

الهدف 16: التشجيع على إقامة مجتمعات مسالمة لا يهمل فيها أحد من أجل تحقيق التنمية المستدامة، وإتاحة إمكانية وصول الجميع إلى العدالة، وبناء مؤسسات فعالة وخاضعة للمساءلة وشاملة للجميع على جميع المستويات.

الغاية 16.7: كفالة اتخاذ القرارات على نحو مستجيب للاحتياجات وشامل للجميع وتشاركي وتمثيلي على جميع المستويات

المؤشر 16.7.1: نسبة الوظائف (حسب العمر، والجنس، والأشخاص ذوي الإعاقة، والفئات السكانية) في المؤسسات العامة (الوطنية والمحلية)، بما في ذلك (أ) الهيئات التشريعية (الوطنية والمحلية)؛ (ب) الخدمة العامة؛ و(ج) السلطة القضائية، مقارنة بمستويات التوزيع على الصعيد الوطني. تركز هذه البيانات الوصفية على المكون الفرعي (ب) من المؤشر 16.7.1، ألا وهو الخدمة العامة.

المعلومات المؤسسية

المنظمة الراعية:

مركز الحوكمة في أوسلو التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي والاتحاد البرلماني الدولي

المفاهيم والتعاريف

التعريف:

تركز هذه البيانات الوصفية فقط على المكون الفرعي (ب) من المؤشر 16.7.1. ويُقصد بهذا المكون الفرعي قياس التمثيل النسبي لمجموعات سكانية محدّدة في قطاع الخدمة العامة بحسب العمر، والجنس، والوضع من حيث الإعاقة، والفئة السكانية. وذلك بهدف تقييم ما إذا كانت نسبة تمثيل المجموعات المشمولة في المؤشر من نساء أو أشخاص من ذوي الإعاقة أو من الشعوب الأصلية، على سبيل المثال لا الحصر، تتوافق مع نسبتها في المجتمع ككل.

يقيس هذا المكون الفرعي بشكلٍ خاص التمثيل النسبي لمختلف المجموعات السكانية (النساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة والمجموعات السكانية ذات الصلة على الصعيد الوطني) في الوظائف البيروقراطية من قطاع الخدمة العامة، على الصعيدين الوطني ودون الوطني، وفي أربع فئات محدّدة هي: (1) المديرين، (2) الاختصاصيين، (3) الفنيين ومساعدو الاختصاصيين،

(4) الموظفون المكتبيون المساندون. وفي ما يختص بموظفي الخط الأمامي في الخدمة العامة، ينصبّ التركيز أيضاً على أربع فئات من الوظائف، هي: (1) أفراد الشرطة، (2) أفراد الهيئات التعليمية، (3) العاملون في القطاع الصحي، (4) موظفو الاستقبال الإداريون (مع تقسيم كل فئة إلى فئات فرعية باتّباع تصنيف المستويات الأربعة المحددة للوظائف البيروقراطية).

الأساس المنطقي:

يُمثّل قطاع الخدمة العامة الأساس الوطيد للحكومات. فهو يوفّر إطاراً مناسباً لوضع السياسات والبرامج العامة وتنفيذها، ومجالاً أساسياً لتفاعل المجتمعات مع حكوماتها. وفي معظم البلدان، عادةً ما يشكّل هذا القطاع بمفرده أهم قطاع للعمالة. ويشجّع الهدف 16 من أهداف التنمية المستدامة البلدان، في إطار الغاية 16-7، على ضمان التمثيل الحقيقي للأشخاص في القطاع الذي يُعنى بخدمتهم "على المستويات كافة"، بما في ذلك المناصب البيروقراطية على المستوى المركزي للوزارات والمؤسسات الحكومية (من الإدارة العليا إلى الموظفين المكتبيين المساندين)، وفي وظائف الخط الأمامي حيث يتفاعل الموظفون مباشرةً مع المواطنين (بمن فيهم موظفو التعليم والصحة والشرطة وموظفو الاستقبال).

يتمحور المؤشر 16.7.1 على التمثيل النسبي في قطاع الخدمة العامة، ويقاس حجم تمثيل الفئات والمجموعات السكانية المختلفة في الوظائف العامة لبلد ما. ويُعنى التمثيل النسبي (المعروف أيضاً باسم "التمثيل الوصفي") بالتعبير عن المجموعات الاجتماعية والسكانية الوطنية المختلفة من خلال تركيبة الوظائف الحكومية العامة. يقوم هذا المفهوم على فرضية أن انعكاس التنوع الاجتماعي لأمة ما في مؤسساتها الحكومية العامة، من شأنه أن يُضفي شرعيةً أكبر على هذه المؤسسات، إذ ينظر المواطنون إلى الموظفين الحكوميين كأشخاص يشبهونهم، من حيث الجنس والعمر والفئات السكانية ذات الصلة وطنياً (مثل المجموعات الإثنية أو اللغوية أو الأصلية أو غيرها)، والوضع من حيث الإعاقة. كما تبين أن اعتماد التمثيل النسبي في القطاع الحكومي العام يرتبط ارتباطاً مباشراً بتعزيز الثقة بهذا القطاع. فعادةً ما يرى المواطنون في التمثيل النسبي آلية أكثر شمولاً لوضع السياسات، واتخاذ قرارات أكثر صوابية وإنصافاً في مجال السياسة العامة، والحدّ من التأثير غير المشروع للمصالح الخاصة على عملية صنع القرار¹.

المفاهيم:

¹ OECD (2017), Trust and Public Policy: How Better Governance Can Help Rebuild Public Trust

• **يستند هذا المؤشر على مفاهيم ومصطلحات مختلفة ومستمدّة من من المعايير والتصنيفات الإحصائية الدولية والأطر المعيارية:الوحدات المؤسسية المشمولة:** ١ تعرّف مفاهيم "قطاع الحكومة العامة" و"التوظيف الحكومي العام"،² الوارد في نظام الحسابات القومية لعام 2008 لكن مع بعض التعديلات الطفيفة³، نطاق الوحدات المؤسسية المشمولة في هذا المؤشر . يشمل التوظيف الحكومي العام كافة الوحدات المؤسسية في الحكومات المركزية والولاية المحلية، وكافة المؤسسات غير الهادفة للربح والتي يتم السيطرة عليها من قبل الوحدات الحكومية؛

• لا يشمل التوظيف الحكومي العام وحدات الحكومات المحلية، ووظائف السلك العسكري وصناديق الضمان الاجتماعي، ووظائف الشركات العامة أو أشباه الشركات التي تملكها وتسيطر عليها الوحدات الحكومية.

المستويات الإدارية

• كما ذكر أعلاه، ولأغراض هذا المؤشر، تشمل الوظائف الحكومية العامة، أو "وظائف الخدمة العامة"، كافة الوظائف في مستويين الحكومة المركزية ودون المركزية. وينبغي التمييز بينها وبين "العمل في الخدمة المدنية" الذي يخضع لوضع قانوني مختلف، وغالباً ما يقتصر على مستوى الحكومة المركزية.

• وبالتالي، تُجمع بيانات الوظائف الحكومية العامة على مستويين:

○ وظائف الحكومة المركزية؛ و

وظائف في "وحدات حكومة الولاية"، التي وصفها نظام الحسابات القومية لعام 2008 بأنها "وحدات مؤسسية تمتد سلطتها المالية والتشريعية والتنفيذية على مستوى ولاية واحدة فقط حيث تقسم البلد إلى مجموعة من الولايات. وتوصف كلمة ولاية بألفاظ مختلفة ومتنوّعة تختلف من بلد إلى آخر. في بعض البلاد، وخصوصاً الصغيرة، قد لا توجد الولايات الفردية او وحكومات الولايات. ولكن فّ البلدان الكبرى، وخصوصاً تلك التي لها دستور اتحادي، فإنه يتم تحويل بعض السلطات والمسؤوليات إلى حكومات الولايات".

² تجدر الإشارة إلى أن البيانات المتعلقة بالوظائف الحكومية العامة تختلف عن تلك المتعلقة بوظائف القطاع العام التي تُعنى بها منظمة العمل الدولية (ILO)، والتي تشمل العمالة في الشركات العامة (المستبعدة هنا)

يشمل تعريف نظام الحسابات القومية للحكومة العامة الأنواع التالية من الموظفين الحكوميين: وحدات الحكومة المحلية (انظر أيضًا الحاشية التالية لمزيد من التفاصيل)، وصناديق الضمان الاجتماعي، والعسكريين، وقد تمّ استبعاد هذه الوظائف لأغراض هذا المؤشر

الفئات الوظيفية في قطاع الخدمة العامة

- تدعو الغاية 16.7 من أهداف التنمية المستدامة إلى كفالة اتخاذ القرارات على نحو مستجيب للاحتياجات وشامل للجميع وتشاركي وتمثيلي على جميع المستويات. وعليه، ينبغي الإبلاغ بشكل منفصل عن مختلف مستويات صنع القرار التي يشملها المؤشر 16.7.1(ب).
- في غياب تعريف دولي موحد لـ"وظائف" الخدمة العامة، تعتمد معظم البلدان تصنيفاً وطنياً خاصاً بها لهذه الوظائف. وبالتالي، تبرز الحاجة وضع مجموعة منسقة من الفئات المهنية في مجال الخدمة العامة لضمان إمكانية مقارنة البيانات المبلغ عنها لهذا المؤشر.
- لهذه الغاية، استُخدم التصنيف الدولي الموحد للمهن (ISCO-08) لتحديد 8 فئات مهنية "أساسية" في هذا المجال. والتصنيف الدولي الموحد للمهن هو أداة لتنظيم فئات الوظائف في مجموعات محدّدة وفقاً للمهام والواجبات المهام التي يضطلع بها شاغل الوظيفة. ويُعتمد هذا التصنيف في سائر أنحاء العالم كأساس للعديد من التصنيفات ومعايير العمل الخاصة بالمهن على الصعيد الوطني.
- وبحسب هذا التصنيف، يُقصد بمصطلح *العمل* "مجموعة من المهام والواجبات التي يؤدّيها، أو يُفترض أن يؤدّيها شخص واحد، سواء لحساب صاحب عمل أو لحسابه الخاص". ويُشير مصطلح *المهنة* إلى نوع العمل الذي يؤدّيه الشخص في إطار العمل. وبشكل أكثر تحديداً، يُعرّف التصنيف الدولي الموحد للمهن مفهوم *المهنة* على أنها "مجموعة من الأعمال التي تتميز مهامها وواجباتها الرئيسية بدرجة عالية من التشابه".
- وتتسجم الفئات المهنية الثمانية التي يركّز عليها المؤشر 16.7.1(b) انسجماً تاماً مع التصنيف الدولي الموحد للمهن لعام 2008.
 - وعلى مستوى الحكومة المركزية/الاتحادية/الوطنية ودون المركزية، يمكن التمييز بين أربع فئات واسعة من الوظائف البيروقراطية التي عادةً ما تتكرّر في كل حكومة، ألا وهي: المشرّعون وكبار الموظفين والمديرون (المجموعة الرئيسية 1)، والاختصاصيون (المجموعة الرئيسية 2)، والفنيون ومساعدو الاختصاصيين (المجموعة الرئيسية 3)، والموظفون المكتبيون المساندون (المجموعة الرئيسية 4).
 - و"عاملي الخط الأمامي"، ينصبّ التركيز بوجه خاص على أربع فئات من الوظائف: أفراد الشرطة، وأفراد الهيئة التعليمية، والعاملون في القطاع الصحي، وموظفو مكاتب الاستقبال. لا تُعدّ قائمة وظائف الخط الأمامي هذه قائمة شاملة. لكن يُعزى اختيار الفئات الأربع المذكورة فيها إلى الحيز الكبير الذي تشغله هذه الوظائف في مجال الخدمة العامة، والتفاعل المباشر والمتكرر الذي تنتجه بين هؤلاء الموظفين. العموميين والمواطنين وفي إطار كل فئة من هذه الفئات الأربع من "عاملي الخط الأمامي"، ينبغي تصنيف الوظائف البيروقراطية بحسب المستويات الأربعة نفسها المحدّدة لوظائف الحكومة المركزية ودون المركزية (أي المديرون والاختصاصيون، والفنيون ومساعدو الاختصاصيين، والموظفون المكتبيون المساندون).

- ويحظى التمثيل المتنوع في وظائف الخط الأمامي بدور هام في النهوض بجودة الخدمات العامة، بسببها منها تحسين فهم احتياجات المجتمع المحلي وتعزيز الحوار الاجتماعي والتواصل مع السكان على نطاق واسع⁴.
- وترد أدناه قائمة بمعايير محددة لتوجيه الانتقال من التصنيفات الوطنية إلى الفئات المهنية القائمة المحددة وفقاً للتصنيف الدولي الموحد للمهن لعام 2008 في لوظائف الخدمة العامة المشمولة في هذا المؤشر.

الوظائف القائمة على وظائف التعيين أو الانتخاب: وعلى وجه الخصوص، يلزم تمييز الفئة المهنية الأولى - "المديرون" بوضوح لضمان تقديم تقارير متسقة. وللحد من أوجه التباين بين البلدان في طريقة نقل التصنيف الوطني بشأن هذه الفئة، من الأهمية بمكان التمييز بين "المديرين" التي تعينهم (أو تنتخبها) الحكومة أو رئيس الحكومة، والموظفين العموميين الدائمين الذين يُعيّنون على أساس الجدارة والأقدمية.

حالة الإعاقة: تُشجّع البلدان على إنتاج بيانات عن الإعاقة تقوم على الإبلاغ الذاتي، وذلك باستخدام مجموعة الأسئلة القصيرة المتعلقة بالإعاقة التي وضعها فريق واشنطن.

التعليقات والقيود:

قياس حجم التمثيل

- واجه مفهوم التمثيل "الوصفي" أو "النسبي" اعتراضات شتى. أولاً، غالباً ما تُطرح إشكالية تركيز الاهتمام على فئات محددة، مثل النساء والشباب والأقليات، وليس غيرها، من قبيل الفقراء، والمثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية، والجماعات "الإثنية" التي قد لا يُعترف بها رسمياً. ثانياً، يُطرح التمثيل النسبي تحدياً خاصاً في البلدان التي يشكّل نسيجها السكاني مزيجاً متنوعاً من مجموعات كثيرة، قد لا يتعدى بعضها أحياناً نسبة 1 في المائة من مجموع السكان. وعليه، فإن التعبير الدقيق عن هذه التعددية في تركيبة القطاع الحكومي العام، قد يكون غير مجدي، لا بل مستحيل. ثالثاً، يحمل التمثيل الوصفي أو النسبي في طياته خطر التحوّل في نهاية المطاف إلى غاية في حدّ ذاته. لكن فعالية هذا التمثيل لا تتلخّص بتوظيف العدد المناسب من الموظفين العموميين لتمثيل المجموعات المختلفة من الأقليات، بل ينبغي تعيين موظفين عموميين وفقاً لقدرتهم على التعبير عن شواغل الأقليات التي يمثلونها، وكفالة الفرص المتاحة لهم، على قدم المساواة مع للآخرين، في التأثير على صياغة السياسات وتنفيذها. في المقابل، إن غياب أو نقص تمثيل المرأة أو الشباب أو الأقليات في قطاع الخدمة العامة، مؤشر مقلق على أن احتياجات هذه الفئات تحديداً لا تجد آذاناً صاغية.

⁴ OECD (2009), Fostering diversity in the Public Service, Public Governance and Territorial Directorate – Network on Public Employment and Management

- إن وضع شاغلي وظائف الخدمة العامة، من حيث العمر ونوع الجنس وحالة الإعاقة والمجموعة السكانية، وعلى مختلف مستويات صنع القرار، يحمل دلالة رمزية على آلية تقاسم السلطة داخل المؤسسة. لكن، إذا ما كان المدير شاباً (أو كبير في السن)، أو امرأة (أو رجل)، أو من أقلية معينة، فهذا لا يعني أنه/أنها سيسعى حكماً إلى تسليط الضوء على القضايا التي تهّم المجموعة الاجتماعية أو السكانية التي يُمثّلها/تُمثّلها.
- يتيح تتبّع أعمار الموظفين العموميين قدراً من تمثيل الشباب في الخدمة العامة. غير أن معظم الوزارات والوكالات التي يشملها قطاع الخدمة العامة في سائر أنحاء العالم، ترى في المناصب القيادية، مثل تلك التي تندرج في فئة "المديرين"، وظائف عليا تتطلب خبرة كبيرة، وتُمنح على أساس الأقدمية. بطبيعة الحال، يحدّ ذلك من إمكانية تقلّد الفئات العمرية الأصغر سناً لهذه الوظائف القيادية. وعليه، ينبغي تقديم رؤى أكثر ملائمة لتصنيف الوظائف التي تندرج في فئة "المديرين" على أساس نوع الجنس، أو حالة الإعاقة، أو الفئة السكانية.
- أخيراً، تتبّع الحكومات أساليب مختلفة لتقديم الخدمات العامة، ومنها عبر مجموعة من الشراكات مع القطاع الخاص أو القطاعات التي لا تستهدف الربح. ولا يراعي المؤشّر 16.7.1 (ب) التركيبة الوظيفية للكيانات الأخرى التي تتعاقد معها الحكومة لتقديم الخدمات العامة. وفي حين أن أغلب العاملين في تقديم خدمات الرعاية الصحية والتعليم والطوارئ في بلدان عدّة يُوظفون مباشرةً من قبل الحكومة، تقوم حكومات بلدان أخرى بترتيبات بين القطاعين العام والخاص لتقديم الخدمات. وهذا يعني أن العديد من هؤلاء المهنيين يُوظفون من قبل منظمات غير مملوكة للدولة أو متعاقدين خاصين. وبما أن هذا المؤشّر لا يشمل الخدمات العامة المقدّمة عبر المصادر الخارجية التي تستعين بها الحكومة، فقد لا يعطي صورة وافية عن هذه الفئة من مقدّمي الخدمات العامة، بمعزل عن الجهة المسؤولة عن توظيفهم. ويمكن إيضاح هذا الجانب عبر استكمال بيانات الخدمة العامة المقدّمة لهذا المؤشّر ببيانات عن حجم العمالة الحكومية العامة، كنسبة مئوية من مجموع العمالة. في هذه الحالة، تشير نسبة صغيرة من الوظائف الحكومية العامة إلى أن القطاع الخاص يدير جزء كبير عملية توفير الخدمات العامة، وبذلك تُستبعد هذه الحصة من قياس المؤشّر.

نقل التصنيفات الوطنية لوظائف الخدمة العامة إلى الفئات المهنية القائمة على التصنيف الدولي الموحد للمهن لعام 2008

- يُفترض توسيع نطاق الفئات المهنية القائمة على التصنيف الدولي الموحد للمهن لعام 2008 والمقترحة لهذا المؤشّر، بما يكفي لتغطية التنوع الكبير بين التصنيفات الوطنية. عند الانتقال من التصنيف الوطني إلى الفئات المهنية القائمة على التصنيف الدولي الموحد للتصنيف لعام 2008، يتوجّب على البلدان احترام المعايير المدرجة لكل فئة مهنية والإشارات المقدّمة بشأن الرموز المحدّدة، مع الإشارة إلى أيّ اختلاف عند الإبلاغ.
- وعلى وجه الخصوص، يلزم تمييز الفئة المهنية الأولى - "المديرون" بوضوح لضمان تقديم تقارير متنسقة. ولحدّ من أوجه التباين بين البلدان في طريقة نقل التصنيف الوطني بشأن هذه الفئة، من الأهمية بمكان التمييز بين "المديرين" التي تعيّنهم (أو تنتخبها) الحكومة أو رئيس الحكومة، والموظفين العموميين الدائمين الذين يُعيّنون على أساس الجدارة والأقدمية.

- تتظر منهجية هذا المؤشر حصراً في وظائف "المديرين" التي يشغلها موظفون عامون دائمون على أساس الجدارة والأقدمية.
- هذا تمييز هام تترتب عليه آثار هامة بالنسبة للإبلاغ. فعلى سبيل المثال، تعيين عدد أكبر من النساء (أو عدد أكبر من أفراد فئة سكانية محرومة) في مناصب قيادية تتغير من خلال الانتخابات يختلف اختلافاً جوهرياً عن ترقية النساء (أو فئة سكانية محرومة) عبر المراتب وصولاً إلى المناصب الإدارية العليا.
- وبالتالي، ما لم يتم التمييز بين الوظائف القائمة على التعيين والوظائف العمومية الدائمة، فإن البلدان التي تقرّر إدراج الوظائف القائمة على التعيين فقط، قد تبدو أكثر تمثيلاً من تلك التي تُبلّغ عن الموظفين العموميين الدائمين.

الأساس المنطقي لاحتساب المعدل بدلاً من النسبة: تجدر الإشارة إلى أن طريقة الاحتساب المفصلة أدناه تفضي إلى معدلات لا إلى نسب بسيطة تُعدّ نسبة بسيطة من الموظفين العموميين "الشباب" غير قابلة للمقارنة دولياً. على سبيل المثال، نسبة 32 في المائة من الموظفين العموميين "الشباب" (34 سنة أو أقل) قد تُعدّ تمثيلاً زائداً للشباب في البلد ألف، حيث تشكّل هذه الفئة العمرية 20 في المائة فقط من مجموع المواطنين (فوق سن الأهلية للحصول على وظيفة في الخدمة العامة) (النسبة $1.6 = 38/20 = 3$). لكن في البلد باء حيث تبلغ نسبة "الشباب" (34 سنة أو أقل، وما فوق سن الأهلية لوظيفة في الخدمة العامة) 40 في المائة من مجموع المواطنين، تُعدّ نسبة 32 في المائة من الموظفين العموميين "الشباب" تمثيلاً ناقصاً للشباب في البلد باء (النسبة $0.8 = 32/40$). وفي هذا المثال، فإن نسبة 32 في المائة غير قابلة للمقارنة دولياً (فهي تعني التمثيل المفرط في بلد ما والتمثيل الناقص في بلد آخر)، ولكن النسبين 1.6 و0.8 قابلان للمقارنة دولياً. وتُساعد هذه النسب في فهم ما إذا كانت نسبة 32 في المائة من الموظفين العموميين الذين تبلغ أعمارهم 34 سنة أو أقل قريبة من التمثيل النسبي لهذه الفئة العمرية بين المواطنين أو أبعد ما يكون عن ذلك.

حساسية جمع البيانات المتعلقة بحالات الإعاقة والفئات السكانية الممثلة في الخدمة العامة

- في سياقات معينة، قد تُعتبر حالة الفئات السكانية متغيراً حساساً يحمل أبعاداً سياسية. فعلى سبيل المثال، تعمل بلدان عدّة جاهدة على تقييد أو حظر تحديد الحالة الإثنية أو الدينية بهدف حماية الفئات الضعيفة من السكان أو منع النزاع بين الأعراق. كما تختلف تعاريف الفئات التي تشكّل الأقلية اختلافاً كبيراً بين البلدان.
- ينص مبدأ واضح من مبادئ حقوق الإنسان على حق الأفراد في تحديد ما إذا كانوا ينتمون إلى أقلية أم لا. فمن غير المناسب لقطاع الخدمة العامة (أو أي هيئة أخرى) أن يحدّد أو يفترض انتماء الموظفين الحكوميين إلى فئة سكانية معينة. لذلك، ينبغي لنظم جمع البيانات الإدارية في الخدمة العامة أن تسمح للموظفين العموميين بالإبلاغ الذاتي عن انتمائهم إلى الفئات السكانية ذات الصلة على الصعيد الوطني.

- بالمثل، فإن التصورات التمييزية والتحيّز الضمني ضد الإعاقة من شأنهم إضفاء القدر نفسه من الحساسية على عملية جمع البيانات عن هذه الخاصية في قطاع الخدمة العامة. ويُعزى ذلك جزئياً إلى أن الموظفين العموميين ذوي الإعاقة، شأنهم شأن أي شخص آخر، يتمتّعون بحق الخصوصية، وبالتالي ليسوا ملزمين بالكشف عن أي إعاقة. وفي العديد من الولايات، تندرج المعلومات المرتبطة بالإعاقة تحت مظلة البيانات الصحية، لذا فهي تبقى سرية وتُمنع هيئات الخدمة العامة من نشرها، حتى على أساس مُغفل الهوية⁵.
- مع ذلك، تُشجّع البلدان على إنتاج بيانات عن الإعاقة تقوم على الإبلاغ الذاتي، وذلك باستخدام مجموعة الأسئلة القصيرة المتعلقة بالإعاقة التي وضعها فريق واشنطن. ومن الأفضل إجراء هذا الاستبيان القصير مباشرة مع الموظفين العموميين، ومن قبل جهة راعية محايدة، مثل مكتب إحصائي وطني، قادرة على تقديم تأكيدات كافية للمجيبين بشأن سرية هويتهم وردودهم.

الإطار المعياري:

يدعو المؤشّر 16.7.1(ب) إلى تصنيف الوظائف بحسب العمر، ونوع الجنس، والفئات السكانية ذات الصلة على الصعيد الوطني، والحالة من حيث الإعاقة. وتتضمن الصكوك الدولية لحقوق الإنسان التالية أحكاماً بشأن تعزيز فرص المشاركة للأفراد والجماعات الذين يتمتّعون بالخصائص المذكورة أدناه:

حق وفرصة المشاركة في إدارة الشؤون العامة: تقرّ المادة 25 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية بحق المواطنين والفرص المتاحة للمشاركة في إدارة الشؤون العامة مباشرة أو بواسطة ممثلين يختارون بحرية، دونما تمييز من أي نوع، ولا سيّما التمييز بسبب العنصر، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي السياسي أو غير السياسي، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي، أو الثروة، أو المولد، أو أي وضع آخر. كما يوضح التعليق العام رقم 25 للجنة المعنية بحقوق الإنسان أن إتاحة إمكانية الالتحاق بالخدمة العامة على قدم المساواة واستناداً إلى معايير الجدارة العامة، وإتاحة الوظائف الثابتة، تحرر من يشغل منصباً في الخدمة العامة من أي تدخّل أو ضغوط سياسية

نوع الجنس

تُرسي اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1979 الأساس اللازم لتحقيق المساواة بين الجنسين، بكفالة تكافؤ الفرص المتاحة للمرأة، على قدم المساواة مع الرجل، للمشاركة في الحياة السياسية والعامة، بما في ذلك الحق في صياغة سياسة الحكومة وتنفيذ هذه السياسة، وفي شغل الوظائف العامة وتأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية (المادة 7). تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز التاريخي ضد المرأة والعقبات التي تحول دون مشاركة المرأة في عمليات صنع القرار (المادة 8)، بما في ذلك التشريعات

⁵ See, for example, the EU General Data Protection Regulation (GDPR, 2016/679) which introduced a particularly broad definition of health data and a range of restrictions on processing it. GDPR took effect in all EU Member States in May 2018

والتدابير الخاصة المؤقتة (المادة 4). كما يدعو إعلان ومنهاج عمل بيجين إلى كفالة وصول المرأة، على قدم المساواة مع الرجل، إلى وظائف الخدمة العامة، وذلك بتحديد هدف لا يقل عن 30 في المائة من النساء في المناصب القيادية.

العمر

يحثّ قرار مجلس الأمن رقم 2250 الدول الأعضاء على النظر في سُبُل زيادة التمثيل الشامل للشباب على جميع مستويات صنع القرار في المؤسسات والآليات الوطنية والإقليمية والدولية لمنع نشوب النزاعات، وحلّها، ومكافحة التطرف العنيف.

الحالة من حيث المجموعة السكانية

وينصّ إعلان بشأن حقوق الأشخاص المنتمين إلى أقليات قومية أو إثنية وإلى أقليات دينية ولغوية (1992) وإعلان حقوق الشعوب الأصلية (2007) على أن للأشخاص المنتمين إلى الأقليات والشعوب الأصلية الحق في المشاركة في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية للدولة.

حالة الإعاقة

تدعو اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (2006) الدول الأطراف إلى كفالة مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة مشاركة فعالة وكاملة في الحياة السياسية والعامة على قدم المساواة مع غيرهم. وبموجب المادة 31 من الاتفاقية، تقوم الدول الأطراف بجمع المعلومات المناسبة، بما في ذلك البيانات الإحصائية والبحثية المستخدمة لتنفيذ الاتفاقية، وتضطلع بمسؤولية نشر هذه الإحصاءات.

- **تحويل التصنيفات الوطنية لوظائف الخدمة العامة إلى فئات مهنية قائمة على ISCO-08 للخدمة العامة:** تهدف الفئات المهنية القائمة على التصنيف الدولي الموحد للمهن -ISCO-08 المقترح أعلاه لهذا المؤشر إلى تقديم إطار واسع بما يكفي ليشمل التنوع الكبير للتصنيفات الوطنية. عند نقل تصنيفاتها الوطنية، على البلدان أن تحرص على الالتزام بالمعايير المدرجة لكل فئة مهنية والمراجع المقدّمة إلى رموز ISCO-08 محدّدة، مع الإشارة إلى أي اختلاف عند الإبلاغ. يتم توفير قائمة بالمعايير المحدّدة أدناه لتوجيه الانتقال من التصنيفات الوطنية إلى الفئات المهنية في الخدمة العامة المستندة إلى التصنيف الدولي الموحد للمهن ISCO-08 والتي يُعنى بها هذا المؤشر.

الجدول 1: الانتقال من التصنيف الوطني إلى الفئات المهنية القائمة على التصنيف الدولي الموحد للتصنيف لعام 2008 للوظائف البيروقراطية في الخدمة العامة

CLASSIFICATION	CORRESPONDING ISCO-08 CODES	CRITERIA
<i>Bureaucratic positions within the public service</i>		
Managers	1112, 1120, 121	<ul style="list-style-type: none"> • They are career public servants who have gradually moved up the ranks to top positions. They are NOT appointed by the government or head of government. • This category includes the top public servants (sometimes referred to as Director Generals) just below the Minister or Secretary, but not part of the Cabinet/council of ministers, as well as lower-level managers • Responsibilities of high-level managers range from providing overall direction to a ministry or special directorate/unit and overseeing the interpretation and implementation of government policies, to determining the objectives, strategies, and programmes for the particular administrative unit/department under their supervision. Lower-level managers manage and evaluate the implementation of these departmental programmes, including budget management functions. They also control the selection of professionals working in their department and evaluate their performance.
Professionals	Mainly 242, possibly 21, 25, 26	<ul style="list-style-type: none"> • At the central/national level, professionals in the public service perform analytical, conceptual and practical tasks to support government policymaking and service delivery operations • They typically have some level of leadership responsibilities over a field of work or various projects. • Among other tasks, professionals working at the central level and in ministries review existing policies and legislation in order to identify anomalies and out-of-day provisions, formulate and analyze policy options and make recommendations for policy changes. They can also prepare financial statements and conduct audits; develop and review financial plans and strategies; or develop, implement and evaluate staff recruitment.
Technicians and Associate Professionals	Mainly 33, possibly 31, 34, 35	<ul style="list-style-type: none"> • Technicians and associate professionals in the public service perform technical and related tasks connected with government regulations and operations. • Among other tasks, they perform mostly technical tasks connected with enforcing or applying government rules, financial accounting, human resource development, specialized secretarial tasks, etc.
Clerical Support Workers	41	<ul style="list-style-type: none"> • They are sometimes referred to as general office clerks. • They are generally not required to have a university degree, although they may. • They perform a wide range of clerical and administrative tasks such as travel arrangements, preparation of reports and correspondence, money-handling operations, requests for information, and appointments. • Some assist in the preparation of budgets, monitoring of expenditures, drafting of contracts and purchasing or acquisition orders.

الجدول 2: الانتقال من التصنيف الوطني إلى الفئات المهنية القائمة على التصنيف الدولي الموحد للتصنيف لعام 2008 للعاملين في الخدمة الأمامية في الخدمة العامة

<i>Front-Line Service Workers</i>		Examples
Police Personnel	<ul style="list-style-type: none"> • Managers: 1112, 121, 134 • Professionals: 241-242, 25 • Technicians and Associate Professionals: 3355, 5412, 5413, 334 • Clerical Support Workers: 41 	<ul style="list-style-type: none"> • Managers (i.e. career public servants - NOT appointed): e.g. Police Inspector-General, police chief constable, police commissioner, police inspector-general, police superintendent, finance manager, human resources manager, policy and planning manager (in a police facility) • Professionals: e.g. Finance professionals, administration professionals, information and communications technology professionals (in a police facility) • Technicians and Associate Professionals: e.g. Constable, police officer, police patrol officer, police inspector and detective, prison guard • Clerical Support Workers: e.g. General office clerks (in a police facility)
Education Personnel	<ul style="list-style-type: none"> • Managers: 121, 1345 • Professionals: 231-235, 241-242 • Technicians and Associate Professionals: 531, 334 • Clerical Support Workers: 41 	<ul style="list-style-type: none"> • Managers (i.e. career public servants - NOT appointed): e.g. University dean, college director, school principal, childcare centre manager, finance manager, human resources manager, policy and planning manager (in an education facility) • Professionals: e.g. University and higher education teachers, vocational education teachers, primary/secondary school teacher, primary school and early childhood teachers • Technicians and Associate Professionals: e.g. Child care workers and teachers' aides • Clerical Support Workers: e.g. General office clerks (in an education facility)
Health Personnel	<ul style="list-style-type: none"> • Managers: 121, 1342, 1343 • Professionals: 22, 241-242 • Technicians and Associate Professionals: 32; 532, 3344 • Clerical Support Workers: 41 	<ul style="list-style-type: none"> • Managers (i.e. career public servants - NOT appointed): e.g. Hospital director, health facility administrator, clinical director, community health care coordinator, aged care service manager, finance manager, human resources manager, policy and planning manager (in a health facility) • Professionals: e.g. Medical doctors, nursing and midwifery professionals, veterinarians, dentists, pharmacists • Technicians and Associate Professionals: e.g. Health associate professionals, ambulance workers, personal care workers in health services, medical secretaries • Clerical Support Workers: e.g. General office clerks (in a health facility)
Front-Desk Administrative Personnel	<ul style="list-style-type: none"> • Managers: 112, 121 • Professionals: 241-242, 25 • Technicians and Associate Professionals: 334, 335 • Clerical Support Workers: 41 	<ul style="list-style-type: none"> • Managers (i.e. career public servants - NOT appointed): e.g. Managing directors of government offices providing a wide range of administrative services, including registration services (e.g. delivery of personal identity documents, various types of licenses, building/business permits, etc.), taxation, social benefits, customs and border inspection, etc.; finance manager, human resources manager, policy and planning manager (in a government office) • Professionals: e.g. Finance professionals, administration professionals, information and communications technology professionals (in a government office) • Technicians and Associate Professionals: e.g. Customs and border inspectors, government tax and excise officials, government social benefits officials, government licensing officials • Clerical Support Workers: e.g. General office clerks (in a government office)

المنهجية

طريقة الاحتساب:

ويهدف المؤشر 16.7.1 (ب) إلى مقارنة نسبة مختلف الفئات السكانية (حسب نوع الجنس والعمر والإعاقة والفئات السكانية) الممثلة في الخدمة العامة، مقارنة بنسبة هذه الفئات نفسها من المواطنين.

- أُعدت استمارة مفصلة لكيفية الإبلاغ عن البيانات، مرفقة بالإرشادات والتعريف اللازمة لمساعدة البلدان في الإبلاغ عن هذا المؤشر عبر الفئات المهنية الثماني القائمة على المعايير الدولية للمحاسبة في مجال الخدمة العامة، وعلى مستوى الحكومة الوطنية ودون الوطنية على السواء، وعلى أساس نوع الجنس، والفئات العمرية (الفئات العمرية: أقل من 25 عاماً، بين 25 و34 عاماً، وبين 35 و44 عاماً، وبين 45 و54 عاماً، وبين 55 و64 عاماً وأكثر من 65 عاماً)، والفئات السكانية ذات الصلة على الصعيد الوطني، وحالة الإعاقة.
- تُشجّع البلدان على الإبلاغ عن البيانات المتاحة لديها، مع التنبيه إلى أن بيانات الموظفين العموميين المصنفة بحسب حالة الإعاقة والفئات السكانية ذات الصلة على الصعيد الوطني قد لا تتوفر حالياً في العديد من الولايات القضائية. كما وتُشجّع البلدان على بناء قدرات إضافية لتصنيف البيانات وفق هذه الفئات الديمغرافية.
- ينبغي التعبير عن معلومات الوظائف بدوام جزئي بمكافئ الدوام الكامل، مع الحرص على احتساب فقط الوظائف الدائمة المشغولة فعلاً. ومن المهم النظر في حالة الوظائف بدوام جزئي أو بدوام كامل لمعالجة مخاطر العمالة الزائدة أو الناقصة لدى الفئات المستهدفة (على سبيل المثال، إذا رُجح أن تشغل المرأة وظائف بدوام جزئي أكثر من وظائف بدوام كامل، فقد يسود انطباعاً خاطئاً بأن المرأة ممثلة على قدم المساواة مع الرجل في تلك الوظائف، في حين أنها تعمل في الواقع أقل من الرجل بسبب الدوام جزئي).

ويمكن الإبلاغ العالمي عن المؤشر 16.7.1 (ب) على خطوتين:

الخطوة 1: الإبلاغ عن النسب البسيطة من النساء، و"الشباب"، والأشخاص ذوي الإعاقة، والفئات السكانية المحددة في كل فئة مهنية من فئات قطاع في الخدمة العامة، على الصعيدين الوطني ودون الوطني

ملاحظة: فيما يتعلّق بالتصنيف بحسب العمر، يوصى بالتركيز على فئة "الشباب"، مع اعتماد عمر 34 سنة أو أقل كנקطة فصل.

المجموعة السكانية الفرعية				حالة الإعاقة		الفئة العمرية					الجنس					
الفئة (D)	الفئة (C)	الفئة (B)	الفئة (A)	من غير ذوي الإعاقة	من ذوي الإعاقة	65+	55-64	45-54	35-44	<35	أنثى	ذكر				
														المديرون	أفراد الشرطة	على المستوى الوطني
														اختصاصيون		
														فنيون ومساعدو الاختصاصيين		
														موظفون مكتبيون مساندون		
														المديرون		
														اختصاصيون		
														فنيون ومساعدو الاختصاصيين		
														موظفون مكتبيون مساندون		
														المديرون		
														اختصاصيون		
														فنيون ومساعدو الاختصاصيين		
														موظفون مكتبيون مساندون		
														المديرون		
														اختصاصيون		
														فنيون ومساعدو الاختصاصيين		
														موظفون مكتبيون مساندون		
														المديرون		
														اختصاصيون		
														فنيون ومساعدو الاختصاصيين		
														موظفون مكتبيون مساندون		
														المديرون		
														اختصاصيون		

نسبة موظفي الخدمة العامة في الفئة السكانية ألف (وباء وجيم ودال، وما إلى ذلك)	نسبة موظفي الخدمة العامة من الأشخاص ذوي الإعاقة	نسبة موظفي الخدمة العامة من "الشباب" الذين تبلغ أعمارهم 34 سنة أو أقل	نسبة موظفي الخدمة العامة من الإناث	الفئات الوظيفية في قطاع الخدمة العامة القائمة على التصنيف الدولي الموحد للمهن لعام 2008
الوظائف البيروقراطية				
المديرون الذين ينتمون إلى الفئة السكانية ألف/ جميع المديرين	مديرون من الأشخاص ذوي الإعاقة/ جميع المديرين	المديرون الذين تتراوح أعمارهم بين 34 سنة وما دون/ جميع المديرين	مديرات/ جميع المديرين	مديرون
...	اختصاصيون
...	فنيون ومساعدو الاختصاصيين
...	الموظفون المكتبيون المساندون
عاملو خدمة الخط الأمامي				
...	أفراد الشرطة • مديرون • اختصاصيون • فنيون ومساعدو الاختصاصيين • موظفون مكتبيون مساندون
...	أفراد الهيئة التعليمية • مديرون • اختصاصيون • فنيون ومساعدو الاختصاصيين • موظفون مكتبيون مساندون

...	<p>العاملون في القطاع الصحي</p> <ul style="list-style-type: none"> • مديرون • اختصاصيون • فنيّون ومساعدو الاختصاصيين • موظفون مكتبيّون مساندون
...	<p>الموظفون الإداريون في مكتب الاستقبال</p> <ul style="list-style-type: none"> • مديرون • اختصاصيون • فنيّون ومساعدو الاختصاصيين • موظفون مكتبيّون مساندون
...	عموماً (في جميع الفئات المهنية)

وظائف الخدمة العامة على المستوى دون الوطني

الفئات الوظيفية في قطاع الخدمة العامة القائمة على التصنيف الدولي الموحد للمهن لعام 2008	نسبة موظفي الخدمة العامة من الإناث	نسبة موظفي الخدمة العامة من "الشباب" الذين تبلغ أعمارهم 34 سنة أو أقلّ	نسبة موظفي الخدمة العامة من الأشخاص ذوي الإعاقة	نسبة موظفي الخدمة العامة في الفئة السكانية ألف (وباء وجيم ودال، وما إلى ذلك)
الوظائف البيروقراطية				

مديرون	مديرات/ كافة المديرين	المديرون الذين تتراوح أعمارهم بين 34 سنة وما دون / جميع المديرين	مديرون من الأشخاص ذوي الإعاقة/ جميع المديرين	المديرون الذين ينتمون إلى الفئة السكانية ألف / جميع المديرين
اختصاصيون
فنيون ومساعدو الاختصاصيين
الموظفون المكتبيون المساندون
عاملو خدمة الخط الأمامي				
أفراد الشرطة • مديرون • اختصاصيون • فنيون ومساعدو الاختصاصيين • موظفون مكتبيون مساندون
أفراد الهيئة التعليمية • مديرون • اختصاصيون • فنيون ومساعدو الاختصاصيين • موظفون مكتبيون مساندون
العاملون في القطاع الصحي • مديرون • اختصاصيون

				<ul style="list-style-type: none"> • فنيون ومساعدو الاختصاصيين • موظفون مكتبيون مساندون
...	الموظفون الإداريون في مكتب الاستقبال <ul style="list-style-type: none"> • مديرون • اختصاصيون • فنيون ومساعدو الاختصاصيين • موظفون مكتبيون مساندون
...	عموماً (في جميع الفئات المهنية)

الخطوة 2: استخلاص المعدل بمقارنة نسبة النساء، و"الشباب"، والأشخاص ذوي الإعاقة، وفئات سكانية محددة في الخدمة العامة لنسبة الفئات نفسها من المواطنين، في كل فئة مهنية، على صعيد الحكومة الوطنية ودون الوطنية.

العمالة في الخدمة العامة على المستوى الوطني/المركزي

(نفس النسب التي تحسب للتوظيف في الخدمة العامة على المستوى دون الوطني، في جدول منفصل)

الفئات الوظيفية في قطاع الخدمة العامة القائمة على التصنيف الدولي الموحد للمهن لعام 2008	نسب تمثيل الإناث:	نسب تمثيل الشباب: نسبة الموظفين العموميين "الشباب" الذين تبلغ أعمارهم 34 سنة أو أقل	نسب تمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة:	نسب التمثيل في المجموعة السكانية ألف:
---	-------------------	--	--------------------------------	---------------------------------------

نسبة الموظفين العموميين المنتمين إلى الفئة ألف من [الفئة المهنية X] / نسبة السكان من الفئة ألف بين السكان الذين هم في سن العمل	نسبة الموظفين الحكوميين من ذوي الإعاقة في [الفئة المهنية X] / نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة في سن العمل	في [الفئة المهنية X] / نسبة السكان الوطنيين البالغين من العمر 34 سنة وما دونها (وما فوق سن الأهلية للحصول على وظيفة في الخدمة العامة)	نسبة الموظفات العموميات في [الفئة المهنية X] / نسبة النساء في سن العمل	
				الوظائف البيروقراطية
...	على سبيل المثال 10 في المائة من المديرين / 50 في المائة من النساء في سن العمل = 0.2 = نقص في التمثيل (أقل من 1) المعدل 1) للنساء - "المديرات"	مديرون
...	على سبيل المثال، 3 في المائة من الاختصاصيين من ذوي الإعاقة / 9 في المائة من ذوي الإعاقة في سن العمل = 0.33 نقص في التمثيل (أقل من 1)	اختصاصيون
...	...	على سبيل المثال، 20 في المائة من الفنيين ومساعدتي الاختصاصيين الذين تبلغ أعمارهم	...	فنيون ومساعدو الاختصاصيين

		34 سنة وأقل (وما فوق سن الأهلية للحصول على وظيفة في الخدمة العامة، مثلاً 18) = 0.625 = نقص في التمثيل (أقل من 1)		
الموظفون المكتبيون المساندون	على سبيل المثال، 70 في المائة من الموظفين العموميين المنتمين إلى الفئة ألف من السكان بين الموظفين المكتبيين المساندين / 35 في المائة من المواطنين المنتمين إلى الفئة السكانية ألف = 2 تمثيل زائد (أكثر من 1)
عاملو خدمة الخط الأمامي				
أفراد الشرطة
<ul style="list-style-type: none"> • مديرون • اختصاصيون • فنيّون ومساعدو الاختصاصيين • موظفون مكتبيون مساندون
أفراد الهيئة التعليمية
<ul style="list-style-type: none"> • مديرون • اختصاصيون • فنيّون ومساعدو الاختصاصيين

				<ul style="list-style-type: none"> • موظفون مكتبيون مساندون
...	<ul style="list-style-type: none"> العاملون في القطاع الصحي • مديرون • اختصاصيون • فنيون ومساعدو الاختصاصيين • موظفون مكتبيون مساندون
...	<ul style="list-style-type: none"> الموظفون الإداريون في مكتب الاستقبال • مديرون • اختصاصيون • فنيون ومساعدو الاختصاصيين • موظفون مكتبيون مساندون
النسبة 4 للفئة السكانية ألف (باء) وجيم ودال وما إلى ذلك) - عموماً	النسبة 3 للأشخاص ذوي الإعاقة - "عموماً"	النسبة 2 للشباب - 'عموما'	المعدل 1أ) للنساء - 'عموماً'	عموماً (في جميع الفئات المهنية)

يُتوقع من البلدان ملء الجدول المذكور أعلاه على أفضل وجه ممكن، وأن تتلغ عن أكبر عدد ممكن من نسب التمثيل للنساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة والفئات السكانية المحددة، في جميع الفئات المهنية، على الصعيدين الوطني ودون الوطني. وفي الوقت نفسه، يركز الإبلاغ العالمي عن المؤشر 16.7.1 (ب) على 4 'نسب إجمالية' (انظر الخلايا البارزة في الجدول أعلاه)، وهي:

- النسبتان 1 أ) و (ب): تمثيل النساء في الموظفين العموميين "عموماً" (في جميع الفئات المهنية) وتمثيل النساء في فئة "المدير" (نسب منفصلة على الصعيدين الوطني ودون الوطني): هاتان النسبتان مهمتان لأن المرأة لا تزال ممثلة تمثيلاً ناقصاً إلى حد كبير في الخدمة العامة في جميع المناطق، سواء في قطاع الخدمة العامة ككل أو في الوظائف القيادية العليا

لهذا القطاع. (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي المساواة بين الجنسين في الإدارة العامة - GEPA، 2014). ولا يزال الهدف المتمثل في وجود نسبة 30 في المائة على الأقل من النساء في المناصب القيادية، الذي أقره المجلس الاقتصادي والاجتماعي أصلاً في عام 1990 وأكدته مناهج عمل بيجين في عام 1995 من جديد، هدفاً لم يتحقق في معظم البلدان. فعلى سبيل المثال، وفقاً للمؤشر العالمي للنساء القياديات في القطاع العام الذي وضعه مؤخراً إرنست ويونغ، تمثل النساء في الاقتصادات الكبرى لمجموعة العشرين أقل من 20 في المائة في المناصب القيادية في القطاع العام.⁶

- **النسبة 2:** تمثيل الموظفين العموميين "الشباب" الذين تبلغ أعمارهم 34 سنة أو أقل في جميع الفئات المهنية (نسب منفصلة على الصعيدين الوطني ودون الوطني): هذه النسبة هامة لأن فارق عمري كبير يفصل في بلدان عدة بين العاملين في الخدمة العامة والأشخاص الذين يخدمونهم (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2014)، ما من شأنه أن يقوّض ثقة الشباب في المؤسسات العامة (منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي) (2017). ولمعالجة هذا الوضع، حثّ مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة الدول الأعضاء على "النظر في سبل زيادة التمثيل الشامل للشباب في صنع القرار على جميع المستويات في المؤسسات المحلية والوطنية والإقليمية والدولية" (قرار مجلس الأمن الدولي 2250 (2015)).

- **النسبة 3:** تمثيل الموظفين العموميين ذوي الإعاقة في جميع الفئات المهنية (نسب منفصلة على الصعيدين الوطني ودون الوطني): من الأهمية بمكان احتساب هذه النسبة لأن الأشخاص ذوي الإعاقة لا يزالون ممثلين تمثيلاً ناقصاً إلى في قطاع الخدمة العامة. وبموجب المادة 31 من اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (2006)، التزمت الدول الأطراف بجمع المعلومات المصنّفة اللازمة لتنفيذ دعوة الاتفاقية إلى كفالة مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة مشاركة فعالة وكاملة في الحياة العامة.

- **النسبة 4:** تمثيل الموظفين العموميين المنتمين إلى الفئة السكانية ألف (باء وجيم ودال، وما إلى ذلك) في جميع الفئات المهنية (نسب منفصلة على الصعيدين الوطني ودون الوطني): من المهم احتساب هذه النسبة إذ تُظهر الأدلة أن التشابه بين الموظفين العموميين والأشخاص الذين يقدمون الخدمات لهم، من حيث بالانتماء الإثني أو اللغوي أو الديني، أو وضعهم كسكان الأصليين، يضيفي شرعية أكبر على قطاع الخدمة العامة بالنسبة للمواطنين. كما تبين أن اعتماد التمثيل النسبي للفئات السكانية ذات الصلة على الصعيد الوطني في قطاع الخدمة العامة يرتبط ارتباطاً مباشراً بتعزيز الثقة بالمؤسسات العامة.

⁶ -_See Earnst and Young, Worldwide Index of Women as Public Sector Leaders (2014) [www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY Worldwide_Index_of_Women_as_Public_Sector_Leaders/\\$FILE/EY-Worldwide-Index-of-Women.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY_Worldwide_Index_of_Women_as_Public_Sector_Leaders/$FILE/EY-Worldwide-Index-of-Women.pdf)

ترد أدناه الإرشادات اللازمة بشأن كيفية حساب هذه النسب الأربع:

(1) لحساب النسبة 1 (أ) للموظفين الحكوميين من النساء في فئة المديرين، يتعين استخدام الصيغة التالية:

النسبة 1 أ = نسبة النساء في جميع في فئة المديرين في قطاع الخدمة العامة* / نسبة النساء في سن العمل من السكان

* النسب للمستويات الوطنية ودون الوطنية التي يتعين حسابها بشكل منفصل

حيث:

- البسط هو عدد الوظائف التي تشغلها النساء في جميع الفئات المهنية في الخدمة العامة، مقسوماً على العدد الإجمالي للموظفين الحكوميين في فئة المديرين.
- ويمكن تحديد القاسم بـ 50، حيث تمثل النساء عموماً حوالي 50 في المائة من المواطنين في أي فئة عمرية.

يمكن التوصل إلى النسب التالية:

- 0 عندما لا يكون للمرأة أي تمثيل على الإطلاق في منصب "مدير" في الخدمة العامة
- أقل من 1، عندما تكون نسبة النساء في الخدمة العامة أدنى من نسبة النساء لدى السكان في سن العمل
- تساوي 1، عندما تكون نسبة النساء في الخدمة العامة أعلى من نسبة النساء لدى السكان في سن العمل
- أكثر من 1، عندما تكون نسبة النساء في الخدمة العامة أعلى من نسبة النساء لدى السكان في سن العمل

مثال: لنقل في البلد ألف، 10 في المائة من الموظفين الحكوميين في جميع الفئات المهنية هم من النساء:

$$\text{النسبة 1 أ} = 10 / 50 = 0.2$$

(أقل من 1 في المائة بما أن المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً في منصب "مدير"، وأن النسبة قليلة بالنظر إلى أن نسبة المرأة في هذه الفئة الخدمة العامة تحيد كثيراً عن التكافؤ)

1) ولحساب النسبة 1 (ب) للموظفين الحكوميين في جميع مجالات الخدمة العامة، يتعين استخدام الصيغة التالية:

النسبة 1(ب) = نسبة النساء في جميع الفئات المهنية في الخدمة العامة* / نسبة النساء في سن العمل لدى السكان

* النسب للمستويات الوطنية ودون الوطنية التي يتعين حسابها بشكل منفصل

حيث:

- البسط هو عدد الوظائف التي تشغلها النساء في جميع الفئات المهنية في الخدمة العامة، مقسوماً على العدد الإجمالي للموظفين الحكوميين في جميع الفئات المهنية
- ويمكن تحديد القاسم بـ 50، حيث تمثل النساء عموماً حوالي 50 في المائة من المواطنين في أي فئة عمرية معينة.

يمكن التوصل إلى النسب التالية:

- 0، عندما لا يكون هناك تمثيل للمرأة على الإطلاق في الخدمة العامة
- أقل من 1، عندما تكون نسبة النساء في الخدمة العامة أعلى من نسبة النساء لدى السكان في سن العمل
- تساوي 1، عندما تكون نسبة النساء في الخدمة العامة أعلى من نسبة النساء لدى السكان في سن العمل
- أكثر من 1، عندما تكون نسبة النساء في الخدمة العامة أعلى من نسبة النساء لدى السكان في سن العمل

مثال: لنقل في البلد ألف، 35 في المائة من الجمهور في جميع الفئات المهنية هم من النساء:

$$\text{النسبة 1(ب)} = 40 / 50 = 0.8$$

(أقل من 1 في المائة بما أن المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً في الخدمة العامة، وأن النسبة أعلى بالنظر إلى أن نسبة المرأة في الخدمة العامة لا تحيد كثيراً عن التكافؤ)

2) لحساب النسبة 2 للموظفين العموميين "الشباب" (الذين تتراوح أعمارهم بين 34 سنة وما دون) في جميع الفئات المهنية، يتعين استخدام الصيغة التالية:

النسبة 2 = نسبة موظفي الخدمة العامة من "الشباب" الذين تبلغ أعمارهم 34 سنة أو أقلّ نسبة المواطنين البالغين من العمر 34 سنة أو أقلّ

* النسب للمستويات الوطنية ودون الوطنية التي يتعين حسابها بشكل منفصل

حيث:

- البسط هو عدد الوظائف في الخدمة العامة التي يشغلها الموظفون العموميون الذين تبلغ أعمارهم 34 سنة أو أقلّ في جميع الفئات المهنية، مقسوماً على العدد الإجمالي للموظفين العموميين (في جميع الفئات المهنية)
- ويمكن احتساب المقام باستخدام أرقام المواطنين على النحو التالي، مع مراعاة أن معيار المقارنة المتّبع لتقييم تمثيل الموظفين العموميين "الشباب" (الذين تبلغ أعمارهم 34 سنة أو أقلّ)، هو فئة المواطنين الذين تتراوح أعمارهم بين سن أهلية الحصول على وظيفة في الخدمة العامة كحدّ أدنى، والـ34 سنة (وليس صفر-34 عاماً):

[عدد المواطنين > أو = 34] - [عدد المواطنين بعمر > العمر الأدنى للأهلية لوظيفة في الخدمة العامة]

عدد المواطنين

يمكن استخلاص النسب التالية:

- 0، عندما يغيب تمثيل "الشباب" (الذين تبلغ أعمارهم 34 سنة أو أقلّ) بالكامل في قطاع الخدمة العامة
- أقلّ من 1، عندما تكون نسبة "الشباب" (34 سنة أو أقلّ) في الخدمة العامة أقلّ من نسبة الشباب من المواطنين
- 1، عندما تكون نسبة "الشباب" (34 سنة أو أقلّ) في الخدمة العامة تساوي نسبة الشباب من المواطنين
- أكثر من 1، عندما تكون نسبة "الشباب" (34 سنة أو أقلّ) في الخدمة العامة أكبر من نسبة الشباب من المواطنين

ملاحظة: في حين أن نسبة بسيطة من الموظفين العموميين "الشباب" ليست قابلة للمقارنة دولياً، فإن النسبة المحسوبة باستخدام الصيغة المذكورة أعلاه قابلة للمقارنة. على سبيل المثال، نسبة 32 في المائة من الموظفين العموميين "الشباب" (34 سنة أو أقل) قد تُعدّ تمثيلاً زائداً للشباب في البلد ألف، حيث تشكّل هذه الفئة العمرية 20 في المائة فقط من مجموع المواطنين (فوق سن الأهلية للحصول على وظيفة في الخدمة العامة) (النسبة $3 = 38 / 20 = 1 - 6$). لكن في البلد باء حيث تبلغ نسبة "الشباب" (34 سنة أو أقل، وما فوق سن الأهلية لوظيفة في الخدمة العامة) 40 في المائة من مجموع المواطنين، تُعدّ نسبة 32 في المائة من الموظفين العموميين "الشباب" تمثيلاً ناقصاً للشباب في البلد باء (النسبة $0.8 = 32 / 40$). وفي هذا المثال، فإن نسبة 32 في المائة غير قابلة للمقارنة دولياً (فهي تعني التمثيل المفرط في بلد ما والتمثيل الناقص في بلد آخر)، ولكن النسبين 1.6 و 0.8 قابلان للمقارنة دولياً. وتُساعد هذه النسب في فهم ما إذا كانت نسبة 32 في المائة من الموظفين العموميين الذين تبلغ أعمارهم 34 سنة أو أقلّ قريبة من التمثيل النسبي لهذه الفئة العمرية بين المواطنين أو أبعد ما يكون عن ذلك.

مثال: لنقل أن في نفس البلد ألف، 20 في المائة من الموظفين العموميين تتراوح أعمارهم بين 34 سنة أو أقلّ، والنسبة المقابلة من المواطنين الذين تتراوح أعمارهم بين 18 سنة (سن الأهلية للوظائف في الخدمة العامة في البلد ألف) و 34 سنة، هي 20 في المائة:

$$\text{النسبة} = 20 / 20 = 1$$

(=1) لأن نسبة الموظفين العموميين الذين تبلغ أعمارهم 34 سنة أو أقل تساوي نسبة هذه الفئة العمرية (أي < أو = إلى 18 عاماً و > أو = إلى 34 من المواطنين).

3) لحساب النسبة 3 للموظفين العموميين من ذوي الإعاقة في جميع الفئات المهنية، يتعين استخدام الصيغة التالية:

$$\text{النسبة 3} = \frac{\text{نسبة الموظفين من ذوي الإعاقة في الخدمة العامة}^*}{\text{نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة بين السكان في سن العمل}}$$

* النسب للمستويات الوطنية ودون الوطنية التي يتعين حسابها بشكل منفصل

حيث:

- البسط هو عدد الوظائف التي يشغلها الموظفون من ذوي الإعاقة في الخدمة العامة، مقسوماً على العدد الإجمالي للموظفين الحكوميين في جميع الفئات المهنية

- ويمكن حساب المقام باستخدام الأرقام السكانية الوطنية على النحو التالي:

- (ب) [عدد الأشخاص ذوي الإعاقة من المواطنين بعمر > أو = إلى سن التقاعد الإلزامي] -
[عدد الأشخاص ذوي الإعاقة من المواطنين بعمر > العمر الأدنى للأهلية لوظيفة في الخدمة العامة]
[عدد الأشخاص ذوي الإعاقة من المواطنين بعمر > أو = إلى سن التقاعد الإلزامي] -
[عدد الأشخاص ذوي الإعاقة من المواطنين بعمر > العمر الأدنى للأهلية لوظيفة في الخدمة العامة]

يمكن استخلاص النسب التالية:

- 0، عندما يغيب تمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة بالكامل في الخدمة العامة
- أقل من 1، عندما تكون نسبة تمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة في الخدمة العامة أقل من نسبتهم لدى السكان في سن العمل
- تساوي 1، عندما تكون نسبة تمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة في الخدمة العامة مساوية ل نسبتهم لدى السكان في سن العمل
- أكثر من 1، عندما تكون نسبة تمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة في الخدمة العامة أعلى من نسبتهم لدى السكان في سن العمل

مثال: لنقل أن في البلد ألف، 2 في المائة من الموظفين العموميين هم من الأشخاص ذوي الإعاقة، في حين أن نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة من المواطنين هي 8 في المائة:

$$\text{النسبة} = 3 = 8 / 2 = 0.25$$

أقل من 1 بما أن الأشخاص ذوي الإعاقة في الخدمة العامة ممثلون تمثيلاً ناقصاً)

4) لحساب النسبة 4 لـ "المجموعة السكانية ألف" في الخدمة العامة في جميع الفئات المهنية، يتعين استخدام الصيغة التالية (ينبغي تطبيق هذه الصيغة على كل فئة سكانية تتوافر بيانات بشأنها):

$$\text{النسبة} = 4 \quad \text{نسبة "الفئة السكانية ألف" في الخدمة العامة}$$
$$\text{نسبة "الفئة السكانية ألف" في سن العمل}$$

حيث:

- البسط هو عدد الوظائف التي يشغلها الموظفون من الفئة السكانية ألف في الخدمة العامة، مقسوماً على العدد الإجمالي للموظفين الحكوميين في جميع الفئات المهنية
- ويمكن حساب المقام باستخدام الأرقام السكانية الوطنية على النحو التالي:

(ب) [عدد الأشخاص من الفئة السكانية ألف من المواطنين بعمر > أو = سن التقاعد الإلزامي] -
[عدد الأشخاص من الفئة السكانية ألف من المواطنين بعمر > العمر الأدنى للأهلية لوظيفة في الخدمة العامة]
[عدد الأشخاص من الفئة السكانية ألف من المواطنين بعمر > أو = من سن التقاعد الإلزامي] -
[عدد الأشخاص من الفئة السكانية ألف من المواطنين بعمر > العمر الأدنى للأهلية لوظيفة في الخدمة العامة]

يمكن استخلاص النسب التالية:

- 0، عند الغياب الكامل لتمثيل الأشخاص من الفئة السكانية ألف في الخدمة العامة
- أقل من 1، عندما تكون نسبة تمثيل الأشخاص من الفئة السكانية ألف في الخدمة العامة أقل من نسبتهم لدى السكان في سن العمل
- يساوي 1، عندما تكون نسبة تمثيل الأشخاص من الفئة السكانية ألف في الخدمة العامة تساوي نسبتهم لدى السكان في سن العمل
- أكثر من 1، عندما تكون نسبة تمثيل الأشخاص من الفئة السكانية ألف في الخدمة العامة أعلى من نسبتهم لدى السكان في سن العمل

فئات التصنيف

- نوع الجنس: ذكر / أنثى

- العمر: يوصى باتباع معايير الأمم المتحدة لإنتاج الإحصاءات السكانية الوطنية المصنّفة حسب العمر، باستخدام الفئات العمرية التالية: الفئات العمرية: أقل من 25 عاماً، بين 25 و34 عاماً، وبين 35 و44 عاماً، وبين 45 و54 عاماً، وبين 55 و64 عاماً وأكثر من 65 عاماً. ويوصى أيضاً بالتركيز بوجه خاص على الفئة "الشباب"، باستخدام السن المحدد 34 سنة أو أقل (أي العمر وقت جمع البيانات).
- يشمل مصطلح "الأشخاص ذوي الإعاقة" كل من يعانون من عاهات طويلة الأجل بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية، قد تمنعهم لدى التعامل مع مختلف الحواجز من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين⁷. ويوصى بأن تستخدم البلدان المجموعة القصيرة من الأسئلة المتعلقة بالإعاقة التي وضعها فريق واشنطن لتصنيف بيانات الموظفين العموميين حسب الإعاقة⁸.
- الفئات السكانية ذات الصلة على الصعيد الوطني (بحسب الانتماء إلى السكان الأصليين/المجموعة اللغوية/الإثنية/الدينية أو أي فئات أخرى ذات صلة على الصعيد الوطني): النسيج السكاني لبلد ما هو فسيفساء من مختلف الفئات السكانية التي يمكن تحديدها بحسب الانتماء إلى السكان الأصليين، أو المجموعة اللغوية، أو الإثنية، أو الميل الجنسي، ضمن خصائص أخرى. لأغراض هذا المؤشر، ينصب تركيز على الأقليات تحديداً. تُعرف الأقليات على أنها جماعة يقل عددها عن عدد باقي سكان الدولة، وذات وضع غير مهيمن، ويتّصف أعضاؤها - بوصفهم مواطني تلك الدولة - بخصائص إثنية أو دينية أو لغوية مختلفة عن خصائص باقي السكان، ويظهرون، ولو ضمناً، شعوراً من التضامن يرمون منه إلى المحافظة على ثقافتهم أو تقاليدهم أو ديانتهم أو لغتهم⁹. وعلى الرغم من أنه تمّ الاعتراض غالباً على معيار المواطنة المدرج في التعريف السالف الذكر، فإن الاشتراط المتمثل في كون الأقلية في وضع غير مهيمن يبقى مهماً. (الأمم المتحدة، 2010)¹⁰. ينبغي أن تخضع عملية جمع بيانات المسوح المصنّفة بحسب المجموعات السكانية لمشروعية تجميع هذه البيانات في سياق وطني معيّن، وتقييم دقيق للمخاطر المحتملة لجمع هذه البيانات على سلامة المجيبين. (الأمم المتحدة، 2010).

معالجة القيم الناقصة:

⁷ الجمعية العامة للأمم المتحدة، اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة: القرار/ الذي اعتمده الجمعية العامة، 24 كانون الثاني/يناير 2007، A/RES/61/106، متاح على الموقع التالي:

<http://www.refworld.org/docid/45f973632.html>

⁸ ويفضّل تقرير الإدماج القائم على حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، الذي وضعه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، دراسة تجريبية أنجزت بالتعاون مع المكتب الإحصائي لجنوب أفريقيا بشأن نهج إدماج أسئلة مجموعة عمل فريق واشنطن في نظام معلومات إدارة الموارد البشرية المستخدم في الاحتفاظ ببيانات عن الموظفين في الخدمة العامة. وتشير النتائج المستخلصة من هذه التجربة إلى إمكانية استخدام أسئلة فريق واشنطن لقياس حالة الإعاقة في قطاع الخدمة العامة. ومن خلال تجربة الخدمة العامة في جنوب أفريقيا، شكّلت هذه الدراسة أيضاً تحسناً ملحوظاً مقارنة بنظام البيانات الإدارية القائم، الذي يحدّد حالة الإعاقة لدى الموظفين عند تعيينهم، ولكنه لا يُحدّد بانتظام بعد ذلك، ما لم يختار الموظف أن يكشف من تلقاء نفسه عن حالة إعاقته، أو يحدّثها أو يغيّرها. كما أكّدت هذه التجربة أن المكاتب الإحصائية الوطنية في وضع مثالي لضمان سرية الردود التي يقدمها الموظفون العموميون على هذه الدراسة الاستقصائية، وهو أمر أساسي للتغلب على تردد بعض الموظفين في الكشف عن معلومات شخصية حساسة.

⁹ فرانسيسكو كابوتورتى، المقرر الخاص للجنة الأمم المتحدة الفرعية لمنع التمييز وحماية الأقليات (1977).

¹⁰ مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، حقوق الأقليات: المعايير الدولية، إرشادات بشأن تطبيقها، 2010، HR_PUB_10_0003_A.DOC

- على المستوى البلد
لا معالجة للقيَم الناقصة
- على المستويين الإقليمي والعالمي
لا معالجة للقيَم الناقصة

المجاميع الإقليمية:

يتم توفير المتوسط البسيط لكل نسبة من النسب الإلزامية الثلاث لكل منطقة، وعلى الصعيد العالمي.

مصادر التباين:

لا توجد بيانات مقدره دولياً لهذا المؤشر.

المناهج والتوجيهات المتاحة للبلدان بشأن تجميع البيانات على الصعيد الوطني:

وقد ترغب البلدان أيضاً في الرجوع إلى منشور "مصادر واستخدام إحصاءات العمل: دليل سريع" الذي تصدره منظمة العمل الدولية، والذي يستعرض مختلف المصادر التي يمكن استخدامها لإنتاج إحصاءات العمل، بما في ذلك مسح القوى العاملة وإحصاءات الحسابات الوطنية¹¹. في ما يتعلق باستخدام السجلات الإدارية، يشير دليل منظمة العمل الدولية إلى أنه على الرغم من أن هذه السجلات لم تصمم أصلاً لأغراض إحصائية، فإنها تتطوي على إمكانات إحصائية أساسية كبيرة، ويمكن استخدامها لإنتاج إحصاءات ثانوية.

لتصنيف بيانات الموظفين العموميين حسب حالة الإعاقة، يوصى باستخدام البلدان للمجموعة القصيرة من الأسئلة المتعلقة بالإعاقة التي وضعها فريق واشنطن. وفي ظل ما قد تتطوي عليه عملية الكشف عن المعلومات المتعلقة بالإعاقة من حساسية كبيرة، فإن الإعلان عن الجهة الراعية لهذه الدراسة الاستقصائية واعتماد الشفافية بهذا الشأن يمنح المجيبين راحة أكبر في الرد

¹¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_590092.pdf

على أسئلة المسح. ومن المهم جداً أن تكون الجهة الراعية لهذه الدراسة كياناً محايداً مستقلاً عن الجهة الموظفة، وأن تكون قادرةً على حماية سرية المجيبين. وفي هذا الصدد، فإن المكاتب الإحصائية الوطنية مؤهلة جداً لإدارة هذا المسح وإجراء تحليل لاحق للبيانات¹².

ضمان الجودة

يوصى باعتماد المكاتب الإحصائية الوطنية كجهة اتصال رئيسية لتجميع البيانات اللازمة للإبلاغ عن المؤشر 16.7.1(ب)، بالتنسيق الوثيق مع هيئات الخدمة العامة المعنية في البلد. وذلك بهدف تعزيز الدور الهام الذي تضطلع به المكاتب الإحصائية الوطنية في استعراض البيانات الصادرة عن أقسام أخرى من النظام الإحصائي الوطني وزيادة تعزيزها. وقد تبين أن البيانات الرسمية المستمدة من المكاتب الإحصائية الوطنية قد تحدث تأثيراً أكبر على تحليل السياسات واتخاذ القرارات على الصعيد الوطني من المصادر الأخرى التي لم تخضع لإجراءات التحقق وضمان الجودة التي تقوم بها المكاتب الإحصائية الوطنية¹³.

مصادر البيانات

الوصف:

- لا توجد مجموعات بيانات دولية عن قطاع الخدمة العامة مصنفة وفقاً للتصنيف المطلوب في هذا المؤشر، أي أولاً بحسب المستوى الإداري - الوطني مقابل المستوى دون الوطني، ثانياً بحسب الفئة المهنية، وثالثاً بحسب الخصائص الاجتماعية - الديمغرافية. ويتعين بالتالي جمع البيانات المتعلقة بهذا المؤشر على الصعيد القطري.
- **المسوح:** يُجري عدد قليل جداً من البلدان مسوح دورية تركز بشكل خاص على موظفي الخدمة العامة. بصفة عامة، تُشكل بيانات المسوح المتعلقة بموظفي الخدمة العامة مجموعة فرعية من مجموعات بيانات أكثر شمولاً عن التوظيف التي تُجمعه من خلال مسوح وطنية أخرى، مثل مسوح القوى العاملة، والأسر المعيشية، وتعدادات المؤسسات الاقتصادية، وما إلى ذلك. في هذا المجال، في التعدادات السكانية الوطنية هي مصدر أفضل من حيث التغطية ومستوى التصنيف، ولكنها لا تُنفذ إلا كل عشر سنوات. وبالنظر إلى مستوى التصنيف المطلوب لهذا المؤشر، فمن غير المرجح أن تكون بيانات المسوح المتوفرة حالياً كافية للإبلاغ عن هذا المؤشر.

¹² ويفضل تقرير الإدماج القائم على حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، الذي وضعه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، دراسة تجريبية أنجزت بالتعاون مع المكتب الإحصائي لجنوب أفريقيا بشأن نهج إدماج أسئلة مجموعة عمل فريق واشنطن في نظام معلومات إدارة الموارد البشرية المستخدم في الاحتفاظ ببيانات عن الموظفين في الخدمة العامة.

¹³ الشعبة الإحصائية بالأمم المتحدة (2017): المبادئ التوجيهية للإبلاغ عن البيانات وتبادلها من أجل الرصد العالمي لخطة التنمية المستدامة لعام 2030

- **السجلات الإدارية:** عادةً ما تكون السجلات المركزية للموظفين العموميين أكثر دقة، وأكثر تحديثاً وقابلية للتصنيف من إحصاءات التوظيف في الخدمة العامة المستمدة من المسوح.
- وفي معظم البلدان، تُصدر مؤسسات وطنية عدّة سجلات إدارية عن التوظيف في قطاع الخدمة العامة، وتشمل عادةً ما يلي:
 - (1) لجنة الخدمة العامة (أو المؤسسات ذات الصلة مثل وزارة الإدارة العامة أو وزارة المالية) التي تحتفظ بسجل مركزي عن القوى العاملة في قطاع الخدمة العامة على الصعيد الوطني/المركزي؛
 - (2) مؤسسة أخرى تحتفظ بسجل مماثل للقوة العاملة في الخدمة العامة على المستوى دون الوطني (مثل وزارة الحكم المحلي أو الشؤون البلدية)؛
 - (3) لجنة خدمات الشرطة أو ما شابه ذلك تحتفظ بسجل مركزي لأفراد الشرطة؛ و
 - (4) مكتب إحصائي وطني ينتج إحصاءات عامة عن الوظائف الحكومية من بيانات مسح القوى العاملة، أو من البيانات الإدارية المقدّمة من المؤسسات الوطنية المذكورة أعلاه التي تحتفظ بسجلات عن الخدمة العامة.
- والطريقة الأشمل والأكثر شيوعاً لجمع بيانات الموظفين العموميين هي من خلال نظام معلومات إدارة الموارد البشرية، الذي تديره عادةً لجنة الخدمة العامة (أو المؤسسات ذات الصلة مثل وزارة الإدارة العامة أو وزارة المالية). وقد تبيّن أن هذه النظم تنتج بيانات أثر دقة، وتتطوي على إمكانية أكبر لتغطية مختلف أبعاد التصنيف.
- بما أن البيانات الإدارية التي تنتجها إدارة الموارد البشرية لا تعتبر بيانات "رسمية" في شكلها الخام، يوصى بقيام تعاون بين المؤسسة الوطنية التي تحتفظ بنظام المعلومات الإدارية للموارد البشرية والمكتب الوطني للخدمات الإدارية، وذلك بهدف ضمان توفير الجودة اللازمة للبيانات التي تنتجها هيئة الخدمة العامة.

جمع البيانات:

- يتعيّن على المكاتب الإحصائية الوطنية أن تتسق مع الكيانات الرئيسية المنتجة للبيانات على الصعيدين الوطني ودون الوطني لاستكمال استمارة إبلاغ البيانات اللازمة لهذا المؤشر:
 - كما ينبغي للجان الخدمة العامة (أو الهيئات المسؤولة التي تنتج بيانات الموظفين العموميين) إكمال الأقسام التي تحتفظ ببيانات بشأنها، وأن تقدم الاستمارة المستكملة إلى المكاتب الإحصائية الوطنية المعنية.
 - وفي حال وجود مؤسسة أخرى تُعنى بإنتاج بيانات الخدمة العامة على المستوى دون الوطني (مثل وزارة الحكم المحلي أو وزارة الشؤون البلدية)، ينبغي أيضاً أن يطلب من هذه المؤسسة استكمال الأقسام تحتفظ ببيانات بشأنها من استمارة إبلاغ البيانات، وأن تعيدها إلى المكاتب الإحصائية الوطنية.
 - وبالمثل، إذا قدمت مؤسسة مختلفة بيانات عن أفراد الشرطة (مثل لجنة خدمات الشرطة أو ما شابه ذلك)، ينبغي أن تطلب المكاتب الإحصائية الوطنية من هذه المؤسسة أيضاً من المصلحة الوطنية أن تستكمل الأقسام ذات الصلة من استمارة إبلاغ البيانات، وأن تعيدها إلى المكاتب الإحصائية الوطنية.

- وتتولى المكاتب الإحصائية الوطنية، بوصفها المنسق الرئيسي للنظام الإحصائي الوطني، ضمان جودة الاستمارة المتعلقة بالإبلاغ عن البيانات قبل تقديمها للإبلاغ عن أهداف التنمية المستدامة على الصعيد الدولي.

توافر البيانات

الوصف والسلاسل الزمنية:

- يتوفر في معظم البلدان نظام معلومات لإدارة الموارد البشرية لتتبع تركيبة قطاع الخدمة العامة. غير أن كل نظام معلومات لإدارة الموارد البشرية ينتج أنواعاً مختلفة من البيانات، باستخدام تعاريف ونماذج مختلفة. وتهدف استمارة الإبلاغ المفصلة عن البيانات الموضوعية لهذا المؤشر، مع التوجيهات المرفقة لها، إلى تيسير الإبلاغ المنسق عن هذا المؤشر.
- كما توفر قاعدة بيانات الإحصاءات الديمغرافية التابعة للأمم المتحدة إحصاءات رسمية جُمعت من أكثر من 230 مكتباً إحصائياً وطنياً بشأن الأعداد السكانية الوطنية مصنفة حسب الفئات العمرية ((فترات خمس سنوات) . هذه الإحصاءات مطلوبة لحساب مقامات النسب 3 و 4 و 5(راجع القسم الخاص بـ "طريقة الاحتساب")

الجدول الزمني

جمع البيانات:

ينبغي تقديم استمارة إبلاغ البيانات التي تُستخدم للإبلاغ عن هذا المؤشر مرة واحدة على الأقل كل سنتين. إذا أمكن، يجب تحديث النموذج المعتمد سنوياً، وذلك لكفالة تسجيل حسن التوقيت للتغيرات في تركيبة قطاع الخدمة العامة التي تطرأ نتيجة الدورة الانتخابية.

نشر البيانات:

يتمّ الإبلاغ عن البيانات على الصعيد الدولي في نيسان/أبريل من كل عام، وتُقدّم لمحة عن الحالة في 1 كانون الثاني/يناير من العام نفسه.

يجري أول إصدار كامل للبيانات المتعلقة بالمؤشر في نيسان/أبريل 2020، على أساس البيانات المجمعة في 1 كانون الثاني/يناير 2020.

الجهات المزودة للبيانات

المكاتب الإحصائية الوطنية والكيانات الرئيسية المعنية بانتاج البيانات على الصعيدين الوطني ودون الوطني.

الجهات المراجعة للبيانات

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

المراجع

Arnesen and Peters, “The Legitimacy of Representation: How Descriptive, Formal, and Responsiveness Representation Affect the Acceptability of Political Decisions”, *Comparative Political Studies* 2018, Vol. 51(7) 868–899.

Bird, “Comparing the political representation of ethnic minorities in advanced democracies. Annual meeting of the Canadian Political Science Association Winnipeg” (2003)

Eelbode, “Political representation of ethnic minorities: A framework for a comparative analysis of ethnic minority representation” (2010), available from: <http://www.ecprnet.eu/databases/conferences/papers/333.pdf>

EIGE Gender Statistics Database

<http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>

Hague, Harrop, McCormick, “Comparative Government and Politics: An Introduction”, 10th Edition, Palgrave, London (2016).

Heywood, “Politics”, 4th Edition, Palgrave Macmillan, Basingstoke (2013).

ILO statistics database

<http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--end/index.htm>

International Standard Classification of Occupations (ISCO-08)

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_172572.pdf

International Republican Institute (IRI) 2016, Women's Political Empowerment, Representation and Influence in Africa: A Pilot Study of Women's Leadership in Political Decision-Making: https://www.iri.org/sites/default/files/wysiwyg/womens_political_index_0.pdf

Krook & O'Brien, "The politics of group representation: Quotas for women and minorities worldwide" (2010), *Comparative Politics*, 42 (3), 253-272.

Lupu, "Class and Representation in Latin America" (2015), *Swiss Political Science Review* 21(2): 229-236.

OECD (2017), *Government at a Glance*

http://www.oecd-ilibrary.org/governance/government-at-a-glance-2017/employment-in-general-government_gov_glance-2017-24-en

OECD (2017), *Trust and Public Policy: How Better Governance Can Help Rebuild Public Trust*, OECD Public Governance Reviews, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264268920-en>.

<http://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/sna2008.pdf>

UNDP, Disability Inclusive Development in UNDP: Guidance and Entry Points (2018):

http://www.undp.org/content/dam/undp/library/Democratic%20Governance/Human%20Rights/UNDP-Disability_Inclusive_Development_accessible.pdf

UNDP Gender Equality in Public Administration (GEPA)

http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/public_administration/gepa.html

UN Women, Methodological Note on SDG Indicator 5.5.1b "Proportion of seats held by women in local governments" (October 2017). See <https://unstats.un.org/sdgs/iaeg-sdgs/metadata-compilation/>

Zhanarstanova & Nechayeva, "Contemporary Principles of Political Representation of Ethnic Groups" (2015): https://ac.els-cdn.com/S221256711630243X/1-s2.0-S221256711630243X-main.pdf?_tid=ca3281c2-4a09-420d-bf0a-d6c2bf9f0d64&acdnat=1528013894_ea1ef6787411661e2bb0d77d7b79acfa

مؤشرات ذات صلة اعتباراً من فبراير 2020

يمكن استخدام هذا المؤشر لرصد التقدم المحرز في تحقيق الغاية 5-5 من أهداف التنمية المستدامة بشأن " كفالة مشاركة المرأة مشاركة كاملة وفعالة وتكافؤ الفرص المتاحة لها للقيادة على قدم المساواة مع الرجل على جميع مستويات صنع القرار في الحياة السياسية والاقتصادية والعامة". فهذه الغاية لا تتضمن مؤشراً يركّز تحديداً على عملية صنع القرار في مجال الخدمة العامة. كما يُفيد هذا المؤشر في قياس الغاية 10.2 من أهداف التنمية المستدامة بشأن تعزيز " تمكين وتعزيز الإدماج الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للجميع، بغض النظر عن السن أو الجنس أو الإعاقة أو الانتماء العرقي أو الإثني أو الأصل أو الدين أو الوضع الاقتصادي أو غير ذلك"، التي تشمل مؤشراً واحداً فقط يقيس الاستبعاد الاقتصادي.¹⁵¹⁴

¹⁴ المؤشر 5.5.1: نسبة المقاعد التي يشغلها النساء في البرلمانات الوطنية والحكومات المحلية؛ المؤشر 5.5.2: نسبة النساء في المناصب الإدارية

¹⁵ المؤشر 10.2.1: نسبة السكان الذين يعيشون دون 50 في المائة من متوسط الدخل، حسب الجنس والعمر والأشخاص ذوي الإعاقة

الهدف 16: التشجيع على إقامة مجتمعات مسالمة لا يهمل فيها أحد من أجل تحقيق التنمية المستدامة، وإتاحة إمكانية وصول الجميع إلى العدالة، وبناء مؤسسات فعالة وخاضعة للمساءلة وشاملة للجميع على جميع المستويات

الغاية 16.7: كفاءة اتخاذ القرارات على نحو مستجيب للاحتياجات وشامل للجميع وتشاركي وتمثيلي على جميع المستويات

المؤشر 16.7.1: نسبة الوظائف (حسب العمر، والجنس، والأشخاص ذوي الإعاقة، والفئات السكانية) في المؤسسات العامة (الهيئات التشريعية الوطنية والمحلية، والخدمة العامة، والسلطة القضائية) مقارنة بمستويات التوزيع على الصعيد الوطني

تغطي هذه البيانات الوصفية الجزء (أ) من هذا المؤشر: نسبة الوظائف (حسب العمر، والجنس، والأشخاص ذوي الإعاقة، والفئات السكانية) في المؤسسات العامة (الهيئات التشريعية الوطنية والمحلية) مقارنة بمستويات التوزيع على الصعيد الوطني

المعلومات المؤسسية

المنظمة الراعية:

مركز الحوكمة في أوسلو التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي والاتحاد البرلماني الدولي

المفاهيم والتعاريف

التعريف:

تركز هذه البيانات الوصفية على أول مكون فرعي من المؤشر 16.7.1، ألا وهو الوظائف في الهيئات التشريعية الوطنية التي يشغلها أفرادًا من كل واحدة من الفئات السكانية المستهدفة (حسب الجنس والعمر والأشخاص ذوي الإعاقة والفئات السكانية ذات الصلة بالسياق).

ويهدف العنصر التشريعي الفرعي للمؤشر 16.7.1 إلى قياس مدى تمثيل الأفراد الذين يشغلون وظائف اتخاذ القرار الأساسية لعامة السكان في الهيئات التشريعية الوطنية. على وجه الخصوص، يقيس هذا المؤشر التمثيل النسبي للمجموعات السكانية المختلفة (النساء، الفئات العمرية) في السكان الوطنيين فيما بين الأفراد الذين يشغلون الوظائف التالية في الهيئات التشريعية الوطنية: (1) الأعضاء (2) والرؤساء (3) ورؤساء اللجان الدائمة المسؤولين عن الحوافظ التالية: الشؤون الخارجية والدفاع

والمالية وحقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين. بالإضافة إلى ذلك، ينظر في الأحكام الانتخابية والدستورية التي اعتمدها البلدان لضمان تمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة والفئات السكانية ذات الصلة بالسياق في الهيئات التشريعية.

الأساس المنطقي:

مفهوم التمثيل

ثمة نهج مختلفة لمفهوم التمثيل في البرلمان، مع اثنين من أكثر التمثيلات المعروفة على نطاق واسع وهما التمثيل الوصفي والتمثيل الموضوعي (Bird, 2003; Floor Eelbode, 2010). ويُعنى التمثيل الوصفي بمدى عكس تشكيل البرلمان مختلف المجموعات المختلفة الاجتماعية – الديمغرافية في السكان الوطنيين. أما التمثيل الموضوعي، فيُعنى بمدى عمل البرلمان لمصلحة مجموعات سكانية معينة (بغض النظر عن أعضاء البرلمان يعتبرون أنفسهم أعضاءً في هذه المجموعات. يركز المؤشر 16.7.1 على التمثيل الوصفي. والافتراض الأساسي هو أنه عندما يعكس البرلمان التنوع الاجتماعي لأي أمة، قد يؤدي ذلك إلى زيادة مشروعية البرلمان بنظر الناخبين، بما أنّ الأعضاء يشبهون الأشخاص الذين يمثلونهم فيما يتعلق بالجنس والعمر والعرق والإعاقة. وتبين أن التمثيل الوصفي يرتبط بمستويات عالية من الثقة بالمؤسسات العامة، بما أن الناس يشعرون بأنهم أقرب إلى الممثلين المنتخبين الذين يشبهونهم وينظرون إلى الهيئات السياسية الممثلة تمثيلاً أكثر وضوحاً مع تحسين نوعية القرارات المتعلقة بالسياسات والصاقتها، ويتأثر أقل لا لزوم له في المصالح الخاصة على اتخاذ القرارات¹. ويجب بالتالي أن يعزز التمثيل الوصفي التأثير الموضوعي للمجموعات السكانية.

وتقيس منهجية هذا المؤشر التمثيل في عملية اتخاذ القرار البرلماني فيما يتعلق بجنس أعضاء البرلمان وعمرهم. ويحدد مدى تتناسب نسبة النساء الأعضاء في البرلمان ونسبة الشباب من أعضاء البرلمان مع نسبة هذه الفئات في المجتمع ككل.

ويُعتمد نهج مختلف فيما يتعلق بحالة الإعاقة والفئة السكانية يركز على الأحكام الانتخابية والدستورية التي تضمن تمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة ومختلف الفئات السكانية في البرلمانات الوطنية. (راجع "التعليقات ومحدودية المؤشر").

"وظائف اتخاذ القرار" في البرلمانات الوطنية

يركّز الهدف 1.7.1 على اتخاذ القرار وإلى أي مدى يستجيب للاحتياجات وشامل للجميع وتشاركي وتمثيلي. وبهدف تحقيق هذا المؤشر، تم تحديد ثلاث وظائف لأهميتها في اتخاذ القرار والقيادة: أعضاء البرلمان ورئيس البرلمان ورؤساء اللجان الدائمة. وبشكل عام، يمكن وصف سلطة اتخاذ القرار لدى الأفراد الذين يشغلون هذه الوظائف بما يلي:

¹ راجع منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (2017)

- يؤدي أعضاء البرلمان أدوارًا هامة في عملية اتخاذ القرارات العامة من خلال التصويت على القوانين ومساءلة الحكومة.
- يتأسس رئيس المجلس التشريعي فعاليات البرلمان ويؤدي عادةً دورًا مهمًا في وضع جدول عمل البرلمان وتنظيم أعمال البرلمان. ويكون رئيس البرلمان مسؤولًا عن ضمان سير الأعمال البرلمانية على نحو منصف وفعال وعن حماية استقلالية الهيئة التشريعية فيما يتعلق بفروع الحكومة الأخرى.
- يتأسس رؤساء اللجان عمل اللجان النيابية. وعادةً، يكون تأثيرها كبيرًا في جدول أعمال اللجنة وعملها، بما في ذلك الأعمال التشريعية والرقابية المضطلع بها. بالإضافة إلى ذلك، غالبًا ما يشارك رؤساء اللجان في مجالس الإدارة أو المكاتب التي توجه عمل البرلمان العام. وبما أن عدد اللجان الدائمة وولاياتها تختلف بين البرلمانات، من أجل تحسين نوعية البيانات وزيادة القابلية للمقارنة، يأخذ هذا المؤشر بالاعتبار خمس لجان دائمة فحسب: الشؤون الخارجية والدفاع والمالية وحقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين (راجع "التعليقات ومحدودية المؤشر").

التمثيل السياسي وتفصيل الأبعاد

يدعو هذا المؤشر إلى تفصيل الوظائف حسب العمر والجنس والأشخاص ذوي الإعاقة والفئات السكانية ذات الصلة بالسياق. وتتضمن الصكوك الدولية التالية المتعلقة بحقوق الإنسان أحكامًا بشأن تعزيز فرص المشاركة السياسية للأفراد والجماعات الذين يتمتعون بهذه الخصائص:

الحق في وفرصة المشاركة في الشؤون العامة:

تنص المادة 25 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية على "الحق والفرصة، من دون أي تمييز من أي نوع، مثل العرق أو اللون أو النوع الاجتماعي أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو غيره من الآراء، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الممتلكات، أو المولد، أو أي مركز آخر، في تسيير الشؤون العامة، مباشرة أو من خلال ممثلين يُختارون بحرية."

العمر

يحث قرار مجلس الأمن رقم 2250 الصادر في العام 2015 الدول الأعضاء على النظر في طرق زيادة التمثيل الشامل للشباب في اتخاذ القرار على جميع المستويات في المؤسسات المحلية والوطنية والإقليمية والدولية وآليات منع نشوب النزاعات وحلها ومكافحة التطرف العنيف.

الجنس

يحث قرار مجلس الأمن رقم 1325 الصادر في العام 2000 والقرارات الستة الداعمة فيما بين عامي 2000 و2013 بشأن المرأة والسلام والأمن الدول الأعضاء على زيادة عدد النساء على كل مستويات مؤسسات اتخاذ القرار. وتوفّر اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1979 الأساس لتحقيق المساواة بين النساء والرجال من خلال كفالة الوصول المتساوي للمرأة والفرص المتكافئة فيما يتعلق بالحياة السياسية والعامة بما في ذلك الحق في التصويت والترشح للانتخابات وشغل الوظائف العامة على جميع المستويات الحكومية (المادة 7). وتوافق الدول الأطراف على اتخاذ كل التدابير المناسبة للتغلب على التمييز التاريخي ضد المرأة وتخطي العقبات التي تحول دون مشاركة المرأة في عمليات اتخاذ القرار (المادة 8)، بما في ذلك التشريعات والتدابير الخاصة المؤقتة (المادة 4).

الحالة العرقية أو الأقلية

يضمن إعلان حقوق الأشخاص المنتمين إلى أقليات قومية أو إثنية وإلى أقليات دينية ولغوية (1992) والإعلان بشأن حقوق الشعوب الأصلية (2007) أن الأشخاص الذين ينتمون إلى الأقليات والشعوب الأصلية يتمتعون بحق المشاركة في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية للدولة.

حالة الإعاقة

تدعو اتفاقية الأمم المتحدة بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (2006) الدول الأطراف إلى ضمان إمكانية مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل كامل وفعال في الحياة السياسية والعامة على قدم المساواة مع الآخرين، بشكل مباشر أو من خلال ممثلين يُختارون بحرية، بما في ذلك الحق والفرصة للأشخاص ذوي الإعاقة المتاحة للتصويت وأن يتم انتخابهم. ويوصي القرار 2155 (2017) الصادر عن الجمعية البرلمانية لمجلس أوروبا بشأن الحقوق السياسية للمعوقين البلدان بالنظر في إنشاء نظام حصص لمشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في الانتخابات البرلمانية والمحلية بهدف زيادة المشاركة والتمثيل.

المفهوم

يستند المؤشر إلى المفاهيم والمصطلحات الأساسية التالية:

- **الهيئة التشريعية الوطنية:** الهيئة التشريعية (وتسمى أيضًا "الجمعية" أو "البرلمان") هي فرع متعدد الأعضاء من الحكومة ينظر في القضايا العامة ويسن القوانين ويشرف على السلطة التنفيذية.
- **البرلمانات الأحادية / البرلمانات المؤلفة من مجلسين:** يمكن أن تتألف الهيئة التشريعية من غرفة واحدة (برلمان أحادي) أو غرفتين (برلمان مؤلف من مجلسين). وينص القانون الأساسي للهيئة التشريعية على تنظيمها. حول العالم، 59 في المئة من البلدان لديها هيئات تشريعية أحادية، فيما الـ 41 في المئة المتبقية من البلدان لديها هيئات تشريعية تتألف من مجلسين². وللسماح بإجراء تحليل شامل، ينظر هذا المؤشر في كلا الغرفتين في البرلمانات المؤلفة من مجلسين.
- **عضو البرلمان:** هو شخص يكون رسميًا عضوًا منتخبًا أو معينًا في هيئة تشريعية وطنية. وتنتظر هذه البيانات الوصفية بكل أعضاء الغرفة الدنيا والعليا بغض النظر عن الطريقة المختارة (الانتخاب المباشر، الانتخاب والتعيين غير المباشرين).
- **المتحدث:** المتحدث (ويسمى أيضًا "رئيس" الهيئة التشريعية) هو رئيس الهيئة التشريعية.
- **اللجنة الدائمة:** يتم إنشاؤها طوال فترة الهيئة التشريعية، وتتماشى عمومًا مع مجالات السياسات العامة للإيرادات الحكومية الأساسية. ويهدف تحقيق مؤشر أهداف التنمية المستدامة 16.7.1 (أ)، يُنظر في اللجان الدائمة المسؤولة عن الحوافز الخمس التالية: الشؤون الخارجية والدفاع والمالية وحقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين.
- **رئيس اللجنة الدائمة:** شخص معين ليتزأس عمل لجنة دائمة، ويتم اختياره من خلال الترشيح من أحزاب سياسية أو الانتخاب من أعضاء البرلمان أو التعيين من المتحدث أو وسائل أخرى.
- **الإعاقة:** الإعاقات البدنية أو العقلية أو الذهنية أو الحسية الطويلة الأمد، التي، بالتفاعل مع مختلف الحواجز، تحول دون مشاركتهم الكاملة والفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين³
- **الفئة السكانية:** عدد السكان في بلد ما يتألف من الفئات السكانية المختلفة يمكن تحديدها وفقًا لحالة التمييز العنصري أو الإثني أو اللغة وحالة الهجرة والانتماء الديني والميول الجنسية وحالة الإعاقة (لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأوروبا). ويعتمد المؤشر تعريف واسع للجماعات السكانية، لا يقتصر على الأقليات⁴ والشعوب الأصلية⁵ بهدف التقاط كل الفئات ذات الصلة على الصعيد الوطني التي يتعقبها برلمان وطني معين، الأمر الذي يعتمد على التدابير

² المرجع: هيكلية البرلمانات وقاعدة بيانات الإتحاد البرلماني الدولي بشأن البرلمانات الوطنية

https://data.ipu.org/compare?field=country%3A%3Afield_structure_of_parliament#pie

³ الجمعية العمومية للأمم المتحدة، اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة: القرار / الصادر عن الجمعية العمومية 24 كانون الثاني يناير 2007،

A/RES/61/106، المتوفر على <http://www.refworld.org/docid/45f973632.html>

⁴ مجموعة الأقليات: مجموعة أقل من الناحية العددية من بقية سكان الدولة، في وظيفة غير مهيمنة، يتسم أعضاؤها – من رعايا الدولة - بخصائص إثنية أو دينية أو لغوية مختلفة عن مثيلاتها لدى باقي السكان، وبيبيون، وإن كان ذلك ضمنياً، شعوراً بالتضامن، موجّهاً نحو الحفاظ على ثقافتها وتقاليدها ودياناتها ولغتها. المرجع: مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، حقوق الأقليات: المعايير والإرشادات الدولية للتنفيذ 2010،

HR/PUB/10/3، <<http://www.refworld.org/docid/4db80ca52.html>>

⁵ الشعوب الأصلية: الشعوب في البلدان المستقلة التي تعتبر شعوباً أصلية بسبب تحدرها من أصل السكان الذين كانوا يقطنون البلد أو إقليمياً جغرافياً ينتمي إليه البلد وقت غزو أو استعمار الدولة أو وقت رسم حدودها الحالية، والتي، أياً كان مركزها القانوني، لا تزال تحتفظ ببعض أو بكامل نظمها الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية الخاصة بها. المرجع: اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، 1998 (رقم 169)

الدستورية والانتخابية لضمان تمثيل فئات معينة. وتطال هذه التدابير أحياناً فئات غير "الأقليات" كالفئات المهنية⁶ على سبيل المثال.

التعليقات والقيود:

قياس التمثيل

- جرى الطعن في أهمية التمثيل الوصفي بطرق مختلفة. أولاً، يُطرح سؤال عن ما ومن يجب أن يُمثّل في الهيئة التشريعية، لماذا يجب التركيز على فئات معينة (النساء والشباب والأقليات إلخ) دون غيرها (الفقراء والمثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية والفئات العرقية التي قد لا يكون معترف بها رسمياً إلخ)؟ ثانياً، قد يُعتبر مفهوم التمثيل الوصفي خطراً إذا كان يمنع المواطنين من اختيار ممثليهم الذين لا يشبهونهم. فأحد المبادئ الأساسية للديمقراطية هي حرية الاختيار في صندوق الاقتراع، وإذا كان لا بد من التصويت لشخص من جنسكم أو عرقكم، بالتالي تكون الحرية المتأصلة مقيدة. ثالثاً، ينطوي التمثيل الوصفي على خطر أن يصبح غاية بحد ذاته في نهاية المطاف. ولا يجب أن تنتهي الشواغل المتعلقة بالتمثيل الفعال ما إن يكون لدى البرلمان العدد المناسب من الأعضاء لكل مجموعة من الأقليات. في هذه المرحلة، يجب أن تكون الشواغل بشأن التمثيل السياسي الملائم مجرد بداية. يجب أن يكون هؤلاء الأعضاء قادرين على التعبير عن شواغل الأقليات، وأن تُتاح لهم الفرص نفسها للتأثير في السياسة العامة كأعضاء آخرين. وعلى الرغم من ذلك، إذا كان البرلمان لا يضم أي امرأة أو شباب أو أقليات إلخ أو كان يضم قلة قليلة منهم، قد يكون ذلك علامة مقلقة على عدم الاستماع إلى مصالحهم⁷.
- يجب أن يسير التمثيل جنباً إلى جنب مع المشاركة ومع كلا المفهومين اللذين يشكلان جزءاً من الهدف 16.7. فمن دون إتاحة فرص حقيقية للمواطنين للمشاركة في اتخاذ القرار البرلماني، من غير المرجح أن يؤدي التمثيل وحده إلى سيطرة شعبية فعالة على الحكومة، أحد المبادئ الأساسية للديمقراطية (المركز الدولي للديمقراطية والمساعدة الانتخابية، 2013).
- يوفّر عمر وجنس الأفراد الذين يشغلون وظائف اتخاذ القرار في البرلمان مؤشراً على المستوى الرمزي للطريقة التي يتم بها تقاسم السلطة داخل هذه المؤسسة. إلا أنه ليس هناك ما يؤكد أنه إذا كان متحدث أو رئيس لجنة شاباً (أو كبيراً في السن)، رجلاً (أو امرأة) أو ينتمي أو تنتمي إلى مجموعة أقليات، سيبرز / تبرز القضايا التي تهم الفئات ذات السمات الاجتماعية - الديمغرافية نفسها.
- يتيح تتبع سن أعضاء البرلمان قياس تمثيل الشباب في البرلمان. لكن، في معظم البرلمانات حول العالم، تعتبر المناصب القيادية كالمتمحدث ورؤساء اللجان الدائمة ووظائف عليا تتطلب خبرة كبيرة وتُمنح الاعتراف بالإنجاز

⁶ على سبيل المثال، يحفظ قانون مصر الانتخابي 50 في المئة من المقاعد في مجلس الشعب "للعاملين والمزارعين"
⁷ الاتحاد البرلماني الدولي وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، "أسئلة متكررة عن تمثيل الأقليات والشعوب الأصلية في البرلمان" (2008) في "تعزيز البرلمانات الشاملة: تمثيل الأقليات والشعوب الأصلية في البرلمان".

البرلماني. هذا يعني أن من غير المرجح أن يشغل هذه الوظائف بطبيعتها أعضاء نقل أعمارهم عن فئة الشباب العمرية البالغة "45 عامًا وما دون". على هذا النحو، لشغل مناصب رئيس البرلمان ورؤساء اللجان، يتكون المزيد من الرؤى المتبصرة ذات الصلة على أساس تصنيف الجنس.

- وبيّنت دراسات الاتحاد البرلماني الدولي عن المرأة في البرلمانات⁸ أنّ اللجان التي تمثل حوافز السياسات "الصعبة" الثلاث الشؤون الخارجية والدفاع والمالية يسيطر عليها الرجال تقليدياً. أما اللجنتان الأخريان التي يتتبعها المؤشر والتي تمثل الحوافز الشاملة لحقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين فهي أيضاً موضع اهتمام بالنظر إلى مجالات التركيز الخاصة بكل منهما. وعلى الرغم من عدم وجود هاتان اللجنتان في كل برلمان، يدل وجودهما على التزام محدد داخل البرلمان لحماية حقوق الإنسان وتحقيق المساواة بين الجنسين.
- في بعض البلدان، لا سيما الدول الجزرية الصغيرة النامية، قد يكون عدد أعضاء المجلس صغيراً جداً. بالتالي، قد لا يكون هناك نظام لجنة أو أنّ نظام اللجنة قد لا تحتوي على التوزيع نفسه بحسب مجالات المسؤولية، كما يُلاحظ في معظم برلمانات العالم. بالإضافة إلى ذلك، في البرلمانات التي يكون عدد الأعضاء فيها صغيراً جداً، قد تؤثر إضافة أو تخفيض شخص واحد أو شخصين من عدد النساء أو عدد أعضاء البرلمان الشباب بشكل كبير في النسبة المئوية الإجمالية لتمثيل هذه الفئات.

المنهجية

- فيما يتعلق بنطاق "الفئات السكانية"، فيما غالباً ما يمكن أن تتبع البرلمانات الوطنية تمثيل الأقليات والشعوب الأصلية بسبب توافر التعاريف المقبولة دولياً، يدعو المؤشر أيضاً إلى رفع التقارير عن أي فئات سكانية يتم تتبعها، بما في ذلك الفئات المهنية على سبيل المثال.
- ومن المحدودية الواضحة لهذه البيانات الوصفية أنّها تنتظر في أعضاء البرلمان فحسب، تمشياً مع تركيز الهدف 16.7 على اتخاذ القرار. إلا أن بعض البرلمانات يعتبرون من المفيد أن يتم النظر في تكوين مختلف فئات الموظفين ككتبة البرلمان وكتبة اللجان أو الباحثين إلخ.
- من يتولى رئاسة اللجان البرلمانية هو جزء كبير من التوزيع للمقاعد داخل البرلمان. على سبيل المثال، البرلمانات التي لا تضم أعضاء نقل أعمارهم عن 30 سنة لن يتمكنوا من تولي رئاسة أي لجنة تحت هذه السن. وبما أن مقاعد اللجان تُمنح عادةً على أساس الخبرة والأقدمية⁹، يتوقع أن تكون الفئات العمرية الأعلى مشتركة بين رؤساء اللجان ورؤساء البرلمانات.

⁸ راجع على سبيل المثال الاتحاد البرلماني الدولي، "البرلمانات المراعية للاعتبارات الجنسانية" (2011)، "المساواة في السياسة: دراسة استقصائية للنساء والرجال في البرلمانات" (2008)، "المرأة في البرلمان: 20 سنة في المراجعة" (2016)، "المرأة في السياسة" (2017)
⁹ راجع على سبيل المثال "البرلمانات المراعية للاعتبارات الجنسانية"، ص.18 (حول رؤساء اللجان: "يتعين على جميع القادة، بغض النظر عن نوع الجنس أن يبرهنوا على قدراتهم قبل أن يبرهنوا عن قبولها كجهات ذات مصداقية وشرعية")

جمع البيانات

- في الفترات الفاصلة بين مواعيد تقديم التقارير، قد يكون من الصعب الاحتفاظ بمعلومات مستكملة حول نتائج الانتخابات الفرعية التي جرت في دوائر انتخابية لملء الشواغر الناشئة عن وفاة الأعضاء أو استقالتهم
- من سنة إلى أخرى في خلال أي دورة برلمانية (عادة 4 أو 5 سنوات)، قد يقع بعض الأعضاء في فئة عمرية مختلفة عن التي ينظر فيها المؤشر. لهذا السبب ينبغي الإبلاغ عن السن على أنه وقت الانتخاب إلى البرلمان (وفي حالة المتحدثين ورؤساء اللجان، في وقت الترشيح لمنصب معين).

النهج الموصى به لرصد الإعاقة والفئات السكانية

1) حساسية البيانات المتعلقة بالإعاقة والفئات السكانية

- الجهود المبذولة لتعزيز البرلمانات الشاملة تقترض الاعتراف بالتنوع الإثني - الثقافي¹⁰. في سياقات معينة، قد يكون وضع الفئات السكانية متغيرًا حساسًا وسياسيًا. على سبيل المثال، تعمل بلدان عدة جاهدة على تقييد أو حظر تحديد المركز الإثني أو الديني من أجل حماية الفئات الضعيفة من السكان أو تثبيط الصراع بين الأعراق. بالإضافة إلى ذلك، تختلف تعريفات الفئات التي تشكل الأقلية اختلافًا كبيرًا بين البلدان. علاوة على ذلك، يوجد مبدأ قوي لحقوق الإنسان يعتبر أن الأفراد يجب أن يتمكنوا من الاختيار أن يحددوا أنفسهم أعضاء أقلية أم لا. فمن من غير المناسب للبرلمانات (أو أي هيئة أخرى) تولي عضوية مجموعة معينة من السكان أو تعيين أعضائها.
- كذلك، يمكن أن تجعل التصورات التمييزية والتحيّز الضمني ضد الإعاقة جمع البرلمانات للبيانات حول هذه الخاصية مسألة حساسة بالقدر نفسه. ويعود ذلك جزئيًا إلى أن برلمانيين من ذوي الإعاقة، كأى شخص آخر، يتمتعون بالحق بالخصوصية وبالتالي ليسوا ملزمون بالكشف عن أي إعاقة. فضلًا عن ذلك، في عدة دول، تدرج المعلومات المتعلقة بالإعاقة تحت مظلة البيانات الصحية، وتُعتبر بالتالي سرية فتمنع إدا البرلمانات من نشر هذه المعلومات حتى على أساس مجهول¹¹. ونتيجة لذلك، لا يقوم أي بلد حاليًا بجمع بيانات عن الإعاقة بشكل منهجي فيما بين أعضاء البرلمانات. وكما أشارت وكالة الاتحاد الأوروبي المعنية بالحقوق الأساسية إلى أنه فيما يشكل جمع بيانات إحصائية موثوقة ودقيقة تتعلق بتجارب الأشخاص ذوي الإعاقة تحديات كبيرة، يؤدي غياب بيانات قابلة للمقارنة إلى إعاقة فهم الحواجز التي تعترض المشاركة السياسية¹².

¹⁰ راجع على سبيل المثال الاتحاد البرلماني الدولي وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، "تمثيل الأقليات والشعوب الأصلية في البرلمان: نظرة شاملة" (2010)

¹¹ راجع على سبيل المثال النظام الأوروبي العام لحماية البيانات (GDPR, 2016/679) الذي أدخل تعريفًا واسعًا جدًا للبيانات الصحية ومجموعة من القيود على معالجتها. وأصبح النظام الأوروبي العام لحماية البيانات ساري المفعول في جميع الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي في أيار / مايو 2018

¹² وكالة الاتحاد الأوروبي المعنية بالحقوق الأساسية، "الحق في المشاركة السياسية للأشخاص ذوي الإعاقة: مؤشرات حقوق الإنسان" (2014)

(2) المحدودية المفروضة على نهج التمثيل الوصفي لتتبع حالة الإعاقة وحالة الفئات السكانية

- خلافاً للجنس والعمر، لن يكون رصد التمثيل الوصفي لأعضاء لبرلمان على أساس الإعاقة أو حالة الفئات السكانية أمراً ممكناً ولا مجدياً.
- نظراً إلى مدى اتساع مفهوم الإعاقة الذي يشمل أنواعاً مختلفة من الإعاقات بدرجات مختلفة من الشدة، من غير الواقعي وغير المبرر أن يُتوقع نسبة تمثيل أحادي في البرلمان. علاوة على ذلك، بما أنّ إحصاءات الإعاقة على المستوى الوطني ليست مستكملة دائماً، ناهيك عن إتاحتها، يمكن أن تكون المقارنة بين حصة الأشخاص ذوي الإعاقة في السكان الوطنيين وفي البرلمان غير سليمة أو صعبة التحديد.
- ثمة شواغل مماثلة فيما يتعلق برصد تمثيل فئات سكانية مختلفة. ففي البلدان التي تتألف شعوبها من فئات متنوعة من السكان (قد يمثل بعضها أقل من 1 في المئة من السكان)، من المستحيل وغير الضروري انعكاس هذه التعددية بدقة في البرلمان.
- لأسباب أخلاقية، يمكن جمع البيانات حول حالة الإعاقة والفئات السكانية لأعضاء البرلمان من خلال الدراسات الاستقصائية الفردية التي تستوفي معايير السرية فحسب. ونظراً إلى أن هذه الممارسة غير معمول بها حالياً، سيجري استكشاف اختبار هذا النهج في المستقبل لتحديد إذا كان مسح 46000 من البرلمانيين في العالم ممكناً.

(3) اعتماد نهج تدريجي

- نظراً إلى الحساسية المتصورة لجمع البيانات حول حالة الإعاقة والفئات السكانية والشواغل المتعلقة بجدوى رصد التمثيل الوصفي وفائدته، يُقترح إجراء تقييم بدلاً من الأحكام الانتخابية والدستورية التي تكفل تمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة ومختلف الفئات السكانية في البرلمانات الوطنية.
- تُعتبر المقاعد والحصص المعينة من بين الوسائل الانتخابية الأكثر استخداماً لضمان تمثيل بعض الفئات في العملية السياسية. وما هو أبعد من ضمان عدد أدنى من المقاعد التي يشغلها الأشخاص ذوو الإعاقة وبعض الفئات السكانية، يدل وجود هذه الأحكام على التزام البلد بالحق بالمشاركة على قدم المساواة في الحياة العامة والسياسية.
- يمكن إيجاد الأحكام المتعلقة بالحصص في دساتير البلدان وقوانينها الانتخابية (أي الحصص المشرعة)¹³. وتُستخدم هذه التدابير الانتخابية لتحقيق تكافؤ الفرص أو التوازن في الوصول إلى السلطة السياسية عن طريق زيادة فرص الوصول إلى عمليات اتخاذ القرار السياسي لبعض الفئات الاجتماعية والديمغرافية. في العام 2010، تضمنت

¹³ تقع حصص الأحزاب الطوعية خارج نطاق هذا المؤشر

- دساتير وقوانين أكثر من 30 بلدًا حصصًا انتخابية لمختلف الفئات (الإثنية والدينية على سبيل المثال) التي تتدرج عادةً تحت اسم "فئات الأقليات". وقلة قليلة من البلدان لديها أحكام مماثلة فيما يتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة¹⁴.
- إن عدم جدوى النظر في التمثيل الوصفي لا يعني أنه ما من جدوى لإنتاج إحصاءات عن الإعاقة والفئات السكانية في البرلمان، بل إن عددًا إرشاديًا من حالات عجز أعضاء البرلمان عن الإبلاغ الذاتي يمكن أن يساعد الإدارات البرلمانية في جميع أنحاء العام على تلبية احتياجاتهم الخاصة على نحو أفضل. ويمكنه أيضًا أن يوفر معلومات قيمة عن الممارسة الفعلية (وليس الوضع القانوني فحسب) للحق الإنساني في تكافؤ الفرص في المشاركة في الحياة العامة والسياسية. ويمكن لهذه المعلومات، عندما تدعمها أرقام محددة، أن تكون قيمة لمجموعة واسعة من الجهات الفاعلة التي تحاول تحديد الحواجز التي تحول دون المشاركة السياسية والتصدي لها، بما في ذلك المجتمع المدني والدعاة المجتمعيين والباحثين والشركاء في التنمية والمؤسسات السياسية أنفسهم.
 - تمشيًا مع النهج التدريجي المقترح، تم إعداد دراسة استقصائية شاملة (راجع الملحق ومصادر البيانات) لتسهيل عملية جمع البيانات التي رفع البرلمان التقارير عنها ذاتيًا بشأن حالة الإعاقة (باستخدام المجموعة القصيرة من الأسئلة المتعلقة بالإعاقة التي أعدها فريق واشنطن) والفئة السكانية. ويمكن لراعٍ محايد كمكتب الإحصاءات الوطني أو الاتحاد البرلماني الدولي بحد ذاته أن يدير مباشرة هذه الوحدة النموذجية القصيرة التي تتألف من 8 أسئلة المعدة بشكل خاص لأغراض رفع التقارير عن المؤشر 16.7.1 (أ) إلى جميع الأعضاء. والأهم من ذلك أن مقدمة الدراسة الاستقصائية تطمئن المجيبين إلى عدم الكشف عن هويتهم وسريتها، وهو أمر ضروري للتغلب على الإحجام عن الكشف عن المعلومات الشخصية الحساسة.

توصيات تتعلق برفع التقارير أيضًا عن تكوين البرلمانات المحلية

فيما ينظر المؤشر حاليًا في البرلمانات الوطنية فحسب، يمكن النظر في توسيع نطاقه في المستقبل ليشمل الهيئات التشريعية في البرلمانات المحلية تمشيًا مع الهدف 16.7 الذي يدعو إلى جعل عملية اتخاذ القرار تمثيلية "على جميع المستويات". وتتمتع المجالس البلدية أو المجالس المحلية بسلطات هامة لاتخاذ القرارات، بما في ذلك القدرة على إصدار القرارات التي تؤثر في حياة مجتمعاتها المحلية. وفي حين أنه من السابق لأوانه اقتراح منهجية عالمية لرفع التقارير عن التمثيل في المجالس التشريعية نظرًا لاختلاف أنظمة جمع البيانات الموضوعية على المستوى المحلي ولعدد من التعقيدات المنهجية (لا سيما فيما يتعلق بالحاجة إلى توفير إحصاءات مفصلة للسكان لكل تقسيم إداري بهدف احتساب نسب التمثيل في كل برلمان محلي)، ينبغي تشجيع البلدان على تتبع التنوع في البرلمانات المحلية، باستخدام منهجيات مناسبة لسياقها المحلي. وفيما يتعلق برفع التقارير عن أهداف التنمية المستدامة، يمكن الاطلاع على توصية بإدراج الهيئات التشريعية المحلية في المستقبل في المؤشر

¹⁴ تشمل البلدان ذات الأحكام الدستورية أو الانتخابية التي تكفل تمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة في البرلمانات أو غندا والهند وأفغانستان ورواندا

16.7.1 (أ) من الملحق 1 من منهجية وضع السياسات المنهجية. ويبقى تحديد راعٍ لهذا الجزء من المؤشر حول الهيئات التشريعية المحلية.

المنهجية

طريقة الاحتساب:

- الأعضاء:

يهدف المؤشر 16.7.1 (أ) إلى مقارنة نسبة مختلف الفئات الديمغرافية (حسب الجنس والعمر) الممثلة في البرلمانات الوطنية مع نسبة الفئات نفسها من السكان الوطنيين فوق سن الأهلية.

لرفع التقارير عن المؤشر 16.7.1 (أ)، يجب احتساب نسبتين، ألا وهما:

- نسبة أعضاء البرلمان "الشباب" (الذين يبلغون من العمر 45 سنة وما دون)
- نسبة أعضاء البرلمان الإناث

عند مقارنة نسبتي أعضاء البرلمان "الشباب" و نسبة أعضاء البرلمان النساء مع حصص السكان الوطنيين الذين تبلغ أعمارهم 45 سنة وما دون (للسبة الأولى) والإناث (للسبة الثانية)، من المهم النظر في الفئة التي تبلغ سن الأهلية أو ما فوق. فسن الأهلية، بحكم التعريف، أدنى عمر محتمل لأعضاء البرلمان. بعبارة أخرى، إذا كان سن الأهلية في بلد ما 18 سنة، يكون السكان الوطنيين الذين يتم استخدامهم كأساس للمقارنة للنسبة الأولى (نسبة أعضاء البرلمان "الشباب") السكان الوطنيين الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و 45 (لا بين 0 و 45)، وللنسبة الثانية (نسبة أعضاء البرلمان الإناث) السكان الإناث اللواتي تبلغ أعمارهن 18 سنة وما فوق.

1) لاحتساب نسبة أعضاء البرلمان "الشباب" (الذين يبلغون من العمر 45 سنة وما دون)، تُستخدم الصيغة التالية:

Ratio 1 = Proportion of MPs aged 45 and below in parliament

Proportion of the national population aged 45 and below

النسبة 1	Ratio 1
نسبة أعضاء البرلمان الذين يبلغون من العمر 45 سنة وما دون في البرلمان	Proportion of MPs aged 45 and below in parliament
نسبة السكان الوطنيين الذين يبلغون من العمر 45 سنة وما دون	Proportion of the national population aged 45 and below

--	--

(مع سن الأهلية كحد أدنى)

حيث:

- المقسوم هو عدد المقاعد التي يشغلها أعضاء البرلمان الذين يبلغون من العمر 45 سنة وما دون مقسوماً على العدد الإجمالي لأعضاء البرلمان
- يمكن احتساب المقسوم عليه باستخدام أرقام السكان الوطنيين على الشكل التالي:

-
$$\frac{[Size\ of\ national\ population\ < or = to\ 45]}{[Size\ of\ national\ population\ < to\ age\ of\ eligibility]}$$

-
$$Size\ of\ the\ national\ population$$

حجم السكان الوطنيين	Size of national population
سن الأهلية	age of eligibility

يمكن تفسير النسبة الناتجة على النحو الآتي:

- 0 يعني لا تمثيل أبداً لأعضاء البرلمان "الشباب" (الذين يبلغون من العمر 45 سنة وما دون) في البرلمان
- 1 يعني تمثيل نسبي تاماً لأعضاء البرلمان "الشباب" (الذين يبلغون من العمر 45 سنة وما دون) في البرلمان
- $1 <$ يعني نقص في تمثيل أعضاء البرلمان "الشباب" (الذين يبلغون من العمر 45 سنة وما دون) في البرلمان
- $1 >$ يعني تمثيل زائد "للشباب" (الذين يبلغون من العمر 45 سنة وما دون) في البرلمان

وفي حين أن نسبة بسيطة من أعضاء البرلمان الشباب ليست قابلة للمقارنة على المستوى الدولي، تُستخدم النسبة المحسوبة باستخدام الصيغة المذكورة أعلاه. على سبيل المثال، قد يكون 48 في المئة من أعضاء البرلمان "الشباب" (الذين يبلغون من العمر 45 سنة وما دون) تمثيلاً زائداً للشباب في بلد أ حيث 30 في المئة فحسب من السكان الوطنيين الذين تتجاوز أعمارهم سن الأهلية يندرجون في هذه الفئة العمرية (النسبة = $48/30 = 1.6$). إلا أنه في البلد ب حيث 70 في المئة من السكان الوطنيين يبلغون من العمر 45 سنة وما دون، يمكن تفسير نسبة 48 في المئة نفسها بأنها نقص في التمثيل (النسبة = $48/70 = 0.69$). في هذا المثال، ليس رقم 48 في المئة قابلاً للمقارنة فيما يتعلق بالسكان الوطنيين (فهو يعني تمثيلاً زائداً في بلد ونقصاً في التمثيل في بلد آخر)، غير أن النسبتين 1.6 و 0.9 قابلتين للمقارنة. فهما تساعداننا على فهم إذا كانت نسبة 48 في المئة من أعضاء البرلمان البالغين من العمر 45 سنة أو ما دون قريبة من التمثيل النسبي لهذه الفئة العمرية من السكان الوطنيين أو بعيدة عنه.

(2) لاحتساب نسبة أعضاء البرلمان الإناث، تُستخدم الصيغة التالية:

$$\text{Ratio 2} = \frac{\text{Proportion of women in parliament}}{\text{Proportion of women in the national population}}$$

(مع سن الأهلية كحد أدنى)

النسبة 2	Ratio 2
نسبة النساء في البرلمان	Proportion of women in parliament
نسبة النساء في السكان الوطنيين	Proportion of women in the national population

حيث:

- المقسوم هو عدد المقاعد التي يشغلها أعضاء البرلمان النساء مقسوماً على العدد الإجمالي لأعضاء البرلمان
- يمكن احتساب المقسوم عليه باستخدام أرقام السكان الوطنيين على الشكل التالي:

[Size of female national population > or = to age of eligibility]

Size of the national population > or = to age of eligibility

حجم السكان الوطنيين من النساء	Size of female national population
سن الأهلية	age of eligibility
حجم السكان الوطنيين	Size of the national population

ملاحظة: يمكن تحديد المقسوم على 50 في معظم البلدان، بما أن النساء يمثلن عموماً حوالي 50 في المئة من السكان الوطنيين في أي فئة عمرية.

يمكن للنسبة الناتجة أن تكون:

- 0 عندما لا يتم تمثيل النساء في البرلمان
- <1 عندما تكون نسبة النساء في البرلمان أقل من نسبة النساء في السكان الوطنيين

- 1 = عندما تساوي نسبة النساء في البرلمان نسبة النساء في السكان الوطنيين
- 1 > عندما تكون نسبة النساء في البرلمان أعلى من نسبة النساء في السكان الوطنيين

- **المتحدثون:** لا احتساب، بما أن أغلبية البرلمانات ليس لديها متحدث واحد للبرلمان الواحد في البرلمانات الأحادية أو متحدث واحد للغرفة الواحدة في البرلمانات المؤلفة من مجلسين¹⁵. وتُسجَل الخصائص الشخصية للشخص / الأشخاص الذين يتولون منصب المتحدث (على سبيل المثال، الفئة العمرية والجنس).
- **رؤساء اللجان الدائمة المعنية بالشؤون الخارجية والدفاع والمالية وحقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين:** لا احتساب، بما أن البيانات المجمعة تشمل خمسة رؤساء لجان فحسب. وتُسجَل الخصائص الشخصية للشخص / الأشخاص الذين يتولون رئاسة هذه اللجان الثلاث (على سبيل المثال، الفئة العمرية والجنس).

الاحتساب في الهيئات التشريعية المؤلفة من مجلسين

في الهيئات التشريعية المؤلفة من مجلسين، تُجمع البيانات وتُحتسب بشكل منفصل للوظائف نفسها في كل غرفة.

تفصيل:

- الجنس (ذكر / أنثى)
- العمر: الحد العمري من 45 سنة وما دون في وقت الانتخابات لأعضاء الهيئة التشريعية الحالية. أمّا بالنسبة إلى رئيس البرلمان ورؤساء اللجان الدائمة الحد العمري نفسه 45 سنة وما دون في وقت الترشيح لمنصب الرئاسة¹⁶.
- الإعاقة: لائحة الأحكام الانتخابية والدستورية التي تضمن تمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة
- والفئات السكانية ذات الصلة بالسياق (على سبيل المثال، الشعوب الأصلية / اللغوية / الإثنية / الدينية / المهنية): لائحة الأحكام الانتخابية والدستورية التي تضمن تمثيل الفئات السكانية المتنوعة في البرلمان.

معالجة القيم الناقصة

- على المستوى البلد

¹⁵ في حالات نادرة جدًا، هناك متحدثين أو أكثر للبرلمان الواحد / الغرفة الواحدة. وتوخَّيًا للوضوح والاتساق في التحليل، لا تتضمن هذه البيانات الوصفية احتسابًا لهذه الحالات.

¹⁶ في محاولة لزيادة توافر البيانات وتقليص الفجوات المتعلقة بالسن ونوع الجنس إلى حد أدنى، يتماشى هذا المؤشر مع ممارسات جمع البيانات القائمة لدى الاتحاد البرلماني الدولي فيما يتعلق بالعمر. ويُعتمد تعريف الاتحاد البرلماني الدولي للشباب الذين تقل أعمارهم عن 45 سنة

لا معالجة للقيم الناقصة (أو المفقودة)

• على المستويين الإقليمي والعالمي

لا معالجة للقيم الناقصة (أو المفقودة)

المجاميع الإقليمية

يجب احتساب القيمة القابلة للقياس دوليًا التي تجمع النسبتين (راجع قسم "التعليقات ومحدودية المؤشر" أعلاه) حول التمثيل النسبي للأعضاء حسب الجنس والعمر لهذا المؤشر. لا يجري احتساب البيانات الموفرة حول المتحدث ورؤساء اللجان الدائمة الخمسة، التي لا يُعبر عنها بأنها نسب.

في حالة البرلمانات الثنائية، تُحتسب القيمة القابلة للقياس لكل غرفة على حدة.

وفي ما يلي مثال عن احتساب النسبتين وجمعها في وقت لاحق في قيمة قابلة للقياس واحدة:

(أ) النسبة 1: نسبة أعضاء البرلمان "الشباب" (الذين يبلغون من العمر 45 سنة وما دون)

لنعتبر أنه في بلد أ، 30 في المئة من السكان الوطنيين يبلغون من العمر 45 أو أقل (لكنهم يتجاوزون سن الأهلية)، إلا أن 25 في المئة من أعضاء المجلس يشكلون جزءًا من هذه الفئة العمرية:

Ratio 1 = Proportion of MPs aged 45 and below in parliament

Proportion of the national population aged 45 and below

(مع سن الأهلية كحد أدنى)

النسبة الأولى	Ratio 1
نسبة أعضاء البرلمان الذين يبلغون من العمر 45 عامًا وما دون في البرلمان	Proportion of MPs aged 45 and below in parliament

نسبة السكان الوطنيين	Proportion of the national population aged 45 and below
----------------------	---

$$\text{النسبة} = 0.3 / 0.25 = 0.83$$

(1) بما أن أعضاء البرلمان البالغين من العمر 45 سنة وما دون يتم تمثيلهم تمثيلاً ناقصاً في ما بين أعضاء البرلمان بالمقارنة مع نسبة هذه الفئة في السكان الوطنيين. النسبة قريبة من 1 بما أن حصة أعضاء البرلمان "الشباب" ليست بعيدة كثيراً عن الحصة المناظرة من السكان الوطنيين الذين يدرجون ضمن هذه الفئة العمرية)

(ب) النسبة 2: نسبة أعضاء البرلمان الإناث

لنعتبر أن في البلد أ نفسه، يشغل أعضاء البرلمان النساء 10 في المئة من المقاعد (ولنعتبر أنه يمكننا أن نفترض أنه في البلد أ، تمثل النساء عموماً 50 في المئة من السكان الوطنيين من فئة عمرية معينة).

$$\text{Ratio 2} = \frac{\text{Proportion of women in parliament}}{\text{Proportion of women in the national population}}$$

(مع سن الأهلية كحد أدنى)

النسبة 1	Ratio 2
نسبة النساء في البرلمان	Proportion of women in parliament
نسبة النساء من السكان الوطنيين	Proportion of women in the national population

$$\text{النسبة} = 0.50 / 0.10 = 0.2$$

(1) بما أن النساء يتم تمثيلهن تمثيلاً ناقصاً في ما بين أعضاء البرلمان، إلا أن النسبة هذه المرة أصغر بما أن التمثيل القائم على النوع الاجتماعي في البرلمان بعيداً عن تحقيق المساواة).

ج) احتساب الفجوة بين كل من النسبتين و"درجة التعادل" 1

باستخدام المثل أعلاه:

الفجوة 1: نسبة أعضاء البرلمان "الشباب" (الذين يبلغون من العمر 45 سنة وما دون): $1 - 0.83 = 0.17$

الفجوة 2: نسبة أعضاء البرلمان الإناث: $1 - 0.2 = 0.8$

ملاحظة مهمة: يُجرى هذا الاحتساب بغض النظر عن إذا كانت النسبتين أصغر أو أكبر من 1، وبالتالي باستخدام قيم مطلقة. على سبيل المثال، نعتبر أن في بلد ما 50 في المئة من أعضاء البرلمان يبلغون من العمر 45 سنة وما دون، إلا أن 35 في المئة من السكان الوطنيين يندرجون في هذه الفئة العمرية. تكون النسبة 1 لهذا البلد $50/35 = 1.43$. النسبة أكبر من 1 بما أنه يتم تمثيل أعضاء البرلمان "الشباب" تمثيلاً زائداً. وبالتالي تُحتسب الفجوة 1 على النحو الآتي:

الفجوة 1: نسبة أعضاء البرلمان "الشباب" (الذين يبلغون من العمر 45 سنة وما دون): $|1 - 1.43| = |0.43| = 0.43$

ولنعبر أن النساء يشغلن 60 في المئة من المقاعد في بلد آخر. ففي هذا البلد، تكون النسبة 2: $50/60 = 1.2$. مجدداً، النسبة أكبر من 1 بما أنه يتم تمثيل النساء تمثيلاً زائداً. تحتسب بالتالي الفجوة 2 على النحو الآتي:

الفجوة 2: نسبة أعضاء البرلمان الإناث: $|1 - 1.2| = |0.2| = 0.2$

د) احتساب متوسط الفجوتين

متوسط الفجوة = $\frac{\text{الفجوة 1} + \text{الفجوة 2}}{2}$

2

باستخدام المثل الأول المذكور أعلاه: $[0.17 + 0.8] = 0.485$

2

هـ) التحويل إلى "قيمة قابلة للقياس" بين 0 و 100

القيمة القابلة للقياس الإجمالية =

باستخدام المثل الأول المذكور أعلاه: $[100 \times 0.485] = 100 \times 0.515 = 51.5$

يمكن تفسير القيمة القابلة للقياس على النحو الآتي:

- كلما كانت النتيجة أقرب إلى 100، عكس تكوين البرلمان التنوع الاجتماعي في البلاد من ناحية الجنس والعمر (أي أن 100 يعني صورة طبق الأصل عن نسبة النساء والناس الذين يبلغون 45 سنة وما دون في البرلمان والمجتمع)
- كلما كانت النتيجة أقرب إلى 0، قليلاً ما يعكس تكوين البرلمان التنوع الاجتماعي في البلاد من ناحية الجنس والعمر (أي أن 0 يعني أن لا تمثيل للنساء ولا "للشباب" الذين يبلغون 45 سنة وما دون في ما بين أعضاء البرلمان)

ملاحظات هامة حول تفسير القيمة القابلة للقياس:

الحاجة إلى النظر في النسب الفردية والقيمة القابلة للقياس الإجمالية.

يجب أخذ القيمة القابلة للقياس الإجمالية والنسبتين الفرديتين اللتين تتعلقان بالتمثيل القائم على العمر والتمثيل القائم على الجنس بالاعتبار. عندما يقوم بلد ما بأداء تمثيل جيد للتمثيل النسبي لمجموعة واحدة (على سبيل المثال، أعضاء البرلمان "الشباب" في المثل المذكور أعلاه حيث كانت النسبة 0.83) أو يقوم بأداء تمثيل ضعيف أو متوسط للتمثيل النسبي لمجموعة أخرى (على سبيل المثال، أعضاء البرلمان الإناث في المثل المذكور أعلاه حيث كانت النسبة 0.2، لا يجب أن يُعوّض التمثيل الأفضل لمجموعة واحدة التمثيل الضعيف للمجموعة الأخرى. ولا يجب تجاهل التمثيل الأفضل بسبب التمثيل الضعيف الذي يخفّض القيمة القابلة للقياس الإجمالية. في المثل المذكور أعلاه، تُعتبر القيمة القابلة للقياس 51.5 هي قيمة متوسطة: (على مقياس يتراوح بين 0 و 100): تم تعويض النسبة المنخفضة لتمثيل الإناث (0.2) بالنسبة العالية لتمثيل أعضاء البرلمان "الشباب" (0.83). ويخفي هذا المتوسط في القيمة القابلة للقياس 51.5 التمثيل الجيد لأعضاء البرلمان "الشباب" بما أن المستوى الأدنى من تمثيل أعضاء البرلمان الإناث تخفّض القيمة القابلة للقياس الإجمالية.

تأثير سن الأهلية للغرف العليا في نسبة العمر والقيمة القابلة للقياس الإجمالية

فيما يكون سن الأهلية في مجالس تشريعية عدّة مؤلفة من مجلسين أعلى في الغرفة العليا بكثير من الغرفة الدنيا، اعتمد بعض منها على شرط سن متساوٍ أو متشابه لكلا الغرفتين¹⁷. إلا أنه بغض النظر عن الحد الأدنى لسن الأهلية المحدد للغرف العليا، فإنّ أعضاء هذه الغرف في كل أنحاء العالم أكبر سنًا في المتوسط من أعضاء الغرف الدنيا (راجع الشراكة الجديدة). بالتالي، يرجّح أن يكون لهذه الغرف العليا التي لديها سن أهلية منخفض نسبة منخفضة لأعضاء البرلمان "الشباب". بعبارة أخرى، في الغرف العليا حيث يكون سن الأهلية منخفضًا، من المرجح أن تكون حصة أعضاء البرلمان الذين يبلغون 45 سنة وما دون

¹⁷ في 41 غرفة عليا، يبلغ سن الأهلية 30 عامًا أو أكثر، وفي 7 غيرها يتراوح ما بين 25 و 29. في الـ 26 غرفة متبقية التي يجمع الاتحاد البرلماني الدولي المعلومات بشأنها، يتراوح سن الأهلية ما بين 18 و 24 سنة. المرجع: الشراكة الجيدة

(https://data.ipu.org/compare?field=chamber%3A%3Afield_min_age_member_parl&structure=any_upper_chamber#bar)

أقل بكثير من النسبة المقابلة للسكان الوطنيين الذين تتراوح أعمارهم ما بين سن الأهلية و45 سنة. وتخفض نسبة العمر المنخفضة للغرف العليا التي ليها سن أهلية منخفضة بدورها القيمة القابلة للقياس الإجمالية. وينبغي مراعاة ذلك عند تحديد سياق نسبة العمر والنسبة القابلة للقياس الإجمالية للغرف العليا.

مصادر التباين:

لا بيانات مقدره دوليًا لهذا المؤشر

المناهج والتوجيهات المتاحة للبلدان بشأن تجميع البيانات على الصعيد الوطني:

يرفع الاتحاد البرلماني الدولي مباشرة التقارير بشأن عمر وجنس الأعضاء والمتحدثين ورؤساء اللجان والأحكام الانتخابية والدستورية التي تضمن تمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة ومختلف الفئات السكانية في البرلمانات. فالاتحاد البرلماني الدولي يجمع هذه البيانات في قاعدة الشراكة الجديدة بشأن البرلمانات الوطنية (<https://data.ipu.org>).

تحتوي الشراكة الجديدة على بيانات بشأن تكوين جميع البرلمانات الوطنية وهيكلها وأساليب عملها. وقد تم إطلاق الشراكة الجديدة في أيلول / سبتمبر لتكون خلفًا لقاعدة الشراكة بشأن البرلمانات الوطنية التي أنشأها الاتحاد البرلماني الدولي في العام 1996. وتحتوي الشراكة الجديدة على حوالي 450 مجالًا مختلفًا تم تجميعهم أو تحديثهم على فترات متفاوتة بحسب طبيعة البيانات. ويجمع الاتحاد البرلماني الدولي البيانات مباشرة من البرلمانات الوطنية ومن مراجع رسمية أخرى (كالجان الانتخابية). وتُجمع البيانات باستخدام استبيانات ودراسات استقصائية يتم توزيعها عن طريق المجموعات الوطنية للاتحاد البرلماني الدولي (عن طريق الأمين العام للبرلمانات غير الأعضاء. حتى 19 أيلول / سبتمبر 2018، بلغ عدد الأعضاء في الاتحاد البرلماني الدولي 177 عضوًا، وهناك 16 برلمانًا وطنيًا آخر غير أعضاء). يقوم الاتحاد البرلماني الدولي بتجهيز البيانات قبل إدراجها في قاعدة البيانات. ويجري تحديث بعض البيانات يوميًا، فيما يتم تحديث البعض الآخر سنويًا بعد كل انتخاب أو تغيير السلطات الدستورية أو القانونية للبرلمان. وتُدعى البيانات إلى التحقق من بياناتها وتحديثها سنويًا على الأقل.

وما إن يتم رفع منهجية مؤشر أهداف التنمية المستدامة إلى المستوى الثاني، يُعلم الاتحاد البرلماني الدولي البرلمانات بأن جزءًا من البيانات التي توفرها تُستخدم لتحقيق أهداف هذا المؤشر، وأنه سيوفر المبادئ التوجيهية المناسبة للمجيبين. بالإضافة إلى ذلك، سيوسع الاتحاد البرلماني الدولي نطاق بياناته لإدراج معلومات بشأن عمر وجنس رؤساء اللجان الدائمة المعنية بالشؤون الخارجية والدفاع والمالية (تم بالفعل جمع البيانات بشأن رؤساء اللجان الدائمة المعنية بالمرأة وحقوق الإنسان ضمن نطاق الشراكة الجديدة).

يدعو الإعلان بشأن الانفتاح البرلماني البرلمانات إلى إتاحة المعلومات المتوفرة للجمهور حول "خلفيات الأعضاء وأنشطتهم وشؤونهم، بما في ذلك توفير معلومات كافية للمواطنين لإصدار أحكام مستنيرة بشأن استقامتهم ونزاهتهم وإمكانية تضارب مصالحهم"

وأوصى الفريق الدراسي المعني بـ"تمويل البرلمان وإدارته" التابع للرابطة البرلمانية للكونغرس البرلمانات بوضع استراتيجية إعلامية تفصل كيفية إبلاغ عامة الجمهور بعضوية الهيئة التشريعية.

أوصى الاتحاد البرلماني الدولي في "المبادئ التوجيهية بشأن مضمون وبنية المواقع البرلمانية" بأنه بهدف إعلام الناخبين عن الأعضاء، يجب أن تتضمن المواقع البرلمانية الرسمية البيانات الشخصية للمتحدث الحالي ولائحة بأعضاء ورؤساء اللجان الدائمة بالحد الأدنى الموصى به. وتشكل البيانات الشخصية للأعضاء عنصرًا اختياريًا يحظى بالترحيب الشديد. ويتعهد الدول الأطراف بموجب المادة 31 من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بجمع المعلومات المفصلة، بما في ذلك البيانات الإحصائية وبيانات البحوث لإنفاذ الاتفاقية و تحمّل مسؤولية نشر هذه الإحصاءات.

ضمان الجودة:

تتبع بيانات هذا المؤشر تدابير ضمان الجودة التي وضعها الاتحاد البرلماني الدولي للشراكة الجديدة. وتُجمع البيانات مباشرة من البرلمانات الوطنية. ويقوم الاتحاد البرلماني الدولي بضبط الجودة وإجراء "فحوصات الصحة" من خلال المقارنة مع السجلات التاريخية للبلد نفسه والمقارنة بين البلدان. في حال وجود أي تناقضات، يتم إجراء حوار مع البرلمان لتوضيح وتصحيح البيانات عند الاقتضاء. بالإضافة إلى ذلك، تُدعى البرلمانات إلى استعراض بياناتها حول الشراكة الجديدة على فترات منتظمة سنويًا على الأقل وبعد الانتخابات.

مصادر البيانات

الوصف:

يجمع الاتحاد البرلماني الدولي نقاط البيانات المتعددة المتعلقة بالعنصر الفرعي البرلماني للمؤشر 16.7.1 بالاستناد إلى المعلومات التي تم جمعها في قاعدة بيانات الشراكة الجديدة بشأن البرلمانات الوطنية:

بيانات بشأن سن وجنس الأعضاء والمتحدثين:

يجمع الاتحاد البرلماني الدولي بيانات من أمانات البرلمانات الوطنية على أساس مستمر للشراكة الجديدة. ويوفر المنبر فعلاً بيانات مستكملة ومصنفة حول الوظيفة التالية:

- *الأعضاء*: بيانات مصنفة حسب الجنس والعمر
- *المتحدثين*: بيانات مصنفة حسب الجنس والعمر
- *رؤساء اللجان الدائمة بحقوق الانسان والمساواة بين الجنسين*: بيانات مصنفة حسب الجنس والعمر

البيانات بشأن عمر وجنس رؤساء اللجنة الدائمة المعنية بالشؤون الخارجية والدفاع والمالية:

لا يتم جمع البيانات بشأن عمر وجنس رؤساء اللجنة الدائمة المعنية بالشؤون الخارجية والدفاع والمالية حالياً، إلا أنه يتم إدماجها في عملية جمع البيانات القائمة للشراكة الجديدة ما إن يتم رفع هذا المؤشر إلى المستوى الثاني. ويأتي ذلك بناءً على المحاولة الناجحة التي قام بها الاتحاد البرلماني الدولي في العام 2011 لجمع البيانات المفصلة حسب الجنس لرؤساء اللجان موزعة بحسب مجال الاختصاص (راجع الاتحاد البرلماني الدولي، "البرلمانات المراعية للاعتبارات الجنسانية، 2011).

البيانات بشأن حالة الإعاقة و وحالة الفئات السكانية للأعضاء:

في المستقبل القريب، لن يتم جمع البيانات بشأن حالة الإعاقة وحالة الفئات السكانية للأعضاء فرادى. فكما شُرح أعلاه، (1) نادراً ما تقوم البرلمانات بتعقب هذه الخصائص بطريقة منهجية، (2) من المرجح أن تجعل الشواغل المتعلقة بالسرية وحماية البيانات عملية جمع البيانات هذه أمراً صعباً، إن لم يكن مستحيلًا من الناحية القانونية (3) من المرجح أن تكون البيانات بشأن تمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة ومختلف الفئات السكانية محدودة الاستخدام المحتمل.

بدلاً من ذلك، يتم جمع لائحة الأحكام الانتخابية أو الدستورية التي تضمن تمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة ومختلف الفئات السكانية في البرلمان في قاعدة بيانات الشراكة الجديدة (راجع قسم "المقاعد والحصص المعينة") وتستخدم لرفع التقارير بشأن المؤشر.

في المستقبل، يوصى بأن تأخذ شبكة الاتحاد البرلماني الدولي للبرلمانات الوطنية "الدراسة الاستقصائية الشاملة" (راجع الملحق) بالاعتبار. في هذه الدراسة الاستقصائية، يُطلب من كل عضو رفع التقرير الذاتي بشأن (1) مستويات الصعوبة بأداء الأنشطة في خمسة¹⁸ مجالات وظيفية أساسية ألا وهي الرؤية والسمع والمشي والإدراك والاتصال (الدراسة الاستقصائية الشاملة هي نسخة معدلة من المجموعة القصيرة من الأسئلة الموحدة المتعلقة بالإعاقة وضعها فريق واشنطن) و(2) انتمائه إلى مجموعة أقلية قومية أو إثنية أو دينية أو لغوية أو إلى مجموعة من الشعوب الأصلية أو المهنية تمثيلاً مع مبدأ التحديد الذاتي للأمم المتحدة فيما يتعلق بالشعوب الأصلية والأقليات.

¹⁸ نصح فريق واشنطن بحذف المجال السادس المتعلق بـ"العناية الذاتية" من المجموعة القصيرة من الأسئلة بشأن الإعاقة، بما أن هذا السؤال لا يلتقط حالات إضافية من الإعاقة بل يعمل أكثر كـ"مؤشر شدة". بالنظر إلى الفئة من السكان التي تستهدفها الدراسة الاستقصائية (أعضاء البرلمان)، اعتُبر هذا السؤال غير ضروري

نظرًا إلى الحساسية المحتملة للإفصاح عن معلومات بشأن الفئات السكانية والإعاقة والإعلان والشفافية تجاه راعي الدراسة الاستقصائية الشاملة قد يريح المجهين. ومن المهم أن يكون الراعي كيانًا محايدًا ومستقلًا عن مؤسسة صاحب العمل وقادرًا على حماية سرية المجهين على الدراسة الاستقصائية. في هذا الخصوص، تُعتبر المنظمات كالاتحاد البرلماني الدولي ومكاتب الإحصاءات الوطنية في وضع جيد لإدارة الدراسة الاستقصائية الشاملة في البرلمانات الوطنية وإجراء تحليل لاحق للبيانات.

جمع البيانات:

يستخدم الاتحاد البرلماني الدولي الآليات التالية لجمع البيانات:

- استمارات جمع البيانات المرسلة إلى البرلمانات¹⁹
- الاستعراض الداخلي والتحقق من البيانات التي يحصل عليها الاتحاد البرلماني الدولي من البرلمانات الوطنية
- نشر الاتحاد البرلماني الدولي للبيانات بشأن الشراكة الجديدة

يطبق الاتحاد البرلماني الدولي إجراءات التحقق من البيانات التي وضعتها الشراكة الجديدة، بالإضافة إلى إجراء فحوص إضافية، لا سيما لمؤشر أهداف التنمية المستدامة 16.7.1 (أ) قبل تقديم البيانات على المستوى الدولي لرفع التقارير بشأن أهداف التنمية المستدامة.

توأقر البيانات

الوصف والتسلسل الزمني:

البيانات حول العمر والجنس

كقاعدة عامة (تقريبًا)، تحتفظ أمانات البرلمانات بالمعلومات الأساسية المتعلقة بكل الأعضاء. وفيما يختلف شكل المعلومات ونطاقها، تتضمن معظمها تاريخ ميلاد أعضاء البرلمان وجنسهم. بالتالي، تُعتبر أمانات البرلمانات المصدر الأساسي للبيانات المتعلقة ببعدي الجنس والعمر لهذا المؤشر.

وينشر الاتحاد البرلماني الدولي نقاط بيانات حول جنس وعمر الأعضاء والمتحدثين ورؤساء اللجان في العدد التالي من البلدان:

- **الأعضاء:** البيانات المفصلة حسب نوع الجنس المتوفرة للبرلمانات في 193 بلدًا، وتنقسم بين الغرف في حالة البرلمانات المؤلفة من مجلسين. وفيما يتعلق بالبيانات المفصلة بحسب العمر، نفذ الاتحاد البرلماني الدولي عملية

¹⁹ في حالة البرلمانات المؤلفة من مجلسين، يتم الحصول على البيانات بشكل منفصل من أمانة كل غرفة، باستثناء عندما تشترك الغرفتين في أمانة / نقطة اتصال

جمع البيانات الأخيرة في العام 2015 في 128 بلدًا في جميع المناطق باستعمال فئات العمر التالية (30 و40 و45 سنة) لإحصاء أعضاء البرلمان "الشباب". (راجع الاتحاد البرلماني الدولي، مشاركة الشباب في البرلمانات الوطنية، 2016). وتوفّر قاعدة بيانات الشراكة الجديدة معلومات حول عدد الأعضاء في كل برلمان في خلال عشر فترات إحصائية (العمر ما بين 18 و20 والعمر ما بين 21 و30 والعمر ما بين 31 و40 والعمر ما بين 41 و45 والعمر ما بين 46 و50 والعمر ما بين 51 و60 والعمر ما بين 61 و70 والعمر ما بين 71 و80 والعمر ما بين 81 و90 والعمر ما بين 91 وما فوق)، ونسبة الأعضاء في فئتين عمريتين (45 سنة وما دون و46 سنة وما فوق) وعلى أن يكون عمر 45 سنة الحد العمري لأعضاء البرلمان "الشباب". من 2014 إلى 2017، تم تحديث البيانات حول العمر باستخدام الدراسة الاستقصائية السنوية. من 2018 فصاعدًا، يتم تحديثها بعد كل عملية انتخابية.

- **المتحدثون:** يتوفر جنس وعمر المتحدثين في كل الغرف البرلمانية في 193 بلدًا في الشراكة الجديدة. يتم تحديث هذه البيانات على أساس يومي عند حدوث أي تغيير.
- **رؤساء اللجان الدائمة:** تتضمن الشراكة الجديدة البيانات حول جنس وعمر رؤساء اللجان المعنية بحقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين. ويتم تحديث هذه البيانات بعد كل عملية انتخابية. علاوة على ذلك، قَدِّمَت دراسات سابقة بيانات حول جنس رؤساء اللجان في 89 غرفة برلمانية، موزعة بحسب مجال الاختصاص (راجع الاتحاد البرلماني الدولي، "البرلمانات المراعية للاعتبارات الجنسانية، 2011).
- بالإضافة إلى ذلك، توفّر الشراكة الجديدة معلومات حول سن الأهلية في 190 بلدًا (أي أن سن الأهلية سيكون الحد العمري المذكور أعلاه الذي تتم من خلاله مقارنة الصورة الديمغرافية للسكان الوطنيين مع أعضاء البرلمان). ويطلب ذلك من أجل تعريف السكان الوطنيين الذين يستخدمون كأساس لمقارنة حصة أعضاء البرلمان "الشباب" في البرلمان (راجع النسبة 1). ويتم تحديث هذه البيانات عند حدوث أي تغيير.
- **الإحصاءات السكانية الوطنية:** [قاعدة بيانات التوقعات السكانية في العالم لعام 2017](#) هي أحدث التقديرات السكانية الرسمية للأمم المتحدة²⁰.

وتقدم التوقعات السكانية في العالم تقديرات لـ233 بلد ومنطقة. ولا يقدّم حوالى نصف هذه البلدان أو المناطق التقارير بشأن الإحصاءات الديمغرافية الرسمية مع التفصيل الضروري لتحضير التوقعات السكانية المكونة من مكونات أترابية، وبالتالي تعهدت شعبة السكان بالاضطلاع بهذا التقدير بهدف سد هذه الفجوات. وتقدّم هذه التقديرات على فترة خمس سنوات تبدأ بالفترة

²⁰ تصدر شعبة السكان التابعة لإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية في الأمم المتحدة تنقيحًا جديدًا كل أسبوعين. ويحل موعد التنقيح الثاني في النصف الأول من العام 2019. كما شرحت شعبة السكان في الأمم المتحدة، تختلف أحيانًا تقديرات التوقعات السكانية في العالم عن الإحصاءات الرسمية بما أن "الإحصاءات الديمغرافية الرسمية تتأثر في التغطية غير الكاملة وانعدام التوقيت والأخطاء في رفع التقارير أو ترميز المعلومات الأساسية. ويأخذ التحليل الذي تجريه شعبة السكان أوجه القصور هذه بالاعتبار ويسعى إلى إنشاء الاتجاهات السكانية السابقة عن طريق حل أوجه عدم الاتساق التي تؤثر في البيانات الأساسية. ويُعتبر استخدام أسلوب الفئة العمرية لإعادة بناء الفئات السكانية الأداة الأساسية لضمان أن تكون الاتجاهات السكانية التي تقدّر ها شعبة السكان متسقة داخليًا. ويساعد توفّر البيانات التي تجمعها برامج الدراسات الاستقصائية الأساسية كالدراسات الاستقصائية الديمغرافية والصحية أو الدراسات الاستقصائية العنقودية المتعددة المؤشرات على جمع بعض البيانات التي لا تنتجها حاليًا الإحصاءات الرسمية. لمزيد من المعلومات حول المنهجية التي تستخدمها شعبة السكان في الأمم المتحدة لإنتاج التقديرات والتوقعات للتوقعات السكانية في العالم، يُرجى الرجوع إلى المنشور المتعلق بالمنهجية.

الممتدة ما بين 1950 و1955 وتنتهي في الفترة الممتدة ما بين 2010 و2015. وتُطلب هذه الإحصاءات لاحتساب مقام النسبة 1 (راجع "طريقة الاحتساب")

- لاحتساب "حجم السكان الوطنيين < أو = 45"، يجب اختيار كل الفئات العمرية من 0-4 إلى 40-44 (لسوء الحظ، لا تصدر قاعدة البيانات بيانات أكثر دقة للأعمار الفردية إذا يُستثنى الأشخاص الذين يبلغون 45 سنة من المجموع) للسنة الحالية ولكلا الجنسين مجتمعين.
- لاحتساب "حجم السكان الوطنيين" > سن الأهلية، يجب اختيار كل الفئات العمرية (للسنة الحالية ولكلا الجنسين مجتمعين) من 0-4 إلى فترة الخمس سنوات الأقرب إلى سن الأهلية (على سبيل المثال، إذا كان سن الأهلية 18 سنة، تكون الفترة الأقرب 15-19 وليس 20-24، بما أن الفترة الأولى تبعد سنتين عن سن الأهلية فحسب (أي 20-21)، فيما الفترة الثانية تتخطى سن الأهلية بثلاث سنوات (أي 22-23-24)).

البيانات بشأن التدابير الانتخابية والدستورية التي تضمن تمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة ومختلف فئات السكان في البرلمان:

يؤفر قسم "المقاعد والحصص المعينة" في الشراكة الجديدة تفاصيل حول التدابير الانتخابية والدستورية في كل برلمان فيما يتعلق بالنساء والشباب والسكان الأصليين والأقليات والأشخاص ذوي الإعاقة وغيرها من الفئات. ويتم تحديث هذه البيانات عند حدوث أي تغيير.

الجدول الزمني

جمع البيانات:

يجب جمع البيانات مرة على الأقل كل فترة تشريعية (من المفضّل ضمن فترة 6 أشهر من افتتاح برلمان جديد) إذا كان ممكناً، يجب تحديث البيانات سنويًا. يضمن ذلك في الوقت المناسب التقاط التغييرات في تكوين البرلمان و / أو اللجان الدائمة التي تأتي نتيجة الدورة الانتخابية والانتخابات المبكرة والانتخابات الفرعية التي تجري في دوائر انتخابية مختارة لملء المقاعد الشاغرة نتيجة وفاة أو استقالة أعضاء.

- البيانات بشأن عمر وجنس الأعضاء: يتم تحديثها بعد إجراء كل انتخاب.
- البيانات بشأن عمر وجنس المتحدثين: يتم تحديثها على أساس يومي، عند حدوث أي تغيير.
- البيانات بشأن التدابير الانتخابية والدستورية التي تضمن تمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة ومختلف فئات السكان: يتم تحديثها في وقت إجراء الانتخابات.

بالإضافة إلى ذلك، تقوم البرلمانات باستعراض وتحديث كل البيانات سنويًا.

نشر البيانات:

تُرفع التقارير بشأن البيانات على أساس دولي في نيسان / أبريل من كل سنة، وتقدم لمحة عن الحالة في 1 كانون الثاني / يناير من السنة.

يجري النشر الكامل للبيانات لهذا المؤشر في نيسان / أبريل 2020 بالاستناد إلى البيانات الصادرة في 1 كانون الثاني / يناير 2020.

طوال العام 2019، يقوم الاتحاد البرلماني الدولي بنشر أجزاء من بيانات هذا المؤشر في قاعدة بيانات الشراكة الجديدة على أساس جدول زمني متتابع. على سبيل المثال، تتوفر البيانات بشأن جنس أعضاء البرلمان فعلاً، فيما قد يبدأ جمع البيانات بشأن عمر وجنس رؤساء اللجان الدائمة المعنية بالشؤون الخارجية والدفاع والمالية في كانون الثاني / يناير 2018 وتُنشر في قاعدة البيانات بحلول حزيران / يونيو 2019.

مصدر البيانات

تقع مسؤولية توفير البيانات على كل الأبعاد لهذا المؤشر على عاتق الاتحاد البرلماني الدولي. وتتوفر أغلبية أجزاء البيانات التي توفرها البرلمانات الوطنية بالفعل في الشراكة الجديدة. أما نقاط البيانات القليلة المتبقية (بشأن عمر وجنس رؤساء اللجان الدائمة المعنية بالشؤون الخارجية والدفاع والمالية)، فتُضاف إلى المنصة ما إن يتم رفع المؤشر إلى المستوى الثاني.

الجهات المّجّعة البيانات

تقع مسؤولية جمع كل نقاط البيانات المطلوبة لهذا المؤشر ولاحتساب النسبتين والقيم القابلة للمقارنة على المستوى الدولي لكل غرفة برلمانية في البلاد على عاتق الاتحاد البرلماني الدولي.

المراجع

- Arnesen and Peters, “The Legitimacy of Representation: How Descriptive, Formal, and Responsiveness Representation Affect the Acceptability of Political Decisions”, *Comparative Political Studies* 2018, Vol. 51(7) 868–899.
- Bird, “Comparing the political representation of ethnic minorities in advanced democracies. Annual meeting of the Canadian Political Science Association Winnipeg” (2003)
- Commonwealth Parliamentary Association (CPA)’s Study Group on ‘The Financing and Administration of Parliament’, Zanzibar, Tanzania on May 25-29, 2005, in CPA “Benchmarks for Democratic Legislatures” (2006): https://agora-parl.org/sites/default/files/cpa_-_benchmarks_for_democratic_legislatures_a_study_group_report_-_20.12.2006_-_en_-_standards.pdf
- Congleton, *On the Merits of Bicameral Legislatures: Policy Stability within Partisan Polities* (2012): https://www.researchgate.net/publication/228527163_On_the_merits_of_bicameral_legislatures_Policy_stability_within_partisan_polities
- Declaration on Parliamentary Openness (2012): <https://www.openingparliament.org/static/pdfs/english.pdf>
- Eelbode, “Political representation of ethnic minorities: A framework for a comparative analysis of ethnic minority representation” (2010), available from: <http://www.ecprnet.eu/databases/conferences/papers/333.pdf>
- Hague, Harrop, McCormick, “Comparative Government and Politics: An Introduction”, 10th Edition, Palgrave, London (2016).
- Heywood, “Politics”, 4th Edition, Palgrave Macmillan, Basingstoke (2013).
- Institute for International Law and Human Rights, “Minority Representation in Electoral Legislation” (2009), <http://lawandhumanrights.org/documents/compreviewminorityrepinelectoralle.pdf>
- International IDEA, “Inclusive Political Participation and Representation. The Role of Regional Organizations” (2013): <https://www.idea.int/sites/default/files/publications/inclusive-political-participation-and-representation.pdf>
- International IDEA, “Bicameralism”, International IDEA Constitution-Building Primer 2 (2016): <https://www.idea.int/sites/default/files/publications/bicameralism-primer.pdf>
- International Republican Institute (IRI) 2016, *Women’s Political Empowerment, Representation and Influence in Africa: A Pilot Study of Women’s Leadership in Political Decision-Making*: https://www.iri.org/sites/default/files/wysiwyg/womens_political_index_0.pdf
- Inter-Parliamentary Union “Equality in Politics: A Survey of Women and Men in Parliaments” (2008): <https://www.ipu.org/resources/publications/reports/2016-07/equality-in-politics-survey-women-and-men-in-parliaments>
- Inter-Parliamentary Union “Gender-Sensitive Parliaments” (2011): <http://archive.ipu.org/pdf/publications/gsp11-e.pdf>
- IPU’s “Guidelines for the Content and Structure of Parliamentary Websites” (2000): <http://archive.ipu.org/cntr-e/web.pdf>
- Inter-Parliamentary Union former PARLINE database on national parliaments: <http://archive.ipu.org/parline/parlinesearch.asp>
- Inter-Parliamentary Union New Parline database on national parliaments: <https://data.ipu.org/>

- Inter-Parliamentary Union, “Women in Parliament: 20 Years in Review” (2016): <https://www.ipu.org/resources/publications/reports/2016-07/women-in-parliament-20-years-in-review>
- Inter-Parliamentary Union and UNDP, “The representation of minorities and indigenous peoples in parliament: A global overview” (2010) <https://ipu.org/resources/publications/reports/2016-07/representation-minorities-and-indigenous-peoples-in-parliament-global-overview>
- Inter-Parliamentary Union and UN Women, “Women in Politics” (2017): <https://www.ipu.org/resources/publications/infographics/2017-03/women-in-politics-2017>
- Inter-Parliamentary Union, “Youth participation in national parliaments” (2016), <https://www.ipu.org/resources/publications/reports/2016-07/youth-participation-in-national-parliaments>
- Krook & O’Brien, “The politics of group representation: Quotas for women and minorities worldwide” (2010), *Comparative Politics*, 42 (3), 253–272.
- Kreppel in Martin, Saalfeld and Strøm (ed) 2014, *The Oxford Handbook of Legislative Studies*, Oxford University Press.
- Lupu, “Class and Representation in Latin America” (2015), *Swiss Political Science Review* 21(2): 229–236.
- Norton; *Parliament in British Politics*, 2nd Edition, Palgrave Macmillan, Basingstoke (2013).
- OECD (2017), *Trust and Public Policy: How Better Governance Can Help Rebuild Public Trust*, OECD Public Governance Reviews, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264268920-en>.
- Reynolds, “Reserved seats in national legislatures: A research note” (2005), *Legislative Studies Quarterly*, 301–310.
- UNDP, GOPAC, IDB, "Parliament's Role in Implementing the Sustainable Development Goals: A Parliamentary Handbook" (2017). See http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/parliamentary_development/parliament-s-role-in-implementing-the-sustainable-development-go.html
- UN Women, Methodological Note on SDG Indicator 5.5.1b “Proportion of seats held by women in local governments” (October 2017). See <https://unstats.un.org/sdgs/iaeg-sdgs/metadata-compilation/>
- Zhanarstanova & Nechayeva, “Contemporary Principles of Political Representation of Ethnic Groups” (2015): https://ac.els-cdn.com/S221256711630243X/1-s2.0-S221256711630243X-main.pdf?tid=ca3281c2-4a09-420d-bf0a-d6c2bf9f0d64&acdnat=1528013894_ea1ef6787411661e2bb0d77d7b79acfa

المؤشرات ذات الصلة

ينظر المؤشر 5.5.1 (أ) في نسبة المقاعد التي يشغلها النساء في البرلمانات الوطنية، فيما ينظر المؤشر 5.5.1 (ب) في نسبة المقاعد التي يشغلها النساء في الحكومات المحلية. وتنتظر البيانات الوصفية التي طوّرت لهذا الأخير فحسب في

الوظائف المنتخبة في الهيئات التشريعية في الحكومة المحلية، وبالتالي تركّز على الوظائف نفسها التي يغطيها المؤشر 16.7.1 (أ) على المستوى دون الوطني. ويوصي تقرير منهجية وضع السياسات المنهجية للمؤشر الحالي بالبناء على المنهجية التي وُضعت للمؤشر 5.5.1 لرفع التقارير مستقبليًا بشأن المؤشر 16.7.1 (أ) على المستوى المحلي.

الهدف 16: التشجيع على إقامة مجتمعات مسالمة لا يهمل فيها أحد من أجل تحقيق التنمية المستدامة، وإتاحة إمكانية وصول الجميع إلى العدالة، وبناء مؤسسات فعالة وخاضعة للمساءلة وشاملة للجميع على جميع المستويات.

الغاية 16.7: كفاءة اتخاذ القرارات على نحو مستجيب للاحتياجات وشامل للجميع وتشاركي وتمثيلي على جميع المستويات.

المؤشر 16.7.1: نسبة الوظائف (حسب العمر، والجنس، والأشخاص ذوي الإعاقة، والفئات السكانية) في المؤسسات العامة (الوطنية والمحلية) بما في ذلك (أ) الهيئات التشريعية الوطنية والمحلية؛ (ب) الخدمة العامة؛ (ج) السلطة القضائية، مقارنة بالتوزيعات الوطنية.

تركز هذه البيانات الوصفية على المكون الفرعي (ج) من المؤشر 16.7.1، ألا وهو السلطة القضائية.

المعلومات المؤسسية

المنظمة الراعية:

مركز أوسلو للحكم التابع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

المفاهيم والتعاريف

التعريف:

تركز هذه البيانات الوصفية على مكون السلطة القضائية من المؤشر 16.7.1. ويعنى هذا المكون بقياس حجم تمثيل المجموعات السكانية والاجتماعية المختلفة لبلد ما مقارنة بنسبتهم بين سكان هذا ككل.

ويركز المؤشر بشكل خاص على النساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة والمجموعات السكانية ذات الصلة، في منصبين رئيسيين من مناصب صنع القرار القضائي، هما منصبَي (1) القضاة و(2) رؤساء الأقسام، وفي ثلاث "مستويات" من المحاكم، هي "المحاكم العليا/الدستورية"، و"محاكم الدرجة الأولى"، و"المحاكم الابتدائية"

الأساس المنطقي:

كي تتمكن السلطة القضائية من اتخاذ قرارات على نحو مستجيب للاحتياجات وشامل للجميع وتشاركي وتمثيلي على جميع المستويات، على النحو الذي تدعو إليه الغاية 16.7، تتضح أهمية ضمان التنوع في المناصب القضائية الرئيسية، على الصعيدين الوطني والمحلي. إن الحرص على التنوع في وظائف السلطة القضائية لبلد ما، من شأنه أن يضفي شرعية أكبر إلى قرارات هذه السلطة في أعين المواطنين، ويجعلها أكثر استجابة لشواغل الفئات السكانية على اختلافها¹.

¹ على سبيل المثال، في ما يتعلق بتمثيل الفئات السكانية، لاحظ الباحثون ازدياد منسوب احترام الأفراد للسلطة القضائية وثقتهم بها إذا ضمت بين موظفيها أفراداً مثلهم.

كما تبين أن التنوع القضائي من حيث الأصل العرقي أو الاثني أو الطبقة الاقتصادية، أو نوع الجنس، يساعد على معالجة أوجه القصور التي تشوب الصورة العامة للهيئات القضائية وثقة المواطنين بها، وتحدّ من كفاءتها وفعاليتها، ولا سيما في البيئات المتأثرة بالنزاع². والهيئات القضائية التي تعكس تمثيلاً لجماعات معيّنة واستبعاداً لأخرى، قد تُنتهي الأفراد المنتمين إلى الجماعات المستبعدة عن اللجوء إلى المحاكم والعدالة، وتُسهّم في تقويض النظام القضائي. في الحالات التي تشهد فيها مجموعة معيّنة نقصاً ملحوظاً في التمثيل، أو تتعرّض لتمييز تاريخي، يمكن اتخاذ تدابير خاصة مؤقتة للتعويض عن هذا التمييز، من قبيل فرض حدّ أدنى من نسبة التمثيل³.

المفاهيم:

تعبّر التعاريف المستخدمة في هذا المؤشّر عن الخصائص العامة للهيئات القضائية في جميع أنحاء العالم، مع التسليم بأن مختلف البلدان نظمها القانونية الخاصة التي تسترشد بتاريخ وثقافات كل بلد، والتي تحدد بدورها وظائف السلطة القضائية وشكلها الخاص. وقد وُضعت التعاريف الواردة أدناه على نحو يكفي لاستيعاب الخصائص الوطنية: **تركيز على النظام القضائي الرسمي: السلطة القضائية** هي نظام المحاكم الذي يشكل فرعاً من السلطة المركزية ويُعنى بإقامة العدل. ويتناول المكوّن الفرعي القضائي من مؤشّر أهداف التنمية المستدامة 16.7.1 النظام الرسمي للمحاكم، ولا تندرج في إطاره أيّ من الآليات غير الرسمية لتسوية المنازعات، مثل الآليات الدينية أو القبلية أو التقليدية.

مستويات المحاكم: لإيضاح الصلاحيات والاختصاصات المختلفة للمحاكم، يميّز المؤشّر بين ثلاث "مستويات" من المحاكم، هي "المحاكم العليا/الدستورية"، و"محاكم الدرجة الأولى" (المحاكم التي تعالج القضايا أو الطعون على المستوى الوطني)،

Iyiola Solanke, Diversity and Independence in the European Court of Justice, Columbia Journal of European Law vol. 15, no. 1, p. 112 2009

"نبغي تشجيع التنوع العرقي والاثني باعتباره سمة ضرورية من سمات الشرعية الجماعية للنظام القانوني، وهو أمر بالغ الأهمية للحفاظ على ثقة الجمهور فيه." إن غياب التنوع بين أولئك الذين يضطلعون بأدوار رئيسية في نظام العدالة قد يفضي إلى انعدام الثقة في ذلك النظام ككل... وعلى المستوى الرمزي، يوفر التنوع ضمانة لإنصاف مستمر في صنع القرار. إن الحفاظ على شعور عام بالانصاف أمر بالغ الأهمية لجميع النظم القانونية. وبالإضافة إلى ذلك، فإن التنوع في الجهاز القضائي من شأنه تعزيز صوابية صنع القرار داخل نظام المحاكم.

Joy Milligan, Pluralism In America: Why Judicial Diversity Improves Legal Decisions About Political Morality .New York University Law Review vol. 8, p1206 (2006)

"من المرجح أن يحسّن التنوع العرقي والاثني القدرة المؤسسية للسلطة القضائية على الانفتاح على الآراء المختلفة. ليس لأن تعيين قضاة من أصل عرقي أو اثني معيّن قد يفرض "تمثيلاً" لوجهة نظر واحدة فقط، بل لأن ذلك قد يُحسّن من قدرة هؤلاء القضاة على فهم وجهات نظر المجتمعات العرقية أو الاثنية التي ينتمون إليها، وإيلائها الاهتمام اللازم. فالحوار القضائي، الذي يجري داخل لجان الاستئناف وفي المحاكم، يسهم في نشر وجهات النظر البديلة على نطاق أوسع".

scholarship on the impact of diversity on judicial decision-making at the Judicial Diversity Initiative's research repository at <https://judicialdiversityinitiative.org/research>

² See IDLO (2018), Women Delivering Justice Contributions, Barriers, Pathways :

<https://www.idlo.int/publications/women-delivering-justice-contributions-barriers-pathways>

فعلى سبيل المثال، أدخلت الحكومة البرازيلية نظام حصص للوظائف الاتحادية فرضت بموجبه تخصيص 20 في المائة من الوظائف

³

الحكومية إلى الأشخاص الملونين.

و"المحاكم الابتدائية" (المحاكم التي تُعالج عادةً القضايا المحلية، مثل المنازعات المتعلقة بالأسر والأراضي والاستحقاقات والخدمات الحكومية). وقد اعتمد هذا التصنيف الواسع ليشمل تنوع النظم القضائية في سائر أنحاء العالم، بما فيها النظم القانونية (القانون العام، والقانون المدني، وما إلى ذلك) والحكومات (الوحدوية والاتحادية، وما إلى ذلك) على اختلافها. ويميز هذا المؤشر على "المحاكم العليا/الدستورية"، و"محاكم الدرجة الأولى"، و"المحاكم الابتدائية":

- **المحاكم العليا/الدستورية:** تُعرف المحاكم العليا/الدستورية على أنها أعلى سلطة قضائية مختصة بتفسير القانون في البلاد. وتشمل هذه الفئة كل من المحاكم العليا، وهي أرفع الهيئات القضائية في مجال الولاية القضائية المدنية والجنائية، والمحاكم الدستورية، وهي الهيئات القانونية المسؤولة عن ضمان توافق التشريعات مع أحكام ومبادئ الدستور في كل بلد، ولا سيما لناحية حماية الحقوق والحريات المنصوص عليها في الدستور. وتشمل المحاكم الدستورية المحاكم التي تتعدّد جلساتها فقط للنظر في المسائل الدستورية، إضافة إلى المحاكم التي تتعدّد كمحكمة دستورية فقط في حال نشوء قضايا دستورية. وفي نظم المحاكم الاتحادية، تشمل المحاكم الأعلى درجة على المحاكم العليا والمحاكم الدستورية على الصعيد الوطني، باستثناء أيّ من المحاكم العليا الفاعلة على المستويات دون الوطنية والتي تندرج في فئة محاكم الدرجة الأولى. وفي بعض الولايات القضائية، قد تمثّل المحكمة العليا والمحكمة الدستورية هيئة قضائية واحدة، وفي هذه الحالة تتضمن فئة المحاكم العليا/الدستورية محكمة واحدة فقط.
- **محاكم الدرجة الأولى:** تشمل محاكم عليا أخرى، و محاكم الدرجة الأولى، ومحاكم الاستئناف. وفي نظم المحاكم الاتحادية، تشمل هذه الفئة محاكم الدرجة الأولى الفاعلة على الصعيد الوطني ودون الوطني، إلى جنب المحاكم العليا الفاعلة على الصعيد دون الوطني.
- **المحاكم الابتدائية:** تشمل هذه الفئة المحاكم الابتدائية أو محاكم الخط الأمامي التابعة للولاية القضائية المحلية، والتي تضم المحاكم المحلية، ومحاكم المنطقة القضائية، ومحاكم الصلح، والمحاكم الجزئية. وفي نظم المحاكم الاتحادية، تشمل الفئة المحاكم الابتدائية كافة نظم المحاكم الابتدائية الوطنية ودون الوطنية على السواء.

ملاحظة بشأن المحاكم المختصة: إن مسألة تحديد ما إذا كانت المحاكم أو الهيئات القضائية المختصة، أو إحدى المجموعات الفرعية منها، تندرج في إطار المحاكم العليا/الدستورية، أو محاكم الدرجة الأولى، أو المحاكم الابتدائية يُترك لتقدير البلدان. وتُعرّف المحاكم المختصة على أنها المحاكم التي تُنأط بها ولاية محدودة في قضية خاصة. وقد تشمل، على سبيل المثال لا الحصر، محاكم جرائم الحرب، ومحاكم العنف القائم على نوع الجنس، والمحاكم التجارية، والمحاكم المالية، ومحاكم العمل، ومحاكم الأسرة، ومحاكم الملكية، والمحاكم العسكرية، والمحاكم الإدارية، ومحاكم الرعاية الاجتماعية، ومحاكم الأحداث، ومحاكم الجريمة المنظمة، والمخدرات، والفساد، وما إلى ذلك. وفي العديد من الولايات القضائية، تُعدّ المحاكم المختصة محاكم درجة أولى. وفي هذه الولايات القضائية، قد تضطلع المحاكم المختصة باختصاص قضائي حصري أو أصلي في دعاوى محدّدة، وتتصرّف بالتالي بصفتها محكمة ابتدائية في ما يتعلّق بتلك الدعاوى، ولكنها تُعتبر مع ذلك محاكم درجة أولى. وفي ولايات قضائية أخرى، يمكن اعتبار المحاكم المختصة محاكم ابتدائية أو محاكم عليا. وقد تميّز

بعض الولايات القضائية مجموعة فرعية من المحاكم المختصة على أنها من محاكم الدرجة الأولى، ومجموعة فرعية أخرى على أنها من المحاكم الابتدائية.

مناصب صنع القرار: تركز الغاية 16.7 على عملية صنع القرارات على نحو مستجيب للاحتياجات وشامل للجميع وتشاركي وتمثيلي على جميع المستويات. وفي السلك القضائي، تتمثل سلطة صنع القرار والأدوار القيادية بشكل أساسي في منصبي إثنين، هما القضاة ورؤساء الأقسام. ويضطلع القضاة بدور هام في هذا الصدد، إذ تُنَاط بهم مسؤوليات أساسية لجهة تفسير القوانين، وإصدار أحكام الفصل في الخلافات المتعلقة بتطبيق القوانين على ظروف معينة. ولرؤساء الأقسام دور هام أيضاً، وتوكل إليهم مهمة معاونه القضاة في انجاز مهامهم وتنظيم المسائل الإدارية للقضايا، بسبب منها تحديد مواعيد الجلسات، وتسجيل وثائق المحكمة، وتلقي الرسوم المترتبة عن مسائل المحكمة، وإعداد ملفات القضايا، وصياغة القرارات، وتنفيذ قرارات المحاكم. كما يمكنهم، في ظروف معينة، أداء وظائف قضائية أو شبه قضائية بأنفسهم، بما في ذلك اتخاذ قرارات بشأن الطلبات التمهيدية، وتقييم الأضرار، وطلبات الأحكام الغيابية. ولا يشمل المكوّن القضائي من المؤشر أهداف 16.7.1 وظائف أخرى مثل الاختصاصيون المعنيون بالسبل البديلة لتسوية المنازعات، وهم أفراد تعيّنهم الدولة للبتّ في تسوية المنازعات القضائية، مثل لمحكمين والوسطاء؛ موظفو المحاكم غير القانونيين (الأفراد غير المتفرغين أو المتفرغين الذين تدفع لهم الدولة أجورهم لدعم إدارة النظام القضائي، مثل المأمورين، والمحضرين، والأمناء، وكتاب العدل، والمساعدين القانونيين، والإداريين)؛ أو الأخصائيون القانونيون العاملون ضمن السلك القضائي بتمويل من الدولة مقابل تمثيل أو مقاضاة فرد في دعوى قانونية، مثل المدعين العامين، والمحامين العامين، ومقدمي خدمات المساعدة القانونية. يضطلع هؤلاء الأفراد حتماً بدورٍ ما في سير العدالة عموماً ويتقاضون أتعابهم من الدولة، إلا أنهم لا يمثلون السلطة القضائية بالمفهوم المتعارف عليه في معظم البلدان. وعادةً ما تحتسب نسبة هذه الوظائف في إطار المكوّن الفرعي من المؤشر (ب) 16.7.1 من أهداف التنمية المستدامة، والمعني بالخدمة العامة.

وتشمل وظائف صنع القرار التي يرصدها المؤشر (ب) 16.7.1 مناصب القضاة ورؤساء الأقسام.

• **القاضي** (الذي يطلق عليه بدلاً من ذلك "العدالة" أو "قاضي الصلح" أو "الحقوقي"): القاضي هو الشخص المخوّل قانوناً بالبتّ في القضايا في المحاكم القانونية. ويعرّف دليل إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية التابعة للأمم المتحدة الخاص لوضع نظام لإحصاءات العدالة الجنائية "القضاة أو قضاة الصلح" بأنهم المسؤولون المتفرغون وغير المتفرغين المفوضون بالنظر في القضايا المدنية والجنائية وغيرها، بما في ذلك في محاكم الاستئناف، والفصل في تلك القضايا في المحاكم القانونية. وتشمل هذه الفئة القضاة وقضاة الصلح المعاوين الذين يمكن تفويضهم على النحو الوارد أعلاه.⁴

• **رئيس القلم:** (أو "كاتب" أو "موظف قضائي"، أو "Rechtspfleger"، أو "y estudio de secretario"، أو "general secretario"، أو "acuerdos de secretario" أو "greffiers" أو "المسجل") هو موظف

⁴ إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية للأمم المتحدة، دليل لوضع نظام لإحصاءات العدالة الجنائية، (2003)،

قضائي في المحكمة، باختصاص مستقل، يعهد إليه بمهام قضائية أو شبه قضائية، وتكون قراراته قابلة للطعن في ظروف معينة.

- **تعريف فئة الشباب:** لأغراض هذا المؤشر، وكما هو موضح في قسم "التصنيف" أدناه، تشير فئة "الشباب" إلى الأشخاص الذين تبلغ أعمارهم 44 سنة أو أقل، لأن الوظائف في الجهاز القضائي تتطلب التدريب والخبرة. يوفر هذا التحديد أيضاً اتساقاً مع العنصر الفرعي (أ) من المؤشر 16.7.1 من أهداف التنمية المستدامة بشأن البرلمان، والذي يستخدم التحديد المماثل للشباب، استناداً إلى تعريف الاتحاد البرلماني الدولي الذي يشير إلى أعضاء البرلمان الشباب بمن تبلغ أعمارهم 45 سنة أو أقل (راجع البيانات الوصفية للمؤشر 16.7.1 (أ) من أهداف التنمية المستدامة).

- **ينبغي التعبير عن معلومات الوظائف بدوام جزئي بمكافئ الدوام الكامل،** مع الحرص على احتساب فقط الوظائف الدائمة المشغولة فعلاً. ومن المهم النظر في حالة الوظائف بدوام جزئي أو بدوام كامل لمعالجة مخاطر العمالة الزائدة أو الناقصة لدى الفئات المستهدفة (على سبيل المثال، إذا رُجح أن تشغل المرأة وظائف بدوام جزئي أكثر من وظائف بدوام كامل، فقد يسود انطباعاً خاطئاً بأن المرأة ممثلة على قدم المساواة مع الرجل في تلك الوظائف، في حين أنها تعمل في الواقع أقل من الرجل بسبب الدوام جزئي).

- **حالة الإعاقة:** من ذوي الإعاقة/غير معوقين، باستخدام مجموعة الأسئلة التي وضعها فريق واشنطن والمتعلقة بالإعاقة، لتمكين القضاة ورؤساء الأقسام من الإبلاغ ذاتي عن حالة الإعاقة.⁵

التعليقات والقيود:

مناصب صورية: يوفر المؤشر (ب) 16.7.1 مقياساً جيداً للتقدم المحرز في التغلب على التمييز التاريخي أو المتواصل. غير أنه يغفل عن الإجراءات الشكلية التي تتيح للألقاب الوظيفية الرسمية إخفاء حقيقة انعدام النفوذ في الممارسة الفعلية، أو أشكال أخرى من التمييز في السلطة القضائية. وهذا قد يؤثر على قدرة بعض القضاة أو رؤساء الأقسام على المشاركة في صنع القرار. فعلى سبيل المثال، قد تواجه المرأة في السلطة القضائية قيوداً مؤسسية أو ثقافية أو غيرها من القيود التي تحول دون ممارسة سلطتها في اتخاذ القرارات. ويشير تقرير "نساء يحققن العدالة" (2018)، الصادر عن المنظمة الدولية

⁵ يفصل تقرير الإدماج القائم على حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، الذي وضعه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، دراسة تجريبية أنجزت بالتعاون مع المكتب الإحصائي لجنوب أفريقيا بشأن نهج إدماج أسئلة مجموعة عمل فريق واشنطن في نظام معلومات إدارة الموارد البشرية المستخدم في الاحتفاظ ببيانات عن الموظفين في الخدمة العامة. وتشير النتائج المستخلصة من هذه التجربة إلى إمكانية استخدام أسئلة فريق واشنطن لقياس حالة الإعاقة في قطاع الخدمة العامة. ومن خلال تجربة الخدمة العامة في جنوب أفريقيا، شكّلت هذه الدراسة أيضاً تحسناً ملحوظاً مقارنة بنظام البيانات الإدارية القائم، الذي يحدّد حالة الإعاقة لدى الموظفين عند تعيينهم، ولكنه لا يُحدّث بانتظام بعد ذلك، ما لم يختار الموظف أن يكشف من تلقاء نفسه عن حالة إعاقته، أو يحدّثها أو يغيّرها. كما أكّدت هذه التجربة أن المكاتب الإحصائية الوطنية في وضع مثالي لضمان سرية الردود التي يقدمها الموظفون العموميون على هذه الدراسة الاستقصائية، وهو أمر أساسي للتغلب على تردد بعض الموظفين في الكشف عن معلومات شخصية حساسة.

لقانون التنمية، إلى أن القوالب النمطية في بعض الولايات القضائية قد تفرض على المرأة صلاحية البت في قضايا محاكم الأسرة، وتستبعدا عن القضايا الجنائية تحت ذريعة الخطر المفترض الذي تتطوي عليه هذه الأدوار⁷⁶.

الأساس المنطقي لاحتساب المعدل بدلاً من النسبة: في حين أن نسبة القضاة "الشباب" في السلطة القضائية غير قابلة للمقارنة دولياً، فإنه يمكن مقارنة النسبة المحسوبة باستخدام الصيغة المذكورة أعلاه. على سبيل المثال، نسبة 48 في المائة من القضاة "الشباب" (44 سنة أو أقل) قد تُعدّ تمثيلاً زائداً للشباب في البلد ألف، حيث تشكل هذه الفئة العمرية 30 في المائة فقط من مجموع المواطنين في سن العمل (النسبة = $48 / 30 = 1.6$). لكن في البلد باء حيث تبلغ نسبة "الشباب" في سن العمل 70 في المائة من الذين تبلغ أعمارهم 44 سنة، تُعدّ نسبة 48 في المائة من القضاة "الشباب" تمثيلاً ناقصاً في البلد باء (النسبة = $48 / 70 = 0.69$) وفي هذا المثال، فإن نسبة 48 في المائة غير قابلة للمقارنة دولياً (فهي تعني التمثيل المفرط في بلد ما والتمثيل الناقص في بلد آخر)، ولكن النسبتين 1.6 و 0.69 قابلان للمقارنة دولياً وتُساعد هذه النسب في فهم ما إذا كانت نسبة 48 في المائة من القضاة الذين تبلغ أعمارهم 44 سنة أو أقلّ قريبة من التمثيل النسبي لهذه الفئة العمرية بين المواطنين أو أنها أبعد ما يكون عن ذلك.

حساسية التصنيف حسب بيانات حالة الإعاقة والمجموعة السكانية في ما يتعلّق بالتصنيف على أساس حالة الإعاقة، فقد تفتقر بلدان عديدة إلى البيانات اللازمة في هذا الشأن.. كما أن الحصول على تلك البيانات بشأن القضاة ورؤساء الأقسام قد يتطلب استثماراً إضافياً في نظم جمع البيانات، مع ما يقابله من استثمار في القدرة البشرية اللازمة لتحليل البيانات، واستخدامها لصياغة سياسات التوظيف والموارد البشرية المتّبعة في السلك القضائي. وفي بلدان عديدة، تتدرج المعلومات المرتبطة بالإعاقة تحت مظلة البيانات الصحية، لذا فهي تبقى سرية وتُمنع مفوضية الجهاز القضائي أو وزارات العدل أو غيرها من الهيئات المختصة المماثلة من نشرها، حتى على أساس مُغفل الهوية. في ما يتعلّق بتصنيف البيانات حسب الفئات السكانية، قد يصعب في سياقات معينة، الحصول على معلومات الفئات السكانية لما تتطوي عليه هذه الخطوة من حساسية. فعلى سبيل المثال، تعمل بلدان عدّة جاهدة على تقييد أو حظر تحديد الحالة الإثنية أو الدينية بهدف حماية الفئات الضعيفة من السكان أو منع النزاع بين الأعراق. كما تختلف تعاريف الفئات التي تشكل الأقلية اختلافاً كبيراً بين البلدان. بالتالي، يعود لتقدير كل بلد أن تحدّد المجموعات التي ينبغي إبرازها عند تصنيف البيانات الخاصة بنسبة تمثيل للقضاة ورؤساء الأقسام⁸. ينبغي أن تخضع عملية جمع البيانات المصنّفة لمشروعية تجميع البيانات في سياق وطني

⁶ ويشير تقرير لجنة الحقوقيين الدولية الخاص بالمرأة والسلطة القضائية (2014) إلى أن المرأة تواجه معايير اجتماعية تمييزية وتقييدية في ما يتعلّق بدورها في المجتمع، ما يحول دون ممارستها للسلطة القضائية. ويشير التقرير إلى بعض الحالات رفض بعض الأفراد أن لتوتّي قاضيات مسؤوليات البت في قضاياهم القانونية، أو رفض الموظفين المبتدئين وموظفي المحاكم تنفيذ الأوامر الصادرة عن نساء قاضيات.

⁷ كما يُفيد التقرير إلى أنه حتى عند منح القاضيات استقلال كامل لممارسة سلطتهن في اتخاذ القرارات، فإنهن قد لا يستطعن اتخاذ قرارات تقوم على تجاربهن الحية إذا كانت الأطر القانونية لا تسمح بإدخال قضايا بشأن العدل بين الجنسين، على سبيل المثال، في سياقات القانون العام الأنغلو-سكسوني حيث يُلزم القضاة بالسوابق.

⁸ يجدر الأخذ بعين الاعتبار مبدأ التعريف الذاتي للهوية عند القيام بجمع المعلومات مباشرة من الأفراد لغايات التصنيف. وينبغي النظر في استخدام استبيانات الدراسات الاستقصائية الرسمية لعمليات جمع بيانات قامت بتنفيذها منظمات المجتمع المدني ذات الصلة أو في دمج بيانات أنتجتها آليات تركز على المجتمع المحلي في الإحصاءات تركز على المجتمع المحلي في الإحصاءات الرسمية. ومع ذلك، ففي

معين، وتقييم دقيق للمخاطر المحتملة لجمع هذه البيانات على سلامة المجيبين وخصوصيتهم. كما تختلف تعاريف الفئات التي تشكل الأقلية اختلافاً كبيراً بين البلدان. بالتالي، يعود لتقدير كل بلد أن تحدّد المجموعات التي ينبغي إبرازها عند تصنيف البيانات الخاصة بنسبة تمثيل للقضاة ورؤساء الأقسام. تنتج معظم البلدان بالفعل بيانات مصنّفة حسب نوع الجنس عن القضاة ورؤساء الأقسام. لذلك، يُطلب منها كحدٍ أدنى توفير بيانات بشأن مجموع الموظفين في هذين المنصبين مصنّفة حسب الجنس، وحسب مستويات المحاكم الثلاث المذكورة أعلاه.

الأساس المنطقي للتصنيف حسب العمر: في ما يتعلّق بتصنيف الفئات العمرية، عادةً ما تُسجّل نسبة ضئيلة من الشباب في السلطة القضائي، ولا سيّما في السياقات التي يتولى فيها القضاة مناصبهم على أساس الأقدمية. وفي حين أن التصنيف على أساس السن في هذه السياقات قد يفتقر إلى الدقة، فقد يُعدّ هذا التصنيف أكثر جدوى في قياس التمثيل في سياقات أخرى، مثلاً في الديمقراطيات الحديثة حيث القضاة أصغر سناً. كما أن وجود نسبة كبيرة من القضاة "الشباب" بلد في مرحلة ما بعد النزاع، على سبيل المثال، قد يشير إلى أن هذا البلد يستثمر في نظامه القضائي. ورغم أن افتقار السلطة القضائية إلى القضاة "الشباب" قد يكون شائعاً في بلدان عديدة، فإن قيمة تتبّع مدى تمثيل "الشباب" في مناصب القضاة ورؤساء الأقسام تكمن في التوعية بالتحديات التي تحول دون وصول الفئات الشابة إلى مناصب صنع القرار. وتكتسب البيانات المصنّفة حسب العمر أهمية خاصة عند النظر في تقاطع معيار العمر مع المتغيرات الديمغرافية الأخرى. على سبيل المثال، قد يشير تزايد نسبة القاضيات "الشابات" في بلد ما إلى تضافر الجهود الرامية إلى النهوض بمشاركة المرأة في مناصب صنع القرار على المدى الطويل.

الإطار المعياري: يشمل الإبلاغ العالمي عن هذا المؤشر بيانات مصنّفة حسب نوع الجنس والعمر والإعاقة والفئة السكانية. وهذه البيانات المصنّفة على نحو يتيح المقارنة بين الفئات المستهدفة، تتسم بأهمية أساسية لاتباع نهج قائم على حقوق الإنسان في جمع وتحليل البيانات، وتشكل جزءاً من التزامات البلدان بموجب المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان. وقد وضعت مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان مذكرة توجيهية بشأن جمع البيانات وتصنيفها لأغراض رصد تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وتحث هذه المذكرة الدول على تطوير القدرات والشراكات من أجل تمكين الدول من الوفاء بالتزامها في جمع البيانات المصنّفة ونشرها حسب أسس التمييز المعترف بها في القانون الدولي لحقوق الإنسان⁹.

الشراكات القائمة على البيانات، ينبغي تحديد المسؤوليات بصورة جلية، لاسيما في ما يتعلّق بخصوصية البيانات وإدارتها. ويُعدّ هذا الأمر ضرورياً لعملية جمع البيانات ولصالح الشخص موضوع البيانات أو المستجيب على حد السواء. ويمكن لتطبيق نهج تشاركي، ومبدأ التعريف الذاتي للهوية، أن يساعد في تحسين معدلات الاستجابة. المفوضية السامية لحقوق الإنسان، مذكرة توجيهية لجمع البيانات وتصنيفها، نهج بيانات قائم على حقوق الإنسان: عدم إهمال أحد في خطة التنمية المستدامة لعام 2030

https://www.ohchr.org/Documents/Issues/HRIndicators/GuidanceNoteonApproachtoData_AR.pdf

⁹ المفوضية السامية لحقوق الإنسان، مذكرة توجيهية لجمع البيانات وتصنيفها، نهج بيانات قائم على حقوق الإنسان: عدم إهمال أحد في خطة التنمية المستدامة لعام 2030

https://www.ohchr.org/Documents/Issues/HRIndicators/GuidanceNoteonApproachtoData_AR.pdf

- يُعتبر نوع الجنس مكوناً هاماً من مكونات مؤشّر أهداف التنمية المستدامة 16.7.1 (ج)، لأنه يتيح تتبّع التمثيل الشامل للمرأة في السلطة القضائية، كسبيل لتحقيق المساواة في تمثيل المرأة والرجل في هذا المجال. لا يزال تمثيل النساء ضعيفاً للغاية في المناصب القضائية العليا، ولا سيّما في المناصب الرفيعة المستوى، وفقاً لمنشور "مجموعة أدوات حول وصول المرأة إلى برامج العدالة" التي نُشِرت بالاشتراك مع هيئة الأمم المتّحدة للمرأة وبرنامج الأمم المتّحدة الإنمائي ومكتب الأمم المتّحدة المعني بالمخدرات والجريمة. وتسهم البيانات المصنّفة حسب نوع الجنس بشأن شاغلي مناصب صنع القرار والقيادة في السلطة القضائية في إلقاء الضوء على أوجه عدم مساواة القائمة على نوع الجنس، والتي تحول دون وصول المرأة إلى تلك المناصب. تُرسي اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام 1979 الأساس اللازم لتحقيق المساواة بين الجنسين، بكفالة تكافؤ الفرص المتاحة للمرأة، على قدم المساواة مع الرجل، للمشاركة في الحياة السياسية والعامة، بما في ذلك الحق في صياغة سياسة الحكومة وتنفيذ هذه السياسة، وفي شغل الوظائف العامة وتأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية (المادة 7). تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز التاريخي ضد المرأة والعقبات التي تحول دون مشاركة المرأة في عمليات صنع القرار (المادة 8)، بما في ذلك التشريعات والتدابير الخاصة المؤقتة (المادة 4). كما يدعو إعلان ومنهاج عمل بيجين إلى كفالة وصول المرأة، على قدم المساواة مع الرجل، إلى وظائف الخدمة العامة، وذلك بتحديد هدف لا يقلّ عن 30 في المائة من النساء في المناصب القيادية.
- العمر: يحثّ قرار مجلس الأمن رقم 2250 لعام 2015 الدول الأعضاء على النظر في سُبل زيادة التمثيل الشامل للشباب على جميع مستويات صنع القرار في المؤسسات والآليات الوطنية والإقليمية والدولية لمنع نشوب النزاعات، وحلّها، ومكافحة التطرّف العنيف.

حالة الإعاقة: تدعو اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (2006) الدول الأطراف إلى كفالة مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة مشاركة فعالة وكاملة في الحياة السياسية والعامة على قدم المساواة مع غيرهم.¹⁰ ويؤكد التعليق العام رقم 7 (2018) على المادة 4-3 و3-33 بشأن مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في تنفيذ الاتفاقية ورصدها، الذي صاغته اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، على واجب الدول الأطراف بالاعتراف بالأثر الإيجابي للأشخاص ذوي الإعاقة على عمليات صنع القرار، وبضرورة إشراكهم في جميع أشكالها، لتمكينهم من إبداء آرائهم وتجاربهم المعاشة، وتعزيز قدرتهم على الدفاع عن حقوقهم وتحقيق طموحاتهم. كما أن مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في صنع القرار عنصرٌ حاسمٌ في وضع مبادئ أقوى للحكومة الديمقراطية، إذ تتيح مساءلة السلطات المعنية بشأن التزاماتها في هذا المجال، وجعلها أكثر استجابة لاحتياجات هؤلاء الأشخاص، وتعزيز حقوقهم وحمايتهم. وفقاً لتقرير التنمية الشاملة لمسائل

يشمل مصطلح "الأشخاص ذوي الإعاقة" كل من يعانون من عاهات طويلة الأجل بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية، قد تمنعهم لدى التعامل مع مختلف الحواجز من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين. الجمعية العامة للأمم المتحدة، اتفاقية حقوق

الإعاقة في برنامج الأمم المتحدة (2018)، ما زال تمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة ناقصاً في عمليات صنع القرار، وهم يواجهون تحديات وحواجز كبيرة تقف حائلاً أمام إدماجهم وقدرتهم على المشاركة الكاملة في المجتمع. كما أن معدلات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة تبقى أدنى منها لدى غيرهم من الأشخاص، وتعرضهم عقبات جدية في الوصول إلى المساواة والفعالية في الاحتكام إلى القضاء. وتمشياً مع التزام خطة عام 2030 على "بعدم ترك أحد خلف الركب"، تكتسي مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة وتمثيلهم في المؤسسات العامة وعمليات صنع القرار، بما في ذلك في الجهاز القضائي، أهمية حاسمة في الوصول إلى من هم الأشدّ تخلفاً عن الركب.

المجموعات السكانية: إن جمع البيانات اللازمة عن الفئات السكانية لشاغلي مناصب صنع القرار والقيادة في السلطة القضائية، أمرٌ بالغ الأهمية لتقييم شمولية الهيئات القضائية وتمثيلها للجميع. وزيادة التنوع في ما يتعلّق بالمجموعات السكانية تُسهم في تعزيز قدرة الآليات القضائية على مراعاة السياقات والتجارب الاجتماعية المتنوّعة والاستجابة لها. وهو ما ينعكس استجابةً أفضل لاحتياجات الفئات الضعيفة والمهمّشة. عندما تكون الفئات السكانية الوطنية على اختلافها ممثلة تمثيلاً جيداً في وظائف القضاة ورؤساء الأقسام، قد يفضي ذلك بدوره إلى تحسين إمكانية وصول هذه الفئات إلى العدالة. ومن شأن تمثيل الفئات السكانية على جميع مستويات صنع القرار يتيح بناء الثقة بين هذه الفئات، ويدعم التماسك الاجتماعي وإطار "بناء السلام والحفاظ على السلام"¹¹. وشددت دراسة أجراها البنك الدولي حول سُبل تحقيق السلام على الدور المحوري لإدماج الفئات السكانية المختلفة في قطاعي العدالة والأمن في منع نشوب النزاعات. الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري (1965)؛ إعلان بشأن حقوق الأشخاص المنتمين إلى أقليات قومية أو إثنية وإلى أقليات دينية ولغوية (1992)؛ وإعلان حقوق الشعوب الأصلية (2007) ينص على أن للأشخاص المنتمين إلى الأقليات العرقية وفئات الشعوب الأصلية الحق في المشاركة في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية للدولة.

المنهجية

طريقة الاحتساب:

يهدف المؤشّر 16.7.1 (ج) إلى قياس نسبة تمثيل مختلف الفئات الديمغرافية (حسب العمر، والجنس، والأشخاص ذوي الإعاقة، والفئات السكانية) في وظيفتين رئيسيتين لصنع القرار في الجهاز القضائي، وهما القضاة ورؤساء الأقسام، وفي مستويات المحاكم الثلاث.

تُشجّع البلدان على الإبلاغ عن البيانات المتاحة لديها، مع التنبّه إلى أن البيانات المصنّفة حسب حالة الإعاقة والفئات السكانية ذات الصلة على الصعيد الوطني قد لا تتوفّر حالياً في العديد من الولايات القضائية كما وتُشجّع البلدان على بناء قدرات إضافية لتصنيف البيانات وفق هذه الفئات الديمغرافية.

ويمكن تقديم التقارير العالمية عن المؤشّر 16-7-1 (ج) للقضاة على ثلاثة خطوات:

¹¹ الجمعية العامة للأمم المتحدة، قرار بشأن استعراض هيكل الأمم المتحدة لبناء السلام A/RES/70/262، في 12 أيار/مايو 2016؛ مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة، القرار رقم 2282، S/RES/2282، 2016.

الخطوة 1: الإبلاغ عن نسب (أ) القاضيات، (ب) القضاة 'الشباب' الذين تبلغ أعمارهم 44 سنة أو أقل، (ج) القضاة من ذوي الإعاقة، (د) القضاة في المجموعة السكانية ذات الصلة على الصعيد الوطني في السلطة القضائية في "1 المحاكم الدستورية/العليا، "2 محاكم الدرجة الأولى، "3 المحاكم الابتدائية¹². ينبغي ملء الجدول الوارد أدناه بالرقمين الفعليين (مثل عدد القضاة "الشباب" في محاكم الدرجة الأولى، ومجموع عدد القضاة في محاكم الدرجة الأولى)، والنسب المعبر عنها في شكل نسب مئوية.

النسبة المئوية للقاضيات	نسبة القضاة "الشباب" الذين تبلغ أعمارهم 44 سنة أو أقل	نسبة القضاة من ذوي الإعاقة	نسبة القضاة من الفئة السكانية ذات الصلة على الصعيد الوطني
المحاكم العليا/الدستورية			
المحاكم الدرجة الأولى			
المحاكم الابتدائية			
المجموع (على جميع مستويات المحاكم)			

الخطوة 2: استخلاص النسب بمقارنة نسبة (أ) القاضيات، (ب) القضاة "الشباب" الذين تبلغ أعمارهم 44 سنة أو أقل، (ج) القضاة من ذوي الإعاقة، (د) القضاة من الفئات السكانية ذات الصلة على الصعيد الوطني في الجهاز القضائي وعلى جميع مستويات المحاكم، مقارنة بنسبة الفئات المستهدفة نفسها من المواطنين في سن العمل. ويجب حساب أربع نسب إجمالية أو أكثر لجميع مستويات المحاكم، وهي:

1- للقاضيات؛

2- للقضاة 'الشباب' (44 سنة أو أقل)؛

3- للقضاة من ذوي الإعاقة؛ و

¹² لأغراض هذا المؤشر، وكما هو موضح في قسم "التصنيف" أدناه، فإن فئة "الشباب" تشير إلى الأشخاص الذين تبلغ أعمارهم 44 سنة أو أقل، لأن الوظائف في الجهاز القضائي تتطلب التدريب والخبرة. يوقر هذا التحديد أيضاً اتساقاً مع العنصر الفرعي (أ) من المؤشر 16.7.1 من أهداف التنمية المستدامة بشأن مجالس النواب، والذي يستخدم التحديد المماثل للشباب، استناداً إلى تعريف الاتحاد البرلماني الدولي الذي يشير إلى أعضاء البرلمان الشباب بمن تبلغ أعمارهم 45 سنة أو أقل (راجع البيانات الوصفية للمؤشر 16.7.1 (أ) من أهداف التنمية المستدامة).

4- للقضاة المنتمين إلى فئات سكانية محدّدة (نسبة واحدة أو أكثر، حسب أهمية الفئة المعنية على الصعيد الوطني).

نسبة تمثيل الفئة (المجموعات) السكانية: نسبة القضاة المنتمين إلى فئات سكانية محدّدة في جميع مستويات المحاكم/نسبة الأشخاص المنتمين إلى فئات سكانية محدّدة من المواطنين في سن العمل	نسبة تمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة: نسبة القضاة من ذوي الإعاقة في جميع مستويات المحاكم/نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة من المواطنين في سن العمل	نسبة تمثيل الشباب: نسبة القضاة "الشباب" الذين تبلغ أعمارهم 44 سنة أو أقلّ في جميع مستويات المحاكم/نسبة المواطنين الذين تبلغ أعمارهم 44 سنة أو أقلّ (وما فوق سن الأهلية لشغل المنصب)	نسبة تمثيل الإناث: نسبة القاضيات في جميع مستويات المحاكم/نسبة المواطنات النساء في سن العمل	في جميع مستويات المحاكم

عند مقارنة نسبة تمثيل بعض الفئات السكانية المستهدفة في السلطة القضائية بنسبتها لدى المواطنين، من المهم اعتبار "المواطنين الذين هم في سن العمل" أساساً للمقارنة، أيّ الذين تتراوح أعمارهم بين السن المطلوبة للتقدّم بطلب للحصول على وظيفة أو ترشيحهم لها بصفة قاضي في السلطة القضائية ("سن الأهلية") كحدّ أدنى، وسن التقاعد الإلزامي للقضاة في السلطة القضائية ('سن التقاعد الإلزامي') كحدّ أقصى¹³. بعبارة أخرى، وإذا حُدّد سن الأهلية في بلدٍ معيّن بـ18 سنة، وسن التقاعد الإلزامي بـ70 سنة، ففئة المواطنين في سن العمل التي ستُستخدم كأساس للمقارنة لحساب النسبة الأولى (للقضاة "الشباب") هي للمواطنين الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و44 سنة (وليس صفر-44 سنة). وفئة المواطنين التي ستُستخدم

¹³ وفي حالة عدم تحديد سن التقاعد الإلزامي من السلطة القضائية في بلدٍ معيّن، أو محكمة معيّنة في بلدٍ ما، يمكن استخدام "سن التقاعد الافتراضي" كبديل. وينطبق سن التقاعد الافتراضي على جميع الوظائف في بلد معيّن، و"هو الحدّ الأدنى للسن الذي يمكن لأرباب العمل (إذا اختاروا ذلك) تحديده بوصفه سن التقاعد الإلزامي، الذي يُطلب بموجبه من الموظفين التقاعد". وفي البلدان التي لا تعتمد سن تقاعد إلزامي أو سن تقاعد افتراضي، يُقترح تحديد سن 65 عاماً كسقف، وهو سن التقاعد الإلزامي الشائع في جميع البلدان.

يستخدمون كمقارنة لحساب النسبة الثالثة (قضاة من ذوي الإعاقة) هي للمواطنين الذين من الأشخاص ذوي الإعاقة الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و70 سنة.

(1) لحساب النسبة بالنسبة للقاضيات، يتعين استخدام الصيغة التالية:

$$\text{النسبة 1} = \frac{\text{نسبة القاضيات (على جميع مستويات المحاكم)}}{\text{نسبة النساء في سن العمل}}$$

نسبة النساء في سن العمل

حيث:

- البسط هو عدد المناصب التي تشغلها القاضيات (على جميع مستويات المحاكم)، مقسوماً على العدد الإجمالي للقضاة (على جميع مستويات المحاكم)
- ويمكن تحديد القاسم بنسبة 50 في المائة في معظم البلدان، حيث تمثل النساء عموماً حوالي 50 في المائة من المواطنين في أي فئة عمرية.

يمكن الحصول على النسبة التالية:

- 0، عندما لا يكون للمرأة أي تمثيل على الإطلاق في منصب قاضية
- أقل من 1، عندما تكون نسبة النساء القاضيات أدنى من نسبة النساء لدى السكان في سن العمل
- تساوي 1، عندما تكون نسبة النساء القاضيات مساوية لنسبة النساء لدى السكان في سن العمل
- أكثر من 1، عندما تكون نسبة النساء القاضيات في سن العمل أدنى من نسبة النساء لدى السكان في سن العمل

(2) لحساب نسبة القضاة الشباب الذين تبلغ أعمارهم 44 سنة أو أقل، يتعين استخدام الصيغة التالية:

$$\text{النسبة 2} = \frac{\text{نسبة القضاة الشباب الذين تبلغ أعمارهم 44 سنة أو أقل (على جميع مستويات المحاكم)}}{\text{نسبة المواطنين الشباب الذين تبلغ أعمارهم 44 سنة أو أقل (مع سن الأهلية كحد أدنى)}}$$

نسبة المواطنين الشباب الذين تبلغ أعمارهم 44 سنة أو أقل

(مع سن الأهلية كحد أدنى)

حيث:

- البسط هو عدد مناصب التي يشغلها قضاة شباب تبلغ أعمارهم 44 سنة أو أقل (على جميع مستويات المحاكم)، مقسوماً على العدد الإجمالي للقضاة (على جميع مستويات المحاكم)
- ويمكن حساب المقام باستخدام أعداد المواطنين على النحو التالي:

[حجم المواطنين الذين تبلغ أعمارهم 44 سنة أو أقل] - [حجم المواطنين > سن الأهلية لشغل المنصب]

حجم المواطنين

ويمكن تفسير النسبة الناتجة عن هذه العملية الحسابية في ما يختص بالقضاة "الشباب" (الذين تبلغ أعمارهم 44 سنة أو أقل) على النحو التالي:

- 0، عندما يغيب تمثيل القضاة "الشباب" (الذين تبلغ أعمارهم 44 سنة أو أقل) بالكامل
- 1، عندما تكون نسبة القضاة "الشباب" (44 سنة أو أقل) تساوي نسبة الشباب من المواطنين
- أقل من 1، عندما تكون نسبة نسبة القضاة "الشباب" (44 سنة أو أقل) أقل من نسبة الشباب من المواطنين
- أكثر من 1، عندما تكون نسبة "الشباب" القضاة (44 سنة أو أقل) من نسبة الشباب من المواطنين

(3) لحساب نسبة القضاة من ذوي الإعاقة يتعين استخدام الصيغة التالية:

$$\text{النسبة } 3 = \frac{\text{نسبة القضاة من ذوي الإعاقة (على جميع مستويات المحاكم)}}{\text{نسبة القضاة من ذوي الإعاقة من المواطنين في سن العمل}}$$

نسبة القضاة من ذوي الإعاقة من المواطنين في سن العمل

حيث:

- البسط هو عدد المناصب التي يشغلها قضاة من ذوي الإعاقة (على جميع مستويات المحاكم)، مقسوماً على
- العدد الإجمالي للقضاة (على جميع مستويات المحاكم)
- ويمكن حساب المقام باستخدام أعداد المواطنين على النحو التالي:

$$[\text{حجم القضاة من ذوي الإعاقة من المواطنين} > \text{أو} = \text{سن التقاعد الإلزامي}]$$

$$[\text{حجم القضاة من ذوي الإعاقة من المواطنين} > \text{سن الأهلية لشغل المنصب}]$$

$$[\text{حجم المواطنين} > \text{أو} = \text{من سن التقاعد الإلزامي}]$$

$$[\text{حجم المواطنين} > \text{سن الأهلية لشغل المنصب}]$$

يمكن الحصول على النسبة التالية:

- 0، عندما لا يكون للقضاة من ذوي الإعاقة أي تمثيل على الإطلاق في مناصب القضاة
- أقل من 1، عندما تكون نسبة القضاة من ذوي الإعاقة أدنى من نسبة المواطنين في سن العمل
- تساوي 1، عندما تكون نسبة تمثيل القضاة ذوي الإعاقة مساوية لنسبتهم لدى السكان في سن العمل
- أكثر من 1، عندما تكون نسبة القضاة من ذوي الإعاقة أعلى من نسبة المواطنين في سن العمل

4) لحساب نسبة القضاة المنتميين إلى فئات سكانية محدّدة، تستخدم الصيغة التالية لكل فئة سكانية ذات صلة على الصعيد الوطني:

النسبة 4 = نسبة القضاة المنتميين إلى فئة سكانية محدّدة في جميع مستويات المحاكم/نسبة الأشخاص المنتميين إلى فئات سكانية محدّدة من المواطنين في سن العمل

حيث:

- البسط هو عدد المناصب التي يشغلها قضاة من ذوي الإعاقة (على جميع مستويات المحاكم)، مقسوماً على العدد الإجمالي للقضاة (على جميع مستويات المحاكم)
- ويمكن حساب المقام باستخدام أعداد المواطنين على النحو التالي:

[حجم الفئة السكانية المحدّدة من المواطنين > أو = سن التقاعد الإلزامي]

[حجم الفئة السكانية المحدّدة من المواطنين حسن الأهلية لشغل المنصب]

حجم المواطنين الفئة السكانية المحدّدة > أو = من سن التقاعد الإلزامي]

[حجم المواطنين الفئة السكانية المحدّدة > سن الأهلية لشغل المنصب]

يمكن الحصول على النسب التالية:

- 0، عند الغياب الكامل لتمثيل الأشخاص من الفئة السكانية المحدّدة في مناصب القضاة
- أقلّ من 1، عندما تكون نسبة تمثيل الأشخاص من الفئة السكانية المحدّدة في مناصب القضاة أقلّ من نسبتهم لدى السكان في سن العمل
- -يساوي 1، عندما تكون نسبة تمثيل الأشخاص من الفئة السكانية المحدّدة تساوي نسبتهم لدى السكان في سن العمل
- أكثر من 1، عندما تكون نسبة تمثيل الأشخاص من الفئة السكانية المحدّدة أعلى من نسبتهم لدى السكان في سن العمل

• رؤساء الأقاليم:

ويمكن تقديم التقارير العالمية عن المؤشّر 16.7.1 (ج) لرؤساء الأقاليم على خطوتين:

الخطوة 1: الإبلاغ عن نسب (أ) النساء في مناصب رؤساء الأقاليم، (ب) رؤساء الأقاليم 'الشباب' الذين تبلغ أعمارهم 44 سنة أو أقلّ، (ج) رؤساء الأقاليم من ذوي الإعاقة، (د) رؤساء الأقاليم في المجموعة السكانية ذات الصلة على الصعيد

الوطني في السلطة القضائية، في "1 المحاكم الدستورية/العليا، "2 محاكم الدرجة الأولى، "3 المحاكم الابتدائية. ينبغي ملء الجدول الوارد أدناه بالرقمين الفعليين (مثل عدد في رؤساء الأقسام "الشباب" في محاكم الدرجة الأولى، ومجموع عدد رؤساء الأقسام في محاكم الدرجة الأولى)، والنسب المعبر عنها في شكل نسب مئوية.

النسبة المئوية للنساء في مناصب رؤساء الأقسام	نسبة رؤساء الأقسام "الشباب" الذين تبلغ أعمارهم 44 سنة أو أقل	نسبة رؤساء الأقسام من ذوي الإعاقة	نسبة رؤساء الأقسام من الفئة السكانية ذات الصلة على الصعيد الوطني	
				المحاكم العليا/الدستورية
				المحاكم الدرجة الأولى
				المحاكم الابتدائية
				المجموع (على جميع مستويات المحاكم)

الخطوة 2: استخلاص النسب بمقارنة نسبة (أ) رؤساء الأقسام من النساء، (ب) رؤساء الأقسام من "الشباب" الذين تبلغ أعمارهم 44 سنة أو أقل، (ج) رؤساء الأقسام من ذوي الإعاقة، (د) رؤساء الأقسام من الفئات السكانية ذات الصلة على الصعيد الوطني في الجهاز القضائي وعلى جميع مستويات المحاكم، مقارنة بنسبة الفئات المستهدفة نفسها من المواطنين في سن العمل. يجب حساب أربع نسب أو أكثر، وهي:

- 1- رؤساء الأقسام من النساء؛
- 2- رؤساء الأقسام "الشباب" (44 سنة أو أقل)؛
- 3- رؤساء الأقسام من ذوي الإعاقة؛ و
- 4- رؤساء الأقسام المنتمين إلى فئات سكانية محددة (نسبة واحدة أو أكثر، حسب أهمية الفئة المعنية على الصعيد الوطني).

نسبة تمثيل الإناث: نسبة رؤساء الأقسام النساء في جميع	نسبة تمثيل الشباب: نسبة رؤساء الأقسام "الشباب" الذين تبلغ	نسبة تمثيل الأشخاص ذوي الإعاقة:	نسبة تمثيل الفئة (المجموعات) السكانية:

نسبة رؤساء الأقاليم المنتمين إلى فئات سكانية محددة في جميع مستويات المحاكم/نسبة الأشخاص المنتمين إلى فئات سكانية محددة من المواطنين في سن العمل	نسبة رؤساء الأقاليم من ذوي الإعاقة في جميع مستويات المحاكم/نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة من المواطنين في سن العمل	أعمارهم 44 سنة أو أقل في جميع مستويات المحاكم/نسبة المواطنين الذين تبلغ أعمارهم 44 سنة أو أقل (وما فوق سن الأهلية لشغل المنصب)	مستويات المحاكم/نسبة المواطنات النساء في سن العمل	
				في جميع مستويات المحاكم

تستخدم نفس الحسابات المستخدمة لحساب النسب (1) و(2) و(3) و(4) للقضاة لاستخلاص النسب المتعلقة برؤساء الأقاليم. يُعتمد سن الأهلية و سن التقاعد الإلزامي لرؤساء الأقاليم الحدين الأدنى والأقصى لتحديد فئة السكان في سن العمل، حسب الاقتضاء.

تصنيف البيانات:

- نوع الجنس: ذكر / أنثى
- لأغراض هذا المؤشر، وكما هو موضح في قسم "التصنيف" أدناه، تشير فئة "الشباب" إلى الأشخاص الذين تبلغ أعمارهم 44 سنة أو أقل، لأن الوظائف في الجهاز القضائي تتطلب التدريب والخبرة. يوقر هذا التحديد أيضاً اتساقاً مع العنصر الفرعي (أ) من المؤشر 16.7.1 من أهداف التنمية المستدامة بشأن البرلمان، والذي يستخدم التحديد المماثل للـ"الشباب"، استناداً إلى تعريف الاتحاد البرلماني الدولي الذي يشير إلى أعضاء البرلمان الشباب بمن تبلغ أعمارهم 45 سنة أو أقل (راجع البيانات الوصفية للمؤشر 16.7.1 (أ) من أهداف التنمية المستدامة).¹⁴
- الإعاقة: من ذوي الإعاقة/غير معوقين، باستخدام مجموعة الأسئلة التي وضعها فريق واشنطن والمتعلقة بالإعاقة، لتمكين القضاة ورؤساء الأقاليم من الإبلاغ ذاتي عن حالة الإعاقة.

¹⁴ وإذا اختارت البلدان أيضاً زيادة تصنيف البيانات حسب الفئات العمرية، يوصى باتباع معايير الأمم المتحدة لإنتاج الإحصاءات السكانية الوطنية المصنفة حسب العمر، باستخدام الفئات العمرية التالية: الفئات العمرية: أقل من 25 عاماً، بين 25 و34 عاماً، وبين 35 و44 عاماً، وبين 45 و54 عاماً، وبين 55 و64 عاماً وأكثر من 65 عاماً.

- الفئات السكانية ذات الصلة على الصعيد الوطني: يمكن تصنيف الفئات السكانية ذات الصلة على الصعيد الوطني حسب الانتماء إلى الشعوب الأصلية، أو الخصائص اللغوية أو الإثنية أو الدينية أو الاجتماعية أو الثقافية أو الجغرافية، أو حسب الجنسية، أو الحالة من حيث الهجرة أو النزوح أو اللجوء، أو الميل الجنسي، أو الوضع المدني أو الديني. وذلك باستخدام المذكرة التوجيهية للمفوضية السامية لحقوق الإنسان المتعلقة بجمع ونشر بيانات مصنفة حسب أسباب التمييز المعترف بها في القانون الدولي لحقوق الإنسان.
- مستوى المحكمة: تُجمع البيانات الخاصة بمستويات المحاكم، أي المحاكم العليا/الدستورية ومحاكم الدرجة الأولى والمحاكم الابتدائية، وتُحتسب بشكل منفصل لكل من القضاة ورؤساء الأقاليم.

معالجة القيم الناقصة:

- على المستوى البلد

لا معالجة للقيم الناقصة

- على المستويين الإقليمي والعالمي

لا معالجة للقيم الناقصة

المجاميع الإقليمية:

يتم توفير المتوسط البسيط لكل نسبة من النسب الأربع للقضاة ورؤساء الأقاليم (على جميع مستويات المحاكم) لكل منطقة، وعلى الصعيد العالمي.

مصادر التباين:

لا توجد بيانات مقدره دولياً لهذا المؤشر.

ضمان الجودة:

يوصى باعتماد المكاتب الإحصائية الوطنية كجهة اتصال رئيسية لتجميع البيانات اللازمة للإبلاغ عن المؤشر 16.7.1(ج)، بالتنسيق الوثيق مع الهيئات القضائية المعنية في البلد، مثل مفوضية الجهاز القضائي، أو وزارة العدل. وذلك بهدف تعزيز دور ضمان الجودة الذي تضطلع به المكاتب الإحصائية الوطنية في استعراض البيانات الصادرة عن أقسام أخرى من النظام الإحصائي الوطني وزيادة تعزيزها. وقد تبين أن البيانات الرسمية المستمدة من المكاتب الإحصائية الوطنية قد تحدث تأثيراً أكبر على تحليل السياسات واتخاذ القرارات على الصعيد وصنع القرار على الصعيد الوطني من المصادر الأخرى التي لم تخضع لإجراءات التحقق وضمان الجودة التي تقوم بها المكاتب الإحصائية الوطنية¹⁵.

¹⁵ الشعبة الإحصائية بالأمم المتحدة (2017): المبادئ التوجيهية للإبلاغ عن البيانات وتبادلها من أجل الرصد العالمي لخطة التنمية المستدامة لعام 2030.

مصادر البيانات

الوصف:

تقوم مفوضية الجهاز القضائي، ووزارات العدل، أو غيرها من الهيئات المختصة المعنية بجمع البيانات الخاصة بالسلطة القضائية بجمع البيانات اللازمة بالوظائف القضائية.

جمع البيانات:

تُرسل استمارات جمع البيانات إلى مفوضية الجهاز القضائي أو الهيئات المماثلة للإبلاغ عن هذا المؤشر. في غياب مثل تلك الهيئات، تُرسل استمارات جمع البيانات إلى وزارات العدل أو المكاتب الإحصائية الوطنية لتحديد الكيان المناسب. وينبغي جمع البيانات سنوياً، إن أمكن. تخضع البيانات المجمعة إلى استعراض من قبل الهيئات القضائية الوطنية للتحقق من صحتها.

توافر البيانات

الوصف:

لا يوجد في هذه المرحلة مصدر عالمي للبيانات لتوفير كامل البيانات اللازمة لهذا المؤشر. وتُبدل جهود جمع البيانات على ثلاث مستويات، ولكنها لا تغطي سوى جزء من نطاق المؤشر.

- مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، دراسة الأمم المتحدة الاستقصائية لاتجاهات الجريمة وعمليات نظم العدالة الجنائية، متاحة على:

<https://www.unodc.org/unodc/en/data-and-analysis/United-Nations-Surveys-on-Crime-Trends-and-the-Operations-of-Criminal-Justice-Systems.html>

تُعنى الدراسة الاستقصائية لاتجاهات الجريمة وعمليات نظم العدالة الجنائية، بجمع البيانات اللازمة من الدول الأعضاء في الأمم المتحدة عن عدد القضاة أو قضاة الصلح المحترفين، من خلال جهات تنسيق المعنية. وتشمل المعلومات المجمعة كذلك بيانات عن قضاة أو قضاة الصلح المعاونين المأذون لهم، وهم موظفون متفرغون وغير متفرغين مخولون بالنظر في القضايا الجنائية على وجه التحديد، بما في ذلك في محاكم الاستئناف، واتخاذ أحكام في محكمة قانونية. تُصنّف البيانات حسب الجنس فقط. تنحصر الدراسة الاستقصائية لاتجاهات الجريمة وعمليات نظم العدالة الجنائية بالمحاكم الجنائية التي تُعرف على أنها أي هيئة قانونية مخولة بإصدار حكم بالإدانة بموجب القانون الجنائي الوطني. وتُجمع بيانات عن جميع مستويات المحاكم الجنائية، ولكن الدراسة الاستقصائية لا تصنف البيانات للتمييز بين قضاة محاكم الدرجة الأولى وقضاة المحاكم الابتدائية. تُجمع البيانات من خلال الدراسة

الاستقصائية لاتجاهات الجريمة وعمليات نظم العدالة الجنائية على أساس سنوي، وتعود أحدث البيانات المتاحة إلى العام 2017.

- World Bank, Women, Business and the Law Report, available at <https://wbl.worldbank.org>

ويتضمن تقرير المرأة والأعمال والقانون بيانات عن النسبة المئوية للنساء اللواتي يشغلن مناصب قضاة ورؤساء محاكم في المحاكم الدستورية بالنسبة للاقتصادات الـ 153 التي تشمل محاكم دستورية. وقد نُشر أحدث تقرير في هذا الشأن في العام 2018، وهو الطبعة الخامسة في سلسلة من التقارير التي تصدر كل سنتين.

- CEPEJ, European Judicial Systems – Efficiency and Quality of Justice Report available at <https://www.coe.int/en/web/cepej/cepej-work/evaluation-of-judicial-systems>

ويشمل تقرير كفاءة العدالة ونوعيتها بيانات عن النسبة المئوية للنساء العاملات في جميع مستويات المحاكم، بما في ذلك الدرجة الأولى والدرجة الثانية والمحاكم العليا، ويتضمن بيانات عن نسبة النساء من رؤساء المحاكم و"القضاة المحترفين" في 47 بلداً داخل في أوروبا. و"القضاة المحترفون" هم قضاة غير متفرغين ومتفرغين تم تدريبهم، ويتقاضون أجورهم على هذا الأساس، وتتمثل مهمتهم الرئيسية في العمل كقضاة وليس كمدمعين عامين. ويجمع التقرير أيضاً بيانات عن النسبة المئوية للموظفات "غير القاضيات" مصنفة وفق هيئة Rechtspfleger (أو هيئات مماثلة) في 47 بلداً في أوروبا. وقد نُشر أحدث تقرير لدورة تقييم الفترة الممتدة بين عامي 2016 و2018 في العام 2018، وهو يستند إلى بيانات تعود إلى العام 2016. وتنتشر التقارير كل سنتين.

تُعدّ الإحصاءات السكانية الوطنية ضرورية لحساب قاسم النسب (راجع "طريقة الاحتساب")، بما في ذلك حساب نسبة المواطنين الذين هم في سن الأهلية لشغل الوظيفة المعنية أو أكبر وأقلّ من سن التقاعد الإلزامي، والمواطنين الذين هم في سن الأهلية أو أكثر وأقلّ من 44 سنة، ونسبة المواطنين من ذوي الإعاقة، نسبة المواطنين المنتمين إلى فئات سكانية معينة، كل ذلك للسنة الجارية.

السلاسل الزمنية:

لا يوجد في هذه المرحلة مصدر عالمي للمعلومات لتوفير كامل البيانات اللازمة لهذا المؤشر.

الجدول الزمني

جمع البيانات:

ينبغي جمع البيانات سنوياً، إن أمكن، وتقديمها في 31 كانون الأول/ديسمبر من السنة المرجعية.

نشر البيانات:

يتم الإبلاغ عن البيانات على الصعيد الدولي في نيسان/أبريل من كل عام، وتُقدّم لمحة عن التقدّم المحرز المؤشّر في 1 كانون الثاني/يناير من العام نفسه.

الجهات المزودة للبيانات

تشمل الكيانات الرئيسية المسؤولة عن إنتاج البيانات على الصعيد الوطني بشأن وظائف السلطة القضائية كل من مفوضية الجهاز القضائي (يشار إليها أيضاً بمجالس العدل، ومجالس القضاء، والمكاتب القضائية، والمراكز القضائية الاتحادية)، ووزارات العدل، أو غيرها من الهيئات المختصة المماثلة التي تدير الموارد البشرية للسلطة القضائية، أو تتولى تعيين القضاة ورؤساء الأقسام، أو التي تؤدي دوراً إشرافياً على السلطة القضائية. تشمل الكيانات الأخرى التي قد تساهم في إنتاج البيانات عن السلطة القضائية كل من المكاتب الإحصائية الوطنية، التي تضطلع بدور تنسيقي شامل في إعداد تقارير أهداف التنمية المستدامة، والوزارات الأخرى، والمحاكم العليا.

الجهات المراجعة للبيانات

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة (دراسة استقصائية عن اتجاهات الجريمة وعمليات نظم العدالة الجنائية) (يُحدد لاحقاً)

المراجع

- UNODC, Survey of Crime Trends and Operations of Criminal Justice Systems (2017): <http://www.unodc.org/unodc/en/data-and-analysis/statistics/crime/cts-data-collection.html>
- World Bank, Women, Business and the Law (2018): <http://wbl.worldbank.org>
- European Commission for the Efficiency of Justice, European Judicial Systems Efficiency and Quality of Justice (2016): https://www.coe.int/t/dghl/cooperation/cepej/evaluation/archives_en.asp
- UN DESA, Manual for the Development of A System of Criminal Justice Statistics (2003): https://unstats.un.org/unsd/publication/SeriesF/SeriesF_89E.pdf

- UNDP & UNODC, Global Study on Legal Aid (2016):
http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/access_to_justiceandruloflaw/global-study-on-legal-aid.html
- UNDESA, World Population Prospects:
<https://www.un.org/development/desa/publications/world-population-prospects-the-2017-revision.html>
- UN Statistical Division, Disability Statistics Database:
<https://unstats.un.org/unsd/demographic-social/sconcerns/disability/statistics/#/countries>
- Washington Group, Selected SDG Indicators Disaggregated by Disability Status (2018): http://www.washingtongroup-disability.com/wp-content/uploads/2018/11/Disaggregation-Data-Report_F4.pdf
- UN Statistical Division, Demographic Yearbook System:
<https://unstats.un.org/unsd/demographic-social/products/dyb/#overview>
- United Nations Population Division, Trends in Total Migrant Stock (2017):
<http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates17.shtml>
- World Bank, International Migrant Stock (2012):
<https://data.worldbank.org/indicator/SM.POP.TOTL>
- UNDP, Rule of Law Annual Report (2017 & 2016):
http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/access_to_justiceandruloflaw/rule-of-law-annual-report-2017.html
http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/access_to_justiceandruloflaw/rule-of-law-annual-report-2016.html
- World Justice Project, Global Insights on Access to Justice (2018):
<https://worldjusticeproject.org/our-work/wjp-rule-law-index/special-reports/global-insights-access-justice>
- Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (1979)
- Beijing Declaration and Platform for Action (1995)

- UN Women, Progress of the World's Women (2011): <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2011/progressoftheworldswomen-2011-en.pdf?la=en&vs=2835>
- UN Women, UNDP, UNODC, and OHCHR, A Practitioner's Toolkit on Women's Access to Justice Programming (2018): <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/wa2j-module1-en.pdf?la=en&vs=2655>
- International Commission of Jurists, Women and the Judiciary (2014): <https://www.icj.org/wp-content/uploads/2014/10/Universal-Women-and-Judiciary-Gva-For-1-Publications-Conference-Report-2014-ENG.pdf>
- OECD, Women in Public Life: <https://www.oecd.org/mena/governance/women-in-public-life-mena-brochure.pdf>
- ILO, Women Delivering Justice: Contributions, Barriers, and Pathways (2018): <https://www.idlo.int/sites/default/files/pdfs/publications/IDLO%20-%20Women%20Delivering%20Justice%20-%202018.pdf>
- قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة 2250 (2015)
- Secretary-General's remarks on Youth, Peace and Security (2017): <https://www.un.org/sg/en/content/sg/statement/2017-09-21/secretary-generals-remarks-youth-peace-and-security-delivered>
- United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities (2006)
- Committee on the Rights of Persons with Disabilities, Draft General Comment on Article 4.3 and 33.3 of the Convention on the Participation with Persons with Disabilities in the Implementation and Monitoring of the Convention (2018): https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CRPD/Draft_GC7.docx
- UNDP, Disability Inclusive Development in UNDP: Guidance and Entry Points (2018): http://www.undp.org/content/dam/undp/library/Democratic%20Governance/Human%20Rights/UNDP-_Disability_Inclusive_Development_accessible.pdf
- Declaration on the Rights of Persons belonging to National or Ethnic, Religious and Linguistic Minorities (1992)

- Declaration on the Rights of Indigenous Peoples (2007)
- OHCHR, A Human–Rights Based Approach to Data: Leaving No One Behind in the 2030 Agenda for Sustainable Development (2018):
<https://www.ohchr.org/Documents/Issues/HRIndicators/GuidanceNoteonApproachtoData.pdf>
- World Bank, Pathways for Peace (2018):
<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/28337>
- Iyiola Solanke, *Diversity and Independence in the European Court of Justice*, Columbia Journal of European Law vol. 15, no. 1, p. 112 (2009)
- Joy Milligan, *Pluralism in America: Why Judicial Diversity Improves Legal Decisions About Political Morality*, New York University Law Review vol. 8, p. 1206 (2006)
- شين-قاف – Federal Judicial Center, Diversity on the Bench
<https://www.fjc.gov/node/7491>
- Netherlands, Ethnic Minority Representation in the Judiciary (2007):
<https://www.rechtspraak.nl/SiteCollectionDocuments/Ethnic-representation-in-the-judiciary.pdf>
- European Network of Councils for the Judiciary, *Independence and Accountability of the Judiciary and of the Prosecution: Performance Indicators* (2015):
<https://www.njb.nl/Uploads/2015/6/Rapport-ENCJ-5-juni-2015-1.pdf>
- Singapore Ministry of Social and Family Development, Judges & Judicial Officers in the Supreme Court: <https://www.msf.gov.sg/research-and-data/Research-and-Statistics/Pages/Decision-Making-Positions-Judges-Judicial-Officers-Supreme-Court.aspx>
- Times of India, Article on Women Judges (2017):
<https://timesofindia.indiatimes.com/india/women-account-for-less-than-28-of-total-judges-in-country/articleshow/61329003.cms>
- European Commission for the Efficiency of Justice, Organization and Role of Court Clerk Offices in the European Judicial Systems (2009): <http://www.rechtspflegerv.de/media/ReportBiHen.pdf>
- African Court on Human and People’s Rights, Rules of Court: http://en.african-court.org/images/Protocol-Host%20Agrtmt/Final_Rules_of_Court_for_Publication_after_Harmonization_-_Final_English_7_sept_1_.pdf

- Caribbean Court of Justice, Rules:
https://idatd.cepal.org/Normativas/CARICOM/Ingles/The_Caribbean_Court_of_Justice_Rules-Appellate_Jurisdiction.pdf
- Singapore, Rules of Court (2014): <https://sso.agc.gov.sg/SL/SCJA1969-R5?DocDate=20180329>
- India, Supreme Court Rules (1966):
<https://supremecourtindia.nic.in/sites/default/files/Supreme%20Court%20Rules%20C%202013.pdf>
- South Africa, Courts: <http://www.justice.gov.za/about/sa-courts.html>
- Kenya, Laws of High Court:
<http://www.kenyalaw.org/lex/actview.xql?actid=No.%2027%20of%202015>
- Ghana Judiciary, Registrars' Handbook (2011):
<http://www.jtighana.org/downloads/publications/CourtRegistrarsHandbook.pdf>
- Uganda, Commercial Court Users Guide (2005):
<http://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/ug/ug022en.pdf>
- United Kingdom Judicial Appointments Commission, Judicial Diversity:
https://www.judicialappointments.gov.uk/sites/default/files/sync/news/accelerating_change_finalrev_0.pdf
- Uganda, Judiciary Insider (2015):
http://www.judiciary.go.ug/files/publications/TheJudiciaryInsiderMagazine_21X26.5cm.pdf
- OHCHR, Guidelines on the Role of Prosecutors (1990):
<http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/RoleOfProsecutors.aspx>
- UNODC, The Status and Role of Prosecutors (2014):
https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/14-07304_ebook.pdf
- UN DPKO, Police and Different Legal Systems (2009):
<http://repository.un.org/bitstream/handle/11176/387368/STM%20UN%20Police%20and%20Different%20Legal%20Systems.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- World Bank, Viewpoint on Alternative Dispute Resolution (2011):
<http://siteresources.worldbank.org/FINANCIALSECTOR/Resources/282044-1307652042357/VP329-Setting-out-of-court.pdf>
- Encyclopedia Britannica, Judiciary: <https://www.britannica.com/topic/judiciary>

مؤشرات ذات صلة

يمكن استخدام هذا المؤشر لرصد التقدم المحرز في تحقيق الغاية 5-5 من أهداف التنمية المستدامة بشأن " كفالة مشاركة المرأة مشاركة كاملة وفعالة وتكافؤ الفرص المتاحة لها للقيادة على قدم المساواة مع الرجل على جميع مستويات صنع القرار في الحياة السياسية والاقتصادية والعامّة". فهذه الغاية لا تتضمن مؤشراً يركّز تحديداً على عملية صنع القرار في السلطة القضائية. كما يُفيد هذا المؤشر في قياس الغاية 10.2 من أهداف التنمية المستدامة بشأن تعزيز " تمكين وتعزيز الإدماج الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للجميع، بغض النظر عن السن أو الجنس أو الإعاقة أو الانتماء العرقي أو الإثني أو الأصل أو الدين أو الوضع الاقتصادي أو غير ذلك"، التي تشمل مؤشراً واحداً فقط لقياس الاستبعاد الاقتصادي¹⁷¹⁶

16 المؤشر 5-5-1: نسبة المقاعد التي يشغلها النساء في البرلمانات الوطنية والحكومات المحلية المؤشر 5.5.2 نسبة

النساء في المناصب الإدارية

17 المؤشر 10.2.1 نسبة السكان الذين يعيشون دون 50 في المائة من متوسط الدخل، حسب الجنس والعمر

والأشخاص ذوي الإعاقة