

البيانات الوصفية لمؤشر أهداف التنمية المستدامة

(Harmonized metadata template-format version 1.1)

0. معلومات المؤشر (SDG_INDICATOR_INFO)

a. الهدف (SDG_GOAL)

الهدف 5 : تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات

b. الغاية (SDG_TARGET)

الغاية : 55 كفالة المشاركة الكاملة والفعالة للمرأة وفرصها المتساوية مع الرجل في شغل المناصب القيادية على جميع مستويات صنع القرار في الحياة السياسية والاقتصادية والعامّة

c. المؤشر (SDG_INDICATOR)

المؤشر 5.5.2: نسبة النساء في المناصب الإدارية

d. السلسلة

IC_GEN_MGTL - نسبة النساء في المناصب الإدارية - المؤتمر الدولي 13 لخبراء إحصاءات العمل (%) [5.5.2]

IC_GEN_MGTL_19ICLS - نسبة النساء في المناصب الإدارية - المؤتمر الدولي 19 لخبراء إحصاءات العمل (%)

[5.5.2]

IC_GEN_MGTL - نسبة النساء في مناصب الإدارية العليا والمتوسطة - المؤتمر الدولي 13 لخبراء إحصاءات العمل (%)]

[5.5.2]

IC_GEN_MGTL_19ICLS - نسبة النساء في مناصب الإدارية العليا والمتوسطة - المؤتمر الدولي 19 لخبراء إحصاءات العمل (%) [5.5.2]

[5.5.2]

e. تحديث البيانات الوصفية (SDG_SERIES_DESCR)

28 اذار/مارس 2025

f. المؤشرات ذات الصلة

1-5-8

g. المنظمات الدولية المسؤولة عن الرصد العالمي

منظمة العمل الدولية (ILO)

1. الإبلاغ عن البيانات (CONTACT)

A. 1. المنظمة (CONTACT_ORGANISATION)

منظمة العمل الدولية (ILO).

2. التعريف والمفاهيم والتصنيفات (IND_DEF_CON_CLASS)

A. 2. التعريف والمفاهيم (STAT_CONC_DEF)

التعريف:

يشير هذا المؤشر إلى نسبة الإناث إلى إجمالي عدد الأشخاص العاملين في المناصب الإدارية. يوصى باستخدام مقياسين مختلفين بشكل

مشترك لهذا المؤشر: حصة الإناث في الإدارات (الكلية) وحصة الإناث في الإدارات العليا والمتوسطة (وبالتالي استبعاد الإدارات الصغيرة). يوفر الحساب المشترك لهذين المقياسين معلومات عما إذا كانت المرأة ممثلة في الإدارات الصغيرة أكثر منها في الإدارات العليا والمتوسطة، مما يشير إلى حد أقصى لوصول المرأة إلى المناصب الإدارية العليا. في هذه الحالات، فإن حساب حصة النساء فقط في الإدارات (الإجمالية) سيكون مضللاً، من حيث أنه قد يشير إلى أن النساء يشغلن مناصب تتمتع بسلطة ومسؤوليات أكبر في صنع القرار مما هي عليه في الواقع.

المفاهيم:

- تشمل العمالة جميع الأشخاص في سن العمل الذين شاركوا، خلال فترة مرجعية قصيرة (أسبوع واحد)، في أي نشاط لإنتاج سلع أو تقديم خدمات مقابل أجر أو ربح. الفرق بين سلسلة المؤتمر الدولي 13 و 19 لخبراء إحصاءات العمل لبلد معين هو المعايير التشغيلية المستخدمة لتحديد العمالة، مع سلسلتين تستندان إلى المعايير الإحصائية من المؤتمر الدولي 13 لخبراء إحصاءات العمل (ICLS) والسلسلتين الأخرين على أساس المعايير المؤتمر الدولي 19 لخبراء إحصاءات العمل. في سلسلة التاسعة عشرة، يتم تعريف التوظيف بشكل أضيق على أنه العمل المنجز من أجل الأجر أو الربح، بينما يتم الاعتراف بالأنشطة التي لا يتم القيام بها بشكل أساسي مقابل الأجر (أي العمل الإنتاجي باستخدام الذات والعمل التطوعي والعمل المتدرب غير مدفوع الأجر) كأشكال أخرى من العمل.
- يتم تحديد التوظيف في المناصب الإدارية وفقاً لفئات أحدث إصدار من التصنيف الدولي الموحد للمهن (ISCO-08) والذي ينظم الوظائف في مجموعات محددة و واضحة بناءً على المهام والواجبات التي يتم الاضطلاع بها في الوظيفة. لغرض هذا المؤشر، من الأفضل الإشارة بشكل منفصل إلى الإدارة العليا والمتوسطة فقط، وإلى الإدارة الشاملة (بما في ذلك الإدارة الصغيرة). تميل حصة المرأة إلى أن تكون أعلى في الإدارة الصغيرة منها في الإدارة العليا والمتوسطة، لذا فإن إختصار حدود المؤشر على مقياس بما في ذلك الإدارة الصغيرة قد يؤدي إلى التحيز. تتوافق الإدارة العليا والمتوسطة مع المجموعات الرئيسية الفرعية 11 و 12 و 13 في ISCO-08 والمجموعات الفرعية الرئيسية 11 و 12 في ISCO-88. في حالة عدم توفر الإحصائيات المفصلة على مستوى المجموعة الرئيسية الفرعية (مستوى من رقمين من ISCO) فيمكن استخدام المجموعة الرئيسية 1 من ISCO-88 و ISCO-08 كبديل وسيسير المؤشر بعد ذلك فقط إلى الإدارة الكلية (بما في ذلك إدارة المبتدئين).

B. 2 . وحدة القياس (UNIT_MEASURE)

نسبة مئوية (%)

c. 2 . التصنيفات (CLASS_SYSTEM)

يتم تحديد العمالة في الإدارة وفقاً لفئات أحدث إصدار من التصنيف الدولي الموحد للمهن (ISCO-08) كما هو موضح أعلاه.

3 . نوع مصدر البيانات وطريقة جمع البيانات (SRC_TYPE_COLL_METHOD)

A. 3 . مصادر البيانات (SOURCE_TYPE)

إن المصدر الموصى به لهذا المؤشر هو مسح القوى العاملة، وما لم يتوفر، يمكن استخدام غيره من أنواع المسوح الأسر المعيشية، التي تشمل محوراً عن العمالة. وفي غياب أي مسح أسري مرتبط بموضوع العمل، يمكن استخدام مسوح المنشآت أو السجلات الإدارية لجمع المعلومات بشأن حصة المرأة من العمالة حسب مجموعات ال ISCO المطلوبة. وفي حال تم استخدام هاذين الأخيرين، فمن المرجح أن تكون التغطية محدودة بالمؤسسات الرسمية أو المؤسسات من حجم معين. يجب أن يتم تأمين المعلومات المتعلقة بالمؤسسات التي تغطيها مع الأرقام. وعند مقارنة الأرقام عبر السنوات يجب أخذ أي تغييرات حصلت في نسخ ISCO بعين الاعتبار.

B. 3 . طريقة جمع البيانات (COLL_METHOD)

تعالج إدارة الإحصاء التابعة لمنظمة العمل الدولية البيانات الصغيرة لمسح الأسر المعيشية الوطنية بما يتماشى مع مفاهيم المؤشرات المنتق عليها دولياً والتعريفات التي وضعها المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل. بالنسبة للبيانات التي لا يمكن الحصول عليها من خلال هذه المعالجة أو مباشرة من المواقع الحكومية، ترسل منظمة العمل الدولية استبيان ILOSTAT سنوياً إلى جميع الوكالات ذات الصلة داخل كل دولة (الأجهزة الإحصائية الوطنية، وزارة العمل، إلخ) تطلب أحدث البيانات السنوية وأي مراجعات. حول العديد من موضوعات ومؤشرات سوق العمل، بما في ذلك العديد من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة.

3. C . الجدول الزمني لجمع البيانات (FREQ_COLL)

مستمر للبيانات على مستوى الدولة وسنوياً للتقديرات العالمية والإقليمية (تشرين الثاني/نوفمبر أو كانون الثاني/ديسمبر).
للبيانات على مستوى الدولة وسنوياً للتقديرات العالمية والإقليمية (نوفمبر أو ديسمبر).

3. D . الجدول الزمني لنشر البيانات (REL_CAL_POLICY)

مستمر للبيانات على مستوى الدولة وسنوياً للتقديرات العالمية والإقليمية (تشرين الثاني/نوفمبر أو كانون الأول/ديسمبر).

3. E . الجهات المزودة للبيانات (DATA_SOURCE)

الأجهزة الإحصائية الوطنية

3. F . الجهات المجمعّة للبيانات (COMPILING_ORG)

ILO

3. G . التفويض المؤسسي (INST_MANDATE)

منظمة العمل الدولية هي نقطة الإتصال للأمم المتحدة لإحصاءات العمل. ويضع المعايير الدولية لإحصاءات العمل من خلال المؤتمر الدولي لإحصائي العمل. كما تجمع وتنتج إحصاءات العمل بهدف نشر مجموعات البيانات القابلة للمقارنة دولياً، وتوفر المساعدة الفنية والتدريب للدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية لدعم جهودها لإنتاج بيانات عالية الجودة عن سوق العمل.

4. اعتبارات منهجية أخرى (OTHER_METHOD)

4. A . الأساس المنطقي (RATIONALE)

يوفر هذا المؤشر معلومات عن نسبة النساء اللواتي يعملن في صنع القرارات ويأخذن مكاناً إدارياً في الحكومة والمؤسسات والمنظمات الكبيرة، مما يسمح بتقدير قوة المرأة في صنع القرار وفي الاقتصاد (خاصة بالمقارنة مع قوة الرجال في تلك المجالات).

4. B . التعليقات والقيود (REC_USE_LIM)

إن القيود الأساسية للمؤشر تكمن في عدم قدرته على إظهار الاختلافات في مستويات مسؤوليات المرأة في هذه المناصب العالية أو المتوسطة المستوى أو أهمية المؤسسات والمنظمات التي تحتل هذه المناصب فيها.

كما تعتمد نوعيته على موثوقية إحصاءات العمالة بحسب الوظيفة على المستويين الرقميين لتصنيف ISCO .

4. C . طريقة الاحتساب (DATA_COMP)

- باستخدام ISCO-08 :

نسبة النساء في المناصب الإدارية العليا والمتوسطة

= (النساء الموظفات في الفئة الأولى من ISCO08 – النساء الموظفات في الفئة 14 من ISCO-08) ÷ (كافة الأشخاص

الموظفين في الفئة الأولى من ISCO08 – كافة الأشخاص الموظفين في الفئة 14 من ISCO-08 × 100 .)

والتي يمكن التعبير عنها أيضاً على النحو التالي:

نسبة النساء في المناصب الإدارية العليا والمتوسطة

= (النساء الموظفات في الفئات 11 + 12 + 13 من ISCO08) ÷ (كافة الأشخاص الموظفين في الفئات (11 + 12 + 13) × 100

و

نسبة النساء في المناصب الإدارية

= (النساء الموظفات في الفئة الأولى من ISCO08) ÷ (كافة الأشخاص الموظفين في الفئة الأولى من ISCO08 × 100)

- استخدام ISCO-88 :

نسبة النساء في المناصب الإدارية العليا والمتوسطة
 = (النساء الموظفات في الفئة الاولى من ISCO-88 – النساء الموظفات في الفئة 13 من ISCO-88) ÷ (كافة الأشخاص
 الموظفين في الفئة الاولى من ISCO-88 – كافة الأشخاص الموظفين في الفئة 13 من ISCO-88 × 100)

والتي يمكن التعبير عنها أيضًا على النحو التالي
 نسبة النساء في المناصب الإدارية العليا والمتوسطة
 = (النساء الموظفات في الفئات 11 + 12 من ISCO-88) ÷ (كافة الأشخاص الموظفين في الفئات 11 + 12 من ISCO-88 × 100)

و

نسبة النساء في المناصب الإدارية
 = (النساء الموظفات في الفئة الاولى من ISCO-88) ÷ (كافة الأشخاص الموظفين في الفئة الاولى من ISCO-88 × 100)

D. 4 . التحقق (DATA_VALIDATION)

تشارك منظمة العمل الدولية في مشاورات سنوية مع الدول الأعضاء من خلال استبيان ILOSTAT ونظام الإبلاغ الإحصائي ذي الصلة (StaRS). يتلقى مقدمو البيانات الوطنيون رابط إلكتروني إلى البوابة حيث يمكنهم مراجعة جميع بيانات أهداف التنمية المستدامة الوطنية المتاحة على ILOSTAT.

E. 4 . التعديلات

من خلال مبادرة البيانات الجزئية المنسقة لمنظمة العمل الدولية، تسعى منظمة العمل الدولية جاهدة لإنتاج إحصاءات عمل قابلة للمقارنة دولياً بناءً على مفاهيم المؤشرات والتعريفات التي اعتمدها المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل.

F. 4 . معالجة القيم الناقصة (1) على مستوى البلد و (2) على المستوى الإقليمي

• على مستوى البلد:

تُستخدم تقنيات الانحدار متعدد المتغيرات والتحقق المتبادل لإسناد القيم المفقودة على مستوى الدولة. تشمل المتغيرات الإضافية المستخدمة في التضمين مجموعة من المؤشرات، بما في ذلك بيانات سوق العمل والبيانات الاقتصادية. ومع ذلك، فإن قيم البلدان المفقودة المحسوبة تُستخدم فقط لحساب التقديرات العالمية والإقليمية؛ لا يتم استخدامها للإبلاغ الدولي عن مؤشرات أهداف التنمية المستدامة من قبل منظمة العمل الدولية.

لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى نظرة عامة لمنهجية التقديرات النموذجية لمنظمة العمل الدولية
<https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/ilo-modelled-estimates/>

• على المستويين الإقليمي والعالمي

الأرقام الإقليمية والعالمية هي مجاميع للأرقام على مستوى الدولة بما في ذلك القيم المنسوبة.

G. 4 . المجاميع الإقليمية

تُستمد المجاميع من التقديرات النموذجية لمنظمة العمل الدولية التي تُستخدم لإنتاج تقديرات عالمية وإقليمية للعمالة حسب نوع المهنة والجنس، من بين أمور أخرى، مع التوظيف على أساس معايير المؤتمر الدولي 13 لخبراء إحصاءات العمل. تستخدم هذه النماذج تقنيات الانحدار والتحقق المتبادل متعددة المتغيرات لإثبات القيم المفقودة على مستوى الدولة، والتي يتم تجميعها بعد ذلك لإنتاج تقديرات إقليمية وعالمية. يتم الحصول على النسب الإقليمية والعالمية للنساء في المناصب الإدارية من خلال الجمع أولاً عبر البلدان، لبيس ومقام الصيغة التي تحدد نسبة النساء في المناصب الإدارية الموضحة أعلاه. بمجرد إنتاج البسط والمقام عند المستوى المطلوب للتجميع، يتم استخدام النسبة بين الاثنتين لحساب المعدل لكل مجموعة إقليمية والمستوى العالمي. لاحظ أنه يمكن استخدام طريقة التجميع المباشر هذه بسبب احتساب الملاحظات المفقودة. لمزيد من المعلومات، يرجى الرجوع إلى النظرة العامة المنهجية للتقديرات النموذجية لمنظمة

4. H. المناهج والتوجيهات المتاحة للبلدان بشأن تجميع البيانات على الصعيد الوطني (DOC_METHOD)

من أجل احتساب هذا المؤشر، هناك حاجة للبيانات المتعلقة بالعمالة حسب الجنس والوظيفة، باستخدام مستوى من رقمين للتصنيف الدولي الموحد للمهن. يتم جمع هذه البيانات على المستوى القومي بشكل أساسي عبر مسح القوى العاملة (أو غيرها من المسوح الأسرية التي تضم محوراً يتعلق بالعمالة). بالنسبة لمنهجية كل من المسوح الأسرية المعيشية الوطنية، فيجب العودة إلى تقرير المسح الأشمل أو إلى المنشورات لأجهزة الإحصاء الوطني المعني دليل منظمة العمل الدولية – العمل اللائق وأهداف التنمية المستدامة: دليل مؤشرات سوق العمل لأهداف التنمية المستدامة)

https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS_647109/lang--en/index.htm

- دليل منظمة العمل الدولية – مؤشرات العمل اللائق، المفاهيم والتعاريف – الفصل 8، الفرص المتساوية والمعاملة في العمالة http://www.ilo.org/integration/resources/pubs/WCMS_229374/lang--en/index.htm التفتيح الثاني، صفحة 146

- القرار المعني بإحصاءات العمل والعمالة ونقص استخدام العمالة

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/nt/wcms_230304.pdfstat/documents/normativeinstrumente

- التصنيف الدولي الموحد للمهن 2008 (ISCO-08)

[https://www.ilo.org/publications/international-standard-classification-occupations-](https://www.ilo.org/publications/international-standard-classification-occupations-2008-isco-08-structure)

[2008-isco-08-structure](https://www.ilo.org/publications/international-standard-classification-occupations-2008-isco-08-structure) بوابة (<https://ilostat.ilo.org/>) ILOSTAT

4. I. إدارة الجودة (QUALITY_MGMNT)

تتم عمليات تجميع البيانات وإنتاجها ونشرها، بما في ذلك مراقبة الجودة، وفق الأطر والمعايير المنهجية التي وضعتها إدارة الإحصاءات التابعة لمنظمة العمل الدولية، بما يتوافق مع معايير تكنولوجيا المعلومات والإدارة الخاصة بمنظمة العمل الدولية.

4. J. ضمان الجودة (QUALITY_ASSURE)

يتم بشكل دائم فحص تطابق البيانات والتحقق من النوعية من قبل إحصاءات منظمة العمل الدولية من أجل المصادقة على البيانات قبل نشرها.

4. K. تقييم الجودة (QUALITY_ASSMNT)

تقوم وحدة إنتاج وتحليل البيانات التابعة لإدارة عمليات منظمة العمل الدولية بالتقييم النهائي لنوعية المعلومات. وفي حالات الشك في جودة البيانات المحددة، تتم مراجعة هذه القيم بمشاركة الوكالات الوطنية المسؤولة عن إنتاج البيانات حسب الاقتضاء. وإذا تعذر توضيح هذه المسائل، لا تُنشر المعلومات ذات الصلة.

5. توافر البيانات والتفصيل (COVERAGE)

قد تختلف البيانات عن تلك المنشورة على إحصاءات منظمة العمل الدولية بسبب جداول التحديث المختلفة والمعايير الأكثر صرامة المطبقة للإدراج في قاعدة بيانات أهداف التنمية المستدامة.

توافر البيانات:

تتوفر بيانات عن نسبة النساء في المناصب الإدارية لـ 196 دولة وإقليم في المؤتمر الدولي لـ 13 لخبراء إحصاءات العمل و 106 دولة وإقليم في المؤتمر الدولي لـ 19 لخبراء إحصاءات العمل.

البيانات المتعلقة بالنساء في مناصب الإدارة العليا والمتوسطة متاحة لـ 154 دولة وإقليم في المؤتمر الدولي لـ 13 لخبراء إحصاءات العمل و 85 دولة وإقليم في المؤتمر الدولي لـ 19 لخبراء إحصاءات العمل.

التسلسل الزمني:

آخر تحديث 28 اذار/مارس 2025

تتوفر بيانات هذا المؤشر اعتباراً من عام 2000 في قاعدة البيانات العالمية لمؤشرات أهداف التنمية المستدامة، ولكن التسلسل الزمني التي تعود إلى عدة عقود متوفرة في ILOSTAT . وتتوافر بيانات عالمية وإقليمية عن نسبة النساء في المناصب الإدارية من عام 2000 إلى عام 2023 .

التفصيل :

لا يتطلب هذا المؤشر تفصيلاً بذاته، بالرغم من الحاجة إلى إحصاءات العمالة بحسب السن وأيضاً بحسب الوظيفة لاحتسابه.

وإذا ما كانت الإحصاءات متوفرة وحجم العينة يسمح، قد يكون من المجدي تقاطع تبويب هذا المؤشر بحسب النشاط الاقتصادي (ISIC) أو إجراء المزيد من التفصيل لمراقبة حصة المرأة عبر المجموعات الوظيفية الأكثر تفصيلاً.

6 . المقارنة/الانحراف عن المعايير الدولية (COMPARABILITY)

من خلال مبادرة البيانات الجزئية المنسقة لمنظمة العمل الدولية، تسعى منظمة العمل الدولية جاهدة لإنتاج إحصاءات عمل قابلة للمقارنة دولياً بناءً على مفاهيم المؤشرات والتعريفات التي اعتمدها المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل.

ولا يمكن مقارنة إحصاءات العمل بالنسبة للبلدان التي لا تستخدم نفس المجموعة من المعايير الإحصائية. وعلى هذا النحو، فإن كل سلسلة تستند إلى مجموعة واحدة من المعايير (أي المجموعة 13 أو 19 من المعايير الدولية) ولا تحتوي إلا على بيانات قابلة للمقارنة داخل البلدان وفيما بينها، مما يسمح لمستخدمي البيانات بمواصلة إجراء تحليل ذي مغزى للسلسلة الزمنية والمقارنات الدولية. لا ينبغي للمستخدمين مقارنة البيانات عبر السلاسل.

7 . المراجع والوثائق (OTHER_DOC)

- ILOSTAT portal: <https://ilostat.ilo.org>
- Decent Work and the Sustainable Development Goals: A Guidebook on SDG Labour Market Indicators https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS_647109/lang--en/index.htm
- Decent work indicators - ILO Manual: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf
- ISCO-08: <https://www.ilo.org/publications/international-standard-classification-occupations-2008-isco-08-structure> Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization, adopted by the 19th ICLS: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_230304.pdf
- Resolution concerning statistics of the economically active population, employment, unemployment and underemployment, adopted by the 13th International Conference of Labour Statisticians (October 1982), available at https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_230304.pdf
- Quick guide to understanding the impact of the new statistical standards on ILOSTAT databases, available at https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_854830.pdf