات الحكومية، كما تم تعديل مصطلح "النوع الاجتماعي" ضمن وثائق مشروع قانون الموازنة العامة للسنة المالية 2026 ليصبح " كلا الجنسين" تماشياً مع التوجهات المحلية بهذا الخصوص وليشمل جميع فئات المجتمع بما فيها المرأة والطفل والشباب وكبار السن والأشخاص ذوي الإعاقة.

وقد جاء هذا الدليل بجهد مشترك بين اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة (JNCW) ودائرة الموازنة العامة وبدعم فني من قبل هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women)، بهدف تسهيل مهمة الوزارات والدوائر والوحدات الحكومية في عملية ادماج الموازنات المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين في خططها وموازناتها، الامر الذي من شأنه أن يسهم في تقليل الفجوات وتحقيق مزيد من العدالة وتكافؤ الفرص بين جميع فئات المجتمع.

## 1. المصطلحات والتعريفات

الموازنة المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين: هي "الموازنة التي تسعى إلى ضمان أن يتم جمع وتخصيص الموارد العامة بطرق فعالة وبما يؤدي الى المساهمة في تحقيق العدالة وتكافؤ الفرص و المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والتي يتم من خلالها تقييم الاحتياجات والمساهمات المختلفة في حدود المخصصات المالية وتدعو إلى تعديل سياسات الموازنة لصالح جميع الفئات".

تعميم مراعاة منظور احتياجات كلا الجنسين وتمكين المرأة في السياسات والخطط والبرامج والموازنات: هو الدمج المنظم لأولويات واحتياجات كل من الرجال والنساء في كافة السياسات والتشريعات والإجراءات لغاية ضمان العدالة بينهما ومراعاة أثر هذه السياسات والتشريعات والإجراءات في جميع مراحل التخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقييم لأوضاع كل من الرجال والنساء. وبعبارة أخرى، هو أن تصبح المؤسسات والمنظمات واعية للاختلافات بين المرأة والرجل واحتياجات كل منهما وأن تؤخذ بعين الاعتبار معالجتها وتعزيز العدالة والمساواة على جميع المستويات والمجالات لتصبح جزءاً لا يتجزأ من عملها.

إدماج منظور احتياجات كلا الجنسين: هو عملية تقييم الآثار المترتبة على المرأة والرجل في أيّ عمل مخطّط له بما في ذلك التشريعات والسياسات والبرامج في أيّ مجال وعلى جميع المستويات.

المساواة: هي التعامل مع الرجال والنساء بصورة متساوية عن طريق تحقيق المساواة في المواقف الاجتماعية وخاصة في الأنشطة الديمقراطية وتأمين أجور متساوية مقابل أعمال متساوية، وهو هدف لخلق التكافؤ بين الجنسين وتمتعهم بكافة الحقوق والامتيازات من خلال خلق فرص متكافئة للمرأة مع الرجل على قدم المساواة في جميع مجالات الحياة من أجل المشاركة في التنمية وبناء المجتمع.

اهداف التنمية المستدامة: هي مجموعة من الأهداف تساهم في تحقيق مستقبل أفضل وأكثر استدامة للجميع وتتصدى للتحديات العالمية بما في ذلك التحديات المتعلقة بالفقر وعدم المساواة والمناخ وتدهور البيئة والازدهار والسلام والعدالة.

ترميز مخصصات كلا الجنسين (Gender Budget Tagging): هي أداة لمراقبة وتتبع المخصصات المالية المرصودة في الموازنة لتحديد النفقات المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين.

الشبكة الوطنية للموازنة المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين: هي مجموعة تضم في عضويتها ممثلين من الادارات والاقسام المعنية بالتخطيط والمالية وتمكين المرأة من المؤسسات الحكومية، وتعمل تحت مظلة اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة .

## 2. الهدف من الدليل

يهدف هذا الدليل بشكل رئيسي إلى توفير المعرفة العامة الأساسية حول إعداد الموازنة المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين لموظفي الوزارات والدوائر والوحدات الحكومية، وتعتبر عملية ادماج احتياجات كلا الجنسين في الموازنة العامة ضرورية لتعزيز العدالة والمساواة بين الجنسين وتهيئة ظروف افضل للمساهمة في تحقيق اهداف التنمية المستدامة، كما يهدف الدليل الى مساعدة صنّاع القرار وذوي العلاقة من الوزارات والدوائر والوحدات الحكومية في التعرف على الطرق والخطوات التي من شأنها ان تعزز الوصول الى موازنة مستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين.

## 3. المرجعيات التشريعية للإدماج المؤسسي للاحتياجات المختلفة لكلا الجنسين

### 1.3 الإطار التشريعي الوطني للمساواة بين الجنسين

حققت المملكة الاردنية الهاشمية تقدماً بارزاً وملحوظاً في اطار تحقيق العدالة والمساواة بين الجنسين وتعزيز التمكين الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للمرأة، من خلال تعديلات تشريعية هامة؛ يأتي في مقدمتها ما يلي:

#### أ. الدستور الاردني:

تنص المادة (1/6) من الدستور في الفصل الثاني (حقوق الأردنيين والاردنيات وواجباتهم) على ما يلي: " الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين". حيث يرسخ هذا النص مبدأ أساسياً للمساواة القانونية بين المواطنين والمواطنات، ويضمن تطبيق الحقوق والواجبات على جميع المواطنين والمواطنات بغض النظر عن العوامل الأخرى.

#### ب. قانون الموازنة العامة:

تقوم دائرة الموازنة العامة بتنفيذ وتعزيز مبادئ وممارسات الموازنات المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين داخل إطار الموازنة العامة، حيث أحرزت دائرة الموازنة العامة تقدماً كبيراً في دمج احتياجات كلا الجنسين في نماذج إعداد الموازنة التي تستخدمها الوزارات والدوائر والوحدات الحكومية، بحيث تضمنت هذه النماذج أقساماً ومتطلبات محددة تتعلق بمؤشرات الأداء الرئيسية وتخطيط الموارد البشرية ومعلومات تفصيلية حول البرامج والتي تأخذ بعين الاعتبار احتياجات كلا الجنسين.

وقد أصبح قانون الموازنة العامة في الأردن يتضمن إدراج المخصصات المالية المقدرة وبيانات الرواتب والأجور وتوزيع الوظائف مصنفاً حسب الجنس في جميع فصول وبرامج الوزارات والدوائر والوحدات الحكومية، ويعد هذا المتطلب الخاص بالبيانات المصنفة حسب الجنس في قانون الموازنة العامة خطوة مهمة نحو تعزيز الشفافية والمساءلة في الإنفاق العام المتعلق بالمساواة بين الجنسين، ومن خلال إتاحة هذه المعلومات بسهولة يصبح من الممكن تحليل كيفية تخصيص الموارد العامة وتقييم تأثيرها المحتمل على كلا الجنسين ولجميع القوى العاملة في القطاع العام وكذلك فيما يتعلق بتقديم الخدمات.

ويعد دمج احتياجات كلا الجنسين في عملية إعداد الموازنة والتصنيف الإلزامي لبيانات الموازنة حسب الجنس خطوة أساسية لتكون الموازنة الحكومية أكثر استجابة لاحتياجات كلا الجنسين، حيث تعتبر هذه البيانات ضرورية لتحديد الفجوات القائمة بين الجنسين في تخصيص الموارد وتتبع تأثير قرارات الموازنة على نتائج المساواة بين الجنسين.

#### ج. قانون اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة:

صدر قانون اللجنة الوطنية الاردنية لشؤون المرأة رقم (11) لسنة 2025، والذي بموجبه تعمل اللجنة مع الجهات الحكومية على وضع السياسات العامة المتعلقة بالمرأة، وإدماج الأولويات المتعلقة بالمرأة في الإستراتيجيات والسياسات والتشريعات والخطط الوطنية،

ورصد واقع المرأة ورفع الوعي المجتمعي بحقوق المرأة واهمية مشاركتها الفاعلة في مختلف المجالات والتنسيق مع الجهات الحكومية والاهلية ومؤسسات المجتمع المدني بما يحقق تكامل الجهود في هذا الإطار.

### 2.3 الخطط والسياسات الوطنية

أ. سياسة الإدماج المؤسسي للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (تعرف سابقاً سياسة ادماج النوع الاجتماعي):

تهدف هذه السياسة إلى إضفاء الطابع المؤسسي على الجهود الحكومية الهادفة إلى تلبية احتياجات كلا الجنسين وتمكين المرأة في جميع مراحل تصميم وتنفيذ كافة الإجراءات والاعمال الحكومية والإبلاغ عنها، وهذه السياسة مصممة لتعزيز الانصاف والمساواة والعدالة ولمراعاة التّنوع والفرص المتساوية والمشاركة الشمولية.

وقد حددت السياسة أربعة مجالات تحظى بالأولوية لدى المؤسسات الحكومية تتمثل بتوفير قدرات مؤسسية مُعزّزة لإدماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ووجود تخطيط مُعزّز ومستجيب لاحتياجات كلا الجنسين وتمكين المرأة في التشريعات والإجراءات، وزيادة تمثيل المرأة في مواقع صنع القرار الحكومي، وزيادة حجم التمويل الوطني للمبادرات الموجهة لاحتياجات كلا الجنسين والمبادرات الموجهة للإدماج المؤسسي للمساواة بين الجنسين.

وتتطلب هذه السياسة القيام بإجراء عمليات تقييم للموازنات المُستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين وتعزيز القدرات اللازمة لذلك بما فيها قدرات العاملين في وحدات الموازنة والمالية في الوزارات والدوائر والوحدات الحكومية وتعزيز قدرات وزارة المالية ودائرة الموازنة العامة على إعداد الموازنات المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين وتنفيذ آلية تتبّع التمويل المُخصّص لهذه الغاية.

#### ب. رؤية التحديث الاقتصادي

تضمنت رؤية التحديث الاقتصادي ثلاثة أهداف أساسية تخص النساء والفتيات تتمثل بمضاعفة نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل، بالإضافة إلى تحقيق قفزة نوعية في تصنيف المملكة على مؤشر الفجوة بين الجنسين العالمي ومؤشر المرأة وأنشطة الأعمال والقانون، وتضمنت مبادرات استراتيجية تمكين المرأة المبنية على رؤية التحديث الاقتصادي ضمن المرحلة الأولى مبادرة اعتماد الختم المؤسسي للمساواة بين الجنسين، ومبادرة إنشاء الحضانات المؤسسية بالتعاون مع الجهات ذات العلاقة.

#### ج. الاستراتيجية الوطنية للمرأة (2020-2026) وخطتها التنفيذية:

تسعى الاستراتيجية الوطنية للمرأة وخطتها التنفيذية إلى إرساء سياسات وبيئة تشريعية ومؤسسية مُمكنة للمرأة الأردنية، وتعزيز ثقافة مجتمعية داعمة في القطاعين العام والخاص تُمكن المرأة من المشاركة الفاعلة وتُعزّز دورها القيادي، كما تستهدف إحراز المملكة الأردنية الهاشمية تقدماً ملموساً في تنفيذ التزاماتها الوطنية والإقليمية والدولية المُصادق عليها، بما يُسهم في تمكين المرأة وصون حقوقها الدستورية.

#### د . تعميم وتوجيهات حكومية لتعزز المساواة بين الجنسين

يعد تعميم وبلاغ اعداد الموازنة العامة خطوة هامة ضمن الجهود الحكومية الهادفة الى إضفاء الطابع المؤسسي على المساواة بين الجنسين داخل القطاع العام، حيث أصدر رئيس الوزراء بلاغاً في العام 2011 يلزم فيه جميع المؤسسات الحكومية بتبني وتنفيذ سياسات مراعاة احتياجات كلا الجنسين، وفي العام 2015 عملت دائرة الموازنة العامة على ترسيخ ومأسسة مفهوم الموازنة المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين ضمن إجراءات إعداد الموازنة من خلال بلاغ الموازنة رقم (17) لسنة 2015، وهو ما يُعد أحد أولى الخطوات المؤسسية لتعزيز المساواة بين الجنسين ضمن عمل القطاع العام، كما قامت دائرة الموازنة العامة بإصدار النسخة الأولى من "دليل تطبيق الموازنة المستجيبة للنوع الاجتماعي"، كما تضمنت بلاغات إعداد الموازنة في السنوات اللاحقة إدراج متطلبات أكثر وضوحاً لدمج منظور احتياجات كلا الجنسين في التخطيط والاعداد وتحديد مؤشرات الأداء إلى جانب تطوير نماذج وأدوات

وأدلة ارشادية داعمة لذلك خاصة خلال الأعوام (2022-2025)، مما أسهم في توحيد المنهجية بين الوزارات والدوائر الحكومية وترسيخ الاستجابة لاحتياجات كلا الجنسين وتحقيق العدالة وتكافؤ الفرص بين الجنسين كجزء أصيل من عملية إعداد وتنفيذ الموازنة العامة داخل القطاع العام.

### 3.3 الالتزامات والاتفاقيات الدولية المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين

#### أ. خطة التنمية المستدامة 2030 (أهداف التنمية المستدامة)

يركز الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة على "تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات"، وقد أولى الأردن الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة أهمية خاصة ضمن الاستراتيجية الوطنية للمرأة (2020-2025) إذ تم بناء هذه الاستراتيجية بشكل أساسي على أجندة التنمية المستدامة لعام 2030 وعكست غايات الهدف الخامس وضمت 32 مؤشراً من مؤشرات التنمية المستدامة.

ويربط المؤشر رقم (5c1) ضمن الهدف الخامس لأهداف التنمية المستدامة بين أنظمة الموازنة العامة وتنفيذ التشريعات والسياسات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ويقاس هذا المؤشر جهود الحكومات في تتبع تخصيص الموازنات لتحقيق المساواة بين الجنسين في إطار الإدارة المالية العامة، ومدى إتاحة هذه المخصصات للجمهور، حيث يحدد ثلاثة عناصر رئيسية ترتبط بالموازنة المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين والتي تمكّن الحكومات من دمج المساواة بين الجنسين في عمليات التخطيط وإعداد الموازنة، وهي:

- وجود سياسات/ برامج ومخصصات مالية لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
- وجود أنظمة لتتبع المخصصات المالية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.
- وجود آليات لجعل المخصصات المالية لتحقيق المساواة بين الجنسين متاحة للجمهور.

#### ب. الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية

تشمل اتفاقيات بشأن المساواة في الأجور وعدم التمييز في الاستخدام والمهنة وعمل المرأة وإجازة الأمومة.

## 4. دورة الموازنة العامة

### 1.4 الإطار التشريعي والمؤسسي

في إطار دور دائرة الموازنة العامة المحوري في الإدارة المالية العامة، تعمل الدائرة وفق منظومة تشريعية وتنظيمية متكاملة تشكل الأساس لمراحل إعداد الموازنة العامة وتنفيذها ومتابعتها، وتوفر هذه المنظومة إطاراً مؤسسياً يضمن توجيه الموارد العامة بعدالة وكفاءة، ومراعاة الاحتياجات والأولويات المختلفة لكلا الجنسين، وتعزيز مبادئ الشفافية والمساءلة وربط الإنفاق العام بالأهداف الوطنية، ومن أبرزها:

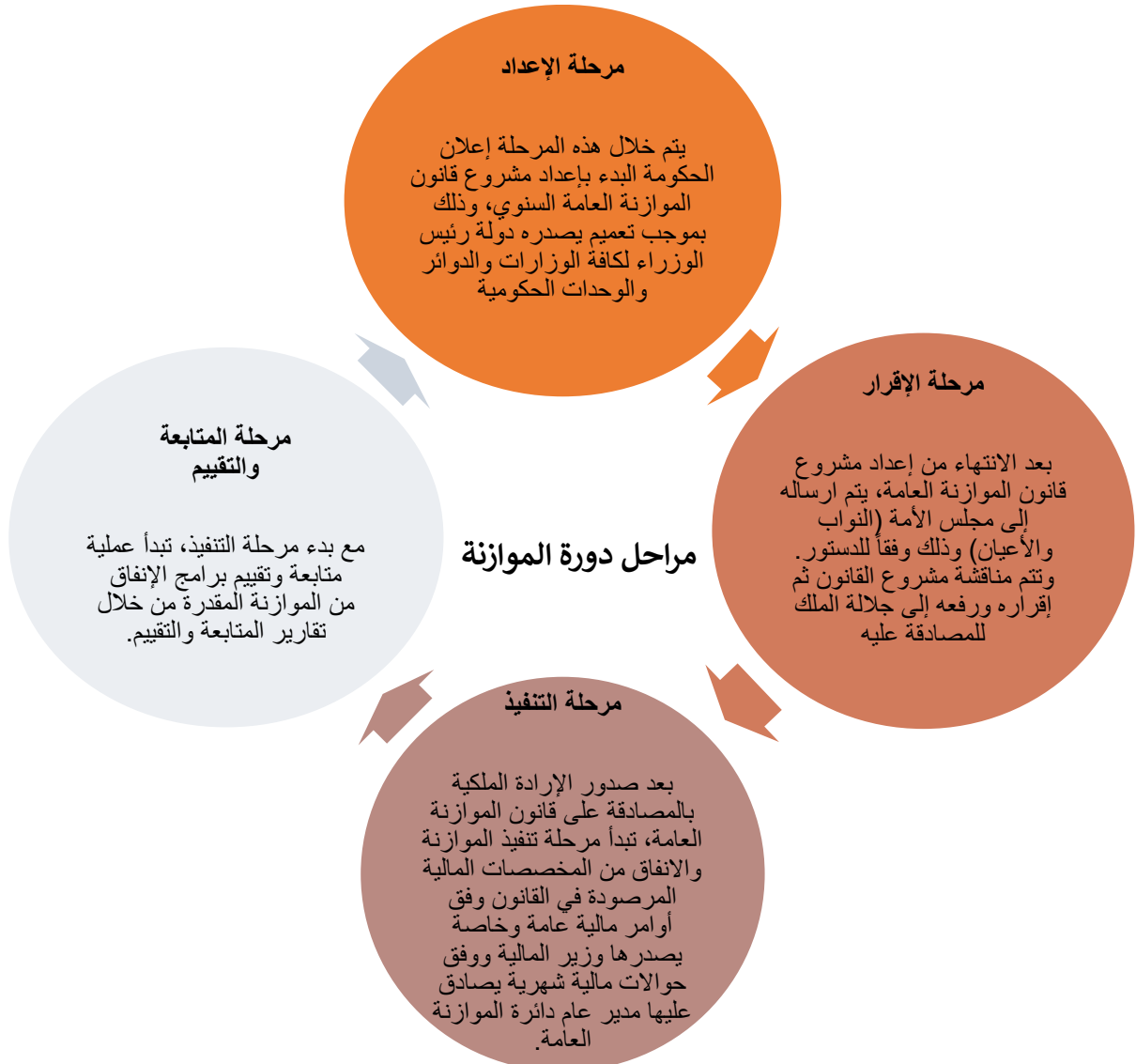
أ. **قانون تنظيم الموازنة العامة رقم (13) لسنة 2021 وتعديلاته:** يتضمن مبادئ الموازنة وادوار الجهات الحكومية المعنية في مراحل الموازنة المختلفة والضوابط والاجراءات التي يجب اتباعها في تلك المراحل إضافة الى الإطار الزمني لمرحلة إعداد الموازنة.

ب. **قانون الموازنة العامة السنوي:** يتضمن البيانات والمعلومات التفصيلية لموازنات كافة الوزارات والدوائر والوحدات الحكومية بما فيها نشأة الدائرة ورؤيتها ورسالتها واهدافها الاستراتيجية ومؤشرات قياس الأداء والاولويات والنتائج المتوقعة وجداول تتضمن بيانات وارقام الموازنة للبرامج والمشاريع والانشطة والايرادات وموازنة التمويل اضافة الى جداول حول الدين العام ومخصصات احتياجات كلا الجنسين بما فيها المرأة والطفل، ومواد قانونية تكفل تنفيذ قانون الموازنة العامة بالشكل الأمثل.

- ج. دليل دورة الموازنة: يتضمن الاجراءات التفصيلية لمراحل دورة الموازنة والخطوات التي تتم خلال كل مرحلة من هذه المراحل الاربعة (الاعداد، الاقرار، التنفيذ، المتابعة والتقييم).
- د. دليل محلل الموازنة: يوضح مهام وواجبات محلل الموازنة في مراحل الموازنة المختلفة.
- هـ. تعميم الموازنة: يتم اصداره في شهر أيار من كل عام ويتضمن تعليمات وتوجيهات للوزارات والدوائر والوحدات الحكومية حول كيفية اعداد مشاريع موازنتها ويتضمن سقف مالية اولية للوزارات والدوائر والوحدات الحكومية وسقف نهائية للمحافظات.
- و. بلاغ اعداد الموازنة: يتم اصداره في شهر أيلول من كل عام ويتضمن تعليمات وتوجيهات للوزارات والدوائر والوحدات الحكومية حول كيفية اعداد مشاريع موازنتها والتوجهات والفرضيات والتوقعات التي تم الاستناد اليها في اعداد تقديرات الموازنة ويرفق به السقف المالية النهائية للوزارات والدوائر والوحدات الحكومية.
- ز. بلاغ تنفيذ الموازنة: يتم اصداره بعد صدور قانون الموازنة العامة ويتضمن توجيهات للوزارات والدوائر والوحدات الحكومية لأخذها بعين الاعتبار عند تنفيذ موازنتها السنوية.

## 2.4 مراحل دورة الموازنة

تمر الموازنة العامة بأربعة مراحل رئيسية، ويبين الشكل التالي ملخصاً لهذه المراحل وكما يلي:



### 3.4 الجدول الزمني لمراحل إعداد الموازنة العامة



#### 4.4 دور الجهات الحكومية المختلفة في مراحل الموازنة

بالرغم من ان دائرة الموازنة العامة معنية بشكل رئيسي بإعداد الموازنة العامة، الا ان هناك دور لبعض الجهات الحكومية في هذا الإطار، حيث تضمن قانون تنظيم الموازنة العامة رقم 13 لسنة 2021 وتعديلاته مهام تلك الجهات في مختلف مراحل الموازنة وفقاً لما يلي:

##### أ. وزارة المالية:

- رسم السياسة المالية للدولة بما ينسجم مع تطورات الاقتصاد الكلي وأدائه المتوقع.
- إعداد الإطار المالي متوسط المدى بالتعاون مع دائرة الموازنة العامة ورفعته إلى مجلس الوزراء.
- إعداد استراتيجية الدين العام وتوقعاته المستقبلية.
- المساهمة في تنفيذ الموازنة العامة بالتعاون مع دائرة الموازنة العامة.
- إعداد التقارير المالية وتقديمها.

##### ب. دائرة الموازنة العامة:

- إعداد بيان مفصل بالعمليات والإجراءات اللازمة لإعداد وإقرار قانون الموازنة العامة والجهة المسؤولة عن تنفيذها والوقت المحدد لذلك وفقاً لجدول زمني تعده الدائرة.
- رصد المخصصات المالية لتنفيذ السياسة العامة للدولة وفقاً للأولويات وبما يحقق توزيع منافع التنمية ومكاسبها على محافظات المملكة جميعها.
- إعداد مشروع قانون الموازنة العامة وتقديمه إلى مجلس الوزراء.
- إعداد نظام تشكيلات الوزارات والدوائر والوحدات الحكومية بالتنسيق مع الجهات الرسمية ذات العلاقة وفق القوانين والأنظمة ذات العلاقة.
- تحديد سقف موازنات المحافظات وتزويد المحافظات بها لتقوم بإعداد وإقرار مشاريع موازنتها وفقاً لهذه السقف، ومن ثم إدراجها في موازنة الوزارات والدوائر الحكومية حسب الاختصاص ضمن قانون الموازنة العامة.
- متابعة تقييم أداء البرامج والمشاريع والأنشطة للوزارات والدوائر والتأكد من تحقيقها للنتائج المستهدفة.
- ابداء الرأي في مشاريع التشريعات التي لها انعكاسات مالية خلال مراحل اقرارها.
- تقديم المشورة للوزارات والدوائر والوحدات الحكومية في الأمور المالية وأي أمور أخرى ذات علاقة بمهام الدائرة.
- تقديم التوصيات في البيانات المالية الختامية المتعلقة بالوحدات الحكومية كافة لمجلس الوزراء قبل المصادقة عليها.
- التنسيق مع الوزارات والدوائر والوحدات الحكومية للرد على توصيات مجلسي النواب والأعيان حول مشروع قانون الموازنة العامة.

##### ج. وزارة التخطيط والتعاون الدولي:

- إعداد الخطط الإستراتيجية طويلة المدى وبرامج التنمية الشاملة والتنسيق مع دائرة الموازنة العامة لضمان انسجام الأهداف والأولويات والمؤشرات الواردة في هذه الخطط مع البرامج والمشاريع المدرجة في قانون الموازنة العامة.
- دراسة المشاريع والمبادرات الجديدة وتحليلها من خلال الوحدة المختصة في وزارة التخطيط والتعاون الدولي وتقديم التوصيات المناسبة بشأنها لمجلس الوزراء.
- تزويد دائرة الموازنة العامة بالتوقعات حول المنح والقروض التنموية لسنة الموازنة وسنتين تأشيريتين تاليتين.
- التنسيق مع دائرة الموازنة العامة عند إعداد برامج دعم القطاعات من خلال الموازنة العامة الممولة من المانحين.

## د. ديوان المحاسبة:

- يتولى ديوان المحاسبة المهام المتعلقة بالرقابة على تنفيذ قانون الموازنة العامة المحددة بقانونه النافذ.

## هـ. المجلس الاستشاري للموازنة:

- يتولى المجلس الاستشاري إبداء الرأي بأبعاد الموازنة العامة ومدى انسجامها مع الأولويات الوطنية قبل رفع مشروع قانون الموازنة العامة إلى مجلس الوزراء.

بالإضافة إلى الجهات السابقة المذكورة في قانون تنظيم الموازنة العامة تقوم الوزارات والدوائر والوحدات الحكومية بما يلي:

- إعداد الخطط الاستراتيجية وتحديد البرامج والمشاريع والأنشطة المتعلقة بموازنتها والاحتياجات الفعلية لها.
- تفريغ كافة المعلومات والبيانات على جداول خاصة بمشروع موازنتها وإرسالها إلى دائرة الموازنة العامة مرفقاً بها كافة الوثائق والمعززات اللازمة لتدعيم طلبات الموازنة.
- مناقشة مشاريع موازنتها مع دائرة الموازنة العامة للوصول إلى المخصصات المالية المقدرة لكل وزارة/ دائرة/ وحدة حكومية.

## 5. الموازنات المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين

يتضمن هذا الجزء من الدليل أهمية الموازنة المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين وأهدافها وكيفية إعدادها وإدوار الجهات المعنية في عملية الإعداد والتنفيذ وكما يلي:

### 1.5 أهمية الموازنة المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين

تُعد الموازنة المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين نهجاً تخطيطياً وتحليلياً يهدف إلى دمج احتياجات النساء والرجال والفئات الأكثر هشاشة في السياسات المالية العامة، وهي لا تعني بأي حال من الأحوال إعداد موازنة منفصلة أو إضافية للمرأة، بل تضمن انعكاس الأولويات المجتمعية في توزيع الموارد، ويمكن تلخيص أهمية الموازنات المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين بما يلي:

- أ. تعمل الموازنة المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين كإداة لدمج احتياجات كلا الجنسين في تصميم وتنفيذ وتقييم السياسات والبرامج كافة بما يضمن توزيعاً عادلاً للمكاسب التنموية وتكافؤ الفرص في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية.
- ب. تتضمن الموازنة المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين تخصيص موارد مالية مبنية على تحليل دقيق لاحتياجات الفئات المختلفة مع مراعاة العوامل المتعددة التي قد تؤدي إلى التهميش مثل (السن، الموقع الجغرافي، الخ..).
- ج. الموازنة المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين تُعتبر أداة فعالة لدمج الأبعاد الاجتماعية والأدوار المختلفة لكلا الجنسين في عملية التخطيط المالي، مما يحول "الاحتياجات" من مجرد مفاهيم نظرية إلى أرقام ومخصصات ملموسة.
- د. تمثل الموازنة المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين ركيزة أساسية لتعزيز أنظمة الحوكمة، حيث ترفع من مستوى الشفافية في الإنفاق العام، وتتماشى مع الممارسات الدولية لتعزيز المساواة والعدالة الاجتماعية.

### 2.5 أهداف الموازنة المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين

تتمثل الأهداف الرئيسية لتبني نهج الموازنة المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين بما يلي:

- أ- تعزيز الحوكمة من خلال المساواة والشفافية في التخطيط المالي.

ينسجم هذا الهدف مع الجهود الوطنية التي تبذلها الحكومة الأردنية لتحديث الإدارة المالية ومواءمتها مع المعايير الدولية، حيث تساهم الموازنة المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين في رفع كفاءة الإدارة المالية العامة عبر ضمان توجيه الموارد بشكل عادل مما يعزز من شفافية الإنفاق العام ويحقق التوازن في توزيع المكاسب التنموية بين الجنسين.

ب- رفع كفاءة الاستجابة لاحتياجات كلا الجنسين عبر دورة الموازنة.

يساعد هذا النهج في دمج احتياجات النساء والرجال بشكل مؤسسي في كافة مراحل الموازنة (الإعداد، التنفيذ، الاقرار، المتابعة والتقييم)، ويتطلب ذلك أدوات تقنية متخصصة أبرزها "ترميز الموازنة (Budget Tagging)"، وهي عملية تسمح بتحديد ورصد المخصصات المالية الموجهة لاحتياجات كلا الجنسين وتمكين المرأة وسد الفجوات الجندرية في البرامج والمشاريع والأنشطة.

ج- تحقيق المواءمة الاستراتيجية والعدالة التنموية.

يسعى هذا الهدف إلى تقليص الفجوة بين الالتزامات الدولية والخطط الوطنية من جهة وبين المخصصات المالية من جهة أخرى من خلال ربط وثائق التخطيط بالموازنة العامة بحيث يصبح من الممكن قياس الأثر الفعلي للسياسات وتقييم مدى نجاح الدولة في تحقيق أهداف العدالة والمساواة على أرض الواقع.

### 3.5 إعداد الموازنة المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين

تستند عملية إعداد الموازنة المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين إلى ثلاث ركائز أساسية هي:

- أ. **الدمج المنهجي في التخطيط الاستراتيجي:** تبدأ العملية بدمج احتياجات كلا الجنسين وتمكين المرأة في كافة مراحل التخطيط، ويتم ذلك من خلال مواءمة الخطط الاستراتيجية مع الأهداف والمؤشرات المنبثقة عن رؤى التحديث (السياسية والاقتصادية والإدارية) وأهداف التنمية المستدامة (SDGs) والاستراتيجية الوطنية للمرأة وخطتها التنفيذية.
- ب. **تحليل البرامج من منظور احتياجات كلا الجنسين:** يركز هذا المكون على تقييم الأثر المتباين للموازنة على كلا الجنسين، ويتضمن ذلك إعداد تقارير تحليلية دقيقة لمتلقي الخدمة والمستفيدين من البرامج (المشاريع والأنشطة)، وذلك لفهم كيفية توزيع المنافع وتحديد أي فجوات في الوصول إلى الموارد أو الخدمات.
- ج. **المواءمة وإعادة التخصيص المالي:** بناءً على نتائج التحليل، يتم اتخاذ إجراءات تصحيحية تشمل إعادة هيكلة البرامج (المشاريع والأنشطة) وتطوير مؤشرات الأداء، حيث أن الهدف هنا هو تقليص الفجوات بين الجنسين من خلال إعادة توزيع المخصصات المالية وتوجيهها نحو التدخلات الأكثر فعالية في تحقيق المساواة وتلبية الاحتياجات الفعلية للفئات المستهدفة.

### 4.5 دور الجهات الحكومية في مراحل الموازنة المرتبطة بالموازنات المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين

تقوم الوزارات والدوائر والوحدات الحكومية بإعداد وتنفيذ الموازنات المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين من خلال اتباع منهجية شمولية لادماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على عدة مستويات ترتبط مع بعضها بشكل تكاملي بما يضمن تعزيز الربط بين الإطار الاستراتيجي والسياسات العامة من جهة والواقع العملي والتنفيذي من جهة أخرى لضمان تقديم توصيات واقعية وقابلة للتطبيق تعزز من كفاءة وفعالية استجابة الوزارات والدوائر والوحدات الحكومية لاحتياجات كلا الجنسين ضمن ثلاثة مستويات:

- **المستوى الأول:** تقييم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على مستوى الوزارة/ الدائرة/ الوحدة الحكومية.
- **المستوى الثاني:** تحليل احتياجات كلا الجنسين على مستوى البرنامج: دراسة البرامج من حيث التمويل، الموارد البشرية، التوزيع الجغرافي، أدوات التنفيذ، المؤشرات، تجربة كل من المستفيدين/ متلقي الخدمة والمنفذين/ مقدمي الخدمة.
- **المستوى الثالث:** ترميز البرامج (المشاريع/ الأنشطة) من منظور احتياجات كلا الجنسين.

حيث سيتم هنا استعراض هذه المستويات بشكل تفصيلي وفقاً لما يلي:

#### 1.4.5 المستوى الأول: تقييم المساواة بين الجنسين على مستوى الوزارة/ الدائرة/ الوحدة الحكومية

يهدف هذا التقييم الى مراجعة مدى دمج احتياجات كلا الجنسين في البيئة المؤسسية للوزارة من خلال مراجعة شاملة للسياسات، الهياكل التنظيمية، أنظمة الموارد البشرية والمالية، التدريب، البيانات، الشراكات، اجراءات المتابعة والتقييم، ويركز هذا المستوى على ما يلي:

- قياس مدى استجابة النظم والسياسات المؤسسية لقضايا المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
- تحديد الفجوات والتحديات التي تعيق تحقيق احتياجات كلا الجنسين داخل المؤسسة.
- توجيه إصلاحات مؤسسية قابلة للتنفيذ.
- تحليل كيفية انعكاس هذه المنظومة على عدالة الوصول إلى الخدمات وجودتها بالنسبة لكلا الجنسين بما فيها الرجال والنساء والفئات المختلفة.

ويبين الجدول التالي ملخصاً لهذه الاجراءات وكما يلي:

البند	المجال	الإجراء	الأسئلة الإسترشادية	أدوات جمع البيانات المناسبة
1	السياسات والأنظمة	حصر السياسات والتشريعات والوثائق بما فيها المتعلقة باحتياجات كلا الجنسين بشكل مباشر أو غير مباشر. التأكيد من وجود خطة عمل/ استراتيجية واضحة لإدماج احتياجات كلا الجنسين في عمل الوزارة/ الدائرة/ الوحدة الحكومية. تقييم مدى دمج احتياجات كلا الجنسين في تصميم وتنفيذ السياسات والخطط. التحقق من وجود خطة تنفيذية واضحة وممولة تراعي احتياجات كلا الجنسين وتتماشى مع السياسات الوطنية	هل توجد سياسات أو وثائق رسمية خاصة باحتياجات كلا الجنسين داخل الوزارة؟ ما مدى إلزامية هذه السياسات، وهل يتم تطبيقها فعلياً في مختلف الادارات؟ هل هناك فجوات تشير بأنها ليست مستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين؟ هل يتم متابعة أو تقييم تطبيق السياسات؟ هل الأهداف في الاستراتيجية مستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين؟ هل هنالك مؤشرات مصنفة حسب (الجنس، العمر، الخ...) خاصة بهذه الأهداف؟ هل تتواءم اهداف الوزارة الاستراتيجية والاولويات مع الأهداف والأولويات الوطنية والدولية (مثل الاستراتيجية الوطنية لشؤون المرأة، رؤية التحديث الاقتصادي، أجندة التنمية المستدامة "الهدف الخامس")؟ هل تراعي جميع أولويات الوزارة في قانون الموازنة العامة احتياجات كلا الجنسين؟ هل الأولوية الخاصة باحتياجات كلا الجنسين والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة تتضمن إجراءات مباشرة لتحقيق الأولوية؟	مراجعة السياسات والأدلة (مثال: الخطط التنفيذية، الخطط الاستراتيجية، سياسة الإدماج، خطة تنفيذية لسياسة احتياجات كلا الجنسين). مقابلات فردية مع مسؤولي السياسات.

البند	المجال	الإجراء	الأسئلة الإسترشادية	أدوات جمع البيانات المناسبة
		والموازنات المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين.	هل لدى الوزارة خطة تنفيذية على مستوى البرامج؟ هل لدى الوزارة خطة تنفيذية واضحة ومحدثة لإدماج احتياجات كلا الجنسين، سواء مستقلة أو ضمن الخطة التنفيذية السنوية للوزارة؟ هل هنالك أنشطة مستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين في الخطة التنفيذية؟ هل البيانات الخاصة بهذه الأنشطة مصنفة حسب الجنس؟ وهل هنالك مؤشرات مستجيبة أو مراعية لاحتياجات كلا الجنسين؟ هل يتم متابعة أو تقييم الأنشطة والمؤشرات؟	
2	الموارد البشرية	حصر اعداد الموظفين والموظفات حسب الجنس والمستويات الإدارية وذوي الإعاقة والتوزيع الجغرافي. حصر نسبة الإناث في مناصب اتخاذ القرار مقارنة بالذكور.	كم عدد الموظفين والموظفات؟ ما نسبة تمثيل الإناث في المواقع القيادية والإشرافية (حسب هيكل الوزارة)؟ واللجان والدورات الداخلية والخارجية؟ بخصوص التوزيع الجغرافي هل هناك فجوة في نسبة تمثيل الإناث أو عدد الموظفين والموظفات؟ هل تتم مراجعة إعلانات الوظائف لضمان لغة محايدة؟ هل لجان المقابلات متنوعة؟ هل هناك فجوة في معدل دوران الموظفين أو سرعة الترقية بين النساء والرجال؟ هل تتوفر بيانات توضح مسارات الترقية حسب الجنس؟ ماهي الأسباب التي أدت الى الفجوة بين الجنسين؟ ما الإجراءات المقترحة لتقليص الفجوة بين الجنسين؟	مراجعة وثائق (مثال: بيانات الكادر، الرواتب، القيادات). مقابلات فردية مع مدراء الموارد البشرية.
3	مأسسة احتياجات كلا الجنسين	وجود وحدة/ فرق تنظيمية مسؤولة عن احتياجات كلا الجنسين ومهامها وأدوارها. تقييم القدرات والمهارات الحالية للفريق.	هل يوجد فريق أو وحدة مخصصة تُعنى بشؤون احتياجات كلا الجنسين داخل الوزارة؟ ما هو الموقع التنظيمي للوحدة أو الفريق؟ ما هي المهام والأدوار المحددة لهذه الوحدة/ الفريق؟ هل هناك مؤهلات وخبرات يفتقر لها أو بحاجة إليها أعضاء الفريق؟	مراجعة الوثائق (تقارير، خطط، بطاقات الوصف الوظيفي). مجموعة بؤرية مع أعضاء الفريق.

البند	المجال	الإجراء	الأسئلة الإسترشادية	أدوات جمع البيانات المناسبة
		تحديد الفجوات التدريبية والمهنية لاحتياجات الفريق. توزيع الأدوار والمسؤوليات بين الإدارة والموظفين في تنفيذ سياسات احتياجات كلا الجنسين (مستوى التمثيل). معرفة الموارد المخصصة للفريق.	هل هناك إجراءات عمل معيارية مع الوحدات الأخرى في الوزارة؟ ما مستوى تمثيل فريق احتياجات كلا الجنسين داخل اللجان الداخلية واتخاذ القرار؟ ما هي أبرز التحديات التي تواجه الوزارة في تخصيص/ تعيين فريق متخصص باحتياجات كلا الجنسين أو الفجوات التي تواجه الفريق (إن وجد) في أداء مهامه؟ ما الإجراءات المقترحة لسد هذه التحديات والفجوات؟	
4	مستوى المعرفة والتدريب	اجراء تقييم لمعرفة الموظفين/الموظفات في الوزارة بمفاهيم احتياجات كلا الجنسين. رصد البرامج التدريبية وورش العمل المقدمة لتعزيز هذا الوعي. تخصيص موارد لتدريب وبناء قدرات الموظفين/ات.	هل يوجد برامج تدريب خاصة تتعلق باحتياجات كلا الجنسين؟ هل تم اجراء تقييم لوعي الموظفين/الموظفات بمفاهيم احتياجات كلا الجنسين؟ هل يتم تضمين مفاهيم احتياجات كلا الجنسين ضمن خطط التدريب السنوية للوزارة؟ هل تم عقد تدريبات أو ورش عمل للموظفين/الموظفات متعلقة باحتياجات كلا الجنسين أو مرتبطة به؟ هل تم اجراء تقييم قبلي وبعدي؟ كم عدد التدريبات أو ورش العمل التي تم تقديمها في هذا المجال؟ كم تبلغ نسبة الموظفين/الموظفات المستفيدين من التدريبات المرتبطة باحتياجات كلا الجنسين بحسب المستويات الإدارية المختلفة؟ هل يوجد مؤشر أداء يقيس عدد الانشطة التدريبية أو عدد المتدربين/ات في هذا المجال؟ وإذا وُجد هل تم تحقيقه؟ هل توجد فجوات في تقديم الانشطة التدريبية أو في محتواها؟ ما الإجراءات المقترحة لسد هذه الفجوات؟ هل توجد موازنات مخصصة لبناء قدرات الموظفين/ات في مجال احتياجات كلا الجنسين؟	مراجعة وثائق (تقارير وسجلات التدريب). مجموعة بؤرية (مع الموظفين/الموظفات). مقابلات فردية مع مسؤولي التدريب.

البند	المجال	الإجراء	الأسئلة الإسترشادية	أدوات جمع البيانات المناسبة
5	البيانات والإحصاءات	تحديد البيانات الإحصائية المصنفة ذات صلة بمجال عمل الوزارة حسب الجنس والعمر والمنطقة الجغرافية. تحديد دقة وتكرار جمع البيانات. تحديد مصادر البيانات. تحليل الفجوات وتخصيص الموارد.	هل البيانات مصنفة حسب الجنس، العمر، الإعاقة، الموقع الجغرافي؟ وما مدى انتظام وتكرار جمع هذه البيانات (شهري، سنوي، بحسب المشروع)؟ هل يتم تحليلها دورياً وتحديد أسباب التباين والفجوات؟ هل تُستخدم التقارير التحليلية للبيانات لمعالجة الفجوات؟ هل تُستخدم هذه البيانات لتطوير مؤشرات أداء مرتبطة باحتياجات كلا الجنسين؟ هل هناك آليات/أدلة عمل لتصنيف البيانات بطريقة تراعي احتياجات كلا الجنسين؟ ما هي أبرز أوجه القصور أو الفجوات في البيانات المتعلقة باحتياجات كلا الجنسين؟ هل هناك بيانات غير متوفرة حالياً وتعيق التقييم من منظور احتياجات كلا الجنسين؟ هل يتم تخصيص موارد (مالية أو بشرية أو تقنية) كافية لتحسين جمع وتحليل البيانات؟ ما هي الخطوات المقترحة لمعالجة فجوات البيانات أو تحسين آلية جمعها؟	مراجعة الوثائق (قواعد البيانات). مقابلات فردية (وحدات الإحصاء والتخطيط).
6	الموازنة والتخطيط المالي	مدى تضمين احتياجات كلا الجنسين في التخطيط المالي والموازنات. تحليل احتياجات كلا الجنسين عند تخصيص الموارد. وجود مخصصات واضحة لأنشطة أو مشاريع تتعلق باحتياجات كلا الجنسين. تحديد واستدامة مصادر التمويل المتاحة. تقييم كفاية التمويل والتحديات المرتبطة به.	ما مدى أخذ احتياجات كلا الجنسين بعين الاعتبار عند إعداد الموازنة أو موازنات البرامج؟ هل يتم تحليل احتياجات الفئات المختلفة قبل تخصيص الموارد؟ هل تُدرج مخصصات مالية صريحة لأنشطة أو مشاريع تستهدف تقليص الفجوات بين الجنسين؟ ما هي المصادر التمويلية المتاحة (حكومية/ خزينة، مانحين، شراكات، الخ..) لتنفيذ البرامج المتعلقة باحتياجات كلا الجنسين؟ ما مدى كفاية التمويل متاح حالياً لتحقيق أهداف إدماج احتياجات كلا الجنسين؟ هل تواجه الوزارة تحديات مالية تحدّ من قدرتها على تنفيذ الأنشطة المتعلقة باحتياجات كلا الجنسين؟ ما هي؟	مراجعة الوثائق (خطط وموازنات البرامج). مقابلات فردية (المالية، التخطيط).

البند	المجال	الإجراء	الأسئلة الإسترشادية	أدوات جمع البيانات المناسبة
			هل توجد آلية متابعة/مساءلة لمدى إنفاق المخصصات المالية المرتبطة باحتياجات كلا الجنسين؟ هل تتضمن تقارير الأداء الربعية تتبع الإنفاق المرتبطة باحتياجات كلا الجنسين؟ ما الإجراءات المقترحة لضمان استدامة التمويل المخصص لاحتياجات كلا الجنسين؟	
7	التنسيق مع أصحاب المصلحة	التأكد من وجود شراكات وتنسيق فعال مع وزارات أخرى، وهيئات وطنية ودولية ومؤسسات معنية بقضايا احتياجات كلا الجنسين، لتعزيز جهود إدماج احتياجات كلا الجنسين على مستوى الوزارة/ الدائرة/ الوحدة.	هل توجد شراكات رسمية (مذكرات تفاهم، لجان مشتركة، الخ...) بين الوزارة وجهات وطنية تُعنى باحتياجات كلا الجنسين (مثل اللجنة الوطنية والدولية لشؤون المرأة، وزارة التنمية الاجتماعية، منظمات غير ربحية، جامعات، منظمات المجتمع المحلي، الخ)؟ هل تم تنفيذ أنشطة أو برامج مشتركة مع جهات أخرى لتعزيز المساواة بين الجنسين؟ وما طبيعة هذه الأنشطة؟ هل هناك خطة أو استراتيجية أو منهجية لتعزيز التعاون مع أصحاب المصلحة في هذا المجال؟ أو هل تتضمن الخطة التنفيذية الحالية بنودًا أو توجهات لتعزيز هذا الجانب؟ هل يتم تقييم مدى رضى الشركاء؟ ما هي التحديات التي تواجه الوزارة في بناء أو تفعيل هذه الشراكات؟ ما المقترحات لتحسين التنسيق والتكامل مع أصحاب المصلحة من أجل تعزيز النتائج في مجال تلبية احتياجات كلا الجنسين؟	مراجعة الوثائق المتعلقة بالشراكات. مقابلات فردية (الجهة المسؤولة عن الشراكات).
8	المتابعة والتقييم	التأكد من وجود نظام متابعة وتقييم يتضمن إدماج احتياجات كلا الجنسين. التأكد من وجود تقارير دورية تقيس مدى تقدم الوزارة في مجال تلبية احتياجات كلا الجنسين.	هل يوجد إطار أو نظام رسمي للمتابعة والتقييم معتمد على مستوى الوزارة؟ هل يشمل هذا النظام مؤشرات كمية ونوعية تراعي احتياجات كلا الجنسين؟ ما هي المؤشرات الحالية المستخدمة؟ هل تُستخدم نتائج التقييم لتعديل الفجوات التي تظهر نتيجة عملية المتابعة والتقييم وعكسها على السياسات أو تحسين البرامج؟	مراجعة الوثائق (أطر وتقارير المتابعة والتقييم). مقابلات فردية (مسؤولي المتابعة).

أدوات جمع البيانات المناسبة	الأسئلة الإسترشادية	الإجراء	المجال	البند
	<p>هل يتم تعميم نتائج المتابعة الخاصة باحتياجات كلا الجنسين ضمن التقارير السنوية؟</p> <p>هل توجد آلية لمساءلة الإدارات المختلفة بناءً على نتائج تتعلق باحتياجات كلا الجنسين؟</p> <p>هل يتم تعديل البرامج و الإجراءات بناء على تقارير المتابعة.</p> <p>هل يوجد أدوات لقياس أثر تدريب الموظفين والموظفات.</p>	<p>اعتماد مؤشرات مراعية لاحتياجات كلا الجنسين.</p> <p>المساءلة المؤسسية فيما يتعلق بنتائج المتابعة المرتبطة باحتياجات كلا الجنسين.</p> <p>التأكد من وجود خطط تصحيحية لتعديل البرامج بناءً على نتائج المتابعة.</p>		

#### المخرجات المتوقعة:

- تقرير شامل يوضح واقع إدماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الوزارة/ الدائرة/ الوحدة الحكومية، ويتضمن المجالات الرئيسية الثمانية المبينة في الجدول أعلاه.
- تقرير يتضمن الفجوات والتحديات التي تواجه الوزارة في دمج احتياجات كلا الجنسين على المستوى المؤسسي.
- مجموعة توصيات عملية لتعزيز العدالة وتحقيق المساواة بين الجنسين وربط ذلك بوضع أولويات ومؤشرات جديدة في موازنة الوزارة/ الدائرة/ الوحدة الحكومية.

## 2.4.5 المستوى الثاني: تحليل احتياجات كلا الجنسين على مستوى البرنامج

يتم تحليل البرنامج باتباع ثلاثة خطوات رئيسية وهي:

### 1.2.4.5 الخطوة الأولى: تحليل حالة البرنامج في تحديد قضايا المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

تهدف هذه الخطوة الى اجراء تحليل شامل لتصميم البرنامج وآليات تنفيذه من خلال منظور احتياجات كلا الجنسين وتمكين المرأة بهدف:

- فهم مدى إدماج احتياجات كلا الجنسين وتمكين المرأة في بنية البرنامج وأهدافه وخدماته.
- تحديد التفاوت أو الفجوات في الوصول والاستفادة بين كلا الجنسين بما فيهم النساء والرجال والفئات المهمشة.
- اقتراح تحسينات عملية لضمان العدالة في تصميم وتنفيذ البرامج الحكومية من منظور احتياجات كلا الجنسين وتمكين المرأة.

ويبين الجدول التالي ملخصاً لهذه الاجراءات وكما يلي:

البند	المجال	الإجراءات	الأسئلة الإرشادية	أدوات جمع البيانات المناسبة
1	تحديد البرنامج	تعريف نطاق البرنامج المراد تحليله. معرفة الخدمات المقدمة في البرنامج. معرفة الفئة المستهدفة. تحديد موازنة البرنامج.	ما هو البرنامج المراد تحليله؟ ما هو نطاق البرنامج من حيث التغطية الجغرافية والزمنية والمحتوى البرامجي؟ ما هي الخدمات أو الأنشطة التي يقدمها البرنامج؟ من هي الفئة المستهدفة (فئات عمرية، جنس، مناطق جغرافية، فئات خاصة)؟ كم تبلغ المخصصات المالية للبرنامج؟ كم تبلغ نسبة المخصصات الموجهة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؟	مراجعة وثائق (خطط/ موازنات البرامج، تقارير رسمية).
2	الجهات المسؤولة عن البرنامج	تحديد الجهات المسؤولة عن متابعة تنفيذ البرنامج. تحديد الجهات/ الأقسام/ المديریات التي تقوم بتنفيذ البرنامج وأدوارها. معرفة الخطوات التنفيذية أو مراحل التنفيذ.	ما هي الأقسام أو الجهات الأساسية المسؤولة عن البرنامج؟ ما هي الجهات التابعة للبرنامج؟ ما هي المراحل التنفيذية الرئيسية للبرنامج؟ وهل هناك دور محدد لكل مرحلة فيما يخص المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؟	مراجعة وثائق (هيكل البرنامج والهيكل التنظيمي، وخطة العمل).

أدوات جمع البيانات المناسبة	الأسئلة الإرشادية	الإجراءات	المجال	البند
مراجعة وثائق البرنامج (خطط، تقارير أداء، مؤشرات).	ما هي الأولويات الوطنية أو القطاعية أو أولويات الخطة الاستراتيجية التي يساهم البرنامج في تحقيقها؟ وهل ترتبط بقضايا احتياجات كلا الجنسين؟ ما هي الأهداف والنتائج المتوقعة؟ ما هي المؤشرات المستخدمة؟ هل هناك أهداف أو مؤشرات خاصة باحتياجات كلا الجنسين؟ هل تسهم الأهداف في تقليص الفجوات وواجه التمييز بين الجنسين؟	تحديد الأولويات التي تدرج تحت البرنامج. مراجعة أهداف البرنامج والنتائج المتوقعة. التأكد من وجود أهداف أو مؤشرات خاصة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تحليل الأهداف والأنشطة والمؤشرات المستخدمة.	أهداف ونتائج البرنامج	3
مراجعة وثائق (قواعد بيانات المستفيدين).	من هم المستفيدون المباشرون وغير المباشرين من البرنامج؟ ما هي الفئات العمرية للمستفيدين؟ هل هناك توازن بين الذكور والإناث بين المستفيدين؟ ما هي المناطق الجغرافية التي يغطيها البرنامج؟	تعريف فئات المستفيدين المباشرين وغير المباشرين. تصنيف المستفيدين حسب الفئة العمرية، الجنس، المنطقة الجغرافية، وغير ذلك.	تحديد المستفيدين/ات	4
مراجعة وثائق (تقارير إحصائية).	هل البيانات مصنفة حسب الجنس، العمر، ذوي الإعاقة، الموقع الجغرافي؟ ما مدى انتظام ودورية جمع هذه البيانات (شهري، سنوي، بحسب المشروع...)? هل يتم تحليلها دوريا وتحديد أسباب التباين والفجوات؟ هل تستخدم التقارير التحليلية للبيانات في صنع قرار لمعالجة الثغرات؟ ما الجهات المطلوب منها جمع البيانات والمسئولة عن متابعتها والعمل على تحديثها؟ هل هناك آليات/ أدلة عمل واضحة لتصنيف البيانات بطريقة تراعي احتياجات كلا الجنسين؟	تحديد البيانات الإحصائية المصنفة ذات صلة بمجال عمل البرنامج. تحديد الجهات التي تدخل البيانات والمسئولة عنها. التحقق من دقة وتكرار جمع البيانات ومصادر (من خلال مقارنة البيانات مع مصادر متعددة، وتحليل مدى انتظام التحديث شهري، ربع سنوي، سنوي).	البيانات والإحصاءات	5

أدوات جمع البيانات المناسبة	الأسئلة الإرشادية	الإجراءات	المجال	البند
	ما هي أبرز أوجه القصور أو الفجوات في البيانات المتعلقة باحتياجات كلا الجنسين؟ هل هناك بيانات غير متوفرة حالياً وتعيق التقييم من منظور احتياجات كلا الجنسين؟ ما هي الخطوات المقترحة لمعالجة فجوات البيانات أو تحسين آلية جمعها؟	تحليل الفجوات وتخصيص الموارد.		

**المخرج المتوقع:** معرفة جيدة وشاملة بالبرنامج الذي سيتم تحليله بما يتيح تحليل تنفيذ البرنامج لاحقاً وتجهيز أدوات مناسبة لاستطلاع آراء المستفيدين والمستفيدات ومنفذي البرنامج بفعالية.

#### 2.2.4.5 الخطوة الثانية: تقييم خدمات البرنامج من وجهة نظر المستفيدين

تهدف هذه الخطوة الى قياس مدى فعالية الخدمات المقدمة وعدالتها وشموليتها من وجهة نظر المستفيدين والمستفيدات، مع التركيز على الفروقات بناءً على الجنس، العمر، الموقع الجغرافي والاحتياجات الخاصة وغيرها. ويبين الجدول التالي ملخصاً لهذه الاجراءات وكما يلي:

أدوات جمع البيانات المناسبة	الأسئلة الإرشادية	الإجراء	المجال	البند
استبيانات (مستفيدين)	هل كانت عملية الوصول إلى البرنامج وخدماته سهلة؟ (من حيث الموقع، التكاليف، الوقت، الإجراءات)؟ هل كان هناك دعم إضافي لضمان وصول الإناث والأشخاص ذوي الإعاقة للخدمات؟ هل واجهت صعوبات في الوصول إلى الخدمات بسبب الالتزامات الأسرية أو الاجتماعية؟ هل يوفر البرنامج خدمات إلكترونية أو رقمية؟ وهل كانت سهلة الاستخدام؟	تقييم امكانية الوصول من حيث الموقع، الوقت، التكاليف، والإجراءات. تقييم سهولة الوصول (الموقع، التكاليف، الوقت، الإجراءات، الوسائل الرقمية إن وُجدت).	تقييم الوصول للبرنامج	1
استبيانات (مستفيدين)	هل كانت الخدمات كافية لتلبية الاحتياجات؟ كيف تقيم جودة الخدمات؟ هل كانت الخدمات فعالة من حيث الاستجابة والسرعة؟ هل كانت الخدمات متوفرة بشكل مستمر طوال فترة الحاجة لها؟	تقييم كفاءة وجودة الخدمات المقدمة ومدى تحقيقها للأهداف.	فعالية الخدمات المقدمة	2

البند	المجال	الإجراء	الأسئلة الإرشادية	أدوات جمع البيانات المناسبة
3	رضا المستفيدين عن البرنامج	تقييم مستوى رضا المستفيدين عن البرنامج والخدمات. تحليل فروقات الرضا حسب الجنس، العمر، والموقع الجغرافي. التعرف على أسباب عدم رضا بعض الفئات. اقتراح طرق لتحسين قياس رضا المستفيدين.	ما مدى رضاك عن الخدمات/ الأنشطة التي يقدمها البرنامج؟ هل تعتقد أن البرنامج يلبي احتياجاتك الفعلية؟ ولماذا؟ هل حصلت على المعلومات والدعم الذي كنت بحاجة له في الوقت المناسب؟ ما الجوانب التي تشعر أنها بحاجة إلى تحسين؟ هل لاحظت أي تمييز أو تفضيل في طريقة تقديم الخدمات؟ ما أسباب عدم الرضا عن الخدمات المقدمة في حال كان مستوى الرضا متدني؟	استبيانات (مستفيدين)
4	شمولية خدمات البرنامج	تقييم عدالة وشمولية استهداف الفئات المستهدفة.	هل استهدف البرنامج جميع الفئات بطريقة عادلة؟ هل يؤخذ بعين الاعتبار احتياجات الإناث والذكور؟ هل تتوفر مرافق وآليات مناسبة لكلا الجنسين؟ هل يوجد فروق جغرافية في توزيع الخدمات بين الجنسين؟	استبيانات (مستفيدين)
5	التحديات والعقبات	التعرف على الصعوبات والعقبات التي واجهها المستفيدون أثناء تقديم الخدمة. معرفة ما إذا كانت الإجراءات معيقة. التعرف على التأثيرات الاجتماعية أو الثقافية على الاستفادة.	ما أبرز التحديات التي واجهتها؟ هل هناك صعوبات إجرائية؟ هل أثرت الاتجاهات الاجتماعية الثقافية على استفادتك؟	استبيانات (مستفيدين)
6	توصيات التحسين	جمع توصيات وأفكار لتحسين جودة الخدمات والاعتبارات المتعلقة باحتياجات كلا الجنسين.	هل تم إشراكك سابقاً في أنشطة لتقييم البرنامج؟ ما هي اقتراحاتك لتحسين جودة وشمولية الخدمات؟	استبيانات (مستفيدين)

البند	المجال	الإجراء	الأسئلة الإرشادية	أدوات جمع البيانات المناسبة
		معرفة مدى إشراك المستفيدين في تقييم وتحسين البرنامج.	ما هي أهم التحسينات المطلوبة لمراعاة كلا الجنسين؟ ما هي الآليات التي تقترحها لتعزيز مشاركة المستفيدين في تطوير البرامج بحيث تراعي احتياجات كلا الجنسين؟	

#### المخرجات المتوقعة:

- تحليل شامل لتجارب المستفيدين/المستفيدات حسب الجنس.
- تحديد جوانب التمييز أو الإقصاء إن وجدت.
- تحديد أبرز المعوقات المتعلقة باختلاف الجنس.
- اقتراحات لتحسين المستهدفات والفعالية والجودة.
- مؤشرات أداء قائمة على التجربة الواقعية للمستفيدين.

#### 3.2.4.5 الخطوة الثالثة: تحليل منفي البرنامج

يهدف هذا التحليل إلى الربط بين نتائج تحليل المستفيدين/المستفيدات مع تجربة منفي البرنامج لتحليله والتعرف على فرص التحسين بناءً على الواقع الميداني وذلك بعد الانتهاء من استطلاع رأي المستفيدين، حيث يساعد هذا التحليل في فهم ما يلي:

- التحديات التي واجهها المستفيدون من وجهة نظر المنفيين.
- الصعوبات التي واجهها المنفذون أنفسهم أثناء تطبيق البرنامج.
- تقييم المنفيين لجودة التنفيذ وفعاليتهم.
- توصيات المنفيين لتحسين الأداء وتحقيق العدالة.

ويبين الجدول التالي ملخصاً لهذه الإجراءات وكما يلي:

البند	المجال	الإجراء	الأسئلة الإرشادية	أدوات جمع البيانات المناسبة
1	الجاهزية والتحديات التشغيلية	فحص جاهزية تنفيذ البرنامج. رصد التحديات التي تواجه الفرق/العاملين في الميدان.	هل تم تجهيز جميع الموارد اللوجستية اللازمة؟ ما أبرز الصعوبات التي تواجه تنفيذ البرنامج (إدارية، ثقافية، ميدانية)؟ هل هناك دعم كافٍ من الإدارة المركزية؟ هل كانت الأدوات (نماذج، مواد، تجهيزات) متوفرة وداعمة لتنفيذ البرنامج بشكل كافٍ؟	مجموعات بؤرية مع الفرق التنفيذية في الميدان.

البند	المجال	الإجراء	الأسئلة الإرشادية	أدوات جمع البيانات المناسبة
2	الموارد البشرية	تقييم كفاية الموارد البشرية. تحليل توزيع الكادر من حيث الجنس والمستوى الوظيفي والعامل الجغرافي.	هل الموارد البشرية المتوفرة كافية لتغطية أنشطة البرنامج؟ ما نسبة الإناث مقابل الذكور ضمن فرق العمل؟ - هل يُلاحظ غياب أحد الجنسين في مواقع اتخاذ القرار أو الميدان؟	مقابلات فردية (الموارد البشرية).
3	التمويل والمخصصات	التحقق من وجود مخصص مالي للبرنامج في الموازنة العامة. فحص ما إذا كانت المخصصات تراعي احتياجات كلا الجنسين وتمكين المرأة (يمكن ادراج المشاريع الممولة من قبل المانحين).	هل يوجد بند مخصص للبرنامج في الموازنة العامة؟ هل تراعي المخصصات احتياجات الإناث والذكور بشكل عادل؟ هل تم تخصيص موارد محددة للفئات المهمشة (إناث، شباب، ذوي إعاقة والمناطق النائية...الخ)؟ هل هناك مرونة في إعادة توجيه الموارد إذا ظهرت فجوات بين الجنسين خلال التنفيذ؟ هل يتم الالتزام بتنفيذ البرامج وإنفاق المخصصات المالية لها؟	مراجعة وثائق (المالية المتعلقة بالبرنامج). مقابلات فردية (مسؤولي التخطيط المالي للبرنامج).
4	خطة تنفيذ البرنامج	التأكد من وجود خطة تنفيذية واضحة للبرنامج. التحقق مما إذا كانت الخطة مرتبطة ضمن الخطة الاستراتيجية للوزارة.	هل لدى البرنامج خطة تنفيذية/استراتيجية مكتوبة؟ هل هي خطة مستقلة ومعتمدة أم جزء من الخطة العامة للوزارة؟ هل تتضمن الخطة إجراءات محددة لمراعاة تحقيق المساواة وتمكين المرأة؟ هل تم تنفيذ الخطة التنفيذية/الاستراتيجية ضمن الإطار الزمني المحدد؟	مراجعة وثائق (خطط التنفيذ السنوية/ الخاصة بالبرنامج). مقابلات فردية مسؤولي (تنفيذ البرامج والتخطيط).
5	المؤشرات وأدوات القياس	مراجعة المؤشرات المستخدمة في البرنامج. التأكد من دمج احتياجات كلا الجنسين وتمكين المرأة فيها.	ما المؤشرات المستخدمة لتقييم نتائج البرنامج؟ وهل يتم مراجعتها وتطويرها بشكل مستمر؟	مقابلات فردية (مسؤولي المتابعة والتقييم للبرنامج).

البند	المجال	الإجراء	الأسئلة الإرشادية	أدوات جمع البيانات المناسبة
		التحقق من استخدام المؤشرات فعليًا في المتابعة والتقييم.	هل تتضمن المؤشرات بعد احتياجات كلا الجنسين وتمكين المرأة (مثل نسبة الإناث المستفيدات أو المشاركات)؟ هل يتم استخدام هذه المؤشرات فعلاً في تقارير الأداء أو تعديل البرنامج؟	مراجعة وثائق (التقارير الخاصة بالبرنامج).
6	الاستهداف والتوزيع الجغرافي	تقييم عدالة البرنامج للفئات المستهدفة (ذكور، إناث، شباب، ذوي إعاقة، كبار السن، أطفال). فحص توزيع تنفيذ البرنامج على مختلف المناطق الجغرافية.	هل يُلاحظ أن تنفيذ البرنامج يركز على فئة معينة أكثر من غيرها؟ ولماذا؟ هل يغطي البرنامج كل المناطق الجغرافية بشكل متوازن؟ هل تواجهون تحديات في الوصول لبعض المناطق أو الفئات؟ هل توجد مناطق/ فئات يصعب الوصول إليها لأسباب لوجستية، ثقافية، أو تقنية؟	مراجعة وثائق (خطط البرامج) مقابلات فردية مع فرق التنفيذ.
7	التفاعل مع المستفيدين والمستفيدات	تقييم جودة العلاقة والتواصل مع المستفيدين والمستفيدات. فحص مدى مراعاة الخصوصية الثقافية والاجتماعية.	هل تم أخذ ملاحظات المستفيدين بجدية؟ هل تراعي الرسائل التوعوية أو الأنشطة خلفيات المستفيدين المختلفة والمستفيدات؟	مقابلات فردية (مسؤول التنفيذ) مجموعات بؤرية مع الفئات المختلفة.
8	التأثير على الفرص وتمثيل كلا الجنسين	تحديد التأثيرات الخاصة للبرنامج على فرص الذكور والإناث في القطاعات المستهدفة. تحليل ما إذا كان هذا يؤثر على تمثيلهم في هذه القطاعات مستقبلاً.	كيف أثر تنفيذ البرنامج على فرص الذكور والإناث في القطاعات المستهدفة؟ هل كانت هناك اختلافات في وصول الإناث والذكور إلى الخدمات والفرص المقدمة؟ وكيف تم التعامل معها؟ هل تم ربط مخرجات البرنامج باحتياجات القطاعات مستقبلاً لكلا الجنسين؟	مقابلات فردية (منفذي البرنامج)

البند	المجال	الإجراء	الأسئلة الإرشادية	أدوات جمع البيانات المناسبة
9	الـدروس المستفـادة والتوصيات	جمع الدروس المستفـادة من قبل منفذي البرنامج. اقتراح تعديلات لتحسين الأداء. تعزيز التكامل بين المستويات المختلفة للتنفيذ.	ما أهم الدروس التي يمكن البناء عليها؟ ما التعديلات التي تقترحونها؟ كيف يمكن تحسين مراعاة احتياجات كلا الجنسين وتمكين المرأة في التنفيذ؟ كيف يمكن تحسين التكامل بين المستويات المختلفة للتنفيذ؟ ما مدى التعاون والتنسيق بين المستويات المختلفة للتنفيذ؟	مقابلات فردية (منفذي البرنامج).

**المخرج المتوقع:** تقرير شامل يتضمن التحديات والصعوبات التي واجهت تنفيذ البرنامج والتوصيات اللازمة لمواجهتها بالإضافة الى تقييم جودة التنفيذ.

### 3.4.5 المستوى الثالث: ترميز البرامج والمشاريع والأنشطة من منظور احتياجات كلا الجنسين

استناداً الى الممارسات العالمية المثلى فإن طريقة ترميز الموازنة المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين والتي تستخدمها العديد من الدول تتضمن رصد وتحديد الجهود المبذولة في مجال العدالة والمساواة بين الجنسين وتلبية احتياجات جميع فئات المجتمع، وبناءً على الاطلاع على التجارب الدولية في هذا المجال فقد تم اعتماد منهجية الترميز (G+) لقياس مدى استجابة الموازنة لإحتياجات كلا الجنسين.

ويهدف ترميز الموازنة من منظور احتياجات كلا الجنسين إلى ضمان أن البرامج (المشاريع/ الأنشطة) تأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات المتباينة بين الجنسين وتأثيرها على كلا الجنسين وتتبع كيفية دعم البرامج (المشاريع/ الأنشطة) لأهداف العدالة والمساواة بين الجنسين.

#### 1.3.4.5 عوامل ومعايير قياس الاستجابة لاحتياجات كلا الجنسين

بناء على نتائج التحليل يتم ترميز البرامج (المشاريع/ الأنشطة) للإشارة إلى الدرجة التي تستجيب فيها لاحتياجات كلا الجنسين حسب عدد من العوامل/ المعايير كما يلي:

- هل يتضمن البرنامج هدف واحد أو أكثر يستجيب لاحتياجات كلا الجنسين وتمكين المرأة؟
- هل يتضمن البرنامج مؤشر واحد أو أكثر يستجيب لاحتياجات كلا الجنسين وتمكين المرأة؟
- هل يتواءم المشروع/ النشاط مع اهداف السياسات الوطنية المراعية لاحتياجات كلا الجنسين وتمكين المرأة (مثل: رؤى التحديث والاستراتيجية الوطنية للمرأة)؟
- هل تم تطبيق خطوات تحليل احتياجات كلا الجنسين وتمكين المرأة للمشروع/ النشاط؟
- هل تم الاسترشاد بنتائج تحليل احتياجات كلا الجنسين وتمكين المرأة عند تصميم أو إعادة تصميم مكونات المشروع/ النشاط؟

- هل تتضمن الخطة التنفيذية للمشروع/ النشاط هدف واحد على الأقل يستجيب لاحتياجات كلا الجنسين وتمكين المرأة او مؤشر واحد على الأقل مستجيب لاحتياجات كلا الجنسين؟
- هل البيانات والمؤشرات مصنفة حسب الجنس؟
- هل كان هناك مشاركة لكلا الجنسين في اتخاذ القرارات بشأن مكونات المشروع/ النشاط؟
- هل هناك إطار متابعة وتقييم للمشروع مستجيب لاحتياجات كلا الجنسين وتمكين المرأة؟
- هل تم رصد نتائج الأولويات الخاصة باحتياجات كلا الجنسين وتمكين المرأة التي حققها المشروع/ النشاط وهل تم تضمينها ضمن تقرير الأداء الربعي؟

وتتلخص آلية القياس من خلال الإجابة على الأسئلة السابقة "بنعم" أو "لا"، فإذا كانت الإجابة "نعم" يأخذ السؤال درجة (1) وإذا كانت الإجابة "لا" يأخذ السؤال درجة (0)، ثم يتم جمع الدرجات وقسمتها على مجموع الأسئلة البالغ عددها (10)، وتعتبر النتيجة عن مدى استجابة المشروع/ النشاط لاحتياجات كلا الجنسين، ويتم ترميز المشروع/ النشاط وفقاً لمدى استجابته لاحتياجات كلا الجنسين وتمكين المرأة حسب منهجية (G+) كما هو مبين لاحقاً.

### 2.3.4.5 مستويات الاستجابة لاحتياجات كلا الجنسين حسب منهجية G+

تتمثل مقاييس الاستجابة لاحتياجات كلا الجنسين حسب منهجية (G+) بأربعة مستويات رئيسية هي:

- أ. **المستوى الأول:** غير حساس وليس ذا صلة/ G0 (0)، المشروع/ النشاط ليس لديه تأثير تجاه احتياجات كلا الجنسين، أو تأثيره غير ملموس، ويعني ذلك انه لا توجد دلائل على أن قضايا العدالة والمساواة بين الجنسين قد تم أخذها بعين الاعتبار عند تصميم وتنفيذ المشروع.
  - ب. **المستوى الثاني:** منخفض/ G (1-30%)، المشروع/ النشاط ذا تأثير محدود في تحقيق العدالة والمساواة بين الجنسين، حيث تم تصميم المشروع للمساهمة بطريقة محدودة في تحقيق العدالة والمساواة بين الجنسين، ويمكن أن يتم تضمين المشروع/ النشاط عناصر تساهم في تعزيز العدالة والمساواة بين الجنسين بشكل أكبر.
  - ج. **المستوى الثالث:** متوسط/ G1 (31-60%)، العدالة والمساواة بين الجنسين هدف مهم، ولكنها ليست السبب الرئيسي لتنفيذ المشروع/ النشاط، حيث أن هدف المساواة بين الجنسين ليس صريحاً في وثائق المشروع/ النشاط بل ضمناً أو مفترضاً، بالإضافة إلى الأهداف الأخرى فقد تم تصميم المشروع/ النشاط ليكون له تأثير إيجابي على تعزيز العدالة والمساواة بين الجنسين.
  - د. **المستوى الرابع:** عالي/ G+ (61-100%)، العدالة والمساواة بين الجنسين هي الهدف الرئيسي للمشروع/ النشاط وهي أساسية في تصميمه والنتائج المتوقعة، وتم تصميم المشروع/ النشاط بشكل رئيسي لتعزيز العدالة المساواة بين الجنسين أو الحد من التمييز أو تلبية الاحتياجات المتعلقة باحتياجات كلا الجنسين.
- ويلخص الجدول التالي مقياس الاستجابة لاحتياجات كلا الجنسين G+ للمشروع/ النشاط:

### قياس الاستجابة لاحتياجات كلا الجنسين (G+) للمشروع/النشاط

G score		مدى الاستجابة	
G0	0	المشروع/النشاط ليس لديه تأثير تجاه احتياجات كلا الجنسين أو تأثيره غير ملموس	غير حساس وليس ذا صلة
G	%30-1	المشروع/النشاط ذا تأثير محدود في تحقيق العدالة والمساواة بين الجنسين	منخفض
G1	%60-31	المشروع/النشاط ذا تأثير متوسط، العدالة والمساواة بين الجنسين هدف مهم ولكنها ليست السبب الرئيسي لتنفيذ المشروع/النشاط	متوسط
G+	%100-61	المشروع/النشاط ذا تأثير عالي، العدالة والمساواة بين الجنسين هي الهدف الرئيسي للمشروع/النشاط وهي أساسية في تصميمه والنتائج المتوقعة	عالي

#### 3.3.4.5 نماذج قياس الاستجابة لاحتياجات كلا الجنسين

تعتبر النماذج التالية عن كيفية قياس استجابة الموازنة لاحتياجات كلا الجنسين وهي:

## نموذج رقم (1)

### مصفوفة عوامل ومعايير قياس الاستجابة لاحتياجات كلا الجنسين لعام ....

القطاع :													
الفصل :													
البرنامج :													
قياس مدى الاستجابة لاحتياجات كلا الجنسين			السؤال 10	السؤال 9	السؤال 8	السؤال 7	السؤال 6	السؤال 5	السؤال 4	السؤال 3	السؤال 2	السؤال 1	البيان
نتيجة استجابة المشروع / النشاط لاحتياجات كلا الجنسين (%) (2/1) = (3)	مجموع المعايير/ الاسئلة (2)	مجموع الدرجات (1)	هل تم رصد نتائج الأولويات الخاصة باحتياجات كلا الجنسين التي حققها المشروع/ النشاط وهل تم تضمينها ضمن تقرير الأداء الربيعي؟	هل هناك إطار متابعة وتقييم للمشروع مستجيب لاحتياجات كلا الجنسين وتمكين المرأة؟	هل كان هناك مشاركة لكلا الجنسين في اتخاذ القرارات بشأن مكونات المشروع/ النشاط؟	هل البيانات والمؤشرات مصنفة حسب الجنس؟	هل تتضمن الخطة التفيذية للمشروع/ النشاط هدف واحد على الأقل يستجيب لاحتياجات كلا الجنسين وتمكين المرأة أو مؤشر واحد على الأقل مستجيب لاحتياجات كلا الجنسين؟	هل تم الاسترشاد بنتائج تحليل احتياجات كلا الجنسين عند تصميم أو إعادة تصميم مكونات المشروع/ النشاط؟	هل تم تطبيق خطوات تحليل لاحتياجات كلا الجنسين للمشروع؟	هل يتواءم المشروع النشاط مع اهداف السياسات الوطنية المراعية لاحتياجات كلا الجنسين وتمكين المرأة ممثل: رؤى التحديث والاستراتيجية الوطنية للمرأة؟	هل يتضمن البرنامج مؤشر واحد أو أكثر يستجيب لاحتياجات كلا الجنسين وتمكين المرأة؟	هل يتضمن البرنامج هدف واحد أو أكثر يستجيب لاحتياجات كلا الجنسين وتمكين المرأة؟	رقم المشروع / النشاط اسم المشروع / النشاط
	10												
	10												
	10												
	10												
	10												

ملاحظة : يأخذ السؤال درجة (1) اذا كانت الإجابة "نعم" او درجة (0) اذا كانت الإجابة "لا"، ويتم تعبئة النموذج من قبل الوزارة/ الدائرة /الوحدة.

مجموع الدرجات= عدد الأسئلة التي تمت الإجابة عليها بنعم



نموذج رقم (3)  
التقييم الذاتي وصف المشروع/ النشاط فيما يتعلق باحتياجات كلا الجنسين  
لعام ....

		القطاع :
		الفصل :
		البرنامج :
وصف مدى مراعاة المشروع/ النشاط لاحتياجات كلا الجنسين	اسم المشروع/ النشاط	رقم المشروع / النشاط

تقوم الوزارة/ الدائرة / الوحدة بكتابة ملخص حول مدى مراعاة المشروع / النشاط لاحتياجات كلا الجنسين.

نموذج رقم (4)

تصنيف بيانات المشاريع / الأنشطة حسب احتياجات كلا الجنسين

لعام....

										القطاع:	
										الفصل:	
										البرنامج:	
المجموع		كبار السن		رجال ونساء		شباب وشابات		أطفال		اسم المشروع / النشاط	رقم المشروع / النشاط
اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور		
											1
											2
											3
											4

ملاحظة : البيانات المصنفة حسب احتياجات كلا الجنسين/ عدد، ويتم تعبئة النموذج من قبل الوزارة/ الدائرة / الوحدة الحكومية.

الفئة العمرية (أطفال) / (0 - 16) ، شباب وشابات / (17-39) ، رجال ونساء / (40-59) ، كبار السن / (فوق سن 60)).

## 5.5 دور دائرة الموازنة العامة في مراحل دورة الموازنة المرتبطة بالموازنات المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين:

- أ- تضمين تعميم وبلّاغ إعداد الموازنة تأكيداً على قيام جميع الوزارات/ الدوائر/ الوحدات الحكومية الأخذ بعين الاعتبار كافة الإجراءات والمتطلبات اللازمة لإدماج احتياجات كلا الجنسين وتمكين المرأة في خططهم الاستراتيجية وكذلك تضمين الاحتياجات المتعلقة بطبيعة عملهم في مشاريع موازنتهم بما فيها مؤشرات قياس الأداء والبيانات مصنفة حسب الجنس وتزويد دائرة الموازنة العامة بها ضمن مشروع قانون الموازنة العامة السنوي.
- ب- مناقشة الوزارات والدوائر والوحدات الحكومية بالمشاريع والأنشطة المدرجة في مشاريع موازنتها والمتعلقة باحتياجات كلا الجنسين وتمكين المرأة والتأكد من أنها تقع ضمن اختصاصها وانها تلبي احتياجات كلا الجنسين وتمكين المرأة التي تقع ضمن مهامها.
- ج- التنسيب برصد المخصصات اللازمة لاحتياجات كلا الجنسين وتمكين المرأة ضمن مشروع الموازنة السنوي.
- د- اعداد تقرير الموازنة المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين وتمكين المرأة حسب منهجية (G+) وفقاً لما يلي:
  - تقوم الوزارات والدوائر والوحدات الحكومية بتزويد دائرة الموازنة العامة بكافة البيانات المطلوبة والمتعلقة باحتياجات كلا الجنسين وتمكين المرأة وفقاً للنماذج المعدة لهذه الغاية.
  - تقوم دائرة الموازنة العامة بمراجعة وتدقيق البيانات الواردة والتأكد من صحتها، والوقوف على ابرز المعوقات والتحديات ذات العلاقة باحتياجات كلا الجنسين.
  - تقوم دائرة الموازنة العامة بإدخال تلك البيانات على النظام المحوسب الخاص لهذه الغاية، (في حال كانت منصة ترميز الموازنة المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين جاهزة تقوم الوزارات والدوائر والوحدات الحكومية بإدخال البيانات اللازمة على النظام مباشرةً ويتم مراجعتها من قبل دائرة الموازنة العامة).
  - تقوم دائرة الموازنة العامة بإصدار تقريراً للبرامج (المشاريع/ الأنشطة) المرتبطة باحتياجات كلا الجنسين.
  - هـ- متابعة الوزارات والدوائر والوحدات الحكومية بخصوص حل المشكلات والعقبات التي قد تواجه تنفيذ المشاريع والأنشطة المستجيبة لاحتياجات كلا الجنسين.