
جامعة الخرطوم
معهد الدراسات والبحوث الإنمائية
وحدة المرأة والنوع الاجتماعي والتنمية
بالتعاون مع السفارة النرويجية

الخطط الوطنية لتنفيذ قرار مجلس الأمن رقم 1325 حول المرأة والسلام والأمن دليل تنفيذ المتابعة والتقييم

*The National Action Plans on Implementing UNSCR
1325: a Monitoring and Evaluation Guide*

مارس 2021

جدول المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
3	تمهيد
4	القسم الأول
	1. قرار مجلس الأمن رقم 1325
4	1.1 مقدمة
5	2.1 القرار رقم 1325
5	3.1 زيادة فعالية خطط العمل الوطنية الخاصة بالقرار 1325
6	4.1 خطة العمل الوطنية السودانية الخاصة بتنفيذ القرار 1325
6	5.1 الأجندة الخاصة بالمرأة والسلام والأمن
7	6.1 وضع المرأة والسلام والأمن في السودان
9	القسم الثاني:
9	2. منهجية المتابعة والتقييم
9	1.2 تحديد أدوات لقياس التقدم الذي تم إنجازه
10	2.2 صياغة المؤشرات
11	3.2 التمييز بين المؤشرات الكمية والنوعية
11	4.2 وضع خطة للرصد والتقييم
12	5.2 وضع خطة للمتابعة والتقييم
13	6.2 عملية المتابعة والتقييم أثناء التنفيذ
13	7.2 كيفية التنفيذ وقياس التقدم
15	القسم الثالث
15	3. طرق جمع البيانات
15	1.3 مراجعة المستندات (الملفات) السابقة
15	2.3 استخدام الملاحظة المباشرة
15	3.3 المسوحات (الاستطلاعات)
16	4.3 المقابلات ومجموعات النقاش المركز
16	5.3 جلسات التفكير

18	القسم الرابع
18	4. الإطار المنطقي لخطة العمل الوطنية للسودان
21	القسم الخامس
21	5. الإطار العملي لمتابعة وتقييم خطة العمل الوطنية
21	1.5 الإطار العملي لمتابعة وتقييم خطة العمل الوطنية في السودان مثلاً
21	2.5 ما الذي سيتم متابعته؟
21	3.5 كيف تُجرى المتابعة؟
22	4.5 متى تتم المتابعة؟
22	5.5 كيف سيتم تحليل البيانات؟
22	6.5 ما الجهة المسؤولة؟
23	7.5 النموذج العملي لصياغة المؤشر
23	8.5 وضع الأساس والأهداف
47	القسم السادس
47	6. تنسيق البيانات وإعداد التقارير
47	1.6 إدارة سير تدفق البيانات
48	2.6 أمثلة لأدوات تحليل البيانات
48	1.2.6 نموذج تتبع المشاركة في الورشة
49	2.2.6 تقرير بيانات حضور ورشة العمل رقم 1
49	3.2.6 تقرير بيانات حضور ورشة العمل رقم 2
50	4.2.6 تقرير بيانات حضور ورشة العمل رقم 3
51	5.2.6 استمارة أخذ بيانات اجتماعات المناصرة
52	6.2.6 تقرير بيانات حضور اجتماعات المناصرة مع صانعي السياسات
53	7.2.6 دليل الجلسة التفكيرية
53	8.2.6 جلسة التفكير - دليل الميسر

تمهيد

في إطار سعيها الدؤوب لتعزيز سبل تنفيذ خطة العمل الوطنية الخاصة بقرار مجلس الأمن رقم 1325 الخاص بالمرأة والسلام والأمن في السياق السوداني، يسر وحدة المرأة والنوع الاجتماعي والتنمية بمعهد الدراسات والبحوث الإنمائية بجامعة الخرطوم تقديم هذا الدليل الخاص بكيفية القيام بإجراءات المتابعة والتقييم الخاصة بهذه الخطة. والوحدة إذ تقوم بهذا العمل تهدف إلى تمليك صانعي السياسات والتدخلات ذات الصلة، والفاعلين في منظمات المجتمع المدني المبادئ العامة التي يمكن الاستناد عليها والسير على هديها من أجل التثبيت من أن محتويات خطة العمل الوطنية الخاصة بتنفيذ القرار 1325 تسير وفق ما رُسم لها. فالدليل يشرح بإيجاز غير مخل كيفية استخدام التصميم القائم على النتائج، والرصد والتقييم، كأدوات فعالة ليكون القرار 1325 حقيقة واقعة. إن تنفيذ تفاصيل وبنود الخطة ستكون أكثر وضوحاً وموثوقية عند إجراء متابعة حثيثة ومراقبة دقيقة مصممتان في الخطة نفسها.

ونحن إذ نضع هذا الدليل بين أيديكم لا يفوتنا أن ندعوكم لمشاركتنا تعليقاتكم واقتراحاتكم ومعلوماتكم لدمجها واستصحابها في الإصدارات المستقبلية، وذلك بغية تحقيق الأهداف العليا لقرار مجلس الأمن رقم 1325، وبالتالي التطلع إلى إقامة مجتمع أكثر سلاماً وأماناً.

وهنا لا يفوت على وحدة المرأة والنوع والتنمية أن تعبر عن امتنانها وتقديرها للسفارة النرويجية في الخرطوم على العطاء السخي الذي قدمته بتمويلها ورش العمل والأنشطة التي أتاحت للمهتمين الفرصة للاطلاع على هذا الكتيب. كما لا يفوت على الوحدة والعاملين فيها أن يشكروا الخبير الدولي بروف ميرساد جيسافيك على المجهود الجبار الذي قام به في صياغة النسخة الإنجليزية لهذا الدليل.

معهد الدراسات والبحوث الإنمائية
وحدة المرأة والنوع الاجتماعي والتنمية

القسم الأول قرار مجلس الأمن رقم 1325

1. قرار مجلس الأمن رقم 1325

1.1 مقدمة

تمثل المرأة قوة فعالة في استتباب استدامة السلام في كل المجتمعات، وخاصة في الدول التي تعاني من النزاعات والحروب. فالنساء عادةً ما يعملن على تجسير الهوة بين المجموعات البشرية وذلك بسبب ما لديهن من فهم فريد للحاجات المجتمعية، وكذلك بسبب مقدرتهن الفائقة على الوصول إلى مناطق ومعلومات لا يستطيع الرجال الوصول إليها. هذا التأثير الإيجابي الذي تمارسه النساء في مجتمعاتهن وعائلاتهن يجعلهن قادرات على زيادة فعالية الدور الذي تقوم به قوى الأمن التي تعمل على استدامة السلام، وترسيخ ونشر ثقافة الشمول وسط الأجيال القادمة، ونقل ثقافة الشمول إلى الجيل القادم. هذه القدرات الفائقة في ترسيخ السلام والأمن تجعل إسهامات النساء لا تقف عندهن فقط، وإنما تتعداهن لتنعكس على الرفاه الكلي للمجتمع. من هنا يمكن التأكيد على أن إشراك النساء في عمليات حفظ السلام وتوفير الأوضاع في مناطق النزاعات يساعد على استدامة السلام والأمن للجميع. ولعل هذا يمثل الهدف الحقيقي والحكمة وراء صدور قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم 1325 الذي يقر بأن النساء لسن مجرد ضحايا للحروب فحسب، بل يمثلن عنصراً من عناصر استدامة السلام وسط المجتمعات التي تكتوي بنيران النزاعات. حيث يحث القرار جميع الجهات الفاعلة على المستويين الرسمي وغير الرسمي على زيادة مشاركة المرأة وإدماج منظور النوع الاجتماعي في جميع الجهود الهادفة للسلام والأمن. عليه، فإن القرار 1325 الذي يثمن دور النساء في استدامة السلام والأمن الدوليين يمثل نقطة تحول مهمة وضرورية في الكيفية التي كان المجتمع الدولي يفهم بها السلام والأمن.

قد دعا مجلس الأمن في بيانه الذي صدر العام 2004 الدول الأعضاء إلى تنفيذ قرار مجلس الأمن رقم 1325 عن طريق تبني خطط العمل الوطنية (National Action Plans) أو عن طريق المبادرة بوضع إستراتيجيات تقوم بنفس الدور الذي يقوم به القرار على المستوى القومي. لكن وكما تشير إليه البيانات المتاحة، تبني ثلث الدول الأعضاء في الأمم المتحدة فقط خطط عمل وطنية لتحقيق أهداف قرار مجلس الأمن رقم 1325، بينما تمكن عدد أقل من هذه الدول من إظهار الفرق الذي أحدثته تطبيق خطة العمل الوطنية.

وبغض النظر عما تم إحرازه، هنالك القليل من البيانات المتاحة حول فعالية مثل هذه الخطط والإستراتيجيات الهادفة إلى تطبيق القرار 1325. هذا النقص الكبير في البيانات عالية الجودة عن القرار وآليات تطبيقه على المستوى القومي يستلزم جودة الأداء في تصميم السياسات الوطنية، وتجويد مراقبتها وتقييمها ليس فقط لتقوية أداء خطط العمل الوطنية، ولكن أيضاً لتطوير عملية صنع السياسات القائمة على الشواهد التي تعزز قضية المرأة والسلام والأمن.

بناءً على ذلك، يجب على صانعي السياسات أن يتجاوزوا مرحلة الاعتراف بأهمية مساهمات المرأة في السلام والأمن فقط، وينتقلوا إلى مرحلة التطبيق العملي من أجل تعزيز هذه المساهمة وتفعيلها. ذلك لأن عملية الانتقال من مجرد النظرية إلى التطبيق، أو من الالتزام إلى العمل، ومن ثم العمل للتأثير ليس بالأمر السهل. فعلى مدى أكثر من 15 عاماً وعلى الرغم من العجز الكبير في الموارد والمعرفة والمهارات، ظل صانعو السياسات والمجتمع المدني يكافحون من أجل توثيق أفضل الممارسات المتعلقة بخطط العمل الوطنية، وإستراتيجيات النوع الاجتماعي المماثلة. على سبيل المثال، لا الحصر، في أكتوبر 2013 اعتمد مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة القرار رقم 2122 الهادف لمعالجة التباين الكبير بين العهد الذي قطعه قرار مجلس الأمن رقم 1325 وواقع التنفيذ الفعلي الذي يُعد ضعيفاً إذا ما قورن بما كان مرجحاً من ذلك العهد. حيث حث هذا القرار الدول الأعضاء على ضرورة دراسة الخطط الحالية والأهداف وتقييم ما أنجز من تقدم بغرض التحضير لمراجعة رابعة المستوى التي كان قد اتفق على انعقادها في العام 2015. في نفس السياق، حذر قرار مجلس الأمن رقم 2122 من أنه بدون أحداث تحول كبير في أنشطة تنفيذ الخطط والإستراتيجيات المتعلقة بالقرار 1325، فستظل المرأة ووجهات نظرها غير ممثلة بالطريقة المثلى في قرارات السلام والأمن في المستقبل المنظور.

بصورة عامة، منذ صدور قرار مجلس الأمن رقم 1325 في أكتوبر / تشرين الأول 2000، تبني مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة عشرة قرارات إضافية تتعلق بإدماج المرأة في عمليات السلام والأمن. على سبيل المثال، دعا قرار مجلس الأمن الدولي بالرقم 2242 والذي اعتمد في أكتوبر 2015، إلى تجديد الالتزام بمشاركة المرأة في السلام والأمن وأردف القرار توصيات معينة من أجل استدامة وضع خطط العمل الوطنية. كما أكد نفس القرار على ضرورة بناء قدرات منظمات المجتمع المدني وإظهار الحاجة الماسة إلى المزيد من التمويل من أجل تطبيق خطط العمل الوطنية. أيضاً شدد القرار على توسيع نطاق إدماج جدول أعمال المرأة والسلام والأمن في السياسات الوطنية الأخرى.

في سياق متصل، وفي سبتمبر 2015، أصدرت الأمم المتحدة وثيقة تحتوي على سبعة عشر هدفاً من أهداف التنمية المستدامة موجهة للمجتمع العالمي تحث فيها الجميع للعمل من أجل تحقيق تلك الأهداف خلال الخمسة عشر عاماً القادمة. وعلى الرغم من أن هذه الأهداف لا تتناول إدماج المرأة في السلام والتنمية بشكل صريح، إلا أنه يمكن القول أن هدفين إثنين، على الأقل، من بين تلك الأهداف كانا يتعلقان بالمرأة وهما الهدف رقم 5 الخاص بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والهدف رقم 16 الخاص بالسلام والعدالة والمؤسسات القوية. هذه الأهداف التي تشد تحقيق التنمية المستدامة تعمل يداً بيد مع مجموعة قرارات مجلس الأمن واتفاقية إنهاء جميع أشكال التمييز ضد المرأة (التوصية العامة رقم 30) على توفير خارطة طريق مفصلة للتحويل الهادف إلى إيجاد عالم أكثر سلاماً وأماناً للجميع.

1.2. لماذا قرار مجلس الأمن رقم 1325

بعد عقود عديدة من الضغط الذي ظل تمارسه كل من المجتمع المدني، والمنظمات النسائية القاعدية استجاب مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة في عام 2000 بإصداره للقرار رقم 1325 الخاص بالمرأة والسلام والأمن. كان هذا القرار بمثابة أول سياسة دولية تعترف بتأثير النزاع المسلح على النساء والفتيات، وتدعو إلى حمايتهن ومشاركتهن مشاركة كاملة في عمليات صنع السلام، وذلك استدراكاً واستشعاراً لما قد تسهم به هذه المشاركة في حفظ السلم والأمن الدوليين وتعزيزهما. ينه القرار 1325 إلى الحاجة الماسة إلى تبني منهجيات شاملة في التعامل مع عمليات السلام بمشاركة النساء في حل النزاعات كأحد الطرق الفعالة في تحقيق السلام المستدام فضلاً عن مشاركة مجموعات المجتمع المدني في عمليات السلام وتنفيذ اتفاقيات السلام.

جاء القرار 1325 إلهاماً لعدد من الاتفاقيات الدولية ووثائق السياسات والمؤتمرات منها اتفاقيات جنيف واتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بوضع اللاجئين، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، واتفاقية الأمم المتحدة حول حقوق الطفل. بالإضافة إلى ذلك يرتبط القرار 1325 ارتباطاً وثيقاً بنظام روما الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية وميثاق الأمم المتحدة، وعدد لا يحصى من وثائق الأمم المتحدة الأخرى التي تناقش بناء السلام وإدارة النزاعات. هذا ومنذ إصدار القرار 1325 في عام 2000، قام مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة بتبني عشرة قرارات إضافية بشأن أجندة المرأة والسلام والأمن حيث تعمل هذه القرارات معاً على إثراء هذه الأجندة على مستوى العالم.

3.1 زيادة فعالية خطط العمل الوطنية الخاصة بالقرار 1325

لا يزال مجال وضع خطط العمل الوطنية جديد نسبياً لكثير من الدول، حيث تمر العديد منها بتجربته الأولى في مجال صياغة وتنفيذ خطط عمل على المستوى القومي. ومن المعروف أن السياسة العامة التي تشمل كل القطاعات على المستوى القومي للعمل عليها متزامنة ستجابهها بالكثير من التحديات. فمثلاً، قد لا تتوافر موارد كافية لتنفيذ بعض الخطط، أو قد تفتقر هذه الخطط إلى الدعم السياسي الكافي، أو ربما تحتوي على أولويات لا تتماشى مع السياق المحلي. أيضاً هنالك بعض الخطط مكتوبة بطريقة جيدة ورسينة على الورق لكنها تفتقر إلى التنسيق الفعال وتغيب عنها آليات المساءلة. وفي الرغم من هذه الإخفاقات والمثالب، يمكن القول إن التقدم في مجال خطط العمل الوطنية ما يزال يجري على قدم وساق، وهذا الدليل الذي بين أيدينا يهدف إلى تعزيز هذا التقدم. في هذا السياق نجد أن معهد الأمن الشامل (Institute for Inclusive Security) وشركائه ونظرائه في هذا المجال يعملون على مساعدة الحكومات على العمل جنباً إلى جنب مع المجتمع المدني لبناء خطط عمل وطنية عالية التأثير. وفقاً لرؤية هذه المجموعة من الفاعلين في المجال، فإن هذه الخطط يجب أن تكون:

1. مصممة لتناسب السياق والأولويات المحلية. على سبيل المثال، في مولدوفا نجد أن معهد الأمن الشامل يساعد الحكومة في تصميم خطة عمل وطنية تتماشى مع سياسات النوع الاجتماعي الموجودة تتلاءم مع أولويات قطاع الأمن.

2. تم تصميمها بالشراكة مع المجتمع المدني، في الأردن على سبيل المثال، أن معهد الأمن الشامل ساعد اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة على تأسيس هيئة تنسيقية تشمل قادة الحكومة والمجتمع المدني لتصميم خطة العمل الوطنية القادمة، كما ساعد النساء من بناء السلام في تحديد التكلفة والميزانية الخاصة بتسيير أعمالهن.

3. ساعد معهد الأمن الشامل في البوسنة القادة على إنشاء عمليات متميزة للتنفيذ والمراقبة وإعداد التقارير والتقييم من خلال آلية تنسيق رسمية عبر التنظيم الجيد والقيام بمسؤوليات مجدولة بصورة محددة وواضحة.

4. مدعومة بخطة متابعة وتقييم، على سبيل المثال، في فنلندا، ساعد معهد الامن الشامل الحكومة الفنلندية على تحديد المؤشرات النوعية والكمية لتعزيز إمكانية قياس خطة العمل الوطنية الثالثة القادمة.

4.1 خطة العمل الوطنية السودانية الخاصة بتنفيذ القرار 1325

تسعى خطة العمل الوطنية السودانية (NAP) الخاصة بتنفيذ قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة 1325 إلى ضمان تحقيق عدد من الأهداف والأنشطة والمؤشرات، وذلك من خلال تقوية المرتكزات الأربع الأساسية الخاصة بأجندة المرأة والسلام والأمن والتي تتجسد في المشاركة، والحماية، والوقاية والإغاثة وإعادة التأهيل خلال الفترة 2020-2022.

تم إعداد خطة العمل الوطنية السودانية بمبادرة من وزارة العمل والتنمية الاجتماعية بصفتها الهيئة العليا المسؤولة عن الإشراف على تنفيذ الخطة بالتنسيق مع معهد جنيف لحقوق الإنسان ممثلة في مكتب السودان كهيئة شريكة. هذا وقد تم تمويل أنشطة اللجنة الوطنية لصياغة هذه الخطة بواسطة السفارة النرويجية في الخرطوم. تتمثل المهمة الرئيسية لخطة العمل الوطنية في تعديل القوانين السودانية السائدة وتطبيقها لتحقيق إلى المساواة بين الجنسين، ومنع العنف ضد المرأة، وكذلك المساهمة في زيادة مشاركتها في عمليات إعادة الإعمار. وتشتمل أهداف الخطة أيضاً التركيز على تغيير الثقافة الذكورية السائدة التي تهمش دور المرأة في عمليات صنع القرار وتقييد مشاركتها الفعالة في عمليات صنع السلام، وهو الأمر الذي أدى إلى انتهاك حقوقها وتقليص الأدوات اللازمة لحمايتها من العنف بمختلف أنواعه.

تشتمل العناصر الرئيسية لخطة العمل الوطنية على تنفيذ عدد من الأهداف والأنشطة والمؤشرات خلال الفترة 2020-2022 مثل رفع مستوى الوعي بشأن قرار مجلس الأمن 1325 والقرارات الأخرى المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن على المستوى القومي من أجل تقوية الأطر الحقوقية القائمة والمصممة أصلاً لحماية حقوق النساء والفتيات، وتمكين المرأة السودانية من المشاركة في حفظ السلام والأمن في السودان من خلال المشاركة الفعالة في عملية التحول الديمقراطي وإدراج احتياجات النساء والفتيات في أجندة المفاوضات والمناقشات الخاصة بذلك، وتقديم خدمات صحية شاملة للمتضررين من العنف بأشكاله المختلفة أثناء فترات النزاع، بما في ذلك العنف الجسدي والنفسي والإسراع في إعادة إعمار المناطق المتضررة من الحرب، وتمكين المرأة اقتصادياً للقيام بدورها الطبيعي في عملية التنمية. بصورة عامة تشتمل أهداف خطة العمل الوطنية للقرار 1325 في السودان فيما يلي:

1. المشاركة الفعالة للمرأة في بناء السلام، وحفظ السلام، ومفاوضات السلام، وعمليات صنع القرار على جميع المستويات، وعمليات الإغاثة، والتعمير والتنمية.
2. تعزيز الاعتراف بحقوق المرأة قبل وأثناء وبعد انتهاء النزاعات المسلحة.
3. ضمان حماية المرأة من جميع أشكال العنف القائمة على النوع الاجتماعي مثل الاغتصاب والاستعباد الجنسي، وكذلك وضع حد للإفلات من العقاب لمرتكبي مثل هذه الانتهاكات.

5.1 أجندة المرأة والسلام والأمن

تهدف أجندة المرأة والسلام والأمن (WPS) إلى تعزيز دور المرأة في عمليات السلام والأمن قبل وأثناء وبعد انتهاء النزاعات لتلعب دوراً مهماً في عمليات التغيير وليس فقط كضحايا للنزاعات والحروب. وعليه، فإن تطبيق أجندة المرأة والسلام والأمن هذه سيساعد على تغيير المفاهيم التقليدية لاستتباب واستدامة الأمن وذلك بإدخال تعريفات ومفاهيم جديدة أكثر شمولاً للأمن والسلام.

على الرغم من الاهتمام العالمي بقضايا المرأة والسلام والأمن، بدءاً من المؤتمر العالمي الأول للمرأة الذي عُقد في مكسيكو سيتي العام 1975، مروراً بكونها جين العام 1980، ونيروبي العام 1985، وبكين العام 1995، تظل قضايا المرأة والسلام والأمن في الغالب الأعم غائبة تماماً لا سيما في المفاوضات الرسمية واتفاقات السلام.

على الصعيد العالمي، تدل الشواهد على أن النساء درجن على المشاركة والمساهمة في منع نشوب النزاعات وحلها. لكن مع كل هذه الجهود العظيمة التي يقمن بها، غالباً ما يتم استبعادهن من المشاركة الفعالة في عمليات السلام الرسمية. تشير الإحصاءات إلى أن معظم اتفاقيات السلام التي تم توقيعها خلال الفترة 2017-1990 قد همشت النساء، حيث شكلن 3% فقط من الشهود والموقعين و9% فقط من المفاوضين و3% فقط من الوسطاء من العدد الكلي للمشاركين في صياغة وتوقيع هذه الاتفاقات. هذا بالإضافة إلى أن اتفاقيات السلام التي تم التوصل إليها منذ العام 1990 فشلت فشلاً زريعاً في معالجة العديد من القضايا المتعلقة بالمرأة مثل قضية العنف الجنسي. في هذا السياق،

تشير أحد الدراسات التي شملت تحليل 1187 اتفاقية سلام تم توقيعها خلال الفترة 2017-1990 إلى أن 19٪ فقط من هذه الاتفاقيات يحتوي على إشارة إلى النساء و أن 5٪ فقط منها قامت بتناول العنف الجنسي الذي تتعرض له النساء.

6.1 وضع المرأة والسلام والأمن في السودان

بعد سقوط نظام البشير في 11 أبريل 2019م بواسطة ثورة ديسمبر التي انطلقت في ديسمبر 2018م، دخل السودان في عهد سياسي جديد تُوج بما عرف بالاتفاق السياسي، وتوقيع الوثيقة الدستورية في 17 أغسطس 2019. بعد هذا التغيير الدستوري، الذي مثل علامة فارقة في تاريخ السياسة والحكم في السودان، بدأت فترة جديدة من الحكم تقودها حكومة انتقالية تمتد لثلاث سنوا تمهيداً لبناء دولة ديمقراطية قائمة على المواطنة والحكم الرشيد وسيادة حكم القانون. ووفقاً لما ورد في نص الوثيقة الدستورية، سوف تعمل الحكومة الانتقالية على الإعداد لانتخابات حرة ونزيهة تقود بنهاية الفترة الانتقالية إلى تكوين حكومة منتخبة إلى السلطة. هذه الحكومة من المفترض أن تقوم على أساس متين من الحوكمة بحيث يتم فيه المحافظة على جميع حقوق الإنسان وحماية حقوق المرأة بشكل كامل غير منقوص ودون تمييز. فقد تضمنت الوثيقة الدستورية أحكاماً تكفل حقوق المرأة السودانية في المشاركة الاجتماعية العادلة والمتساوية، وتُحرم التمييز على أساس النوع الاجتماعي. كما تجعل الوثيقة الدستورية تنفيذ القرار 1325 أحد الأولويات الكبرى للحكومة الانتقالية من خلال تطوير خطة العمل الوطنية حول المرأة والسلام والأمن اعترافاً بالدور الفعال للمرأة في عملية السلام.

ولكن كل تلك التطورات الإيجابية والإنجازات في حقوق المرأة لم تستمر طويلاً. ففي الخامس والعشرين من أكتوبر من العام 2021، وقع ما اتفق عليه الكثير من المهتمين بقضايا الديمقراطية انقلاب عسكري أجهض كل الإنجازات التي كانت المرأة السودانية في طريقها إلى التحقيق الميداني على المستوى الدستوري والعملي. فلأول مرة في تاريخ السودان جاءت الخطة القومية السودانية (2020 - 2022) للقرار الأممي 1325 في مارس 2020، وقد افتتحت لنا الشيخ عمر محبوب، وزيرة العمل والتنمية الاجتماعية، بكلمة في حفل تدشين الخطة قائلة: «وبعد عشرين عاماً من صدور قرار مجلس الأمن رقم 1325، نجحنا بمشاركة واسعة من منظمات المجتمع المدني وبتمثيل مقدر للنساء في مناطق النزاع في وضع خطة وطنية لتنفيذ القرار، وأجيزت الخطة من مجلس الوزراء الانتقالي، في مارس الماضي، تزامناً مع احتفالاتنا باليوم العالمي للمرأة.» يأتي السودان في مؤخرة الدول التي وضعت خطة متكاملة في العام 2020 إذا قارنا هذه الخطة بمجاهدات دول أخرى في المحيط الإقليمي للسودان مثل يوغندا وكينيا اللتان تقدمتا على السودان بعشرات السنوات في وضع الخطة القومية لتنفيذ القرار 1325. في العام 2019 كانت يوغندا، على سبيل المثال، قد احتفلت بتنفيذ الخطة الخماسية الثالثة للقرار، بينما تعثرت دول أخرى الاحتفال حتى بتنفيذ خطتها الأولى كما هو الحال في السودان. من المعروف أن السودان قد شهد، ولا يزال يشهد سلسلة مستمرة من النزاعات التي انتشرت في أنحاء البلاد المختلفة بما في ذلك مناطق الغرب والشرق وجنوب كردفان والنيل الأزرق. هذا وقد كان الصراع بين الشمال والجنوب أحد أكثر الحروب الأهلية تدميراً في السودان حيث فقدت ملايين الأرواح بطرق مأساوية. كما قادت تلك الحرب أيضاً إلى تدمير سبل كسب العيش و بالتالي دفعت سكان الجنوب إلى النزوح للمناطق الشمالية من السودان، وظل هذا الوضع المأساوي يزداد سوءاً حتى انتهت تلك الحرب الطويلة إلى انفصال جنوب السودان ليصبح دولة مستقلة في العام 2011م.

وبينما كانت الحرب الأهلية في الجنوب تلقي بظلالها الثقيلة على البلاد، كان الوضع في إقليم دارفور يتدهور تماماً واستعرت فيه النزاعات التي فتكت بالسكان والموارد. على عكس النزاعات القبلية التاريخية الناجمة عن التنافس بين المزارعين والرعاة على الموارد الطبيعية الشحيحة التي عرفها الإقليم في السابق، فقد نشأ صراعاً جديداً في العام 2003 بين الحكومة والمليشيات التي يُقال إنها كانت تقا تل نيابة عن الحكومة من جانب والعديد من القبائل الدارفورية على الجانب الآخر.

أدى هذا الصراع الدموي إلى نزوح أعداد كبيرة من سكان الإقليم، وأثر بشكل خاص على النساء حيث فقدن وسائل كسب العيش التي تعينهن للبقاء على قيد الحياة، كما ظلن يتعرضن للعنف الجنسي ومختلف أنواع الإهانة والإذلال بصورة مستمرة. أدى هذا النزاع إلى نزوح ملايين الأشخاص داخلياً واستقرارهم في مناطق أخرى من السودان كالخرطوم ودارفور والنيل الأزرق وجنوب كردفان وولايات أخرى حيث مثلت النساء والأطفال نسبة كبيرة من هؤلاء النازحين.

إضافة إلى ذلك، نجد أن الصراع الذي تعيشه الدول المجاورة للسودان قد دفع بمئات الآلاف من سكان تلك الدول إلى النزوح للسودان للاستقرار فيه كلاجئين حيث استقر بعضهم في غرب وشرق السودان الأمر الذي فاقم من وطأة الظروف المعيشية التي يعانيها النازحين المحليين خاصة أولئك القادمين من إقليم دارفور. ويأتي على رأس الدول التي يتدفق سكانها كلاجئين إلى السودان دولة جنوب السودان، وارتريا واثيوبيا حيث يستقر جزء كبير في ولايات مثل الخرطوم والنيل الأبيض.

بالرجوع إلى أثر عدم الاستقرار الأمني على وضع المرأة، نجد أن دور النزاعات في زيادة العنف ضد المرأة بجميع أنواعه يرتبط بالوصمة الاجتماعية والعار في كثير من الحالات. علاوة على ذلك، يمكن القول بأن تفشي الفقر والتغيرات الديموغرافية المرتبطة بالنزوح والحرب ونقص التعليم وتفشي الجهل والامية قد أسهمت أيضاً في إذكاء جذوة العنف ضد المرأة. وقد لعب البعد السياسي خلال الفترة الماضية دوراً كبيراً في عدم الاعتراف علناً بحالات العنف التي ارتكبتها الجهات الرسمية، فضلاً عن تفشي قافة وصم بالعار على ضحايا العنف إلى عدم الإبلاغ في الغالب عن حالات العنف التي مورست ضد المرأة. نتيجة لذلك أدى تزايد حوادث العنف الجنسي في مناطق النزاعات وقد أسهم ضعف الاستجابة من قبل الجهات الرسمية إلى تدهور الوضع الاجتماعي والاقتصادي للمرأة في تلك المناطق. أيضاً أدى القمع السياسي الذي مارسه النظام السابق لبعض منظمات المجتمع المدني العاملة في مجال التأهيل النفسي والاجتماعي إلى المزيد من التدهور في وضع المرأة. كذلك ساهمت ندرة المراكز المتخصصة في التأهيل النفسي والاجتماعي وقلة النساء العاملات في الشرطة كمحققات في قضايا العنف في انتشار العنف ضد المرأة وثبط همة الضحايا عن الإبلاغ عن ذلك.

الجدير بالذكر إن اتفاقيات السلام المتعاقبة، مثل اتفاقية السلام الشامل لعام 2005، واتفاقية سلام الشرق لعام 2006، واتفاقية سلام دارفور لعام 2006 كانت قد عملت على معالجة قضايا النوع الاجتماعي لكن بدرجات متفاوتة. ولكن مع كل هذه الجهود المقدره، ظلت المرأة ممثلة تمثيلاً ضعيفاً في عمليات التفاوض التي أدت إلى توقيع اتفاقيات السلام الأنفة الذكر. لكن هذا الأمر لا ينطبق على اتفاق الدوحة للسلام في دارفور الذي تم توقيعه في عام 2011 حيث مثل هذا الاتفاق علامة فارقة في طرق معالجة قضايا النوع الاجتماعي وذلك لأنه أوصى صراحة بصياغة وثائق تتناول قضايا واحتياجات المرأة في حالات النزاع وكذلك حالات ما بعد النزاع.

القسم الثاني

منهجية المتابعة والتقييم

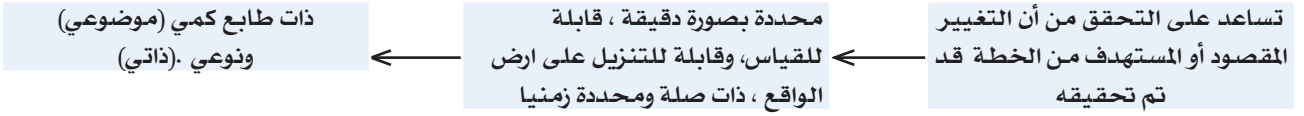
Methodology Monitoring and Evaluation

2. منهجية المتابعة والتقييم

1.2 تحديد أدوات لقياس التقدم المنجز:

- يجب أن تحتوي أطر العمل الخاصة بخطة العمل الوطنية على مؤشرات:
- تساعد على التحقق من أن التغيير المقصود أو المستهدف من الخطة قد تم تحقيقه.
- محددة بصورة دقيقة، قابلة للقياس، وقابلة للتطبيق على أرض الواقع، وذات صلة بالخطة، ومحددة زمنياً ذات طابع كمي (موضوعي) ونوعي (ذاتي).

يمكن عرض هذه الخصائص التي يجب أن تتميز بها المؤشرات الخاصة بأطر عمل خطط العمل الوطنية في الشكل أدناه:



غالباً ما يكون مجال المتابعة والتقييم (M&E) وتحديد أنظمة المتابعة والتقييم غير مألوفين نسبياً لمنفذي برامج العمل الوطنية. فالمنظمات التي من المفترض أن تتبنى أنظمة المتابعة والتقييم غالباً ما تفتقر إلى الوقت والتمويل الكافيين لجمع البيانات، فضلاً عن افتقارها إلى المهارات اللازمة لتحليل هذه البيانات والقدرة على صياغتها في شكل تقارير يستطيع صانعي السياسات استيعابها بسهولة.

يمكن التغلب على التحديات أعلاه عن طريق بناء نظام متابعة وتقييم شامل ومواسب. لكن مما يُؤسف له أن هنالك ممن يعتقدون أن بناء مثل هذا النظام هو عملية شاقة وتستغرق وقتاً طويلاً، ومن ثمَّ يفضون الطرف عن دوره كأداة مفيدة لعرض النتائج التي تحققها السياسات والتدخلات. عليه، يجب التأكيد على أن وضع نظام للمتابعة والتقييم أمرٌ ضروريٌ جداً لتنفيذ خطط العمل الوطنية وذلك بسبب ما قد يكتنفها من تقاطع للمسؤوليات عبر المؤسسات والهيكل، وكذلك مشاركة مجموعة واسعة من الجهات الفاعلة داخل الحكومة وخارجه في هذه الخطط.

إن وضع نظام قوي للمتابعة والتقييم يمكن أن يساعد على:

1. تجويد السياسات والبرامج قيد التنفيذ: يوفر نظام المتابعة والتقييم لصانعي السياسات ومنتخذي القرارات معلومات عالية الموثوقية وذات صلة بأداء برامج وسياسات الحكومة أو المجتمع المدني، أو القطاع الخاص في الوقت المناسب. كما أن تجويد السياسات والبرامج يمكن أن تساعد في تحفيز التفكير وتحليل الصحيح للبيانات التي يتم جمعها عن طريق نظام المتابعة والتقييم مما يساهم في تحسين التخطيط والبرمجة حيث يتعلم المنفذون من التجربة ويتعرفون على الناجحة منها ممن سواها. وفي بعض الحالات، قد تساعد أنظمة المتابعة والتقييم في التعرف على نتائج لم تكن مقصودة من السياسة أو التدخل قيد التنفيذ وهو ما قد يفيد صانعي السياسات ومنتخذي القرارات.

2. التشديد على الالتزام: غالباً ما نجد أن كل ما هو متابع ومرصود يحتل أولوية قصوى لدى صانعي السياسات ومنتخذي القرارات. عليه فإن المعلومات التي تجمعها وتحللها المؤسسات التي تعتمد نظام المتابعة والتقييم تصبح دليلاً مهماً على المناصرة المرجوة. على سبيل المثال، يمكن أن تساعد المعلومات المتاحة والموثوقة في تسليط الضوء على أهمية قرار مجلس الأمن رقم 1325 وتوضح أهمية خطط العمل الوطنية الخاصة به.

3. دعم الشراكات: يساعد نظام المتابعة والتقييم على تعزيز الروابط بين منفذي السياسات، والتدخلات والمستفيدين، وصناع القرار. فالشراكات القوية بين مجموعة من الأشخاص ذوي الخلفيات المختلفة تسمح لهم بالعمل جنباً إلى جنب من أجل إنجاز نفس الأهداف. لهذا السبب، يُعد دور نظام المتابعة والتقييم في دعم الشراكات دوراً مهماً جداً خاصة في سياق خطط العمل الوطنية وذلك لأن العديد من الأشخاص المعنيين بالخطط قد لا يكونوا يعملون

في نفس المؤسسات، أو قد لا ينتمون إلى نفس القطاع، بل يأتون من مؤسسات وقطاعات مختلفة.

4. تشجيع المساءلة: يُمكن نظام المتابعة والتقييم من مساءلة المؤسسات المسؤولة عن الالتزامات المنوطة بها ويوفر أساساً للمساءلة واختبار الافتراضات، ويعزز من الشفافية في استخدام الموارد. فنظام المتابعة والتقييم الفعال يساعد على ضمان المساءلة أمام أصحاب المصلحة، وأمام أولئك الذين يقدمون الموارد للمؤسسات. علاوة على ذلك يُمكن هذا النظام من تنفيذ الخطط والسياسات من إظهار النتائج الإيجابية والتغييرات المرغوبة التي تم التوصل إليها وهو الأمر الذي يمكن أن يزيد الدعم الشعبي والسياسي.

5. بناء أساس للاستثمارات المستدامة: إن نظام المتابعة والتقييم ليس مجرد ممارسة إدارية فقط، بل يتعدى إلى تسليط الضوء على التقدم الذي تم إنجازه من خلال تنفيذ مشروع معين، وبالتالي فإنه يوفر أساساً موثقاً لاستقطاب التمويل ومن ثم التأثير على السياسة.

2.2 صياغة المؤشرات

بمجرد الانتهاء من وضع النتائج والمخرجات المناسبة لخطة العمل الخاصة بك، فإن الخطوة التي تليها هي إنشاء أدوات (مؤشرات) لقياس التقدم المحرز في التغيير المستهدف. هذه المؤشرات قد تشير إلى أن التغيير المستهدف قد يحدث أو لا يحدث، وكذلك توضح مدى انجاز التغيير في البرامج المستهدفة بهذا التغيير. وبغرض التجويد يجب ربط كل نتيجة ومخرجاتها بمؤشر واحد أو أكثر لقياس التنفيذ المستمر لبنود خطة العمل.

فالمؤشرات تؤدي وظائف متعددة في الخطة، لكن الأهم من ذلك أنها تظهر التقدم الذي تم إنجازه عندما يسير تنفيذ الخطة وفق الخطة المرسومة. بعبارة أخرى، تساعد المؤشرات في تحديد التغييرات التي قد يحتاج صانع القرار أو السياسة إلى إجرائها في الحالات التي لا يسير التنفيذ وفق الخطة المرسومة. أيضا يمكن الاستفادة من البيانات المستمدة من المؤشرات في عملية اتخاذ القرار ومساعدة صانع القرار في تقييم برنامجه أو مشروعه بطريقة فعالة.

وكما هو الحال في صياغة النتائج، فإنه يجب انتقاء وصياغة المؤشرات الخاصة بالخطة عن طريق الاستشارة والمشاركة. وعلى الرغم من أنه يمكن لصانع القرار استخدام مؤشرات محددة مسبقاً واستخدامه في سياقات أخرى، لكنه دائماً من الأفضل أن يتعاون مع الآخرين في صياغة مؤشرات خاصة بخطة العمل الوطنية الخاصة. مع العلم إن تطوير المؤشرات الجيدة يتطلب إشراك الموظفين الفنيين والمعنيين من صانعي القرارات أو السياسات. وعلى الرغم من أن هذه العملية قد تستغرق وقتاً طويلاً، إلا أنها تضمن أن المؤشرات قيد الاختيار ذات صلة وثيقة بخطة العمل قيد التنفيذ وذات مغزى للإستراتيجية ومنفذيها.

وحتى تتمكن المؤشرات من مساعدة صانعي القرارات في أدائهم لدورهم، يجب أن تكون المؤشرات محددة (Specific)، وقابلة للقياس (Measurable)، وقابلة للتحقيق (Achievable)، وذات صلة (Relevant) بالبرنامج المعين، ومحددة زمنياً (bound-Time)، وهي المؤشرات المعروفة بمصطلح (SMART) في اللغة الإنجليزية. ومن الضروري تحديد الآتي لكل مؤشر من المؤشرات:

1. وحدة التحليل (على سبيل المثال، عدد ضباط الشرطة من النساء أو مدى مشاركتهن في الجلسات التي تستهدف مناقشة مواضيع إستراتيجية).

2. التعريف والتصنيف المحدد (على سبيل المثال يمكننا القول بأن هذا المؤشر يقيس عدد ضباط الشرطة من النساء سواء كن مدنيات أو يرتدين الزي الرسمي ويعملن حالياً في الشرطة الوطنية وفي مختلف الرتب، وكذا تصنيفهن حسب العمر والمنطقة والرتبة. كما قد يشير هذا المؤشر إلى معدل تكرار دعوة ضباط الشرطة من النساء إلى اجتماعات كبار الموظفين).

3. مدى توفر المعلومات الأساسية (على سبيل المثال الإشارة إلى أن 15% من أفراد الشرطة القومية هم من النساء).

4. الهدف أو الأهداف من أجل إجراء المقارنة في وقت لاحق (على سبيل المثال الإشارة إلى العمل على تحقيق زيادة ب 15% في مؤشر ما، أو رفع نسبة تمثيل الشرطة القومية من النساء إلى 30%).

يمكن استخدام مصفوفة مصادر البيانات (7.5) في الحصول على المعلومات اللازمة لصياغة المؤشر المعين وفقاً للرؤية التي تخدم الهدف المنشود. وتساعد استمارة نموذج المؤشر ((3.5 أيضاً على التحقق ما إذا كانت الامور تسير في المسار الصحيح في عملية صياغة المؤشرات الجيدة لمتابعة التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل الوطنية.

3.2 التمييز بين المؤشرات الكمية والنوعية

من الضرورة بمكان التمييز بين المؤشرات النوعية والكمية في عمليات المتابعة والتقييم. فالمؤشرات الكمية هي المؤشرات التي يمكن حسابها أو عدّها كمياً بالأرقام. على سبيل المثال، يمكنك حساب عدد النساء المجندات في الشرطة، أو حساب معدل التغير في النسبة المئوية للنساء في قوة الشرطة. من ناحية أخرى، تشير المؤشرات النوعية إلى الخبرات، أو الآراء، أو المواقف، أو المشاعر التي يمر بها الفرد. في هذا النوع من المؤشرات، يُمكن مثلاً، تقييم مدى تغير تصورات ومفاهيم المواطنين لقوة الشرطة عندما تزيد نسبة تمثيل النساء فيها، أو بصورة أكثر دقة عندما تصبح النساء يُمثلن نسبة معتبرة من قوة الشرطة.

وعموماً، تعطي المؤشرات النوعية بيانات أكثر دقة عن التقدم المحرز في التنفيذ، لكنها تتطلب وقتاً وموارد أكثر وخبرة تحليلية أعمق في الجمع والتحليل مقارنة بالمؤشرات الكمية. من جانب آخر، تُعدّ المؤشرات الكمية أكثر موضوعية وقابلة للمقارنة عبر الخطط أو القطاعات. وعلى الرغم من أن المؤشرات الكمية تتمتع بميزة تفضيلية، إلا إنه في معظم الحالات يُفضل استخدام مزيج من المؤشرات النوعية والكمية خاصة فيما يتعلق بمتابعة تنفيذ خطة العمل الوطنية.

الجدول التالي يوضح الخصائص المميزة للمؤشرات الكمية والنوعية التي يمكن أن تركز عليها عملية المتابعة والتقييم.

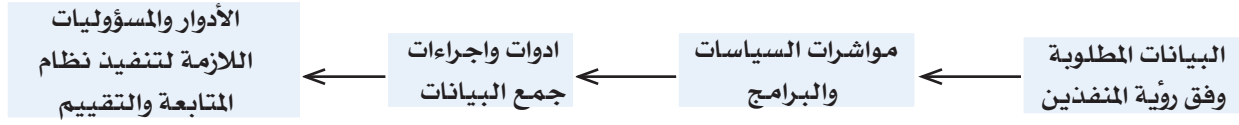
جدول يوضح خصائص المؤشرات الكمية والنوعية

المؤشرات النوعية	المؤشرات الكمية
تقيس التصور: الانطباع عن ظاهرة ما أو شيء ما، رأي ما، أحكام حول شيء ما	تقيس الكم: رقم، نسبة مئوية، معدل... إلخ
أمثلة:	
تصور المرأة عن التمكين، والرضا عن العمل أو المدرسة، وجودة الحياة، ودرجة إظهار الثقة بالنفس في أساسيات محو الأمية	عدد النساء في مواقع صنع القرار، ومستويات التوظيف، ومعدلات الأجور، ومستويات التعليم، ومعدلات معرفة القراءة والكتابة
مصدر المعلومات	
جلسات الاستماع العامة، الشهادات، مجموعات التركيز، استطلاعات الرأي وملاحظة المشاركين	المسوحات أو الاستبيانات الرسمية

4.2 وضع خطة المتابعة والتقييم

من الضرورة وضع خطة للمتابعة والتقييم لأي مشروع من المشروعات التي يكون صانعي السياسات بصدد تنفيذها أو تطبيقها. وجود مثل هذه الخطة سيساعد على تتبع مسار التنفيذ وما إذا كانت المتابعة والتقييم يسيران وفق ما وُضع في الخطة الأساسية. هنالك العديد من الفوائد التي يمكن الحصول عليها من مجرد وجود خطة واضحة للمتابعة والتقييم. إن وجود مثل هذه الخطة سيمثل جوهر نظام المتابعة والتقييم، ويكون بمثابة دليل إرشادي لعملية المتابعة، كما أنه يوجه أنشطة المتابعة والتقييم على مدار عملية تنفيذ الخطة. بالإضافة إلى ذلك، فإن وجود خطة متابعة وتقييم يُسهل عملية التنسيق بين الأطراف ذات الصلة من خلال توثيق جميع الآليات والمسؤوليات والموارد.

عليه، ولكي تتمكن المؤسسة المعينة من متابعة التقدم في خطة العمل الوطنية بشكل فعال، يجب على المنفذين قبل الشروع في تنفيذ الخطة التأكد من أن آليات جمع البيانات وتحليلها قد تم اعدادها لكي تباشر عملها بالصورة المطلوبة. وبصورة أدق يجب استكمال ذلك بعد صياغة نتائج ومؤشرات خطة العمل الوطنية ووضع الأسس (Baselines) وتحديد الأهداف مع التأكيد على أن يتم ذلك قبل البدء في تنفيذ خطة العمل أو البرنامج.



هذا وتعتبر المتابعة (Monitoring) عملية مستمرة تستخدم جمع البيانات المتوفرة بشكل منهجي، وتركز على مؤشرات محددة لتزويد منفذي السياسة أو البرنامج بمؤشرات تساعد في التعرف على ما تم إنجازه من تقدم بما في ذلك التقدم في تخصيص الأموال والموارد الأخرى، وإلى أي مدى تسير الخطة نحو تحقيق الأهداف المتفق عليها. في الغالب الأعم تتم عملية المتابعة وفقاً للمراحل الموضحة أدناه:

المرحلة 1 التعرف على مصادر البيانات
المرحلة 2 تحديد مسؤوليات جمع البيانات والجدول الزمني
المرحلة 3 تخطيط وإعداد طرق جمع البيانات
المرحلة 4 تحديد أدوار وأساليب تحليل البيانات
المرحلة 5 تحديد مسؤوليات التقارير والجدول الزمني
المرحلة 6 تحديد استراتيجية الاتصال ونشر للتقارير

ولتفعيل هذه العناصر ولتعمل بشكل فعال وضمان التماسق التام فيما بينها، فإن صانع القرار يحتاج إلى خارطة طريق أو ما يمكن أن نسميه خطة للمتابعة والتقييم (M&E plan). هذه الخطة تكون بمثابة الوثيقة التي تشمل كل هذه العناصر أو أكثر وتقدم إرشادات حول كيفية متابعة وتنفيذ خطة العمل الوطنية.

5.2 وضع خطة للمتابعة والتقييم (M&E plan)

بمجرد أن تفرغ المنظمات من صياغة المؤشرات والاسس والأهداف لعملية تنفيذ خطة العمل الوطنية، فإنه من الضروري وضع أنشطة المتابعة والتقييم والوثائق والأدوار وإطار السياسة ذات الصلة في وثيقة واحدة وشاملة. عليه، فإن جوهر خطة المتابعة والتقييم الخاصة بخطة العمل الوطنية هو إطار العمل التخطيطي الذي يتضمن الآتي:

1. إطار عمل لخطة العمل الوطنية
2. قائمة المؤشرات ذات الصلة بخطة العمل الوطنية مع الأسس (Baselines) والأهداف.
3. توصيف آليات جمع البيانات وإدارتها وتحليلها وتحديد المهام والمسؤوليات ذات الصلة.
4. الخطوط العريضة لعملية كتابة التقارير ومتطلباتها.
5. مخطط يوضح الإطار الزمني والميزانية لتنفيذ خطة المتابعة والتقييم العامة أو خطة متابعة وتقييم كل منظمة بصورة فردية.
6. شرح كيفية استخدام البيانات من قبل الوكالات المنفذة لخطة العمل الوطنية وبشركات متابعة وتقييم تُبرم مع المجتمع المدني والوكالات الأخرى.

جب التأكيد من أن إعداد مكونات خطة المتابعة والتقييم الخاصة بخطة العمل الوطنية تُجرى بعملية تشاورية ومشاركة. ولضمان ذلك يمكن لوحدة المتابعة والتقييم، أو الإدارة، أو الشخص المسؤول عن التخطيط، أو مجموعة العمل المشتركة بين المؤسسات تنسيق عملية إعداد مكونات هذه الخطة بالتشاور المستمر مع المؤسسات المشاركة بغية الحصول على الموافقة النهائية منها. إن ضمان مشاركة جميع الجهات الفاعلة والمعنية بشأن خطة العمل الوطنية في المتابعة والتقييم يُعد أمراً بالغ الأهمية إذ أنه يُساعد كثيراً في تحقيق الأهداف التي وضعها صانعو السياسة. في هذا السياق يجب أن تكون خطة المتابعة والتقييم هادفة وواقعية حتى يتمكن جميع المشاركين من تنفيذ خطة العمل الوطنية من تبنيتها والتقييد بما جاء فيها.

يلعب كل من المجتمع المدني وصانعي السياسات أدواراً مهمة في جميع مراحل المتابعة والتقييم، مع التأكيد على أهمية الدور الحاسم لصانعي السياسات. فصانع السياسة يجب أن يتأكد/تتأكد من:

1. وجود التفويضات (التكليفات) والسياسات الضرورية المتعلقة بالمتابعة والتقييم.
2. تخصيص ميزانية موارد مناسبة للمتابعة والتقييم وذلك ضمن الميزانية الخاصة بتنفيذ خطة العمل الوطنية
3. أن الأشخاص المعنيين يدركون ضرورة وأهمية القيام بالمسؤوليات الموكلة إليهم في إطار خطة المتابعة والتقييم.

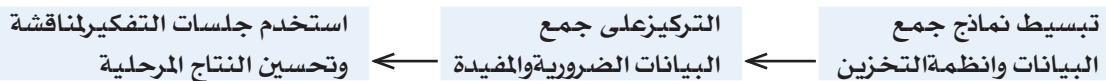
6.2 عملية المتابعة والتقييم أثناء التنفيذ

تبدأ المباشرة في أعمال المتابعة والتقييم بمجرد بدء تنفيذ خطة العمل الوطنية. حيث يباشر الأفراد أو الإدارات المسؤولة عملية جمع البيانات بصورة منتظمة، ثم يقومون بإدارتها وتحليلها، وتقديم نتائج هذا التحليل وفقاً لجدول التقارير المعد سلفاً. فبالإضافة للجدول الزمنية والخطوط العريضة، ومتطلبات إعداد التقارير، تحدد خطة المتابعة والتقييم الملحق خطة العمل الوطنية المهام الآتية:

1. إعداد السياسات أو الإستراتيجيات التنظيمية التي تحدد مهام وأدوار الجهات المنوط بها المتابعة والتقييم. فمثلاً يمكن وضع مهمة المتابعة والتقييم كجزء من الوصف الوظيفي، أو إجازتها كوثيقة تمثل جزءاً لا يتجزأ من رؤية المؤسسة أو الوكالة للدور المحوري للمتابعة والتقييم في إنجاز خطة العمل الوطنية وترسيخ مكانتها داخل المؤسسة.
 2. إعداد الميزانية المخصصة لتنفيذ عمليات المتابعة والتقييم. ستظل خطة المتابعة والتقييم حبراً على ورق ما لم يُخصص موارد مالية كافية لتمويلها. فقد يحول انعدام التمويل دون البدء في أي عملية للمتابعة والتقييم في المؤسسة المعنية أو قد تكون، في أحسن الأحوال، مجرد عملية نظرية تقصصها الموارد الحقيقية لتنفيذها على أرض الواقع.
 3. رفع كفاءة الكادر البشري من أجل التنفيذ الأمثل لخطة العمل الوطنية. في هذا الإطار، يجب تزويد الهيئة أو مجموعة العمل التي تعمل على تنسيق تنفيذ خطة العمل الوطنية، وكذلك المؤسسات الأخرى ذات الصلة، بالموظفين المؤهلين تأهيلاً جيداً. ذلك لأن عمليات المتابعة قد تستغرق وقتاً طويلاً، وتتطلب خبرة كافية للقائمين على أمرها (بمعنى آخر، يجب توفير جميع الإدارات والأفراد المعنيين بعملية المتابعة والتقييم بما يجب، إذا لزم الأمر، وتدريبهم على إجراءات جمع البيانات وتحليلها، وإعداد التقارير، والمعايير ذات الصلة). فضلاً عن ذلك، يجب على صانعي القرار العمل بصورة جادة على تكليف الأشخاص المهرة للاضطلاع بهذه الأدوار من أجل الوصول للأهداف المنشودة. فبدون تعيين الأشخاص المؤهلين تأهيلاً جيداً، أو الشروع في تنفيذ خطة العمل الوطنية بدون تعيين أشخاص للمتابعة والتقييم على الإطلاق، سوف تعاق الفائدة والاستدامة المنشودة من نظام المتابعة والتقييم بشكل كبير، ولن يُستنتج من هذا النظام أي معلومات عن عملية تنفيذ خطة العمل الوطنية.
- وعلى العموم، فإن بيانات وتقارير المتابعة ستكون حاسمة لأي تقييم أو مراجعة تتم في منتصف الطريق أو في نهاية تنفيذ خطة العمل الوطنية. فالجمع والتحليل المستمران للبيانات يضمن أن مثل هذه التقييمات ستجعل المعلومات الخاصة بعملية تنفيذ الخطة والمعلومات عن أداء الوكالات المنفذة متاحة بكل سهولة ويسر.

7.2 كيفية التنفيذ وقياس التقدم

عند الشروع في تنفيذ خطة العمل الوطنية وكذلك خطة المتابعة والتقييم الملحق بها يمكن للقائمين على الأمر إتباع الخطوات المبينة بواسطة الشكل التالي:



إن نظام المتابعة والتقييم (Monitoring & Evaluation system) يتجسد في مجموعة السياسات والممارسات والعمليات التي تمكن المعنيين به من جمع وتحليل واستخدام المعلومات الناتجة من عمليات المتابعة والتقييم بصورة منتظمة. وقد جرت العادة على استخدام المصطلحين «M&E System» و «M&E Plan» بطريقة متبادلة (أي يدلان على نفس الشيء)، على الرغم من أنهما يمثلان عمليتين مختلفتين تماماً. فإذا كان من الممكن اعتبار خطة المتابعة والتقييم (M&E Plan) دليلاً إرشادياً، فإن نظام المتابعة والتقييم (M&E System) هو لوحة التحكم في تنفيذ عملية المتابعة والتقييم. بمعنى آخر فإن

خطة المتابعة والتقييم تبدو بمثابة شخص يخبرك خطوة بخطوة ما عليك القيام به لتشغيل النظام بينما يجسد نظام المتابعة والتقييم M&E system النظام نفسه.

في خطة المتابعة والتقييم، يجب أن يتم تحديد أنواع إجراءات جمع البيانات التي ستُستخدم لكل مؤشر من المؤشرات المختارة. فعلى سبيل المثال، قد يُكلف شخص ما بجمع البيانات عن أنشطة التدريب في ختام كل حدث تدريبي يقوم بتنظيمه. ولكن ماذا لو كان هناك العديد من الأنشطة المتعلقة بالتدريب؟ وماذا لو تعددت الوزارات التي ترعى هذه الأنشطة التدريبية؟ كيف سيتم التأكد من أن المعلومات التي قدمتها وزارة الدفاع، على سبيل المثال، قابلة للمقارنة مع المعلومات المقدمة من وزارة الداخلية؟ مثل هذه التساؤلات تجعل من الضرورة بمكان وجود نظام متكامل لسياسات، وممارسات، وإجراءات المتابعة والتقييم.

القسم الثالث

طرق جمع المعلومات

3. طرق جمع البيانات

جرت العادة باستخدام خمس طرق لجمع البيانات بواسطة المؤسسات، والمنظمات في إطار سعيها لإجراء عمليات المتابعة والتقييم. هذه الطرق تشتمل على مراجعة المستندات (الملفات) السابقة، والملاحظة، وإجراء الاستبانات والمقابلات، وإقامة مجموعات النقاش الموجهة والجلسات التشاورية. مع الإشارة إلى أنه لا يتعين على الشخص القائم على أمر المتابعة والتقييم استخدام جميع كل هذه الطرق الخمسة آنياً، وإنما يكفيه تحديد الأساليب الأكثر ملاءمة لاحتياجاته ولموارده المتاحة. يمكن إعطاء نبذة مختصرة عن كل هذه الطرق كالآتي:

1.3. مراجعة المستندات (الملفات) السابقة

لإعطاء نبذة مختصرة عن هذه الطريقة، دعونا نفترض إنه كان من بين أهداف خطة العمل الوطنية هدف يتعلق بإجازة تشريع خاص بتحديد حصة مشاركة المرأة في المناصب المطروحة بواسطة الانتخاب المباشر، أو ربما يكون هذا الهدف يتعلق بصياغة السياسات التي من شأنها إعطاء الأولوية لتجنيد النساء واستبقائهن ضمن القوات الأمنية. في هذه الحالة، قد نحتاج إلى مراجعة وتحليل المستندات المكتوبة السابقة (على سبيل المثال، التشريعات القانونية والدستورية والسياسية و المستندات الداعمة لها) لقياس التقدم أو لتحديد مدى التقدم الذي تم إنجازه في القضايا هذه. مع الإشارة إلى أنه من الممكن في بعض الأحيان أن تصبح عملية مراجعة المستندات أمراً مريئاً خاصة عندما يكون تحديد المستندات المراد فحصها صعباً من البداية، ومتى يجب تقديمها، ومن الذي سيقوم بتقييم المعلومات الواردة فيها.

2.3 استخدام الملاحظة المباشرة ضمن وسائل جمع البيانات

يمكن أن تمثل الملاحظة المباشرة الطريقة المثلى أو الأنسب لجمع بعض أنواع البيانات. فمثلاً قد تحتوي خطة العمل الوطنية على هدف يتعلق بإجراء توعية في بعض المجتمعات المحلية حول أهمية مشاركة المرأة في منع النزاعات. في هذه الحالة، قد يكون جمع بيانات الاستبانة أمراً صعباً من الناحية اللوجستية أو مكلفاً للغاية، لذلك يُحبذ قيام منفذي المشروع أو الميسرين أو غيرهم من الموظفين في الموقع بإكمال نموذج بعد كل حدث يشير إلى عدد الأشخاص الذين حضروا، مع إبراز أي المجالات التي سيطرت على مسار مناقشة أو اهتمام الحاضرين، وكذلك إبراز أي تحديات أو فجوات في المعلومات التي لاحظوها، والتقييم من وجهة نظره المباشر، مدى نجاح الحدث قيد التنفيذ. هنا يجب التنبيه إلى أن هذه الطرق وعملية تقديمها يجب أن تُحدد مسبقاً لأن ذلك سيضمن الحصول على معلومات متسقة وقابلة للتقييم والتلخيص بسهولة أكبر.

3.3 المسوحات (الاستطلاعات)

تُعد المسوحات من الطرق الشائعة جداً في مجال جمع المعلومات من أو عن الأشخاص، وذلك لوصف، أو شرح معارفهم، أو سلوكياتهم، أو مواقفهم. فعلى سبيل المثال، قد يكون لديك هدف يتعلق بزيادة اهتمام المرأة بقطاع الأمن كخيار من خيارات التوظيف. عليه، فإن الحصول على بيانات أساسية تتعلق بكيفية تصور النساء لقطاع الأمن ومدى احتمالية توظيفهن فيه، ثم بعد ذلك قياس هذه التصورات والمواقف بمرور الوقت، يمكن أن تُعد وسيلة ممتازة لتقييم التقدم المحرز في تحقيق هذا الهدف. لكن يجب دائماً أن نتذكر بأن هناك أنواع كثيرة من المسوحات أو الاستطلاعات التي يمكن إجرائها. فمثلاً يمكن أن تكون هذه المسوحات ذات طابع رسمي ويديرها طرف ثالث باستخدام إرشادات تحليلية صارمة وكجزء من تقييم يُجرى بصورة منظمة، وقد تكون هذه المسوحات غير رسمية يديرها موظفو المشروع كجزء من عملية المتابعة المنتظمة والمستمرة. أيضاً من الضروري لفت انتباه متخذي القرار إلى أن إجراء المسوحات قد يكون عالي التكاليف إذا أُجريت بطريقة رسمية. وبغض النظر عن نوع المسح، ومن أجل الحصول على نتائج موثوقة، يجب التأكد من أن العينة المختارة تمثل المجتمع قيد الدراسة وأن الأسئلة المطروحة قادرة على تحصيل المعلومات المطلوبة للحصول على نتائج موثوقة بها.

في كثير من الأحيان لا يستبعد قيام بعض البلدان بتوظيف خبراء لإعداد وتنفيذ وتحليل مثل المسوحات الرسمية. لكن، ومع توافر العدد الكبير من تقنيات إعداد المسوحات (البرامج والخدمات المستندة إلى الإنترنت)، وكذلك تزايد تطبيقات تنفيذ المسوحات عبر الهاتف المحمول، فأصبح من السهل إعداد وتحليل مسوحات في مختلف المجالات. وعلى الرغم من سهولة إجراء المسوحات بهذه الطرق، فإنه يجب التأكيد من ضرورة وجود شخص ذي خبرة عالية في مجال

المتابعة والتقييم بحيث يكون مؤهلاً لمراجعة واختبار أية أداة من أدوات المسح قبل استخدامها عملياً في الميدان. كما يجب مراعاة أهمية الاتساق في الأسئلة المطروحة في المسح (على سبيل المثال المسح الأساسي baseline، ثم المخرجات output، ثم المدى المتوسط وانتهاءً بالمدى الطويل)، فضلاً عن مراعاة العديد من العوامل الأخرى. ولمزيد من المعلومات والتدريب حول كيفية تصميم وتنفيذ المسوحات الفعالة، يمكنك زيارة openknowledge.worldbank.org

4.3 المقابلات ومجموعات النقاش المُركز

تتشابه طريقتي المقابلات ومجموعات النقاش المختارة تماماً. العامل الوحيد الذي يميزهما هو أن المقابلة تُجرى عن طريق اللقاءات الفردية بينما تُجرى مجموعات النقاش المختارة عن طريق اللقاءات الجماعية. كلتا الأداتان ممتازة وتساعدان في الحصول على بيانات نوعية مفصلة إذا ما تم ترتيبهما وصياغة الأسئلة الخاصة بهما بطريقة جيدة. ولكن قبل الشروع في أي إجراء، يجب على مستخدم هاتين الأداتين التفكير ملياً في الأشخاص الذين سيُدرجون ضمن العينة، وما نوع الأسئلة التي ستطرح عليهم وبأي ترتيب، ومن الذي سيسير، ومن الذي سيحلل البيانات بعد جمعها.

جرت العادة أن تستمر مناقشات مجموعات النقاش المختارة لمدة ساعة إلى ساعتين وألا تتجاوز المجموعة أكثر من 15 شخصاً (العدد المثالي للمجموعة يتراوح بين 8 و10 أشخاص). أما المقابلات الفردية، فعادة ما تُجرى في فترة أقصر قليلاً من مجموعات النقاش المختارة تماماً وتتراوح ما بين 45 إلى 90 دقيقة.

في كثير من الأحيان، ينصح الخبراء بأن تكون مجموعات النقاش المختارة متجانسة (من أشخاص لديهم خلفيات مماثلة). هذا يعني أنه بالنسبة لأي موضوع واحد قد يحتاج المرء إلى إجراء مجموعات نقاش مُركزة متعددة للتأكد من أن لديه مجموعة كاملة من وجهات النظر حول الموضوع قيد المسح (طبعاً هذا يتطلب ألا يكون المجتمع المستهدف ضيقاً جداً). كذلك، قد تكون هنالك حاجة ماسة لإجراء مقابلات متعددة تمثل مجموعة متنوعة بهدف الحصول على بيانات كافية. على سبيل المثال، يمكن أن تمثل مجموعات النقاش المُركز أو المقابلات الفردية بديلاً لأداة المسح للمثال الوارد أعلاه والمتعلق بقياس تصورات النساء لقطاع الأمن كخيار من خيارات التوظيف المتاحة لهن.

5.3 جلسات التفكير

تكتسب منهجية جلسات التفكير شعبية متزايدة في مجال جمع البيانات الأولية. تتشابه هذه الطريقة إلى حد كبير مع منهجية مجموعات النقاش المختارة، لكنها تختلف عنها في أنها تسمح لجامع البيانات بإسقاط معلومات عن طريق الملاحظة المباشرة. وفقاً لهذه المنهجية، يقوم جامع البيانات (أو متخذ القرار) عادةً بجمع الأفراد المشاركين بشكل مباشر في تنفيذ أنشطة خطة العمل الوطنية أو الإشراف عليها للتفكير أو إبداء الرأي في النجاحات والتحديات والدروس المستفادة خلال فترة التنفيذ السابقة. هذه المنهجية تتميز بالمرونة من الناحية الزمنية، حيث يختار جامع البيانات أو المؤسسة المعنية عقد جلسات تفكير في فترات معينة خلال السنة (على سبيل المثال جلسة تفكير عند نهاية كل فصل دراسي أو جلسة تفكير تعقد بطريقه ربع سنوية). وعلى الرغم من أهمية هذه المنهجية في جمع البيانات، إلا أنها لا تمثل بديلاً لمنهجيات جمع البيانات آنفة الذكر، بل تدعم وتعزز تلك المنهجيات. فمثلاً يمكن لجامع البيانات تلخيص جميع البيانات التي تم جمعها حتى تلك النقطة ومشاركتها مع المهتمين قبل أو في أثناء جلسة التفكير توطئةً لمناقشتها باستفاضة خلال الجلسة. هذا يجعل جلسات التفكير طريقة ممتازة للتأكد من الشخص لا يجمع البيانات فحسب، بل يستخدمها أيضاً. وعموماً، يمكن أن تكون جلسات التفكير تمارين رسمية يقوم بتسييرها طرف ثالث، أو جلسات غير رسمية يديرها عضو من هيئة تنسيق خطة العمل الوطنية.

في الغالب الأعم يقوم جامع البيانات باستخدام حزمة من أو كل منهجيات جمع البيانات المذكورة أعلاه. وعلى الرغم من فاعلية التنوع في استخدام طرق جمع البيانات، لكن يظل مفتاح النجاح هو تقليص العبء الخاص بإعداد التقارير والتحليل عند استخدام المعلومات التي تم جمعها. ومن خلال بحثنا وعملنا مع منفيذ خطط العمل الوطنية وجدنا أن الشكوى الأكثر شيوعاً حول برامج المتابعة والتقييم هي أن عملية جمع البيانات وتحليلها وكتابة التقارير أصبحت مرهقة جداً وتستغرق وقتاً أطول من تنفيذ المشروع نفسه. إذا حدث ذلك، فإنه يمكن القول أن جامع البيانات لم يعد يستخدم بيانات المتابعة والتقييم لتحسين أداء البرامج قيد التنفيذ، وبالتالي قد يحتاج البحث عن طرق بديلة لضبط استخدام النظام لكي يضمن استفادة منفيذ الخطط أو البرامج من المعلومات. يمكن التغلب على هذا التحدي بعدة طرق وذلك بإتباع قاعدة «ليس كل ما هو كثير أفضل من القليل أو كل ما قلّ دلّ». بمنطق آخر يجب التركيز على نوعية البيانات بدلاً عن كميتها والتأكد من مراجعة ما تم جمعها من بيانات بانتظام للتأكد من مواءمتها لحاجات المنفيذين. ولتوفير

الجهد والموارد، يمكن لجامع البيانات الإجابة عن سؤال مثل: هل تستخدم المعلومات التي تجمعها لاتخاذ قرارات أفضل بشأن أنشطتك؟ إذا كان الأمر ليس كذلك، فلماذا تقوم بجمع البيانات؟ الإجابة على هذه الأسئلة ستجعل عملية جمع البيانات سهلة جداً ومفيدة بقدر الإمكان.

أيضا يجب الإشارة إلى أن بعض قرارات المتابعة والتقييم الخاصة بمشروع معين قد تُصدر بواسطة أصحاب المصلحة الخارجيين لكن مع ذلك يظل المنفذ هو الأكثر أهمية وهو صاحب المصلحة النهائية. فالمنفذ هو الذي يحتاج إلى المعلومات لكي يتأكد من أن نشاطه يقود إلى أقصى تأثير إيجابي.

القسم الرابع

خطة العمل الوطنية للسودان

4. الإطار المنطقي لخطة العمل الوطنية للسودان كمثال

يمثل الإطار المنطقي أداة من الأدوات الأكثر استخداماً في خطط المتابعة والتقييم، إذ أنه يُقدم عرضاً موجزاً للأهداف ونتائج ومخرجات الأنشطة الخاصة بمشروع معين جنباً إلى جنب مع المؤشرات التي يمكن التحقق منها، ووسائل التحقق والافتراضات الخاصة بذلك. فالإطار المنطقي يعطي صانعي السياسة لمحة سريعة عن خطة المشروع وهو مُفضل بالنسبة إليهم لأنه يمثل وثيقة موجزة ومختصرة. ويتم استخدام الإطار المنطقي طيلة دورة المشروع حيث يساعد على تنظيم التفكير، ووضع مؤشرات الأداء، وتوزيع المسؤوليات والتواصل مع الأشخاص ذوي الصلة بشكل فعال. الجدول التالي يمثل الإطار المنطقي لخطة العمل الوطنية. حيث يتم استعراض النتائج، المخرجات الخاصة بالخطة بالتفصيل.

الإطار المنطقي لخطة العمل الوطنية للسودان

المحور الأول: المشاركة										
النتيجة 1.1		النتيجة 1.2				النتيجة 1.3				
الدعم والاعتراف بالمشاركة الهادفة للمرأة في اتخاذ القرارات وتنفيذها		أن تأخذ عمليات بناء السلام وصنع السلام المنفذة على جميع المستويات في اعتبارها احتياجات المرأة وتعترف بإسهاماتها في هذه المجالات				أن تشارك النساء بشكل فعال في تصميم وتنفيذ السياسات للدفع في اتجاه تحقيق أهداف التنمية المستدامة بما في ذلك الأمن الاقتصادي والتخفيف من الآثار السالبة لتغير المناخ				
المخرج	المخرج	المخرج	المخرج	المخرج	المخرج	المخرج	المخرج	المخرج	المخرج	
A.1	B.1	C.1	D.1	A.2	B.2	C.2	A.3	B.3	C.3	
التأسيس لوعي ومعرفة جديدة عن الارتباط بين المرأة والسلام والأمن	تطوير سبل تحول المرأة لكي تصبح في موقع القيادة على مختلف المستويات مع التركيز على وضعها في السلطات المحلية ومؤسسات الحكم	تعديل وتهيئة الإطار التشريعي على المستوى القومي و الولائي لتيسير زيادة فرص المشاركة الهادفة للمرأة	التأسيس لسياسة حساسة للنوع الاجتماعي في الوزارات التي تتصدى وتكافح لمنع التمييز ضد المرأة وتحارب الانتهاكات القائمة على النوع الاجتماعي	زيادة قدرة القيادات النسائية، بما في ذلك الشباب، حتى يتمكن من المشاركة في المفاوضات وعمليات الوساطة الخاصة بالسلام-	تضمن وجهات نظر النوع الاجتماعي في عمليات السلام المختلفة (الوساطة والتفاوض والتحكيم والانتقال)	الاعتراف بالدور القيادي للشباب خلال ثورة ديسمبر وتقنين مساهماتهم المستمرة من خلال تضمين تمثيلهم في صنع القرار بصورة رسمية	مستوى المعيشة للنساء وأسرهن وذلك باستخدام سياسات التمويل العادلة التي تعطي وتيسر فرص وصولهن لتمويل.	التدخلات الموجهة خصيصاً لبناء قدرات النساء وتطوير مقدراتهن في مجال المشاريع ورفع مهاراتهن الإدارية	تطوير برامج لتعزيز ريادة المرأة في حماية البيئة من التلوث والمخاطر البيئية والتغيرات المناخية	تطوير برامج لتعزيز ريادة المرأة في حماية البيئة من التلوث والمخاطر البيئية والتغيرات المناخية

المحور الثاني: الوقاية

النتيجة 2.2				النتيجة 2.1		
تقوية التماسك الاجتماعي على مستوى المجتمع المحلي والولائي والقومي، مع الالتزام الصارم بمنع جميع أشكال العنف خاصة العنف ضد المرأة				أن تكون لدى الحكومة السودانية الكفاءة و القدرة على منع جميع أشكال العنف وخاصة العنف ضد المرأة		
المخرج D.1	المخرج C.1	المخرج B.1	المخرج A.1	المخرج C.1	المخرج B.1	المخرج A.1
إدماج الضحايا من النساء في التيار الرئيسي للمجتمع	إجراء بحوث تهدف لتعزيز سياسات التماسك الاجتماعي ومنع جميع أشكال العنف	تدشين منصات ثقافية لتعزيز التنوع الثقافي والمجتمعي	بناء إستراتيجية قادرة على مخاطبة الأسباب الجذرية للنزاعات	تعزيز بناء قدرات الوزارات المعنية بشأن المرأة والسلام والأمن وتعميم وزيادة قبول منظور النوع الاجتماعي في المجتمع	تعزيز ودعم «وحدة مكافحة العنف ضد النساء والأطفال» للقضاء على جميع أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي.	إيجاد الإطار التشريعي المطابق للمعاهدات والقرارات والإعلانات الدولية والإقليمية ذات الصلة.

المحور الثالث: الحماية

النتيجة 3.3			النتيجة 3.2			النتيجة 3.1		
جعل المجتمع يتفهم ويقبل الناجيات من العنف الجنسي خاصة في المناطق المتأثرة بالنزاعات			جعل النساء والفتيات الناجيات من العنف الجنسي قادرات على الوصول إلى أنظمة المساعدة التي تعزز كرامتهن وسلامتهن النفسية			تمتع المرأة السودانية بحماية كاملة لحقوقها بناءً على اعتماد وسن القوانين والسياسات والبرامج الحكومية ذات الصلة		
المخرج C.1	المخرج B.1	المخرج A.1	المخرج C.1	المخرج B.1	المخرج A.1	المخرج C.1	المخرج B.1	المخرج A.1
تطوير البرامج التعليمية لكي تسهم في رفع مستوى الوعي عن قضايا المرأة	إشراك المؤسسات الدينية مشاركة في نشر الرسالة	إجراء الحملات الإعلامية اللازمة	التطبيق الفعال لما يُعرف بـ "الإجراءات العملية الموحدة للوقاية من والاستجابة للعنف القائم على النوع الاجتماعي في السودان	توفير حزمة من الخدمات المتكاملة ومتعددة التخصصات للعمل على إعادة التأهيل النفسي والاجتماعي والاقتصادي للناجيات	تقديم الخدمات القانونية وآلية التحول عبر برامج خاصة	تطبيق السياسات التي تدمج منظور النوع الاجتماعي وتحمي النساء والفتيات في مختلف المؤسسات والهيئات الحكومية	اعتماد تدابير محددة للتصدي للعنف الجنسي والتحرش الجنسي في مكان العمل	تصبح القوانين الوطنية متوافقة مع الاتفاقيات الدولية والإقليمية التي تحمي النساء والفتيات من جميع أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي، بما في ذلك العنف ضد النساء ذوات الإعاقة

النتيجة 4.1		النتيجة 4.2	
تأخذ برامج التعاليف الاحتياجات الخاصة للمرأة بعين الاعتبار، وكذلك تقرر الحكومة بمساهمة النساء الهادفة في توفير برامج الإغاثة وإعادة الإعمار		تنفيذ إجراء نزع السلاح والتسريح وإعادة الدمج في البلاد بطريقة مراعية للفوارق بين الجنسين، بما في ذلك إيلاء اهتمام خاص لقضايا الألغام الأرضية والأسلحة الصغيرة والأسلحة الخفيفة	
المخرج A.1	المخرج B.1	المخرج C.1	المخرج D.1
تصبح الوزارات الحكومية والمنظمات غير الحكومية مستوعبة لاحتياجات المرأة وتعمل على رفع قدرتها على الصمود أثناء الأزمات الإنسانية خاصة على المستوى المحلي	تنفيذ برامج إعادة الإعمار التي تراعي النوع الاجتماعي بصورة ناجحة	تعزيز القدرات للنساء الأوائل اللائي انخرطن في برامج التعاليف وإعادة الإعمار أثناء وبعد الأزمات الإنسانية بناءً على قصص النجاح السابقة في إدارة الكوارث	جمع بيانات دورية عن النساء اللائي يعملن في خدمات الطوارئ خلال الأزمة الإنسانية
المخرج A.2	المخرج B.2		
تدشين وتنفيذ خطط وبرامج لنزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج وإصلاح قطاع الأمن تكون مراعية لاعتبارات النوع الاجتماعي	تم وضع برامج ومشاريع مُراعية للنوع الاجتماعي للتعامل مع قضايا الألغام الأرضية والأسلحة الخفيفة وجمع قطع السلاح الصغيرة		

القسم الخامس

الإطار العملي لمتابعة وتقييم خطة العمل الوطنية في السودان

5. متابعة وتقييم خطة العمل الوطنية

1.5 الإطار العملي لمتابعة وتقييم خطة العمل الوطنية في السودان مثلاً

خطة المتابعة والتقييم (M&E Plan) الخاصة بخطة العمل الوطنية للسودان هي عبارة عن جدول قائم على المعلومات الواردة في الإطار المنطقي لخطة العمل الوطنية آنف الذكر وذلك من أجل تفصيل متطلبات المتابعة والتقييم لكل مؤشر من المؤشرات المحددة. إن صياغة خطة قوية للمتابعة والتقييم وكذلك المحافظة على عملية جمع البيانات والاستفادة منها يُساعد على تتبع التقدم نحو الأهداف المحددة ويضمن المساءلة والشفافية فيما يتعلق بالأداء الكلي للخطة.

تحدد خطة المتابعة والتقييم المعلومات الأساسية المطلوبة لكل مؤشر، وتلخص المعلومات التفصيلية حول جمع البيانات واستخدامها لكل مؤشر، كما تعمل كأداة مفيدة لتخطيط وإدارة وتحليل البيانات من حيث صلتها بأنشطة خطة العمل الوطنية. يهدف هذا الجزء من الكتيب الإرشادي إلى تقديم إرشادات لمن ينفذون خطة العمل الوطنية الخاصة بالسودان عن كيفية متابعة وتقييم تنفيذ هذه الخطة. وتحديداً يركز هذا الجزء على:

1. المصطلحات والمعلومات الأساسية الأخرى المتعلقة بفهم هيكل خطة متابعة وتقييم خطة العمل الوطنية.
2. اقتراح منهجيات جمع واستخدام وتطبيق البيانات خلال فترة التنفيذ، بالإضافة إلى إعطاء نماذج لأدوات التخطيط اللازمة للقيام بذلك.
3. تقديم نماذج للتقارير وطرق التحليل التي يمكن تطبيقها على البيانات، وكذلك تسيق الاقتراحات ضمن إدارة المتابعة والتقييم.

2.5 ما الذي سيتم متابعته؟

1. المؤشرات: تم إدراج المؤشرات على مستوى مخرجات الإطار المنطقي لخطة العمل الوطنية الخاصة بالسودان. حيث يتضمن كل مخرج عدداً مختلفاً من المؤشرات وذلك بناءً على نطاق الأنشطة المتوافقة معه. هذا العدد الكبير من المؤشرات يجعل الخطة تتضمن مزيج من المؤشرات الكمية والنوعية وبالتالي تسهيل مهمة قياس تتبع التطورات في أداء الخطة. وبصورة أكثر دقة تمت صياغة جميع المؤشرات بما يتماشى مع الإطار المنطقي لخطة العمل الوطنية من حيث أنها محددة (Specific)، قابلة للقياس (Measurable)، قابلة للتحقيق (Achievable)، ذات صلة (Relevant) ومحددة زمنياً (Time-bound) أو ما أُصطلح على التعبير عنه بـ (SMART).
2. التعريفات: تعريف المؤشرات بتفاصيل تُوضح كل ما هو مدرج في نطاق القياس والتحليل. فعلى سبيل المثال، إذا كان هناك مؤشر يُشير إلى تتبع «منتجات الاتصال»، فإن التعريف في هذه الحالة يشمل فقط ما يُمكن اعتباره منتج اتصالات. عليه، فإن وضع تعريف ضافٍ ومحدد للمؤشر هو أفضل طريقه لجعل المعنى المراد منه واضح وقابل للمتابعة.
3. وحدة القياس: تمت الإشارة بوضوح إلى الوحدة التي يجب على أساسها حساب البيانات لكل مؤشر من المؤشرات قيد المتابعة. ففي العادة تقاس المؤشرات الكمية بوحدات عددية أو نسبة مئوية، بينما يتم تقييم المؤشرات النوعية من خلال مصفوفة تصنيف (rating matrix) مع الوحدات المقابلة لها وذلك اعتماداً على نوعية المؤشر.
4. الشريك المسمى: نظراً لأن بعض المؤشرات تتطلب عناصر بيانات من خارج الهيئات الحكومية المنفذة لخطة العمل الوطنية، مثل شركاء المجتمع المدني، والشركاء الإعلاميين، وما إلى ذلك، فإن نقطة البيانات هذه تشير إلى أي هيئة خارجية من شأنها المساعدة في حساب وجمع البيانات.

3.5 كيف تُجرى المتابعة؟

1. تحديد قيمة الأساس (Baseline Value): بالنسبة للمؤشرات التي تتطلب جمع بيانات لم تكن موجودة أصلاً من قبل، يتم تحديد القيمة الأساسية (قيمة الأساس) على أساس أنها صفر. أما بالنسبة للمؤشرات التي تعتمد

على قياس البيانات الموجودة أصلاً، فإن قيمة الأساس تتمثل في نقطة البداية التي تبدأ عندها قياسات المتابعة والتقييم الخاصة بخطة العمل الوطنية.

2. الهدف النهائي للمشروع: تشير هذه الإحصائية إلى الهدف المزمع تحقيقه بنهاية تنفيذ خطة العمل الوطنية في عام 2022. على سبيل المثال يمكن أن تكون هذه الإحصائية هي نسبة النساء المشاركات في البرلمان القومي أو البرلمانات الولائية حيث تُحبذ النسبة الكبيرة على القليلة.

3. تفصيل البيانات لأدنى حد ممكن: أحد التحديات الكبيرة التي تواجه قياس النجاحات المحققة بواسطة خطط المتابعة والتقييم الخاصة بخطة العمل الوطنية تتمثل في الافتقار إلى بيانات مفصلة مثل تلك التي تتعلق بالمجتمعات الضعيفة أو تلك الخاصة بالاهتمامات المحددة المدرجة في خطة العمل الوطنية. عليه فإن نقطة البيانات هذه توضح الطرق المختلفة التي يجب بها تفصيل البيانات عند إعداد التقارير، حيث يمكن أن يتم التفصيل وفقاً للجنس والعمر والمنطقة باعتبارها مجموعات بيانات أكثر تحديداً. هذا التفصيل للبيانات إلى المستويات الأدنى يُسهم في رسم الصورة الكاملة عن المجموعات محل التدخل بصورة أفضل مما لو تم جمع البيانات على مستوى أعلى مثل الولاية أو الدولة.

4. مصدر المعلومات: يشير مصدر المعلومات إلى المكان الذي سيتم فيه جمع نقاط البيانات المطلوبة. بالطبع قد لا تتوافر لجميع المؤشرات المدرجة في خطة العمل الوطنية مصادر بيانات حكومية يمكن الاعتماد عليها كلياً في جمع البيانات. لكن، وبغض النظر عن نوع نقطة البيانات، يجب أن تكون نقطة البيانات محددة بقدر الإمكان. كذلك يجب التنبه لتجنب الخلط بين مصدر البيانات والجهة المسؤولة عن جمع البيانات.

4.5 متى تتم المتابعة؟

1. تواتر جمع البيانات: تشير هذه الإحصائية إلى عدد المرات التي سيتم فيها جمع نقاط بيانات المؤشر المعين. ففي معظم الحالات تشير الفترات الأقصر إلى الفترات التي يتم فيها جمع البيانات على أساس ربع سنوي، بينما تشير الفترات الأطول إلى تلك التي تتم على أساس سنوي.
2. عدد مرات كتابة التقارير: تشير هذه الإحصائية إلى عدد المرات التي سيتم فيها كتابة التقارير عن المؤشرات.
3. طريقة التحليل: إن طريقة تحليل المؤشرات الكمية التي تحتوي على وحدات رقمية ستكون ببساطة تراكمية. وبالنسبة للمؤشرات الكمية التي تحتسب على أساس وحدات النسب المئوية، ستحدد نقطة البيانات هذه كيفية حساب النسبة المئوية قيد التحليل. أما بالنسبة للمؤشرات النوعية، فيُوصى باستخدام مصفوفة التصنيف أو التقدير (أي مثل منخفض، متوسط، عالي) كطريقة مُثلى للتحليل.

5.5 كيف سيتم تحليل البيانات؟

يتوسع الجدول التالي أدناه في توضيح مسار خطة المتابعة عن طريق الربط بين المؤشرات والمخرجات. عليه فإن المعلومات الواردة في الجدول توفر سياق بيانات إضافية حول كيفية تحليل المعلومات التي تم جمعها من خلال الخطة. وبالنظر إلى الجدول نجد أنه، بالإضافة إلى اسم ورقم وتعريف المؤشر، ويتضمن:

1. استخدام المعلومات: يوضح هذا السياق السبب من جمع معلومات البيانات التي تتوافق مع الأهداف المدرجة في خطة العمل الوطنية الخاصة بالسودان وذلك عند وضع خطة المتابعة والتقييم.

2. تحليل المعلومات: يشرح هذا السياق كيفية التعامل مع تحليل البيانات الخاصة بمؤشر ما. أما الأجزاء الأخرى الموجودة ضمن « كيفية إجراء المتابعة » المشار إليه أعلاه ستفيد هذا الجزء الذي يشرح الطرق الرئيسية لاستكشاف المؤشرات.

6.5 ما الجهة المسؤولة؟

الجهة المسؤولة هي الكيان المسؤول عن جمع المعلومات وتنسيق متطلبات كتابة التقارير المتتالية. وعلى الرغم من أن العديد من الشركاء قد يساعدون في جمع المعلومات، لكن يظل الطرف المسؤول هو الكيان الذي ينسق إدراج تلك المعلومات في هيكل خطة المتابعة والتقييم التابعة لخطة العمل الوطنية.

7.5 النموذج العملي لصياغة المؤشر

يمكن استخدام الأسئلة والإجابات الواردة في الجدول أدناه في صياغة وتأكيد قوة المؤشر قيد التحليل أو الدراسة.

ضع علامة (√) أمام كل ما ينطبق عليه الوصف وعلامة (X) في حالة العكس	
1	هل المؤشر محدد (Specific)، وقابل للقياس (Measurable)، ولتحقيق (Achievable)، وذو صلة (Relevant) بالموضوع، ومحدد زمنياً (Time-bound) أو ما أُصطلح في الإنجليزية بـ (SMART)؟
2	هل المؤشر يعبر بصورة دقيقة عن مقياس التغيير في النتيجة (Outcome) المحددة، أو نتيجة منتصف المدة، أو المخرج المرتبطة به؟
3	هل يمثل المؤشر مقياساً موضوعياً لقياس ما وُضع لقياسه؟
4	هل يمكن تفصيل المؤشر إلى مستويات أدنى إذا استدعت الحاجة إلى ذلك، خاصة عند تقديم تقرير عن النتائج؟ (مثلاً، عدد الأسر التي شملتها تغطية التأمين الصحي في ولاية جنوب دارفور يعتبر مؤشر واسع جداً فقد لا يفيد في حالة ما إذا كنا بصدد معرفة معدل التغطية التأمينية في الريف. عليه يكون المؤشر فعالاً إذا كان بإمكانه أيضاً قياس معدل التنمية في الحضر بصورة منفصلة)
5	هل هناك بيانات متاحة عن المؤشرات تخدم تمثيل الوضع الأساسي (baseline) وكذلك صياغة الأهداف؟
6	هل جمع البيانات المطلوبة للمؤشر غير مكلف وذات جدوي من حيث التكلفة؟

8.5 وضع الأساس والأهداف

لتكون المؤشرات ذات المغزى وقادرة على إظهار التقدم الناتج من تنفيذ خطة العمل الوطنية، فإن الفرد يحتاج إلى حفظ سجلات بيانات وضع الأساس الذي كان موجوداً قبل التدخل (Baseline data) جنباً إلى جنب مع الأهداف الخاصة بكل مؤشر. فبيانات وضع الأساس تخبرنا بمعلومات مهمة حول الوضع الحالي. فعلى سبيل المثال، إذا أخذنا النسبة المئوية الحالية للنساء في البرلمان، فإنها تمثل وضع الأساس الحالي والسائد قبل حصول أي تدخل.

أما الهدف فيجب أن يمثل الرقم أو القيمة (النسبة) التي ينوي الفرد (المنفذ) الوصول إليها بنهاية تنفيذ خطة العمل الوطنية، مع الإشارة إلى إمكانية تقسيم الأهداف وفقاً للفترة الزمنية، على سبيل المثال الأهداف الخاصة للسنة الأولى والأهداف الخاصة للسنة الثانية.

يُعد هاتان الخطوتان، أي وضع الأساس والهدف، مهمتان للغاية لفهم الفرق الذي ستحدثه خطة العمل الوطنية في واقع المرأة. فبدون بيانات وضع الأساس، فإنه يصعب تفسير النتائج الناجمة عن تطبيق الخطة، ومن ثم تصبح الأهداف عديمة الجدوى. وكذلك بدون وجود أهداف محددة، يمكن تعطيل عملية تنفيذ الخطة بسهولة أو قد يخرج التنفيذ عن مساره الصحيح بسبب عدم وجود رؤية واضحة في أين تتجه الأمور. هنا يجب الإشارة إلى أن جمع المعلومات عن وضع الأساس ليس بالأمر الصعب والمعقد. فعلى سبيل المثال، يمكن جمع مثل تلك المعلومات من التقارير الإحصائية، أو المراجعات السابقة، أو الدراسات الخاصة بتقييم وضع المرأة من قبل المؤسسات المحلية، أو الدولية، أو من مصادر خاصة المجتمع المدني. وفي كل تلك الحالات يتطلب تحديد أهداف خطة العمل الوطنية من خلال إجراء مشاورات واسعة النطاق مع جميع الشركاء المنفذين مع تفضيل صياغة أهداف واقعية ومجدية بدلاً عن وضع أهداف بعيدة المنال ثم الفشل في الوصول إليها.

الرقم	المؤشر	التعريف	استخدام المعلومات	تحليل المعلومات	الجهة المسؤولة
A 1.1.1	عدد الحملات الإعلامية حول دور المرأة في بناء السلام	عدد الحملات الإعلامية، بما في ذلك التلفزيون والراديو ووسائل التواصل الاجتماعي، بالإضافة إلى أي ندوات خاصة تتعلق بمشاركة المرأة في إدارة النزاعات وبناء السلام	تحديد ما إذا كان هناك توعية فعالة للمجتمع العام بشأن دور المرأة في قضايا السلام والأمن	التمييز بين موضوع الحملات وكذلك الجماهير المستهدفة في كل حملة	يتم التنفيذ بواسطة الحكومة وبالتشاور مع الشركاء المساهمين
A 1.1.2	عدد مواد الاتصال الخاصة ببناء السلام التي تم إعدادها	عدد مواد الاتصال التي تم إعدادها عن كيفية إدارة الصراعات، بما في ذلك النشرات، والرسوم البيانية، لافتات وسائل التواصل الاجتماعي، والمسودات الأكاديمية والحكومية	تحديد ما إذا كانت هناك مواد فعالة قد تم إعدادها عن موضوع مساهمة المرأة في قضايا السلام والأمن بصورة تتوافق مع السياق السوداني	التمييز بين الموضوع ونوع وغرض كل مادة	يتم التنفيذ بواسطة الحكومة وبالتشاور مع الشركاء المساهمين
A 1.1.3	عدد ورش العمل التي عُقدت في الحي/المنطقة المحلية/الولاية بحضور النساء أصحاب المصلحة الرئيسيين.	عدد ورش العمل المتعلقة بأجندة المرأة والسلام والأمن التي تم عقدها في كل حي/منطقة/محلية/ولاية مع صانعي القرار الرئيسيين	تحديد ما إذا كان هناك تواصل فعال ومباشر مع أصحاب المصلحة الرئيسيين في السودان	العدد التراكمي لورش العمل التي تم عقدها بهدف تحقيق الأهداف المحددة	يتم ذلك بواسطة المجتمع المدني والخبراء الدوليين وبالتشاور مع منفيدي خطة العمل الوطنية الحكومية
A 1.1.4	النسبة المئوية للرجال من الحضور الكلي لورش العمل في المنطقة	عدد الرجال الذين حضروا الورش المذكورة أعلاه	تحديد ما إذا كان هناك مشاركة ناجحة للرجال من خلال الاتصال المباشر مع المجتمع بشأن دور المرأة في قضايا السلام والأمن في السودان	العدد التراكمي للرجال الذين حضروا الورش والحصول على معلومات إضافية عن خلفيتهم إن أمكن	يتم ذلك بواسطة المجتمع المدني والخبراء الدوليين وبالتشاور مع منفيدي خطة العمل الوطنية الحكومية

الجهة المسؤولة	تحليل المعلومات	استخدام المعلومات	التعريف	المؤشر	الرقم	
يتم التنفيذ بواسطة الحكومة بالتشاور مع الشركاء المساهمين	التمييز بين موضوع المبادرات والمشاركات على المستوى السياسي	تحديد ما إذا كانت هناك مشاركة ناجحة مع قبل النساء اللاتي في موقع صناعة السياسات وموقع اتخاذ القرار	عدد المبادرات التي تم إطلاقها بالشراكة مع التجمع النسائي البرلماني، بما في ذلك ورش العمل التدريبية وحملات المناصرة وغيرها.	عدد المبادرات التي تم إطلاقها بالتعاون مع تجمع النساء البرلمانيات (أي الكتلة النسائية في البرلمان)	B 1.1.1	B.1.1 تطوير سبل تحول المرأة لكي تصبح في موقع القيادة على مختلف المستويات مع التركيز على وضعها في السلطات المحلية ومؤسسات الحكم
يتم ذلك بواسطة المجتمع المدني والخبراء الدوليين وبالتشاور مع منفعدي خطة العمل الوطنية الحكومية	تمييز خلفيات النساء الحاضرات موضوع ورش العمل	تحديد ما إذا كانت هناك فعالية لبعض ورش العمل كتلك التي تهدف إلى بناء قدرات خاصة بتطوير القدرات القيادية للنساء في مجال المناصرة	عدد النساء اللواتي يحضرن ورش عمل بناء القدرات المؤهلة للمشاركة في تعزيز المناصرة حول قضايا النوع الاجتماعي على نطاق واسع	عدد النساء المشاركات في ورش بناء القدرات	B 1.1.2	

الجهة المسؤولة	تحليل المعلومات	استخدام المعلومات	التعريف	المؤشر	الرقم	
المسؤولون الحكوميون المسؤولون عن تنفيذ خطة العمل الوطنية	التمييز بين مجالات السياسة المنفصلة والتي كانت تخضع للقوانين التي تمت مراجعتها	تحديد مستوى التغيير على مستوى السياسات من حيث صلته بالأولويات الرئيسية لخطة العمل الوطنية وذلك من خلال فهم المشهد أو الوضع الحالي أولاً	عدد القوانين التي تمت مراجعتها كجزء من عملية فهم/الوقوف على المشهد التشريعي في السودان من حيث صلته بالنوع الاجتماعي	عدد القوانين التي تمت مراجعتها	C 1.1.1	C.1.1 تعديل و تهيئة الإطار التشريعي على المستوى القومي و الولائي لتيسير زيادة فرص المشاركة الهادفة للمرأة
المسؤولون الحكوميون المسؤولون عن تنفيذ خطة العمل الوطنية	التمييز بين مجالات السياسة المنفصلة الخاضعة للقوانين الجديدة	تحديد مستوى التغيير الذي طرأ على مستوى السياسة من حيث صلته بالأولويات الرئيسية لخطة العمل الوطنية على المستوى التشريعي	عدد القوانين الجديدة التي تم إقرارها والتي تتعلق بالمشاركة السياسية للمرأة، المساواة بين الجنسين، والمواضيع الأخرى ذات الصلة	عدد القوانين الجديدة التي تم إجازتها بشأن مشاركة المرأة	C 1.1.2	
المسؤولون الحكوميون المسؤولون عن تنفيذ خطة العمل الوطنية	التمييز بين الخلفيات الشخصية والأقدمية في الحكومة	تحديد التغيير الذي طرأ في تمثيل المرأة في المجالس التشريعية	عدد النساء الأعضاء في المجلس التشريعي	النسبة المئوية للنساء في المجالس التشريعية	C 1.1.3	
المسؤولون الحكوميون المسؤولون عن تنفيذ خطة العمل الوطنية	التمييز بين الخلفيات الشخصية والأقدمية في الحكومة	تحديد التغيير الذي طرأ في تمثيل النساء في حكومة الولاية	عدد النساء اللواتي يشكلن جزءاً من القوة العاملة في حكومات الولايات	النسبة المئوية للنساء المشاركات في حكومات الولايات	C 1.1.4	

الجهة المسؤولة	تحليل المعلومات	استخدام المعلومات	التعريف	المؤشر	الرقم	
المسؤولون الحكوميون المسؤولون عن تنفيذ خطة العمل الوطنية	التمييز بين الخلفيات الشخصية ومجال الخبرة	توثيق معلومات الاتصال الخاصة ببيانات السلام وجعلها متاحة للاستخدام الداخلي والخارجي	عدد النساء الخبيرات في بناء السلام المدرجات في قاعدة البيانات الوطنية	عدد النساء المدرجات في قاعدة بيانات السلام (Peace builders database)	D 1.1.1	D.1.1 التأسيس لسياسة حساسة للنوع الاجتماعي في الوزارات التي تتصدى وتكافح لمنع التمييز ضد المرأة وتحارب الانتهاكات القائمة على النوع الاجتماعي
المسؤولون الحكوميون المسؤولون عن تنفيذ خطة العمل الوطنية	التمييز بين الخلفيات الشخصية والأقدمية في الحكومة	توثيق معلومات الاتصال الخاصة بالنساء اللائي يعملن عملاً رسمياً مع الحكومة وجعلها متاحة للاستخدام الداخلي والخارجي	عدد النساء اللائي يعملن في أي مستوى من مستويات الحكومة والمدرجات في قاعدة البيانات الوطنية	عدد النساء المسجلات في قاعدة البيانات الحكومية	D 1.1.2	
يتم التنفيذ بواسطة الحكومة وبالتشاور مع الشركاء المساهمين	يميز بين التركيبة السكانية والأقدمية للمسؤولين الحكوميين، وكذلك بين المجالات الخاضعة للتوعية التي يتم تتبعها	سيتم استخدام هذا المؤشر لتتبع مستوى وعي موظفي الحكومة بأهداف خطة العمل الوطنية الرئيسية وذلك من خلال التقييمات الداخلية حول هذا الموضوع وتحديد ما إذا كان الدعم الإضافي ضرورياً	يقوم المؤشر بتتبع مدى الجدبة في تنفيذ السياسات والإجراءات والمبادئ التوجيهية الخاصة بقضايا النوع الاجتماعي في قطاع الأمن. سيطلب من المستخدمين مشاركة مستويات رضاهم عن الكيفية التي تعالج قضايا النوع الاجتماعي في ظل سياسات النوع الاجتماعي، المبادئ التوجيهية التشغيلية، إجراءات الموارد البشرية، بناء القدرات، وإرشادات الترقية الوظيفية السائدة.	مستوى المعرفة والممارسة وسط موظفي الحكومة بشأن التمييز بين الجنسين	D 1.1.3	

الجهة المسؤولة	تحليل المعلومات	استخدام المعلومات	التعريف	المؤشر	الرقم	
يتم ذلك بواسطة المجتمع المدني والخبراء الدوليين وبالتشاور مع منفعدي خطة العمل الوطنية الحكومية	التمييز بين خلفيات المشاركين وموضوع ورش العمل	تحديد ما إذا كانت هناك مشاركة مباشرة وناجحة مع الشابات اللائي يعملن كوسيطات سلام في مجال بناء القدرات والقيادة	عدد ورش العمل التي عقدت في مراكز السلام على المستوى القومي لتتوير وتدريب الشابات على مهارات الوساطة والتفاوض	عدد ورش العمل التي عقدتها مراكز السلام حول الوساطة والمفاوضات	A 1.2.1	A.1.2 زيادة قدرة القيادات النسائية، بما في ذلك الشباب ، حتى يتمكن من المشاركة في المفاوضات وعمليات الوساطة الخاصة بالسلام
المسؤولون الحكوميون المسؤولون عن تنفيذ خطة العمل الوطنية	التمييز بين الخلفيات الشخصية ومجال الخبرة	توثيق معلومات الاتصال بالخبيرات في مجال المرأة والسلام والأمن	عدد النساء المسجلات في القائمة الوطنية للمحترفين في مجال المرأة والسلام والأمن	عدد النساء المدرجات في قائمة معززات السلام	A 1.2.2	
يتم التنفيذ بواسطة الحكومة وبالتشاور مع الشركاء المساهمين	التمييز بين موضوع الحملات والجماهير المستهدفة في كل حملة	تحديد ما إذا كان هناك توعية فعالة لمجتمع الشابات بشأن بناء السلام ومبادئ المرأة والسلام والأمن	عدد الحملات الإعلامية - بما في ذلك التلفزيون والراديو ووسائل التواصل الاجتماعي - حول موضوع بناء السلام من منظور النوع الاجتماعي	عدد منصات التعبئة والاتصال التي تم إنشاؤها للتأكيد على دور الوعي بالتنوع الاجتماعي في بناء السلام	A 1.2.3	

الجهة المسؤولة	تحليل المعلومات	استخدام المعلومات	التعريف	المؤشر	الرقم	
المسؤولون الحكوميون المسؤولون عن تنفيذ خطة العمل الوطنية	التمييز بين الخلفيات الشخصية ومجال الخبرة	تحديد ما إذا كان يتم إشراك النساء بشكل فعال في أعلى مستوى من عمليات الوساطة والسلام	عدد النساء المعينات للمشاركة في عملية السلام الرسمية في السودان	عدد النساء المعينات بصورة رسمية في وظائف خاصة بعمليات السلام أو الانتقال	B 1.2.1	B.1.2 تضمنين وجهات نظر النوع الاجتماعي في عمليات السلام المختلفة (الوساطة والتفاوض والتحكيم والانتقال)
يتم التنفيذ بواسطة الحكومة وبالتشاور مع الشركاء المساهمين	التمييز بين التركيبة السكانية والأقدمية للمسؤولين الحكوميين، وكذلك بين المجالات الخاضعة للتنوع التي يتم تتبعها	من خلال التقييمات الداخلية حول الموضوع، سيتم استخدام هذا المؤشر لتتبع مستوى الوعي بأهداف خطة العمل الوطنية الرئيسية من قبل موظفي الحكومة وتحديد ما إذا كانت السياسات الحكومية الإضافية بحاجة إلى تعديل أو تطوير	السياسات والإجراءات والمبادئ التوجيهية داخل الوكالات الحكومية التي تعكس الوعي والعمل على أجندة المرأة والسلام والأمن كجزء من عملية السلام في السودان	مستوى المعرفة والممارسة السائدة في المؤسسات الحكومية بشأن أجندة المرأة والسلام والأمن كجزء من عمليات السلام	B 1.2.2	
يتم التنفيذ بواسطة الحكومة وبالتشاور مع الشركاء المساهمين	التمييز بين التركيبة السكانية للحاضرين وكذلك مجالات التوعية التي يتم تتبعها	من خلال التقييمات الداخلية حول الموضوع، سيتم استخدام هذا المؤشر لتتبع مستوى الوعي بأهداف خطة العمل الوطنية الرئيسية من قبل الأوساط الأكاديمية والمجتمع المدني لتحديد ما إذا كانت تحتاج لدعم إضافي في هذا الصدد	السياسات والإجراءات والمبادئ التوجيهية داخل الأوساط الأكاديمية ومنظمات المجتمع المدني التي تعكس الوعي والعمل على أجندة المرأة والسلام والأمن كجزء من عملية السلام في السودان	مستوى المعرفة والممارسة السائدة في الأوساط الأكاديمية والمجتمع المدني حول عدم مشاركة المرأة في عملية بناء السلام	B 1.2.3	

الجهة المسؤولة	تحليل المعلومات	استخدام المعلومات	التعريف	المؤشر	الرقم	
يتم التنفيذ بواسطة الحكومة وبالتشاور مع الشركاء المساهمين	يفرّق بين موضوع ورش العمل والجمهور المستهدف لكل حملة	تحديد ما إذا كان هناك توعية شاملة لمجتمع الشباب بشأن بناء السلام ومبادئ المرأة والسلام والأمن	عدد ورش العمل التي عقدت لتدريب الشباب عن موضوع القيادة في الشؤون المتعلقة بحل النزاعات وبناء السلام	عدد ورش العمل التي تم عقدها لتدريب القيادات الشبابية عن النزاعات وبناء السلام	C 1.2.1	C.1.2 الاعتراف بالدور القيادي للشباب خلال ثورة ديسمبر وتقنين مساهماتهم المستمرة من خلال تضمين تمثيلهم في صنع القرار بصورة رسمية
يتم ذلك بواسطة المجتمع المدني والخبراء الدوليين وبالتشاور مع منفيذ خطة العمل الوطنية الحكومية	التمييز بين الخلفيات المشاركين وموضوع ورش العمل	تحديد ما إذا كان هناك مشاركة ناجحة مع قادة الشباب في ورش العمل التدريبية	النسبة المئوية للنساء المشاركات اللائي تلقين تدريباً على القيادة الشبابية	النسبة المئوية للقيادات النسائية الشابة من الحضور الكلي في الورش العمل في المنطقة	C 1.2.2	
الموظفون الحكوميون المسؤولون عن تنفيذ خطة العمل الوطنية	التمييز بين الخلفيات الشخصية ومجال الخبرة	تحديد ما إذا كان قد تم النجاح في ترقية القيادات النسائية للمشاركة في عمليات السلام الرسمية وغير الرسمية؟	النسبة المئوية للقيادات النسائية الشابة المشاركة في عمليات السلام الرسمية وغير الرسمية داخل حكومة السودان	النسبة المئوية للقيادات النسائية الشابة المشاركة في عمليات السلام الرسمية وغير الرسمية	C 1.2.3	
الموظفون الحكوميون المسؤولون عن تنفيذ خطة العمل الوطنية	التمييز بين الخلفيات الشخصية ومجال الخبرة	تحديد ما إذا كانت القيادات الشابة من النساء تشارك وتمثل بصورة كافية في قطاع الأمن	نسبة القيادات الشابة من النساء اللواتي يشكلن جزءاً من قطاعات الأمن والاستخبارات والشرطة والجيش والقضاء	النسبة المئوية للقيادات النسائية الشابة العاملة في قطاعات الأمن والاستخبارات والشرطة والجيش والقضاء	C 1.2.4	

الجهة المسؤولة	تحليل المعلومات	استخدام المعلومات	التعريف	المؤشر	الرقم	
يتم التنفيذ بواسطة الحكومة وبالتشاور مع الشركاء المساهمين	التمييز بين موضوع الحملات والجمهور المستهدفة في كل حملة	تحديد ما إذا كانت النساء يشاركن بشكل مباشر وناجح في الأمور المتعلقة بالثقيف المالية	عدد الحملات الإعلامية - بما في ذلك التلفزيون والراديو ووسائل التواصل الاجتماعي - التي تم عقدها عن موضوع الثقيف المالي	عدد الحملات التي تم إطلاقها من أجل توعية النساء عن الثقيف المالي	A 1.3.1	A.1.3
يتم التنفيذ بواسطة الحكومة وبالتشاور مع الشركاء المساهمين	التمييز بين موضوع الحملات والجمهور المستهدفة في كل حملة	تحديد ما إذا كانت النساء يشاركن بنجاح بشكل مباشر في الأمور المتعلقة بالثقيف المالية	عدد ورش العمل التي تم تنظيمها لتدريب النساء على الثقيف المالي وخدمات الدعم المالي	عدد ورش العمل التي أقيمت لتدريب النساء عن الثقيف المالي	A 1.3.2	
يتم التنفيذ بواسطة الحكومة وبالتشاور مع الشركاء المساهمين	التمييز بين موضوع الحملات والجمهور المستهدفة في كل حملة	تحديد ما إذا كان هناك توعية شاملة للمجتمع العام بشأن استدامة الغذاء والأمن	عدد حملات الوسائط المرئية التي تم تدشينها لتعزيز الوعي بالغذاء واستدامة الموارد	عدد الرسوم البيانية التي تم إعدادها حول موضوع الغذاء والاستدامة	C 1.3.3	C.1.3
يتم التنفيذ بواسطة الحكومة وبالتشاور مع الشركاء المساهمين	التمييز بين موضوع الحملات والجمهور المستهدفة في كل حملة	تحديد ما إذا كان هناك توعية شاملة للمجتمع العام بشأن التعدين ومخاطر التعدين	عدد الحملات الإعلامية المرئية التي تم تدشينها لتعزيز الوعي عن التعدين والمخاطر التي قد تنجم عنه	عدد الرسوم البيانية التي تم إعدادها عن التعدين والمخاطر التي قد تنجم عنه	C 1.3.4	
يتم التنفيذ بواسطة الحكومة وبالتشاور مع الشركاء المساهمين	التمييز بين موضوع الحملات والجمهور المستهدفة في كل حملة	تحديد ما إذا كان هناك توعية شاملة للمجتمع العام عن الموضوعات المذكورة أعلاه	عدد الحملات الإعلامية، بما في ذلك قنوات التواصل الاجتماعي، التي تم تدشينها لنشر المعلومات الواردة أعلاه	عدد حملات التواصل الاجتماعي للمشاركة في جميع الموضوعات أعلاه	C 1.3.5	

الجهة المسؤولة	تحليل المعلومات	استخدام المعلومات	التعريف	المؤشر	الرقم	
الموظفون الحكوميون المسؤولون عن تنفيذ خطة العمل الوطنية	التمييز بين مجالات السياسة المنفصلة الخاضعة للقوانين الجديدة	تحديد الإجراءات والتغييرات التشريعية المحددة من حيث صلتها بمجالات السياسة هذه	عدد الإجراءات التشريعية التي تم اتخاذها، بما في ذلك إصدار القوانين، وتجريم ختان الإناث، وتزويج الأطفال، وقانون الأحوال الشخصية	عدد القوانين الصادرة بشأن تجريم تشويه الأعضاء التناسلية للإناث (ختان الإناث) وزواج الأطفال وقانون الأحوال الشخصية	A 2.1.1	A. 2.1 إيجاد الإطار التشريعي المطابق للمعاهدات والقرارات والإعلانات الدولية والإقليمية ذات الصلة
يتم التنفيذ بواسطة الحكومة وبالتشاور مع الشركاء المساهمين	التمييز بين كميات التدريب وحضور المشاركين وخلفياتهم وموضوع ورش العمل	تحديد ما إذا كانت هذه الوحدة الجديدة قد حصلت على بناء القدرات والتدريب اللازم والمناسب	عدد ورش العمل التي تم عقدها لزيادة القدرات والتدريب للعاملين بوحدة مكافحة العنف ضد النساء والأطفال	عدد ورش التي تم عقدها من أجل بناء القدرات في وحدة مكافحة العنف ضد النساء والأطفال	B 2.1.2	B. 2.1 تعزيز ودعم "وحدة مكافحة العنف ضد النساء والأطفال" للقضاء على جميع أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي
يتم التنفيذ بواسطة الحكومة وبالتشاور مع الشركاء المساهمين	التمييز بين موضوع الحملات والجمهور المستهدفة في كل حملة	تحديد ما إذا كان هناك توعية شاملة للمجتمع العام بشأن هذه الوحدة الجديدة والغرض من إنشائها	عدد الحملات الإعلامية - بما في ذلك التلفزيون والراديو ووسائل التواصل الاجتماعي - المتعلقة بمشاركة المعلومات عن الوحدة مع الجهات الأخرى	عدد الحملات الإعلامية للتعريف بالغرض من إنشاء الوحدة	B 2.1.3	

الجهة المسؤولة	تحليل المعلومات	استخدام المعلومات	التعريف	المؤشر	الرقم	
يتم التنفيذ بواسطة الحكومة وبالتشاور مع الشركاء المساهمين	التمييز بين الخلفيات الشخصية ومجال الخبرة	تحديد ما إذا كان يتم دمج النساء بنجاح في قطاع الأمن والوزارات العدلية ذات الصلة	نسبة النساء العاملات في كل قطاع من قطاعات الأمن والاستخبارات والشرطة والجيش والقضاء (أي كل قطاع على حدة)	النسبة المئوية للنساء العاملات في مجالات الأمن والاستخبارات والشرطة والجيش والقضاء (النسبة الكلية)	C 2 .1.1	C. 2.1 تعزيز بناء قدرات الوزارات المعنية بشأن المرأة والسلام والأمن و تعميم و زيادة قبول منظور النوع الاجتماعي في المجتمع
يتم التنفيذ بواسطة الحكومة وبالتشاور مع الشركاء المساهمين	التمييز بين كميات التدريب وحضور المشاركين وخلفياتهم وموضوع ورش العمل	تحديد ما إذا كان قطاع الأمن والوزارات العدلية ذات الصلة قد تم إشراكها بنجاح في منع الاعتداء الجنسي	عدد التدريبات التي عقدت مع وكالات إنفاذ القانون لبناء القدرات في مجال منع الاعتداء الجنسي	عدد الدورات التدريبية التي تم عقدها مع أجهزة إنفاذ القانون حول منع الاعتداء الجنسي	C 2 .1.2	

الجهة المسؤولة	تحليل المعلومات	استخدام المعلومات	التعريف	المؤشر	الرقم	
يتم التنفيذ بواسطة الحكومة وبالتشاور مع الشركاء المساهمين	التمييز بين موضوع الحملات والجمهور المستهدفة لكل حملة	تحديد ما إذا كان هناك توعية فعالة المجتمع العام تستهدف منع العنف ضمن البرامج الإعلامية السودانية	عدد المؤسسات الإعلامية والبرامج الإعلامية ذات الصلة المشاركة في إدارة حملات موجهة لمنع الصراع على نطاق واسع في السودان	عدد النوافذ الإعلامية والبرامج الخاصة المشاركة في حملات منع العنف	A 2.2.1	A.2.2 بناء إستراتيجية قادرة على مخاطبة الأسباب الجذرية للنزاعات
يتم التنفيذ بواسطة الحكومة وبالتشاور مع الشركاء المساهمين	التمييز بين موضوع المنصات والجمهور المستهدف لكل منها	تحديد ما إذا كانت المؤسسات الدينية المنخرطة بشكل فعال ومباشر في حملات منع نشوب النزاعات؟	عدد المؤسسات الدينية، أو المنظمات الدينية التابعة لجهات أخرى، التي تشارك في برامج منع نشوب النزاعات	عدد المؤسسات الدينية التي قدمت برامج هادفة لمنع نشوب النزاعات	A 2.2.2	
يتم التنفيذ بواسطة الحكومة وبالتشاور مع الشركاء المساهمين	التمييز بين الخلفيات الشخصية ومجال الخبرة	تحديد ما إذا كان منظور الشباب قد تم تضمينه في استراتيجيات حملات منع الصراع	النسبة المئوية للنساء من بين الحاضرين في البرامج المذكورة أعلاه والتي تتضمن برامج منع نشوب النزاعات	النسبة المئوية للشابات المشاركات في حملات وبرامج منع نشوب النزاعات	A 2.2.3	
يتم التنفيذ بواسطة الحكومة وبالتشاور مع الشركاء المساهمين	التمييز بين موضوع الحملات والجمهور المستهدفة في كل حملة	تحديد ما إذا كانت الحملات الإذاعية تستخدم بشكل فعال كأداة لتوصيل رسائل لمكافحة العنف	عدد الحملات الإذاعية التي تم إطلاقها حول موضوع محاربة العنف في السياق السوداني	عدد الحملات الإذاعية المناهضة للعنف	B 2.2.1	B.2.2 تدشين منصات ثقافية لتعزيز التنوع الثقافي والمجتمعي

الجهة المسؤولة	تحليل المعلومات	استخدام المعلومات	التعريف	المؤشر	الرقم	
الموظفون الحكوميون المسؤولون عن تنفيذ خطة العمل الوطنية	التمييز بين الخلفيات الشخصية ومجال الخبرة	تحديد ما إذا كان يتم إشراك المرأة بشكل هادف في المجالس الخاصة بإعداد المناهج الدراسية لأن ذلك ذو علاقة وثيقة بمنع جميع أشكال العنف	النسبة المئوية للنساء المشاركات رسمياً في المجالس الخاصة بإعداد المناهج الدراسية	النسبة المئوية للنساء في المجالس الخاصة بإعداد المناهج الدراسية	C 2.2.1	C. 2. 2 إجراء بحوث تهدف إلى تعزيز سياسات التماسك الاجتماعي ومنع جميع أشكال العنف
الموظفون الحكوميون المسؤولون عن تنفيذ خطة العمل الوطنية	مراجعة الإجراءات المطورة حديثاً والمتعلقة بجمع الشهادات لتضمين أولويات المناصرة للناجيات	تحديد ما إذا كان منظور الناجيات قد تم دمجها بشكل فعال في عملية جمع الشهادات	عدد المبادئ أو الإرشادات التي تم تطويرها حديثاً والتي تم تطبيقها في الممارسات المواكبة الخاصة بجمع الشهادات	عدد المبادئ الجديدة المستندة إلى شهادات الناجيات والتي تم تطبيقها لجمع شهادات جديدة	D 2.2.1	D. 2. 2 إدماج الضحايا من النساء في التيار الرئيس للمجتمع
الموظفون الحكوميون المسؤولون عن تنفيذ خطة العمل الوطنية	مراجعة الإجراءات المطورة حديثاً المتعلقة بجمع الشهادات لتضمين أولويات المناصرة للناجيات	تحديد ما إذا كان المجتمع الطبي وتدريب طلاب الطب الذين تخرجوا حديثاً على علم مناسب وكافي بالعلاج والممارسات الصحيحة للناجيات من الاغتصاب	الوعي داخل مجتمع طلاب الطب بشأن العلاج والممارسة الصحيحة للناجيات من الاغتصاب	مستوى المعرفة وممارسة إجراءات العلاج لضحايا الاغتصاب المضمنة في تدريب طلاب الطب	D 2.2.2	

الجهة المسؤولة	تحليل المعلومات	استخدام المعلومات	التعريف	المؤشر	الرقم	
الموظفون الحكوميون المسؤولون عن تنفيذ خطة العمل الوطنية	تقييم الموثيق الدولية من حيث صلتها بأهداف المرأة والسلام والأمن ومدى استعداد السودان لتبنيها على المستوى القومي	تحديد ما إذا كان السودان يقوم بتبني المزيد من الموثيق الدولية المتعارف عليها للنهوض بأجندة المرأة والسلام والأمن	عدد الموثيق الدولية، بما في ذلك الإعلانات والقرارات والعضوية الملزمة قانوناً المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي التي انضم إليها السودان	عدد الموثيق الدولية التي انضم إليها السودان	A 3.1.1	A.3.1 جعل القوانين الوطنية متوافقة مع الاتفاقيات الدولية والإقليمية التي تحمي النساء والفتيات من جميع أشكال العنف القائم على النوع الاجتماعي، بما في ذلك العنف ضد النساء ذوات الإعاقة
يتم التنفيذ بواسطة الحكومة وبالتشاور مع الشركاء المساهمين	التمييز في كميات التدريب وحضور المشاركين وخلفياتهم وموضوع ورش العمل	تحديد ما إذا كان قطاع إنفاذ القانون والقضاء يتلقى التدريب اللازم في مسائل العنف الجنسي	عدد الدورات التدريبية التي تم عقدها مع الهيئات القانونية والقضائية لبناء القدرات في مجال منع الاعتداء الجنسي	عدد الدورات التدريبية لإنفاذ القانون، عدد وكلاء النيابة، وعدد القضاة القائمون على قضايا العنف الجنسي	B 3.1.1	B.3.1 اعتماد تدابير محددة للتصدي للعنف الجنسي والتحرش الجنسي في مكان العمل
يتم التنفيذ بواسطة الحكومة وبالتشاور مع الشركاء المساهمين	التمييز في كميات التدريب وحضور المشاركين وخلفياتهم وموضوع ورش العمل	تحديد ما إذا كانت النساء العاملات في الشرطة والجيش يتلقين التدريب اللازم في مسائل العنف الجنسي	عدد الدورات التدريبية التي تم عقدها مع أجهزة الشرطة والجيش لبناء القدرات في مجال منع الاعتداء الجنسي	عدد الدورات التدريبية التي استهدفت المنتسبات في الشرطة والجيش	B 3.2.1	

الجهة المسؤولة	تحليل المعلومات	استخدام المعلومات	التعريف	المؤشر	الرقم	
يتم التنفيذ بواسطة الحكومة وبالتشاور مع الشركاء المساهمين	التمييز بين موضوع المواد ونوع الغرض / من كل مادة	تحديد ما إذا كانت الخدمات الصحية قد تم تطويرها بصورة كافية وذلك من أجل التعامل بفعالية ضد العنف القائم على النوع الاجتماعي	عدد المواد التدريبية المطورة حديثاً حول الخدمات الصحية المتعلقة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي	عدد المواد التدريبية المعدة للخدمات الصحية والمتعلقة بالمساعدة في قضايا العنف القائم على النوع الاجتماعي	C 3.1.1	C.3.1 تطبيق السياسات التي تدمج منظور النوع الاجتماعي وتحمي النساء والفتيات في مختلف المؤسسات والهيئات الحكومية
الموظفون الحكوميون المسؤولون عن تنفيذ خطة العمل الوطنية	تتبع عدد التغييرات أو التغييرات في السياسة الناتجة عن مناقرة حماية النوع الاجتماعي	تحديد ما إذا كانت مناهج الشرطة والوكليات العسكرية قد تمت مراجعتها وتحديثها بشكل فعال لتعكس حماية النوع الاجتماعي	النسبة المئوية للمناهج الدراسية للشرطة الوطنية والجيش التي تتضمن مواد هادفة للتوعية بالنوع الاجتماعي	النسبة المئوية لمناهج كليات الشرطة والجيش التي تناقش حماية النوع الاجتماعي	C 3.1.2	
يتم التنفيذ بواسطة الحكومة وبالتشاور مع الشركاء المساهمين	التمييز بين كميات التدريب وحضور المشاركين وخلفياتهم وموضوع ورش العمل	تحديد ما إذا كانت الخدمات القانونية ومجتمع إنفاذ القانون جادين ومباشرين للدفع في اتجاه إنفاذ القانون بشكل فعال	عدد الدورات التدريبية التي تم عقدها لجماعات القانونيين وجماعات إنفاذ القانون حول كيفية دعم الناجيات من العنف	عدد الدورات التدريبية عن الخدمات القانونية وإنفاذ القانون التي تركز على النساء كضحايا للعنف	A 3.2.1	A.3.2 تقديم الخدمات القانونية وآلية التحول عبر برامج خاصة

الجهة المسؤولة	تحليل المعلومات	استخدام المعلومات	التعريف	المؤشر	الرقم	
يتم التنفيذ بواسطة الحكومة وبالتشاور مع الشركاء المساهمين	التمييز بين المعلومات المتعلقة بمقدمي الخدمة، ونوع الخدمات التي تتم المشاركة فيها، والمعلومات الأساسية للناجيات	تحديد ما إذا كان مقدمو الخدمات ينجحون في مساعدة الفتيات الناجيات من العنف	عدد الخدمات التي تقدم خلال الدعم المباشر أو البرمجة المعينة التي تستهدف النساء والفتيات الناجيات من العنف	عدد الخدمات التي تقدم الدعم المباشر للنساء والفتيات الناجيات من العنف	B 3.2.1	B.3.2 توفير حزمة من الخدمات المتكاملة ومتعددة التخصصات للعمل على إعادة التأهيل النفسي والاجتماعي والاقتصادي للناجيات
يتم التنفيذ بواسطة الحكومة بالتشاور مع الشركاء المساهمين	تمييز المعلومات عن الملاجئ، نوع الخدمات التي تقدمها هذه الملاجئ، والمعلومات الأساسية للناجيات	حدد ما إذا كانت دور الإيواء يتم إشراكها بصورة ناجحة من أجل دعم الفتيات المعتدى عليهن	عدد دور الإيواء التي تم إنشاؤها لإيواء ودعم النساء والفتيات الناجيات من العنف	عدد دور الإيواء التي تم إنشاؤها للفتيات المعتدى عليهن	B 3.3.2	

الجهة المسؤولة	تحليل المعلومات	استخدام المعلومات	التعريف	المؤشر	الرقم	
يتم التنفيذ بواسطة الحكومة وبالتشاور مع الشركاء المساهمين	التمييز في كميات التدريب وحضور المشاركين وخلفياتهم وموضوع ورش العمل	تحديد ما إذا كان مقدمو الرعاية الصحية يشاركون بشكل هادف ومباشر في تقديم الدعم النفسي	عدد التدريبات، مع التركيز بشكل خاص على الدعم النفسي، التي عُقدت لمقدمي الرعاية الصحية الذين يعالجون الناجيات من الاغتصاب	عدد الدورات التدريبية التي تم عقدها لمقدمي الرعاية الصحية، بما في ذلك دورات الدعم النفسي، حول التدابير السريرية للناجيات من الاغتصاب	C.3.2.1	C.3.2 التطبيق الفعال لما يُعرف بـ "الإجراءات العملية الموحدة للوقاية من والاستجابة للعنف القائم على النوع الاجتماعي" في السودان
الموظفون الحكوميون المسؤولون عن تنفيذ خطة العمل الوطنية	التمييز بين الخلفيات الشخصية ومجال الخبرة	تحديد ما إذا كان الطاقم الطبي المحدد مشاركا بشكل هادف ومتعاطف في معالجة آثار العنف الذي تعرضت له الناجيات	النسبة المئوية للعاملين في الحقل الطبي وطاقم التمريض الذين يشاركون في تدريبات تقديم الرعاية الصحية للناجيات من العنف المئوية (أي من العدد الكلي لهذه الفئات)	النسبة المئوية (أي من الحضور الكلي) للعاملين في الحقل الطبي والقبالات وطاقم التمريض الذين شاركوا في تدريبات تقديم الرعاية الصحية للناجيات من العنف	C.3.2.2	

الجهة المسؤولة	تحليل المعلومات	استخدام المعلومات	التعريف	المؤشر	الرقم	
يتم التنفيذ بواسطة الحكومة وبالتشاور مع الشركاء المساهمين	التمييز بين موضوع الحملات والجماهير المستهدفة في كل حملة	تحديد ما إذا كان هناك توعية فعالة تشمل كل المجتمع المحلي عن القصص الشخصية للناجيات أو عن العنف ذاته	عدد الحملات الإذاعية التي تم تنفيذها لإثارة موضوع قصص الناجيات من العنف	عدد الحملات الإذاعية التي تبث، لمحات عن القصص الشخصية للناجيات من العنف	A 3.3.1	A.3.3 إجراء الحملات الإعلامية اللازمة
يتم التنفيذ بواسطة الحكومة وبالتشاور مع الشركاء المساهمين	التمييز بين موضوع المواد ونوع الغرض / من كل مادة	تحديد هل توجد مواد موضوعية وفعالة تم إعدادها مع التركيز على مشاركة الشباب في إعادة دمج الناجين	عدد حملات الملصقات التي تستهدف الشباب حول دور المجتمع في تعافي وإعادة دمج الناجيات	عدد حملات الملصقات التي تستهدف الشباب حول تعافي وإعادة إدماج الناجيات	A 3.3.2	
يتم التنفيذ بواسطة الحكومة وبالتشاور مع الشركاء المساهمين	التمييز بين الفعاليات المجتمعية والبرامج المتعلقة بمكافحة العنف ضد المرأة	تحديد ما إذا كان المجتمع والقادة الدينيون (رجال الدين) يشاركون بفعالية في مكافحة العنف ضد المرأة	عدد المؤسسات الدينية، أو المنظمات الدينية التابعة لجهة ما، التي تقدم خدمات للنساء الناجيات من العنف	عدد المساجد والكنائس التي تقام فيها فعاليات مجتمعية حول مناهضة العنف ضد المرأة	B 3.3.1	B.3.3 إشراك المؤسسات الدينية مشاركة في نشر الرسالة

الجهة المسؤولة	تحليل المعلومات	استخدام المعلومات	التعريف	المؤشر	الرقم	
يتم التنفيذ بواسطة الحكومة وبالتشاور مع الشركاء المساهمين	التمييز بين التعديلات وإدخال عناصر جديدة في المناهج تركز على محاربة العنف ضد المرأة	تحديد ما إذا كانت المناهج الأكاديمية تشارك بشكل فعال ويتم تحديثها كأداة لمكافحة العنف ضد المرأة	النسبة المئوية لمجموع المناهج والبرامج الأكاديمية التي تستهدف مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي	النسبة المئوية من مجموع المناهج والبرامج المدرسية التي تركز على مكافحة العنف ضد المرأة	C. 3.3.1	C.3.3 تطوير البرامج التعليمية لكي تسهم في رفع مستوى الوعي عن قضايا المرأة
يتم التنفيذ بواسطة الحكومة وبالتشاور مع الشركاء المساهمين	التمييز بين خلفيات الطلاب والمجالات الأكاديمية، وكذلك موضوع البرمجة	تحديد ما إذا كان يتم استخدام الطلاب والبيئات الأكاديمية بطريقة فعالة كمجالات لمكافحة العنف ضد المرأة	عدد المنظمات الطلابية داخل المؤسسات الأكاديمية التي تركز على البرمجة والحملات التثقيفية حول مكافحة العنف ضد المرأة	عدد المنظمات الطلابية والبرامج المؤسسية التي تركز على مكافحة العنف ضد المرأة	C 3.3.2	
الموظفون الحكوميون المسؤولون عن تنفيذ خطة العمل الوطنية	التمييز بين منطقة اللجان المحلية والبرامج المحددة التي يشاركون فيها	تحديد ما إذا كانت اللجان المحلية تشارك بفعالية وبشكل مباشر في خدمات الاستجابة للطوارئ الإنسانية	عدد اللجان المحلية التي تم تشكيلها لتقديم المشورة للحكومة بشأن خدمات الاستجابة للطوارئ الإنسانية	عدد اللجان المحلية التي تم تشكيلها لتقديم المشورة للحكومة بشأن خدمات الاستجابة للطوارئ الإنسانية	A 4 .1.1	A.4.1 تستوعب الوزارات الحكومية والمنظمات غير الحكومية احتياجات المرأة وتعمل على رفع قدرتها للصمود أثناء الأزمات الإنسانية خاصة على المستوى المحلي

الجهة المسؤولة	تحليل المعلومات	استخدام المعلومات	التعريف	المؤشر	الرقم	
الموظفون الحكوميون المسؤولون عن تنفيذ خطة العمل الوطنية	التمييز بين المناطق، والمجالات التي تركز عليها خطط إعادة الإعمار، وأولويات السياسة الرئيسية لخطة العمل الوطنية	تحديد التوافقات الأساسية لخطط إعادة الإعمار وسياساتها الحالية المتعلقة باحتياجات المرأة من أجل تطوير التغييرات	عدد إجراءات خطط إعادة الإعمار التي تمت مراجعتها من أجل تلبية احتياجات النساء والنازحين والقرى المستضيفة لهم والمناطق الحضرية	عدد إجراءات خطط إعادة الإعمار التي تمت مراجعتها من أجل تلبية احتياجات النساء والنازحين والقرى المستضيفة لهم والمناطق الحضرية	B 4.1.1	B. 4.1 تنفيذ برامج إعادة الإعمار التي تراعي النوع الاجتماعي بصورة ناجحة
الموظفون الحكوميون المسؤولون عن تنفيذ خطة العمل الوطنية	التمييز بين المجتمعات وأنواع المباني والطرق التي تلبى احتياجات المرأة	تحديد ما إذا كانت المساحات والمباني المنشأة حديثاً تستجيب بصورة كافية لاحتياجات المرأة	عدد المباني المجتمعية التي تم ترميمها إعادة بنائها	عدد المباني المجتمعية التي أعيد بناؤها أو ترميمها من مدارس ومراكز صحية ومراكز نسائية ومؤسسات قانونية ومحطات مياه	B 4.1.2	

الجهة المسؤولة	تحليل المعلومات	استخدام المعلومات	التعريف	المؤشر	الرقم	
يتم التنفيذ بواسطة الحكومة وبالتشاور مع الشركاء المساهمين	التمييز بين كميات التدريب وحضور المشاركين وخلفياتهم وموضوع ورش العمل	تحديد ما إذا كان المستجيبون الأوائل يشاركون بنجاح وبشكل مباشر في تفهم احتياجات المرأة	عدد الدورات التدريبية التي تم عقدها مع المستجيبين الأوائل والخاصة برفع الوعي بالنوع الاجتماعي وحقوق المرأة	عدد الدورات التدريبية التي تم عقدها مع المستجيبين الأوائل حول حقوق المرأة	C 4.1.1	C. 4.1 تعزيز قدرات النساء الأوائل اللائي انخرطن في برامج التعافي وإعادة الإعمار أثناء وبعد الأزمات الإنسانية بناءً على قصص النجاح السابقة في إدارة الكوارث
يتم التنفيذ بواسطة الحكومة وبالتشاور مع الشركاء المساهمين	التمييز في كميات التدريب وحضور المشاركين وخلفياتهم وموضوع ورش العمل	تحديد ما إذا كان مسؤولو القانون والعدالة يشاركون بنجاح وبشكل مباشر في تلبية احتياجات المرأة أثناء الاستجابة لحالات الطوارئ	عدد الدورات التدريبية التي تم عقدها مع مسؤولي القانون والعدالة حول حقوق المرأة أثناء الاستجابة للطوارئ الإنسانية	عدد الدورات التدريبية التي تم عقدها مع مسؤولي القانون والعدالة حول حقوق المرأة أثناء الاستجابة للطوارئ الإنسانية	C 4.1.2	

الجهة المسؤولة	تحليل المعلومات	استخدام المعلومات	التعريف	المؤشر	الرقم	
يتم التنفيذ بواسطة الحكومة وبالتشاور مع الشركاء المساهمين	التمييز بين موضوع المواد ونوع / الغرض من كل مادة	تحديد ما إذا كانت هناك مواد موضوعية وفعالة تم إعدادها (نشرها) بواسطة الأكاديميين السودانيين عن احتياجات المرأة أثناء الاستجابة للطوارئ	عدد المنتجات البحثية التي أعدتها الجامعات حول شمول النوع الاجتماعي في برامج الطوارئ الإنسانية	عدد المنتجات البحثية التي أعدتها الجامعات حول شمول النوع الاجتماعي في برامج الطوارئ الإنسانية	D 4 .1.1	D.4.1 جمع بيانات دورية عن النساء اللائي يعملن في خدمات الطوارئ خلال الأزمة الإنسانية
يتم التنفيذ بواسطة الحكومة وبالتشاور مع الشركاء المساهمين	التمييز بين موضوع حملات المناصرة / ونوع / غرض كل مادة	تحديد ما إذا كانت هناك مشاركة ناجحة وتأييد للنتائج الرئيسية المتعلقة باستجابة النوع الاجتماعي للطوارئ	عدد المنتجات البحثية التي تمت مشاركتها مع لجان الإغاثة وإعادة الإعمار بالتركيز على دور الشباب	عدد المنتجات البحثية التي تمت مشاركتها مع لجان الإغاثة وإعادة الإعمار بالتركيز على دور الشباب	D 4.1.2	

الجهة المسؤولة	تحليل المعلومات	استخدام المعلومات	التعريف	المؤشر	الرقم	
يتم التنفيذ بواسطة الحكومة وبالتشاور مع الشركاء المساهمين	التمييز في كميات التدريب وحضور المشاركين وخلفياتهم وموضوع ورش العمل	تحديد ما إذا كان هناك وعي ناجح بشأن نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج وإصلاح القطاع الأمني من خلال منظور النوع الاجتماعي	عدد ورش العمل التي تم عقدها حول تنفيذ برامج نزع السلاح وإعادة الإدماج وإصلاح القطاع الأمني من منظور النوع الاجتماعي	عدد ورش العمل التي تم عقدها حول تنفيذ برامج نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج وإصلاح القطاع الأمني من منظور النوع الاجتماعي	A 4.2.1	A.4.2 تدشين وتنفيذ خطط وبرامج لنزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج وإصلاح قطاع الأمن تكون مراعية لاعتبارات النوع الاجتماعي
الموظفون الحكوميون المسؤولون عن تنفيذ خطة العمل الوطنية	تتبع عدد التغييرات أو التطورات في السياسة الناتجة من استصحاب منظور المماريات السابقة في برامج نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج وإصلاح القطاع الأمني	تحديد ما إذا كان وجهات نظر المماريات السابقة قد تم إدماجها بشكل فعال في برامج نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج وإصلاح القطاع الأمني	عدد المماريات السابقة التي تمت مقابلتها من أجل الحصول على رؤى لتطبيقها في برامج نزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج وإصلاح القطاع الأمني	عدد المماريات السابقة التي تمت مقابلتها	A 4.2.2	

الجهة المسؤولة	تحليل المعلومات	استخدام المعلومات	التعريف	المؤشر	الرقم	
الموظفون الحكوميون المسؤولون عن تنفيذ خطة العمل الوطنية	التمييز بين المجتمعات وأنواع المباني وطرق تلبية احتياجات المرأة	تحديد ما إذا كانت المساحات والمباني المنشأة حديثاً تستجيب بنجاح لاحتياجات المرأة، مع التركيز على إعادة الإعمار	عدد مرافق إعادة التأهيل التي تم إنشاؤها لدعم المرأة والتوعية حول قضايا الألغام الأرضية والأسلحة الخفيفة وجمع قطع السلاح الصغيرة	عدد مرافق إعادة الإعمار التي تم إنشاؤها لدعم المرأة والتوعية حول قضايا الألغام الأرضية والأسلحة الخفيفة وجمع قطع السلاح الصغيرة	B 4 .2.1	B.4.2 تم وضع برامج ومشاريع مُراعية للنوع الاجتماعي للتعامل مع قضايا الألغام الأرضية والأسلحة الخفيفة وجمع قطع السلاح الصغيرة
الموظفون الحكوميون المسؤولون عن تنفيذ خطة العمل الوطنية	التمييز بين حملات الجمع ومجموع الأسلحة التي تم جمعها	تحديد ما إذا كان يتم جمع الأسلحة بشكل فعال كاستجابة لخطة العمل الوطنية	عدد الأسلحة التي تم جمعها من خلال الحملات المجتمعية	عدد الأسلحة التي تم جمعها من خلال الحملات المجتمعية	B 4.2.2	

القسم السادس

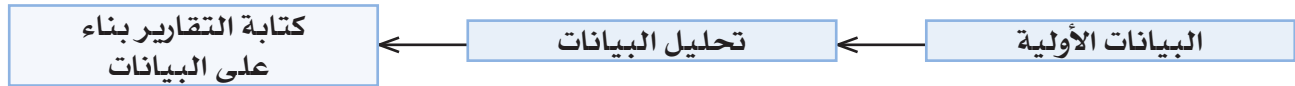
تنسيق البيانات وإعداد التقارير

6. تنسيق البيانات وإعداد التقارير

يمكن القول إن عملية تنسيق البيانات، ومن ثم إعداد التقارير بناءً عليها في وقت لاحق، تمثل حجر الزاوية في عملية متابعة وتقييم خطة العمل الوطنية الخاصة بتطبيق القرار 1325 في السودان. فبدون الحصول على البيانات المنظمة والكاملة لا يمكن الاستدلال الدقيق على اتجاه المؤشرات، ولا يمكن التأكد من أن التغيير في المؤشر المعين يسير نحو الهدف المنشود من قبل صانعي السياسة. هذا القسم من الدليل سيتناول كيفية إدارة البيانات من أجل الاستفادة منها في عملية متابعة وتقييم خطة العمل الوطنية. كما يقدم القسم نماذج وأمثلة افتراضية عن كيفية جمع البيانات وتحليلها.

1.6 إدارة تدفق البيانات

هنالك إجماع عام بأن تدفق المعلومات الخاصة ببيانات كل مؤشر من المؤشرات قيد المتابعة يأخذ ثلاث مسارات كما هو موضح في الشكل والجدول التاليين:



سياق البيانات:	سياق البيانات:	سياق البيانات:
في هذه المرحلة يتم تحليل البيانات وتصبح النتائج واضحة جداً. عليه يجب مشاركة هذه المعلومات مع فريق إعداد التقارير وذلك لصياغة تقارير رسمية عن خطة العمل الوطنية وتمليكيها للحكومة والشركاء المعنيين.	في هذه المرحلة، تتم مراجعة البيانات وتنظيمها حسب ما يقتضيه الأمر في خطة المتابعة والتقييم (M&E) الخاصة بخطة العمل الوطنية، حيث تسخ المعلومات في مستندات جديدة بصورة حصرية من أجل استخدامها في خطة العمل الوطنية.	في هذه المرحلة، تُجمع البيانات التي غالباً ما تكون غير منظمة بأي شكل من الأشكال. مثلاً، قد تكون هذه البيانات مدرجة في قوائم يُسجل فيها الحضور (أوراق الحضور)، أو قد تكون في شكل سجلات موجودة لدى المسؤولين في مؤسسة ما. وعلى الرغم من أن هذه البيانات قد تكون كافية لتحديد التقدم المحرز في مؤشر ما من مؤشرات خطة العمل الوطنية، لكنها غالباً لا تفرز أو تراجع للاستفادة منها في هذا الغرض.
الجهات الفاعلة الرئيسية:	الجهات الفاعلة الرئيسية:	الجهات الفاعلة الرئيسية:
من المحتمل أن يشارك المسؤولون المنفذون لخطة العمل الوطنية وشركاء المجتمع المدني في صياغة التقارير النهائية ل يتم مشاركتها علناً.	في هذه المرحلة، يجب أن يكون التعامل مع المعلومات محصوراً فقط على المسؤولين المشاركين في تنفيذ خطة العمل الوطنية. لكن ربما يمكن استصحاب شركاء محددين من المجتمع المدني في هذه المرحلة أيضاً، اعتماداً على نموذج التنسيق المعتمد في تنفيذ خطة العمل الوطنية.	في هذه المرحلة، من الممكن مشاركة أكبر عدد من الجهات الفاعلة مثل الشركاء المحليين الذين ينظمون ورش العمل والمسؤولين الحكوميين الداعمين لتنفيذ خطة العمل الوطنية وكذلك الموظفين القائمين على أمر خطة العمل الوطنية.
أهداف البيانات:	أهداف البيانات:	أهداف البيانات:
في هذه المرحلة، يجب أن تكون المعلومات جاهزة لعامة الناس، ومنسقة بالشكل الذي يتناسب مع حاجة الأشخاص المسؤولين عن تنفيذ خطة العمل الوطنية وكذلك يتناسب مع مقدرات القارئ العادي.	الهدف الأساسي الذي يجب التركيز عليه في هذه المرحلة هو مراجعة المعلومات وفرزها والتأكد من استيفائها لمقاييس البيانات المدرجة في خطة المتابعة والتقييم (M&E). أيضاً في هذه المرحلة قد يكون من المناسب الشروع المبكر في تفسير البيانات وإعداد التقارير.	الهدف الأساسي الذي يجب التركيز عليه في هذه المرحلة من مراحل مسار إدارة البيانات هو أن تكون المعلومات صحيحة ومكتملة ونظيفة. مع الإشارة إلى أنه قد يكون من الصعوبة بمكان توافر فرص للوصول مرة أخرى للحاضرين أو الملفات أو جهات الاتصال الرئيسية التي تم جمع البيانات منها في المستقبل.

2.6 أمثلة لأدوات تحليل البيانات

1.2.6 متابعة المشاركة في ورشة العمل

تقرير بيانات حضور ورشة العمل رقم 1

المخرج: A.1.1. ← رفع درجة الوعي والتوعية عن دور المرأة والسلام والأمن.

المؤشر: A.3.1.1 ← عدد ورش العمل التي عُقدت في الحي، أو المنطقة، أو المحلية، أو الولاية بحضور النساء وأصحاب المصلحة الرئيسيين.

الجدول أدناه يوضح بيانات الحاضرين في عدد من الورش التي نُفذت في خمسة مناطق مختلفة بهدف الاستفادة من هذه البيانات في تحليل المؤشر A.3.1.1 الخاص بورش العمل التي عُقدت في الحي، أو المنطقة، أو المحلية، أو الولاية بحضور النساء وأصحاب المصلحة الرئيسيين.

نموذج تتبع المشاركة في الورشة في الجزء العلوي من هذا النموذج أدخل أسماء الأشخاص الذي حضروا الورشة. ومع استمرار الجلسات، سجل نوع المشاركة التي يقوم بها كل مشارك عندما تُعطي فرصة للتحدث أو إبداء الرأي، مع مراعاة إن كل اتصال يمكن أن تحسب له نقاط متعددة.									
									أدخل أسماء الحاضرين ←
									من طريقة تحدثه (ينتمي إلى الفئة عامة، إذا لم تكن هناك فئات أخرى مناسبة)
									اسأل سؤالاً معيناً
									في سؤاله هل ذكر بعض الأولويات الخاصة بالمرأة
									حديثه يدفع في اتجاه تضمين أولويات المرأة

جدول بيانات ورش العمل:

موضوع الورشة	الحضور الكلي	نسبة النساء من المشاركين	نسبة المشاركين من الشباب	نسبة المشاركين من الريف
		%	%	%
المنطقة 1	قرار مجلس الأمن رقم 1325	23	78	15
المنطقة 2	العنف القائم على النوع الاجتماعي	12	89	21
المنطقة 2	قرار مجلس الأمن رقم 1325	35	82	13
المنطقة 2	العنف القائم على النوع الاجتماعي	22	93	17
المنطقة 2	بناء السلام	17	96	25
المنطقة 3	قرار مجلس الأمن رقم 1325	31	91	22
المنطقة 4	قرار مجلس الأمن رقم 1325	42	87	19
المنطقة 4	بناء السلام	65	88	31
المنطقة 4	العنف القائم على النوع الاجتماعي	37	98	16
المنطقة 5	قرار مجلس الأمن رقم 1325	19	100	25
المنطقة 5	أجندة المرأة والسلام والأمن	47	94	30

2.2.6 تحليل بيانات ورشة العمل رقم 1

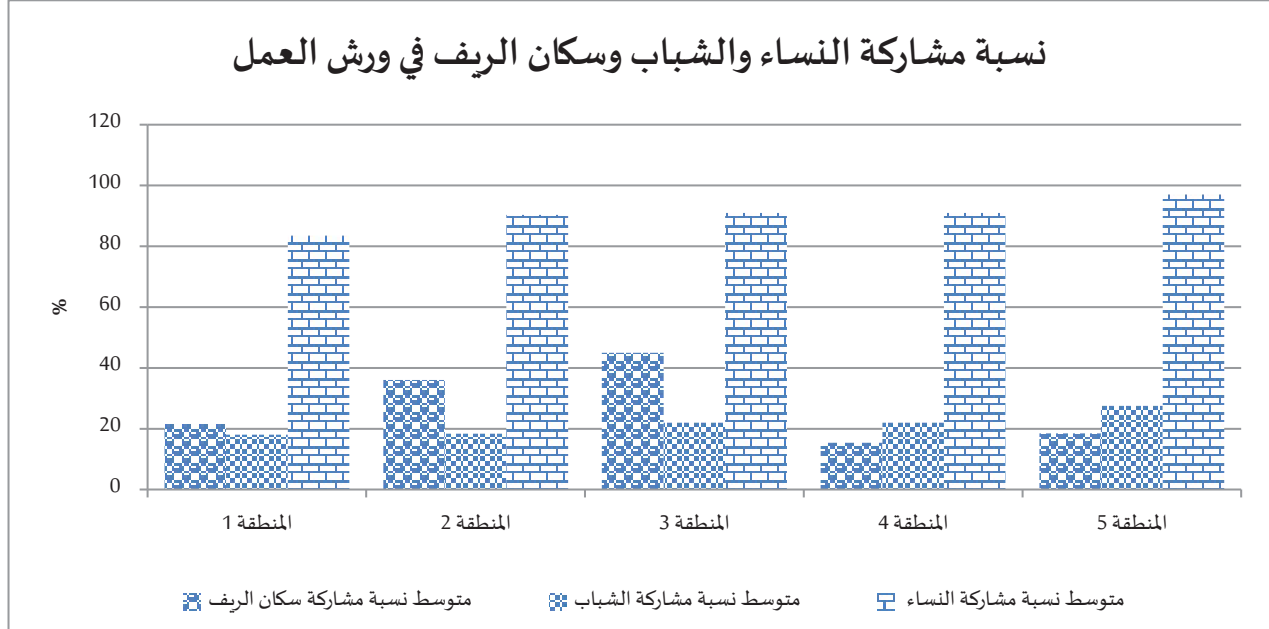
العدد الكلي لورش العمل المنفذة: 11 ورشة عمل

العدد الكلي للمشاركين: 350 مشاركاً

عدد المناطق التي نفذت فيها ورش العمل: 5 مناطق

المواضيع التي تغطيها ورش العمل بشكل عام: قرار مجلس الأمن رقم 1325، العنف القائم على النوع الاجتماعي،

بناء السلام وأجندة المرأة والسلام والأمن بصورة عريضة .

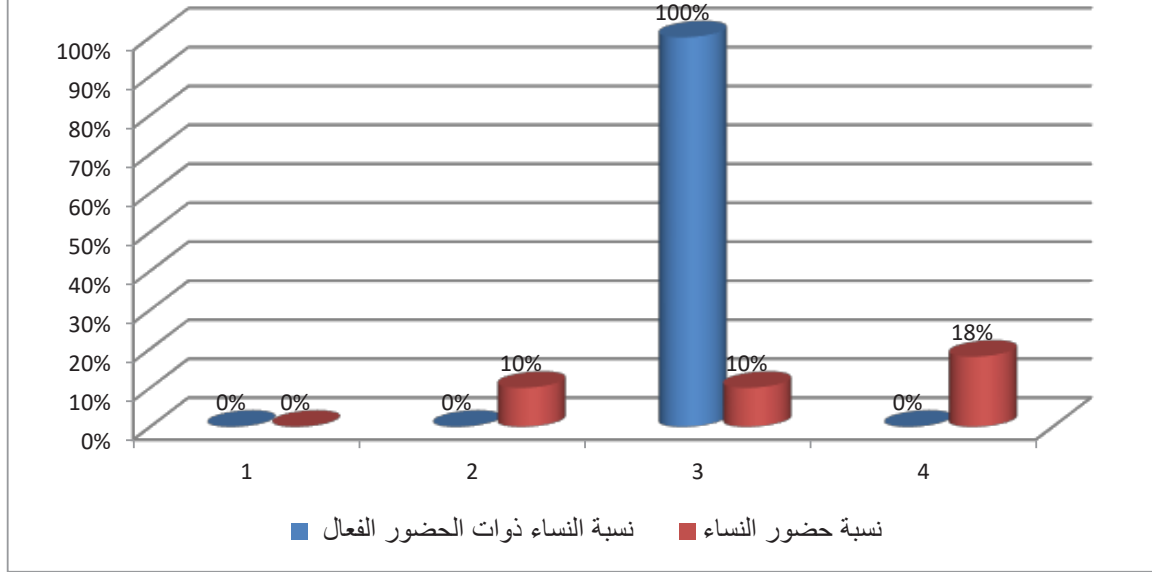


3.2.6 تقرير بيانات حضور ورشة العمل رقم 2

الهدف 1: المشاركة الفعالة للنساء والمجتمع المدني في مفاوضات السلام.

المؤشر 2	المؤشر 1	
النسبة المئوية للنساء اللائي يحضرن و يشاركن بصورة فعالة في جلسات مفاوضات السلام	النسبة المئوية للنساء اللائي يحضرون جلسات مفاوضات السلام	الهدف 1: المشاركة الفعالة للنساء والمجتمع المدني في مفاوضات السلام
لا ينطبق	0 of 10 0%	الجلسة الأولى
0 of 1 0%	1 of 10 10%	الجلسة الثانية
1 of 1 100%	1 of 10 10%	الجلسة الثالثة
0 of 2 0%	2 of 11 18%	الجلسة الرابعة
% 100	30%	المستهدف

مشاركة المرأة في جلسات مفاوضات السلام

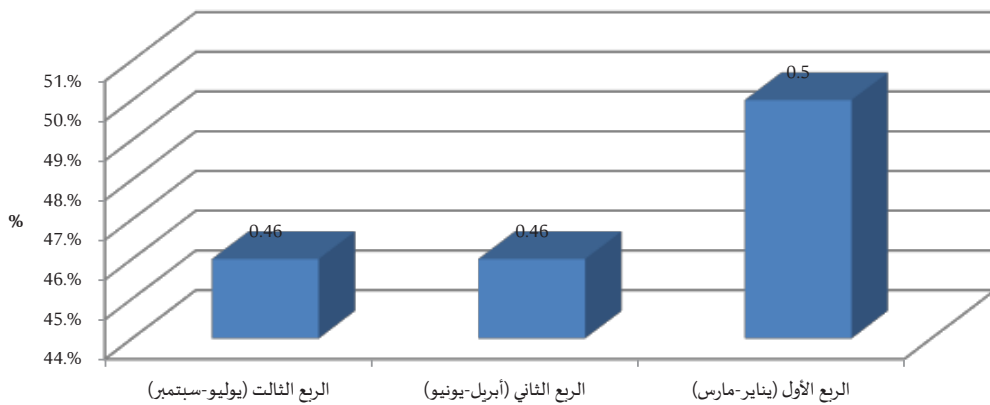


4.2.6 تقرير بيانات حضور ورشة العمل رقم 3

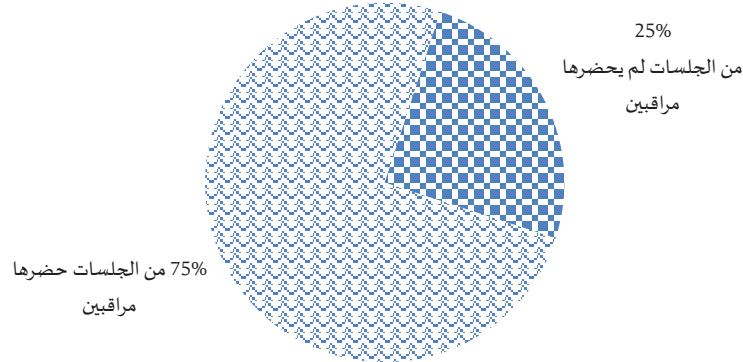
الهدف 1: المشاركة الفعالة للنساء والمجتمع المدني في مفاوضات السلام.

المؤشر 2	المؤشر 1	
النسبة المئوية للنساء في مجموعة المراقبين	عدد جلسات مفاوضات السلام التي حضرها مجموعة المراقبين	هدف منتصف المدة 1.1: منح مجموعة المجتمع المدني صفة مراقب في مفاوضات السلام (بحيث تمثل النساء 50% من هذه المجموعة)
50% الربع الأول (يناير-مارس) 6 of 12	75% 3 of 4	
46% الربع الثاني (أبريل-يونيو) 5 of 11		
46% الربع الثالث (يوليو-سبتمبر) 5 of 11		
50%	100%	المستهدف

النسبة المئوية للنساء في مجموعة المراقبين



حضور مجموعة المراقبين في جلسات مفاوضات السلام



5.2.6 استمارة أخذ بيانات اجتماعات المناصرة

النموذج أ - اجتماعات المناصرة مع صانعي السياسات

يجب إكمال هذا النموذج بعد كل اجتماع. عند الانتهاء منه يرجى إرساله عبر البريد الإلكتروني إلى الموظف المختص من فريق المتابعة والتقييم.

المعلومات العامة	
تاريخ الاجتماع	
الطريق التي تم بها التواصل (التفاعل)	بصورة بالتلفون
مكان الاجتماع	شخصية بالإيميل
اسماء وألقاب صانعي السياسات الحاضرين	
اسم الشخص الأول	
الصفة الإدارية	
اسم الشخص الثاني	
الصفة الإدارية	
اسم الشخص الثالث	
الصفة الإدارية	
اسماء موظفينا الذين حضروا الاجتماع	
الهدف / الغرض من الاجتماع	
هل تم توزيع مواد خاصة بالاجتماع؟	نعم لا
عنوان وكمية المواد الموزعة	النوع:العدد:

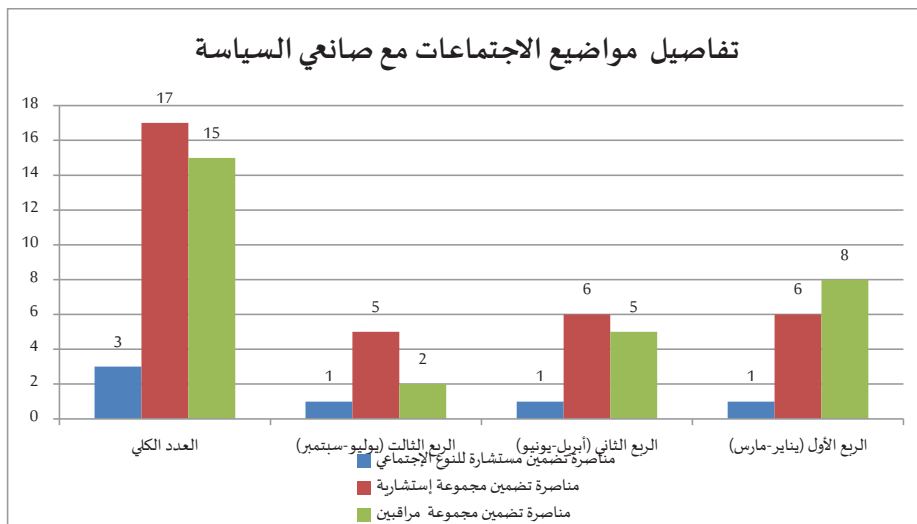
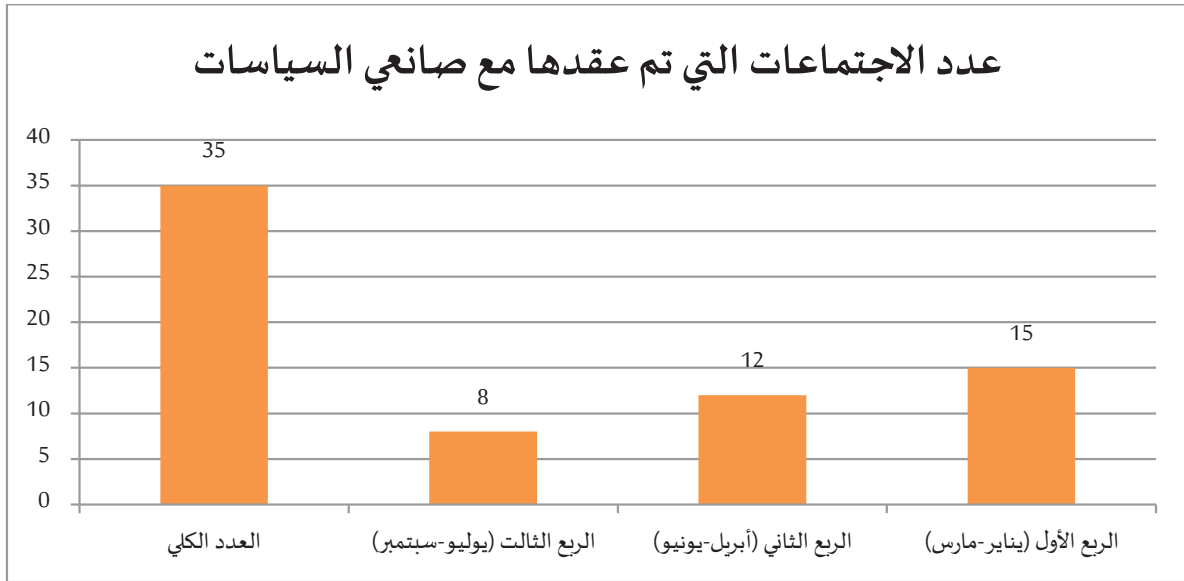
ملخص الاجتماع: يرجى تلخيص الاجتماع بإيجاز وتوضيح ما إذا كان قد تم تحقيق الهدف منه

موقف صانع (صانعي) السياسة	
هل وافق صانع (صانعو) السياسة على اتخاذ إجراء محدد؟	نعم _____ لا _____
إذا كانت الإجابة بنعم، يرجى إعطاء نبذة مفصلة عن هذا الإجراء	

6.2.6 تقرير بيانات حضور اجتماعات المناصرة مع صانعي السياسات

الهدف 1: المشاركة الفعالة للنساء والمجتمع المدني في مفاوضات السلام.

المؤشر ٢	المؤشر ١	
عدد صانعي السياسات الذين تم الاجتماع بهم	عدد الاجتماعات	النشاط 1.1.1: عقد اجتماعات مع صانعي السياسات إجمالي عدد الاجتماعات
24	44	
30	50	عدد الاجتماعات المستهدف



7.2.6 دليل جلسة التفكير

عدد الحضور:

التاريخ:

ما أنشطة هذا الربع من السنة؟	
كيف أثرت الأنشطة على الأفراد أو الجماعات أو المؤسسات وذلك عن طريق دفعها للتغيير نحو ما هو مرغوب (إذا كان ذلك ينطبق)؟	
ما مصدر شهادتك؟	
هل كانت هناك أي نتائج غير متوقعة - سواء كانت إيجابية أم سلبية؟	
هل تغيرت أي من العوامل أو الظروف الرئيسية منذ الربع الماضي من السنة؟	كيف أثرت هذه التغييرات على العمل؟
ما هي الفرص والمخاطر التي تتوقعها في بيئة العمل في فترة التقرير المقبلة؟	
ما الشراكات التي كانت تمثل تحدياً في هذا الربع من السنة ولماذا؟	
ما الشراكات التي كانت أكثر فعالية في هذا الربع من السنة ولماذا؟	
ما الإستراتيجيات و / أو الأنشطة التي كانت أكثر فاعلية؟ يرجى تحديد السبب	
ماذا كنت لتفعل بشكل مختلف لزيادة فعالية الأنشطة والفعاليات؟ يرجى تحديد المبررات.	
هل ظهرت أي مشكلة ترغب في فهمها أو استقصائها بعمق أكبر؟	

8.2.6 جلسة التفكير: دليل الميسر

الإجابة	الأسئلة الرئيسية
ارتفعت من 0 إلى 18%	إذا كان الغرض من الجلسة مناقشة موضوع مساعدة النساء على الانخراط في جهود الوساطة، يمكن طرح السؤال كالاتي: ماذا حدث لنسبة النساء اللواتي يحضرن جلسات الوساطة الخاصة بالسلام مع مرور الوقت؟
نعم، لقد عقدنا عدداً كبيراً من الاجتماعات الخاصة بهذه السياسة مع صانعي السياسات.	هل فعلنا أي شيء للمساعدة في المساهمة في زيادة نسبة النساء اللواتي يشاركن في جلسات الوساطة الخاصة بالسلام؟ يبدو أن هذه الاستراتيجية كانت فعالة.

شاركتم امرأة واحدة في الدورتين الثانية والثالثة وسيدتان في الرابعة.	ما عدد النساء اللواتي شاركن في كل مرة؟
نعم. مثلاً، نجد أن المرأة التي شاركت في الدورتين الثانية والثالثة لم تشارك في الدورة الثانية لكنها شاركت في الدورة الثالثة. مع الإشارة إلى أنه لم تشارك أي من النساء في الجلسة الرابعة.	هل طرأت أي تغييرات على مستوى المشاركة الفعالة للمرأة في جلسات الوساطة الخاصة بالسلام؟
نعم، عرضنا على المرأة المساعدة الفنية للتحضير لجلسات الوساطة. هذا يعني أننا يجب أن نساعد النساء في التحضير لجلسات الوساطة لأنها كما يبدو تساعد جداً في إعدادهن للمشاركة في هذه الجلسات.	بالنظر إلى جداول البيانات الأخرى، هل ثمة إشارة إلى شيء يشير إلى أي فعل ربما قمنا به للتأثير على هذه التغييرات في المشاركة؟
لا يوجد أي سبب. هذا يعني أن هذا موضوع يحتاج إلى التقصي من طرفنا.	هل هناك أي بيانات يمكن أن نخبرنا عن سبب عدم مشاركة النساء في الجلسة الرابعة؟
نعم، كانت مجموعة المراقبين حاضرة في 3 جلسات من جلسات الوساطة الأربع.	من حيث هدف منتصف المدة 1.1، الذي يسعى إلى تكوين مجموعة مراقبين من المجتمع المدني. إلى ماذا تشير البيانات عن هذا الموضوع؟ هل تم تكوين أي مجموعة مراقبة؟
نعم، لقد عقدنا اجتماعات تدعو صانعي السياسات لمانصرة تكوين هذه المجموعة. هذا يشير إلى أن إستراتيجيتنا نجحت!	بالنظر إلى جداول البيانات الأخرى، هل هناك أي بيانات يمكن أن نخبرنا ما إذا كنا قد فعلنا أي شيء للمساعدة في تكوين مجموعة المراقبين؟
نحن قريبون من تحقيق ذلك الهدف. لقد بدأنا فعلاً بـ 50% من النساء، لكن يبدو أن إحدى النساء لم تحضر حيث وصل عدد النساء 6 من 12 من الحضور، أما الآن فلدينا 5 من 11 من الحاضرين كن نساء.	ماذا فعل من أجل الدفع في اتجاه أن تشكل النساء 50% من أفراد مجموعة المراقبة؟
هذا يعني أننا بحاجة للوصول إلى تلك المرأة لكي نستفسر عن كيفية مساعدتها.	كيف نفعل فيما يتعلق بتحقيق هدف منتصف المدة 1.3: جعل هيئة الوساطة تعين مستشاراً/ة للنوع الاجتماعي؟
لم يتم إنجاز أي شيء بشأن هذا الموضوع. حتى الآن لم يتم التعاقد مع أي استشاري/ة ولم يتم حتى مقابلة أحد.	هل فعلنا أي شيء للمساعدة في تعيين مستشار/ة النوع الاجتماعي؟
نعم، لقد عقدنا بعض اجتماعات المناصرة مع صانعي السياسات لكنها محدودة للغاية.	
يبدو أننا قد نحتاج إلى عقد المزيد من الاجتماعات. لقد عقدنا عدداً قليلاً جداً من اجتماعات المناصرة حول تعيين مستشار/ة النوع الاجتماعي مقارنةً باجتماعات المناصرة الخاصة بزيادة مشاركة النساء في جلسات الوساطة وتكوين مجموعة المراقبة.	

جامعة الخرطوم
معهد الدراسات والبحوث الإنمائية
وحدة المرأة والنوع الاجتماعي والتنمية

مشروع بناء القدرات لدعم تنفيذ خطط المرأة والسلام والأمن

وحدة المرأة والنوع والتنمية بمعهد الدراسات والبحوث الإنمائية بجامعة الخرطوم هي وحدة تعمل لأجل التأثير على تشكيل وبلورة الرؤى الجديدة والسياسات وعمليات الحوكمة في السودان وذلك من خلال العمل على إضفاء الصيغة العلمية والمؤسسية على قضايا المساواة والإنصاف واحترام الشواغل المتعلقة بالنوع الاجتماعي بهدف مراعاته في الدساتير والقوانين والسياسات والممارسات.

بناءً على الشراكة السابقة بين الوحدة ووزارة الخارجية النرويجية عبر سفارتها بالسودان، تم اقتراح هذا المشروع ويتم تنفيذه من قبل وحدة النوع الاجتماعي والتنمية بمعهد الدراسات والبحوث الإنمائية، جامعة الخرطوم، بهدف توفير الدعم الفني والموارد التعليمية للجهات الفاعلة وأصحاب المصلحة العاملين في مجال برامج المرأة والسلام والأمن. وينصب التركيز بشكل خاص على دعم تنفيذ خطة العمل الوطنية لقرار مجلس الأمن رقم 1325 للسودان، والتي دعمت تطويرها وزارة الخارجية النرويجية خلال المرحلة الأولى للمشروع. وسينصب التركيز أيضاً على استخدام قرار مجلس الأمن رقم 1325 لمراقبة تنفيذ اتفاقيات سلام السودان. يستهدف المشروع الجهات الفاعلة وأصحاب المصلحة في مجال المرأة والسلام والأمن في السودان على مستوى ولايات السودان بالتركيز على الولايات المتأثرة بالنزاع.

