|  |  |
| --- | --- |
| **ال‍مجلس 2019جنيف، 20-10 يونيو 2019** | logo_A-[Converted] |
|  |  |
|  |  |
| **بند جدول الأعمال: PL 1.9** | **الوثيقة C19/6-A** |
|  | **8 مارس 2019** |
|  | **الأصل: بالإنكليزية** |
| تقرير من الأمين العام |
| أنشطة الاتحاد المتعلقة بالقرار 70 (المراجَع في دبي، 2018) والنهج الجديد للتخطيط لتحقيق المساواة بين الجنسين وتعميمها |
|  |

|  |
| --- |
| **ملخص**تلخص هذه الوثيقة أنشطة الاتحاد المتعلقة بتنفيذ القرار 70 (المراجَع في دبي، 2018) المضطلَع بها منذ انعقاد مجلس عام 2018، وتُعرِّف بالنهج الجديد للتخطيط لتحقيق المساواة بين الجنسين وتعميمها (GEM) في الاتحاد.**الإجراء المطلوب**يُدعى المجلس إلى **الإحاطة علماً** بالتقرير.\_\_\_\_\_\_\_\_\_**المراجع**[*القرار 70 (المراجَع في دبي، 2018)*](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts/RES-070-A.pdf) *لمؤتمر المندوبين المفوضين؛ ووثائق المجلس* [*C13/INF/11*](http://www.itu.int/md/S13-CL-INF-0011/en) *و*[*C13/39*](http://www.itu.int/md/S13-CL-C-0039/en) *وC14/6 و*[*C15/6*](http://www.itu.int/md/S15-CL-C-0006/en) *و*[*C16/6*](http://www.itu.int/md/S16-CL-C-0006/en) *و*[*C17/6*](http://www.itu.int/md/S17-CL-C-0006/en) *و*[*C18/6*](http://www.itu.int/md/S18-CL-C-0006/en) *و*[*C18/INF/3*](https://www.itu.int/md/S18-CL-INF-0003/en) *و*[*C19/INF/2*](https://www.itu.int/md/S19-CL-INF-0002/en) *و*[*C19/24*](http://www.itu.int/md/S19-CL-C-0024/en)*.* |

# 1 مقدمة

يسلّط القرار 70 (المراجَع في دبي، 2018) الضوء على أهمية تعميم منظور المساواة بين الجنسين في الاتحاد وتعزيز هذه المساواة وتعزيز تمكين المرأة عن طريق الاتصالات/تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT). وتقدم هذه الوثيقة استعراضاً موجزاً للأنشطة والتطورات ذات الصلة منذ انعقاد مجلس عام 2018. ويمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات عن المساواة بين الجنسين وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في [الصفحة الإلكترونية للاتحاد الخاصة بالمساواة بين الجنسين](http://www.itu.int/en/action/gender-equality/Pages/default.aspx).

# 2 جمع البيانات والتتبع

يجمع الاتحاد وينشر بانتظام مؤشرات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المتعلقة بالأفراد الذين ينفذون إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ويستعملونها. ويمكن تصنيف هذه المؤشرات بحسب نوع الجنس، والعمر، والتعليم، والمركز في القوة العاملة، والمهنة. ويرصد الاتحاد ويتتبع ثلاثة مؤشرات متصلة بالمساواة بين الجنسين ومدرجة في إطار رصد مؤشرات أهداف التنمية وهي: (1) *"نسبة الأفراد الذين لديهم هاتف محمول بحسب نوع الجنس"* (وهو أحد المؤشرات المتصلة بالمساواة بين الجنسين)، و(2) *"نسبة الأفراد الذين يستعملون الإنترنت بحسب نوع الجنس"*، و(3) *"نسبة الأفراد الذين يتمتعون بمهارات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بحسب نوع الجنس"*.

وتقدم [لوحة المعلومات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين](https://www.itu.int/genderdashboard) الخاصة بالاتحاد نظرة عامة مرئية عن مدى تحقق المساواة بين الجنسين في ميدان تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وفي اجتماعات الاتحاد وداخله. ويقدم الباب الأخير في اللوحة معلومات عن التشكيلة الإجمالية لموظفي الاتحاد بحسب نوع الجنس والدرجة الوظيفية، وكذلك عن نسب تمثيل المرأة في عمليتي التعيين والاختيار في الاتحاد. كما تُبلِغ اللوحة بنسب تمثيل المرأة في اللجان النظامية. ويمكن الاطلاع على معلومات عن الجهود الأخرى لتحقيق المساواة بين الجنسين فيما يتعلّق بالموارد البشرية في [التقرير المقدم إلى المجلس عن القرار 48](https://www.itu.int/md/S19-CL-C-0024/en).

# 3 دعم تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام 2030 وسد الفجوة الرقمية بين الجنسين

## 1.3 القمة العالمية لمجتمع المعلومات (WSIS)

إن [البيان الصادر عن الحدث الرفيع المستوى لاستعراض تنفيذ نواتج القمة العالمية لمجتمع المعلومات بعد مضي عشر سنوات على انعقادها (WSIS+10) والرؤية المنبثقة عن هذا الحدث بشأن القمة بعد عام 2015](http://www.itu.int/net/wsis/documents/HLE.html) يدعوان جميع أصحاب المصلحة في القمة إلى تعميم منظور المساواة بين الجنسين واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كأداة لإدراك هذه الغاية. وما برح الاتحاد بصفته منسق عملية القمة يعمل مع جهات الاتصال المعنية بخطوط عمل القمة في الأمم المتحدة، وكذلك على مستوى الاتحاد، من أجل إدماج منظور المساواة بين الجنسين إدماجاً كاملاً في الاستراتيجيات المتعلقة بالقمة. ويتجلى ذلك بكل وضوح في المبادرات المتعلقة بمنتدى القمة، وتقييم تنفيذ نواتج القمة، وجوائز القمة، وفريق الأمم المتحدة المعني بمجتمع المعلومات (UNGIS)، والشراكة المتعلقة بقياس تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لأغراض التنمية، وذلك من أجل تيسير تنفيذها بما يضمن أن يسمح مجتمع المعلومات بتمكين المرأة ومشاركتها الكاملة على قدم المساواة في جميع مجالات المجتمع وجميع عمليات صنع القرار. ولعل [منتدى القمة WSIS](https://www.itu.int/net4/wsis/forum/2019/) من الأمثلة الناجحة على هذه الجهود المشتركة، إذ تُبذل جهود للوصول بنسبة مشاركة الرجل والمرأة فيه إلى 50:50.

## 2.3 مبادرة الفتيات الإفريقيات يستطعن التشفير (AGCCI)

أطلق كل من الاتحاد وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women)، بالتعاون مع مفوضية الاتحاد الإفريقي، مبادرة "الفتيات الإفريقيات يستطعن التشفير" (AGCCI)، وهي برنامج مدته أربع سنوات يرمي إلى تدريب وتمكين الفتيات والشابات من الفئة العمرية 20‑17 عاماً في جميع أنحاء القارة الإفريقية ليصبحن مبرمجات ومبدعات ومصممات في مجال الحاسوب. وتتمثل الأهداف الرئيسية للمبادرة في تشجيع تعلم الفتيات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتعزيز مهارات الشابات والفتيات الرقمية؛ وتشجيع البلدان الإفريقية على تعميم دراسات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فيها لتتيح للفتيات والشابات من سكانها المزيد من فرص تعلم المهارات الرقمية؛ وإنشاء شبكة نسائية من العاملات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يكنَّ قدوة لغيرهن؛ وإنشاء منصة إلكترونية مجتمعية لتبادل خبرات التشفير.

## 3.3 يوم الفتيات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

ينظّم [اليوم الدولي للفتيات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات](https://www.itu.int/ar/ITU-D/Digital-Inclusion/Women-and-Girls/Girls-in-ICT-Portal/Pages/Portal.aspx) الخميس الرابع من شهر أبريل بهدف تشجيع المزيد من الفتيات والشابات على العمل ومتابعة الدراسات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ومنذ بدء الاحتفال بهذا اليوم في عام 2011 وحتى عام 2018، استفادت من هذه الحملة 357 000 فتاة في 171 بلداً، ووصل هاشتاغ #GirlsinICT إلى أكثر من 93 مليون حساب على موقع التواصل الاجتماعي Twitter، في حين تجاوز عدد مشاهدات صفحة بوابة الاتحاد الإلكترونية الخاصة بالفتيات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المليون مشاهدة، مما ساعد على زيادة إبراز أهمية جذب المزيد من النساء والفتيات لمتابعة الدراسة والعمل في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وفي عام 2018، شهد هذا اليوم أكثر من 2 186 حدثاً في 131 بلداً بينما أُقيمت الاحتفالية الرئيسية لهذا اليوم في جنيف. وسيوافق اليوم الدولي المقبل للفتيات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات 25 أبريل 2019. وقد أصبح هذا اليوم الدولي حالياً جزءاً من [احتفالات الأمم المتحدة](http://www.un.org/en/sections/observances/international-days/index.html).

## 4.3 EQUALS: الشراكة العالمية لسد الفجوة الرقمية بين الجنسين

ترمي مبادرة [EQUALS](http://equals.org/)، الشراكة العالمية للمساواة بين الجنسين في العصر الرقمي، إلى إنشاء شبكة من المنظمات التي تعمل معاً لضمان إتاحة إمكانية النفاذ للمرأة وتزويدها بالمهارات وتنمية الإمكانات القيادية للفتيات والنساء للعمل في مجال صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وتضم الشراكة خمسة مؤسسين مشاركين هم: رابطة النظام العالمي للاتصالات المتنقلة (GSMA) ومركز التجارة الدولية (ITC) والاتحاد الدولي للاتصالات (ITU) وجامعة الأمم المتحدة (UNU) وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women)، فضلاً عن 40 شريكاً و26 عضواً في فريق البحوث، يعملون معاً لمعالجة الفجوة الرقمية بين الجنسين. ويركز الإطار العالمي للعمل على ثلاثة مجالات للعمل شاملة ومكملة لبعضها، وهي: (1) النفاذ و(2) المهارات و(3) القيادة.

## 5.3 جوائز "متساوون في مجال التكنولوجيا"

نظمت الدورة الخامسة للجوائز السنوية "[متساوون في مجال التكنولوجيا](https://www.equals.org/2017-equals-in-tech-awards)" (الجوائز GEM-TECH سابقاً) في 21 سبتمبر 2018 في نيويورك. وقُدم هذا العام أكثر من 300 ترشيح من أصحاب المصلحة في جميع أنحاء العالم. ومُنحت الجوائز لأربعة فائزين في فئات النفاذ والمهارات والبحوث والقيادة. وقد تسنى تنظيم جوائز "متساوون في مجال التكنولوجيا" بالاشتراك مع المكتب الفيدرالي السويسري للاتصالات (OFCOM) وجمعية الإنترنت وبدعم من شركة Verizon. وللاطلاع على معلومات عن الفائزين بها عن فئة الأعمال الاستثمارية في هذا المجال، يُرجى النظر [هنا](https://www.equals.org/single-post/2018/12/23/Money-matters-Tackling-the-gender-gap-in-technology-investment)، وللاطلاع على 25 طريقة لتكون مهندساً أكثر شمولاً، انظر [هنا](https://www.equals.org/single-post/2019/01/08/25-Ways-to-Be-a-More-Inclusive-Engineer).

## 6.3 لجنة النطاق العريض - توصيات لتقليص الفجوة الرقمية بين الجنسين

قدم فريق العمل التابع للجنة النطاق العريض والمعني بالفجوة الرقمية بين الجنسين، الذي تقوده رابطة النظام العالمي للاتصالات المتنقلة (GSMA) واليونسكو، مجموعة من [التوصيات](https://www.broadbandcommission.org/workinggroups/Pages/digital-gender-divide.aspx) في مارس 2017، للمساعدة في تقليص الفجوة الرقمية بين الجنسين في النفاذ إلى الإنترنت والنطاق العريض وتوضيح الأدوار المتكاملة لمختلف الجهات الفاعلة. وخلال الاجتماع السنوي للجنة النطاق العريض المعنية بالتنمية المستدامة الذي عُقد في نيويورك في سبتمبر 2018، أعلن الفريق عن صدور تقريره المرحلي الثاني بشأن "[سد الفجوة بين الجنسين في مجال النفاذ إلى الإنترنت والنطاق العريض واستعمالهما](https://www.broadbandcommission.org/Documents/publications/DigitalGenderDivideProgressReport2018.pdf)". ويقدم التقرير معلومات محدّثة عن التقدم المحرز في التزامات أعضاء فريق العمل بالمضي قدماً في المجموعات الأربع من الإجراءات الموصى بها والمبينة في النواتج الصادرة في مارس 2017. وستضطلع [شراكة "متساوون" العالمية Global Partnership) (Equals](https://www.equals.org/) من الآن فصاعداً بمسؤولية إجراء هذه التحديثات.

# 4 تعزيز مشاركة المرأة في اجتماعات الاتحاد ومؤتمراته

## 1.4 المساواة بين الجنسين في تشكيل الوفود والمشاركة في المؤتمرات

عقب تعاون الاتحاد بشأن نشر المنشور المعنون "[صياغة جدول الأعمال الدولي: رفع أصوات النساء في المنتديات الحكومية الدولية](http://www.itu.int/en/action/gender-equality/Documents/raising-womens-voices.pdf)"، عزز الاتحاد الجهود الرامية إلى تحقيق التوازن بين الجنسين في التمثيل والمشاركة. وتشجع الرسائل المعممة المرسلة إلى الأعضاء التمثيل المتوازن بين الجنسين وتدعو إلى ترشيح النساء لتولي الأدوار الرئيسية. وقد أشار الأمين العام إلى أن جميع رسائل الدعوة التي يوقعها بنفسه تتضمن عبارة تشجع مشاركة المندوبات/المشاركات.

## 2.4 مؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2018 في دبي (PP-18)

قطع الأمين العام على نفسه التزاماً شخصياً بتعزيز تمثيل المرأة في الوفود والمناصب القيادية للرؤساء ونواب الرؤساء في مؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2018. فقد كان من بين الرؤساء السبعة في المؤتمر أربع نساء وزادت مشاركة المندوبات بـنسبة 3,5 في المائة. ورغم تدني نسبة هذه الزيادة، فقد حدث تحول في الوعي بأهمية مشاركة المرأة، لا سيما بانتخاب السيدة دورين بوغدان-مارتن لتكون أول مسؤولة منتخبة في الاتحاد. وقد جرى بانتظام إدراج معلومات عن نوع جنس المشاركين في المؤتمر والإبلاغ بها في إحصاءات تسجيل المشاركين. كما حُلِّلت مقاطع بث الويب لجلسات المؤتمر لتحديد مُدد مداخلات الرجال والنساء عن طريق التعلم الآلي، بشراكة مع مختبر تحليل وتفسير الإشارات التابع لجامعة جنوب كاليفورنيا (USC/SAIL)، ونُشرت النتائج في [لوحة المعلومات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.](http://www.itu.int/genderdashboard)

## 3.4 شبكة الاتحاد لمشاركة المرأة في المؤتمر العالمي للاتصالات الراديوية (NOW)

أطلقت مبادرة "شبكة الاتحاد لمشاركة المرأة في المؤتمر العالمي للاتصالات الراديوية" ([NOW](http://www.itu.int/en/ITU-R/seminars/wrs/2016/Pages/NOWforWRC19.aspx)) خلال الحلقة الدراسية العالمية للاتصالات الراديوية لعام 2016 ([WRS-16](https://www.itu.int/en/ITU-R/seminars/wrs/2016/Pages/default.aspx)). وتشجع هذه المبادرة التوازن بين الجنسين في هيئات صنع القرار واللجان النظامية ولجان الدراسات في أحداث قطاع الاتصالات الراديوية من أجل بناء القدرات في وقت مبكر من عملية [المؤتمر WRC‑19](http://www.itu.int/en/ITU-R/conferences/wrc/2019/Pages/default.aspx)، وتشجيع زيادة مشاركة المندوبات في المؤتمر، بما في ذلك مشاركتهن في تولي مناصب من قبيل الرؤساء ونواب الرؤساء. وقد نُظمت جلسات ودورات عديدة للبرنامج الإرشادي خلال اجتماعات لجان الدراسات لقطاع الاتصالات الراديوية بالاتحاد، وكذلك خلال الاجتماعات التحضيرية الإقليمية للمؤتمر العالمي للاتصالات الراديوية لعام 2019 (WRC-19)، ويمكن الاطلاع على المواعيد والتفاصيل الأخرى في [الموقع الإلكتروني لشبكة NOW](http://www.itu.int/go/NOW4WRC19). كما نُظمت خلال منتدى القمة العالمية لمجتمع المعلومات في مارس 2018 حلقة نقاش للشبكة NOW بعنوان [*"صنع القرار دولياً في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات – أين المرأة منه؟"*](https://www.itu.int/net4/wsis/forum/2018/Pages/Agenda/Session/113#intro) لمناقشة الوضع الراهن ودور المرأة في عمليات صنع القرار الدولية وإعادة التفكير في كيفية رسم ملامح عالم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لجعله أكثر شمولاً. وتطرّقت [الجلسة](https://www.itu.int/en/ITU-R/study-groups/rsg4/rwp4a/NOW4WRC19/SiteAssets/WSIS2018NOW4WRCMindMapDiscussion.pdf) أيضاً إلى مسألة مشاركة المرأة في [المؤتمر العالمي للاتصالات الراديوية](https://www.itu.int/ar/ITU-R/conferences/wrc/Pages/default.aspx) والعمليات التحضيرية له وكيف يمكن للمرأة في قطاع الاتصالات الراديوية أن تكون مسؤولة عن مجتمعها المهني وتعمل على تعزيز العمل الجماعي وبناء القدرات في مجتمع الشبكة [NOW](http://www.itu.int/go/NOW4WRC19).

## 4.4 مثال يُحتذى في المساواة بين الجنسين

تماشياً مع القرار 55 (المراجَع في الحمامات، 2016) للجمعية العالمية لتقييس الاتصالات (قطاع تقييس الاتصالات)، يواصل مدير مكتب تقييس الاتصالات، الدكتور تشيساب لي، اتخاذ إجراءات لتحسين مستوى المساواة بين الجنسين في المكتب والقطاع. ففي عام 2018، مُنحت نسبة 60 في المائة من الترقيات لنساء من الفئة المهنية في مكتب تقييس الاتصالات. وفيما يتعلق بفعالية مشاركة النساء في أنشطة القطاع، فقد مثلت النساء نسبة 34 في المائة من الخبراء المتحدثين في القمة العالمية بشأن الذكاء الاصطناعي لعام 2018. وأخيراً وليس آخراً، أيّد المكتب مبادرة "المعايير المراعية للمساواة بين الجنسين" التي أطلقتها لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأوروبا (UNECE) والتي ترمي إلى تحسين التوازن بين الجنسين في عملية وضع المعايير وضمان أن تكون المعايير في مضمونها وتأثيرها مراعية للمساواة بين الجنسين عند تنفيذها.

# 5 الوعي المؤسسي بالمساواة بين الجنسين وتعميمها

## 1.5 الشبكة الدولية لمناصري المساواة بين الجنسين في جنيف

الأمين العام للاتحاد عضو مؤسس [لفرع الشبكة الدولية لمناصري المساواة بين الجنسين في جنيف](https://genderchampions.com/). وقد تعهد بتحقيق المساواة بين الجنسين في عضوية الأفرقة لتلافي أُحادية جنس أعضائها. وكدأبه كل عام، قطع الأمين العام على نفسه [الالتزامين السنويين التاليين في عام 2019:](https://genderchampions.com/champions/houlin-zhao) (1) إطلاق حملة توعوية عامة لزيادة الوعي بهذه القضية والتشجيع على تحقيق المساواة في النفاذ إلى البنى التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ (2) زيادة عدد البلدان القائمة بجمع ونشر بيانات عالمية/إقليمية/وطنية مصنفة بحسب نوع الجنس والعمر بشأن النفاذ إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واكتساب المهارات الرقمية واستعمالهما، وتعزيز جهود الاتحاد في مساعدة البلدان على امتلاك القدرات اللازمة لجمع البيانات المطلوبة.

## 2.5 الاتحاد بوصفه بيئة مهنية مأمونة

لقد أُبلغت جميع قطاعات الاتحاد بسياسة عدم التسامح بالمرة في التحرش الجنسي (SH) وأُعليت هذه السياسة فيها. وأُنشئت في مطلع عام 2018 فرقة مهام في الاتحاد تُعنى بالتصدي للتحرش الجنسي، كما أُطلق في أبريل استقصاء بشأن هذه المسألة على مستوى موظفي الاتحاد كافة. وفي نوفمبر، شارك الاتحاد أيضاً مع 30 كياناً تابعاً للأمم المتحدة في الاستقصاء الذي أُجري على مستوى منظومة الأمم المتحدة بشأن التحرش الجنسي. واستجابةً لنداء حملة مكتب الأمم المتحدة في جنيف "لا للتحيز الجنساني"، [أطلق الاتحاد حملة](http://international-telecommunication-union.instantmagazine.com/itu/say-no-to-sexism/en/) لإذكاء الوعي بالمواقف والسلوكيات المتحيزة جنسانياً. ويتفق التزام الاتحاد بتحقيق بيئة عمل مأمونة ومنسجمة مع ولاية فرقة العمل المعنية بالتصدي للتحرش الجنسي داخل منظومة الأمم المتحدة، التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين (CEB). وتركّز الأعمال المضطلَع بها في هذا السياق على الارتقاء بآليات منع التحرش الجنسي والتصدي له مع التركيز خصوصاً على مواءمة سياسات الأمم المتحدة، وتحسين عمليات الإبلاغ والمساءلة، وتعزيز الاتصال والتدريب. وقد شارك الاتحاد أيضاً في أعمال الفريق العامل الفرعي المعني بوضع مدونة لقواعد السلوك لمنع التحرش الجنسي أثناء فعاليات الأمم المتحدة أو فيما يتعلق بها؛ ويمكن الاطلاع على هذه [المدونة](https://www.itu.int/en/delegates-corner/Documents/ITU%20code%20of%20conduct.pdf) في [ركن المندوبين](https://www.itu.int/en/delegates-corner/Pages/default.aspx) بالموقع الإلكتروني للاتحاد.

## 3.5 شبكة مهندسات مكتب الاتصالات الراديوية في قطاع الفضاء

تعزيزاً لإبراز عمل مهندسات مكتب الاتصالات الراديوية في قطاع الفضاء، تستمر هؤلاء المهندسات في التواصل مع أصحاب المصلحة الرئيسيين والمندوبين مع تعزيز الشبكات الداخلية في الاتحاد في الوقت ذاته. وفي عام 2018، واصلت الشبكة مشاركتها في اليوم الدولي للفتيات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بتقديم التوجيه السريع، فضلاً عن عروض معلوماتية عن الأنشطة الفضائية المضطلَع بها خارج نطاق الاتحاد للتواصل مع المنظمات المركِّزة على انخراط المرأة في المجالات المتصلة بالعلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM) ومع رائدات الأعمال، والالتقاء بأصحاب المصلحة الرئيسيين في القطاع. والهدف من ذلك تشجيع المشاركة الفعالة، على قدم المساواة، على جميع مستويات قطاع الفضاء والترتيب لهذه المشاركة.

## 4.5 إعداد التقرير المتعلق بخطة العمل على مستوى منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتعميمها (UN-SWAP)

إن خطة العمل على مستوى منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتعميمها (UN-SWAP) هي إطار للمساءلة يطبّق على جميع كيانات الأمم المتحدة لقياس مجموعة مشتركة من معايير المساواة بين الجنسين ورصدها والتقدم نحو تنفيذها. وتستعرض هيئة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women) تقارير الاتحاد بهذا الشأن ثم يخطر باستلامها رسمياً بخطاب يُرفَق به استعراض تحليلي للتقدم الذي حققه الاتحاد (الوثيقة [C19/INF/2](https://www.itu.int/md/S18-CL-INF-0003/en)). فقد تحققت تحسينات بشأن سبعة مؤشرات وأوفت ستة مؤشرات إجمالاً من أصل 15 مؤشراً بالمتطلبات المحددة أو فاقتها، لتبلغ نسبة الامتثال المتحققة لخطة العمل UN-SWAP %40، وانتهت بذلك المرحلة الأولى من تنفيذ الخطة. وقد زادت المتطلبات ذات الصلة، وبدأ في هذا العام إعداد التقرير المتعلق بالمرحلة الثانية من خطة العمل (UN-SWAP2.0). ويمكن الاطلاع على مزيد من التفاصيل في [العرض المعلوماتي المقدم إلى فريق العمل التابع للمجلس والمعني بالموارد المالية والبشرية (CWG-FHR).](https://www.itu.int/md/S19-CLCWGFHR09-INF-0001/en)

## 5.5 التخطيط لتحقيق المساواة بين الجنسين وتعميمها في جميع قطاعات الاتحاد

يعمل الاتحاد في سبيل ضمان إدماج منظور المساواة بين الجنسين في برامج عمله ونُهُجه الإدارية وخطط تطوير موارده البشرية. وقد أَنجز ذلك في السنتين الأخيرتين في إطار خطة عمل سنوية قائمة بذاتها بشأن المساواة بين الجنسين وتعميمها. وبروح الالتزام الحقيقي بتعميم المساواة بين الجنسين في الاتحاد، تُبحث حالياً عملية التخطيط لتنفيذ هذا التعميم في كل من خطة الاتحاد الاستراتيجية للموارد البشرية (HRSP) والخطط التشغيلية للأمانة العامة والقطاعات للفترة 2023-2020. وستتفق عملية التخطيط هذه مع أفضل الممارسات المحددة في إطار خطة العمل UN-SWAP بهدف الاستمرار في تحسين مستوى امتثال الاتحاد للخطة. وسيركز إطار التخطيط الجديد على الجوانب التالية، المرقّمة وفقاً لأرقام [مؤشرات الأداء المحددة في خطة العمل UN-SWAP](http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/un-swap/un-swap-2-framework-and-technical-guidance-en.pdf?la=en&vs=1406):

2 تقارير الكيانات رفيعة المستوى بشأن المساواة بين الجنسين وتحقيق الهدف 5 من وأهداف التنمية المستدامة

3 إدماج التخطيط لتحقيق المساواة بين الجنسين وتعميمها في الخطط التشغيلية والخطط الاستراتيجية للموارد البشرية بحيث تُضمَّن هذه الخطط تحليلاً للمساواة بين الجنسين

6 تحديث "سياسة الاتحاد للمساواة بين الجنسين وتعميمها"

7 التزام قادة الاتحاد بمناصرة قضية المساواة بين الجنسين على الصعيدين العام والداخلي

8 إدارة للأداء مستجيبة للمساواة بين الجنسين

9 وضع مبادئ توجيهية لتعزيز جدوى مؤشر المساواة بين الجنسين وتحسين تنفيذه

10 تحديد أهداف مالية أساسية لتحقيق المساواة بين الجنسين وتعميمها في الاتحاد

11 تحقيق التكافؤ في اللجان النظامية

12 تضمين استراتيجية الموارد البشرية استراتيجية للتكافؤ بين الجنسين تتفق مع استراتيجية الأمين العام للأمم المتحدة

1.13 تحقيق بيئة عمل مأمونة ومنسجمة وخالية من التحرش الجنسي، بما يشمل ولاية فرقة العمل المعنية التابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في المنظومة (CEB).

2.13 وضع وتنفيذ سياسة للموازنة بين العمل والحياة الخاصة تراعي اعتبارات المساواة بين الجنسين

3.13 إنشاء آلية لرصد ثقافة المنظمة؛ كاستقصاءات الموظفين

14 إجراء تقييم للقدرات في مجال المساواة بين الجنسين

15 عقد دورات تدريبية لمسؤولي الاتصال لفريق المهام المعني بالمساواة بين الجنسين (GTF) وإدراج عناصر المساواة بين الجنسين في التدريبات الأولية/الكتيبات

16 تحديث الإحاطات الإعلامية المتعلقة بالمساوة بين الجنسين على شبكة الاتحاد الداخلية

17 إجراء استعراض النظراء لتقرير عام 2018 المتعلق بخطة العمل UN-SWAP

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