|  |  |
| --- | --- |
| **المجلس 2017 جنيف، 25-15 مايو 2017** | logo_A-[Converted] |
|  |  |
|  |  |
| **بند جدول الأعمال: PL 1.11** | **الوثيقة C17/71-A** |
| **10 أبريل 2017** |
| **الأصل: بالإنكليزية** |
| تقرير من الأمين العام | |
| استعراض سياسة المساواة بين الجنسين وتعميمها (GEM) في الاتحاد  وخطة التنفيذ المقترحة لعام 2017 | |

|  |
| --- |
| **ملخص**  تقدم هذه الوثيقة معلومات عن عملية الاستعراض التي تجري كل أربع سنوات لسياسة المساواة بين الجنسين وتعميمها في الاتحاد ونتائجها، وتطرح خطة لعام 2017 لدفع امتثال الاتحاد لمؤشرات خطة العمل على مستوى منظومة الأمم المتحدة ككل بشأن المساواة بين الجنسين وتعميمها (UN‑SWAP) بحلول عام 2017.  **الإجراء المطلوب**  يُدعى المجلس إلى **الإحاطة علماً بالوثيقة والتصديق على خطة العمل لعام 2017**.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_  **المراجع**  [*القرار 70 (المراجَع في بوسان، 2014)*](http://www.itu.int/pub/S-CONF-ACTF-2014) *لمؤتمر المندوبين المفوضين؛ وثيقتا المجلس*[*C13/39*](http://www.itu.int/md/S13-CL-C-0039/en) *و*[*C17/INF/7*](https://www.itu.int/md/S17-CL-INF-0007/en) |

# 1 مقدمة

أقر المجلس في دورته لعام 2013 [سياسة المساواة بين الجنسين وتعميمها (GEM)](http://www.itu.int/en/action/gender-equality/Documents/gender-policy-document.pdf) في الاتحاد. ومع الإشارة إلى أن السياسة عبارة عن وثيقة متطورة تُستعرض كل أربع سنوات، كلف المجلس في دورته لعام 2016 الأمانة بإطلاق استعراض لهذه السياسة من خلال فريق العمل التابع للمجلس المعني بالموارد المالية والبشرية، ومع تقديم تقرير بهذا الشأن إلى المجلس في دورته لعام 2017. ومن ثم، نفذت الأمانة: (1) عملية استعراض تضمنت تحليلاً لامتثال الاتحاد لخطة العمل على مستوى منظومة الأمم المتحدة ككل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN‑SWAP) تم التصديق عليها في اجتماع تنسيقي لمجلس الرؤساء التنفيذيين (CEB) في الأمم المتحدة في أبريل 2012؛ (2) مراجعة داخلية لسياسة المساواة بين الجنسين وتعميمها؛ إضافةً إلى (3) مشاورة واسعة للموظفين. وتعرض الوثيقة ملخصاً للاستعراض ونتائجه وتقترح خطة تنفيذ للسياسة GEM لعام 2017 لكي يتسنى للاتحاد إحراز تقدم في جميع مؤشرات الأداء المتعلقة بالخطة UN‑SWAP في عام 2017.

# 2 امتثال الاتحاد لخطة العمل على مستوى منظومة الأمم المتحدة ككل بشأن المساواة بين الجنسين وتعميمها (UN‑SWAP)

حدد مجلس الرؤساء التنفيذيين (CEB) في الأمم المتحدة عام 2017 كتاريخ مستهدف لكي تفي منظومة الأمم المتحدة بجميع مؤشرات الأداء الخاصة بالخطة UN‑SWAP والتي تدور حول ستة مجالات واسعة ووظيفية تقوم الكيانات حيالها برفع تقارير سنوية إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة عبر نظام إبلاغ إلكتروني. وتستعرض هيئة الأمم المتحدة للمرأة جميع التقارير والوثائق الداعمة للتحقق من دقة التقييمات وتقدم تحليلاً في شكل رسالة مشفوعة بتوصيات إلى رؤساء كيانات الأمم المتحدة المعنية. ويرد في الوثيقة [C17/INF/7](https://www.itu.int/md/S17-CL-INF-0007/en) رسالة شكر وعرفان بشأن تقرير الاتحاد لعام 2015 مع استعراضه.

ويمثل استعراض السياسة GEM فرصة للأمانة لتبرز آخر التقارير السنوية للاتحاد بشأن تنفيذ الخطة UN‑SWAP فضلاً عن تحليل هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتقرير الاتحاد. وفي تقريره الصادر في يناير 2017، أفاد الاتحاد بأنه "يستوفي المتطلبات" بالنسبة إلى خمسة مؤشرات أداء، و"يقترب من استيفاء المتطلبات" بالنسبة إلى ستة مؤشرات، وكان لا يزال بعيداً بالنسبة إلى ثلاثة مؤشرات. ومؤشرات الأداء الثلاثة الناقصة هي": (1) تدقيق الاستجابة للمساواة بين الجنسين، و(2) تخصيص الموارد المالية، و(3) تقييم القدرات.

# 3 المراجعة الداخلية لسياسة المساواة بين الجنسين وتعميمها في الاتحاد

بغية علاج واحد من المؤشرات الثلاثة الناقصة من الخطة UN‑SWAP، أجريت مراجعة بشأن المساواة بين الجنسين وتعميمها في الاتحاد بواسطة وحدة المراجعة الداخلية في أوائل عام 2017. وتنادي النتائج الأولية للمراجعة بتنسيق السياسة GEM الخاصة بالاتحاد مع الخطة UN‑SWAP، خاصةً فيما يتعلق بالقدرات والاتساق؛ والمعارف والمعلومات والمساءلة. كما ترى المراجعة، ضمن عدة أمور، إعادة النظر في وضع فريق المهام التابع للاتحاد والمعني بالمساواة بين الجنسين والمسؤول عن مراقبة تنفيذ السياسة وكذلك في ولايته وتشكيله ومسؤولياته، وذلك من أجل تعزيز دوره وظهوره في الاتحاد.

# 4 مشاورة موظفي الاتحاد

وجه أمين عام الاتحاد ورئيس مجلس الموظفين الدعوة إلى موظفي الاتحاد لتقديم تعليقاتهم على السياسة GEM واقتراح إجراءات جديدة من خلال منصة إلكترونية للتشاور باللغتين الإنكليزية والفرنسية مع توفير خيار لإغفال الهوية. وقد طُرحت المنصة أثناء فريق العمل التابع للمجلس والمعني بالموارد المالية والبشرية في يناير 2017 وذلك في الوثيقة [CWG-FHR-INF 5/2](https://www.itu.int/md/S17-CLCWGFHRM7-INF-0005/en).

وأجرت الأمانة أيضاً مشاورات مع مسؤولي الاتصال لدى فريق المهام المعني بالمساواة بين الجنسين ودائرة إدارة الموارد البشرية فضلاً عن موظف الأخلاقيات. وأجرت الأمانة كذلك استعراضاً موسعاً للسياسات وأفضل الممارسات الأخرى المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة.

وفي حين عبَّر الموظفون عن تقديرهم للسياسة بوجه عام لقصر مدتها وتغطيتها الواسعة، فقد تم التطرق إلى غياب التفاصيل باعتباره يعوق التنفيذ. وأشارت تعليقات الموظفين أيضاً إلى الحاجة إلى إبراز مبدأ الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين باعتباره أحد حقوق الإنسان وأهمية المساواة في سياسات الموظفين والحياة العملية، وضرورة مراجعة عمليات التوظيف وغياب تمثيل المرأة خاصةً على مستوى وظائف فئة المديرين (D) والمسؤولين المنتخبين.

# 5 خطة تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين وتعميمها في الاتحاد لعام 2017

يعكس استعراض السياسات عموماً تحليلات هيئة الأمم المتحدة للمرأة لسياسات المساواة بني الجنسين المبكرة في المنظومة ككل. وما يطلق عليه سياسات "الجيل الأول" للمساواة بين الجنسين: (1 لا تتضمن بشكل نظامي جميع مؤشرات الأداء؛ و(2 تفتقر إلى التنسيق مع التخطيط الاستراتيجي المركزي؛ و(3 لديها خطط تنفيذ ضعيفة تفتقر إلى الجداول الزمنية والموارد وقدرات التنفيذ. ولذا، وضعت الأمانة خطة تنفيذ لعام 2017 تعطي الأولوية لعناصر وإجراءات محددة من أجل إحراز تقدم في مؤشرات الخطة UN‑SWAP بحلول عام 2017، ويقدم كل مؤشر أدناه بداية متطلبات الخطة UN‑SWAP، ثم يعرض الإجراءات من أجل الاتحاد إلى جانب المخرجات والجداول الزمنية مع التشديد على ضرورة المساءلة. كما تنظر الخطة في مؤشرين جديدين متوقعين في الإصدار 2.0 من الخطة SWAP ويتمثل الهدف الأساسي في تحسين الامتثال لمتطلبات الخطة UN‑SWAP. ويشمل هذا النهج أفضل ممارسات الأمم المتحدة الراسخة ويبسط عملية رفع التقارير إلى كل من المجلس والخطة UN-SWAP، إضافةً إلى تعزيز آليات المراقبة الداخلية والمساءلة.

خطة تنفيذ المساواة بين الجنسين وتعميمها (GEM) لعام 2017

# 1 السياسة والخطة حالة الخطة SWAP لعام 2016: متطلبات النهج

للوفاء بمؤشرات الأداء للخطة UN‑SWAP، سيتحتم على الاتحاد أن يكون لديه سياسة/خطة محدثة للمساواة بين الجنسين وتعيين المرأة تتناول تعميم المساواة بين الجنسين والتمثيل المتساوي للمرأة على السواء. وسيتعين مراصفة المحتوى مع متطلبات الخطة UN‑SWAP وأن يتضمن المساءلة على جميع المستويات، بما في ذلك كبار المديرين. وسيتحتم أن تتضمن تدابير المساءلة بنداً في تقييمات الأداء و/أو قواعد كبار المديرين يحدد مساءلتهم. وسيتحتم أن تتضمن خطة التنفيذ تعميم المساواة بين الجنسين والتدخلات المستهدفة لهذا الغرض وأن تنص بوضوح على التمثيل المتساوي للمرأة في التوظيف. وعلاوةً على ذلك، يجب أن تكون عمليات مراقبة السياسة وخطة العمل وتقييمهما واضحاً ومكتملاً بالجداول الزمنية والآليات اللازمة لضمان تنفيذ المراقبة والتقييم وأن النتائج تغذي البرامج مجدداً.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| المخرجات | الجهة المنوطة/الضالعة | الجداول الزمنية |
| 1.1 استعراض السياسة GEM | فريق المهام المعني بالمساواة بين الجنسين (GTF) | يناير - مارس |
| 2.1 خطة التنفيذ | GTF | يناير - مارس |
| 3.1 وضع آلية/هيكل للمساءلة | GTF/مكتب الأمين العام (SGO) | يونيو - أغسطس |

# 2 القيادة حالة الخطة SWAP لعام 2016: غير متاح؛ مؤشر جديد لعام 2017

للوفاء بمؤشرات الأداء للخطة UN‑SWAP، سيكون على كبار مديري الاتحاد الرعاية على نطاق واسع لعملية تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك التمثيل المتساوي للمرأة على جميع المستويات. وسيتحتم على الاتحاد رفع تقرير سنوي إلى المجلس بشأن تنفيذه لمؤشرات أداء الخطة UN‑SWAP.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| المخرجات | الجهة المنوطة/الضالعة | الجداول الزمنية |
| 1.2 التزامات الأمين العام لعام 2017 كراعٍ دولي للمساواة بين الجنسين | GTF/SGO | فبراير |
| 2.2 تقرير إلى المجلس بشأن تنفيذ مؤشرات أداء الخطة UN‑SWAP | GTF | مايو |

# 3 إدارة للأداء مستجيبة للمساواة بين الجنسين حالة الخطة SWAP لعام 2016: النهج

للوفاء بمؤشرات الأداء للخطة UN‑SWAP، سيتحتم دمج تقييم للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن القيم و/أو الكفاءات الأساسية لجميع الموظفين، مع تركيز خاص على المشرفين والمستويات P4 وما فوقها.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| المخرجات | الجهة المنوطة/الضالعة | الجداول الزمنية |
| 1.3 إبراز المساواة بين الجنسين في القيم/الكفاءات الأساسية للاتحاد | دائرة إدارة الموارد البشرية HRMD/GTF | جارية |

# 4 التخطيط الاستراتيجي حالة الخطة SWAP لعام 2016: الوفاء بالمتطلبات

للوفاء بمؤشرات الأداء للخطة UN‑SWAP، سيتحتم على الاتحاد دمج تحليل المساواة بين الجنسين ضمن الخطتين الاستراتيجية والتشغيلية للاتحاد، وسيتحتم أن تتضمن الخطة الاستراتيجية للاتحاد نتيجة محددة واحدة/إنجاز واحد متوقع على أقل تقدير ومؤشر واحد محدد بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتنبغي الإشارة إلى المساواة بين الجنسين في التوجه العام.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| المخرجات | الجهة المنوطة/الضالعة | الجداول الزمنية |
| 1.4 إشراك الفريق GTF في إعداد الخطة الاستراتيجية المقبلة | دائرة التخطيط الاستراتيجي وشؤون الأعضاء (SPM)/GTF | مايو - ديسمبر |
| 2.4 إشراك الفريق GTF في إعداد الخطة التشغيلية المقبلة | SPM/GTF | يناير - مارس |

# 5 رفع التقارير وتحليل البيانات حالة الخطة SWAP لعام 2016: الوفاء بالمتطلبات

للوفاء بمؤشرات الأداء للخطة UN‑SWAP، سيتحتم على الاتحاد رفع تقارير بشأن نتائج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة فيما يتعلق بوثيقة التخطيط الاستراتيجي المركزي. وتتسم جميع البيانات الرئيسية للمنظمة حسب الجنس ما لم يذكر سبب محدد لعدم التقسيم.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| المخرجات | الجهة المنوطة/الضالعة | الجداول الزمنية |
| 1.5 استعراض ثغرات البيانات الأساسية | GTF/مكتب تنمية الاتصالات (BDT) | مايو - يوليو |

# 6 التقييم حالة الخطة SWAP لعام 2016: غير متاح

للوفاء بمؤشرات الأداء للخطة UN‑SWAP، سيتحتم على الاتحاد الوفاء بقواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم (UNEG) ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين. وبناءً على مقترح فريق التنسيق الإداري بالاتحاد بإنشاء وظيفة تقييم مركزية للمنظمة في وحدة المراجعة الداخلية، أجريت دراسة في الربعين الرابع من عام 2016 والأول من عام 2017 بشأن: (1) وضع سياسة وخطة عمل للتقييم؛ و(2) تقدير الاحتياجات من القدرات؛ و(3) اقتراح مزيد من الخطوات من أجل إنشاء وظيفة التقييم استناداً إلى أفضل الممارسات في وظائف التقييم لدى منظمات الأمم المتحدة الأخرى وقواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم (UNEG).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| المخرجات | الجهة المنوطة/الضالعة | الجداول الزمنية |
| 1.6 النظر في قواعد ومعايير الفريق UNEG ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين | وحدة المراجعة الداخلية/ المكاتب | ديسمبر |

# 7 مراجعة مستجيبة للمساواة بين الجنسين حالة الخطة SWAP لعام 2016: ناقص

للوفاء بمؤشرات الأداء للخطة UN‑SWAP، سيتحتم على وحدة المراجعة الداخلية بالاتحاد عقد مشاورة مع جهة الاتصال/الدائرة المعنية بالمساواة بين الجنسين بشأن المخاطر المرتبطة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وذلك في إطار دورة التخطيط السنوية للمراجعة القائمة على المخاطر. ويتطلب ذلك أن تنظر وحدة المراجعة الداخلية في جميع المخاطر الهامة التي تتعرض لها المنظمة عند تحديد الأولويات في خطة عملها السنوية أو متعددة السنوات للمراجعة. وينبغي لوثيقة تخطيط العمل أن تدعم المدى الذي تدار به المخاطر المرتبطة بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وينبغي للممارسة أن توضح ضرورة إدراج مراجعة بشأن المساواة بين الجنسين ضمن خطة المراجعة السنوية أو الإعلان بأن هذه المخاطر قد أديرت بشكل مناسب وأنه لا توجد حاجة إلى عمليات اختبار إضافية للمراجعة.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| المخرجات | الجهة المنوطة/الضالعة | الجداول الزمنية |
| 1.7 مراجعة المساواة بين الجنسين وتعميمها في الاتحاد | وحدة المراجعة الداخلية/ | يناير - مارس |

# 8 مراجعة البرنامج حالة الخطة SWAP لعام 2016: متطلبات النُهج

للوفاء بمؤشرات الأداء للخطة UN‑SWAP، سيتحتم أن تدمج أنظمة التحكم في جودة البرنامج تحليل المساواة بين الجنسين بشكل كامل. ويتعين أن تتضمن وثائق برامج الاتحاد: (1) تحليل المساواة بين الجنسين في المعلومات الأساسية وفي الفقرة الخاصة بمبرر صدور وثيقة البرنامج؛ و(2) بيانات صريحة بشأن الأساليب التي سيتم من خلالها الارتقاء بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ فالعبارات التي على شاكلة "دعم المرأة" أو مع "إيلاء عناية خاصة للمجموعات الهشة مثل المرأة" لا تعتبر كافية؛ و(3) بيان صريح بشأن كيفية توسيع نطاق المنافع بحيث تطول الجنسين؛ و(4) أدوار محددة للرجال والنساء الذين سيقومون بتنفيذ البرنامج؛ و(5) ينبغي لخطط المراقبة والتقييم أن تقدر إلى أي مدى تم تحقيق أهداف المساواة بين الجنسين؛ و(6) ينبغي لجميع البيانات السكانية الرئيسية أن تقسم حسب الجنس أو أن يذكر الأساس المنطقي لعدم تنفيذ هذا التقسيم.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| المخرجات | الجهة المنوطة/الضالعة | الجداول الزمنية |
| 1.8 قائمة مرجعية بالبرامج/مشاريع التعاون التقني | المكاتب | نوفمبر - ديسمبر |
| 2.8 مراجعات للبرامج؛ مع دورات تدريب/تجارب مستجيبة للمساواة بين الجنسين | المكاتب/الفريق GTF | نوفمبر - ديسمبر |

# 9 تتبع الموارد حالة الخطة SWAP لعام 2016: الوفاء بالمتطلبات

للوفاء بمؤشرات الأداء للخطة UN‑SWAP، سيتحتم على الاتحاد مواصلة الممارسة التي تتألف من تقدير مستوى الموارد المستعملة في النهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وقد أدخل الاتحاد بالفعل مؤشراً بشأن المساواة بين الجنسين في نظام تخطيط الموارد المؤسسية للاتحاد في 2016 وسيواصل تحسينه هو وأدوات الإبلاغ المرتبطة به.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| المخرجات | الجهة المنوطة/الضالعة | الجداول الزمنية |
| 1.9 تقرير بشأن مؤشر المساواة بين الجنسين وتخصيص الموارد من أجل المساواة بين الجنسين | دائرة إدارة الموارد المالية (FRMD) | نوفمبر - ديسمبر |

# 10 توزيع الموارد حالة الخطة SWAP لعام 2016: متطلبات ناقصة

للوفاء بمؤشرات الأداء للخطة UN‑SWAP، سيتحتم على الاتحاد تحديد هدف مالي وتحقيقه من أجل الوفاء بولايته بخصوص المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع ميزانياته، بما في ذلك موارد المقر والموارد العادية والموارد الأساسية والموارد من خارج الميزانية. وينبغي العلم بأنه لا يوجد تخصيص لأنشطة المساواة بين الجنسين في مشروع الميزانية للفترة 2019-2018 ومن ثم ينبغي للاتحاد تشجيع المساهمات الطوعية. ويمكن النظر في توفير الموارد بالكامل لوظيفة المساواة بين الجنسين في حالة وجود ما يكفي من موارد بشرية ومالية وذلك لدعم الاتحاد من أجل الوفاء بولايته بخصوص المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، مع مراعاة مؤشرات الأداء للخطة UN‑SWAP. وسيتحتم أن تغطي الموارد والتنسيق وتنمية القدرات وضمان الجودة والتواصل بين الوكالات.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| المخرجات | الجهة المنوطة/الضالعة | الجداول الزمنية |
| 1.10 وضع نقاط مرجعية مالية من أجل توفير الموارد للمساواة بين الجنسين وتعميمها | GTF/FRMD | مايو - يونيو |
| 2.10 طلب/تأمين الموارد المالية لتنفيذ المساواة بين الجنسين وتعميمها | SGO/GTF | يونيو - أغسطس |

# 11 معمارية المساواة بين الجنسين وتحقيقها حالة الخطة SWAP لعام 2016: متطلبات النُهج

للوفاء بمؤشرات الأداء للخطة UN‑SWAP، سيتحتم أن يكون لدى الاتحاد: (1) مسؤولو اتصال معنيون بالمساواة بين الجنسين على درجة P4 مع اختصاصات مكتوبة على أن يخصص %20 من وقتهم على الأقل لوظائف المساواة بين الجنسين؛ و(2) المساواة بين الجنسين في التوظيف؛ و(3) وحدة للمساواة بين الجنسين مع توفير مواردها بالكامل. ويمكن النظر في توفير الموارد بالكامل لوظيفة المساواة بين الجنسين في حالة وجود ما يكفي من موارد بشرية ومالية وذلك لدعم الاتحاد من أجل الوفاء بولايته بخصوص المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، مع مراعاة مؤشرات الأداء للخطة UN‑SWAP. وسيتحتم أن تغطي الموارد والتنسيق وتنمية القدرات وضمان الجودة والتواصل بين الوكالات.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| المخرجات | الجهة المنوطة/الضالعة | الجداول الزمنية |
| 1.11 تعديل اختصاصات/تشكيل الفريق GTF/أي قيادة مشتركة (رجال ونساء) | GTF | سبتمبر - أكتوبر |
| 2.11 إضفاء الطابع الرسمي على اختصاصات مسؤولي الاتصال المعنيين بالمساواة بين الجنسين (أي مبادئ توجيهية لتقييمات الأداء الدورية) | GTF | أبريل - نوفمبر |
| 3.11 المساواة في اللجان الدائمة | HRMD | نوفمبر - ديسمبر |

# 12 التمثيل المتساوي للمرأة حالة الخطة SWAP لعام 2016: غير متاح؛ مؤشر جديد لعام 2017

للوفاء بمؤشرات الأداء للخطة UN‑SWAP، سيتحتم على الاتحاد السعي من أجل الوصول إلى تمثيل متساوٍ للمرأة على جميع المستويات.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| المخرجات | الجهة المنوطة/الضالعة | الجداول الزمنية |
| 1.12 تقرير إلى المجلس (القرار 48) بشأن الجهود المبذولة لتحقيق المساواة | HRMD | مايو |

# 13 معمارية المساواة بين الجنسين وتحقيقها حالة الخطة SWAP لعام 2016: متطلبات النهج

للوفاء بمؤشرات الأداء للخطة UN‑SWAP، سيكون على الاتحاد إثبات أنه يقوم بتنفيذ ما يلي: (1) إنفاذ قواعد ولوائح الأمم المتحدة المتعلقة بالأخلاقيات، مع إجراء تدريب إلزامي على الأخلاقيات ونسبة سماح صفرية للسلوك غير الأخلاقي؛ و(2) تنفيذ سياسات من أجل منع التمييز والتحرش، بما في ذلك اتخاذ تدابير خاصة للوقاية من الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي والمخالفات الأخلاقية واستغلال السلطة وتحقيق العدالة وفض المنازعات والحماية من الإجراءات الانتقامية؛ و(3) تنفيذ وتشجيع والإبلاغ عن السياسات التيسيرية بشأن إجازات الأمومة والأبوة والتبني والإجازات الأسرية وإجازات الطوارئ ورعاية الأطفال؛ و(4) تنفيذ وتشجيع وتقييم السياسات المتعلقة بتحقيق التوازن بين العمل والحياة، بما في ذلك العمل لبعض الوقت وساعات العمل المتخالفة والعمل عن بُعد والراحات المخططة من أجل أنشطة التعلم الموسعة والجداول الزمنية المضغوطة للعمل والدعم المالي للآباء المسافرين مع طفل والتقاعد التدريجي؛ و(5) تشجيع تطبيق القواعد واللوائح الحالية للأمم المتحدة بشأن تحقيق التوازن بين العمل والحياة مع إنشاء آلية داخلية لمتابعة التنفيذ وإمكانية النفاذ طبقاً للجنس والدرجة؛ و(6) عقد اجتماعات دورية للموظفين بالوحدات أثناء ساعات العمل الأساسية وفي أيام عمل الموظفين الذين يعملون لبعض الوقت مع الاستغلال الفعّال للمؤتمرات الفيديوية أو أي وسيلة أخرى من وسائل تكنولوجيا المعلومات؛ و(7) إجراءات استقصاءات عالمية منتظمة ومقابلات خروج إلزامية يتم من خلالها تجميع وتحليل البيانات ذات الصلة بأي تقييم للجانب النوعي للثقافة التنظيمية وتوفير رؤية بشأن المسائل ذات الأهمية بالنسبة لتعيين الموظفين والإبقاء عليهم وخبراتهم.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| المخرجات | الجهة المنوطة/الضالعة | الجداول الزمنية |
| 1.13 استعراض وخطة عمل للتدريب المتعلق بالأخلاقيات | موظف الأخلاقيات/HRMD | ديسمبر |
| 2.13 استعراض مدى استجابة سياسات تحقيق التوازن بين العمل والحياة للمساواة بين الجنسين | مجلس الموظفين/GTF | يونيو - أغسطس |
| 3.13 متابعة تنفيذ سياسات تحقيق التوازن بين العمل والحياة بحسب الجنس والدرجة | HRMD | جارية |
| 4.13 آلية للمراقبة (أي استقصاء سنوي/استقصاءات/ مقابلات الخروج) | HRMD | أبريل - سبتمبر |
| 5.13 عمليات ووثائق التعيين (حصرية، أي الاختصاصات) | GTF/HRMD | سبتمبر - ديسمبر |
| 6.13 مراعاة مبدأ المساواة بين الجنسين في المشتريات | شعبة المشتريات (PROC) | سبتمبر - أكتوبر |
| 7.13 التوازن بين الجنسين في اللجان الدائمة للاتحاد | HRMD | ديسمبر |

# 14 تقييم القدرات حالة الخطة SWAP لعام 2016: ناقص

للوفاء بمؤشرات الأداء للخطة UN‑SWAP، سيتحتم على الاتحاد إجراء تقييم على مستوى المنظمة ككل لقدرات الموظفين في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ووضع خطة لتنمية القدرات أو تحديثها كل خمس سنوات على الأقل. وتم تحديد الافتقار إلى القدرات في مجال النهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كأحد القيود الرئيسية لتحقيق أداء أفضل وقيادة أقوى.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| المخرجات | الجهة المنوطة/الضالعة | الجداول الزمنية |
| 1.14 إجراء استقصاء لتقييم قدرات المساواة بين الجنسين | GTF/HRMD | يونيو - أغسطس |
| 2.14 خطة لتنمية القدرات (تحدّث كل خمس سنوات) | HRMD | سبتمبر - نوفمبر |

# 15 تنمية القدرات حالة الخطة SWAP لعام 2016: متطلبات النهج

للوفاء بمؤشرات الأداء للخطة UN‑SWAP، سيتحتم إجراء تدريب على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لجميع الموظفين المعنيين - يوم واحد للتدريب على الأقل للموظفين الجدد خلال عامهم الأول ويوم واحد للتدريب على الأقل مرة كل عامين بعد ذلك. وتنظيم للمتخصصين في المساواة بين الجنسين ولمسؤولي الاتصال المعنيين بالمساواة بين الجنسين تدريب محدد خاص بهم - يومان من التدريب على الأقل سنوياً على المساواة بني الجنسين وتمكين المرأة.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| المخرجات | الجهة المنوطة/الضالعة | الجداول الزمنية |
| 1.15 تشجيع/إلزام تدريب "أنا على دراية بالمساواة بين الجنسين" | GTF/HRMD | أبريل - ديسمبر |
| 2.15 رابط للمساواة بين الجنسين في التدريب التمهيدي/الكتيبات (الموظفون الجدد) | HRMD | يونيو - أغسطس |
| 3.15 تدريب على المساواة بين الجنسين للموظفين الجدد/جميع الموظفين (يوم واحد) | GTF/HRMD | أكتوبر - ديسمبر |
| 4.15 تدريب لمسؤولي الاتصالات التابعين للفريق GTF (أساسي) | GTF/HRMD | أكتوبر - ديسمبر |

# 16 توليد المعارف والاتصال حالة الخطة SWAP لعام 2016: الوفاء بالمتطلبات

للوفاء بمؤشرات الأداء للخطة UN‑SWAP، سيتحتم على الاتحاد أن يقوم بانتظام بتوثيق عرض المعارف المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة فضلاً عن تمثيل المرأة ووضعها في الاتحاد. وسيتعين أن تتضمن خطة الاتصال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كجزء لا يتجزأ من عملية نشر المعلومات داخلياً وعلى الجمهور. وسيتحتم أن تكون الاتصالات العامة مراعية للمساواة بين الجنسين وأن تلفت الانتباه إلى الأبعاد الجنسانية للمسائل حسب الاقتضاء، وسيتحتم أن تلفت الاتصالات الداخلية الانتباه إلى تمثيل المرأة ووضعها في المنظمة.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| المخرجات | الجهة المنوطة/الضالعة | الجداول الزمنية |
| 1.16 حزمة ترحيب للفريق GTF (الاختصاصات، الروابط، معلومات عامة، وما إلى ذلك) | GTF | يونيو - أغسطس |
| 2.16 استراتيجية الاتصالات الداخلية (المبادئ التوجيهية للاتحاد) | قسم الاتصالات (COMM) | يوليو - سبتمبر |
| 3.16 تحديث نقاط التبادل | GTF | جارية |
| 4.6 اجتماعات شهرية للفريق GTF مع اتخاذ إجراءات | GTF | فبراير - ديسمبر |

# 17 الاتساق حالة الخطة SWAP لعام 2016: الوفاء بالمتطلبات

للوفاء بمؤشرات الأداء للخطة UN‑SWAP، سيتحتم على الاتحاد المشاركة بانتظام وبشكل نظامي في آليات التنسيق بين الوكالات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| المخرجات | الجهة المنوطة/الضالعة | الجداول الزمنية |
| 1.17 اجتماع الوكالات يرفع تقريراً إلى الفريق GTF/منظمة التبادل | أمانة الهيئات الإدارة (GBS)/GTF | يناير - ديسمبر |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_