

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)

سياسة الإسكوا للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
(2014-2018)

إعداد: مهريناز العوضي
المنسقة الأولى لخطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



الأمم المتحدة
بيروت، 2014

15-00050

تمهيد

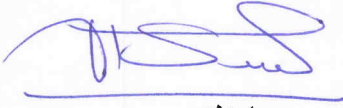
قضية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة هي من الأولويات الرئيسية للجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، وتقع في صلب عملها اليومي باعتبارها من عوامل التغيير الإيجابي. فتحقيق المساواة بين الجنسين أساسي للوفاء الكامل بالالتزامات العالمية والإقليمية وتحقيق التنمية المستدامة الشاملة.

ومنذ إطلاق "خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة" في عام ٢٠١٢، أكدت الإسكوا التزامها بتعزيز المساواة بين الجنسين في جميع جوانب عملها. فأرست فهماً عاماً بشأن مختلف العناصر التي تساهم في تحقيق المساواة بين الجنسين في مراحل التخطيط والتشغيل والتنفيذ.

تستند "سياسة الإسكوا للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة" إلى تجاربها وتجارب الأمم المتحدة لمأسسة المساواة بين الجنسين على جميع المستويات فيها. كما تقدم مبادئ توجيهية لوضع سياسات فعالة وقائمة على الأدلة على نحو يراعي تحقيق المساواة بين الجنسين للسنوات الخمس المقبلة.

وترسخ سياسة الإسكوا هذه التزامها القوي بمبادئ حقوق الإنسان عموماً، والمساواة بين الجنسين خصوصاً، وتأتي استكمالاً لعدد من الآليات المؤسسية التي وضعت مؤخراً في هذا المجال، وتندرج في إطار تنفيذ السياسة الصادرة عن مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق في هذا الشأن.

والإسكوا على ثقة في أن تحقيق المساواة بين الجنسين لا يؤدي إلى ترسيخ ثقافة المساواة بين الموظفين في المنظمة فحسب، بل في الدول الأعضاء أيضاً.



ريما خلف

وكيلة الأمين العام للأمم المتحدة
الأمينة التنفيذية للإسكوا

المحتويات

الصفحة

تمهيد iii

الفصل

أولاً- الولايات الصادرة عن الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 1

ثانياً- سياسة الإسكوا بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 3

ألف- المبادئ التوجيهية والنهج المتبعة 3

باء- بيان السياسة 3

ثالثاً- التوجيهات المتعلقة بالسياسة وتنفيذها 4

رابعاً- المساءلة 5

خامساً- التكافؤ بين الجنسين وثقافة المنظمة 5

سادساً- الموارد والقدرات 6

سابعاً- ضمان الاتساق وإدارة المعلومات 7

ثامناً- الرصد والتقييم والإبلاغ عن الأداء 7

المرفقات

المرفق الأول- لمحة عامة عن مسار تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الإسكوا 9

المرفق الثاني- خطة عمل الإسكوا لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في الموارد البشرية

..... (2014-2017) 11

المرفق الثالث- خطة تنمية القدرات في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لعام 2015 20

المرفق الرابع- مشروع الخطة التنفيذية لشبكة منسقي قضايا المساواة بين الجنسين

في الإسكوا (2015) 21

أولاً- الولايات الصادرة عن الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

أنشأت الأمم المتحدة عدداً من الأطر الدولية للتقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، من خلال عدة صكوك دولية بما فيها، على سبيل المثال لا الحصر، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (1979)، وإعلان ومنهاج عمل بيجين (1995)، وإعلان الألفية (2000)، وسلسلة من القرارات في هذا الشأن.

اعتمدت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة¹ في عام 1979 ودخلت حيز النفاذ في عام 1981، وهي من الصكوك الدولية الأساسية لحقوق الإنسان. وتُعتبر هذه الاتفاقية الأساس لتحقيق المساواة بين الجنسين إذ توفر إطاراً شاملاً يحدد مختلف العوامل التي تنطوي على التمييز ضد المرأة. وتضمنت الاتفاقية برنامج عمل محدد يدعو إلى حماية الحقوق المدنية للمرأة ووضعها القانوني.

وفي عام 1995، اعتمد المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة² إعلان ومنهاج عمل بيجين، اللذين يعيدان التأكيد على أن حقوق المرأة هي جزء لا يتجزأ من حقوق الإنسان. ويتضمن منهاج عمل بيجين إطاراً تفصيلياً تتبعه منظمات الأمم المتحدة والمنظمات الحكومية وغير الحكومية في اتخاذ الإجراءات اللازمة في 12 مجال اهتمام. وهذه المجالات هي بمثابة شروط أساسية لتحقيق المساواة والتنمية وإحلال السلام. وتجدر الإشارة إلى أن منهاج عمل بيجين شدد على تعميم مراعاة المساواة بين الجنسين باعتباره استراتيجية عالمية لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

واعتمد المجلس الاقتصادي والاجتماعي في الأمم المتحدة، خلال دورته الموضوعية لعام 1997، الاستنتاج 2/1997 الذي وافقت عليه جميع وكالات الأمم المتحدة، والذي يعرف تعميم مراعاة المساواة بين الجنسين بأنه عملية تقييم للانعكاسات المحتملة على المرأة والرجل لأي إجراء مزعم اتخاذه، بما في ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج، في جميع المجالات وعلى جميع المستويات. واستراتيجية مراعاة المساواة بين الجنسين هي تلك التي تضع شواغل المرأة والرجل في صلب عملية تصميم السياسات والبرامج وتنفيذها ورصدها وتقييمها في كل المجالات، السياسية منها والاقتصادية والاجتماعية، بحيث تتساوى المرأة والرجل في الاستفادة من هذه السياسات، ويتحقق الهدف النهائي وهو المساواة بين الجنسين³. وأكد المجلس الاقتصادي والاجتماعي ضرورة عدم افتراض الحيادية من حيث النوع الاجتماعي، وأهمية ضمان المساءلة في مجال تحقيق النتائج. وتتضمن المبادئ الرئيسية لمراعاة المساواة بين الجنسين، التي اعتمدها المجلس الاقتصادي والاجتماعي ما يلي: توسيع نطاق مشاركة المرأة على جميع المستويات؛ ووضع سياسات وبرامج تراعي المرأة وأخرى تراعي الفروق بين الجنسين؛ وضمان توفر الإرادة السياسية لتخصيص الموارد البشرية والمالية لتعميم المساواة بين الجنسين.

1 www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm

2 <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>

3 www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/ECOSOCAC1997.2.PDF

ويشدد إعلان الألفية⁴، الذي اعتمد في عام 2000، على ضمان المساواة في الحقوق وتكافؤ الفرص للمرأة والرجل، واعتبار المساواة إحدى القيم الأساسية. وتنص الأهداف الإنمائية للألفية المنبثقة عن إعلان الألفية على أن المساواة بين الجنسين هي هدف بحد ذاته، وشرط لتحقيق الأهداف الأخرى⁵.

ويعيد قرار مجلس الأمن 1325 (2000) بشأن المرأة والسلام والأمن، التأكيد على الدور الحيوي للمرأة في بناء السلام، بما في ذلك عمليات منع الصراعات وحفظ السلام ومفاوضات السلام ومراحل ما بعد الصراع. وهو يشدد على المساواة بين الجنسين كشرط أساسي لبناء السلام وتحقيق التنمية، وعلى ضرورة اتخاذ تدابير لحماية المرأة والفتاة في اتفاقات السلام، وخاصة ما يتعلق منها بالدستور.

وقد دعا مؤتمر القمة العالمي لعام 2005، الأمين العام إلى اتخاذ خطوات إضافية نحو مراعاة تعميم المساواة بين الجنسين في جميع ميادين عمل الأمم المتحدة. فأصدر مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق في عام 2006، سياسة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق المنظومة⁶. وتعهد أعضاء مجلس الرؤساء التنفيذيين بتحقيق المساواة بين الجنسين على جميع المستويات داخل منظومة الأمم المتحدة وتوفير القيادة الفعالة في هذا الصدد. وشملت سياسة مجلس الرؤساء التنفيذيين استراتيجية واضحة تتضمن العناصر الستة التالية: المساءلة؛ والنهج القائم على النتائج في إدارة المساواة بين الجنسين؛ والرقابة من خلال عمليات الرصد والتقييم والتدقيق وتقديم التقارير؛ والموارد البشرية والمالية؛ وتنمية القدرات؛ وضمان الاتساق والتنسيق، وإدارة المعارف والمعلومات.

وفي عام 2012، تم إعداد خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وذلك من أجل تنفيذ السياسة التي وضعها مجلس الرؤساء التنفيذيين في عام 2006. وتشكل الخطة إطار مساءلة يهدف إلى بناء فهم مشترك لقضية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة داخل المنظومة وضمان الاتساق في ما يُعمل بشأنها. وتتضمن الخطة 15 مؤشراً تتمحور حول العناصر الستة المحددة في السياسة التي وضعها مجلس الرؤساء التنفيذيين. ويقاس كل مؤشر أداء وفق خمسة تصنيفات متدرجة وهي: لا يوجد؛ يقارب المتطلبات؛ يفي بالمتطلبات؛ يفوق المتطلبات؛ لا ينطبق.

تعمل الإسكوا على الوفاء
بالالتزامات العالمية التي تشكل
إطار عملها

ورحب المجلس الاقتصادي والاجتماعي، في قراره 24/2012، بخطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ودعا إلى تنفيذها بالكامل. وأعاد المجلس، في قراره 2/2014، التأكيد على ضرورة مراعاة المساواة بين الجنسين في مختلف المجالات، من خلال التنفيذ الكامل لخطة العمل، وضمان امتثال جميع الكيانات تماماً بتقديم التقارير المطلوبة، وذلك لتحقيق مؤشرات الأداء بحلول عام 2017⁷.

وتشكل تلك الصكوك الصادرة عن الأمم المتحدة الولايات التي تعمل بموجبها الإسكوا والأساس الذي تستند إليه سياستها بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وهي توفر الإطار الضروري للإسكوا لتحديد استراتيجيتها المتعلقة بمراعاة المساواة بين الجنسين والتشديد على مراعاة المساواة بين الجنسين على الصعيد الداخلي.

<http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/LTD/N00/631/35/PDF/N0063135.pdf?OpenElement> 4

www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2010/1/making-the-mdgs-work-better-for-women 5

www.un.org/womenwatch/ianwge/gm/UN_system_wide_P_S_CEB_Statement_2006.pdf 6

www.unwomen.org/~media/Headquarters/Media/Stories/en/unswap-brochure.pdf 7

ثانياً- سياسة الإسكوا بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، في صلب عمل الإسكوا المعياري

تشكل سياسة الإسكوا بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أداة أساسية لتحقيق التوجه العام للإطار الاستراتيجي للإسكوا للفترة 2016-2017، الذي يهدف إلى "تعزيز التنمية المستدامة الشاملة والعدالة والمتكاملة من خلال السياسات الاقتصادية والاجتماعية الفعالة وتعزيز التعاون بين الدول الأعضاء في الإسكوا ومع سائر بلدان العالم"⁸. وتهدف هذه السياسة إلى توفير مبادئ توجيهية للنهوض بالجهود المبذولة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وقد وافقت الأمانة التنفيذية للإسكوا على هذه السياسة ووقعت عليها، ووزعتها على جميع الأقسام الداخلية. وهي منشورة على الموقع الرسمي للإسكوا على الإنترنت. وسيجري تعديل هذه السياسة وتحديثها كل خمس سنوات، لتضمينها التطورات والولايات الجديدة.

ألف- المبادئ التوجيهية والنهج المتبعة

تستند سياسة الإسكوا بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إلى المبادئ التوجيهية والنهج التالية:

- (أ) تعميم مراعاة المساواة بين الجنسين على جميع المستويات؛
- (ب) دعم التكافؤ بين الجنسين؛
- (ج) مراعاة المساواة بين الجنسين في وضع الميزانية؛
- (د) تعزيز الالتزام والاستدامة.

باء- بيان السياسة

تلتزم الإسكوا بمراعاة المساواة بين الجنسين في جميع جوانب عملها، بما في ذلك عملها المعياري، وأنشطتها الممولة من خارج الميزانية، والمساعدة الفنية التي تقدمها إلى الدول الأعضاء. وتلتزم أيضاً بتحقيق المساواة بين الجنسين على الصعيد الداخلي، بضمان المساواة في تمثيل المرأة والرجل لا سيما في المناصب العليا. كما تعتبر الإسكوا أن مراعاة المساواة بين الجنسين في وضع الميزانية هامة للغاية، إذ يساعد هذا النهج في الميزانية في تقييم أثر العمل الذي تضطلع به على الرجل والمرأة، وبالتالي في معالجة الفوارق بينهما.

ويأتي إصدار سياسة الإسكوا بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الوقت المناسب لعدة اعتبارات. أولاً، لم يجر تحديث استراتيجية مراعاة المساواة بين الجنسين في الإسكوا منذ عام 2009، وبالتالي فهي لا تأخذ في الاعتبار تطورات كثيرة حصلت منذ ذلك الحين، لا سيما صدور خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ثانياً، تستند سياسة الإسكوا الحالية بشأن المساواة بين الجنسين إلى الدروس المستفادة من تجربة الإسكوا في ريادة اختبار وتنفيذ خطة العمل منذ عام 2012. ثالثاً، استفادت السياسة من نتائج عملية التدقيق التشاركية في حالة المساواة بين الجنسين، التي أجريت في الإسكوا لأول مرة في نهاية عام 2014. رابعاً، توفر هذه السياسة نهجاً متكاملًا لتحقيق المساواة بين الجنسين وفقاً

8 الإسكوا (2014)، مشروع الإطار الاستراتيجي المنقح لفترة السنتين 2016-2017، E/ESCWA/28/5، ص 3.
http://www.escwa.un.org/about/gov/sessions/editor/Download.asp?table_name=sess26_documents&field_name=ID&FileID=246

للمؤشرات الخمسة عشر التي حددتها خطة العمل على نطاق المنظومة (يقدم المرفق الأول لهذه الوثيقة لمحة عامة عن مسار تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الإسكوا).

وقد وُضعت هذه السياسة وفقاً للمبادئ التوجيهية التي وفرتها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، في مجال وضع السياسات ذات الصلة⁹. وهي تستند إلى ولايات الأمم المتحدة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والجهود التي بذلتها الإسكوا سابقاً، وتلك التي تبذلها حالياً لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

ثالثاً- التوجيهات المتعلقة بالسياسة وتنفيذها

تدرك الإسكوا أهمية دمج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في إطارها الاستراتيجي لضمان اعتبار هذه المسألة هدفاً رئيسياً من الأهداف المشتركة بين كل برامجها، وتوضيح بُعد المساواة بين الجنسين في عمل الإسكوا بشكل عام.

ويشدد الإطار الاستراتيجي للإسكوا على مراعاة المساواة بين الجنسين في جميع جوانب عمل الإسكوا، ويشرح كيفية مراعاة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على صعيد الإسكوا والدول الأعضاء. ويؤكد أن المساواة بين الجنسين موضوع شامل لعدة قطاعات في عمل البرامج الفرعية السبعة للإسكوا، ويتضمن قائمة من المؤشرات لقياس أداء الإسكوا في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الدول الأعضاء.

ويسترشد الإطار الاستراتيجي للإسكوا بخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ويلزم الإسكوا بتحقيق جميع مؤشرات الأداء الخمسة عشر المدرجة في الخطة بحلول عام 2017، وهو الموعد النهائي الذي حدده مجلس الرؤساء التنفيذيين. ويشير الإطار الاستراتيجي إلى إمكانية تجاوز المتطلبات في بعض المؤشرات، في محاولة لتحفيز الجهود الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين.

ويوفر الإطار الاستراتيجي نهجاً ثنائي المسار لتحقيق المساواة بين الجنسين. فهو يؤكد أهمية مراعاة المساواة بين الجنسين في جميع البرامج الفرعية للإسكوا، وذلك لضمان اعتماد منهجيات وآليات تراعي المساواة بين الجنسين، بما فيها التنمية الشاملة للجميع والنهج القائمة على الحقوق؛ بالإضافة إلى هدف البرنامج الفرعي المعني تحديداً بالمساواة بين الجنسين، وهو: "الحد من التفاوت بين الجنسين، والمساهمة في ترسيخ احترام حقوق المرأة في الدول الأعضاء بما يتماشى مع الاتفاقيات والمؤتمرات الدولية، وتشجيع تبادل الدروس المستفادة في هذا المجال"¹⁰.

وستضعف الإسكوا جهودها الرامية إلى ضمان تنفيذ الإطار الاستراتيجي مع مراعاة المساواة بين الجنسين. وستتخذ عدداً من التدابير الهامة، أبرزها وضع استراتيجية للمنشورات تراعي المساواة بين الجنسين، وتستند إلى نتائج المسح الذي شمل الموظفين لاستطلاع آرائهم بشأن نوعية المنشورات الصادرة عن الإسكوا والإجراءات التي ينبغي اتباعها لإصدار منشورات بجودة عالية. وتشمل هذه التدابير أيضاً، استعراض النظام الحالي المتبع في الإسكوا لدمج منظور المساواة بين الجنسين في نواتجها ومنشوراتها، وذلك لضمان ترابطها واتساقها.

www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/guidance-development-gender-policies.pdf 9

10 الإسكوا (2014)، ص 19.

رابعاً- المساواة

اعتمدت الإسكوا إطار مساواة يقوم على مبادئ الشفافية والإفصاح عن المعلومات، ويعتمد نظام تحفيز الموظفين. وتشرف الأمانة التنفيذية للإسكوا على تطبيق سياسة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ومتابعتها، بدعم من المنسقة الأولى لخطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وبمشاركة مركز الإسكوا للمرأة، ومديري الشعب، وأعضاء شبكة منسقي قضايا المساواة بين الجنسين.

ويتضمن الاتفاق المعقود بين الأمانة التنفيذية للإسكوا والأمين العام للأمم المتحدة، هدفاً متعلقاً ببذل جهود حثيثة لتنفيذ جدول الأعمال المتعلق بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة¹¹. ويحدد مقياس أداء لضمان الامتثال الكامل لقواعد إعداد التقارير التي حددتها خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتقدم الأمانة التنفيذية تقريراً سنوياً لتقييم الأداء تستعرض فيه التقدم المحرز في تنفيذ مختلف الأهداف المحددة في الاتفاق. وبالإضافة إلى ذلك، يتضمن تقييم الأداء السنوي لمديري الشعب في الإسكوا هدفاً محدداً حول مراعاة المساواة بين الجنسين في عملهم الفني. وبالاستناد إلى هذه التقييمات، يمكن تحليل العقبات التي تواجه تحقيق المساواة بين الجنسين ووضع الخطط الملائمة لتذليلها.

وستواصل الإسكوا منح جائزة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، كل سنتين، تقديراً للجهود المتميزة والمبتكرة التي يبذلها موظفوها في هذا الشأن، وذلك بهدف تعزيز المساواة في مجال تحقيق المساواة وترسيخ نظام التحفيز. وتقدم الإسكوا كتاب شكر وثلاث شهادات، ذهبية وفضية وبرونزية، للفائزين الذين يتم اختيارهم وفق عملية تنافسية. ويتمشى نظام منح الجوائز مع قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي 36/2006 المتعلق بتعميم مراعاة المساواة بين الجنسين في جميع سياسات منظومة الأمم المتحدة وبرامجها. وفي هذا القرار، يدعو المجلس الأمم المتحدة إلى تعزيز نظم المساواة الخاصة بالإدارة والموظفين على حد سواء، عبر اتخاذ عدة إجراءات منها إدراج الأهداف والنتائج المتعلقة بمراعاة المساواة بين الجنسين في خطط العمل ونظم التقييم الخاصة بالموظفين. ويقع نظام الجوائز في صلب إطار المساواة على نطاق الأمم المتحدة¹² الذي يشجع اعتماد نظام للمكافآت والجزاءات.

خامساً- التكافؤ بين الجنسين وثقافة المنظمة

ستضاعف الإسكوا جهودها لتحقيق المساواة في التمثيل على جميع المستويات، عبر تنفيذ الأهداف التي حددتها في خطة عملها لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في الموارد البشرية (المرفق الثاني)، وضمان تنفيذ ما تتضمنه الخطة من تدابير متعلقة بالتواصل والتوظيف واختيار الموظفين؛ والاحتفاظ بالموظفين؛ ومستويات تنمية قدرات الموظفين.

وتؤكد الإسكوا أهمية اعتماد ثقافة تحقق التوازن بين المسؤوليات الاجتماعية والمهنية. ولتحقيق هذه الغاية، ستواصل الإسكوا اعتماد السياسات التي تيسر الحصول على إجازات الأمومة والأبوة والإجازات العائلية، والإجازات المرضية والسنوية، وتنفيذ ترتيبات دوام العمل المرن اليومية أو الأسبوعية، واعتماد

11 اتفاق كبار المديرين هو أداة مساواة يعتمدها الأمين العام ويعرض فيها أولويات المنظمة، وأولويات كبار المديرين لسنة معينة، وذلك لتقييم أداء كبار المديرين في نهاية مرحلة كل اتفاق. ولمزيد من المعلومات، يمكن مراجعة التقرير التالي: *UN System-wide Action Plan for Implementation of the CEB Policy on Gender Equality and the Empowerment of Women* (p. 11). www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/un-swap-technical-notes.ashx.

12 الأمم المتحدة، نحو نظام للمساواة في الأمانة العامة للأمم المتحدة: تقرير الأمين العام (2010)، A/64/640.

المرونة لتمكين الموظف من تنمية قدراته. وتعتمد الإسكوا نظاماً إلكترونيًا داخلياً لمتابعة ترتيبات دوام العمل المرنة، يوفر بيانات مصنفة حسب الجنس والرتبة.

وترسخ الإسكوا ثقافة قائمة على النزاهة والمساءلة والشفافية والاحترام، وتنتشرها عبر الدورات التدريبية الإلزامية عن الأخلاقيات، ومنع المضايقة بشكل عام والمضايقة الجنسية بشكل خاص وإساءة استعمال السلطة في مكان العمل.

وستعد الإسكوا مسوحات دورية لاستطلاع آراء الموظفين، لتستخلص بشكل منهجي الجوانب المتعلقة بثقافة المنظمة والتي تعوق تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الإسكوا.

سادساً- الموارد والقدرات

لدى الإسكوا الموارد الكافية لتعزيز المساواة بين الجنسين على صعيد المنظمة وفي الدول الأعضاء. فمركز المرأة في الإسكوا يضم موظفين من الفئة الفنية وفئة الخدمات العامة، يتولون دراسة الاتجاهات الإقليمية وتلبية الطلبات التي تقدمها الدول الأعضاء للحصول على الدعم الفني، لإعداد خطط وسياسات وطنية شاملة تراعي المساواة بين الجنسين. ويعتمد المركز نهجاً شاملاً لمعالجة الفوارق بين الجنسين بمختلف أبعادها، يركز على الهياكل الاجتماعية، وعلاقات القوة، وإمكانية الوصول إلى الموارد والتحكم بها، وعمليات اتخاذ القرارات.

وللإسراع في تنفيذ خطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والتأكد من أن الجهود المبذولة على الصعيد الداخلي في هذا المجال تتماشى مع الاحتياجات، تم استحداث منصب المنسق الأول للخطة في الإسكوا في عام 2014 للمساعدة على دمج منظور المساواة بين الجنسين في صلب أعمال الشعب الفنية المختلفة وترسيخ ثقافة المساواة بين الجنسين على صعيد المنظمة.

وفي الإسكوا شبكة لمنسقي قضايا المساواة بين الجنسين، تضم عضواً أساسياً وعضواً مناوباً من كل شعبة. ويتلقى الأعضاء في الشبكة تدريباً سنوياً لتنمية قدراتهم، مصمماً حسب احتياجاتهم لمساعدتهم على إثراء نواتج الشعب التي يعملون فيها. ويجتمع أعضاء الشبكة بشكل شهري، لتبادل المعلومات والمعارف ومناقشة الجهود المطلوبة والتحديات القائمة. وسيعقد أعضاء الشبكة أيضاً اجتماعات فصلية مع الأمين التنفيذي للإسكوا لمناقشة العقبات الرئيسية وإيجاد الحلول الممكنة.

وتدرك الإسكوا أهمية تنمية القدرات باعتبارها أحد مبادئ الأمم المتحدة الخمسة للبرمجة القطرية¹³. ومن أولويات الإسكوا تقييم القدرات وتنميتها في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وفي عام 2013، أجرت الإسكوا تقييماً لهذه القدرات وستجري تقييماً مماثلة كل ثلاث سنوات، لتستند إلى نتائجها عند وضع خطط مستقبلية لبناء القدرات وتنميتها. وبالإضافة إلى الدورة التدريبية الإلزامية بشأن منع المضايقة بشكل عام والمضايقة الجنسية بشكل خاص وإساءة استعمال السلطة في مكان العمل، عممت الإسكوا في عام 2014 دورة تدريبية إلزامية عن الإلمام بقضايا المساواة بين الجنسين، لإثراء معارف موظفيها بقضايا المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وستواصل الإسكوا تعزيز الامتثال لهاتين الدورتين التدريبيتين، وستتخذ لهذه الغاية تدابير تصحيحية خاصة بالموظفين الذين لا يستوفون هذه الشروط. وستعدّ برامج تدريبية متخصصة، عند الطلب، لتدريب الموظفين على الجوانب الفنية لدمج منظور مراعاة المساواة بين الجنسين في مجالات عملهم الفني (المرفق الثالث).

13 مبادئ الأمم المتحدة الخمسة الرئيسية للبرمجة القطرية هي: تنمية القدرات، والنهج القائم على حقوق الإنسان، والمساواة بين الجنسين، والاستدامة البيئية، والإدارة القائمة على النتائج.

سابعاً- ضمان الاتساق وإدارة المعلومات

ستكثف الإسكوا جهودها الرامية إلى اعتماد نهج لجمع البيانات المصنفة حسب الجنس وإجراء تحليلات من منظور المساواة بين الجنسين. وستواصل المشاركة الفعالة في الشبكات المشتركة بين الوكالات، المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين، باعتبارها المحافل الرئيسية للتنسيق الفعال. وستدعم نظامها الداخلي لتبادل الأفكار وإثرائها في مجال مراعاة المساواة بين الجنسين، بالاستفادة من الدروس والممارسات الجيدة على الصعيدين الداخلي والخارجي. وستقوم الإسكوا بإطلاع الموظفين المعنيين على تجارب الأمم المتحدة والقطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية، وعقد منتديات حوار لهذا الغرض عند الضرورة. وستعمل الإسكوا على توسيع شبكات المعرفة الإلكترونية بشأن المساواة بين الجنسين عموماً ودمج هذا المنظور في مختلف الجوانب خصوصاً، لضمان التبادل المنهجي للموارد المتعلقة بهذا الشأن. وستنشر الإسكوا وثائق معينة ذات صلة على موقعها الإلكتروني، الخارجي (الإنترنت) والداخلي (الإنترانت)، وتوزع وثائق أخرى على الموظفين أو مجموعات معينة منهم، مثل أعضاء شبكة منسقي قضايا المساواة بين الجنسين.

ولتشجيع تبادل الخبرات بشأن آليات المساءلة والمهام ذات الصلة، ستستعرض الإسكوا بشكل دوري الأعمال التي تقوم بها كيانات أخرى تابعة للأمم المتحدة لتنفيذ خطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك العقبات القائمة والفرص المتاحة، وذلك للاستفادة من خبراتها المتعلقة بالمساءلة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

ثامناً- الرصد والتقييم والإبلاغ عن الأداء

ستضمن الإسكوا تفعيل نظام مراقبة متين وعالي الجودة لرصد أداء الإسكوا في دمج منظور المساواة بين الجنسين في مختلف أنشطتها (المشاريع والمنشورات والاجتماعات). وستضع خطة عمل سنوية تفصل بنود العمل في جميع المجالات التي حددتها خطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وستضمن الخطة السنوية أهدافاً محددة، والإجراءات والأطر الزمنية اللازمة لتيسير عملية المتابعة.

وستعمل الإسكوا على التحقق من صحة المعلومات التي يوفرها نظامها لرصد الأداء (EPM)، بالاستناد إلى بيانات نظام المعلومات المتكامل للرصد والوثائق (IMDIS)، لضمان توفير بيانات دقيقة. ومع استبدال نظام المعلومات المتكامل للرصد والوثائق بنظام أموجا (Umoja)، ستعمل الإسكوا على رصد الميزانية المخصصة لمراعاة المساواة بين الجنسين. وستعد الإسكوا تقريراً سنوياً عن التقدم المحرز في تنفيذ سياساتها بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وذلك بالاستناد إلى مؤشرات الأداء الخمسة عشر التي حددتها خطة العمل على نطاق المنظومة، على أن تقدم التقرير إلى مجلس الرؤساء التنفيذيين وكذلك إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وستنشر الإسكوا برنامج عملها لتنفيذ خطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتقريرها السنوي على موقعها الإلكتروني، لتضمن الإفصاح عن المعلومات والشفافية الكاملة.

وقد اعتمدت الإسكوا سياسة تقييم جديدة تشكل المساواة بين الجنسين أحد مبادئها التوجيهية الرئيسية، وهي تتماشى مع إرشادات مجموعة الأمم المتحدة للتقييم¹⁴. وستعتمد على هذه السياسة في جميع أنشطة التقييم، الإلزامية أو التقديرية، بما فيها تقييم البرامج الفرعية، والمشاريع الممولة من حساب التنمية، والأنشطة الممولة

14 مجموعة الأمم المتحدة للتقييم، إدماج حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين في التقييم (2011).

من خارج الميزانية. ويشمل ذلك تحديد مهام الاستشاريين، واعتماد نهج تحليلي يراعي قضايا المساواة بين الجنسين في تقارير التقييم.

وتلتزم الإسكوا باستعراض سياستها بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كل خمس سنوات، لضمان مواكبتها للتطورات وتماشيتها مع أي ولايات جديدة للأمم المتحدة. وستجري الإسكوا رسداً دورياً للتقدم المحرز في تنفيذ هذه السياسة، بالاستناد إلى خطة العمل.

المرفق الأول

لمحة عامة عن مسار تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الإسكوا

وضعت الإسكوا في تموز/يوليو 2005، استراتيجية لتعميم مراعاة المساواة بين الجنسين، وقيمت حالة المساواة في الإسكوا والإنجازات التي حققتها قبل تنفيذ هذه الاستراتيجية، ومنها الالتزام بدمج مفهوم المساواة بين الجنسين؛ وإنشاء وحدة المرأة والتنمية التي أصبحت في عام 2003 مركز المرأة؛ وتعيين مسؤولي تنسيق لقضايا المساواة بين الجنسين في جميع الشعب؛ والإدراج الجزئي لمنظور المساواة بين الجنسين في أعمال بعض الشعب. ولاحظت الاستراتيجية التحديات التالية: النقص في أنشطة بناء القدرات في قضايا المساواة بين الجنسين؛ وغياب المساءلة؛ ومقاومة دمج مراعاة المساواة بين الجنسين في عمل الإسكوا؛ وعدم توفر الموارد المالية والبشرية. وحددت سبعة عناصر أساسية ينبغي توفرها لسد هذه الثغرات، وهي: القيادة الملتزمة؛ والسياسة المحددة؛ وبناء القدرات؛ والترتيبات المؤسسية؛ والتواصل؛ وعمليات الرصد والتقييم؛ والتعلم المؤسسي.

وفي عام 2009، أجرت الإسكوا تقييماً لهذه الاستراتيجية وقامت بتحديثها بناءً على الولايات الجديدة للأمم المتحدة، مثل نشرة الأمين العام بشأن تعيين منسقين لشؤون المرأة في إدارات الأمانة العامة¹. فاقترحت في الاستراتيجية المحدثة توصيات محددة شملت ما يلي: مصادقة الإدارة العليا رسمياً على الاستراتيجية وتفعيلها؛ ووضع سياسة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة توجه عمل الإسكوا؛ وتخصيص الموارد البشرية والمالية اللازمة لمركز المرأة؛ وتوفير تدريب إلزامي لجميع الموظفين عن المساواة بين الجنسين؛ وتعيين منسقين لقضايا المساواة بين الجنسين في جميع الشعب؛ وتعيين منسقين لشؤون المرأة في الإدارات عملاً بالولاية الجديدة؛ ومواصلة إصدار النشرة الإخبارية حول المساواة بين الجنسين.

ومنذ عام 2009، أحرزت الإسكوا تقدماً ملحوظاً في رصد قضايا المساواة بين الجنسين وتقييمها ومعالجتها. ومن أبرز الإنجازات في هذا المجال، زيادة الإسكوا لاختبار تنفيذ خطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الفترة 2011/2012. وانطوى اختبار تنفيذ خطة العمل، على استعراض جميع أنشطة الإسكوا استناداً إلى المؤشرات الخمسة عشر، لتحديد نقطة الانطلاق للعمل المستقبلي في مجال مراعاة المساواة بين الجنسين. وبين اختبار تنفيذ الخطة، الذي استند إلى مشاورات داخلية مكثفة، أن الإسكوا تمكنت من دمج قضايا المساواة بين الجنسين في أنشطتها بدرجات متفاوتة من النجاح. كما أشار إلى وجود التزام على مستوى القيادة بدمج مفهوم المساواة بين الجنسين في إطار عمل اللجنة، تُرجم في إعادة تفعيل شبكة منسقي قضايا المساواة بين الجنسين في تموز/يوليو 2011، وتأكيد أهمية إيلاء الأولوية لقضايا المساواة بين الجنسين. وتمكنت الإسكوا من تحديد الثغرات والتحديات التي تواجهها في عمليتي التخطيط والتنفيذ، ومنها: عدم توفر إطار لمساءلة كبار المديرين؛ وافتقار الإطار الاستراتيجي لعمل الإسكوا إلى النهج التحليلي الذي يراعي قضايا المساواة بين الجنسين وضرورة تجميع البيانات المصنفة حسب الجنس؛ وعدم تماشي سياسة التقييم التي تعتمد الإسكوا مع إرشادات مجموعة الأمم المتحدة للتقييم²؛ وعدم توفر نظام تتبّع مالي لتحديد الأموال التي تُصرف لتعزيز المساواة بين الجنسين.

وأشار التقريران حول تنفيذ خطة العمل لعامي 2012 و2013، إلى أن الإسكوا قد حققت تقدماً في تعزيز المساواة بين الجنسين، خاصة على صعيد دمج مراعاة المساواة بين الجنسين في التخطيط الاستراتيجي المركزي. وأحرزت الإسكوا تقدماً ملحوظاً أيضاً في مجال تقييم برامجها، من خلال استحداث نظام لرصد الأداء يصنف جميع أنشطتها بحسب ثلاثة مستويات من مراعاة المساواة بين الجنسين. وحافظت الإسكوا على ممارستها الجيدة في مجال تقييم القدرات، إذ أعدت مسحاً شمل جميع الموظفين لتقييم إلمامهم بمنظور المساواة بين الجنسين وقدرتهم على إجراء تحليل براعي هذا المنظور. وساعدت نتائج هذا المسح على وضع خطة لتنمية القدرات في هذا الشأن. فحققت الإسكوا بذلك نجاحاً بارزاً على نطاق منظومة الأمم المتحدة، خاصة وأن 27 في المائة فقط من الكيانات نجحت في تلبية المتطلبات المتعلقة ببناء القدرات في عام 2013.

وفي عام 2013، واصلت الإسكوا تقدمها في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وبين تقييم أدائها في تنفيذ خطة العمل ارتفاع نسبة مؤشرات الأداء التي نجحت الإسكوا في الوفاء بمتطلباتها إلى 40 في المائة بالمقارنة مع 13 في المائة في عام 2012. وهذه النتيجة جعلت الإسكوا تدرج ضمن معدل إدارات الأمانة العامة التي سجلت الأداء المصنف "يفي بالمتطلبات" أو "يفوق المتطلبات" في ما يتعلق بـ 41 في المائة من مؤشرات خطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وضمن معدل منظومة الأمم المتحدة التي سجلت الأداء المصنف "يفي بالمتطلبات" أو "يفوق المتطلبات" في ما يتعلق بـ 42 في المائة من المؤشرات.

1 نشرة الأمين العام 2008/12 Aug 2008.pdf.ST/SGB/2008/12. www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/stsgeb200812Aug2008.pdf

2 مجموعة الأمم المتحدة للتقييم، إدماج حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين في التقييم (2011).

www.unevaluation.org/document/detail/980

ومن الإنجازات الرئيسية التي حققتها الإسكوا، تخصيص الموارد البشرية اللازمة لدعم المساواة بين الجنسين في المنظمة، من خلال استحداث منصب منسق أول لخطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، يقدم تقاريره مباشرة إلى الأمين التنفيذي. وقد ساهمت هذه الخطوة في تسريع المساءلة وتعزيزها، وتحقيق تحول نمطي في عمل الإسكوا على هذا الصعيد.

وأطلقت الإسكوا نظاماً إلكترونياً لمتابعة ترتيبات دوام العمل المرن، يهدف إلى مساعدة الموظفين على تحقيق التوازن بين المسؤوليات الاجتماعية والمهنية، وتحقيق المساواة بين الجنسين على صعيد المنظمة. وأتاحت الإسكوا نظام المتابعة عبر نظام e-STAD الإلكتروني، لتحديد الثغرات في تنفيذ سياسة ترتيبات دوام العمل المرنة ومعالجتها.

وفي عام 2014، أجرت الإسكوا لأول مرة عملية التدقيق التشاركية في حالة المساواة بين الجنسين، لتوفير معلومات مفصلة عن مدى دمج مفهوم المساواة بين الجنسين في عمليات التخطيط والتنفيذ والتقييم. وسمحت عملية التدقيق بتحديد مستوى الأداء الأساسي ووضع معايير لقياس التقدم المحرز. وبينت نتائجها تقدماً في بعض المجالات، بما في ذلك التزام القيادة بدمج مفهوم المساواة بين الجنسين في جميع نواتج المنظمة وتوفير الآليات لتيسير ذلك، وثغرات في مجالات أخرى، ومنها تنمية القدرات، والموارد المالية المخصصة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وأكدت نتائج عملية التدقيق ضرورة وضع سياسة للإسكوا بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بدلاً من استراتيجية تعميم مراعاة المساواة بين الجنسين، وذلك لضمان الامتثال لمتطلبات خطة العمل على نطاق المنظمة.

وتتناول هذه السياسة جميع الثغرات المشار إليها أعلاه، وتستند إلى ما حقته الإسكوا من إنجازات في هذا المجال.

المرفق الثاني

**خطة عمل الإسكوا لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في الموارد البشرية
(2014-2017)**

أولاً- لمحة عامة

دعت الأمم المتحدة إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين لأول مرة في عام 1970، عندما طلبت الجمعية العامة من الأمين العام أن يقدم إليها تقريراً بشأن واقع توظيف المرأة في المناصب العليا والفنية، وحثت وكالات الأمم المتحدة كافة على اتخاذ التدابير اللازمة لإتاحة فرص متساوية لتوظيف النساء المؤهلات في المناصب العليا والفنية¹. ومنذ ذلك الحين، اعتمدت الجمعية العامة مجموعة من القرارات بشأن تحقيق التكافؤ بين الجنسين، ومنها قرار اعتمده في عام 1986 وأعدت فيه التشديد على ضرورة زيادة انخراط المرأة في منظومة الأمم المتحدة، ووضعت هدفاً يقضي بأن تبلغ نسبة النساء في الوظائف الخاضعة للتوزيع الجغرافي 30 في المائة من مجموع هذه الوظائف بحلول عام 1990². وفي عام 1990، رفعت هذه النسبة لتصل بحلول عام 1995 إلى 35 في المائة في الوظائف المعنية برسم السياسات وصنع القرارات في المراتب العليا، وإلى 25 في المائة في الوظائف الإدارية من الفئة (مد-1) وما فوقها³. وفي عام 1995، رفعت الجمعية العامة النسبة المطلوبة لتمثيل المرأة في الوظائف الإدارية ووظائف صنع القرار إلى 50 في المائة وطلبت من الأمين العام ضمان تحقيق هذا الهدف بحلول عام 2000⁴. كما أصدرت الجمعية العامة قرارات متتالية بشأن تحسين وضع المرأة في الأمانة العامة للأمم المتحدة لضمان التكافؤ بين الجنسين (50/50) بحلول عام 2000 في الفئات كافة ولا سيما في الفئة (مد-1) وما فوقها، مع مراعاة التمثيل الجغرافي أيضاً، خاصة وأن المرأة من بعض البلدان، لا سيما البلدان النامية والتي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية، ما زالت ممثلة تمثيلاً ناقصاً. كما دعت الجمعية العامة في عام 2004⁵ إلى التصدي لضعف تمثيل المرأة، وذلك عن طريق وضع استراتيجيات توظيف مبتكرة لرصد⁶ واجتذاب المرشحات اللواتي تتوافر فيهن المؤهلات المناسبة⁷ لسد النقص القائم في التمثيل النسائي في الأمم المتحدة.

وفي عام 1999، أصدر وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية سلسلة من التدابير⁸ المعنية بالتوظيف، والترقية، والتنسيب بهدف تحقيق التكافؤ بين الجنسين في كل الفئات الوظيفية ووضع آلية لتحقيق هذا التكافؤ ورصد التقدم المحرز في هذا الشأن. وتلا هذه التدابير وضع استراتيجية توظيف تراعي التوازن بين الجنسين في الأمانة العامة للأمم المتحدة⁹، حددت الإطار الذي يسمح بتحقيق مهمة الأمين العام. وتضمنت الاستراتيجية إجراء إصلاحات على مختلف المستويات لزيادة الوعي في صفوف الموظفين، وتحسين عمليات التوظيف والاختيار، وتوفير المزيد من فرص التطور الوظيفي، وتسهيل توظيف الأزواج، وتعزيز ترتيبات العمل المرنة، وإنشاء مرافق خاصة بالرعاية النهارية للأطفال.

وفي عام 2006، أصدر مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق سياسة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة¹⁰، تعهد أعضاء المجلس بموجبهما بتعزيز التكافؤ بين الجنسين على صعيد كل الفئات الوظيفية ضمن المنظومة. وفي عام 2012، تم وضع خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، كأداة

-
- 1 القرار 2715 (د-25) بشأن توظيف النساء المؤهلات في المناصب العليا وغيرها من وظائف الفئة الفنية في أمانات منظومة الأمم المتحدة.
 - 2 القرار 206/41 بشأن مسائل الموظفين.
 - 3 القرار 239/45 بشأن مسائل الموظفين.
 - 4 القرار 164/50 بشأن تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة.
 - 5 القرار 67/51 بشأن تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة.
 - 6 القرار 96/52 بشأن تحسين مركز المرأة في الأمانة العامة.
 - 7 القرار 164/59 بشأن تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة.
 - 8 الأمم المتحدة، تدابير خاصة لتحقيق المساواة بين الجنسين (1999)، ST/AI/1999/9.
 - 9 http://www.un.org/womenwatch/osagi/ianwge/NEW%20Gender%20Balance%20Strategy_march%202010_Anex%206.pdf
 - 10 www.un.org/womenwatch/ianwge/gm/UN_system_wide_P_S_CEB_Statement_2006.pdf

لتطبيق السياسة المذكورة. وحددت خطة العمل مهلة لتحقيق هذه المساواة في المنظومة بحلول عام 2017. ورحب المجلس الاقتصادي والاجتماعي بخطة العمل ودعا منظومة الأمم المتحدة إلى الالتزام بتطبيقها¹¹.

وترتكز خطة العمل إلى 15 مؤشراً ينبغي أن تعد منظمات الأمم المتحدة تقارير سنوية بشأن تطبيقها. ويتعلق عدد من هذه المؤشرات بإدارة الموارد البشرية، ومنها مؤشر "هيكل التكافؤ بين الجنسين" الذي يطلب من هذه المنظمات ضمان التمثيل المتساوي للنساء والرجال في وظائف الخدمات العامة ووظائف الفئة الفنية (ف-4) وما فوقها، وذلك عن طريق وضع خطة واقعية للموارد البشرية، تشمل تقييم الموظفين وتحديد التدابير الخاصة بسد النقص في التمثيل النسائي. من هنا، صممت الإسكوا خطة عمل لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في الموارد البشرية وذلك تنفيذاً لخطة العمل على نطاق المنظومة بشأن تحقيق التكافؤ بين الجنسين وتمكين المرأة. وتعرض خطة الإسكوا واقع مواردها البشرية الحالية وتقتراح التدابير الممكن اتخاذها لتحقيق التكافؤ بين الجنسين وتمكين المرأة.

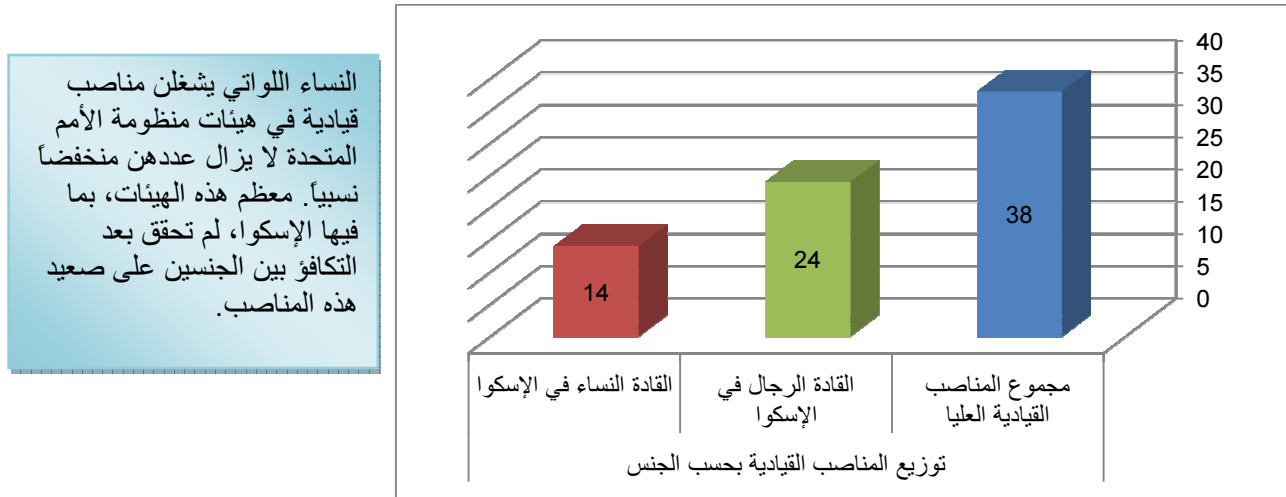
ثانياً- الوضع الراهن وسياق العمل في الإسكوا

لا يمكن النظر في بيانات الموارد البشرية في منظمة معينة بمعزل عن سياق عملها، لأن عمل المنظمة وموقعها الجغرافي وثقافتها التنظيمية هي عوامل تؤثر في تكوين هيكل موظفيها. لذلك، يصعب المقارنة بين منظمات أو مكاتب مختلفة ضمن منظومة الأمم المتحدة الواحدة من حيث تكوين هيكل الموظفين. ومن هذا المنطلق، لا بد من النظر إلى واقع هيكل الموظفين في الإسكوا مع أخذ الظروف الخاصة بها في الاعتبار، وذلك لاستنباط الاستنتاجات واقتراح التدابير المناسبة الأيلة إلى تعزيز التكافؤ بين الجنسين. وفي ما يلي لمحة عن التمثيل النسائي في الإسكوا كما كان في حزيران/يونيو 2014.

ألف- تمثيل المرأة في المناصب العليا

يشير الشكل 1 إلى أن في الإسكوا 38 منصباً من الفئات العليا، أي (ف-5) وما فوقها. وتشغل النساء 14 منصباً من بين المناصب الـ 38 المشغولة (أي 36.8 في المائة) مقارنة مع المناصب التي يشغلها رجال وهي 24 (أي 63.2 في المائة).

الشكل 1- تمثيل المرأة في المناصب العليا في الإسكوا



11 قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة 24/2012، بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع سياسات منظومة الأمم المتحدة وبرامجها.

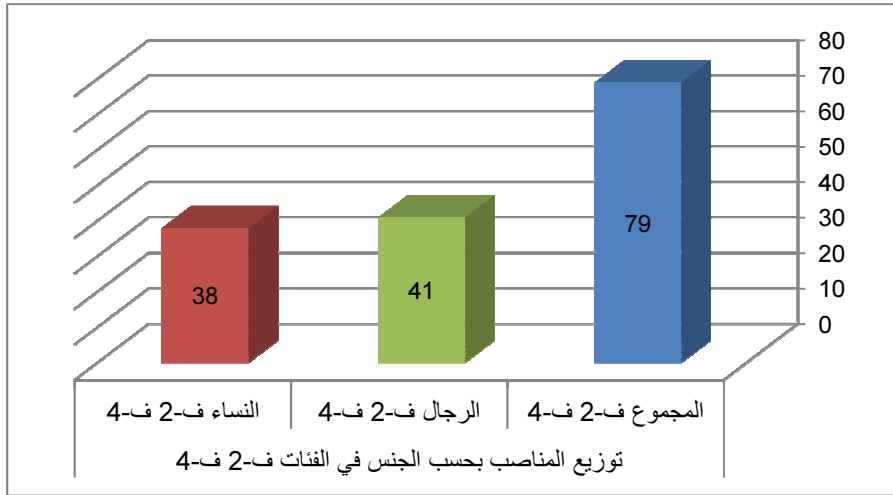
الجدول 1- عدد موظفي المناصب العليا بحسب الفئة

الفئة	المجموع	الرجال		النساء	
		العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
ف-5	28	16	57	12	43
مد-1	9	7	78	2	22
مد-2	1	1	100	0	0
المجموع	38	24		14	

باء- تمثيل المرأة في المستويات الابتدائية والمتوسطة

يشير الشكل 2 إلى نقص في تمثيل المرأة في المستويات الفنية الابتدائية والمتوسطة (الفئة ف-2 إلى الفئة ف-4) في الإسكوا.

الشكل 2- تمثيل المرأة في المستويات الابتدائية والمتوسطة في الإسكوا



تشهد منظومة الأمم المتحدة عدم تجانس بين الفئات الفنية الابتدائية والمتوسطة (ف-1-ف-4). فالفئة ف-4 تعاني نقصاً في التمثيل النسائي مقارنة مع الفئات (ف-1) و(ف-2) و(ف-3) التي تختلف عنها اختلافاً جلياً إذ يتساوى فيها تمثيل المرأة مع الرجل أو حتى يتعداه في بعض الأحيان.

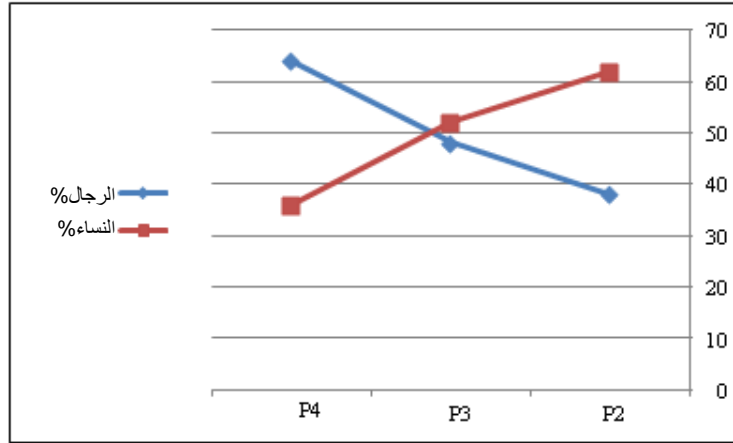
ويشير الجدول 2 إلى أن تمثيل المرأة يتراجع بشكل ملحوظ في الفئة (ف-4) في الإسكوا، إذ يشغل الرجال 41 منصباً (أي 51.8 في المائة) والنساء 38 منصباً (أي 48.2 في المائة) من أصل المناصب الـ 79 التي تتوزع على الفئات بين (ف-2) و(ف-4). وفي الفئتين (ف-2) و(ف-3)، تشغل النساء 26 منصباً من أصل 45 (أي 57.7 في المائة). أما في الفئة (ف-4) فينخفض عدد النساء إلى 12 (أي 35.2 في المائة) من أصل 34 منصباً.

الجدول 2- عدد موظفي المستويات الفنية الابتدائية والمتوسطة مصنفة بحسب الدرجة

درجة الفئة الفنية	المجموع	الرجال	النساء
ف-2 وف-3	45	19	26
ف-4	34	22	12
المجموع	79	41	38

ويشير الشكل 3 إلى أن تمثيل المرأة في الفئتين (ف-2) و(ف-3) يفوق بأشواط تمثيلها في الفئة (ف-4).

الشكل 3- تمثيل المرأة في الفئات (ف-2) و(ف-3) و(ف-4)

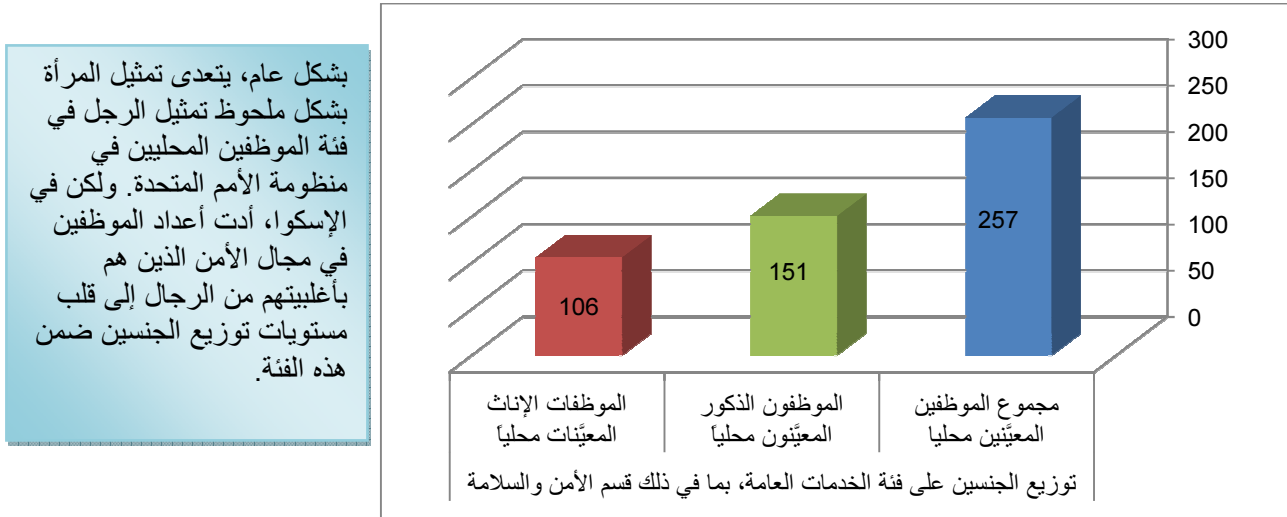


يدل هذا التراجع في أعداد النساء في وظائف الفئة ف-4 وما فوقها على أن المرأة لا تترقى إلى هذه الفئة إما بسبب مشاكل في التدرج الوظيفي، مثل تعذر تخطي الفئة الابتدائية، أو بسبب مشاكل في المحافظة على القوى العاملة من النساء، أي تركهن العمل قبل الترقى لبلوغ الفئة ف-4.

جيم- تمثيل المرأة في فئة الخدمات العامة

لا بد من أن يأخذ هذا التحليل المعني بتوزيع الجنسين على وظائف فئة الخدمات العامة في الاعتبار أن في الإسكوا نسبة عالية جداً من العاملين في مجال الأمن الذين هم بمعظمهم من الرجال. وفي هذا السياق، يشير الشكل 4 إلى توزيع الوظائف بحسب الجنس، بما فيها تلك المتعلقة بقسم الأمن والسلامة. ويبين أن فئة الخدمات العامة في الإسكوا تضم 257 موظفاً، 151 منهم من الرجال (أي 58.7 في المائة) و106 من النساء (أي 41.3 في المائة).

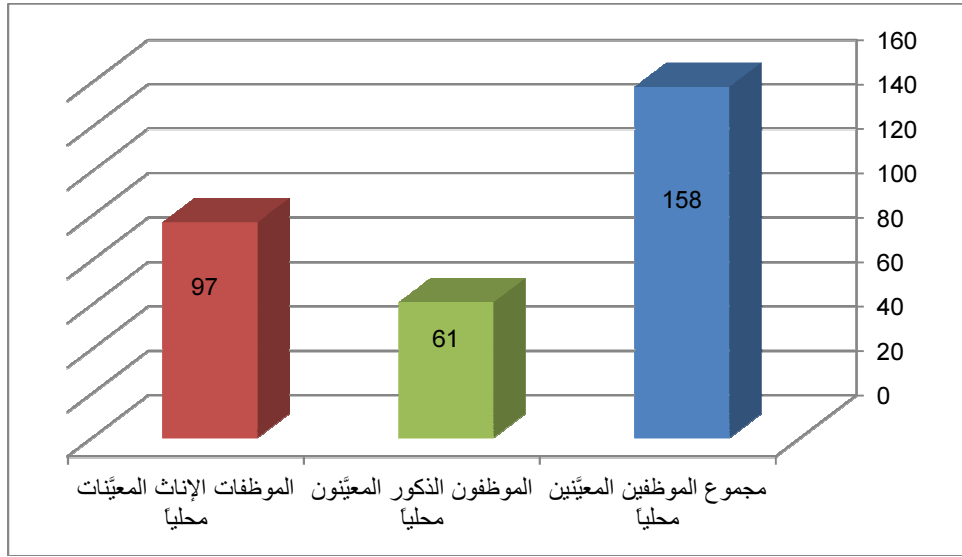
الشكل 4- تمثيل المرأة في فئة الخدمات العامة، بما في ذلك قسم الأمن والسلامة



بشكل عام، يتعدى تمثيل المرأة بشكل ملحوظ تمثيل الرجل في فئة الموظفين المحليين في منظومة الأمم المتحدة. ولكن في الإسكوا، أدت أعداد الموظفين في مجال الأمن الذين هم بأغليبيتهم من الرجال إلى قلب مستويات توزيع الجنسين ضمن هذه الفئة.

وعند استثناء قسم الأمن والسلامة، يتبين أن عدد النساء في هذه الفئة يفوق عدد الرجال. ويشير الشكل 5 إلى أن من أصل 158 موظفاً، 61 هم من الرجال (أي 38.7 في المائة) و97 من النساء (أي 61.4 في المائة).

الشكل 5- تمثيل المرأة في فئة الخدمات العامة، باستثناء قسم الأمن والسلامة



تكشف الأرقام المذكورة أعلاه عن ضرورة تحسين تمثيل المرأة على صعيد كل الفئات وذلك باتخاذ تدابير خاصة لتحقيق التكافؤ بين الجنسين.

وفي ما يتعلق بقواعد الموارد البشرية وسياساتها وممارساتها، تجدر الإشارة إلى أن الإسكوا تعمل ضمن الإطار العام لقواعد الأمانة العامة للأمم المتحدة، التي تنص على اتخاذ مجموعة من التدابير لإتاحة الفرص المتكافئة للجنسين. وتعمل الإسكوا على استحداث ممارسات تهدف إلى زيادة نسبة تمثيل المرأة في كل الفئات، مع ضمان التقيد بالقواعد المذكورة.

ثالثاً- الإجراءات المقترحة لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في الإسكوا

في ما يلي، التدابير المقترحة لتحقيق التكافؤ في الفرص بين الجنسين في الإسكوا.

ألف- عملية التوظيف

مجالات العمل المحتملة على مستوى التوظيف هي التالية:

(أ) التواصل لأغراض التوظيف

لا بد أولاً من حث الإناث على التقدم بطلب لشغل الوظائف لكي يصل عدد منهن إلى لوائح الاختيار. وبالتالي، على الإسكوا اتخاذ خطوات لجذب النساء المؤهلات للتوظيف عن طريق تحديد المصادر التي يمكن من خلالها التواصل مع تلك النساء، وتعزيز الشراكات القائمة مع الجهات الحكومية والجامعات لزيادة عدد المرشحات. لهذا الغرض، لا بد من أخذ التدابير التالية في الاعتبار:

- إنشاء لائحة بالمصادر المحتملة التي تسمح بالتواصل مع المرشحات، بالتعاون مع قسم التوجهات الإستراتيجية والشراكات في الإسكوا، على أن تشمل هذه المصادر الجامعات، ومعاهد البحوث، والحكومات، والمنظمات غير الحكومية، بالإضافة إلى مواقع التوظيف الإقليمية والدولية؛
- إنشاء وتحديث قائمة توزيع بعناوين الشركاء الإلكترونية، وتنظيم أنشطة تواصل ومناسبات ذات صلة، على أن تُستعمل قائمة التوزيع لإرساء أساس متين لتعاون طويل الأجل في مجال رصد المواهب. ولا بد من إشعار الشركاء بالمناصب الشاغرة بانتظام، وتنظيم زيارات للتعريف بالإسكوا على أنها منظمة تشجع توظيف النساء؛
- وضع الإعلانات الوظيفية على نحو موجه في منافذ تسويق متنوعة لزيادة العلم بالإسكوا؛

- الإشارة بوضوح على موقع الإسكوا الإلكتروني وفي إعلاناتها الوظيفية إلى أن الإسكوا وغيرها من منظمات الأمم المتحدة، هي منظمات صديقة للأسرة. وهذا قد يتطلب صياغة جديدة للصفحة المخصصة للتوظيف على الموقع، وهو ما يمكن تنفيذه بالتعاون مع قسم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الإسكوا؛
- تشجيع المرأة بشكل صريح على التقدم بطلب لشغل المناصب الشاغرة، عن طريق إضافة بند بهذا الشأن في الإعلان.
- مراقبة البيانات المتعلقة بالمرشحين للوظائف عبر نظام إنسبيرا (Inspira) (الذي يعرض قائمة الوظائف الخاصة بالأمم المتحدة)، وتنظيمها بحيث تضاف أسماء المرشحات المؤهلات واللواتي لم يتم اختيارهن للوظيفة إلى قائمة بالنساء ذوات الكفاءة يلجأ إليها قسم الموارد البشرية في حال شغور وظائف مماثلة، إذ من المرجح أن لا تتقدم هذه النساء مرة ثانية بطلب لشغل وظيفة في الأمم المتحدة نظراً إلى فشلهن في المرة الأولى، غير أنهم قد يعبرن عن اهتمامهن في حال عُرضت عليهن وظيفة.
- استخدام الأدوات المتاحة لمكتب إدارة الموارد البشرية، كوسائل التواصل الاجتماعي وتقديم العروض.

(ب) عملية الاختيار

- صُممت عملية الاختيار في الأمانة العامة للأمم المتحدة على نحو يضمن انتقاء المرشحين الأفضل تأهيلاً لشغل الوظائف المعلنة. غير أن نتائج عملية الاختيار هذه قد لا تنجو من التحيز. فأعداد المرشحين تتخطى عادة أعداد المرشحات (بنسبة تصل إلى 50 في المائة في الإسكوا)، كما أن لجان الاختيار يهيمن عليها الذكور (وفي الوقت الراهن تتطلب الإسكوا مشاركة امرأة على الأقل في هذه اللجان)، وهذا ما يؤدي إلى انحياز عملية الاختيار لصالح المرشحين الرجال. بالإضافة إلى ذلك، يطغى وجود الذكور في بعض المجالات كتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مما يثني المرأة عن التقدم إلى وظائف في هذا المجال. من هنا، لا بد من ضمان تقدم عدد كاف من المرشحات إلى الوظائف الشاغرة بحيث تتاح مجموعة متكافئة من الجنسين أمام لجان الاختيار. كما لا بد من مراعاة التوازن بين الجنسين والتوزيع الجغرافي لدى تشكيل لجان الاختيار، وذلك عبر التدابير التالية:
- تمديد مهلة تقديم الطلبات لفترة أسبوعين في حال كانت نسبة المرشحات أقل من 30 في المائة عند انتهاء المهلة الأساسية؛
 - دعم المديرين المسؤولين عن التوظيف وتشجيعهم للتأكد من وصول امرأة واحدة على الأقل إلى قائمة المرشحين المنتقن. وان لم تصل أي مرشحة إلى هذه المرحلة، فعلى مديري التوظيف تبيان الأسباب التي حالت دون ذلك؛
 - إلزام المديرين المسؤولين عن التوظيف بتقديم مبرر إلى الأمين التنفيذي في حال تعذر اختيار امرأة مناسبة للوظيفة؛
 - ضمان مراعاة التكافؤ بين الجنسين في تكوين لجان الاختيار.

باء- الاحتفاظ بالموظفين

- تشهد منظومة الأمم المتحدة حالات عدم تكافؤ بين الجنسين من حيث الاحتفاظ بالموظفين، إذ أن معدل النساء اللواتي يتركن وظائفهن يتعدى معدل الرجال، خاصة في المرحلة التي تكون فيها الموظفة على وشك الترقى إلى إحدى المناصب العليا في الفئات الفنية. ولذلك، لا بد من أخذ التدابير التالية في الاعتبار للمحافظة على القوى العاملة النسائية في الإسكوا:
- تعزيز ترتيبات العمل المرنة لكفالة التوازن بين الحياة المهنية والحياة الأسرية؛
 - إجراء مقابلات مع الموظفات اللواتي يغادرن الوظيفة لمعرفة ما إذا كانت أسباب ترك الوظيفة مرتبطة بمشاكل في التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية أو بتقصير في حق الموظفات، على أن تفيد نتائج هذه المقابلات في وضع تدابير جديدة تساهم في الحفاظ على النساء المؤهلات؛
 - تحديث خطة عمل الإسكوا لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في الموارد البشرية كل خمس سنوات لمواكبة التطورات التي تحدث في الإسكوا.

جيم- ترقية الموظفين

تشير الأرقام أعلاه إلى أن نسبة الرجال تتخطى بأشواط نسبة النساء في المناصب العليا، بينما لا يسجل هذا الخلل في التوازن في الفئات الفنية الابتدائية (من ف-1 إلى ف-3. ففي الإسكوا، كما في معظم وكالات الأمم المتحدة، يحدث هذا الخلل بوضوح في تمثيل المرأة في مرحلة الترقية من الفئة ف-3 إلى الفئة ف-4.

ويمكن التصدي لظاهرتي تسرب النساء من الوظيفة وتعذر تخطيهن فئة وظيفية معينة من خلال اتخاذ التدابير التالية:

- إتاحة الفرص للنساء للمشاركة في دورات تدريبية حول الوظائف القيادية التي تشغلها النساء، بما أن تحديات العمل التي تواجهها النساء تختلف عن تلك التي يواجهها الرجال. وفي هذا السياق، يمكن الاستعانة ببرامج التدريب والتطوير المهني المتوفرة والتي تلجأ إليها المنظمات الدولية بكثرة فهي تساعد الموهوبات في الحصول على مناصب قيادية والمحافظة عليها؛
- الإعلان عن سياسات تكفل تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الأسرية للجميع وضمان تنفيذها، باعتبار أن لهذه السياسات فائدة كبيرة خاصة في صفوف الأمهات العاملات. وتجدر الإشارة إلى أن الأمانة العامة للأمم المتحدة وضعت مجموعة من هذه السياسات إلا أن هذه الأخيرة لا تطبق في كل الأحيان. وستسعى الإسكوا إلى إعمال هذه السياسات لضمان استفادة كل الموظفين منها، رجالاً ونساء؛
- إنشاء برنامج توجيهي يشمل تقديم الاستشارات المهنية المخصصة لموظفات الفئات الفنية في الإسكوا، بشكل يسمح لمن يرغب منهن بشغل مناصب قيادية بالاستفادة من خبرات نساء يشغلن مناصب في الفئات العليا. من هنا، قد يؤدي تشارك هذه التجارب إلى تعزيز الحياة الوظيفية للنساء الأصغر سناً؛
- إعداد وتنظيم دورات تدريبية إلزامية لكل الموظفين في مجال مراعاة المساواة بين الجنسين، لزيادة التوعية بهذا المفهوم وتعزيز التواصل بين القادة النساء والرجال؛
- نشر خطة عمل الإسكوا لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في الموارد البشرية على نطاق واسع ضمن مختلف شعب الإسكوا لتشجيع الموظفات على الاستفادة من التدابير الخاصة المقترحة، مما قد يرسى ثقافة ترحب بتولي المرأة مناصب قيادية.

رابعاً- المعدلات المقترحة

لتنفيذ خطة العمل وإتاحة الفرصة للإسكوا لتتبع التقدم الذي أحرزته في هذا المجال، لا بد من اعتماد المعدلات التالية المتوخاة في الفترة الممتدة من عام 2014 إلى عام 2017.

الجدول 3- المعدلات المتوخاة في الفئات العليا

عدد الموظفات المرجو لعام 2017	عدد الموظفات المرجو لعام 2016	عدد الموظفات المرجو لعام 2015	عدد الموظفات المرجو لعام 2014	العدد المرجو لعام 2017		الوضع الراهن		ف-5، مد-1، مد-2
				الرجال	النساء	الرجال	النساء	
18	16	15	14	19	18	24	14	

الجدول 4- المعدلات المتوخاة في الفئات المتوسطة

عدد الموظفات المرجو لعام 2017	عدد الموظفات المرجو لعام 2016	عدد الموظفات المرجو لعام 2015	عدد الموظفات المرجو لعام 2014	العدد المرجو لعام 2017		الوضع الراهن		ف-4
				الرجال	النساء	الرجال	النساء	
16	15	14	13	17	16	22	12	

ويرتبط بلوغ هذه الأعداد بتوفر مجموعة من العوامل لا يدخل بعضها في نطاق سيطرة الإسكوا. ففي حين يسهل تحديد معدلات الشغور بين عامي 2014 و2017 (وهي أربع وظائف شاغرة في الفئة ف-5 وما فوقها، وسبع وظائف شاغرة في الفئة ف-4)، يصعب تقدير معدلات مغادرة الموظفين. ومن المنطقي أن تتطلب زيادة عدد النساء تراجعاً في عدد الرجال، ولكن هذا

غير ممكن إلا إذا كان معدل مغادرة الموظفين أعلى من معدل مغادرة الموظفات، بما أن توظيف نساء في وظائف كانت تشغلها نساء لن يزيد المعدل الإجمالي للقوى العاملة النسائية. وبالتالي، لا بد من خفض معدلات تسرب النساء من الوظائف في الفئات المعنية، وزيادة معدلات تبدل الموظفين الرجال الذين يُستبدلون حينها بنساء.

الجدول 5- المعدلات المتوخاة في فئة الخدمات العامة (باستثناء قسم الأمن والسلامة)

عدد الموظفين الرجال المرجو لعام 2017	عدد الموظفين الرجال المرجو لعام 2016	عدد الموظفين الرجال المرجو لعام 2015	عدد الموظفين الرجال المرجو لعام 2014	العدد المرجو لعام 2017		الوضع الراهن		موظفو الخدمات العامة
				الرجال	النساء	الرجال	النساء	
83	80	75	70	83	84	61	97	

يشير الجدول 5 إلى ضرورة زيادة عدد الرجال في فئة الخدمات العامة. فالإسكوا تعلن كل سنة عن نحو 10 وظائف شاغرة في فئة الخدمات العامة، التي يتم ملؤها بمرشحين محليين. وبالتالي، من المفترض أن تنجح في بلوغ الأرقام المذكورة في ظل سير الأمور على النحو المعتاد. ولكن، كما سبق أن ذكر آنفاً، قد تؤثر عوامل عديدة خارجة عن نطاق سيطرة الإسكوا على النسبة بين الجنسين.

خامساً- تنفيذ خطة عمل الإسكوا لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في الموارد البشرية ورصد التقدم المحرز

يتولى الأمين التنفيذي للإسكوا مسؤولية الإشراف على خطة العمل لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في الموارد البشرية، بالتعاون مع مدير قسم الخدمات الإدارية. في حين يتولى مدير قسم إدارة الموارد البشرية متابعة تنفيذ هذه الخطة عن طريق أدوات خاصة بالموارد البشرية مثل سجلات الأداء التي تسمح بتحديد التقدم المحرز. أما ضمان تنفيذ هذه الخطة في كل من شعب الإسكوا فيقع على المديرين المسؤولين عن التوظيف.

الجدول 6- المسؤوليات

المهمة	الجهة/الفرد المسؤول	الموارد المطلوبة
التواصل لأغراض التوظيف		
وضع قائمة بالمصادر التي يمكن من خلالها التواصل مع النساء المؤهلات للتوظيف	قسم الموارد البشرية	لا ينطبق
إنشاء/تحديث قائمة توزيع بعناوين الشركاء الإلكترونية، وتنظيم أنشطة تواصل ومناسبات ذات صلة	قسم الموارد البشرية	
تخصيص أموال لوضع الإعلانات الوظيفية على نحو موجه في منافذ تسويق متنوعة لزيادة العلم بالإسكوا	القسم المعني بالوظيفة	رسوم الإعلان (ويمكن تغطيتها من الأموال المخصصة للوظيفة)
الإشارة بوضوح على موقع الإسكوا الإلكتروني وفي إعلاناتها الوظيفية إلى أن الإسكوا وغيرها من منظمات الأمم هي منظمات صديقة للأسرة	قسم الموارد البشرية قسم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مركز الأمم المتحدة للإعلام المنسقة الأولى لخطة عمل المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	لا ينطبق
تشجيع المرأة بشكل صريح على التقدم بطلب لشغل المناصب الشاغرة، عن طريق إضافة بند بهذا الشأن في الإعلان	قسم الموارد البشرية المدير المسؤول عن التوظيف	لا ينطبق
مراقبة البيانات المتعلقة بالمترشحين للوظائف عبر نظام إنسبيرا (Inspira) وتنظيمها	قسم الموارد البشرية	لا ينطبق
استخدام الأدوات المتاحة لمكتب إدارة الموارد البشرية، كوسائل التواصل الاجتماعي وغيرها	قسم الموارد البشرية	لا ينطبق

الجدول 6 (تابع)

المهمة	الجهة/الفرد المسؤول	الموارد المطلوبة
عملية الاختيار		
ضمان بلوغ نسبة المرشحات لكل وظيفة 30 في المائة من مجموع المرشحين على الأقل (وإلا إعادة الإعلان أو تمديد مهلة تقديم الطلبات)	المدير المسؤول عن التوظيف قسم الموارد البشرية منسقة شؤون المرأة/المنسقة المناوبة	
ضمان وصول امرأة واحدة على الأقل إلى قائمة المرشحين المنتقنين	المدير المسؤول عن التوظيف	لا ينطبق
مراعاة التوازن بين الجنسين عند تكوين لجان الاختيار	المدير المسؤول عن التوظيف قسم الموارد البشرية	لا ينطبق
- إلزام المديرين المسؤولين عن التوظيف بتقديم مبرر إلى الأمين التنفيذي في حال تعذر عليه اختيار امرأة مناسبة للوظيفة من بين المرشحين	المدير المسؤول عن التوظيف قسم الموارد البشرية	لا ينطبق
الاحتفاظ بالموظفين		
تعزيز ترتيبات العمل المرنة لكفالة التوازن بين الحياة المهنية والحياة الأسرية	الإدارة العليا مديرو الشعب والأقسام	لا ينطبق
إجراء مقابلات مع الموظفات اللواتي يغادرن الوظيفة لمعرفة ما إذا كانت أسباب ترك الوظيفة مرتبطة بالتمييز أو التحرش، أو بتقصير في حق الموظفات، على أن تفيد نتائج هذه المقابلات في وضع تدابير جديدة تساهم في الحفاظ على النساء المؤهلات	قسم الموارد البشرية منسقة قضايا المساواة بين الجنسين/الإسكوا/وبدائلهم	لا ينطبق
تحديث خطة عمل الإسكوا لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في الموارد البشرية كل خمس سنوات لمواكبة التطورات التي تحدث في الإسكوا	قسم الموارد البشرية	لا ينطبق
ترقية الموظفين		
إتاحة فرص للنساء للمشاركة في دورات تدريبية حول الوظائف القيادية التي تشغلها النساء	الإدارة العليا قسم الموارد البشرية	لا ينطبق
الإعلان عن سياسات تكفل تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الأسرية للجميع وتنفيذها	قسم الموارد البشرية	
إنشاء برنامج توجيهي داخلي وتقديم الاستشارات المهنية المخصصة لموظفات الفئات الفنية في الإسكوا	قسم الموارد البشرية	لا ينطبق
وضع سياسات محسنة للعمل من المنزل	قسم الموارد البشرية المديرون المسؤولون عن التوظيف	لا ينطبق
إعداد وتنظيم دورات تدريبية إلزامية لكل الموظفين في مجال مراعاة المساواة بين الجنسين، لزيادة التوعية بهذا المفهوم وتعزيز التواصل بين القادة النساء والرجال	المنسقة الأولى لخطة عمل المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بالتنسيق مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة وقسم الموارد البشرية	تحدد لاحقاً
تشجيع الموظفات في الإسكوا على الاستفادة من التدابير الخاصة عن طريق نشر خطة العمل على نطاق واسع وبث تعميم بهذا الشأن لكل الموظفين	قسم الموارد البشرية	لا ينطبق

المرفق الثالث

خطة تنمية القدرات في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لعام 2015

عملاً بقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي 2006/36، تلتزم الإسكوا بإعداد دورات تدريبية لموظفيها في مختلف الفئات المهنية. فتنمية القدرات هي عنصر أساسي في خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، مما يتطلب من الإسكوا إخضاع كل موظفيها لتدريب إلزامي على الإنترنت، بالإضافة إلى يوم مخصص لتدريب الموظفين الجدد، ويومين لأعضاء شبكة منسقي قضايا المساواة بين الجنسين، ودورة تدريبية متخصصة لكبار المديرين. وتهدف هذه الخطة إلى سد الفجوة في مجال قدرات الموظفين من أجل تنمية كفاءاتهم من ناحية المعرفة بالقضايا الجنسانية لكي يتمكنوا من مراعاة التكافؤ بين الجنسين في الأقسام التي ينتمون إليها.

التدريب

التدريب	الفريق المستهدف	الكلفة المتوقعة	المدة الزمنية المتوقعة
تدريب إلزامي على الإنترنت تحت عنوان "إني أعرف المنظور الجنساني"	كل الموظفين	لا ينطبق	جار تطبيقه
تدريب مخصص للموظفين الجدد ولأعضاء شبكة منسقي قضايا المساواة بين الجنسين (على أن تحدد المواضيع في مرحلة لاحقة)	الموظفون الجدد، وأعضاء شبكة منسقي قضايا المساواة بين الجنسين ومن ينوبون عنهم	لا ينطبق	أيلول/سبتمبر 2015
تدريب مخصص لكبار المديرين	كبار المديرين	4200 دولار أمريكي (تجمع من التبرعات)	تشرين الأول/أكتوبر 2015

المرفق الرابع

مشروع الخطة التنفيذية لشبكة منسقي قضايا المساواة بين الجنسين في الإسكوا
(2015)

المهمة	جهات التنسيق	الموعد النهائي	الموارد المطلوبة (أيام العمل في الشهر)	ملاحظات
المهام التحضيرية والتنظيمية				
وضع خطة تنفيذية ومناقشتها مع أعضاء شبكة منسقي قضايا المساواة بين الجنسين	رئيس/رئيسة شبكة منسقي قضايا المساواة بين الجنسين	كانون الثاني/يناير	نصف يوم	
عقد اجتماعات شهرية	الرئيس/ة وأعضاء شبكة المنسقين	جار التنفيذ	3 أيام (24 ساعة)	
إعداد محاضر اجتماعات ونشرها	أمين/ة شبكة المنسقين	كل شهر	3 أيام (32 ساعة)	
عقد اجتماعات ربع سنوية مع الأمين التنفيذي	الأمين/ة التنفيذي/ة، الرئيس/ة، وأعضاء شبكة المنسقين	نيسان/أبريل، آب/أغسطس، كانون الأول/ديسمبر	يوم ونصف (12 ساعة)	
تقييم الموظفين				
إعداد وتنفيذ استبيان بشأن ثقافة المنظمة لتقييم الموظفين	لم يصدر قرار في هذا الشأن بعد	آذار/مارس	يومان (16 ساعة)	
إعداد تقرير ونشره	لم يصدر قرار في هذا الشأن بعد	نيسان/أبريل وأيار/مايو	6 أيام (128 ساعة)	
تنمية القدرات				
إعداد وتنفيذ دورات تدريبية لعام 2015	الرئيس/ة	أيلول/سبتمبر، تشرين الأول/أكتوبر	10 أيام (80 ساعة)	
مراعاة المساواة بين الجنسين في المنشورات (25 في المائة من المنشورات التي تصدرها الشُّعب المختلفة)				
تزويد الشُّعب بالمعلومات الموضوعية	أعضاء شبكة المنسقين والأعضاء المناوبون، كل في الشعبة التي ينتمي إليها	جار التنفيذ	10 في المائة من وقت أعضاء شبكة المنسقين لضمان مراعاة المساواة بين الجنسين في المنشورات والمشاريع	
مناقشة منشورات معينة في الاجتماعات الشهرية لشبكة المنسقين	الرئيس/ة	جار التنفيذ	جزء من الوقت المخصص للاجتماع الشهري	
التعاون مع كتاب المنشورات لضمان مراعاة المساواة بين الجنسين في ما يُكتب	الرئيس/ة	جار التنفيذ	لم يصدر قرار في هذا الشأن بعد	
مراعاة المساواة بين الجنسين في المشاريع (50 في المائة من مشاريع الشُّعب المختلفة)				
تزويد الشُّعب بالمعلومات الموضوعية	أعضاء شبكة المنسقين والأعضاء المناوبون	جار التنفيذ	10 في المائة من وقت شبكة المنسقين لضمان مراعاة المساواة بين الجنسين في المنشورات والمشاريع	
مناقشة منشورات معينة في الاجتماعات الشهرية لشبكة المنسقين	الرئيس/ة	جار التنفيذ	جزء من الوقت المخصص للاجتماع الشهري	
التعاون مع كتاب المنشورات لضمان مراعاة المساواة بين الجنسين في المشاريع	الرئيس/ة	جار التنفيذ	لم يصدر قرار في هذا الشأن بعد	

ملاحظات	الموارد المطلوبة (أيام العمل في الشهر)	الموعد النهائي	جهات التنسيق	المهمة
التوظيف				
	لم يصدر قرار في هذا الشأن بعد	جار التنفيذ	العضو المعني بالموارد البشرية في شبكة المنسقين	متابعة خطة عمل الإسكوا لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في الموارد البشرية
	0.1 يوم	أذار/مارس 2012	الأمين التنفيذي	تعيين جهة تنسيق إدارية لشؤون المرأة، عملاً بنشرة الأمين العام ST/SGB/2008/12
	لم يصدر قرار في هذا الشأن بعد	جار	جهة التنسيق الإدارية لشؤون المرأة/البديل عنها، والعضو المعني بالموارد البشرية في شبكة منسقي قضايا المساواة بين الجنسين	تقييم عملية التوظيف لضمان الامتثال لخطة عمل الإسكوا لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في الموارد البشرية
الرصد والمتابعة				
		جار	رئيسة/أمين/شبكة منسقي قضايا المساواة بين الجنسين	متابعة تنفيذ مشروع الخطة التنفيذية لشبكة منسقي قضايا المساواة بين الجنسين
	40 ساعة (5 أيام)	كانون الأول/ديسمبر	الرئيسة/	إصدار التقارير عن تنفيذ خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة