|  |  |
| --- | --- |
| **بند جدول الأعمال: PL 2** | **الوثيقة C24/6-A** |
|  | **3 مايو 2024** |
|  | **الأصل: بالإنكليزية** |
|  |  |
| تقرير من الأمينة العامة | |
| تقرير عن برنامج الاتحاد بشأن المساواة بين الجنسين بما في ذلك تحديثات بشأن قرارات المجلس لعام 2023 | |
| **الغرض**  بالإضافة إلى التقارير السنوية المطلوبة بموجب القرار 70 (المراجَع في بوخارست، 2022) لمؤتمر المندوبين المفوضين، اختُتم المجلس في دورته لعام 2023 بتوجيهات إضافية (انظر [المقرر 631](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0125/en) للمجلس والوثيقة [C23/76](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0076/en)) لإنشاء وحدة وظيفية تُعنى بالمساواة بين الجنسين وخطة عمل جديدة للمساواة بين الجنسين وآلية تنسيق لمبادرات شبكة المرأة في القطاعات. وتقدم هذه الوثيقة تقريراً عن حالة كل من المبادرات المستهدفة لمعالجة الفجوة الرقمية بين الجنسين وكذلك التعميم المؤسسي لمنظور المساواة بين الجنسين. وترد خطة تعميم المساواة بين الجنسين في [الملحق](#annex).  **الإجراء المطلوب من المجلس**  يُدعى مجلس الاتحاد إلى **الإحاطة علماً** بالتقرير **وتقديم أي توجيهات** قد يراها مناسبة بشأن سبل المضي قدماً.  **الصلة بالخطة الاستراتيجية**  سد الفجوة الرقمية بين الجنسين؛ تعميم منظور المساواة بين الجنسين والتمثيل المتساوي كعوامل تمكينية.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  **المراجع**  [*القرار 70*](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts-2023/RES-070-a.pdf) *(المراجَع في بوخارست، 2022) لمؤتمر المندوبين المفوضين؛ المقرر 631 الصادر عن المجلس في دورته لعام 2023 (*[*C23/125*](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0125/en)*)؛ وثيقة المجلس لعام 2023* [*C23/76*](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0076/en)*؛ التقرير التقييمي لعام 2022 بشأن* [*خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP)*](https://www.itu.int/en/action/gender-equality/data/Documents/2022-ITU-SWAP-2-reporting-results-en_.pdf)*.* | |

# 1 مقدمة

‏يهدف الاتحاد إلى توسيع نطاق فوائد التكنولوجيات الجديدة لتشمل جميع سكان العالم[[1]](#footnote-1)‎. ويركز [القرار 70](https://www.itu.int/en/action/gender-equality/Documents/S22-PP-Res70-E.pdf) للاتحاد تحديداً على المساواة بين الجنسين مع التزام واضح ورسمي بإدماج منظور المساواة بين الجنسين في عمل المنظمة وأنشطتها. وفي نوفمبر 2023، اعتمد قطاع الاتصالات الراديوية [القرار 72 الذي يركز على المساواة بين الجنسين](https://www.itu.int/dms_pub/itu-r/opb/res/R-RES-R.72-2023-PDF-a.pdf)، مما يعزز التزامات المساواة بين الجنسين الخاصة بقطاعات محددة وتلك التي حُددت بالفعل في كل من قطاعي [تنمية الاتصالات](https://www.itu.int/dms_pub/itu-d/md/18/wtdc21/c/D18-WTDC21-C-0103!R1!PDF-a.pdf#page=243) و[تقييس الاتصالات](https://www.itu.int/dms_pub/itu-t/opb/res/T-RES-T.55-2022-PDF-a.pdf).

وتقدم هذه الوثيقة التي تغطي فترة سنة واحدة منذ صدور الوثيقة [C23/6](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0006/en) حتى أبريل 2024، تقريراً عن التقدم الذي أحرزه الاتحاد في النهوض بالمساواة بين الجنسين وفقاً للتكليف الوارد في القرار 70 (المراجَع في بوخارست، 2022) لمؤتمر المندوبين المفوضين وتعليمات المجلس في دورته لعام 2023. ويتبع إعداد التقارير نهجاً مزدوجاً يتناول ما يلي:

**⮘ تدخلات هادفة** لمعالجة ثغرات محددة في المساواة بين الجنسين،

**⮘ التعميم المؤسسي لمنظور المساواة بين الجنسين** في المنظمة.

# 2 مبادرات هادفة لمعالجة الفجوة الرقمية بين الجنسين

**1.2 بيانات الفجوة الرقمية بين الجنسين ولوحة معلومات الاتحاد الخاصة بالمساواة بين الجنسين**: تشير الفجوة الرقمية بين الجنسين إلى الفجوة في النفاذ إلى التكنولوجيات الرقمية ومهاراتها واستخدامها بين الرجال والنساء. ويشير [تقرير حقائق وأرقام لعام 2023](https://www.itu.int/itu-d/reports/statistics/facts-figures-2023/) إلى أن النساء والفتيات لا يزلن يشكلن نسبة غير متناسبة من السكان غير الموصلين بالإنترنت في العالم، إذ يفوق عددهن عدد الرجال الذين لا يستخدمون الإنترنت بنسبة 17 في المائة. وفيما يتعلق بملكية الهاتف، فإن احتمال امتلاك النساء للهاتف المتنقل أقل بنسبة 8 في المائة من الرجال، ويفوق عددهن عدد الرجال الذين لا يملكون هاتفاً بنسبة 35 في المائة. ولا يمكن التقليل من أهمية هذه المشكلة لأنها تديم أوجه عدم المساواة وتعيق الفرص المتاحة للنساء والفتيات في مجال التعليم والتوظيف والمشاركة في الاقتصاد الرقمي.‎ وسد هذه الفجوة أمر ضروري لتعزيز المساواة بين الجنسين وتعزيز التمكين الاقتصادي وضمان التنمية الشاملة في العصر الرقمي. ويقوم الاتحاد بجمع ونشر المعلومات عن الأفراد الذين يصلون إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ويستخدمونها، وهي مصنفة حسب نوع الجنس ويمكن النفاذ إليها من خلال لوحة [معلومات المساواة بين الجنسين في الاتحاد](https://www.itu.int/en/action/gender-equality/data/Pages/default.aspx). ويمكن أيضاً الاطلاع على المعلومات المتعلقة بالمرأة في أحداث الاتحاد، والنساء الموظفات في الاتحاد، فضلاً عن التقارير السنوية لخطة العمل UN-SWAP، من لوحة المعلومات.

**2.2 اليوم الدولي للفتيات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لعام 2024**: أقيم [الاحتفال العالمي للاتحاد](https://www.itu.int/women-and-girls/girls-in-ict/ar/%d8%a7%d9%84%d9%8a%d9%88%d9%85-%d8%a7%d9%84%d8%af%d9%88%d9%84%d9%8a-%d9%84%d9%84%d9%81%d8%aa%d9%8a%d8%a7%d8%aa-%d9%81%d9%8a-%d9%85%d8%ac%d8%a7%d9%84-%d8%aa%d9%83%d9%86%d9%88%d9%84%d9%88%d8%ac%d9%8a-5/) بدورة 2024 في الفلبين في 25 أبريل، واستضافته إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (DICT). وتضمن البرنامج التفاعلي حفل افتتاح وجزءاً رفيع المستوى وحواراً بين الأجيال. وعُقدت في مقر الاتحاد بجنيف جلسة "حوار رفيع المستوى بين الأجيال: القيادة النسائية في مجال التكنولوجيا". [واليوم الدولي للفتيات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات](https://www.itu.int/women-and-girls/girls-in-ict/ar/%d8%a7%d9%84%d9%8a%d9%88%d9%85-%d8%a7%d9%84%d8%af%d9%88%d9%84%d9%8a-%d9%84%d9%84%d9%81%d8%aa%d9%8a%d8%a7%d8%aa-%d9%81%d9%8a-%d9%85%d8%ac%d8%a7%d9%84-%d8%aa%d9%83%d9%86%d9%88%d9%84%d9%88%d8%ac%d9%8a-5/)، حدث رئيسي للاتحاد يهدف إلى تمكين الفتيات والشابات من الحصول على وظائف في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ومنذ إطلاقه في عام 2011، أصبح حركة عالمية تضم نحو 175 بلداً، وهو [يوم دولي للأمم المتحدة](https://www.un.org/ar/observances/list-days-weeks) يُحتفل به سنويا يوم الخميس الرابع من أبريل.

**3.2 مبادرة متساوون في مجال التكنولوجيا**: شارك الاتحاد في تأسيس مبادرة [EQUALS](https://www.equalsintech.org/) في عام 2016 لتعزيز نفاذ المرأة إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والمهارات الرقمية والقيادة. ومبادرة متساوون في مجال التكنولوجيا عبارة عن مجموعة مخصصة من الشركاء تعمل مع مجموعة متنوعة من أصحاب المصلحة في جميع أنحاء العالم لتعزيز التوازن بين الجنسين في قطاع التكنولوجيا. وتُمنح [جوائز مبادرة متساوون في مجال التكنولوجيا](https://www.equalsintech.org/awards) سنوياً للعاملين، من منظمات وأفراد، من أجل توفير النفاذ إلى الإنترنت والمهارات الرقمية والفرص في مجال التكنولوجيا، على قدم المساواة، للفتيات والنساء.

**4.2 مبادرة "Her CyberTracks"**: صُمم [برنامج الإرشاد السيبراني من أجل المرأة](https://www.itu.int/en/ITU-D/Cybersecurity/Pages/Women-in-Cyber/Women-in-Cyber-Mentorship-Programme.aspx) عام 2023 للاتحاد بهدف معالجة الفجوة بين الجنسين في الأمن السيبراني من خلال توصيل النساء الموهوبات بالموجهات والقادة في الصناعة، وتم تقديمه عبر الإنترنت في الفترة من يوليو إلى نوفمبر 2023. ويقدم البرنامج نهجاً شاملاً من خلال الحلقات الدراسية الإلكترونية الملهمة والدورات التدريبية التقنية والتدريب على المهارات الشخصية والإرشاد.

**5.2 التكنولوجيا كمحرك للفرص الاقتصادية للمرأة**: دخل الاتحاد في شراكة مع الإطار المتكامل المعزز (EIF) ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (UNOPS) لتحسين النظام الإيكولوجي الرقمي للمرأة في أقل البلدان نمواً في بوروندي وإثيوبيا وهايتي. واستكمل [المشروع](https://www.itu.int/en/ITU-D/Digital-Inclusion/Pages/EIF-Regional-Project-.aspx) في ديسمبر، حيث قيّم مدى مراعاة السياسات والاستراتيجيات واللوائح المتعلقة بالاقتصاد الرقمي لمنظور المساواة بين الجنسين ويركز على بناء القدرات لرائدات الأعمال. واستفاد من المشروع 2 570 فرداً (81,4 في المائة من النساء و53 في المائة من الشباب) في بوروندي وإثيوبيا وهايتي. وأتاح المشروع بناء المهارات الرقمية للمرأة في قطاعات الزراعة والمنسوجات والملابس. وقام الاتحاد وشركاؤه ببناء قدرات واضعي السياسات على وضع وإعادة صياغة السياسات واللوائح المراعية للمساواة بين الجنسين فيما يتعلق بالاقتصاد الرقمي من خلال الدعوة والتدريب المخصص والتوجيه لفائدة 400 موظف عام.

**6.2 ‏ ‏تعميم مبدأ المساواة بين الجنسين في السياسة العامة - دعم أعضاء الاتحاد**:‎ في عام 2023، أطلق الاتحاد "كتيب تعميم المساواة بين الجنسين في السياسات الرقمية"، كأداة مليئة بالرؤى والإرشادات لواضعي السياسات بشأن الإجراءات الملموسة التي يتعين اتخاذها للدعوة إلى المساواة بين الجنسين. ويقدم الكتيب قائمة مرجعية قابلة للتنفيذ بشأن كيفية إعداد إجراءات السياسات المراعية للمساواة بين الجنسين. ونظمت [جلسات إلكترونية](https://www.itu.int/women-and-girls/women-in-ict/mainstreaming-gender-in-digital-policies-workshop-asia-and-the-pacific-and-cis/) للتعرف على المحتوى في نهاية عام 2023. وسيتم تطوير دورات تدريبية بشأن محتوى الكتيب واستعماله في 2024.

**7.2 القمة العالمية لمجتمع المعلومات (WSIS)**: يبذل الاتحاد جهوداً متضافرة لإدماج منظور المساواة بين الجنسين في استراتيجيات [القمة العالمية لمجتمع المعلومات](http://www.wsis.org/). ويضم منتدى القمة العالمية لمجتمع المعلومات مساراً خاصاً بشأن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتعميم منظور المساواة بين الجنسين. وهناك مستودع تقييم للمرأة في مجال التكنولوجيا تابع للقمة العالمية لمجتمع المعلومات ومبادرة للقائمين بتحديد اتجاهات الجنسين في القمة العالمية لمجتمع المعلومات للنهوض بهذا المستودع.

**8.2 شبكة المرأة (NoW)**: يعمل الاتحاد على زيادة مشاركة المرأة في أحداث الاتحاد ويدعم مبادرات شبكة المرأة (NoW) في كل قطاع من القطاعات الثلاثة: [قطاع الاتصالات الراديوية](https://www.itu.int/now4wrc23/ar/) و[قطاع تنمية الاتصالات](https://www.itu.int/ar/ITU-D/Conferences/WTDC/WTDC21/NoW/Pages/default.aspx) و[قطاع تقييس الاتصالات](https://www.itu.int/en/ITU-T/NoW/Pages/default.aspx#/ar). وشكلت النساء 22 في المائة من مجموع المندوبين في المؤتمر العالمي للاتصالات الراديوية لعام 2023، ما يمثل زيادة بالمقارنة مع النسبة المسجلة في مؤتمر عام 2019 البالغة 18 في المائة. وشغلت النساء أيضاً عدداً أكبر من الأدوار القيادية في المؤتمر WRC-23 مقارنةً بالمؤتمرات السابقة. وتجسد هذه الإنجازات عمل شبكة المرأة في المؤتمر العالمي للاتصالات الراديوية لعام 2023. وأطلقت شبكة المرأة للجمعية العالمية لتقييس الاتصالات لعام 2024 ([NOW4WTSA24](https://www.itu.int/wtsa/2024/now/about/#/ar)) في يناير 2024 بدعوة إلى العمل موجهة إلى الدول الأعضاء من أجل الوصول إلى مشاركة نسائية في الجمعية بنسبة ‎35 في المائة، وترشيح المزيد من النساء في المناصب القيادية الرئيسية للاتحاد خلال فترة الدراسة المقبلة لقطاع تقييس الاتصالات.‎ ويقوم قطاع تنمية الاتصالات بتكثيف استعداداته لشبكة المرأة للمؤتمر العالمي لتنمية الاتصالات لعام 2025 (NOW4WTDC25). وتواصل الشبكة وضع وتنفيذ خطة مثيرة للأنشطة في الأحداث الهامة والاستراتيجية.

وفي ديسمبر 2023، وقّع قطاع تنمية الاتصالات اتفاقاً مع هيئة الاتصالات والفضاء والتقنية في المملكة العربية السعودية لدعم العمل الهام الذي تقوم به شبكة المرأة في قطاع تنمية الاتصالات من خلال فرص التدريب والإرشاد.

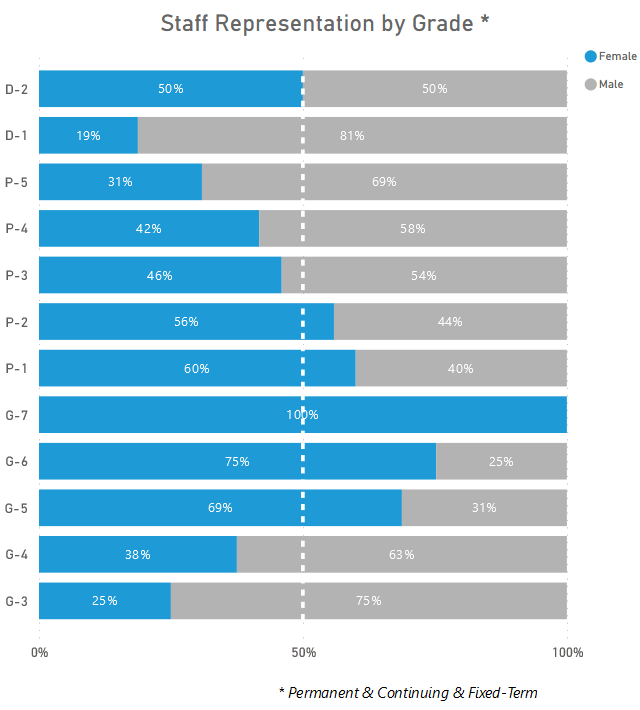
وفي مايو، من المقرر أن تستضيف الأمينة العامة **شبكة من الوزيرات والقيادات النسائية** كجزء من الحدث رفيع المستوى WSIS+20، وفقاً للقرار 70.

وعملاً بوثيقة المجلس [C23/76](https://www.itu.int/md/S23-CL-C-0076/en) التي صدرت العام الماضي، أنشأت الأمانة فريقاً داخلياً لتعزيز التنسيق وتعظيم أوجه التآزر بين الشبكات والقطاعات.

**9.2 الشبكة الدولية لمناصري المساواة بين الجنسين**: الأمينة العامة للاتحاد عضو في [الشبكة الدولية لمناصري المساواة بين الجنسين](https://genderchampions.com/champions/doreen-bogdan-martin) (IGC)، وهي شبكة من صانعي القرار رفيعي المستوى الذين يقودون بالقدوة من خلال إجراءات ملموسة لإحداث تغيير حقيقي في كل من البرمجة والثقافة التنظيمية. وبالإضافة إلى [التعهدات الأساسية](https://genderchampions.com/commitment?CommitmentSearch%5bchampion_ids%5d%5b%5d=230&CommitmentSearch%5bcategory_id%5d=&CommitmentSearch%5bchapter_id%5d=#search-form) بتكافؤ الأفرقة ومكافحة العنف القائم على نوع الجنس، تشمل التزامات الأمينة العامة لعام 2024 آلية داخلية لتعليقات الموظفين فضلاً عن المشتريات المراعية للاعتبارات الجنسانية. وعلاوةً على ذلك، تشارك الأمينة العامة في رئاسة فريق جديد معني بالمساواة بين الجنسين وتأثير الذكاء الاصطناعي.

# 3 التعميم المؤسسي لمنظور المساواة بين الجنسين

**1.3 خطة المساواة بين الجنسين وتعميمها (GEM)**: وضعت الأمانة بشكل تعاوني على مستوى المنظمة، **خطة** **مفصلة** **للمساواة بين الجنسين** وتعميمها، وتحتفظ بها لتنسيق وتنفيذ ولاية الاتحاد المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. وتتماشى الخطة مع إطار المساءلة للخطة UN-SWAP وتستند إلى أفضل ممارسات الأمم المتحدة؛ وهي ***وثيقة حية*** ويجري تحديثها باستمرار. فعلى سبيل المثال، تستكمل وحدة المراجعة الداخلية للاتحاد عملية مراجعة وستضاف توصيات إلى الخطة. ولمراعاة المقرر 631 الصادر عن المجلس في دورته لعام 2023، أدرجت خطة المساواة بين الجنسين في [الملحق](#annex). ولتبسيط الرصد والتنسيق، تقوم الأمانة بنقل التنسيق إلى برنامج تخطيط عبر الإنترنت من المتوقع أن يؤدي إلى تحسين المتابعة والمساءلة عن عمل المساواة بين الجنسين وتعميمها.

**2.3 ‏التمثيل المتكافئ للنساء الموظفات**‎: [يتتبع](https://app.powerbi.com/view?r=https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOWJmNjg1MTktOWM4NC00ZmRmLWFiZTYtYWY3NGNkOGI0MmY4IiwidCI6IjIzZTQ2NGQ3LTA0ZTYtNGI4Ny05MTNjLTI0YmQ4OTIxOWZkMyIsImMiOjl9&pageName=ReportSectiond997698b760ca05d92dc) الاتحاد تمثيل المرأة ويقدم تقارير عنه في استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة وخطة UN-SWAP. والنساء في الاتحاد لا يمثلنَ التمثيل المناسب في المناصب القيادية وممثلات تمثيلاً مفرطاً في فئة الخدمات العامة ودرجتي الفئة الفنية للمبتدئين (P1 وP2). وشغلت النساء 30 في المائة من مناصب القيادة العليا (P5 وD1 وD2) في عام 2023 ‏مقارنةً بارتفاع طفيف قدره ‎31 في المائة ‏في عام ‎2022. وتلتزم دائرة إدارة الموارد البشرية بمواصلة الجهود الرامية إلى اجتذاب المواهب النسائية بحيث تجسد الدوائر العالمية التي يخدمها الاتحاد.

Representation of women in ITU events from 2018-2024.
**1.2.3 التمثيل المتساوي للمندوبات**: يجري أيضاً تتبع مشاركة المرأة في أحداث الاتحاد وأنشطته والإبلاغ عنها في [لوحة المعلومات الخاصة بالمساواة بين الجنسين](http://www.itu.int/genderdashboard). ‏وشهدت السنوات الأخيرة تقدماً بطيئاً ومتعثراً إلى حد.‎ وتزيد الأعداد الإجمالية للنساء عن الثلث بقليل، وهو ما يمثل متوسط التمثيل الأدنى في قطاعي الاتصالات الراديوية وتقييس الاتصالات الأكثر تقنية في حين هناك تمثيل أعلى للنساء في أحداث قطاع تنمية الاتصالات والأمانة العامة.‎

**3.3 الثقافة التنظيمية**: تعد البيئة التمكينية مهمة لرفاهية الموظفين وضرورية لاجتذاب أفضل المواهب، ولا سيما النساء في مجال تكنولوجيا المعلومات والهندسة. وتعد مدخلات الموظفين وتعليقاتهم ضرورية لتعزيز الثقافة التنظيمية. وشارك الاتحاد في دراسة استقصائية بشأن الصحة على نطاق الأمم المتحدة في أواخر عام 2023. وستوفر دراسة استقصائية جديدة لانتهاء الخدمة أطلقت في يناير رؤية متبصرة حول أسباب مغادرة الموظفين للمنظمة، ومن المخطط أيضاً إجراء دراسة استقصائية أوسع للموظفين في وقت لاحق من هذا العام. ويُتوقع أن تصب نتائجها في خطة استراتيجية أوسع لتحويل الثقافة التنظيمية التي تدعم المساواة بين الجنسين دعماً تاماً. ويستمر تعميم مبدأ المساواة بين الجنسين في جميع عمليات استعراض سياسات الاتحاد وممارساته. فعلى سبيل المثال، تسمح السياسة الجديدة للإجازة الوالدية المتوائمة مع الأمم المتحدة (الأمر الإداري 13/23) بتوزيع المسؤوليات بين الوالدين توزيعاً أكثر توازناً. وتتطلع الأمانة حالياً إلى ضمان التزام مشتريات الاتحاد بأفضل ممارسات تعميم مبدأ المساواة بين الجنسين.

**4.3 تقييم القدرات التنظيمية وتنميتها**: أجرى الاتحاد أول تقييم للقدرات بين الجنسين في يناير وسيصب في خطة جديدة لتنمية قدرات الموظفين. وتشمل الجهود الأوسع لبناء القدرات ثلاث دورات تدريبية عبر الإنترنت ذاتية الوتيرة للموظفين ولجمهور عالمي أوسع. وأطلق [تحليل المساواة بين الجنسين من أجل الشمول الرقمي](https://academy.itu.int/training-courses/full-catalogue/gender-analysis-and-digital-inclusion-how-achieve-gender-equality-digital-sector) في مارس بمناسبة اليوم العالمي للمرأة. وهناك أيضاً دورة بشأن [ريادة الأعمال الرقمية والمراعية للبيئة لفائدة النساء](https://academy.itu.int/training-courses/full-catalogue/green-and-digital-entrepreneurship-women)، بالإضافة إلى تدريب مصاحب بشأن [كتيب تعميم المساواة بين الجنسين في السياسات الرقمية](https://www.itu.int/hub/publication/d-hdb-gender-2023-01/#/ar)، بهدف دعم إدراج المساواة بين الجنسين في صنع السياسات. ويمكن النفاذ إلى الدورات التدريبية من أكاديمية الاتحاد.

**5.3 هيكل المساواة بين الجنسين وتوزيع الموارد المالية**: وفقاً للتكليف الوارد في المقرر 631 الصادر عن المجلس، أنشأ الاتحاد **وحدة وظيفية لمعالجة المساواة بين الجنسين داخل المكتب التنفيذي للأمينة العامة**. وفي التقرير UN-SWAP لعام 2023، أُبلغنا عن تخصيص أقل من 1 في المائة من إجمالي إيرادات الاتحاد للمساواة بين الجنسين. ‏وستكون هناك حاجة إلى موارد إضافية لتنفيذ ولاية الاتحاد المتعلقة بالمساواة بين الجنسين تنفيذاً كاملاً.‎ ووفقاً لأفضل ممارسات الأمم المتحدة، يود الاتحاد وضع معيار مرجعي للأموال المخصصة لمعالجة وتنفيذ ولاية الاتحاد المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، والتي سترصد كجزء من تقديم التقارير في إطار خطة العمل UN-SWAP.

**6.3 تقديم التقارير وخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP)**: خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ([UN-SWAP](https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability)) هي إطار للمساءلة يطبّق على جميع كيانات الأمم المتحدة لقياس مجموعة مشتركة من معايير المساواة بين الجنسين ورصدها والمضي قدماً في تنفيذها. وعلى الرغم من رؤية سياسة الاتحاد باعتبارها "منظمة نموذجية للمساواة بين الجنسين" وتعليمات القرار 70 للامتثال الكامل لخطة UN-SWAP، فإن أداء الاتحاد فيما يخص المساواة بين الجنسين غير موجود. ويبين التقرير التقييمي UN-SWAP للاتحاد بشأن أداء عام 2022 امتثالاً بنسبة 47 في المائة وهي نسبة أقل بكثير من المتوسط العام لمنظومة الأمم المتحدة البالغ 74 في المائة[[2]](#footnote-2). وفي عام 2024، يتوقع الاتحاد أن يبلغ عن إحراز تقدم إضافي و"تلبية" متطلبات المراجعة وتقييم القدرات والثقافة التنظيمية.

**7.3 رفع المستوى وخطة العمل UN-SWAP 3.0**: في مارس، قدم الأمين العام للأمم المتحدة أنطونيو غوتيريش [خطة جديدة لتسريع المساواة بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة](https://news.un.org/en/story/2024/03/1147407) تهدف إلى تعزيز تمكين النساء والفتيات على الصعيد العالمي. وتشدد المبادرة على الاستثمار في النساء والفتيات لتعزيز التقدم وخلق عالم أفضل والتعهد بالتركيز على النساء والفتيات في جميع جوانب عمل الأمم المتحدة. ومن حيث الجوهر، من المتوقع أن يُجسد الكثير في المعايير المحسنة للنسخة المحدثة من خطة العمل UN-SWAP 3.0.

# 4 المضي قُدُماً

يتطلب سد الفجوة الرقمية بين الجنسين وتنفيذ ولاية الاتحاد فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وسط المشهد الرقمي متزايد الانتشار بذل جهود أكثر تضافراً من جانب الاتحاد وأعضائه. وتسلط الأمانة الضوء على الحاجة إلى نهج "اتحاد واحد" مزود بموارد أفضل.

وقد ترغب الدول الأعضاء في المساهمة طواعية، وتقديم الموارد المالية والبشرية لتعزيز عمل الاتحاد في سبيل تحقيق المساواة بين الجنسين من أجل مستقبل رقمي أكثر مساواة وشمولاً للجميع.

***الملحقات: 1***

ملحق

الاتحاد الدولي للاتصالات

ـــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــ

خطة الاتحاد لتنفيذ المساواة بين الجنسين وتعميمها (GEM)  
للفترة 2024-2025

حُدثت في أبريل 2024

ترد ولاية الاتحاد بشأن ***المساواة بين الجنسين وتعميمها (GEM)*** في العديد من قرارات الهيئات الإدارية[[3]](#footnote-3) وتوجيهات الإدارة الأخرى. وهذه الوثيقة هي استراتيجية وخطة تنفيذ هجينة لتنفيذ توجيهات المساواة بين الجنسين وتعميمها (GEM)، وتترجم بالتوازي المبادئ الواردة في سياسة الاتحاد بشأن المساواة بين الجنسين وتعميمها (GEM)[[4]](#footnote-4) (التي أقرها المجلس في 2022) كمهام وعمليات قابلة للتنفيذ. وبما أن الاتحاد يجب أن يمتثل[[5]](#footnote-5) لخطة [UN-SWAP](https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability/key-tools-and-resources) (***إطار المساءلة*** لتعميم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في منظومة الأمم المتحدة)، فإن هذه الخطة تتماشى مع 17 مؤشر أداء في إطار خطة العمل UN-SWAP.3 ويتطلب الأمر بذل جهود متضافرة ومستمرة ***لتعزيز*** امتثال الاتحاد ***والحفاظ عليه***، وإلا فإن الاتحاد يخاطر بالتراجع عن الإنجازات والامتثال الشامل.

وُضعت هذه الخطة بالاشتراك مع فريق المهام المعني بالمساواة بين الجنسين (GTF) وأصحاب الأعمال المعنيين بالخطة UN-SWAP من المنظمة بأكملها؛ وتسعى إلى تحديد نطاق عمل الاتحاد المتعلق بالمساواة بين الجنسين. ويتطلب التنفيذ الناجح لمنظور المساواة بين الجنسين وتعميمه الدعم والالتزام والمشاركة الكاملة من جميع الموظفين. وهذه الخطة ***وثيقة حية*** يتعين مراقبتها وتحسينها تدريجياً وتحديثها بانتظام.

ويرد في نهاية الوثيقة أداء برنامج الأمم المتحدة السابق للاتحاد في إطار خطة العمل UN-SWAP، إلى جانب تمثيل مرئي لمقياس *فعالية نتائج المساواة بين الجنسين* (GRES) للمساعدة في التمييز بين نوع النتائج وتوجيه جهود الاتحاد ليصبح منظمة تحويلية من حيث المساواة بين الجنسين.

أولاً نتائج أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين

|  |  |
| --- | --- |
| **1 التخطيط الاستراتيجي بشأن نتائج أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين** | **الحالة في عام 2023:** تقترب من المتطلبات |

للوفاء [بمؤشر الأداء UN-SWAP](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI01-Strategic-planning-SDG-results-en.pdf) هذا، يحتاج الاتحاد إلى بيان نتائج كيان رفيع المستوى واحد على الأقل بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في وثيقة التخطيط الاستراتيجي الرئيسية التي من شأنها أن تساهم في تحقيق المقاصد الواردة في إطار أهداف التنمية المستدامة (SDG) للأمم المتحدة لعام 2030، مع إشارة محددة إلى مقاصد الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة (مقاصد المساواة بين الجنسين). ويلزم تقديم أدلة كافية على أن النتيجة رفيعة المستوى قد تحققت أو أنها في طريقها إلى التحقيق. وينبغي للاتحاد أيضاً أن يثبت عند تتبع تحقيق النتائج مدى مساهمتها في تحقيق مقاصد الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة. وبغية تجاوز هذا المطلب، يتعين على الاتحاد أن يدرج في وثيقة التخطيط الاستراتيجي الرئيسية نتيجة تحويلية رفيعة المستوى بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

| النواتج | المالك | | الجدول الزمني |
| --- | --- | --- | --- |
| 1.1 نتيجة رفيعة المستوى بشأن المساواة بين الجنسين ومقاصد الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة في [الخطة الاستراتيجية للفترة 2024-2027](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts-2023/RES-071-a.pdf) (الصفحتان 367-368) | الأمانة العامة/دائرة التخطيط الاستراتيجي وشؤون الأعضاء | | أُنجز |
| 2.1 تقديم أدلة على أن الأهداف المتعلقة بالمساواة بين الجنسين تسير على المسار الصحيح (أي [تقرير حقائق وأرقام](https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Pages/facts/default.aspx)؛ [دائرة إدارة الموارد البشرية](https://app.powerbi.com/view?r=https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOWJmNjg1MTktOWM4NC00ZmRmLWFiZTYtYWY3NGNkOGI0MmY4IiwidCI6IjIzZTQ2NGQ3LTA0ZTYtNGI4Ny05MTNjLTI0YmQ4OTIxOWZkMyIsImMiOjl9&pageName=ReportSectiond997698b760ca05d92dc)) | الأمانة العامة/دائرة التخطيط الاستراتيجي وشؤون الأعضاء | | سنوياً |
| 3.1 استعراض المؤشرات المتعلقة بمقاصد الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة واقتراح تحسينات للخطة الاستراتيجية للفترة 2028-2032 | الأمانة العامة/دائرة التخطيط الاستراتيجي وشؤون الأعضاء | | بحلول 2026 |
| **2 الإبلاغ عن نتائج أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين** | | **الحالة في عام 2023:** تفي بالمتطلبات | |

للوفاء [بمؤشر الأداء UN-SWAP](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI02-Reporting-on-SDG-results-en.pdf) هذا، يتعين 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. ويشمل الإبلاغ أيضاً مساهمات محددة في تحقيق مقاصد الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة. وبالإضافة إلى ذلك، للوفاء بالمتطلبات، ينبغي استخدام بيانات مصنفة حسب نوع الجنس بصورة منهجية في التقارير المتعلقة بالخطة الاستراتيجية.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| النواتج | المالك | | الجدول الزمني |
| 1.2 تقرير إلى المجلس بشأن التقدم المحرز في المساواة بين الجنسين وتعميمها (GEM) | الأمانة العامة/دائرة التخطيط الاستراتيجي وشؤون الأعضاء | | الربع الثاني من عام 2024 |
| 2.2 استخدام بيانات مصنفة حسب نوع الجنس بصورة منهجية في التقارير المتعلقة بالخطة الاستراتيجية | مكتب تنمية الاتصالات/شعبة بيانات وتحليلات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات | | سنوياً |
| 3.2 تقرير عن التقدم المحرز بشأن المرأة في [التوظيف](https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOWJmNjg1MTktOWM4NC00ZmRmLWFiZTYtYWY3NGNkOGI0MmY4IiwidCI6IjIzZTQ2NGQ3LTA0ZTYtNGI4Ny05MTNjLTI0YmQ4OTIxOWZkMyIsImMiOjl9) [والمندوبين في الأحداث](https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOWM3MWE2YjYtYzdmYS00MDU5LTk4YjYtYWFiOTA0YjU2ZDYyIiwidCI6IjIzZTQ2NGQ3LTA0ZTYtNGI4Ny05MTNjLTI0YmQ4OTIxOWZkMyIsImMiOjl9) ([لوحة معلومات المساواة بين الجنسين في الاتحاد](http://www.itu.int/genderdashboard)) | الأمانة العامة/خدمات المعلومات/دائرة التخطيط الاستراتيجي وشؤون الأعضاء | | تلقائي |
| 4.2 تقرير عن خطة العمل [UN-SWAP 2022](https://www.itu.int/en/action/gender-equality/data/Documents/2022-ITU-SWAP-2-reporting-results-en_.pdf) بشأن التقدم المحرز والامتثال لمؤشرات الأداء | الأمانة العامة/دائرة التخطيط الاستراتيجي وشؤون الأعضاء | | الربع الثاني من السنة |
| 5.2 تقرير عن التوازن بين الجنسين في المنح المقدمة لحضور اجتماعات الاتحاد ([القرار 213](https://www.itu.int/dms_pub/itu-s/opb/conf/S-CONF-ACTF-2018-R1-PDF-a.pdf#page=492)، [الأمر الإداري 02/21](https://www.itu.int/en/fellowships/Documents/2021/SO_21-02_E.pdf)) | مكتب تنمية الاتصالات | |  |
| **3 النتائج البرنامجية لأهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين (غير واردة في الخطة الاستراتيجية)** | | **الحالة في عام 2023‏:** غير متاحة | |

للوفاء [بمؤشر الأداء UN-SWAP](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI03-Programmatic-SDG-results-en.pdf) هذا، يتعين على الاتحاد أن يثبت من خلال استخدام أنظمة الإبلاغ الداخلية أن النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تدرج باستمرار في وثائق تخطيط المبادرات البرنامجية. وعلاوةً على ذلك، ينبغي أن تتحقق النتائج أو أن تكون في طور التحقيق وتقديم أدلة على ذلك في تقارير خطة العمل UN-SWAP. 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. وهي ليست 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 | المالك | الجدول الزمني |
| --- | --- | --- |
| 1.3 [تقرير إلى الفريق الاستشاري لتنمية الاتصالات](https://www.itu.int/md/D18-TDAG29-C-0002/en): [GICT](https://www.itu.int/women-and-girls/girls-in-ict/ar/)، [مبادرة EQUALS](https://www.equals.org/)، [شبكة المرأة في قطاع تنمية الاتصالات](https://www.itu.int/ar/ITU-D/Conferences/WTDC/WTDC21/NoW/Pages/default.aspx)، مبادرة Her Cyber Track/[المرأة في المجال السيبراني](https://www.itu.int/en/ITU-D/Cybersecurity/Pages/Women-in-Cyber/Women-in-Cyber-Mentorship-Programme.aspx) | مكتب تنمية الاتصالات | الربع الثالث والرابع من العام |
| 2.3 تقرير إلى الفريق الاستشاري للاتصالات الراديوية: [NOW4WRC23](https://www.itu.int/now4wrc23/ar/)، [فريق العمل بالمراسلة التابع للفريق الاستشاري للاتصالات الراديوية والمعني بالمساواة بين الجنسين](https://www.itu.int/en/ITU-R/conferences/rag/cg-gender/Pages/default.aspx) | مكتب الاتصالات الراديوية | جارٍ |
| 3.3 تقرير إلى الفريق الاستشاري لتقييس الاتصالات: [شبكة المرأة لقطاع تقييس الاتصالات](https://www.itu.int/en/ITU-T/NoW/Pages/default.aspx#/ar)؛ [NOW4WTSA24](https://www.itu.int/wtsa/2024/now/#/ar) | مكتب تقييس الاتصالات | الربع الثالث من عام 2024 |
| 4.3 اعتبارات تعميم المساواة بين الجنسين المدرجة في وثائق دورة المشروع ([القرار 55](https://www.itu.int/dms_pub/itu-d/md/18/wtdc21/c/D18-WTDC21-C-0103!R1!PDF-a.pdf#page=243)؛ [C23/D631](https://www.itu.int/md/meetingdoc.asp?lang=en&parent=S23-CL-C-0125)) | شعبة المشاريع/مكتب تنمية الاتصالات | 2024 |
| 5.3 إنشاء آلية لتنسيق أنشطة وعمليات شبكة المرأة للقطاعات الثلاثة | الأمانة العامة/دائرة التخطيط الاستراتيجي وشؤون الأعضاء | 2024 |
| 6.3 ‏تعزيز البرامج والدعوة إلى السلامة على الإنترنت؛‎ معارضة الإساءة والتحرش ([القرار 55](https://www.itu.int/dms_pub/itu-d/md/18/wtdc21/c/D18-WTDC21-C-0103!R1!PDF-a.pdf#page=243)) | مكتب تنمية الاتصالات |  |
| 7.3 مراعاة منظور المساواة بين الجنسين في مسائل لجان الدراسات، حسب الاقتضاء؛ | مكتب تنمية الاتصالات/مكتب تقييس الاتصالات/مكتب الاتصالات الراديوية |  |

ثانياً الرقابة

|  |  |
| --- | --- |
| **4 التقييم** | **الحالة في عام 2023**‏: غير متاحة |

لا يكتسي هذا المؤشر أهمية إلاّ في حالة وجود دائرة للتقييم. للوفاء [بمؤشر الأداء UN-SWAP](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI04-Evaluation-en.pdf)‏ هذا، ‏يتعين 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. كما يدعو جميع كيانات منظومة الأمم المتحدة المُبلغة إلى إجراء تقييم واحد على الأقل لتقييم أداء الشركات فيما يتعلق بتعميم مبدأ المساواة بين الجنسين كل خمس إلى ثمان سنوات. ولكي يُعتبر التقييم "مستوفياً للمتطلبات"، يجب أن يتم تقييم واحد على الأقل من المعايير التي يقدمها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم ([UN-SWAP EPI](https://www.uneval.org/document/detail/1452)) على أنه "مدمج بشكل كامل".

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| النواتج | المالك | | الجدول الزمني |
| 1.4 إدراج المساواة بين الجنسين والتنوع في إدارة المشاريع والمبادئ التوجيهية لتقييم المشاريع | وحدة الرقابة/مكتب تنمية الاتصالات | | مكتب تنمية الاتصالات |
| 2.4 دمج قواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في تقييمات الاتحاد | وحدة الرقابة/مكتب تنمية الاتصالات | | يُحدد لاحقاً |
| 3.4 تقييم المشاريع ذات الصلة لتقييم آثار المساواة بين الجنسين (القرار 55)[[6]](#footnote-6) | وحدة الرقابة/مكتب تنمية الاتصالات | | يُحدد لاحقاً |
| **5 المراجعة المراعية للمساواة بين الجنسين | مؤشر الأولوية |** | | **الحالة في عام 2023:** تفي بالمتطلبات | |

للوفاء [بمؤشر الأداء UN-SWAP](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI05-Audit-en.pdf) هذا، تحتاج وحدة الرقابة في الاتحاد إلى أدوات لمراجعة قضايا المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (مثل الامتثال للسياسات وجودة التقارير وما إلى ذلك) وتطبيقها حسب الاقتضاء في جميع مراحل المراجعة ذات الصلة. ونظراً لأن المراجعة المستهدفة الأخيرة كانت في عام 2017، يلزم إجراء مراجعة جديدة هادفة لتلبية المتطلبات.

| النواتج | المالك | الجدول الزمني |
| --- | --- | --- |
| 1.5 استعراض المخاطر المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في تخطيط أعمال المراجعة السنوية؛ تطبق في جميع المراحل ذات الصلة | وحدة الرقابة | سنوياً |
| 2.5 مراجعة هادفة للمساواة بين الجنسين (كل 5 سنوات؛ كان آخرها في عام 2017) | وحدة الرقابة | الربع الثاني من عام 2024 |
| 3.5 اعتبارات المساواة بين الجنسين الواردة في تقرير وحدة الرقابة المقدم إلى المجلس | وحدة الرقابة | سنوياً |

ثالثاً التعزيز المؤسسي دعماً لتحقيق النتائج

|  |  |
| --- | --- |
| **6 السياسة العامة** | **الحالة في عام 2023:** تقترب من المتطلبات |

للوفاء [بمؤشر الأداء UN-SWAP](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI06-Policy-en.pdf) هذا، يحتاج الاتحاد إلى تنفيذ سياسة/خطة محدثة (تم تطويرها أو إعادة تفويضها أو مراجعتها في السنوات الخمس الماضية) للمساواة بين الجنسين وتوظيف المرأة تتناول تعميم المساواة بين الجنسين وتمثيل المرأة على قدم المساواة. ويتعين مواءمة المحتوى مع متطلبات الخطة UN-SWAP وتضمينه المساءلة على جميع المستويات، بما في ذلك كبار المديرين. ومن أجل الوفاء بالمتطلبات، يتعين وضع استراتيجية تنفيذ تشمل ’1‘ خطة التنفيذ؛ ’2‘ الإطار الزمني للتنفيذ؛ ’3‘ الموارد اللازمة للتنفيذ؛ ’4‘ مساءلة الموظفين على مختلف مستوياتهم، بمن فيهم كبار المديرين، عن تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما يشمل تعميم مبدأ المساواة بين الجنسين، والتدخلات الموجهة نحو المساواة بين الجنسين، وتمثيل المرأة على قدم المساواة في ملاك الموظفين. ويلزم أن تتضمن تدابير المساءلة التقييم في اتفاقات تقييم الأداء و/أو اتفاقات كبار المديرين التي تحدد مسؤولياتهم. 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. وللوفاء بمتطلبات المساواة في تمثيل المرأة، يتعين على الاتحاد تنفيذ سياسات تدعم تمثيل المرأة على جميع مستويات المنظمة واستراتيجية شاملة لتحقيق التوازن بين الجنسين.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| النواتج | المالك | | الجدول الزمني |
| 1.6 تحديث خطة المساواة بين الجنسين وتعميمها (GEM) للموافقة عليها | دائرة التخطيط الاستراتيجي وشؤون الأعضاء/على نطاق الاتحاد/مكتب الأخلاقيات | | الربع الثاني من عام 2024 |
| 2.6 مشروع خطة [التكافؤ بين الجنسين](https://www.itu.int/md/S18-CL-C-0063/en) مع أهداف محددة | دائرة إدارة الموارد البشرية | | 2024 |
| 3.6 تحديث لوحة المعلومات الخاصة [بالمساواة بين الجنسين](http://www.itu.int/genderdashboard)/لوحة [المتابعة الخاصة بالمجلس](https://www.itu.int/en/council/dashboard) لمراقبة التمثيل المتساوي للموظفين | دائرة التخطيط الاستراتيجي وشؤون الأعضاء/دائرة إدارة الموارد البشرية | | تلقائي |
| 4.6 مشروع إطار المساءلة لرصد 2.6 | دائرة التخطيط الاستراتيجي وشؤون الأعضاء/دائرة إدارة الموارد البشرية | | 2025 |
| 7 **القيادة** | | **الحالة في عام 2023:** تفي بالمتطلبات | |

للوفاء [بمؤشر الأداء UN-SWAP](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI07-Leadership-en.pdf) هذا، يتعين على كبار المديرين في الاتحاد (الرتبة D1 وما فوق، مع تركيز خاص على الأمينة العامة ونائب الأمينة العامة) القيام، علناً وعلى الصعيد الداخلي، بدعم تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويشمل الدعم الداخلي صياغة رؤية للأساليب التي سيدعم بها الكيان تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كمعيار أساسي في الأمم المتحدة وضمان أن تجسد الأهداف التنظيمية هذه الرؤية وتتحدى بشكل فعال التحيز الجنساني داخل الكيان من أجل تعزيز تغيير المواقف والعمل كنموذج يحتذى به (بما في ذلك عن طريق الشبكة الدولية لمناصري المساواة بين الجنسين). وبالإضافة إلى ذلك، يكفل كبار المديرين إنفاذ آليات المساءلة بحيث يصل الكيان إلى تمثيل المرأة على قدم المساواة في التوظيف ضمن إطار زمني مناسب، ولا سيما على مستوى الرتبة P4 أو ما فوقها. وبالإضافة إلى ذلك، يتعين إبراز الدعوة إلى المساواة بين الجنسين وتوظيف المرأة في نقطتين على الأقل من النقاط الخمس التالية: (1) التعبير في خطاب عام أو ما يعادله، بخلاف الخطاب في اليوم العالمي للمرأة، عن رؤية واضحة لكيفية تحقيق ولاية الكيان المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. (2) الدعوة مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى فيما يتعلق بأهمية تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. (3) تعزيز التمثيل المتساوي للمرأة في الوفود إلى الهيئات الإدارية و/أو الجمعيات و/أو المنتديات الحكومية الدولية. (4) تعزيز برامج التوجيه المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، خاصة بالنسبة لفريق الإدارة العليا أو ما يعادله. (5) ضمان إدراج الاهتمام الموضوعي بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع المهام ذات الصلة لكبار المديرين. ويتعين على الاتحاد أن يوضح أنه تولى أولوية استخدام الأموال لتحقيق ولاية الكيان فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال الدعوة إلى توفير أموال إضافية وموارد بشرية و/أو إعادة تخصيص الأموال الداخلية، بما يتفق مع سلطة اتخاذ القرار.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| النواتج | المالك | | الجدول الزمني |
| 1.7 [التزامات الأمينة العامة لعام 2024](https://genderchampions.com/champions/doreen-bogdan-martin) كمناصرة دولية للمساواة بين الجنسين | مكتب الأمين العام | | الربع الأول من السنة |
| 2.7 الالتزامات الداخلية والعامة للقيادة العليا للاتحاد بالمساواة بين الجنسين | مكتب الأخلاقيات | | سنوياً |
| 3.7 مراعاة المساواة بين الجنسين في كلمات وخطابات الأمين العام/نائب الأمين العام/المديرين | شعبة الاتصالات المؤسسية | | سنوياً |
| 4.7 إطلاق شبكة الوزيرات المعنية بالتكنولوجيا الرقمية بقيادة الأمينة العامة | مكتب الأمين العام | | الربع الثاني من عام 2024 |
| 5.7 ضمان مواءمة الأنشطة المشتركة بين شبكة المرأة | دائرة التخطيط الاستراتيجي وشؤون الأعضاء/القطاعات | | سنوياً |
| **8 إدارة الأداء المراعية للمساواة بين الجنسين** | | **الحالة في عام 2023:** تفي بالمتطلبات | |

للوفاء [بمؤشر الأداء UN-SWAP](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI08-Performance-management-en.pdf) هذا، سيلزم دمج تقييم للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن القيم والكفاءات الأساسية وإثباته لجميع الموظفين، مع تركيز خاص على المستويات P4 وما فوق. وفيما يتعلق بالتمثيل المتساوي للنساء والرجال، يتمثل الشرط الأساسي في أن يكون احترام التنوع جزءاً لا يتجزأ من الكفاءات المؤسسية والمعايير الأخلاقية لجميع الأوصاف الوظيفية والإعلانات عن الوظائف الشاغرة. ويجب أن يكون التمثيل المتساوي للنساء والرجال على جميع مستويات الاتحاد قيمة أساسية. وبالإضافة إلى ذلك، يتعين على الاتحاد تحديد وسائل لمكافأة أداء الموظفين كوسيلة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| النواتج | المالك | | الجدول الزمني |
| 1.8 التأكد من أن جميع الإعلانات عن الوظائف الشاغرة محايدة من حيث الجنس | دائرة إدارة الموارد البشرية | | نُفذت |
| 2.8 قيام الأفرقة المعنية بإجراء المقابلات بتقييم منهجي لمدى مراعاة المرشحين للمساواة بين الجنسين | دائرة إدارة الموارد البشرية | | 2025 |
| 3.8 إدراج أهداف الإدارة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في النظام ePMDS | دائرة إدارة الموارد البشرية | | 2025 |
| **9 تتبع الموارد المالية** | | **الحالة في عام 2023:** تفي بالمتطلبات | |

للوفاء [بمؤشر الأداء UN-SWAP](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI09-Financial-resource-tracking-en.pdf) هذا، يحتاج الاتحاد إلى إنشاء نظام للتتبع المالي (مثل مؤشر للمساواة بين الجنسين) لتحديد الأموال المخصصة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ولا يتطلب ذلك تتبع الأموال التي تركز بشكل واضح على تعزيز المساواة بين الجنسين فحسب، بل يتطلب أيضاً الأموال المخصصة لتعميم مراعاة المساواة بين الجنسين.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| النواتج | المالك | | الجدول الزمني |
| 1.9 (أتمتة؟) تقرير عن نتائج مؤشر المساواة بين الجنسين وتخصيص الموارد لأنشطة المساواة بين الجنسين | دائرة إدارة الموارد المالية | | الربع؟ من عام 2024 |
| 2.9 وضع وتنفيذ آلية لرصد/تقييم التشفير الدقيق | دائرة إدارة الموارد المالية | | 2024 |
| 3.9 استعراض مؤشر (مؤشرات) المساواة بين الجنسين وإمكانية التحسين | دائرة إدارة الموارد المالية | | 2024 |
| **10 تخصيص الموارد المالية | مؤشر الأولوية |** | | **الحالة في عام 2023:** غير موجودة | |

للوفاء [بمؤشر الأداء UN-SWAP](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI10-Financial-resource-allocation-en.pdf) هذا، يتعين على الاتحاد تحديد وتحقيق هدف مالي بنسبة مئوية معينة للوفاء بولايته المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع الميزانيات، بما في ذلك الموارد العادية والأساسية ومن خارج الميزانية. وهذه العملية تكرارية، وينبغي ألا تهدف الكيانات إلى تحقيق هدف محدد بشكل مستمر فحسب، بل وأيضاً إلى إعادة التقييم بشكل دوري لما إذا كانت تُخصص موارد كافية للمساواة بين الجنسين وتوظيف المرأة وتعديل الهدف نحو الأعلى إذا لزم الأمر.

| النواتج | | المالك | الجدول الزمني |
| --- | --- | --- | --- |
| 1.10 تحديد هدف مالي للمساواة بين الجنسين يعبّر عنه كنسبة مئوية من إجمالي الإيرادات | | دائرة إدارة الموارد المالية | الربع؟ من عام 2024 |
| 2.10 تقديم تقارير سنوية عن الشؤون المالية للوفاء بولاية الاتحاد فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين | | دائرة إدارة الموارد المالية | الربع؟ من عام 2024 |
| 3.10 استعراض دوري للموارد المالية المخصصة لتعميم مبدأ المساواة بين الجنسين | |  |  |
| **11 هيكل المساواة بين الجنسين** | **الحالة في عام 2023:** تقترب من المتطلبات | | |

للوفاء [بمؤشر الأداء UN-SWAP](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI11-Gender-architecture-en.pdf) هذا، يلزم أن يكون لدى الاتحاد مسؤولو اتصال معنيون بالمساواة بين الجنسين في المقر وعلى الصعيد الإقليمي، وأن تكون اختصاصاتهم مكتوبة، وأن يخصص 20 في المائة على الأقل من وقتهم لوظائف المساواة بين الجنسين. ويلزم وجود وحدة/دائرة للمساواة بين الجنسين مزودة بموارد كاملة، وهذا يعني أن يكون لديها موارد بشرية ومالية كافية لدعم الاتحاد في الوفاء بولايته فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

| النواتج | المالك | الجدول الزمني |
| --- | --- | --- |
| 1.11 إنشاء وحدة وظيفية مزودة بالموارد لمعالجة مسألة المساواة بين الجنسين في مكتب الأمين العام | الأمانة العامة/دائرة إدارة الموارد المالية |  |
| 2.11 تحديث معلومات جهات الاتصال التابعة لفريق المهام المعني بالمساواة بين الجنسين؛ تقديم إحاطات إلى الأعضاء الجدد | دائرة التخطيط الاستراتيجي وشؤون الأعضاء | حسب الحاجة |
| 3.11 مراجعة اختصاصات وعمل فريق المهام المعني بالمساواة بين الجنسين من أجل التحسينات المحتملة والفعالية | دائرة التخطيط الاستراتيجي وشؤون الأعضاء/فريق المهام المعني بالمساواة بين الجنسين | 2024 |
| **12 تمثيل المرأة على قدم المساواة | مؤشر الأولوية |** | **حالة الخطة SWAP في عام 2023:** غير متاحة | |

للوفاء [بمؤشر الأداء UN-SWAP](https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-12/UN-SWAP-2-TN-PI12-Equal-representation-of-women-en.pdf) هذا، ‏يتعين على الاتحاد أن يحقق المعالم والأهداف المحددة في خطة التكافؤ بين الجنسين ويجب أن يقدم إحصاءات محدثة عن التوظيف على جميع المستويات لإثبات ذلك. ولتجاوز المتطلبات، يتعين أن يكون لدى الاتحاد تمثيل متساو في المستويات العليا للمكاتب الميدانية وكذلك في الهيئات الاستشارية واللجان وغيرها.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| النواتج | | المالك | الجدول الزمني |
| 1.12 مشروع [خطة التكافؤ بين الجنسين](https://www.itu.int/md/S18-CL-C-0063/en) مع أهداف محددة | | دائرة إدارة الموارد البشرية | 2024 |
| 2.12 مراجعة إجراءات التوظيف في الاتحاد لمواءمتها مع تعليمات القرار 70 | | دائرة إدارة الموارد البشرية | نُفذت |
| 3.12 تدريب مديري التوظيف لمعالجة التحيز غير المتعمد | | دائرة إدارة الموارد البشرية | 2025 |
| 4.12 تقارير منتظمة لإدراجها في [لوحة متابعة التكافؤ بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة](https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOGY5YjU4ZGEtYmE0ZS00ZDQ4LWJhNjgtNzNhMzJhNmFhMjZmIiwidCI6ImIzZTVkYjVlLTI5NDQtNDgzNy05OWY1LTc0ODhhY2U1NDMxOSIsImMiOjh9) | | دائرة إدارة الموارد البشرية | سنوياً |
| 5.12 تحديث [لوحة معلومات الاتحاد الخاصة بالمساواة بين الجنسين](http://www.itu.int/genderdashboard) بشأن التوظيف | | دائرة إدارة الموارد البشرية/دائرة التخطيط الاستراتيجي وشؤون الأعضاء | تلقائي |
| 6.12 تقرير عن تنفيذ استراتيجية التكافؤ بين الجنسين إلى مجلس الرؤساء التنفيذيين | | دائرة إدارة الموارد البشرية | سنوي |
| 7.12 وضع استراتيجية تواصل لجذب المزيد من المرشحات | | دائرة إدارة الموارد البشرية | 2025 |
| 8.12 تشجيع النساء في وفود/أحداث الاتحاد؛ [التتبع والإبلاغ](https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiOWM3MWE2YjYtYzdmYS00MDU5LTk4YjYtYWFiOTA0YjU2ZDYyIiwidCI6IjIzZTQ2NGQ3LTA0ZTYtNGI4Ny05MTNjLTI0YmQ4OTIxOWZkMyIsImMiOjl9) (بما في ذلك القرار 167) | |  | جارٍ |
| 9.12 ضمان التوازن بين الجنسين في اللجان النظامية للاتحاد (القرار 70) | | مكتب الأخلاقيات/دائرة إدارة الموارد البشرية | جارٍ |
| **13 الثقافة التنظيمية | مؤشر الأولوية |** | **حالة الخطة SWAP في عام 2023:** تقترب من المتطلبات | | |

للوفاء [بمؤشر الأداء UN-SWAP](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI13-Organizational-culture-en.pdf) هذا، يتعين على الاتحاد أن يثبت أن ثقافته التنظيمية تدعم بشكل كامل تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وقد تم تعريف ذلك على أنه القيام بما يلي (1) إنفاذ قواعد ولوائح الأمم المتحدة المتعلقة بالأخلاقيات، مع تنفيذ التدريب الإلزامي على الأخلاقيات وعدم التسامح مطلقاً مع السلوك غير الأخلاقي؛ (2) تنفيذ سياسات لمنع التمييز والتحرش، بما في ذلك تدابير خاصة لمنع الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي، والمخالفات الأخلاقية، وإساءة استعمال السلطة، وتحقق العدالة، وحل النزاعات، والحماية من الإجراءات الانتقامية؛ (3) تنفيذ وتشجيع والإبلاغ عن السياسات التيسيرية بشأن إجازات الوالدية والتبني والإجازات الأسرية والطارئة والرضاعة الطبيعية ‏ورعاية الأطفال؛ (4) تنفيذ وتعزيز 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؛ (5) تعزيز قواعد ولوائح الأمم المتحدة القائمة بشأن التوازن بين العمل والحياة مع إتاحة آلية داخلية لمتابعة التنفيذ وإمكانية النفاذ بحسب نوع الجنس والرتبة؛ (6) عقد اجتماعات دورية للموظفين بالوحدات أثناء ساعات العمل الأساسية وفي أيام عمل الموظفين الذين يعملون بدوام جزئي ‏مع الاستعمال الفعّال للمؤتمرات الفيديوية أو أي وسيلة أخرى من وسائل تكنولوجيا المعلومات؛ (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.‏ (8) ‏إظهار الالتزام بجميع سياسات التحرش الجنسي على مستوى النظام بأكمله وعلى المستوى الفردي‎. وبغية *تجاوز المتطلبات،* يتعين على الاتحاد إجراء مراجعة تشاركية للمساواة بين الجنسين مع منظمة العمل الدولية.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| النواتج | المالك | الجدول الزمني |
| 1.13 تتبع الامتثال والدورات التدريبية الإلزامية المتعلقة بالأخلاقيات | الأخلاقيات | يُؤكد لاحقاً |
| 2.13 المشاركة في فريق المهام المعني بالتحرش الجنسي التابع لمجلس ‏الرؤساء التنفيذيين | نائب الأمينة العامة/دائرة إدارة الموارد البشرية | جارٍ |
| 3.13 وضع استقصاء نهاية الخدمة كآلية مراقبة داخلية | دائرة إدارة الموارد البشرية | نُفذت |
| 4.13 وضع استقصاء لجميع الموظفين | دائرة إدارة الموارد البشرية | 2024 |
| 5.13 استعراض مراعاة المساواة بين الجنسين في وثائق/عمليات الشراء | المشتريات | 25-2024 |
| 6.13 تقرير عن منع الاستغلال والانتهاك الجنسيين (PSEA) ورصدهما | الأخلاقيات | يُؤكد لاحقاً |
| 7.13 إجراء مراجعة تشاركية للمساواة بين الجنسين (منظمة العمل الدولية) |  | يُؤكد لاحقاً |
| 8.13 استعراض/تحديث السياسات التيسيرية وفقاً [للمبادئ التوجيهية للبيئة التمكينية للأمم المتحدة](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/Gender-parity-Enabling-environment-guidelines-en.pdf) |  |  |
| **14 تقييم القدرات** | **حالة الخطة SWAP في عام 2023:** غير متاحة | |

للوفاء [بمؤشر الأداء UN-SWAP](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI14-Capacity-assessment-en.pdf) هذا، يتعين على الاتحاد إجراء تقييم لقدرات جميع الموظفين المعنيين واستخدام النتائج لوضع خطة لتنمية القدرات مع تحديد الموارد والجداول الزمنية. ‏ويساعد تقييم القدرات كل خمس سنوات في تحديد ما إذا كانت استراتيجية تنمية القدرات تعمل بنجاح أم لا‎.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| النواتج | | المالك | الجدول الزمني |
| 1.14 إجراء تقييم للقدرات في مجال المساواة بين الجنسين | | دائرة إدارة الموارد البشرية | نُفذت |
| 2.14 ‏تحليل النتائج وإعداد تقرير يتضمن توصيات لتنمية القدرات‎ | | دائرة إدارة الموارد البشرية | 2024 |
| 3.14 خطة تنمية القدرات لتلبية احتياجات موظفي الاتحاد (يجري تحديثها كل 5 سنوات) | | دائرة إدارة الموارد البشرية | 2025 |
| **15 تنمية القدرات | مؤشر الأولوية |** | **حالة الخطة SWAP في عام 2023:** تقترب من المتطلبات | | |

للوفاء [بمؤشر الأداء UN-SWAP](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI15-Capacity-development-en.pdf) هذا، يتعين 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. وينبغي للاتحاد أن يحدد الدورات التدريبية الأكثر ملاءمة لموظفيه.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| النواتج | المالك | | الجدول الزمني |
| 1.15 تحديث الأمر الإداري 10/18 بشأن التعلم الإلزامي | دائرة إدارة الموارد البشرية | | 2024 |
| 2.15 تتبع/مراقبة الامتثال للتعلم الإلزامي | دائرة إدارة الموارد البشرية | | 2024 |
| 3.15 تحديث قائمة تشغيل منصة التعلم والتطوير للمساواة بين الجنسين والدورات التدريبية ذات الصلة للموظفين | دائرة التخطيط الاستراتيجي وشؤون الأعضاء/دائرة إدارة الموارد البشرية | | جارٍ |
| 4.15 برنامج إرشادي لتقديم التوجيه والدعم للموظفات |  | |  |
| 5.15 تنفيذ تدريب على القيادة الإدارية (وحدة للمساواة بين الجنسين) | دائرة إدارة الموارد البشرية | | 2025 |
| 6.15 تدريب مديري التوظيف لمعالجة التحيز غير المتعمد | دائرة إدارة الموارد البشرية | | 2025 |
| 7.15 التدريب على تحليل المساواة بين الجنسين من أجل الشمول الرقمي متاح على الإنترنت بوتيرة ذاتية | دائرة التخطيط الاستراتيجي وشؤون الأعضاء | | الربع الأول من عام 2024 |
| 8.15 تدريب على المساواة بين الجنسين وتعميمها لفائدة موظفي مكتب تنمية الاتصالات الذين يقومون بإعداد مشاريع لزيادة مراعاة المساواة بين الجنسين (القرار 55) | مكتب تنمية الاتصالات | | جارٍ |
| 9.15 إعداد تدريب موجه للتصدي للتحديات التي تواجهها المرأة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات | مكتب تنمية الاتصالات | | جارٍ |
| 10.15 إعداد التدريب ومجموعات الأدوات وإرشادات التقييم لوضع السياسات | مكتب تنمية الاتصالات | | جارٍ |
| 16 **المعارف والاتصال** | | **الحالة في عام 2023:** تفي بالمتطلبات | |

للوفاء [بمؤشر الأداء UN-SWAP](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI16-Knowledge-and-communication-en.pdf) هذا، يتعين على الاتحاد (1) أن يقوم بانتظام بتوثيق وتبادل المعارف المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة المرتبطة بشكل كبير بولايته وبتمثيل المرأة ووضعها في المؤسسة نفسها. (2) ضمان أن تراعي خطة الاتصال لديه الفوارق بين الجنسين وأن تتضمن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كجزء لا يتجزأ من نشر المعلومات الداخلية والعامة. ولتجاوز المتطلبات، يحتاج الاتحاد إلى المشاركة بفعالية في مجتمع الممارسين المشترك بين الوكالات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة‎. [*يجري الاتحاد حالياً اتصالات بشأن منظور المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ولكن دون تضمينه بشكل واضح في استراتيجية/خطة اتصالات منظمة، مما يجعله يفي بالمتطلبات، بدلاً من تجاوزها‎.*]

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| النواتج | | المالك | الجدول الزمني |
| 1.16 إحاطات ترحيب/جلسة تعريفية لفريق المهام المعني بالمساواة بين الجنسين (الاختصاصات، الروابط، UN-SWAP، معلومات عامة، وما إلى ذلك) | | دائرة التخطيط الاستراتيجي وشؤون الأعضاء | إذا لزم الأمر/حسب الحاجة |
| 2.16 ضمان المساواة بين الجنسين في استراتيجية/خطة الاتصالات | | شعبة الاتصالات المؤسسية |  |
| 3.16 تحديث المبادئ التوجيهية للمساواة بين الجنسين في الاتحاد | | شعبة الاتصالات المؤسسية |  |
| 4.16 تحديث معلومات المساواة بين الجنسين وتعميمها بانتظام في المواقع الخارجية والداخلية (الإنترانت، TEAMS) | | دائرة التخطيط الاستراتيجي وشؤون الأعضاء/فريق المهام المعني بالمساواة بين الجنسين | جارٍ |
| 5.16 عقد اجتماعات فريق المهام المعني بالمساواة بين الجنسين (النظر في مشاركة/فعالية فريق المهام المعني بالمساواة بين الجنسين) | | دائرة التخطيط الاستراتيجي وشؤون الأعضاء/فريق المهام المعني بالمساواة بين الجنسين | جارٍ |
| 6.16 التوافق مع أدوات/منصات التحول الرقمي | | دائرة التخطيط الاستراتيجي وشؤون الأعضاء | جارٍ |
| 17 **الاتساق** | **حالة الخطة SWAP في عام 2023:** تفي بالمتطلبات | | |

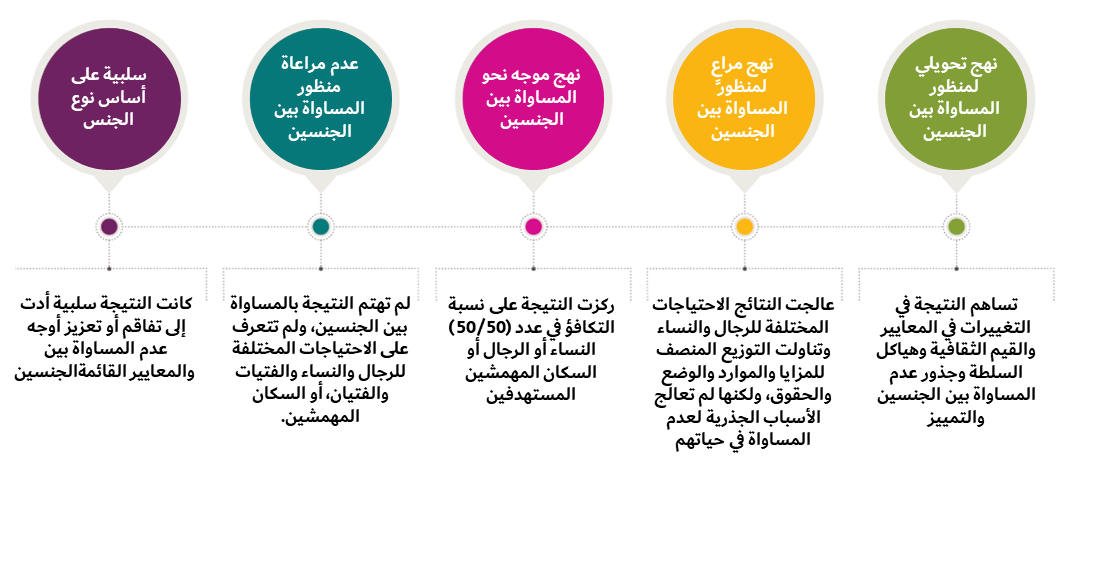
للوفاء [بمؤشر الأداء UN-SWAP](https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-TN-PI17-Coherence-en.pdf) هذا، يتعين على الاتحاد أن يشارك بانتظام في آليات التنسيق المشتركة بين الوكالات وفي عملية استعراض النظراء الدورية للخطة UN-SWAP. واستعراض النظراء الذي أجري في عام 2022 صالح لمدة تصل إلى خمس سنوات. ولتجاوز المتطلبات، يحتاج الاتحاد إلى دعم كيان آخر لتنفيذ مؤشر الأداء.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| النواتج | المالك | الجدول الزمني |
| 1.17 الاضطلاع بدور فعال في مختلف مجتمعات الممارسة (CoP): [UN-SWAP](https://unswap.unwomen.org/)، [GEF](https://forum.generationequality.org/)، IANWGE، [IGC](https://genderchampions.com/) | الأمانة العامة/دائرة التخطيط الاستراتيجي وشؤون الأعضاء | جارٍ |
| 2.17 تعزيز الشراكات والتعاون لا سيما التدريب على تحليل المساواة بين الجنسين، مبادرة EQUALS، فريق المهام المعني بالمساواة بين الجنسين | دائرة التخطيط الاستراتيجي وشؤون الأعضاء | جارٍ |
| 3.17 دعم كيانات الأمم المتحدة الأخرى في تنفيذ مؤشرات الأداء |  |  |
| 4.17 استعراض النظراء للخطة UN-SWAP كل 5 سنوات (آخر مرة في 2022) | دائرة التخطيط الاستراتيجي وشؤون الأعضاء | بحلول 2027 |

امتثال الاتحاد التاريخي للخطة UN SWAP:



مقياس فعالية نتائج المساواة بين الجنسين (GRES):



ــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــــ

1. [دستور الاتحاد](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts/Constitution-A.pdf)، المادة 1 د). [↑](#footnote-ref-1)
2. يمكن الاطلاع على نتائج التقرير المتعلق بخطة UN-SWAP لعام 2013 في الموقع التالي: <http://www.itu.int/genderdashboard>. [↑](#footnote-ref-2)
3. القرار 70 لمؤتمر المندوبين المفوضين (تعميم مبدأ المساواة بين الجنسين)؛ القرار 55 لقطاع تنمية الاتصالات؛ القرار 55 لقطاع تقييس الاتصالات؛ القرار 72 لقطاع الاتصالات الراديوية، والقرار 213 للاتحاد، والقرار 48 للاتحاد، الوثيقة C23/76، مقترح متعدد البلدان بشأن تمكين المرأة وإدماجها في أنشطة الاتحاد، المقرر 631 لمجلس الاتحاد. [↑](#footnote-ref-3)
4. <https://www.itu.int/md/S22-CL-C-0006> [↑](#footnote-ref-4)
5. القرار 70 [↑](#footnote-ref-5)
6. سيجري الاتحاد في عام 2024 مشروعاً تجريبياً لإدراج منظور المساواة بين الجنسين في تقييم المشاريع التي ينفذها مكتب تنمية الاتصالات بالاتحاد. وستدرج الدروس المستفادة من هذا المشروع التجريبي في مرحلة لاحقة في جميع وظائف التقييم المستقبلية للاتحاد. [↑](#footnote-ref-6)