|  |  |
| --- | --- |
| **المجلس 2018جنيف، 27-17 أبريل 2018** | logo_A-[Converted] |
|  |  |
|  |  |
| **بند جدول الأعمال: PL 1.10** | **الوثيقة C18/13-A** |
|  | **8 مارس 2018** |
|  | **الأصل: بالإنكليزية** |
| تقرير من الأمين العام |
| المساواة بين الجنسين وتعميمها (GEM) في الاتحاد |
| خطة التنفيذ المقترحة لعام 2018 |

|  |
| --- |
| **ملخص**تعرض هذه الوثيقة صيغة محدثة لخطة تنفيذ المساواة بين الجنسين وتعميمها في الاتحاد لعام 2018، وفقاً للمؤشرات الجديدة الواردة في النسخة الثانية من خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN‑SWAP) والاستراتيجية الجديدة على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن التكافؤ بين الجنسين.**الإجراء المطلوب**يُدعى المجلس إلى **التصديق** على خطة التنفيذ لعام 2018.\_\_\_\_\_\_\_\_\_**المراجع**[*القرار 70 (المراجَع في بوسان، 2014)*](https://www.itu.int/pub/S-CONF-PLEN-2015) *لمؤتمر المندوبين المفوضين؛ وثيقتا المجلس*[*C13/39*](http://www.itu.int/md/S13-CL-C-0039/en) *و*[*C17/7*](http://www.itu.int/md/S17-CL-C-0071/en)*1* |

# 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. وبعد إجراء استعراض لهذه السياسة، اعتمد المجلس في دورته لعام 2017 [خطة تنفيذ المساواة بين الجنسين وتعميمها في الاتحاد لعام 2017](http://www.itu.int/md/S17-CL-C-0071/en). وطلب المجلس أيضاً في دورته لعام 2017 من الأمانة أن تعد لدورة المجلس لعام 2018 تقريراً بشأن تنفيذ خطة عام 2017 وتحديثها لعام 2018 كي تظل متماشية مع أفضل الممارسات في الأمم المتحدة.

# 2 تواؤم الاتحاد مع أطر العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة والتكافؤ بين الجنسين

تتواءم خطة تنفيذ المساواة بين الجنسين وتعميمها لعام 2018 مع إطاريْ العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين، وهما خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP) واستراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

خطة تنفيذ المساواة بين الجنسين وتعميمها (GEM) لعام 2018

# ألف نتائج أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين

|  |  |
| --- | --- |
| **1** **نتائج أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين** | **حالة الخطة SWAP في 2017**:جديدة |

للوفاء بمؤشر الأداء المذكور للخطة UN-SWAP، سيتعين على الاتحاد أن يضمّن الوثيقة الرئيسية للتخطيط الاستراتيجي بياناً واحداً على الأقل لنتائج كيان رفيع المستوى. وإضافةً إلى ذلك، سيتعين على الاتحاد أن يثبت، بأدلة كافية، أن نتيجة الكيان رفيع المستوى قد تحققت أو أنها في طور التحقيق. وينبغي للاتحاد أيضاً أن يثبت عند تتبع تحقيق النتائج مدى مساهمتها في تحقيق مقاصد الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة. وفي حالة ورود إشارة إلى الهدف 5 في بيان الكيان رفيع المستوى بشأن النتائج، فإن ذلك ينبغي أن يكون في سياق الإبلاغ عن النتيجة. وإذا ما وردت هذه الإشارة في مكان آخر في الوثيقة الرئيسية للتخطيط الاستراتيجي، فإن الإبلاغ عما تحقق من إنجازات من خلال التقرير المتعلق بالخطة الاستراتيجية سيكون ضرورياً للوفاء بالمتطلبات.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| النواتج | الجهة المسؤولة/المعنية | المهل الزمنية |
| 1.1 الإشارة في الخطة الاستراتيجية إلى أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين | شعبة الاستراتيجيات المؤسسية (CSD)/ الأعضاء | يناير - أبريل |
| 2.1 أدلة تثبت أن النتائج تحققت أو في طور التحقيق | الجميع | ديسمبر |
| 3.1 تقارير كيانات رفيعة المستوى بشأن المساواة بين الجنسين وتحقيق الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة | شعبة الاستراتيجيات المؤسسية | ديسمبر |

|  |  |
| --- | --- |
| **2 الإبلاغ عن النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين** | **حالة الخطة** **SWAP** **في** **2017**: جديدة |

للوفاء بمؤشر الأداء المذكور للخطة UN-SWAP، سيتعين على الاتحاد أن يرفع تقريراً إلى هيئته الإدارية بشأن الوثيقة الرئيسية للتخطيط الاستراتيجي ويضمّنه الإبلاغ عن النتائج الرئيسية للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ذات الصلة بأهداف التنمية المستدامة. وينبغي تقديم النتائج في إطار التقرير المتعلق بالخطة الاستراتيجية الرئيسية، كما ينبغي استخدام جميع التقارير المتعلقة بالأداء منذ نشر آخر وثيقة رئيسية للتخطيط الاستراتيجي. وينبغي أن يشمل الإبلاغ أيضاً إسهامات محددة في تحقيق مقاصد الهدف 5. ويمكن أن يشمل ذلك تقريراً عن الطرق التي اتبعها الكيان لدعم تنفيذ مقاصد الهدف 5 على النحو المنصوص عليه في "تحويل مستقبلنا". وإضافةً إلى الوفاء بالمتطلبات، ينبغي استخدام بيانات مصنفة حسب نوع الجنس بصورة منهجية في التقارير المتعلقة بالخطة الاستراتيجية على النحو المحدد أعلاه.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| النواتج | الجهة المسؤولة/المعنية | المهل الزمنية |
| 1.2 إبلاغ المجلس بالنتائج في إطار التقرير المتعلق بالخطة الاستراتيجية | شعبة الاستراتيجيات المؤسسية |  |
| 2.2 استخدام بيانات مصنفة حسب نوع الجنس بصورة منهجية في التقارير المتعلقة بالخطة الاستراتيجية | شعبة الاستراتيجيات المؤسسية/مكتب تنمية الاتصالات | يناير - أبريل |

|  |  |
| --- | --- |
| **3 النتائج البرنامجية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة** |  |

للوفاء بمؤشر الأداء المذكور للخطة UN-SWAP، سيتعين على الاتحاد أن يضمن دائماً أن تُدرج نتائجه المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في وثائق التخطيط للمبادرات البرنامجية. ومن اللازم كذلك أن تكون هذه النتائج في طور التحقيق. ولئن كان مؤشر الأداء 1 يشير إلى نتائج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على المستوى المؤسسي فإن هذا المؤشر يشير إلى نتائج فرادى المبادرات البرنامجية التي لا ترد بشكلٍ كامل ومباشر في الوثيقة الرئيسية للتخطيط الاستراتيجي. وينبغي ألاّ يُستخدم بدل تقرير عن مؤشر الأداء 1؛ وينبغي للكيانات أن تقدم تقريراً عن مؤشر الأداء 1 وعن مؤشر الأداء هذا حسب الاقتضاء. ويمكن أن تكون هذه النتائج على المستوى العالمي و/أو الإقليمي و/أو القُطري و/أو المجتمعي.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| النواتج | الجهة المسؤولة/المعنية | المهل الزمنية |
| 1.3 المساواة بين الجنسين في البرامج وفي طور التحقيق (مبادرة EQUAL وBBC، إلخ.)؛ الأمانة العامة | الأمانة العامة/شعبة الاستراتيجيات المؤسسية | ديسمبر |
| 2.3 المساواة بين الجنسين في البرامج (يوم الفتيات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات) وفي طور التحقيق؛ مكتب تنمية الاتصالات | مكتب تنمية الاتصالات | ديسمبر |
| 3.3 المساواة بين الجنسين في البرامج وفي طور التحقيق؛ مكتب الاتصالات الراديوية | مكتب الاتصالات الراديوية | ديسمبر |
| 4.3 المساواة بين الجنسين في البرامج وفي طور التحقيق؛ مكتب تقييس الاتصالات | مكتب تقييس الاتصالات | ديسمبر |

|  |  |
| --- | --- |
| **4 التقييم** | **حالة الخطة SWAP في 2017:** غير متاحة |

لا يكتسي هذا المؤشر أهمية إلاّ في حالة وجود دائرة للتقييم. وللوفاء بمؤشر الأداء المذكور للخطة UN‑SWAP، سيتعين على الاتحاد الوفاء بقواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم (UNEG) ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين في جميع عمليات التقييم وتطبيق إرشادات الفريق بشأن دمج حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين في التقييم خلال جميع مراحله.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| النواتج | الجهة المسؤولة/المعنية | المهل الزمنية |
| 1.4 اتباع قواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين في أيّ تقييم يُضطلع به | وحدة المراجعة الداخلية (IA) | يناير - ديسمبر |

|  |  |
| --- | --- |
| **5 المراجعة المستجيبة للمساواة بين الجنسين** | **حالة الخطة SWAP في 2017:** تفي بالمتطلبات |

للوفاء بمؤشر الأداء المذكور للخطة UN‑SWAP، سيتعين على الاتحاد أن يضمن أن المخاطر المتعلقة بالمساواة بين الجنسين تناقَش وتُستعرض بشكل منهجي خلال تخطيط عمليات المراجعة السنوية أو متعددة السنوات. وستسجل وثيقة تخطيط العمل التي تدعم إعداد برامج عمل المراجعة السنوية أو متعددة السنوات مدى إدارة المخاطر المرتبطة بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في برامج المنظمة. واستناداً إلى عمليات تقييم المخاطر على مستوى الالتزام، طورت دوائر المراجعة الداخلية أدوات لمراجعة القضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (مثل الامتثال للسياسات العامة وجودة الإبلاغ، إلخ.) وتطبق هذه الأدوات حسب الاقتضاء في جميع مراحل المراجعة ذات الصلة.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| النواتج | الجهة المسؤولة/المعنية | المهل الزمنية |
| 1.5 استعراض المخاطر المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في تخطيط أعمال المراجعة السنوية | وحدة المراجعة الداخلية | سبتمبر - ديسمبر |
| 2.5 النظر في أبعاد المساواة بين الجنسين في عمليات المراجعة | وحدة المراجعة الداخلية | يناير - ديسمبر |

# باء تعزيز المؤسسة دعماً لتحقيق النتائج

|  |  |
| --- | --- |
| **6 السياسة والخطة** | **حالة الخطة SWAP في 2017**: تقترب من المتطلبات |

للوفاء بمؤشر الأداء المذكور للخطة UN‑SWAP، سيكون من اللازم أن يكون لدى الاتحاد سياسة/خطة محدثة للمساواة بين الجنسين وتوظيف المرأة تتناول تعميم المساواة بين الجنسين والمساواة في تمثيل المرأة. ويمكن إدراج الموضوعين في وثيقتين منفصلتين أو دمجهما في وثيقة واحدة. وسيتعين مواءمة المحتوى مع متطلبات الخطة UN‑SWAP وتضمينه المساءلة على جميع المستويات، بما في ذلك كبار المديرين. ويلزم أن تتضمن تدابير المساءلة بنداً في تقييمات الأداء و/أو اتفاقات كبار المديرين يحدد مساءلتهم. وينبغي أن تتضمن خطة التنفيذ تعميم المساواة بين الجنسين والتدخلات الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وأن تنص بوضوح على مراعاة المساواة في تمثيل الجنسين لدى التوظيف. وعلاوةً على ذلك، ينبغي أن تكون عمليات رصد وتقييم السياسة وخطة العمل واضحة ومحددة بمواعيد نهائية مع وضع الآليات اللازمة لضمان تنفيذ الرصد والتقييم وإدراج النتائج في البرامج مجدداً. وإضافةً إلى ذلك، ينبغي أن تتضمن السياسات الآن قسماً يتعلق بالنتائج الرئيسية للمساواة بين الجنسين وتوظيف المرأة المرتبطة بأهداف التنمية المستدامة، ويمكن أن يكون هذا القسم استفاضةً للوثيقة الرئيسية للتخطيط الاستراتيجي. وينبغي أيضاً إدراج قسم بشأن تتبع الروابط بين تعزيز المؤسسة والنتائج المنشودة، أي تحديد الطريقة التي من خلالها يمكن لتعزيز المؤسسة، على النحو المحدد في مؤشرات الأداء في الجزء الثاني من النسخة الثانية من الخطة UN‑SWAP، أن يساعد على تحقيق النتائج المنشودة. وللوفاء بالمتطلبات المتعلقة بالمساواة في تمثيل المرأة، يتعين على الاتحاد أن يثبت تنفيذه للسياسات التي تدعم تمثيل المرأة في مختلف مستويات المنظمة.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| النواتج | الجهة المسؤولة/المعنية | المهل الزمنية |
| 1.6 وضع استراتيجية للتكافؤ بين الجنسين من أجل تقرير مجلس الرؤساء التنفيذيين (CEB) | دائرة الموارد البشرية/أمانة الهيئات الحاكمة (GBS) | يناير - أبريل |
| 2.6 خطة تنفيذ المساواة بين الجنسين وتعميمها لعام 2018 | أمانة الهيئات الحاكمة/فريق المهام المعني بالمساواة بين الجنسين (GTF)  | فبراير - مارس |
| 3.6 توضيح المساءلة لضمان الرصد والمتابعة | فريق المهام المعني بالمساواة بين الجنسين | يونيو - أغسطس |

|  |  |
| --- | --- |
| **7 القيادة** | **حالة الخطة SWAP في 2017**: غير متاحة؛ مؤشر جديد لعام 2017 |

للوفاء بمؤشر الأداء المذكور للخطة UN‑SWAP، سيتعين على كبار مديري الاتحاد (الرتبة D1 وما فوق، مع تركيز خاص على الأمين العام ونائب الأمين العام) القيام، علناً وعلى الصعيد الداخلي، بدعم عملية تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك المساواة في تمثيل المرأة على جميع المستويات. وتشير السياسة العامة على مستوى مجلس الرؤساء التنفيذيين بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إلى أن أعضاء المجلس "يلتزمون بتوفير قيادة قوية داخل منظماتهم تضمن تجسيد منظور المساواة بين الجنسين في ممارسات المنظمات وسياساتها وبرامجها". وقد وُضعت سياسة المجلس بصيغة تساعد على سد هذه الفجوة القيادية.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| النواتج | الجهة المسؤولة/المعنية | المهل الزمنية |
| 1.7 التزامات الأمين العام لعام 2018 كراعٍ للمساواة بين الجنسين على الصعيد الدولي | أمانة الهيئات الحاكمة/مكتب الأمين العام | فبراير |
| 2.7 تشجيع القيادات العليا في الاتحاد على الالتزام علناً بالمساواة بين الجنسين | COMM/EO | يناير - ديسمبر |
| 3.7 مراعاة المساواة بين الجنسين في كلمات وخطابات الأمين العام/نائب الأمين العام | COMM | يناير - ديسمبر |

|  |  |
| --- | --- |
| **8 إدارة للأداء مستجيبة للمساواة بين الجنسين** | **حالة الخطة SWAP في 2017:** تقترب من المتطلبات |

للوفاء بمؤشر الأداء المذكور للخطة UN‑SWAP، سيلزم دمج تقييم للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن القيم والكفاءات الأساسية وإثباته لجميع الموظفين، مع تركيز خاص على المستويات P4 وما فوق. وينبغي أن يكون التمثيل المتساوي للنساء والرجال على جميع مستويات منظومة الأمم المتحدة قيمة من قيمه الأساسية، ومن المتوقع أن تتحدد المسؤولية عن تحقيق هذا التمثيل المتساوي من خلال تحديد أهداف واضحة وقابلة للقياس مع كبار المديرين يتم بعد ذلك قياسها وإنفاذها من خلال آليات المساءلة، من قبيل استراتيجيات التوازن بين الجنسين أو اتفاقات مع المديرين أو سجلات الأداء أو أهداف الأداء المحسَّن.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| النواتج | الجهة المسؤولة/المعنية | المهل الزمنية |
| 1.8 إبراز المساواة بين الجنسين في القيم/الكفاءات الأساسية للاتحاد؛ إجراء تحديث في النظام الإلكتروني لإدارة الأداء وتطويره (ePMDS) | أمانة الهيئات الحاكمة/دائرة إدارة الموارد البشرية/الإدارة | جارية |
| 2.8 دمج المساواة بين الجنسين والتنوع في جميع الإعلانات عن المناصب الشاغرة | دائرة إدارة الموارد البشرية  | أبريل - ديسمبر |
| 3.8 إدراج المساواة بين الجنسين بشكل صريح في توصيفات الوظائف الخاصة بالمناصب العليا  | دائرة إدارة الموارد البشرية  | مارس - ديسمبر |
| 4.8 قيام الأفرقة المعنية بإجراء المقابلات بتقييم منهجي لمدى مراعاة المرشحين للمساواة بين الجنسين | دائرة إدارة الموارد البشرية  | أبريل - ديسمبر |
| 5.8 ضرورة أن يكون لدى جميع الموظفين هدف أو نشاط أو معيار للنجاح ذو صلة بالمساواة بين الجنسين  | جميع الموظفين | فبراير 2019 |

|  |  |
| --- | --- |
| **9 تتبع الموارد** | **حالة الخطة SWAP في 2017:** تفي بالمتطلبات |

للوفاء بمؤشر الأداء المذكور للخطة UN‑SWAP، سيتعين على الاتحاد مواصلة الممارسة المتمثلة في تقدير مستوى الموارد المستعملة في النهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وينبغي تقييم أنظمة مؤشرات المساواة بين الجنسين غير المرتبطة تحديداً بتتبع الموارد، وإنما بتقييم الأداء الكلي للبرامج، عند اقتراب هذه الأنظمة من الوفاء بالمتطلبات.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| النواتج | الجهة المسؤولة/المعنية | المهل الزمنية |
| 1.9 تقرير بشأن مؤشر المساواة بين الجنسين وتخصيص الموارد من أجل أنشطة المساواة بين الجنسين | دائرة إدارة الموارد المالية  | نوفمبر - ديسمبر |
| 2.9 التعاون مع فريق العمل/الفريق المشترك بين الوكالات المعني بالموارد المالية على تحسين العمل المتعلق بمؤشر المساواة بين الجنسين | دائرة إدارة الموارد المالية  | ديسمبر |

|  |  |
| --- | --- |
| **10 توزيع الموارد** | **حالة الخطة SWAP في 2017:** لا تفي بالمتطلبات |

للوفاء بمؤشر الأداء المذكور للخطة UN‑SWAP، سيتعين على الاتحاد تحديد هدف مالي وتحقيقه من أجل الوفاء بولايته الخاصة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع ميزانياته، بما في ذلك الموارد العادية والموارد الأساسية والموارد من خارج الميزانية. وسيكون من اللازم أن تغطي الموارد التنسيق وتنمية القدرات وضمان الجودة والتواصل بين الوكالات.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| النواتج | الجهة المسؤولة/المعنية | المهل الزمنية |
| 1.10 وضع نقاط مرجعية مالية من أجل توفير الموارد للمساواة بين الجنسين وتعميمها | الجميع/دائرة إدارة الموارد المالية (FRMD) | نوفمبر - ديسمبر |

|  |  |
| --- | --- |
| **11 معمارية المساواة بين الجنسين** | **حالة الخطة SWAP في 2017:** تقترب من المتطلبات |

للوفاء بمؤشر الأداء المذكور للخطة UN‑SWAP، يلزم أن يكون لدى الاتحاد مسؤولو اتصال معنيون بالمساواة بين الجنسين تتوفر فيهم الشروط التالية: (1) أن يكونوا برتبة P4، (2) أن تكون اختصاصاتهم مكتوبة، (3) أن يخصص %20 من وقتهم على الأقل لوظائف المساواة بين الجنسين. وسيكون من اللازم أيضاً تزويد إدارة/وحدة المساواة بين الجنسين بكامل الموارد اللازمة. ويمكن اعتبار أن وظيفة المساواة بين الجنسين مزودة بكامل الموارد إذا كان لديها ما يكفي من الموارد البشرية والمالية للوفاء بولايتها الخاصة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، مع مراعاة مؤشرات الأداء للخطة UN‑SWAP. وسيكون من اللازم أن تغطي الموارد التنسيق وتنمية القدرات وضمان الجودة والتواصل بين الوكالات.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| النواتج | الجهة المسؤولة/المعنية | المهل الزمنية |
| 1.11 تنقيح اختصاصات/تشكيل فريق المهام المعني بالمساواة بين الجنسين/أي قيادة مشتركة (رجال ونساء) | فريق المهام المعني بالمساواة بين الجنسين | مارس - يونيو |
| 2.11 التعاون مع دائرة الموارد البشرية من أجل إضفاء الطابع الرسمي على الاختصاصات الجديدة لمسؤولي الاتصال المعنيين بالمساواة بين الجنسين في النظام الإلكتروني لإدارة الأداء وتطويره (ePMDS) | أمانة الهيئات الحاكمة/دائرة إدارة الموارد البشرية/ فريق المهام المعني بالمساواة بين الجنسين | أبريل - نوفمبر |
| 3.11 التكافؤ في اللجان النظامية الدائمة | EO/دائرة إدارة الموارد البشرية  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **12 المساواة في تمثيل المرأة** | **حالة الخطة SWAP في 2017**: غير متاحة؛ مؤشر جديد لعام 2017 |

للوفاء بمؤشر الأداء المذكور للخطة UN‑SWAP، سيتعين على الاتحاد تحقيق المساواة في تمثيل المرأة على جميع مستويات الموظفين.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| النواتج | الجهة المسؤولة/المعنية | المهل الزمنية |
| 1.12 تحديد أهداف التكافؤ في كل مستوى وفقاً للاستراتيجية المحددة على نطاق منظومة الأمم المتحدة | دائرة إدارة الموارد البشرية/أمانة الهيئات الحاكمة | يناير |
| 2.12 تقديم استراتيحية الاتحاد بشأن التكافؤ بين الجنسين وفقاً لرسالة مجلس الرؤساء التنفيذيين المؤرخة 27 ديسمبر 2017 | دائرة إدارة الموارد البشرية/أمانة الهيئات الحاكمة | أبريل - يونيو |

|  |  |
| --- | --- |
| **13 ثقافة المنظمة** | **حالة الخطة SWAP في 2017:** تقترب من المتطلبات |

للوفاء بمؤشر الأداء المذكور للخطة UN‑SWAP، سيكون على الاتحاد إثبات أنه يقوم بما 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 بدوام جزئي 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 بحسب نوع الجنس والدرجة؛ و(6) عقد اجتماعات دورية للموظفين بالوحدات أثناء ساعات العمل الأساسية وفي أيام عمل الموظفين الذين يعملون بدوام جزئي مع الاستغلال الفعّال للمؤتمرات الفيديوية أو أي وسيلة أخرى من وسائل تكنولوجيا المعلومات؛ و(7) إجراء استقصاءات عالمية منتظمة ومقابلات إلزامية في نهاية الخدمة يتم من خلالها تجميع وتحليل البيانات ذات الصلة من أجل تقييم الجانب النوعي لثقافة المنظمة وتوفير رؤية بشأن المسائل ذات الأهمية بالنسبة لتعيين الموظفين والإبقاء عليهم وخبراتهم.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| النواتج | الجهة المسؤولة/المعنية | المهل الزمنية |
| 1.13 استعراض وخطة عمل للتدريب المتعلق بالأخلاقيات | مكتب الأخلاقيات/ دائرة إدارة الموارد البشرية  |  |
| 2.13 المشاركة في فريق المهام المعني بالتحرش الجنسي التابع لمجلس الرؤساء التنفيذيين | دائرة التخطيط الاستراتيجي وشؤون الأعضاء (SPM)/ وحدة الشؤون القانونية (JUR)/دائرة الموارد البشرية/ مكتب الأخلاقيات | يناير - سبتمبر |
| 3.13 اقتراح توصيات بشأن مراعاة المساواة بين الجنسين في العمل والحياة | مجلس الموظفين/دائرة إدارة الموارد البشرية  | يونيو - أغسطس |
| 4.13 متابعة تنفيذ سياسات تحقيق التوازن بين العمل والحياة بحسب الجنس والرتبة | دائرة إدارة الموارد البشرية  | جارية |
| 5.13 آلية للمراقبة (أي استقصاء سنوي/استقصاءات/مقابلات نهاية الخدمة) | دائرة إدارة الموارد البشرية  | أكتوبر - ديسمبر |
| 6.13 عملية التعيين ووثائقه (بما يشمل الكفاءات) | دائرة إدارة الموارد البشرية/أمانة الهيئات الحاكمة  | مارس - يوليو |
| 7.13 مراعاة مبدأ المساواة بين الجنسين في المشتريات | شعبة المشتريات (PROC) | ديسمبر |
| 8.13 التوازن بين الجنسين في اللجان النظامية الدائمة للاتحاد | EO/دائرة إدارة الموارد البشرية  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **14 تقييم القدرات** | **حالة الخطة SWAP في 2017:** لا تفي بالمتطلبات |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| النواتج | الجهة المسؤولة/المعنية | المهل الزمنية |
| 1.14 إجراء تقييم للقدرات في مجال المساواة بين الجنسين | دائرة إدارة الموارد البشرية/أمانة الهيئات الحاكمة  |  |
| 2.14 خطة لتنمية القدرات (تحدَّث كل خمس سنوات) | دائرة إدارة الموارد البشرية  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **15 تنمية القدرات** | **حالة الخطة SWAP في 2017:** تقترب من المتطلبات |

للوفاء بمؤشر الأداء المذكور للخطة UN‑SWAP، سيتعين على الاتحاد إجراء تدريب إلزامي مستمر لموظفيه على جميع المستويات في المقر وفي المكاتب الإقليمية ومكاتب المناطق. ويُعتبر كافياً تخصيص يوم واحد على الأقل لتدريب الموظفين الجدد خلال عامهم الأول ثم تدريبهم ليوم واحد على الأقل مرة كل عامين. وسيقدَّم للمتخصصين في المساواة بين الجنسين ومسؤولي الاتصال المعنيين بالمساواة بين الجنسين تدريب محدد خاص بهم على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، مرة في السنة لمدة يومين على الأقل.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| النواتج | الجهة المسؤولة/المعنية | المهل الزمنية |
| 1.15 استكمال جميع الموظفين للتدريب الإلزامي "أنا على دراية بالمساواة بين الجنسين" | الموظفون/دائرة إدارة الموارد البشرية  | ديسمبر |
| 2.15 رابط للمساواة بين الجنسين في التدريب التمهيدي/الكتيبات (الموظفون الجدد) | دائرة إدارة الموارد البشرية  | يونيو - أغسطس |
| 3.15 تدريب بشأن التحيز غير المتعمد | دائرة إدارة الموارد البشرية  | مارس - ديسمبر |
| 4.15 تدريب لمسؤولي الاتصال التابعين لفريق المهام المعني بالمساواة بين الجنسين (أساسي) | دائرة إدارة الموارد البشرية/فريق المهام المعني بالمساواة بين الجنسين | أكتوبر - ديسمبر |

|  |  |
| --- | --- |
| **16 المعارف والاتصال** | **حالة الخطة SWAP في 2017:** تفي بالمتطلبات |

للوفاء بمؤشر الأداء المذكور للخطة UN‑SWAP، سيتعين على الاتحاد أن يقوم بانتظام بتوثيق وتبادل المعارف المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة فضلاً عن تمثيل المرأة ووضعها في الاتحاد. وسيتعين أن تتضمن خطة الاتصال مبدأ المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كجزء لا يتجزأ من عملية نشر المعلومات. ويلزم أن تكون الاتصالات مراعية للمساواة بين الجنسين وأن تلفت الانتباه إلى الأبعاد ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين حيثما كان ذلك مناسباً، ويلزم أن تلفت الاتصالات الداخلية الانتباه إلى تمثيل المرأة ووضعها في المنظمة.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| النواتج | الجهة المسؤولة/المعنية | المهل الزمنية |
| 1.16 حزمة ترحيب لفريق المهام المعني بالمساواة بين الجنسين (الاختصاصات، الروابط، معلومات عامة، وما إلى ذلك) | أمانة الهيئات الحاكمة/فريق المهام المعني بالمساواة بين الجنسين | يونيو - أغسطس |
| 2.16 استعراض استراتيجية الاتصالات الداخلية (المبادئ التوجيهية للاتحاد) | COMM/فريق المهام المعني بالمساواة بين الجنسين | يوليو - سبتمبر |
| 3.16 تحديث نقاط التبادل | أمانة الهيئات الحاكمة/فريق المهام المعني بالمساواة بين الجنسين | جارية |
| 4.16 عقد اجتماعات منتظمة لفريق المهام المعني بالمساواة بين الجنسين مع اتخاذ إجراءات | أمانة الهيئات الحاكمة/فريق المهام المعني بالمساواة بين الجنسين | جارية |

|  |  |
| --- | --- |
| **17 الاتساق** | **حالة الخطة SWAP في 2017:** تفي بالمتطلبات |

للوفاء بمؤشر الأداء المذكور للخطة UN‑SWAP، سيتعين على الاتحاد المشاركة بشكل منهجي في آليات التنسيق المشتركة بين الوكالات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والمشاركة في عملية استعراض النظراء للخطة UN-SWAP.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| النواتج | الجهة المسؤولة/المعنية | المهل الزمنية |
| 1.17 تقديم معلومات بشأن المساواة بين الجنسين وتعميمها إلى فريق المهام المعني بالمساواة بين الجنسين/نقاط التبادل | أمانة الهيئات الحاكمة/ فريق المهام المعني بالمساواة بين الجنسين | يناير - ديسمبر |
| 2.17 المشاركة في النسخة النموذجية الثانية من الخطة SWAP | أمانة الهيئات الحاكمة/شعبة الاستراتيجيات المؤسسية | يناير - مارس |
| 3.17 المشاركة في الاجتماع السنوي بشأن الخطة UN-SWAP | أمانة الهيئات الحاكمة/فريق المهام المعني بالمساواة بين الجنسين | سبتمبر - ديسمبر |
| 4.17 استعراض النظراء لتقرير عام 2018 بشأن الخطة UN-SWAP | شعبة الاستراتيجيات المؤسسية/جميع المسؤولين عن الأعمال | 2019 |

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