|  |  |
| --- | --- |
| **ال‍مجلس 2022جنيف، 31-21 مارس 2022** |  |
|  |  |
|  |  |
| **بند جدول الأعمال: PL 1.9** | **الوثيقة C22/6-A** |
| **9 ديسمبر 2021** |
| **الأصل: بالإنكليزية** |
| تقرير من الأمين العام |
| أنشطة الاتحاد المتعلقة بالقرار 70 (المراجَع في دبي، 2018) |
|  |

|  |
| --- |
| **ملخص**تلخص هذه الوثيقة أنشطة الاتحاد المتعلقة بتنفيذ القرار 70 (المراجَع في دبي، 2018) المضطلَع بها منذ تقديم التقرير الأخير إلى المجلس. وتتضمن هذه الوثيقة أيضاً، في الملحق 1، صيغة محدّثة لسياسة الاتحاد بشأن المساواة بين الجنسين وتعميمها (GEM)، التي أقرها المجلس في دورته لعام 2013.**الإجراء المطلوب**يُدعى المجلس إلى **الإحاطة علماً** بهذا التقرير و**إقرار** مشروع سياسة الاتحاد بشأن المساواة بين الجنسين وتعميمها (GEM)، الوارد في [الملحق 1](#الملحق1).\_\_\_\_\_\_\_\_\_**المراجع**[*القرار 70 (المراجَع في دبي، 2018)*](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts/RES-070-A.pdf) *لمؤتمر المندوبين المفوضين؛ وثائق المجلس* [*C13/39*](https://www.itu.int/md/S13-CL-C-0039/en) *و*[*C14/6*](https://www.itu.int/md/S14-CL-C-0006/en) *و*[*C15/6*](https://www.itu.int/md/S15-CL-C-0006/en) و[*C16/6*](https://www.itu.int/md/S16-CL-C-0006/en) و[*C17/6*](https://www.itu.int/md/S17-CL-C-0006/en) *و*[*C18/6*](https://www.itu.int/md/S18-CL-C-0006/en) *و*[*C19/6*](https://www.itu.int/md/S19-CL-C-0006/en) *و*[*C20/6*](https://www.itu.int/md/S20-CL-C-0006/en) *و*[*C21/6*](https://www.itu.int/md/S21-CL-C-0006/en) *و*[*C13/INF/11*](https://www.itu.int/md/S13-CL-INF-0011/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*[*C20/INF/2*](https://www.itu.int/md/S20-CL-INF-0002/en) و[*C21/INF/4*](https://www.itu.int/md/S21-CL-INF-0004/en) *و*[*C22/INF/4*](https://www.itu.int/md/S22-CL-INF-0004/en) |

# 1 مقدمة

يسلّط القرار 70 (المراجَع في دبي، 2018) الضوء على أهمية تعميم منظور المساواة بين الجنسين في الاتحاد وتعزيز هذه المساواة وتمكين المرأة عن طريق الاتصالات/تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT). وتقدم هذه الوثيقة استعراضاً موجزاً للأنشطة والتطورات ذات الصلة منذ عقد المشاورة الافتراضية الأولى لأعضاء المجلس في عام 2021 (C21/VCC-1). ويمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات عن المساواة بين الجنسين وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في [الصفحة الإلكترونية للاتحاد الخاصة بالمساواة بين الجنسين](https://www.itu.int/en/action/gender-equality/Pages/default.aspx).

# 2 جمع البيانات وتتبعها

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 المستدامة وهي: (1) *"نسبة الأفراد الذين لديهم هاتف محمول بحسب نوع الجنس"* (وهو أحد المؤشرات المتصلة بالمساواة بين الجنسين ويرصد الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة)، (2) *"نسبة الأفراد الذين يستعملون الإنترنت بحسب نوع الجنس"*، (3) *"نسبة الأفراد الذين يتمتعون بمهارات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بحسب نوع الجنس"*. وتظهر أحدث الأرقام الواردة في منشور الاتحاد المعنون [قياس التنمية الرقمية: حقائق وأرقام 2021](https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/facts/FactsFigures2021.pdf) أن الفجوة الرقمية بين الجنسين بدأت تتقلص عالمياً، ولكن ثغرات كبيرة لا تزال قائمة في البلدان الفقيرة. وعلى الصعيد العالمي، يبلغ متوسط مستعملي الإنترنت 62% من الرجال مقابل 57% من النساء. وعلى الرغم من أن الفجوة الرقمية بين الجنسين تتقلص في جميع مناطق العالم وتم القضاء عليها تقريباً في العالم المتقدم، فإن ثغرات واسعة لا تزال قائمة في أقل البلدان نمواً (LDC) وفي البلدان النامية غير الساحلية (LLDC)، وبالتالي لا تزال هناك حاجة ماسة إلى اتخاذ إجراءات أكثر فعالية لتخطي مجموعة من العوائق - الثقافية والمالية وتلك المتعلقة بالمهارات - التي تحول دون الإقبال على الإنترنت، خاصة بين النساء.

وتخضع [لوحة المعلومات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين](https://www.itu.int/genderdashboard) الخاصة بالاتحاد حالياً للاستعراض بغرض نشرها على الإنترنت. وستستمر هذه اللوحة في تقديم نظرة عامة مرئية عن مدى تحقق المساواة بين الجنسين في ميدان تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وفي اجتماعات الاتحاد وداخله، مثل تشكيلة الموظفين بحسب نوع الجنس والدرجة الوظيفية، ونسب تمثيل المرأة في عمليتي التعيين والاختيار، ونسب تمثيل المرأة في اللجان النظامية. ويمكن الاطلاع على الجهود الأخرى لتحقيق المساواة بين الجنسين فيما يتعلّق بالموارد البشرية في [التقرير المقدم إلى المجلس عن القرار 48](https://www.itu.int/md/S20-CL-C-0054/en) ([C22/54](https://www.itu.int/md/S22-CL-C-0054/en)).

# 3 النهوض بتنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام 2030 وسد الفجوة الرقمية بين الجنسين

## 1.3 القمة العالمية لمجتمع المعلومات (WSIS)

يدعو [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) 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. وعُقد منتدى القمة لعام 2021 بنسق افتراضي، ونظم مساراً خاصاً بشأن "تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتعميم منظور المساواة بين الجنسين"، تم تكريسه لقضايا سد الفجوة الرقمية بين الجنسين، وتمكين المرأة، وتعزيز منظور المساواة من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ويمكن الاطلاع على قائمة ورش العمل المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتعميم المساواة بين الجنسين [هنا](https://www.itu.int/net4/wsis/forum/2020/Agenda/SpecialTrack/2).

وكنتائج لهذا المسار الخاص في منتدى القمة لعام 2021، أطلقت القمة وأصحاب المصلحة فيها المبادرات الخاصة التالية للقمة:

• مستودع جديد يسمى *مستودع المرأة في مجال التكنولوجيا في إطار تقييم تنفيذ نواتج القمة العالمية لمجتمع المعلومات* (<http://www.itu.int/go/WSISGender>). ويوفر هذا المستودع الفرص للتواصل مع النساء الرائدات والمُمارسات في جميع قطاعات صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من جميع المناطق والمشاركة في مختلف الأنشطة المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتعميم المساواة بين الجنسين، مثل ورش العمل والدورات التدريبية وأحداث التواصل ومنتدى القمة العالمية لمجتمع المعلومات، وغير ذلك من الأنشطة الرامية إلى تعزيز الحوار بشأن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كوسيلة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

• تعزيزاً للمستودع، تدعم [*مبادرة رواد المساواة بين الجنسين في إطار القمة*](https://www.itu.int/net4/wsis/forum/2022/Home/ICTsGender)، وتشجع إدراج قضايا المساواة بين الجنسين في المناقشات المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فضلاً عن تحدي التوازن بين الجنسين بنسبة 50/50.

ويمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات بشأن القمة وأعمالها التحضيرية لمنتدى 2022 في الموقع [www.wsis.org/forum](http://www.wsis.org/forum).

## 2.3 يوم الفتيات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

أُطلق [اليوم الدولي للفتيات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات](https://www.itu.int/en/ITU-D/Digital-Inclusion/Women-and-Girls/Girls-in-ICT-Portal/Pages/Portal.aspx) في عام 2011 وصار الآن [يوماً تحتفل به الأمم المتحدة](http://www.un.org/en/sections/observances/international-days/index.html)، وينظّم في الخميس الرابع من شهر أبريل بهدف تشجيع المزيد من الفتيات والشابات على العمل ومتابعة الدراسات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

وتم الاحتفال بالذكرى السنوية العاشرة لليوم الدولي للفتيات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في 22 أبريل 2021. وتحت موضوع "توصيل الفتيات، بناء مستقبل أكثر إشراقاً"، شكلت 10 لحظات للفتيات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات سلسلة من الأحداث الافتراضية التي نظمها الاتحاد وشركاؤه. وصُممت سلسلة العشر لحظات بوضع ثلاثة أهداف في الاعتبار: بناء الزخم والتوعية بشأن أهمية تشجيع الفتيات على مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM)؛ إشراك أصحاب المصلحة الرئيسيين والمجتمعات المحلية؛ توفير منصة شاملة للجميع لمناقشة أفضل الطرق لتشجيع الفتيات على بناء مسارات مهنية في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات.

وفي سبتمبر 2021، في إطار مبادرة الفتيات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات 2021، دخلت شركة Airtel Networks Zambia Plc في شراكة مع معهد Smart Zambia لتوفير تدريب على المهارات الرقمية لطالبات المدارس في البلد وتشجيعهن على اتباع مسارات وظيفية في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات. وفي إطار البرنامج الذي يستضيفه معهد Smart Zambia، سوف تتلقى 150 فتاة تم اختيارهن من ثلاث مقاطعات في زامبيا تدريباً على المهارات الرقمية يستمر طوال عام 2021، وأقيمت هذه الشراكة في إطار مبادرة مراكز التحول الرقمي (DTC) التي أطلقها الاتحاد وشركة CISCO.

## 3.3 مبادرات الفتيات يستطعن التشفير

في عامَي 2018 و2019، شارك ما يزيد على خمسمائة فتاة في ورش عمل للتشفير نُظمت في إطار مبادرة [الفتيات الإفريقيات يستطعن التشفير](https://www.itu.int/en/ITU-D/Regional-Presence/Africa/Pages/African-Girls-Can-Code.aspx)، وهي مبادرة أطلقها الاتحاد الدولي للاتصالات والاتحاد الإفريقي وهيئة الأمم المتحدة للمرأة بدعم مالي من الاتحاد الدولي للاتصالات وسفارة مملكة الدانمارك في إثيوبيا. وفي عام 2020، توسعت المبادرة وأصبحت مختلطة وعقدت حدثاً مع لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لإفريقيا في أديس أبابا، إثيوبيا، بمشاركة 125 فتاة حضورياً وأكثر من 000 2 فتاة من شتى أنحاء القارة شاركن عن بعد. وتتمثل المرحلة الثانية من المبادرة في نقل المبادرة الإقليمية إلى المستوى الوطني، مع وضع برامج وطنية مخصصة مع الشركاء.

وفي إطار مبادرة [فتيات الأمريكتين يستطعن التشفير](https://www.youtube.com/watch?v=gkYUlpgasoo)، تعلم أكثر من 000 7 فتاة كيفية التشفير من خلال سلسلة من ورش العمل التي نُظمت بدعمٍ من العديد من الشركاء المختلفين. وتعتمد مبادرة فتيات الأمريكتين يستطعن التشفير اليوم على مشروع جديد للاتحاد بدعم من Facebook. وهدفها الرئيسي هو تعزيز تطوير أنشطة المهارات الرقمية لصالح الفتيات والشابات في المنطقة وتقديم الدعم للبلدان المستفيدة لمراجعة/اعتماد سياسات واستراتيجيات الشمول الرقمي. وقد وُقع المشروع في يناير 2021 وسيستغرق تنفيذه عامين.

## 4.3 EQUALS: الشراكة العالمية للمساواة بين الجنسين في العصر الرقمي

يقود الاتحاد، بصفته مؤسساً مشاركاً لمبادرة [EQUALS](https://www.equals.org/) التي أطلقت عام 2016، الجهود إلى جانب الأعضاء الآخرين لضمان تمكّن المرأة من النفاذ إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتزودها بالمهارات الرقمية وبناء القدرات القيادية. وتمثل الشراكة العالمية EQUALS مجموعة ملتزمة من قادة الشركات والحكومات ودوائر الأعمال والمنظمات غير الهادفة للربح والمؤسسات الأكاديمية والمنظمات غير الحكومية والجماعات المحلية في جميع أنحاء العالم، مكرسة لتعزيز التوازن بين الجنسين في قطاع التكنولوجيا من خلال دعم المساواة في النفاذ وتنمية المهارات والفرص المهنية للنساء والرجال على السواء.

وفي إطار شراكة EQUALS، يضطلع الاتحاد منذ وقت طويل بالعمل المتعلق بحماية الأطفال على الخط بهدف إعداد تدريب للفتيات بشأن السلامة على الخط. وستدرج وحدة السلامة في إطار ورش العمل التي تنظمها رابطة النظام العالمي للاتصالات المتنقلة (GSMA) من أجل الفتيات في اثني عشر بلداً.

وفي 8 مارس 2021، أطلق الاتحاد ومنتدى أفرقة الاستجابة والأمن في حالات الحوادث (FIRST) وشراكة EQUALS [البرنامج الإرشادي "المرأة في مجال الأمن السيبراني"](https://www.itu.int/en/ITU-D/Cybersecurity/Pages/Women-in-Cyber/Women-in-Cyber-Mentorship-Programme.aspx). وركزت الصيغة الأولى من البرنامج على منطقتي الدول العربية وإفريقيا. ويُشرك البرنامج نماذج يحتذى بها وقادة في هذا المجال ويمكّن تواصلهم مع نساء موهوبات في جميع أنحاء العالم. ويهدف هذا الجهد إلى التغلب على الفجوة العالمية بين الجنسين في مجال الأمن السيبراني، من خلال إنشاء برنامج إرشادي عالمي يهدف إلى بناء قدرات النساء الراغبات في بناء مسار مهني ناجح والتطور داخل قطاع الأمن السيبراني. ويتكون البرنامج الإرشادي "المرأة في مجال الأمن السيبراني" من ثلاث مكونات، ويشتمل على سلسلة من الحلقات الدراسية الإلكترونية الملهمة، ودورات تدريبية على المهارات التقنية وغير التقنية، ووحدة إرشادية مدتها ستة أشهر. وقد جرى تنفيذ جميع الأنشطة عبر الإنترنت على مدار ثمانية أشهر، من مارس إلى أغسطس 2021.

ويعكف معهد الولايات المتحدة للتدريب في مجال الاتصالات (USTTI)، في إطار شراكة مع مكتب الشؤون الاقتصادية والتجارية التابع لوزارة الخارجية الأمريكية ومبادرة توفير الفرص للنهوض الاقتصادي للمرأة (POWER) وشراكة EQUALS، على تنفيذ مجموعة من البرامج التي ستتناول أفضل الممارسات لتوصيل غير الموصولين وسد الفجوات التي تؤثر على النساء والفتيات.

ومن خلال هذه الشراكة، نظم معهد الولايات المتحدة للتدريب في مجال الاتصالات مجموعة من الحلقات الدراسية الإلكترونية التي يسرت تبادل المعارف والدروس المستفادة من المنظمين وواضعي السياسات ومقدمي الخدمات ورواد الأعمال وغيرهم من أصحاب المصلحة الذين يعملون على زيادة التوصيلية وتحسين الشمول الرقمي، بما في ذلك في البلدان النامية.

وتُمنح [جوائز EQUALS في التكنولوجيا](https://www.equalsintech.org/awards) سنوياً للعاملين، من منظمات وأفراد، على مساعدة الفتيات والنساء في الحصول على النفاذ إلى الإنترنت والمهارات الرقمية والفرص في صناعة التكنولوجيا، على قدم المساواة. ويمكن للأفراد والمنظمات ترشيح مبادراتهم الخاصة أو مبادرات غيرهم لنيل جائزة في الفئات التالية: النفاذ، والمهارات، والقيادة، والأبحاث.

## 5.3 تعزيز النظام الإيكولوجي الرقمي وبناء المهارات الرقمية للنساء في أقل البلدان نمواً (LDC)

في سبتمبر 2020، أطلق الاتحاد، بالشراكة مع الإطار المتكامل المعزز (EIF) ومكتب الأمم المتحدة لخدمة المشاريع (UNOPS)، مشروعاً تعاونياً لتعزيز النظام الإيكولوجي الرقمي وبناء المهارات الرقمية للنساء في أقل البلدان نمواً (LDC). ويعود المشروع بالنفع على النساء في بوروندي وإثيوبيا وهايتي. وقد جرى تقييم ما مجموعه 32 من السياسات والاستراتيجيات واللوائح المتعلقة بالاقتصاد الرقمي من حيث مدى مراعاتها للمساواة بين الجنسين. وتشمل اللوائح الفئات التالية: صكوك التنمية الدولية، والسياسات الرقمية الوطنية، والقوانين واللوائح الوطنية.

وأدى تركيز المشروع على بناء القدرات إلى تزويد رائدات الأعمال والعاملات بفهم عميق للمعلومات والأدوات الرقمية اللازمة لتحسين استعدادهن وقدرتهن التنافسية في السوق الدولية. واتفق 98 في المائة من النساء اللواتي شاركن في أنشطة بناء القدرات على أن المشاركة في ورش العمل أدت إلى تحسين فهمهن ومعرفتهن بشأن كيفية مساهمة المهارات والتقنيات الرقمية في تعزيز القدرة التنافسية لأعمالهن/آفاقهن المهنية. ووجد 98 في المائة منهن أيضاً أن جلسات التعلم مفيدة لعملهن. انظر [هنا](https://www.itu.int/en/ITU-D/Digital-Inclusion/Pages/EIF-Regional-Project-.aspx) للحصول على مزيد من المعلومات.

## 6.3 الأنشطة البارزة في مكتب الاتصال للاتحاد في نيويورك

ينشط مكتب اتصال الاتحاد الدولي للاتصالات لدى الأمم المتحدة في نيويورك أيضاً في المشاركة في أنشطة الاتصالات وبناء الشراكات لدعم تنفيذ القرار 70. ويشمل ذلك الترويج لمبادرات الاتحاد في أحداث الأمم المتحدة وغيرها من الأحداث الخارجية. ويتعاون الاتحاد ومركز الأمم المتحدة الدولي للحوسبة (UNICC) ومكتب مبعوث الأمين العام للأمم المتحدة المعني بالشباب بشأن مبادرة تتعلق بالمساواة بين الجنسين والتكنولوجيا أُطلق عليها اسم "الحديث عن التكنولوجيا: الفتيات والنساء في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات". وتشجع هذه المبادرة النساء والفتيات على الالتحاق بالدراسات والمهن في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من خلال مقابلات تناظرية بين الأجيال مسجلة على الإنترنت ومروج لها عبر وسائل التواصل الاجتماعي. وبلغت سلسلة مقابلات الحديث عن التكنولوجيا حلقتها المائة في أغسطس 2021. وشارك فيها حتى الآن 260 مشاركاً من 80 بلداً من مختلف أنحاء العالم: من خبراء في الذكاء الاصطناعي إلى متخصصين في الرياضات الإلكترونية، ومن رواد فضاء إلى قادة وكالات للأمم المتحدة، ومن سفراء إلى مسؤولين تنفيذيين في شركات. وأثناء المقابلات، تتحدث نساء وفتيات من مختلف أنحاء العالم عن الإنجازات والتحديات، ويتبادلن المشورة ويتواصلن مع بعضهن البعض – كل ذلك لتحفيز الأخريات بتقديم الأدلة على أن كل فتاة تستطيع تحقيق إمكانات كبيرة في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

# 4 تعزيز مشاركة المرأة في اجتماعات الاتحاد ومؤتمراته

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

يواصل الاتحاد جهوده لزيادة مشاركة المرأة في الأحداث الخاصة به. وتدعم قائمة مرجعية داخلية الموظفين في تخطيط الأحداث المراعية للمساواة بين الجنسين. وتشجع الرسائل المعممة المرسلة إلى الأعضاء بشأن المؤتمرات ورسائل الدعوة للمشاركة في الأحداث التمثيل المتوازن بين الجنسين وتدعو إلى ترشيح النساء لتولي الأدوار الرئيسية. وترد الإحصاءات في صفحات الأحداث وفي [لوحة المعلومات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين الخاصة بالاتحاد.](http://www.itu.int/genderdashboard)

ووافق المجلس في دورته لعام 2021 على وثيقة بعنوان "تحسينات مقترحة بشأن مؤتمر المندوبين المفوضين" ([C21/13](https://www.itu.int/md/S21-CL-C-0013/en))، تسلط الضوء على تنظيم مؤتمر المندوبين المفوضين للاتحاد لعام 2022 (PP‑22) على نحو مراعٍ تماماً للمساواة بين الجنسين وشامل للجميع.

والحدث المراعي للمساواة بين الجنسين هو الحدث الذي يرمي إلى النهوض بالمساواة بين الجنسين من خلال دعم التدابير المتعلقة بوضع جداول الأعمال والمشاركة والإدارة وبيئة العمل وصنع القرار، التي من شأنها، عند استخدامها بشكلٍ جماعي، أن تعمل كنظام لتسريع المساواة بين الجنسين وتحقيقها واستدامتها، وتحقيق أهداف التنمية المستدامة بحلول عام 2030 (الهدف 5)، والمساهمة في بناء مجتمع قائم على المساواة بين الجنسين وشامل للجميع.

وبدأت أمانة الاتحاد، إلى جانب البلد المضيف لمؤتمر المندوبين المفوضين لعام 2022، الأعمال التحضيرية لمؤتمر مراع للمساواة بين الجنسين، مع تحديد الأهداف التالية:

• ضمان العمل في كل مرحلة من مراحل التخطيط من منظور المساواة بين الجنسين وتوعية المشاركين بذلك وإشراكهم فيه.

• تعزيز المساواة بين الرجال والنساء من حيث التمثيل.

• زيادة مشاركة المرأة في عمليات اتخاذ القرار في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

• النهوض بتعميم المساواة بين الجنسين في نتائج المؤتمر (قراراته ومقرراته).

• تعزيز الشفافية والمساءلة من خلال تتبع البيانات والمعلومات والتبليغ عنها قبل الحدث وأثناءه وبعده.

• الحرص على أن يُضمن لجميع المشاركين حدث خالٍ من التحرش أو التحيز القائم على نوع الجنس أو التمييز، بتوفير بيئة آمنة وشاملة للجميع وإتاحة المجال للنساء لزيادة تأثيرهن في عملية صنع القرار والتواصل.

• توفير أساس متين لمراعاة المساواة بين الجنسين في أحداث الاتحاد المستقبلية.

## 2.4 شبكة المرأة للاتحاد من أجل المؤتمر العالمي للاتصالات الراديوية

يمثل مشروع شبكة المرأة من أجل المؤتمر العالمي للاتصالات الراديوية، المستلهم من [مبادرة "نحن نقود"](https://www.youtube.com/watch?v=iuzrGPhv2eQ)، شبكة لتبادل المعارف والإرشاد تشجع التوازن بين الجنسين في هيئات صنع القرار وحلقات النقاش واللجان النظامية ولجان الدراسات في أحداث قطاع الاتصالات الراديوية تمهيداً للمؤتمر العالمي التالي للاتصالات الراديوية.

وتهدف شبكة المرأة من أجل المؤتمر العالمي للاتصالات الراديوية (NOW4WRC) إلى زيادة عدد النساء المشاركات في المؤتمرات التقنية لقطاع الاتصالات الراديوية بالاتحاد والمضطلعات بأدوار قيادية في هذه المؤتمرات، من قبيل رؤساء اللجان ورؤساء المؤتمرات.

وجمع البرنامج الإرشادي لشبكة المرأة من أجل المؤتمر WRC-19 (NOW4WRC19) (قبل الدورة الثانية للاجتماع التحضيري للمؤتمر (CPM19-2) والمؤتمر WRC-19) 205 مندوبات جديدات وذوات خبرة من 70 بلداً، وشكل أكثر من 180 زوجاً من المرشدين/المتلقين للإرشاد من أجل تبادل المعارف وتشجيع مشاركة أكبر وأنشط للنساء في أعمال المؤتمر العالمي للاتصالات الراديوية. وقاد المشاركون في البرنامج الجهود التي تكللت [باعتماد المؤتمر العالمي للاتصالات الراديوية لعام 2019 الإعلان بشأن تشجيع المساواة والإنصاف والتكافؤ بين الجنسين في قطاع الاتصالات الراديوية بالاتحاد](https://www.itu.int/en/mediacentre/Pages/2019-CM10.aspx).

وفي ديسمبر 2020، أُطلقت شبكة المرأة من أجل المؤتمر WRC-23 ([NOW4WRC23](https://www.itu.int/now4wrc23/)) للوفاء بأحد التزامات الاتحاد بتنفيذ الإجراءات الملموسة الواردة في إعلان المؤتمر WRC-19 بشأن المساواة بين الجنسين. وتهدف الشبكة إلى مواصلة بناء قدرات النساء وتشجيعهن على زيادة المشاركة في الأدوار الرئيسية والحضور في اجتماعات قطاع الاتصالات الراديوية ومؤتمراته كمندوبات ورئيسات ونائبات رئيس. ومنذ ذلك الحين، توسعت الشبكة لتشمل مبادرات إقليمية، بقيادة [رؤساء مشاركين للشبكة على الصعيد الإقليمي](https://www.itu.int/now4wrc23/regional-co-chairs-and-representatives/) لكل منظمة من المنظمات الإقليمية الست للاتصالات (RTO)، وفي عام 2021، نُظمت أنشطة عديدة في مختلف المناطق ونُفذت في إطار الأعمال التي تضطلع بها المنظمات الإقليمية للاتصالات تحضيراً للمؤتمر WRC-23.

ويتمثل أحد المكونات الرئيسية لمبادرة NOW4WRC23 في الإرشاد الذي يُضطلع به داخل المنظمات الإقليمية للاتصالات وكذلك على الصعيد العالمي، بالاقتران مع أنشطة لجان الدراسات لقطاع الاتصالات الراديوية. ويهدف البرنامج الإرشادي لمبادرة NOW4WRC23 على الصعيد العالمي، الذي يدعمه [منسقون من مكتب الاتصالات الراديوية](https://www.itu.int/now4wrc23/br-coordinators/)، إلى توفير منتدى نشط لتبادل المعارف والتواصل وتقديم الإرشاد للنساء في قطاع الاتصالات الراديوية بالاتحاد (ITU-R). وتتمثل أهدافه الرئيسية الأربعة فيما يلي:

• السعي إلى تحقيق التوازن بين الجنسين في صفوف المندوبين.

• إعداد المندوبات لتولي أدوار رئيسية في المؤتمر WRC-23.

• إنماء مجتمع النساء في الاتحاد من حيث عددهن ومشاركتهن في المؤتمر.

• زيادة عدد المندوبات اللواتي يشغلن منصب الرئيس ويضطلعن بأدوار رئيسية أخرى في لجان الدراسات وفِرق العمل وأفرقة العمل التابعة لقطاع الاتصالات الراديوية خلال فترة الدراسة المهمة بين المؤتمرات العالمية للاتصالات الراديوية.

علاوة على ذلك، أنشئ [فريق العمل بالمراسلة التابع للفريق الاستشاري للاتصالات الراديوية (RAG)](https://www.itu.int/en/ITU-R/conferences/rag/cg-gender/Pages/default.aspx) والمعني بتنفيذ إعلان المؤتمر WRC-19 بشأن المساواة بين الجنسين للتركيز على تمكين المرأة وتعزيز إدماج المساواة بين الجنسين في لجان دراسات قطاع الاتصالات الراديوية والكيانات الأخرى. ويتمثل أحد الأهداف الرئيسية لعمل الفريق في إعداد مشروع قرار جديد بشأن "تعزيز المساواة والإنصاف والتكافؤ بين الجنسين في قطاع الاتصالات الراديوية بالاتحاد"، وتقديمه إلى جمعية الاتصالات الراديوية لعام 2023 من أجل اعتماده.

## 3.4 شبكة المرأة للاتحاد من أجل المؤتمر العالمي لتنمية الاتصالات

في يناير 2021، أطلق قطاع تنمية الاتصالات بالاتحاد شبكة المرأة من أجل المؤتمر العالمي لتنمية الاتصالات ([NoW4WTDC](https://www.itu.int/en/ITU-D/Conferences/WTDC/WTDC21/NoW/Pages/default.aspx))، ويتمثل الهدف الرئيسي في زيادة عدد النساء المشاركات في اجتماعات قطاع تنمية الاتصالات واضطلاعهن بأدوار قيادية من قبيل توليهن مناصب رؤساء اللجان ورؤساء أفرقة العمل وغيرها من الأدوار الإدارية المتعلقة بعمليات التحضير للمؤتمر نفسه وغير ذلك. وستكون الشبكة منصة لفهم التحديات التي تواجهها المندوبات واستكشاف السبل الممكنة للتغلب عليها. وستسمح الشبكة أيضاً بتقاسم الدروس المهمة في مجتمع داعم من خلال فرص الإرشاد والتواصل.

وفي إطار هذا الجهد، أطلق الاتحاد برنامج الإرشاد العالمي في 28 مايو 2021 في الحدث الجانبي NoW4WTDC خلال اجتماع الفريق الاستشاري لتنمية الاتصالات (TDAG) والتمس مشاركة المتدربين في 24 يونيو 2021 في الندوة العالمية لمنظمي الاتصالات (GSR) لعام 2021 - جلسة NoW4WTDC.

## 4.4 النهوض بمستوى المساواة بين الجنسين

يواصل قطاع تقييس الاتصالات بالاتحاد اتخاذ إجراءات لتحسين مستوى المساواة بين الجنسين في مكتب تقييس الاتصالات وقطاع تقييس الاتصالات، بما يشمل دعم أنشطة فريق الخبراء المعني بالمرأة في مجال التقييس (WISE). ومن المخطط عقد الحدث الثاني لفريق الخبراء في الجمعية العالمية لتقييس الاتصالات (WTSA-20) في 8 مارس 2022 لمواصلة المناقشات المتعلقة بكيفية النهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وسيقوم فريق الخبراء أيضاً بتكريم من قدموا مساهمة قيّمة، من النساء والرجال والكيانات، في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في قطاع تقييس تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

وتواصل قمة الذكاء الاصطناعي من أجل الصالح العام التركيز على زيادة عدد المتحدثات عن المواضيع التقنية. ومن خلال مبادرة سد الفجوة التقييسية، يقدم مكتب تقييس الاتصالات التدريب لتشجيع المشاركة النشطة للرجال والنساء من البلدان النامية.

وأخيراً، يواصل المكتب التعاون مع منظمات وضع المعايير ووكالات الأمم المتحدة الأخرى بشأن ضمان أن تكون عمليات وضع المعايير شاملة للجميع وأن تكون المعايير الموضوعة مراعية للمساواة بين الجنسين.

## 5.4 حدث العالم الرقمي للاتحاد 2021

عُقد منتدى العالم الرقمي للاتحاد لعام 2021 إلكترونياً من سبتمبر إلى ديسمبر 2021. وعلى الرغم من الظروف الصعبة جداً لعقد حدث حضوري، استمر تشجيع مشاركة النساء المتحدثات بنفس الطريقة، ونتج عن ذلك توازن بين الجنسين في المنتدى وفي جلسات المائدة المستديرة الوزارية، إذ بلغت نسبة المتحدثين 32% من النساء و68% من الرجال، مع مشاركة النساء المتحدثات في كل جلسة. ومثل ذلك زيادة في نسبة النساء المتحدثات التي بلغت 21% في عام 2020.

# 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 (IGC) في جنيف](https://genderchampions.com/). وبالإضافة إلى التعهد بتحقيق التكافؤ بين الجنسين في عضوية الأفرقة لتفادي أُحادية جنس أعضائها، [يلتزم](https://genderchampions.com/champions/houlin-zhao) الأمين العام بالتعهد بمناصرة عدم التسامح إطلاقاً مع العنف القائم على نوع الجنس (GBV)، وهو التزام الشبكة الدولية لمناصري المساواة بين الجنسين بمنتدى جيل المساواة الذي يهدف إلى معالجة بعض المعايير الأكثر تجذراً وضرراً التي تحول دون إعمال الحقوق المتساوية للنساء والفتيات.

ومن بين التزاماته الشخصية لعام 2021، يلتزم الأمين العام بمواصلة العمل على: (1) تعزيز الجهود لمساعدة البلدان في اكتساب القدرات اللازمة لجمع ونشر/تبادل بيانات عالمية/إقليمية/وطنية مصنفة بحسب نوع الجنس والعمر بشأن النفاذ إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والمهارات الرقمية واستعمالها؛ (2) مساعدة البلدان في توعية الفتيات والشابات وتعزيز مشاركتهن النشطة في المهن ذات الصلة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والمهارات الرقمية الأخرى لتلبية الطلب على الوظائف المستقبلية على قدم المساواة.

واعتباراً من يناير 2021، قاد الاتحاد تحالف العمل في مجال التكنولوجيا والابتكار التابع لمنتدى جيل المساواة، وهي عملية دعت إلى عقدها هيئة الأمم المتحدة للمرأة واستضافتها حكومتا المكسيك وفرنسا.

## 2.5 الاتحاد بوصفه بيئة مهنية مأمونة

يواصل الاتحاد جهوده لضمان تهيئة بيئة عمل مأمونة ومنسجمة للجميع. ويشارك الاتحاد في فريق المهام التابع لمجلس الرؤساء التنفيذيين (CEB) المعني بالتصدي للتحرش الجنسي داخل منظومة الأمم المتحدة. وتركّز الأعمال المضطلَع بها في هذا السياق على الارتقاء بآليات منع التحرش الجنسي والتصدي له. والاتحاد عضو في مسارات العمل الخمسة، وهي: 1) التنفيذ: دعم تنفيذ المنتجات التي أقرتها اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى؛ 2) التعزيز: المضي في نهج يركز على الضحية للتصدي للتحرش الجنسي؛ 3) التعلم والتواصل؛ 4) التوعية وتبادل المعارف؛ 5) القيادة والثقافة.

## 3.5 خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN‑SWAP) والمساواة بين الجنسين وتعميمها في الاتحاد

خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP) هي إطار للمساءلة يطبّق على جميع كيانات الأمم المتحدة لقياس مجموعة مشتركة من معايير المساواة بين الجنسين ورصدها والمضي قدماً في تنفيذها. وفي عام 2020، "استوفى" الاتحاد أو "تجاوز" متطلبات 8 مؤشرات من أصل 17 مؤشراً للأداء. وقد حسّن الاتحاد بشكل كبير الأداء بشأن 4 مؤشرات، هي: النتائج البرنامجية لأهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين؛ إدارة الأداء المراعية لمبدأ المساواة بين الجنسين؛ ثقافة المنظمة؛ المعرفة والتواصل. وشهد تمثيل المرأة ما بين عامي 2010 و2020 مكاسب على معظم المستويات. وتشكل النساء الأغلبية على مستوى الرتبتين P1 وP2، ويكاد التكافؤ يتحقق على مستوى الرتبة P3. ولا يزال تمثيل المرأة في الرتبة P4 وما فوق يحتاج إلى تحسين. ويرد تقرير الأداء لعام 2020 في وثيقة المعلومات [C22/INF/4](https://www.itu.int/md/S22-CL-INF-0004/en).

ويواصل الاتحاد جهوده في سبيل إدماج منظور المساواة بين الجنسين في خططه وأنشطته وإجراءاته ونُهُجه الإدارية وفي مجال تنمية موارده البشرية.

وأقر مجلس الاتحاد في دورته لعام 2013 أول سياسة للاتحاد بشأن المساواة بين الجنسين وتعميمها (GEM). وفي عام 2020، بدأ الاتحاد في إجراء استعراض للسياسة بهدف تحديثها ومواءمتها مع المرحلة الثانية من خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP 2.0)، وهي النسخة المراجَعة من خطة العمل UN-SWAP. وترد في الملحق 1 بهذه الوثيقة صيغة محدَّثة لسياسة الاتحاد بشأن المساواة بين الجنسين وتعميمها، لكي ينظر فيها المجلس ويقرها.

الملحـق 1

سياسة الاتحاد بشأن المساواة بين الجنسين وتعميمها

# 1 ديباجة

يعمل الاتحاد بصفته وكالة الأمم المتحدة المتخصصة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) على سد الفجوة الرقمية وبناء مجتمع رقمي شامل. وفي هذا السياق، من الضروري إدراج منظور المساواة بين الجنسين في أعمال الاتحاد لضمان استفادة النساء والرجال من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أساس عادل ومنصف. وفي الوقت نفسه، يلتزم الاتحاد بترسيخ ثقافة شاملة بين قواه العاملة.

# 2 الغرض

تعرض هذه السياسة رؤية مشتركة لإدراج منظور المساواة بين الجنسين في الاتحاد ككل. وهي توفر أداة لضمان أن تكون المساواة بين الجنسين من الاعتبارات الأساسية في الخطط الاستراتيجية للاتحاد وأنشطته وبرامجه وإجراءاته. كما تحدد هذه السياسة آلية مساءلة لضمان الإشراف وتحقيق النتائج مع وضع خطة عمل ومراجعتها دورياً.

# 3 نطاق التطبيق

تنطبق سياسة المساواة بين الجنسين وتعميمها على جميع الموظفين بمقر الاتحاد ومكاتبه الميدانية وتشمل العمليات الداخلية للاتحاد وكذلك أعماله البرنامجية.

# 4 الأساس المنطقي

تقوم سياسة المساواة بين الجنسين وتعميمها على القرارات التالية: القرار 70 (المراجَع في دبي، 2018)، والقرار 55 (بوينس آيرس، 2017) للمؤتمر العالمي لتنمية الاتصالات، والقرار 55 (المراجَع في الحمامات، 2016) للجمعية العالمية لتقييس الاتصالات بشأن "الإعلان بشأن تشجيع المساواة والإنصاف والتكافؤ بين الجنسين في قطاع الاتصالات الراديوية بالاتحاد" (WRC-19)، والقرار 48 (المراجَع في دبي، 2018) بشأن إدارة الموارد البشرية وتنميتها.

وصدق الاتحاد أيضاً على السياسة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، وخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP). ويتماشى تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مع رسالة الاتحاد المتمثلة في توصيل العالم. ويستوجب ذلك دمج منطور المساواة بين الجنسين عند تنفيذ جميع خطط الاتحاد وبرامجه وإجراءاته. كما يُقر الاتحاد بأن المساواة بين الجنسين تساعد على أن تكون المنظمة أكثر شمولاً وإبداعاً وفعالية وهو ما يرتبط بزيادة الإنتاجية والابتكار. ولكي يكون الاتحاد مثالاً يُحتذى به، فإنه يلتزم أيضاً بتطبيق منظور المساواة بين الجنسين داخل هيئاته.

# 5 السياسة

*بيان رؤية الاتحاد بشأن المساواة بين الجنسين*

تتمثل رؤية الاتحاد في أن يصبح منظمة يُحتذى بها فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وأن يزيد من فوائد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتمكين النساء والرجال، على السواء.

*الأهداف*

تحقيقاً لهذه الرؤية، ترمي سياسة المساواة بين الجنسين وتعميمها إلى تحقيق الأهداف التالية:

• تحقيق المساواة بين الجنسين داخل الاتحاد لإتاحة الفرصة للنساء والرجال على السواء للمساهمة والمشاركة في أعمال المنظمة على قدم المساواة؛

• وضع سياسات وبرامج ومشاريع وأنشطة لتنمية القدرات تتيح الفرصة للنساء والرجال على السواء للاستفادة بشكل متكافئ من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتحقيق مزيد من المساواة والتكافؤ في تمثيل المرأة؛

• تعزيز الخطط والإجراءات المؤسسية لتعميم المساواة بين الجنسين ولمراجعة آليات أداء المنظمة لتضمينها قضايا المساواة بين الجنسين بشكل أكثر فعالية؛

• توفير إطار مساءلة من أجل المساواة بين الجنسين وآلية داخلية للمراقبة والتقييم ورفع التقارير طبقاً لمتطلبات خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP).

وفيما يتعلق بالأهداف أعلاه، تلزم هذه السياسة الاتحاد باتخاذ إجراءات تركز على المجالات التالية:

 ***أ ) الثقافة والتوظيف داخل المنظمة***

 تلزم سياسة المساواة بين الجنسين وتعميمها بشكل استباقي الاتحاد بالنهوض بتوفير مكان عمل شامل للجميع وتهيئة بيئة تمكينية للمساواة بين الجنسين من خلال:

• تعزيز ثقافة تشاركية في المنظمة تدعم بشكل كامل تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتثمّن مساهمة كل موظف، بغض النظر عن نوع الجنس؛

• تعزيز عمليات صنع القرار وأنماط الإدارة التي تتسم بالشمولية؛

• ضمان اتباع نهج مراع للمساواة بين الجنسين عند تطبيق سياسات الموارد البشرية وممارساتها، بما في ذلك عند التعيين وتطوير الموظفين؛

• تنفيذ خطة لتنمية مهارات جميع الموظفين فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، تشمل التدريب المخصص لكبار المديرين وتقييم قدرات جميع الموظفين؛

• تنفيذ تدابير ترمي إلى تحسين التكافؤ بين الجنسين بشكل كبير على كل المستويات وفي كل قطاع، بما يشمل وضع آلية مساءلة محددة على مستوى الإدارة العليا لضمان تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛

• تعزيز ترتيبات العمل المرنة وتنفيذ السياسات المتعلقة بإجازة الوالدين، والاستحقاقات، والتبني، والإجازة العائلية الطارئة، والرضاعة الطبيعية؛

• اتخاذ تدابير ملائمة لزيادة احترام التنوع؛

• دعم أعمال المسؤول الأول عن شؤون الجنسين وفريق المهام المعني بالمساواة بين الجنسين، لتكثيف الجهود الرامية إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين في الاتحاد؛

• ضمان مشاركة نشطة في مجتمع ممارسة مشترك بين الوكالات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما يشمل جميع مستويات موظفي المنظمة في المقر والمكاتب الميدانية.

***ب) الخطط والبرامج والأنشطة***

 سيعمل الاتحاد على ضمان أن يتحول مبدأ المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إلى ممارسة ثابتة في جميع خطط الاتحاد وبرامجه وأنشطته ومشاريعه وخدماته. وسعياً إلى استفادة النساء والرجال من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على قدم المساواة، ستراعى بشكل نظامي في كل أعمال الاتحاد احتياجات النساء والرجال وأولوياتهم وخبراتهم، وتعالج كجزء من عملية إعداد السياسات والبرامج والمشاريع وأنشطة تنمية القدرات من خلال ما يلي:

• دمج منظور المساواة بين الجنسين في العمليات وتخطيط الأنشطة، بما في ذلك التخطيط الاستراتيجي والمالي؛

• إدراج تقييم المساواة بين الجنسين في الخطط والبرامج والأنشطة والخدمات والإجراءات؛

• تعزيز وعرض الممارسات الجيدة في استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتبنيها من أجل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛

• إجراء عمليات تقييم لتقييم أداء المؤسسة فيما يتعلق بتعميم المساواة بين الجنسين أو تقييم سياسة المساواة بين الجنسين وتعميمها (GEM)؛

• تنفيذ القرارات الرامية إلى زيادة مشاركة المرأة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛

• تقديم بيانات مصنفة بحسب نوع الجنس عن مشاركة الأعضاء في أعمال الاتحاد، والدعوة إلى تحقيق التوازن بين الجنسين في هيئات صنع القرار واللجان النظامية ولجان الدراسات؛

• وضع آلية لتتبع الموارد المالية من أجل التقدير الكمي للأموال المصروفة؛

• تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في خطة الاتصال للاتحاد؛

• استعمال لغة تراعي المساواة بين الجنسين في جميع وثائق الاتحاد، بما في ذلك الكتابة المصورة والعروض غير النصية.

# 6 إضفاء الصفة التشغيلية

***أ ) مسؤولية التنفيذ***

يتطلب تنفيذ هذه السياسة التزام ومشاركة وإسهام جميع الموظفين. ومطلوب من جميع الموظفين تقديم الدعم الكامل وبذل الجهود المستمرة في تنفيذها.

وتقع المسؤولية والمساءلة تجاه التنفيذ الناجح على عاتق الإدارة العليا والمسؤولين المنتخبين. وتتولى الهيئات الإدارية للاتحاد مسؤولية ضمان تخصيص الموارد الكافية لتنفيذ هذه السياسة.

وسيواصل الأمين العام تنفيذ التزاماته كعضو في الشبكة الدولية لمناصري المساواة بين الجنسين، وسيواصل تشجيع الدول الأعضاء وأصحاب المصلحة الآخرين على زيادة مشاركة النساء في أنشطة الاتحاد. وسيستمر المسؤول المنتخب في الدفاع علناً عن المساواة بين الجنسين.

وسيواصل فريق المهام المعني بالمساواة بين الجنسين، الذي يتألف من مسؤولي اتصال بشأن المساواة بين الجنسين يمثلون وحدات الأمانة العامة والمكاتب بما في ذلك المكاتب الميدانية ومجلس الموظفين، دعم تنفيذ هذه السياسة. وسيتم تعيين كل مسؤول اتصال من جانب وفد رسمي وبتفويض من الجهات المعنية وفقاً للتسلسل الهرمي. وستوضع اختصاصات مكتوبة توضح بالتفصيل أدوار ومسؤوليات فريق المهام ومسؤولي الاتصال المعنيين بالمساواة بين الجنسين.

وسيقوم فريق المهام بإعداد خطة عمل على مستوى الاتحاد ككل تشمل مواعيد التنفيذ والأدوار والمسؤوليات.

وسيقوم فريق المهام أيضاً بتنسيق عملية الإبلاغ عن أنشطة المساواة بين الجنسين على النحو المطلوب من المجلس وخطة العمل UN-SWAP. وسيقوم كبار المديرين على نحو استباقي بتعزيز التحسينات في مؤشرات الأداء لخطة العمل UN-SWAP التي لا يتم استيفاء/تجاوز متطلباتها.

وسيكون مسؤولو الاتصال المعنيون بالمساواة بين الجنسين بمثابة عوامل تحفيز في تنفيذ خطة العمل وسيقومون بمساعدة جميع موظفي الاتحاد في المكاتب/وحدات الأمانة العامة في المقر والمكاتب الميدانية على السواء، في تقييم ومراقبة الأنشطة الرامية إلى تحقيق أهداف سياسة المساواة بين الجنسين وتعميمها.

***ب) الإدارة***

يتعين على المديرين، تعزيزاً للمساءلة وتبادل الخبرات بينهم، أن يقدموا إلى فريق تنسيق الإدارة (MCG) دورياً وعلى الأقل مرة كل سنتين، تقارير عن التقدم المحرز والصعوبات المواجهة في مجالات مسؤولياتهم.

ويتعين تقديم تقرير سنوي إلى الدول الأعضاء عن الأنشطة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين من أجل تحقيق أهداف المنظمة.

ويتعين على الاتحاد أن يضمن الالتزام بإجراء مراجعة مستهدفة تشمل المساواة بين الجنسين في إطار خطة المراجعة القائمة على المخاطر ويشير إلى ذلك في التقارير ذات الصلة.

وسياسة المساواة بين الجنسين وتعميمها هي وثيقة حية تخضع للمراجعة، والتحديث إن لزم الأمر، كل خمس سنوات على الأقل، بما يتماشى مع التوصيات الواردة في خطة العمل UN-SWAP. وتخضع خطط العمل للرصد، والتحديث إن لزم الأمر، كل عامين على الأقل كجزء لا يتجزأ من عملية تنفيذ السياسة لضمان دمج مبدأ المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في خطط الاتحاد وبرامجه وأنشطته وإجراءاته.

ــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــ