

Distr.  
LIMITED

E/ESCWA/ECW/2019/Brief.2  
16 April 2019  
ARABIC  
ORIGINAL: ENGLISH

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)

## سياسة الإسكوا للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (2023-2019)



الأمم المتحدة  
بيروت، 2019

19-00223

### تمهيد

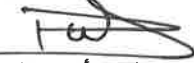
يسرني أن أقدم النسخة المحدثة من السياسة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (2019-2023) للجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا). وتشكل هذه السياسة الإطار الذي سنعمل ضمنه على تعزيز المساواة بين الجنسين داخل المنظمة وفي النواتج التي نحققها. وسنسترشد بها في تنفيذ عملياتنا الداخلية، وفي عملنا مع الدول الأعضاء، ولا سيما في ما صدره من منشورات وما نطلقه من مشاريع وبرامج تعاون فني.

وتستند السياسة الحالية إلى سياسة الخمس سنوات الأولى في مجال تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، التي وُضعت وأقرت في عام 2014. وقد جرى تنقيحها مؤخراً في إطار عملية تشاركية داخلية ركزت على النجاحات التي حققتها الإسكوا والمجالات التي تطلبت مزيداً من الاهتمام. وترتكز هذه الوثيقة على مبادئ الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين.

وقد حققت الإسكوا تقدماً نحو تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على مر السنين، ما مكنها من إجراء تدخلات عالية الكفاءة ومراعية لقضايا الجنسين على الصعيدين الإقليمي والوطني. وكثّفت الإسكوا جهودها في هذا المجال بعد إطلاق خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عام 2012. وقد أظهرنا التزامنا من خلال مشاركتنا النشطة في إيجاد سبل لتحسين عملنا وتطبيق الدروس المستفادة، وأعدنا التأكيد عليه في التقارير السنوية المتتالية ذات الصلة. وأثنت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) على جهود الإسكوا التي حافظت على تصنيف "يفوق المتطلبات" في معظم مؤشرات خطة العمل على نطاق المنظومة.

وترتكز هذه الوثيقة على بعض المجالات الرئيسية التي علينا أن نواصل العمل عليها خلال السنوات الخمس المقبلة. وهي تعبر عن التزامنا بدعم مبادئ المساواة وعدم التمييز في عملياتنا الداخلية وفي عملنا في المنطقة لضمان أن عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدول الأعضاء تتناول شواغل الجنسين و"لا تهمل أحداً".

د. رولا دشني



وكيلة الأمين العام  
الأمينة التنفيذية للإسكوا



## المحتويات

### الصفحة

iii	تمهيد .....
1	مقدمة .....
	<b>الفصل</b>
2	<b>أولاً- الولايات</b> .....
4	<b>ثانياً- مبادئ توجيهية</b> .....
5	<b>ثالثاً- بيان السياسة</b> .....
5	<b>رابعاً- التوجيهات المتعلقة بالسياسة وتنفيذها</b> .....
6	ألف- المساواة .....
6	باء- تكافؤ الجنسين وثقافة المنظمة .....
7	جيم- الموارد والقدرات .....
7	دال- الاتساق وإدارة المعلومات .....
8	هاء- الرصد والتقييم وتنفيذ السياسات .....
9	المرفق- خطة عمل الإسكوا لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في الموارد البشرية (2019-2023) ....



## مقدمة

ركزت لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، في إطار التزامها بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، على المشاركة المبكرة في تنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة<sup>1</sup>. وقد صُممت هذه الخطة في عام 2012 لتنفيذ السياسة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق المنظومة<sup>2</sup> التي أصدرها مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق في عام 2006. وتُعتبر خطة العمل أول إطار للمساءلة حول تحقيق المساواة بين الجنسين على نطاق المنظومة. ويهدف إطار المساءلة إلى "تعزيز قدرة منظومة الأمم المتحدة على مساءلة نفسها، بطريقة منهجية ومنسقة ومتسقة، عن عملها في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة"<sup>3</sup>.

وتنشط الإسكوا في تنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة منذ عام 2012 وقد سجلت تحسناً مستمراً في الأداء. فهي تتفوق حالياً على الأمانة العامة<sup>4</sup> والوكالات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة، في حصولها على تصنيف "يفوق المتطلبات" أو "يستوفي المتطلبات"، وذلك في 15 مؤشر أداء<sup>5</sup>. وهذا الأداء الجيد يستند إلى عدة إنجازات:

- وضع وتنفيذ سياسة خمسية (2014-2018) بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لتوجيه عمل المنظمة؛
- وضع وتنفيذ خطة للموارد البشرية لتعزيز وجود المرأة في المنظمة؛
- إجراء أول تدقيق تشاركي في المساواة بين الجنسين على نطاق المنظمة، وتعميم مراعاة المساواة بين الجنسين، بدرجات مختلفة، في عمل الشعب الفنية التي تركز على الموارد الطبيعية، والتكنولوجيا، والتنمية، والتنمية في سياقات الأزمات، والتنمية الاقتصادية؛
- إعداد وتنظيم ورش تدريب سنوية لتنمية قدرات منسقي ومنسقات قضايا المساواة بين الجنسين؛
- وضع نظام تتبّع على شبكة الإنترنت لرصد ترتيبات الدوام المرنة؛
- وضع مؤشر للمساواة بين الجنسين باستخدام نظام أوموجا.

1 خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة متاحة على الرابط <https://www.unsceb.org/CEBPublicFiles/High-Level%20Committee%20on%20Programmes/Public%20Document/SWAP.pdf>.

2 السياسة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق المنظمة متاحة على الرابط [https://www.un.org/womenwatch/ianwge/gm/UN\\_system\\_wide\\_P\\_S\\_CEB\\_Statement\\_2006.pdf](https://www.un.org/womenwatch/ianwge/gm/UN_system_wide_P_S_CEB_Statement_2006.pdf).

3 <http://www.unwomen.org/>

4 <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/un-swap/un-swap-brochure-en.pdf?la=en&vs=846>

4 رسالة وعدد من المرفقات ذات الصلة من وكالة الأمين العام والمديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة إلى الأمانة التنفيذية للإسكوا مؤرخة في 15 آب/أغسطس 2017، تفيد بأن أداء الإسكوا تجاوز أداء الأمانة العامة، ومنظومة الأمم المتحدة ككل، ومجموع اللجان الإقليمية من حيث تصنيفات "يفوق المتطلبات" و"يستوفي المتطلبات"، وقد سجلت ما مجموعه 93 في المائة بالمقارنة مع مجموع الأمانة العامة البالغ 66 في المائة، ومجموع منظومة الأمم المتحدة البالغ 64 في المائة، ومجموع اللجان الإقليمية البالغ 84 في المائة.

5 وكانت خطة العمل على نطاق المنظومة تتضمن 15 مؤشراً تتمحور حول العناصر الستة المحددة في السياسة التي وضعها مجلس الرؤساء التنفيذيين. وقيس كل مؤشر أداء وفق خمسة تصنيفات متدرجة هي: غير متوفر؛ يقارب المتطلبات؛ يستوفي المتطلبات؛ يفوق المتطلبات؛ لا ينطبق. وقد زاد عدد المؤشرات مؤخراً حتى 17..

وصدرت في عام 2014 سياسة الإسكوا للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للفترة 2014-2018 التي أعدها مركز المرأة في الإسكوا وأقرتها الأمانة التنفيذية السابقة. واستندت هذه السياسة إلى دراسة وتقييم للوضع في الإسكوا. وترتكز السياسة الحالية (2019-2023) على مبادئ الأمم المتحدة، وتهدف إلى تعزيز جهود الإسكوا الرامية إلى ضمان هيكل تنظيمي وثقافة يتماشيان مع الالتزامات والمتطلبات الدولية المحددة في خطة العمل على نطاق المنظومة. وتوفر الوثيقة الإطار اللازم للإسكوا لتعزيز مهامها الداخلية في تعميم منظور المساواة بين الجنسين على جميع المستويات من خلال خارطة طريق تسترشد بها عملية التنفيذ.

ولتقييم التقدم المحرز وتعزيز جهود الإسكوا في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات، أجرت الإسكوا مؤخراً تقييماً تشاركياً للتقدم المحرز في تنفيذ سياستها، وحدثت الوثيقة بإضافة الدروس المستفادة إليها. وتشكل هذه الوثيقة حصيلة العملية المذكورة. وتهدف سياسة الإسكوا للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (2019-2023) إلى:

- تهيئة وتعزيز بيئة شاملة ومؤاتية لتحقيق تكافؤ الجنسين<sup>6</sup> ودعم الموظفين على تحقيق إمكاناتهم داخل المنظمة؛
- التأكد من أن الأنشطة التي تنفذها الإسكوا تعزز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

## أولاً- الولايات

أنشأت الأمم المتحدة عدداً من الأطر الدولية لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، منها، على سبيل المثال لا الحصر، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وإعلان ومنهاج عمل بيجين، وإعلان الألفية، ومؤخراً خطة التنمية المستدامة لعام 2030.

واعتمدت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة<sup>7</sup> في عام 1979، ودخلت حيز النفاذ في عام 1981، وهي من الصكوك الدولية الأساسية لحقوق الإنسان. وتعتبر هذه الاتفاقية الأساس لتحقيق المساواة بين الجنسين إذ توفر إطاراً شاملاً يحدد مختلف العوامل التي تنطوي على التمييز ضد المرأة. وتتضمن برنامج عمل يدعو إلى حماية الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمرأة ووضعها القانوني.

وفي عام 1995، اعتمد المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة إعلان ومنهاج عمل بيجين<sup>8</sup>، اللذين يعيدان التأكيد على أن حقوق المرأة هي 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 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.

6 لأغراض هذه السياسة، ووفقاً لتعريف الأمم المتحدة، ودون المساس بمبدأ التوظيف واستبقاء الموظفين والموظفات على أساس الجدارة، يتحقق تكافؤ الجنسين عندما تشغل النساء 50 في المائة من الوظائف.

7 <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw.htm> 7

8 <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/> 8

واعتمد المجلس الاقتصادي والاجتماعي في الأمم المتحدة، خلال دورته الموضوعية لعام 1997، ومعه جميع وكالات الأمم المتحدة، الاستنتاج 2/1997<sup>9</sup> الذي 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 الجنسين.

وأكد المجلس الاقتصادي والاجتماعي ضرورة عدم افتراض الحيادية من حيث نوع الجنس، وأهمية ضمان المساواة في مجال تحقيق النتائج. وتتضمن المبادئ الرئيسية لمراعاة المساواة بين الجنسين، التي اعتمدها المجلس الاقتصادي والاجتماعي، توسيع نطاق مشاركة المرأة على جميع المستويات؛ ووضع سياسات وبرامج تراعي المرأة وأخرى تراعي الفوارق بين الجنسين؛ وضمان توفر الإرادة السياسية لتخصيص الموارد البشرية والمالية لتعميم المساواة بين الجنسين.

ويشدد إعلان الألفية<sup>10</sup>، 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 الأخرى<sup>11</sup>.

واعترف مجلس الأمن في قراره 1325 (2000) بشأن المرأة والسلام والأمن وما لحقه من قرارات ذات صلة، بالأثر غير المتناسب والفريد من نوعه للنزاعات على المرأة. وتعيد الخطة المتعلقة بالمرأة والسلام والأمن تأكيد الدور الحيوي للمرأة في بناء السلام، بما في ذلك مساهماتها في الوقاية والحماية ومفاوضات السلام وإعادة الإعمار بعد انتهاء النزاع. ويقضي أحد المبادئ الرئيسية للخطة بأن المساواة بين الجنسين شرط أساسي للسلام والتنمية.

وكان مؤتمر القمة العالمي لعام 2005، المعقود لمتابعة مؤتمر قمة الألفية، قد دعا الأمين العام إلى اتخاذ خطوات إضافية نحو مراعاة تعميم المساواة بين الجنسين في جميع ميادين عمل الأمم المتحدة. ورداً على ذلك، أصدر مجلس الرؤساء التنفيذيين في عام 2006 سياسة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق المنظومة<sup>12</sup>. وتعهد المجلس بتحقيق المساواة بين الجنسين على جميع المستويات داخل منظومة الأمم المتحدة، وتوفير القيادة الفعالة في هذا الصدد. وتضمنت هذه السياسة استراتيجية واضحة تألفت من العناصر الستة التالية: المساواة؛ والإدارة القائمة على النتائج لتحقيق المساواة بين الجنسين؛ والرقابة عن طريق الرصد والتقييم والتدقيق والإبلاغ؛ والموارد البشرية والمالية؛ وتنمية القدرات؛ والاتساق، والتنسيق، وإدارة المعرفة والمعلومات.

وتشكل خطة عام 2030<sup>13</sup> وأهداف التنمية المستدامة أحدث التزام دولي بضمان المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويضمن الالتزام بمبدأ "عدم إهمال أحد" تعميم منظور المساواة بين الجنسين في جميع أهداف

9 <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/ECOSOCAC1997.2.PDF>

10 <https://www.un.org/Docs/asp/ws.asp?m=A/RES/55/2>

11 <http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2010/1/making-the-mdgs-work-better-for-women>

12 [www.un.org/womenwatch/ianwge/gm/UN\\_system\\_wide\\_P\\_S\\_CEB\\_Statement\\_2006.pdf](http://www.un.org/womenwatch/ianwge/gm/UN_system_wide_P_S_CEB_Statement_2006.pdf)

13 [https://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=A](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=A)



التنمية المستدامة السبعة عشر التي تتضمنها الخطة، مع التركيز على أوجه عدم المساواة بين الجنسين على مستوى المقاصد والمؤشرات. ويظهر الالتزام بالمساواة بين الجنسين بوضوح في الهدف 5 الذي يسعى تحديداً إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات.

وعلى المستوى المؤسسي، صُممت خطة العمل على نطاق المنظومة في عام 2012 لتنفيذ سياسة مجلس الرؤساء التنفيذيين. وتشكل هذه الخطة إطاراً للمساءلة يهدف إلى إيجاد فهم مشترك للمساواة بين الجنسين وتعزيز الاتساق داخل منظومة الأمم المتحدة. وهي تُقاس وفقاً للمؤشرات الخمسة عشر التي، بدورها، تتمحور حول العناصر الستة المحددة في سياسة مجلس الرؤساء التنفيذيين. ورحب المجلس الاقتصادي والاجتماعي، في القرار 2/2014، بخطة العمل على نطاق المنظومة، ودعا إلى تنفيذها بالكامل، وأعاد التأكيد على ضرورة تعزيز تعميم منظور المساواة بين الجنسين من خلال التنفيذ الكامل لخطة العمل، وضمان امتثال جميع الكيانات تماماً بتقديم التقارير المطلوبة، وذلك لتحقيق مؤشرات الأداء بحلول عام 2017. ويتيح تقييم المؤسسة على أساس المؤشرات المحددة إجراء تقييم للأداء العام. وفي كانون الثاني/يناير 2018، صدرت النسخة الثانية من خطة العمل على نطاق المنظومة مع مراجعة نتائج الأداء لكيانات الأمم المتحدة. وحالياً، يُقاس كل مؤشر أداء وفق أربعة تصنيفات متدرجة هي: غير متوفر؛ يقارب المتطلبات؛ يستوفي المتطلبات؛ يفوق المتطلبات.

وتعيد استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة<sup>14</sup> تأكيد التزام الأمم المتحدة بمواجهة التحديات الداخلية، وقد نُشرت في تشرين الأول/أكتوبر 2017 لترجمة رؤية الأمين العام في تحقيق التكافؤ على مستوى القيادة العليا، بما يشمل مناصب وكيل الأمين العام، والأمين العام المساعد، والممثل الخاص للأمين العام، والمبعوث الخاص بحلول عام 2021، وعلى مستوى منظومة الأمم المتحدة بأكملها قبل عام 2030 بكثير. وتهدف الاستراتيجية إلى تغيير الثقافة والبيئة المؤسسية، وتشدّد على أهمية القيادة والمساءلة لتحقيق أهدافها؛ كما توفر إطاراً لإدراج تدابير خاصة وتطبيقها بشكل متنسق على صعيد منظومة الأمم المتحدة.

وتشكل الولايات العالمية والمؤسسية الداخلية المذكورة آنفاً الأساس الذي تقوم عليه سياسة الإسكوا للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. فهي توفر الإطار اللازم للإسكوا لتحديد استراتيجية المنظمة المتعلقة بتعميم منظور المساواة بين الجنسين، والتشديد على مراعاته على الصعيد الداخلي.

## ثانياً. مبادئ توجيهية

تسترشد السياسة المعروضة في هذه الوثيقة بالمبادئ المنصوص عليها في ولايات الأمم المتحدة وإعلاناتها وقراراتها. وتشمل هذه المبادئ:

- المساواة وعدم التمييز؛
- المشاركة والتمكين والإدماج؛
- الملكية والاستدامة؛
- الشفافية والمساءلة.

## ثالثاً- بيان السياسة

من الأولويات الرئيسية للإسكوا تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات. وتقع هاتان الأولويتان في صلب العمل اليومي للإسكوا، وتشكلان قوة دافعة نحو التغيير الإيجابي والتحويلي. ولمبدأي المساواة بين الجنسين وعدم التمييز دورٌ رئيسي في تحقيق التنمية المستدامة الشاملة ومبدأ "عدم إهمال أحد"، الذي يعد عنصراً أساسياً في الأطر الدولية الرئيسية، بما في ذلك خطة عام 2030.

والمساواة بين الرجل والمرأة حق من الحقوق الأساسية المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمعاهدات اللاحقة وولايات الأمم المتحدة. وستتخذ الإسكوا التدابير اللازمة لضمان استفادة النساء والرجال بالتساوي من سياساتها ونواتجها. والإسكوا لا توفر جهداً من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين في جميع جوانب عملها، بما في ذلك عملها المعياري، وأنشطتها من خارج الميزانية، وعملها في مجال التعاون الفني المقدم إلى الدول الأعضاء. وهي بالتالي ملتزمة بتعميم منظور المساواة بين الجنسين في مختلف نواتجها وأنشطتها. كذلك تعلق الإسكوا أهمية كبيرة على الميزانية المراعية لقضايا الجنسين والتمويل من أجل المساواة بين الجنسين من أجل المساعدة في قياس أثر عملها على الرجال والنساء ومعالجة أوجه عدم المساواة.

والإسكوا ملتزمة بمبادئ المساواة بين الجنسين على الصعيد الداخلي، وتسعى إلى تحقيق المساواة في التمثيل بين النساء والرجال، ولا سيما في المستويات العليا. وستعمل الإسكوا على ضمان السعي إلى تحقيق تكافؤ الجنسين على المستوى التنظيمي الداخلي وتشجيعه، واحترام القيم الأساسية للمنظمة وهي النزاهة والكفاءة المهنية والتنوع. ويشمل ذلك التنفيذ الكامل لخطة عمل الإسكوا لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في الموارد البشرية (2019-2023)، الواردة في المرفق.

## رابعاً- التوجيهات المتعلقة بالسياسة وتنفيذها

تعالج الإسكوا قضية المساواة بين الجنسين في ثلاثة مجالات:

- تعمل الإسكوا على ضمان احترام المساواة بين الجنسين على مستوى المنظمة. وستواصل استعراض سياساتها الداخلية لضمان استجابتها إلى مبدأي المساواة وعدم التمييز، وستعمل على تنفيذ خطتها المتعلقة بالموارد البشرية لتحقيق التوازن بين تمثيل المرأة والرجل، ولا سيما في المناصب القيادية؛
- تواصل الإسكوا جهودها لضمان تعميم منظور قضايا المساواة بين الجنسين في مختلف منشوراتها ومشاريعها، عن طريق إدماج الأدوات والمنهجيات التي تراعي اعتبارات المساواة بين الجنسين في استراتيجيتها المتعلقة بالمنشورات وفي تصميم مشاريعها. ويشمل ذلك، على سبيل المثال، عملاً مشتركاً بين الشعب، وإشراك منسقي ومنسقات قضايا المساواة بين الجنسين كل في شعبته. ومن شأن مشاركة مركز المرأة في الإسكوا في فرق العمل المشتركة المنشأة على مستوى المنظمة لدراسة القضايا الإقليمية الرئيسية أن تمكن من دراسة شواغل الجنسين بشكل متسق، وتحديد السياسات الرامية إلى معالجة أوجه عدم المساواة بين الرجل والمرأة؛
- تعمل الإسكوا على الوفاء بالتزاماتها بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والفتاة في الدول الأعضاء من خلال تعزيز السياسات المراعية لاعتبارات الجنسين التي تمكن واضعي السياسات من معالجة أوجه عدم المساواة القائمة. وتلتزم الإسكوا بالعمل مع الآليات الوطنية المعنية

بشؤون المرأة ويدعم دورها على المستوى الوطني. وستعمل على ضمان تعميم خطة العمل على نطاق المنظومة المكيفة مع احتياجات المنطقة العربية على الآليات الوطنية للمرأة، حيثما أمكن.

ولتحقيق الأهداف السياساتية الثلاثة المذكورة آفأ، تلتزم الإسكوا بتنفيذ سياستها للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للفترة 2019-2023. ويندرج التنفيذ والتدخلات ذات الصلة تحت خمسة عناوين رئيسية هي: المساواة؛ وتكافؤ الجنسين وثقافة المنظمة؛ والموارد والقدرات؛ والاتساق وإدارة المعلومات؛ والرصد والتقييم.

### أف- المساواة

تلتزم الإسكوا بتناول شواغل الجنسين على الصعيد الداخلي، في شعبها الموضوعية والإدارية، وعلى الصعيد الخارجي، في البحوث التي تعدها وتشرها، والمشاريع التي تصممها وتنفذها.

وتبدأ دورة المساواة على مستوى الإدارة العليا، التي تستمر في تقديم الدعم لسياسات تمكين المرأة، من أجل تحقيق أهداف تكافؤ الجنسين داخل المنظمة. وستدير الإسكوا عملية اعتماد آليات لتنفيذ هذه السياسة ورصد التنفيذ. وستعاون مركز المرأة في الإسكوا بشكل وثيق مع شعب أخرى، ومع قسم إدارة الموارد البشرية، دعماً لتنفيذ هذه السياسة. وسيضع مركز المرأة مواد إعلامية لإحاطة الموظفين بقضايا المساواة بين الجنسين داخل اللجنة وفي الدول الأعضاء. ويقوم أعضاء شبكة منسقي ومنسقات قضايا المساواة بين الجنسين بدعم الشعب التي ينتمون إليها ومتابعة العمل معها، لتعزيز تعميم منظور المساواة بين الجنسين والنهوض به. وتقع على جميع الموظفين والموظفين مسؤولية التقيد بالمبادئ التوجيهية الواردة في الولايات ذات الصلة، وفي السياسة الحالية والوثائق الأخرى، والمشاركة في تنفيذ هذه السياسة، وتقديم الملاحظات، حسب المقتضى.

وستواصل الإسكوا منح جائزة المساواة بين الجنسين مرة كل سنتين على المستوى الداخلي، تقديراً للعمل الممتاز في مجال المساواة بين الجنسين، بهدف ضمان اعتماد الممارسات الجيدة.

### باء- تكافؤ الجنسين وثقافة المنظمة

تسعى الإسكوا إلى تحقيق المساواة في تمثيل الرجال والنساء على جميع المستويات. وستتطلق الإسكوا من التزامها بتعيين الموظفين من الرجال والنساء على أساس الجدارة، للبناء على المكاسب القائمة في تكافؤ الجنسين وتنفيذ الأهداف المحددة في خطة عملها لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في الموارد البشرية (2019-2023)<sup>15</sup>، ولا سيما في المستويات العليا. وتشجع الإسكوا تنمية قدرات الموظفين والموظفات داخلياً، وستعتمد نهجاً استباقياً في التواصل والتوظيف لجذب الموظفات المؤهلات واستبقائهن. وسيطلب من المديرات والمديرين المكلفين بالتعيين تقديم تسوية خطي عندما لا تؤدي الإعلانات عن الوظائف الشاغرة إلى جذب ما لا يقل عن 20 في المائة من الطلبات المقدمة من نساء. وستعتمد الإسكوا مبدأ تكافؤ الجنسين في أفرقة إجراء المقابلات، وتشجع منسقات ومنسقي قضايا المساواة بين الجنسين في كل شعبة على المشاركة في الأفرقة كلما أمكن ذلك، وبما يتسق مع قواعد الأمم المتحدة وأنظمتها. وستسعى أيضاً إلى ضمان تكافؤ الجنسين في جميع لجانها الداخلية. وستشجع تعديل إجراءات انتخابات مجلس الموظفين لضمان أن تشكل النساء 50 في المائة من المنتخبين فيه.

وستعمل الإسكوا مع الموظفين والموظفات لإزالة القوالب النمطية والممارسات التمييزية. وستستفيد من الآليات القائمة، وتنشئ آليات آمنة لتلقي الشكاوى من حالات التمييز القائم على أساس نوع الجنس والمضايقات. وستواصل تطبيق ترتيبات الدوام المرنة. وستشجع فرص بناء القدرات، وتزيد معرفة جميع الموظفين، رجالاً ونساءً، بالنهج المراعية لاعتبارات الجنسين من أجل تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

### جيم- الموارد والقدرات

لن توفّر الإسكوا جهداً لتخصيص وإتاحة الموارد البشرية والمالية الكافية، لدعم تنفيذ هذه السياسة وخطة العمل على نطاق المنظومة بنسختها الثانية. وستجدد التزامها بدعم تعميم منظور المساواة بين الجنسين في المنظمة، بما في ذلك أنشطة بناء القدرات التي تستهدف الشعب المختلفة داخل المنظمة.

وستعمل الإسكوا على تعزيز دورها كمركز للمعارف، والبيانات، وتحليل الجودة، والخبرة بالاتجاهات والقضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات في المنطقة. وستستفيد بشكل كامل من الخبرة الداخلية والخارجية لإضافة منظور يراعي اعتبارات الجنسين في مختلف مجالات عملها. وستسعى إلى زيادة الطلب على الأنشطة، بما في ذلك الخدمات الاستشارية الفنية، وإلى تعزيز المساواة بين الجنسين عن طريق تشجيع وزيادة الوعي بهذه الأنشطة، وتشجيع الدول الأعضاء على ترشيح نساء للمشاركة في المناسبات والاجتماعات التي تنظمها الإسكوا، ودعم الآليات الوطنية للمرأة في عملها من أجل النهوض بالمرأة في بلدانها.

وستواصل الإسكوا تقديم الدعم لشبكة منسقي ومنسقات قضايا المساواة بين الجنسين على الصعيد الداخلي. وستعمل على تعزيز دور الشبكة على المستوى المؤسسي وفي جميع الشعب، وعلى معالجة المقاومة الداخلية لتعميم منظور المساواة بين الجنسين. وستعمل على زيادة قدرات المنسقين والمنسقات لمعالجة القضايا المتعلقة بنوع الجنس في جميع جوانب العمل في كل شعبة من الشعب التي ينتمون إليها. وستولي دوراً أكبر لمنسقات ومنسقي الشبكة المناوبين لدعم هذا الهدف.

وستعمل الإسكوا على توفير المعارف وبناء المهارات للموظفين والموظفات في قضايا الجنسين. وستصمم برامج تدريبية خاصة للشعب الفنية حول كيفية إدماج منظور مراعاة قضايا الجنسين في مجالات عملها. وستسعى أيضاً إلى تحقيق الاستفادة القصوى من علاقتها مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى من أجل تبادل الخبرات والتجارب والممارسات الجيدة في مجال تعميم منظور المساواة بين الجنسين.

### دال- الاتساق وإدارة المعلومات

ستسعى الإسكوا إلى تعميم منظور المساواة بين الجنسين في المشاريع الرامية إلى دعم الدول الأعضاء، فضلاً عن توسيع نطاق مشاركتها في المشاريع التي تتصل مباشرة بالنهوض بالمساواة بين الجنسين. وستعمل على ترسيخ المساواة في التمثيل في حلقات النقاش والمؤتمرات والوفود، وبين المتكلمين في المناسبات التي تنظمها، وذلك على أساس الحاجة إلى زيادة تمثيل المرأة في المنطقة واعترافاً بالقيمة التي تضيفها المتكلمات إلى عمل الإسكوا.

وستستفيد الإسكوا من البنى القائمة فيها لضمان معالجة شواغل المساواة بين الجنسين في جميع جوانب العمل. وسيواصل مركز المرأة في الإسكوا تحمل مسؤولية زيادة الوعي، وضمان تدفق المعلومات داخلياً لتعميم منظور المساواة بين الجنسين. كذلك سيعمل مركز المرأة مع قسم إدارة الموارد البشرية لتوفير معلومات تمهيدية

بسيطة وجذابة لجميع الوافدات والوافدين الجدد حول تعميم منظور المساواة بين الجنسين داخل المنظمة. وستنظم الإسكوا اجتماعات مشتركة بين الشعب لضمان مشاركة جميع الموظفين والموظفات في منتديات التعلم المعنية بالمساواة بين الجنسين وحقوق المرأة. وستتبادل الشعب التجارب الناجحة لتعميم منظور المساواة بين الجنسين في المنشورات، وسيتم التركيز عليها في الاجتماعات العادية للجنة المنشورات في الإسكوا.

وسينقل مركز المرأة بشكل منتظم معلومات عن حالة المرأة في المنطقة، ويتبادل المعارف المتعلقة بقضايا الجنسين في مختلف الميادين الاجتماعية والاقتصادية مع جميع الموظفين والموظفات. ويستفيد في هذا الإطار من الاجتماعات المشتركة بين الشعب، والاجتماعات غير الرسمية، واللقاءات المفتوحة. وسيشارك مجلس الموظفين أيضاً بفعالية في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

وعلى المستوى الخارجي، ستواصل الإسكوا المشاركة سنوياً وبشكل نشط في الهيئات والاجتماعات والشبكات ذات الصلة، بما في ذلك لجنة وضع المرأة، والشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين، على النحو المطلوب في خطة العمل على نطاق المنظمة.

### هاء- الرصد والتقييم وتنفيذ السياسات

ستعتمد الإسكوا خطة سنوية لرصد مدى التزام منشورات الإسكوا بمؤشر المساواة بين الجنسين. وستعد نسبة سنوية لمختلف تصنيفات مؤشر المساواة بين الجنسين لهذه المنشورات، دعماً للجهود الرامية إلى حصر المنشورات التي لا تراعي المساواة بين الجنسين بنسبة متدنية من مجموع مخرجات الإسكوا، والاستمرار في زيادة عدد المنشورات التي تراعي المساواة بين الجنسين. وسيتعاون مركز المرأة مع قسم الاستراتيجيات والتقييم والشراكات في الإسكوا لوضع وتنفيذ نموذج تقييم يرصد التقدم المحرز على مستوى الشعب، بدعم من منسقي ومنسقات قضايا المساواة بين الجنسين.

وستعقد الإسكوا اجتماعاً نصف سنوي بين منسقات ومنسقي قضايا المساواة بين الجنسين والأمانة التنفيذية، ونائب الأمانة التنفيذية للبرنامج، ونائب الأمانة التنفيذية لدعم البرامج لمناقشة حالة تعميم منظور المساواة بين الجنسين في الإسكوا، وتزويد الإدارة العليا بأراء ملموسة عن التقدم المحرز والتحديات في تنفيذ السياسة الحالية، وتقديم توصيات من أجل تحسين تعميم قضايا المساواة في أعمال المنظمة. ويُسجَع منسقو ومنسقات قضايا المساواة بين الجنسين والمناوبون والمناوبات على اقتراح سياسات في مجال المساواة بين الجنسين على الإدارة العليا للإسكوا.

وستواصل الإسكوا رصد التقدم المحرز سنوياً في خطة العمل المتعلقة بالموارد البشرية. وستتولى أيضاً رصد حالة تنفيذ ترتيبات العمل المرنة من خلال نظام تتبّع داخلي على الإنترنت، يوفر بيانات مصنفة حسب نوع الجنس والرتبة.

وستواصل الإسكوا الإبلاغ سنوياً عن تنفيذ خطة العمل على نطاق المنظمة. وتلتزم بمراجعة سياستها للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كل خمس سنوات، لضمان تحديثها، ومواكبتها للتطورات، وتماسيها مع أي ولايات جديدة للأمم المتحدة.

## المرفق

### خطة عمل الإسكوا لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في الموارد البشرية (2019-2023)

#### أولاً- معلومات أساسية

في أيلول/سبتمبر 2017، اعتمدت الأمم المتحدة استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة<sup>16</sup>، التي تتضمن خريطة طريق لتحقيق التكافؤ بين الجنسين على مستويات القيادة العليا بحلول عام 2021، وعلى جميع المستويات بحلول عام 2028. وفي اعتماد هذه الاستراتيجية ما يعيد التأكيد على الحاجة المتزايدة إلى التكافؤ بين الجنسين من أجل مزيد من الكفاءة والأثر والمصداقية في الأمم المتحدة، وما يعترف بالعوامل الرئيسية التي تعيق تحقيق التكافؤ بين الجنسين داخل المنظمة، بالرغم من كثرة السياسات والتقارير والتوصيات المقدمة على امتداد العقود الأربعة الماضية.

وكانت الأمم المتحدة قد دعت للمرة الأولى إلى تكافؤ الجنسين في عام 1970، عندما طلبت الجمعية العامة إلى الأمين العام تقديم تقرير عن توظيف النساء في المستويات العليا والمهنية. كذلك طلبت إلى هيئات الأمم المتحدة اتخاذ تدابير لضمان تكافؤ فرص العمل للنساء المؤهلات في المستويات العليا والمهنية<sup>17</sup>. وتلا ذلك اعتماد سلسلة من القرارات الهادفة إلى تحقيق تكافؤ الجنسين. وفي عام 1986، أعادت الجمعية العامة التأكيد على الحاجة إلى زيادة المشاركة الإجمالية للمرأة 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 1990<sup>18</sup>. 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 فوقها<sup>19</sup>.

وفي عام 1995، طلبت الجمعية العامة من الأمين العام ضمان أن تشغل المرأة 50 في المائة من الوظائف الإدارية ووظائف صنع القرار بحلول عام 2000<sup>20</sup>. وجددت الجمعية العامة التأكيد على هذا الهدف<sup>21</sup> وأعدت تحديده<sup>22</sup> لضمان التكافؤ بين الجنسين (50/50) بحلول عام 2000 في الفئات كافة ولا سيما في الفئة (مد-1) وما فوقها، مع مراعاة التوزيع الجغرافي العادل، خاصة وأن نساء بعض البلدان، ولا سيما البلدان النامية والتي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية، ما زلن ممثلات تمثيلاً ناقصاً. وشددت الجمعية العامة على ضرورة التصدي لضعف تمثيل المرأة، وذلك عن طريق وضع استراتيجيات توظيف مبتكرة لرصد واجتذاب المرشحات اللواتي تتوافر فيهن المؤهلات المناسبة<sup>23</sup>.

وفي عام 1999، أصدر وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية سلسلة من التدابير المعنية بالتوظيف، والترقية، والتنسيب بهدف تحقيق التكافؤ بين الجنسين في كل الفئات الوظيفية ووضع آلية لتحقيق هذا التكافؤ ورصد التقدم المحرز في هذا الشأن<sup>24</sup>. وتلا هذه التدابير في عام 2010 وضع استراتيجية توظيف تراعي تكافؤ الجنسين في الأمانة العامة للأمم المتحدة<sup>25</sup>، حددت الإطار الذي

16 استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة متاحة على الرابط

[https://www.un.org/gender/sites/www.un.org/gender/files/system-wide\\_gender\\_parity\\_strategy\\_a.pdf](https://www.un.org/gender/sites/www.un.org/gender/files/system-wide_gender_parity_strategy_a.pdf)

17 قرار الجمعية العامة 2715 (د-25).

18 A/RES/41/206

19 A/RES/45/239

20 A/RES/50/164

21 A/RES/51/67

22 A/RES/52/96

23 A/RES/59/164

24 ST/AI/1999/9

25 [https://www.un.org/womenwatch/osagi/ianwge/NEW%20Gender%20Balance%20Strategy\\_march](https://www.un.org/womenwatch/osagi/ianwge/NEW%20Gender%20Balance%20Strategy_march)

[.%202010\\_Anex%206.pdf](https://www.un.org/womenwatch/osagi/ianwge/NEW%20Gender%20Balance%20Strategy_march%202010_Anex%206.pdf)

يسمح بتحقيق مهمة الأمين العام في تحقيق التكافؤ. وتضمنت الاستراتيجية إجراء إصلاحات على مختلف المستويات لزيادة الوعي في صفوف الموظفين والموظفات؛ وتحسين عمليات التوظيف والاختيار؛ وتوفير المزيد من فرص التطور الوظيفي؛ وتسهيل توظيف الأزواج؛ وتعزيز ترتيبات العمل المرنة؛ وإنشاء مرافق خاصة لرعاية الأطفال.

وفي عام 2006، أصدر مجلس الرؤساء التنفيذيين سياسة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق المنظومة<sup>26</sup>، تعهد فيها بتحقيق المساواة بين الجنسين على جميع المستويات. وفي عام 2012، تم إعداد خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وذلك من أجل تنفيذ السياسة التي وضعها مجلس الرؤساء التنفيذيين. وتتألف خطة العمل على نطاق المنظومة من سلسلة من مؤشرات الأداء لتوجيه العمل الداخلي لكيانات الأمم المتحدة وضمان المساءلة تعزيزاً للمساواة بين الجنسين. ورحب المجلس الاقتصادي والاجتماعي بالخطة، وطلب إلى منظومة الأمم المتحدة المشاركة بفعالية في تنفيذها<sup>27</sup>.

وتضمن الإطار الأول لخطة العمل على نطاق المنظومة، الذي أطلق في عام 2012، مؤشر أداء واحداً عن "هيكلة العمل للمساواة بين الجنسين"، من أصل 15 مؤشراً عن التكافؤ بين الجنسين، ودعا إلى إنشاء شبكة منسقي ومنسقات قضايا المساواة بين الجنسين داخل المنظمة، وتأمين الموارد اللازمة للأقسام المعنية بالمساواة بين الجنسين.

ويتمّ الإطار الجديد لخطة العمل بنسختها الثانية الموضوعية حديثاً مؤشر أداء مختلفاً حول "المساواة في تمثيل المرأة والرجل"، من مجموع 17 مؤشراً. ويبين المؤشر الجديد الأهمية التي أولتها منظومة الأمم المتحدة لتحقيق التكافؤ بين الجنسين. ويغطي فئتي الخدمات العامة والوظائف الفنية في جميع المستويات.

وفي إطار الالتزام بتنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة بنسختها الأولى، أقرت الإسكوا في عام 2014 أول خطة عمل لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في الموارد البشرية (2014-2018). وتركز هذه الخطة على أربعة محاور هي التوعية/التوظيف؛ وعملية الاختيار؛ واستبقاء الموظفين/الموظفات؛ وتنمية قدرات الموظفين/الموظفات. وكان الهدف من الخطة تحديد عدد من الممارسات لزيادة تمثيل المرأة على جميع المستويات مع ضمان اتباع القواعد ذات الصلة.

وقد استفادت الإسكوا من تجربتها في سياق تنفيذ الخطة الأولى (2014-2018) ووضعت خطة العمل الثانية المتعلقة بالموارد البشرية التي تترجم التزام المنظمة بمواصلة دعم النتائج البارزة المحققة في تنفيذ خطة العمل على نطاق المنظومة بنسختها الأولى. ونتيجة الخطة الثانية إطاراً لجهود الإسكوا الرامية إلى تحقيق تكافؤ الجنسين بين جميع الموظفين والموظفات، وعلى جميع المستويات، استناداً إلى متطلبات استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة وخطة العمل على نطاق المنظومة بنسختها الثانية.

وتحدد هذه الخطة الأهداف التي ينبغي تحقيقها خلال السنوات المقبلة لتحقيق تكافؤ الجنسين في الإسكوا على جميع المستويات بحلول عام 2028، على النحو الذي أوصت به استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة. وتفضل الخطة مختلف الإجراءات اللازمة لتحقيق الأهداف المحددة، وتحدد الشعبة المسؤولة عن كل عمل.

## ثانياً- تمثيل المرأة في وظائف الإسكوا

الوضع العام لتمثيل المرأة في وظائف الإسكوا ثابتٌ نسبياً. ويتأثر هذا الوضع بالسياق العام في الإسكوا، ولا سيما بخصائص المنطقة التي تخدمها، وبمحدودية تنقل الموظفين، وخاصة في المناصب العليا. وتعزى محدودية التنقل إلى الاختلاف في شروط التعاقد بين الأمانة العامة للأمم المتحدة وبرامج وصناديق الأمم المتحدة الأخرى. ولهذا الاختلاف دوره في ثني كبار الموظفين من الذكور عن الانتقال إلى مناصب أخرى في كيانات أخرى تابعة للأمم المتحدة حفاظاً على الترتيبات التعاقدية المؤقتة ضمن الأمانة العامة.

ويبين توزيع الأرقام على مختلف فئات الوظائف ومستوياتها عدداً من الاتجاهات التي يمكن الاستفادة منها.

### ألف- تمثيل المرأة في المستويات العليا

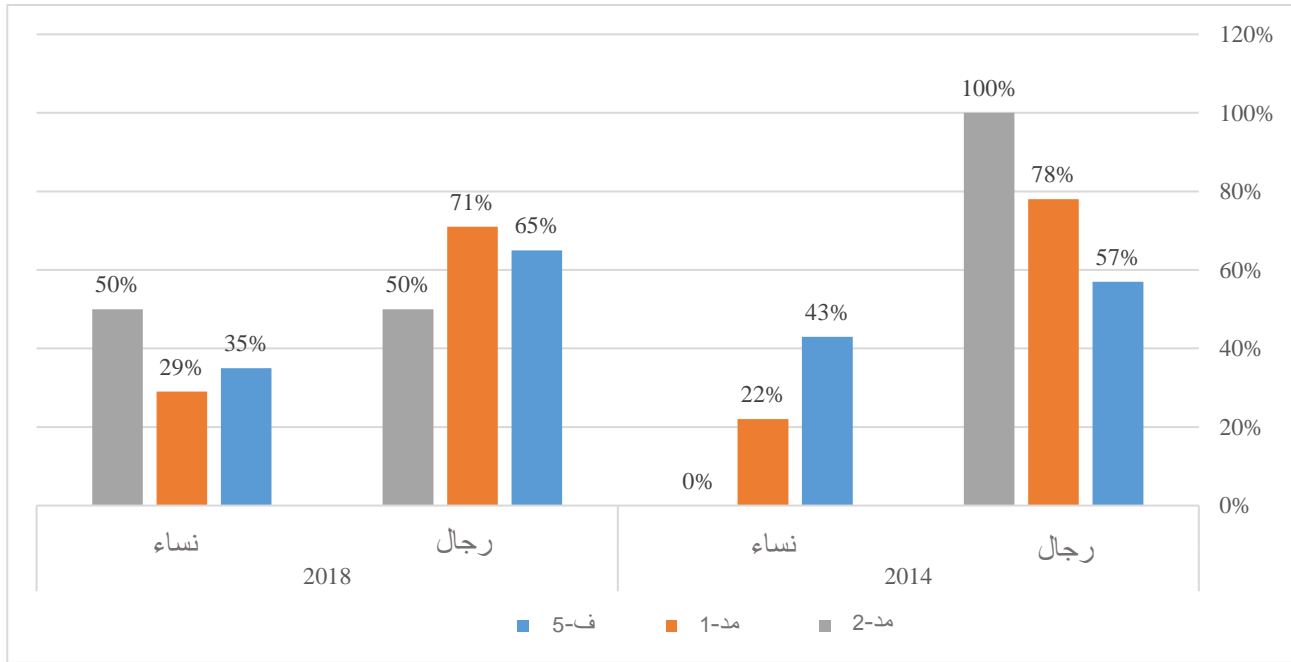
عدد النساء في مناصب القيادة (ف-5 وما فوق) منخفض نسبياً في الإسكوا. ويشكل نقص تمثيل المرأة على مستوى القيادة أحد التحديات التي تواجه مختلف الوكالات في منظومة الأمم المتحدة، حيث تعجز معظم هذه الوكالات، في ما خلا بعض الاستثناءات، عن تحقيق تكافؤ الجنسين في هذه الفئة.

الجدول 1- تمثيل المرأة في المستويات العليا في عامي 2014 و2018

الرتبة	الرجال		النساء		الرجال		النساء		المجموع	المجموع
	2018	2014	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد		
ف-5	26	28	65	17	43	12	35	9	26	28
مد-1	7	9	71	5	22	2	29	2	7	9
مد-2	2	1	50	1	0	0	50	1	2	1
المجموع	35	38	66	23	37	14	34	12	35	38

ويبين الجدول 1 أن لدى الإسكوا حالياً 35 وظيفة من الرتب العليا. وتشغل النساء 12 وظيفة من هذه الوظائف (34 في المائة) في مقابل 23 للرجال (66 في المائة). وسجل تمثيل المرأة في الرتب العليا تراجعاً طفيفاً في عام 2018، مقارنة بعام 2014. وبالرغم من تراجع نسبة النساء اللاتي يشغلن وظائف من الرتبة (ف-5)، تحسن مستوى تمثيل المرأة على صعيد الرتبتين (مد-2) و(مد-1)<sup>28</sup>.

الشكل 1- تمثيل المرأة في المستويات العليا في عامي 2014 و2018



28 ظل عدد النساء في الرتبة (مد-1) ثابتاً، في حين تراجع العدد الإجمالي للوظائف من هذه الرتبة، مما يدل على زيادة النسبة المئوية لتمثيل المرأة.



### باء- تمثيل المرأة في المستويات الابتدائية والمتوسطة

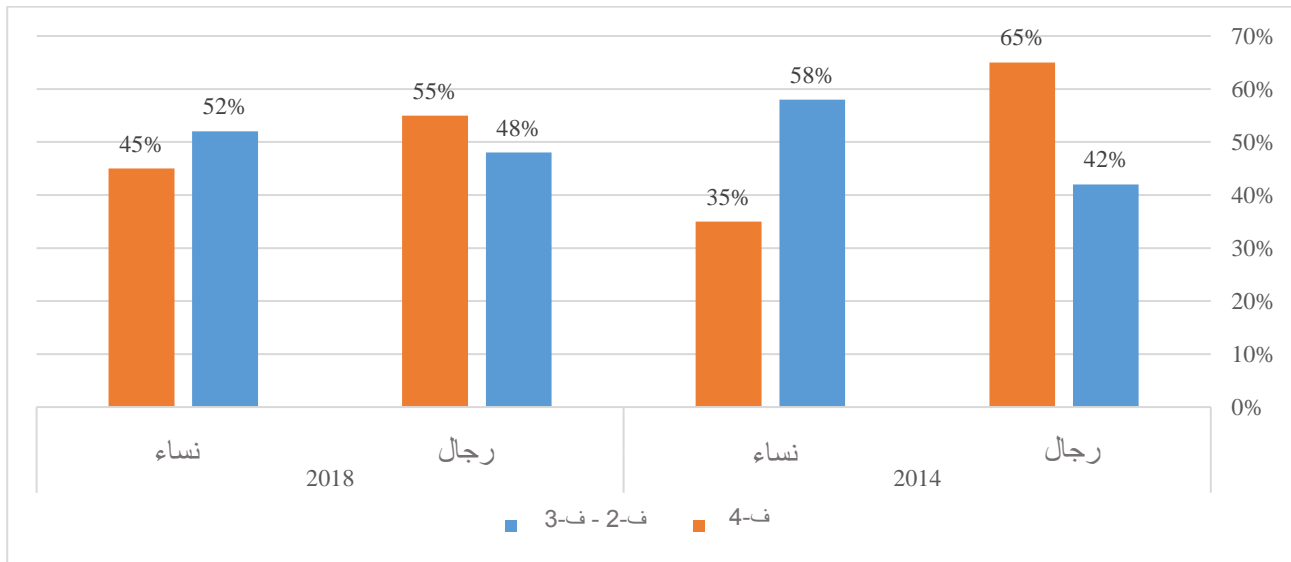
تمثيل المرأة مستقر في المستويات الابتدائية والمتوسطة (ف-2 إلى ف-4)، ويقترب من نقطة التكافؤ على النحو المبين في الجدول 2 أدناه. ويعود هذا الاتجاه إلى تراجع تمثيل المرأة في الرتبتين (ف-2) و(ف-3) في مقابل ارتفاعه في الرتبة (ف-4).

#### الجدول 2- تمثيل المرأة في المستويات الابتدائية والمتوسطة في عامي 2014 و2018

النساء				الرجال				المجموع	المجموع	الرتبة
2018		2014		2018		2014				
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد			
52	23	58	26	48	21	42	19	44	45	ف-2 وف-3
45	15	35	12	55	18	65	22	33	34	ف-4
49	38	48	38	51	39	52	41	77	79	المجموع

وتمثيل المرأة في الرتبتين (ف-1) و(ف-2) في الأمم المتحدة يتساوى مع تمثيل الرجل أو حتى يفوقه. ولكنه يبدأ عموماً بالتراجع في الرتبتين (ف-3) و(ف-4). ومع أن الإسكوا تسجل هذا الاتجاه أيضاً، فهي تقترب من تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الرتب من (ف-2) إلى (ف-4).

#### الشكل 2- تمثيل المرأة في المستويات الابتدائية والمتوسطة في عامي 2014 و2018



### جيم- تمثيل المرأة في فئة الخدمات العامة

جرت العادة أن يكون تمثيل المرأة في فئة الخدمات العامة أعلى بكثير من تمثيل الرجل، وذلك على نطاق منظومة الأمم المتحدة<sup>29</sup>. وتهدف هذه الخطة إلى زيادة تمثيل الرجال في هذه الفئة.

29 لا تشمل خطة العمل هذه قسم الأمن والسلامة في الإسكوا، الذي يشكل جزءاً من إدارة السلامة والأمن في الأمم المتحدة.

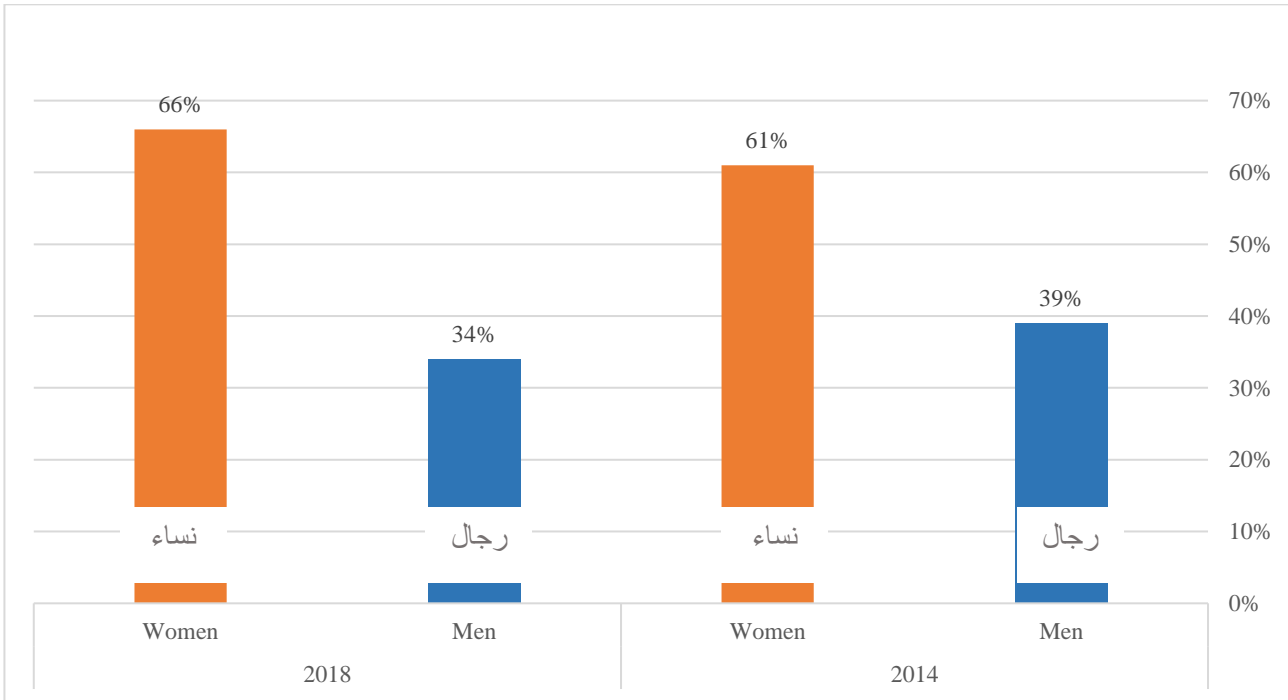
الجدول 3- تمثيل المرأة في فئة الخدمات العامة في عامي 2014 و2018

النساء				الرجال					
2018		2014		2018		2014		2018	2014
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	المجموع	المجموع
66	96	61	97	34	49	39	61	145	158

ازدادت نسبة النساء في فئة الخدمات العامة، على جميع المستويات، في عام 2018 مقارنة بعام 2014 على النحو المبين في الجدول 3.

ويتركز عددٌ كبير من الرجال في الرتبتين (خ.ع-6) و(خ.ع-7) مقارنة بالمستويات الدنيا من الخدمات العامة. وتقع نسبة 42 في المائة من الوظائف التي يشغلها الرجال في فئة الخدمات العامة ضمن رتبة (خ.ع-6)، بما يعادل 15 في المائة من جميع الوظائف في فئة الخدمات العامة في الإسكوا.

الشكل 3- تمثيل المرأة في فئة الخدمات العامة في عامي 2014 و2018



### ثالثاً- الإجراءات المقترحة لتعزيز تكافؤ الجنسين في الإسكوا

يبين التحليل الوارد آنفاً أن جهود الإسكوا الرامية إلى تعزيز تكافؤ الجنسين في جميع فئات الوظائف على جميع المستويات سجلت نجاحاً جزئياً. وحققت الإسكوا تكافؤاً بين الجنسين في الرتبة (مد-2) وارتفعت نسبة النساء في الرتبة (مد-1)، ويعود ذلك جزئياً إلى أن عدد الوظائف المشغولة من رتبة (مد-1) أقل. وحققت الإسكوا تكافؤاً بين الجنسين أو أشرفت على تحقيقه في الفئتين الفنييتين (ف-2) و(ف-3)، وينقلص التراجع الكبير في عدد النساء الذي سجل في الماضي بين الرتبتين (ف-2) و(ف-3) والرتبة (ف-4). ومع ذلك، يبين التحليل أيضاً ضرورة مواصلة المساعي لتحقيق تكافؤ الجنسين في المواعيد المحددة للمنظمة بأسرها، بما في ذلك على مستوى الرتبة (ف-5) وجميع مستويات فئة الخدمات العامة.

وتنوزع الإجراءات المقترحة في خطة العمل هذه على ست فئات هي:

- القيادة والمساءلة؛
- تقدير ومكافأة تحقيق أهداف التكافؤ بين الجنسين؛
- التوظيف والاستبقاء والتدرج الوظيفي وإدارة المواهب؛
- تعزيز عملية الاختيار على أساس الجدارة، وإزالة أي احتمال للتحيز؛
- التصدي للتحيز اللاشعوري في عملية التوظيف؛
- ترتيبات الدوام المرنة.

وهذه الإجراءات مفصلة في الجدول 6 مع تحديد الشعب المسؤولة في الإسكوا.

#### الأهداف المحددة

الجدول 4- الفئة الفنية: الوضع في أيار/مايو 2019 والأهداف المحددة حتى عام 2028(\*)

الأهداف السنوية (نسبة الإناث)										الوضع في أيار/مايو 2019				الرتبة
2028	2027	2026	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	نسبة النساء	المجموع	رجال	نساء	
50	50	50	50	50	50	50	50	50	0	0	1	1	0	مد-2
50	50	50	50	50	50	50	38	38	25	25	8	6	2	مد-1
50	50	50	50	50	46	46	43	43	39	39	28	17	11	ف-5
51	51	51	51	51	51	51	48	48	46	46	37	20	17	ف-4
50	50	50	50	50	50	50	50	50	46	46	28	15	13	ف-3
50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	16	8	8	ف-2
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	خ-5

(\*) لم يُدرج منصب وكيل أو وكالة الأمين العام في هذا الجدول لأن التعيين في هذا المنصب يقوم به الأمين العام.

الجدول 5- فئة الخدمات العامة: الوضع في كانون الأول/ديسمبر 2018 والأهداف المحددة حتى عام 2028

الأهداف السنوية (نسبة الذكور)										الوضع في كانون الأول/ديسمبر 2018				
2028	2027	2026	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	نسبة الرجال	المجموع	رجال	نساء
50	50	50	50	50	50	50	45	38	34	34	34	146	49	97

الجدول 6- الإجراءات المقترحة

الجهة المسؤولة في الإسكوا	الإجراء	التعليق	التوصيات المبنية على استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة	القيادة والمساءلة
الأمينة التنفيذية أو الأمين التنفيذي	تستفيد الأمينة التنفيذية أو الأمين التنفيذي من اجتماعات مديرات ومديري الشعب والاجتماعات الفردية للتذكير باستمرار بالأهداف.		المسؤولية أمام رئيسة أو رئيس الكيان عن تحقيق الأهداف المحسوبة والمرتبطة بمواعيد والمحددة حسب الكيان والمستوى داخل الإدارات/المكاتب/البعثات.	
قسم إدارة الموارد البشرية	يقدم قسم إدارة الموارد البشرية تقارير شهرية عن التقدم المحرز إلى الأمينة التنفيذية أو الأمين التنفيذي، وتقدم تقارير نصف سنوية إلى مكتب إدارة الموارد البشرية.		عملية الإبلاغ الأولى في حزيران/يونيو 2018 ستؤكد ما إذا كان الكيان في سبيله لتحقيق هدف التكافؤ بين الجنسين لعام 2018. ويقدم دعم موجه إلى الكيانات التي ليست في سبيلها لتحقيق تلك الأهداف. واعتباراً من كانون الأول/ديسمبر 2018، إذا لم يحقق الكيان أهدافه المتعلقة بالتكافؤ بين الجنسين لعام 2018، توجه رئيسة أو رئيس الكيان إنذاراً إلى رئيسات ورؤساء الإدارات/المكاتب/البعثات، ويتم تزويدهم بالدعم، عند اللزوم، من المكتب المركزي للموارد البشرية في ذلك الكيان.	
قسم إدارة الموارد البشرية	يقدم قسم إدارة الموارد البشرية المعلومات اللازمة عن كل عملية توظيف.		تزويد المديرية أو المدير المكلف بالتعيين بأحدث المعلومات عن التوازن بين الجنسين على المستوى ذي الصلة قبل عملية التوظيف، وبمعلومات مصنفة حسب نوع الجنس في كل مرحلة من مراحل التوظيف، والتأكد من أن المديرات والمديرين المكلفين بالتعيين يدركون آثار قرار التعيين على الأهداف الإجمالية للتكافؤ ويعطون الموافقة النهائية عليها شخصياً.	
قسم إدارة الموارد البشرية	يصدر قسم إدارة الموارد البشرية تقريراً شهرياً.		رصد التقدم المحرز في ضوء الأهداف السنوية على جميع المستويات.	
قسم إدارة الموارد البشرية، الأمينة التنفيذية أو الأمين التنفيذي			التأكد من تطبيق التدابير الخاصة باستمرار.	
قسم إدارة الموارد البشرية، المديرات والمديرون المكلفون بالتعيين	على الأمينة التنفيذية أو الأمين التنفيذي إقرار وتوقيع إحصاءات الإسكوا. على قسم إدارة الموارد البشرية إعداد مذكرة توقعها المديرات والمديرون المكلفون		الإقرار بالحالة الإحصائية للإدارة في مجال التكافؤ بين الجنسين وبالأثر المترتبة على الاختيار وإعطاء الموافقة النهائية عليها شخصياً قبل اتخاذ قرار نهائي بشأن المرشحة أو المرشح.	

الجهة المسؤولة في الإسكوا	الإجراء	التعليق	التوصيات المبينة على استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة	
	بالتعيين كجزء من عملية التوظيف.			
قسم إدارة الموارد البشرية، المديرات والمديرون المكلفون بالتعيين	يُعد قسم إدارة الموارد البشرية تعليمات لمرحلة تخطيط التقييم في النظام الإلكتروني لتقييم الأداء على أن تصدر في شباط/فبراير - آذار/مارس 2018.	يقدم قسم إدارة الموارد البشرية الإرشادات في بداية دورة الأداء القادمة، لإدراج هذه الأهداف في تقييم المديرات والمديرين المكلفين بالتعيين.	تضمن خطط العمل هدفاً محدداً وقابلاً للقياس ويمكن تحقيقه وذا صلة ومحدد المدة، يتصل بالإسهام في تحقيق المساواة والتكافؤ بين الجنسين، وتضمن تقييم الأداء تقييماً لأداء الموظفة أو الموظف في هذا المجال، بما في ذلك تنفيذ التدابير الخاصة بتنفيذاً متسقاً وتهيئة بيئة عمل مواتية. وقد بدأ مكتب الأمم المتحدة في جنيف تنفيذ ذلك اعتباراً من نيسان/أبريل 2017.	
مكتب الأمين التنفيذي أو الأمانة التنفيذية	تثير الأمانة التنفيذية أو الأمين التنفيذي المسألة في اجتماع مديرات ومديري الشعب، فيزيد وعي هؤلاء بالممارسات الجيدة والتشديد على أهميتها.		أن يحتفى بالمديرات والمديرين من جميع المستويات الذين يحققون أهدافهم و/أو يتبعون ممارسات جيدة لدعم المساواة والتكافؤ بين الجنسين، في الشبكات الداخلية للكيانات، والمواقع الشبكية المتصلة بقضايا الجنسين، وفي اللقاءات المفتوحة، وعن طريق جائزة الأمين العام السنوية للمساواة بين الجنسين، وكذلك من خلال أي وسائل أخرى متاحة.	تقدير ومكافأة تحقيق أهداف التكافؤ بين الجنسين
الإدارة العليا، الأمانة التنفيذية أو الأمين التنفيذي، نائبا الأمانة التنفيذية أو الأمين التنفيذي	تثير الأمانة التنفيذية أو الأمين التنفيذي المسألة في اجتماع مديرات ومديري الشعب، فيزيد وعي هؤلاء بالممارسات الجيدة والتشديد على أهميتها.		على غرار الدعوة الواردة في قرار سابق للجنة التنفيذية، تشجيع كبار المديرات والمديرين على الاقتداء بالأمين العام والانضمام إلى مبادرة مناصرات ومناصري المساواة بين الجنسين، وتقديم التزامات محددة وعملية وطموحة لتعزيز المساواة والتكافؤ بين الجنسين، كل في منظمته ومنظمتها.	
- على جميع المديرات والمديرين المكلفين بالتعيين الالتزام بذلك	يبلغ قسم إدارة الموارد البشرية جميع المديرات والمديرين المكلفين بالتعيين أثناء عملية التعيين.		إلزام المديرات والمديرين المكلفين بالتعيين بما نسبته 50 في المائة من المرشحات و50 في المائة من المرشحين للاختيار من بينهم لشغل جميع أنواع الوظائف الشاغرة على جميع المستويات، بما في ذلك المناصب العليا. وإذا تعذر ذلك بسبب عقبات تتعلق بالمجموعات الوظيفية أو أهداف الوظائف، فينبغي تقديم تبرير مكتوب.	التوظيف والاستبقاء والتدرج الوظيفي وإدارة المواهب
- على الأمانة التنفيذية أو الأمين التنفيذي ضمان التنفيذ	لم يُتخذ أي إجراء.	ويمكن أن يقتضي ذلك تغييراً من مكتب إدارة الموارد البشرية.	زيادة مجموعات المتقدمات والمتقدمين للوظائف، بما في ذلك عدد النساء اللواتي سيتم الاختيار من بينهن، ووقف العمل مؤقتاً بالشروط التقييدية من الوصف الوظيفي لجميع المتقدمات والمتقدمين	

الجهة المسؤولة في الإسكوا	الإجراء	التعليق	التوصيات المبنية على استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة
			للوطنان. وهذه تختلف باختلاف الكيان، لكنها ستشمل على سبيل المثال إزالة الشروط المتعلقة بمدة شغل الوظيفة أو بعدد التنقلات الأفقية اللازمة للتأهيل لتقديم طلبات التعيين في مستوى أعلى.
- المديرات والمديرون المكلفون بالتعيين - على مديرة أو مدير شعبة الخدمات الإدارية إثارة المسألة في اجتماع مديرات ومديري الشعب	يطلب من المديرات والمديرين المكلفين بالتعيين استخدام شبكاتهم لاستقطاب مرشحات.	ينبغي توعية المديرات والمديرين المكلفين بالتعيين في الإسكوا بأهمية التواصل نظراً لضعف عمليات التواصل الحالية. ينبغي إثارة هذه المسألة في اجتماع مديرات ومديري الشعب.	إذا لم يرد بناءً على إعلانات الشواغر طلبات من إناث بنسبة 20 في المائة بالحد الأدنى، يتعين على المديرات والمديرين المكلفين بالتعيين تقديم تبرير مكتوب بشأن تدابير الاتصال الإيجابية المتخذة لاستقطاب طلبات من النساء. وفي حال عدم تقديم تبرير قوي، تمدد مدة الشواغر أو يعاد فتحها.
قسم إدارة الموارد البشرية	يلتمس قسم إدارة الموارد البشرية توجيهات من مكتب إدارة الموارد البشرية.		ينبغي أن تبين استراتيجية التنفيذ لكل كيان بالتفصيل استخدام التدابير الخاصة على نطاق الطبقات الثلاث — الطبقة الأولى تستخدم طوال الوقت (بما في ذلك التدابير الدنيا المفصلة أعلاه)؛ والطبقة الثانية تستخدم عندما لا تكون الكيانات على المسار الصحيح لتحقيق أهدافها؛ والطبقة الثالثة تستخدم إذا لم تتحقق الأهداف لمدة سنة واحدة. وتتضمن الطبقة الثالثة إلزامية اختيار النساء من قائمة التزكية أو التوصية أو شكلاً آخر من هذه السياسة.
قسم إدارة الموارد البشرية، الأمين التنفيذي أو الأمانة التنفيذية	أضاف قسم إدارة الموارد البشرية إلى التدريب على إجراء المقابلات على أساس الكفاءة وحدة قصيرة عن التحيز حسب نوع الجنس في عملية التوظيف. وعلى القسم التواصل مع مكتب إدارة الموارد البشرية للحصول على مزيد من الإرشادات.		تطلب جميع الكيانات من المديرات والمديرين المكلفين بالتعيين حضور دورات تدريبية في مجال القضاء على التحيز اللاشعوري في مكان العمل بصفة عامة، وفي تصميم الوظائف وتوصيفها ووضع إعلانات الشواغر بصفة خاصة، لزيادة الوعي وتوحيد الممارسات على نطاق المنظومة. وينبغي تنفيذ هذا الإجراء على الرتبة مد-1 والترتب العليا في بداية الأمر، وعلى نطاق المنظومة ككل بعد ثلاث سنوات.
قسم إدارة الموارد البشرية، الأمين التنفيذي أو الأمانة التنفيذية	على قسم إدارة الموارد البشرية التواصل مع مكتب إدارة الموارد البشرية للحصول على الإرشادات.	يمكن أن يقتضي ذلك تغييراً في السياسة من مكتب إدارة الموارد البشرية.	يبحث كل كيان في وضع طرق لحجب المعلومات الشخصية، بما في ذلك الحالة الاجتماعية وعدد الأطفال، عن المديرات والمديرين المكلفين بالتعيين خلال عملية التوظيف.

التصدي للتحيز اللاشعوري في عملية التوظيف

الجهة المسؤولة في الإسكوا	الإجراء	التعليق	التوصيات المبينة على استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة	
قسم إدارة الموارد البشرية، الأمانة التنفيذية أو الأمين التنفيذي	على قسم إدارة الموارد البشرية التواصل مع مكتب إدارة الموارد البشرية للحصول على الإرشادات.	يمكن أن يقتضي ذلك تغييراً في السياسة من مكتب إدارة الموارد البشرية.	يضع قسم الموارد البشرية المركزي لكل كيان معايير تتعلق بكل مجموعة من الاختصاصات، بغية التأكد من أنها تتضمن المؤهلات الأساسية للوظيفة فقط، وليس المعايير غير الضرورية.	
مديرة أو مدير شعبة الخدمات الإدارية، الأمانة التنفيذية أو الأمين التنفيذي	يمكن القيام بذلك محلياً. تتألف الأفرقة المعنية بإجراء المقابلات في الإسكوا من ثلاثة أعضاء حالياً. تعدل الأمانة التنفيذية أو الأمين التنفيذي تكوين الأفرقة لجعل التمثيل متساوياً. تشجيع المديرات والمديرين على إشراك أعضاء شبكة منسقي ومنسقات قضايا المساواة بين الجنسين في الأفرقة.		توسيع نطاق اشتراط تمثيل كل من المرأة والرجل على حد سواء في جميع مراحل عمليات التقييم والمقابلات لإجراء التعيينات في المناصب العليا، وذلك لكفالة المناصفة في تمثيل النساء والرجال في جميع مراحل عملية الاختيار وفي الأفرقة المعنية بإجراء المقابلات، والنظر في إشراك أفراد من الخارج في الأفرقة المعنية بالتعيينات في المناصب العليا.	تعزيز عملية الاختيار على أساس الجدارة وإزالة أي احتمال للتحيز
قسم إدارة الموارد البشرية	يصدر قسم إدارة الموارد البشرية تعميماً يوصي باعتماد هذه الممارسة.		عقد اجتماعات دورية لكل وحدة من الوحدات خلال ساعات العمل المشتركة وأيام عمل الموظفين والعاملين بدوام جزئي، مع تشجيع المؤتمرات الافتراضية ووسائل التعاون عن بعد الأخرى.	ترتيبات الدوام المرنة
قسم إدارة الموارد البشرية	يصدر قسم إدارة الموارد البشرية تعميماً يوصي باعتماد هذه الممارسة.		التشاور مع الموظفين والمعنيين قبل افتراض ما يفضلونه فيما يخص التوازن بين العمل والحياة الشخصية. وزيادة إيلاء الاعتبار لتعيين موظفات للسفر في مهام رسمية، أو في تكاليف ممتدة أو في مواقع العمل الشاقة	
قسم إدارة الموارد البشرية أو مركز المرأة في الإسكوا.	يصدر قسم إدارة الموارد البشرية تعميماً يوصي باعتماد هذه الممارسة.		إضفاء الطابع المؤسسي على التمثيل المتساوي في الأفرقة والمؤتمرات والوفود وفيما بين المتكلمات والمتكلمين، وتوفير فرص التواصل خلال ساعات العمل.	
قسم إدارة الموارد البشرية، منسقة العمل على نطاق المنظومة	على قسم إدارة الموارد البشرية توفير تحليل حديث عن حالة الموظفات والموظفين وضمان الاتساق في متابعة التدابير المتفق عليها لتعزيز تمثيل المرأة.		أصبحت خطة عمل الإسكوا لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في الموارد البشرية لعام 2014 قديمة تحتاج إلى التحليل والتحديث.	توصيات إضافية

الجهة المسؤولة في الإسكوا	الإجراء	التعليق	التوصيات المبنية على استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة
منسقة أو منسق خطة العمل على نطاق المنظومة، مركز المرأة في الإسكوا، قسم إدارة الموارد البشرية	على منسقة أو منسق خطة العمل على نطاق المنظومة استعراض الخطة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتحديثها.		تتطلب خطة الإسكوا للمساواة بين الجنسين المراجعة والتحديث. ينبغي أن تسترشد بخطة العمل المتعلقة بالموارد البشرية، وبمناقشات فنية حول ديناميات الجنسين داخل الإسكوا.
قسم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، قسم إدارة الموارد البشرية	إدراج نظام الإبلاغ الإلكتروني عن ترتيبات الدوام المرنة في بوابة الإسكوا.		يتطلب وقف تشغيل نظام "لوتس نوتس" إيجاد حل بديل لتسجيل ترتيبات الدوام المرنة وتتبعها ورصدها.
منسقة أو منسق خطة العمل على نطاق المنظومة، مركز المرأة في الإسكوا	إجراء مسح حول ثقافة المنظمة في عام 2018 للاطلاع على القضايا المتعلقة بالتحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة داخل المنظمة.		تهيئة بيئة عمل محايدة من حيث نوع الجنس يعمل فيها الرجال والنساء بشكل آمن.
قسم إدارة الموارد البشرية	إنشاء مجموعات تركيز مع موظفات من الرتبتين ف-2 وف-3 لمناقشة ما يحول دون وصولهن إلى رتبة ف-4. وضع برنامج توجيهي للموظفات والموظفين المبتدئين.	تمثيل المرأة في الإسكوا، كما في العديد من كيانات الأمم المتحدة، جيد حتى رتبة ف-3. وابتداءً من الرتبة ف-4، يصبح تمثيلها ناقصاً.	اتخاذ تدابير لتهيئة بيئة مواتية تستطيع فيها الموظفات المبتدئات التقدم في وظيفتهن حتى رتبة ف-4 وما فوق.