



 UNOPS

استراتيجية تعميم المساواة بين الجنسين

تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال مشاريع
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع

30 أغسطس/آب 2018

بيان المحتويات

1. تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال المشاريع 2
- 1.1. السياق ونبذة عامة 2
- 1.2. المصطلحات الرئيسية 3
- 1.3. النطاق 3
2. المساواة بين الجنسين لدى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع 6
3. النتائج 8
- 3.1. الأهداف الرئيسية 8
4. مناهج العمل 10
- 4.1. القيادة والمساءلة 10
- 4.1.1. السلوك النموذجي 10
- 4.1.2. رصد التحسين واستعراضه وحفزه 10
- 4.1.3. إدارة أصحاب الشأن الخارجيين 11
- 4.1.4. الثقافة 11
- 4.2. التركيز على مستوى العمليات 12
- 4.2.1. تنقيح الاستراتيجية والسياسات الداعمة لها وإجراءاتها 12
- 4.2.2. الاتصال وتنفيذ الاستراتيجية والسياسات 12
- 4.3. الموظفون 13
- 4.3.1. تنمية المعارف والقدرات 13
- 4.3.2. هيكلية المساواة بين الجنسين 13
- 4.4. التعاون وتقاسم المعارف 14
5. الرصد والتقييم والتحسين المتواصل 15
6. معلومات إضافية 16

صورة الغلاف: إن تلاميذ المدارس من بين الأشخاص الـ10.000 في دنيري شمالي سانت لوسيا الذين يستفيدون من عمل مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع في مجال تحسين الإمدادات المائية. © UNOPS/Elise Laker

مقدمة

يشهد اليوم على بلوغنا مرحلةً محوريةً في ما يتعلق بحقوق المرأة. وبحسب ما أعلن الأمين العام، فإن: "تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات، لا يزالان يشكلان أبرز المساعي غير المنجزة في عصرنا هذا، وأكبر التحديات في عالمنا على صعيد حقوق الإنسان."

واستجابةً لهذا التحدي، قمنا في مطلع العام 2018 بإطلاق ما يعرف بـ"استراتيجية المساواة بين الجنسين لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع". وتندرج هذه الخطة في سعينا إلى أن نكون منظمة أكثر استدامة، وأن نمثل الأشخاص الذين نخدمهم على أفضل وجه، وأن نمح النساء فرصةً لتصور مستقبل لهنّ في منظماتنا على المستويات كافة. وتكتسي هذه الاستراتيجية أهميةً حيويةً، ونحن ثابتون في التزامنا بتحقيق الأهداف التي وضعناها نصب أعيننا. ولكن ذلك لا يمثل سوى جزء واحد من المشهد الكامل.

إن منظماتنا هي منظمة قائمة على المشاريع. وفي حين أن استراتيجيتنا المعنية بالمساواة بين الجنسين توجهت إلى المنظمة كمؤسسة، فإن الوضع يختلف بالنسبة إلى النساء العاملات في المشاريع التي ننفذها لشركائنا سنوياً والتي يربو عددها على الألف، ذلك أنّ مانحيننا - من حكومات ومؤسسات مالية دولية، ووكالات زميلة في أسرة الأمم المتحدة، ومنظمات في القطاع الخاص وشركاء آخرين - هم الذين يحدّدون شروط مشاريعنا.

ويتعيّن علينا القيام بالمزيد لتحقيق التزامنا بتوفير حلول منصفة. ولذا فقد طالبت شخصياً بهذه الاستراتيجية وبخطة العمل المرتبطة بها من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين عبر مشاريع المنظمة كافة.

تشكل المشاريع الخطّ الأمامي لنشاط منظماتنا - سواء أوجدت تلك المشاريع في أفغانستان أم هايتي أم ميانمار أم الصومال أم اليمن، أم في أي من البلدان التي نعمل فيها كل عام، والتي يتخطى عددها الثمانين بلداً. ومن خلال المشاريع، نعمل مباشرة مع المجتمعات المحلية المعنية. ومن خلال المشاريع، نبلغ الأفراد الأكثر احتياجاً. ومن خلال المشاريع، يمكننا أن نبرهن عن التأثير الذي نمارسه. ومن خلال المشاريع، لا نتسنى لنا فقط فرصة إثبات التزامنا بتحقيق المساواة بين الجنسين، وإنما أيضاً أداء دور في الحركة الدولية الرامية إلى جعل عالمنا مكاناً أفضل.

إنّ التغاضي عن الاستثمار في المرأة لم يعد جائزاً. فإن تمكين النساء يقع في صلب خطة التنمية المستدامة للعام 2030، كما أنّ المساواة في مشاركة الرجال والنساء تقع في صلب التنمية المستدامة. وهذا الأمر بالغ الأهمية من أجل بناء مجتمعات تنعم بالسلام والاستقرار. وإن التقدم باتجاه تحقيق مجتمعات ونظم اقتصادية أكثر قدرة على الصمود وأكثر استدامة، يعني أيضاً التقدم لصالح النساء كافة.

ونحن نتعهد من خلال هذه الاستراتيجية بأن يتضمن كل مشروع وبرنامج، كلما ساحت الفرصة، الاعتبارات الجنسانية التي تسعى إلى منح النساء والرجال والفتيات والفتيان منافع متساوية.

غريت فاريمو

وكيلة الأمين العام

والمديرة التنفيذية لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع

1. تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال المشاريع

1.1. السياق ونبذة عامة

يناصر قادة مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع المساواة بين الجنسين بقوة. فإن المساواة بين الجنسين حق أساسي من حقوق الإنسان، وهي ضرورية بالنسبة إلى جهودنا الرامية إلى خلق مستقبل مستدام يتسم بالقدرة على الصمود بوجه المشقات. وعلى الرغم من أن النساء والفتيات يشكّلن نصف عدد سكان العالم فهنّ يواجهنّ انعدام المساواة على أكثر من صعيد، بدءاً من ولادتهن وعلى امتداد حياتهن. وتتضمن حالات انعدام المساواة، في جملة أمور، عدم حصولهن على فرص الرعاية الصحية والتعليم، والزواج المبكر، والنقص في المهارات وما يسفر عنه من تدن في التنافسية في سوق العمل.¹ وضمن سياقات محددة، تواجه النساء التمييز كذلك على صعيد الوصول إلى الخدمات، والمشاركة في صنع القرارات العامة، كما أنهنّ معرضات للعنف لمجرد كونهن إناثاً. وتتطلب التحديات العالمية الناجمة عن انعدام المساواة والتي تواجه النساء والفتيات اهتمامنا وتفكيرنا إذ نعمل على تصميم تدخلات كفيلة بتوليد حلول مستدامة ومرنة - تهدف إلى تحسين حياة الناس. وإن تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال تعميمها في مشاريع منظماتنا، يؤمّن فرصة حقيقية لرفع تلك التحديات.

وبوصفنا أعضاء في منظومة الأمم المتحدة، فمنظمتنا ملتزمة بتنفيذ خطة التنمية المستدامة للعام 2030، وبدعم تحقيق أهداف التنمية المستدامة. ولكن المساواة بين الجنسين لن تتحقق فقط من خلال تنفيذ الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة الذي يعنى بالمساواة بين الجنسين وتمكين كافة النساء والفتيات، فهي ستتحقق أيضاً عبر ضمان تحويلها إلى مسألة مشتركة بين أهداف التنمية المستدامة كافة - ولا سيما الأهداف التي تسعى إلى تأمين المساواة في الوصول إلى الخدمات العامة والفرص الاقتصادية. وتتمتع منظماتنا بموقع مؤاتٍ للتعاطي مع الجهات المانحة ومع الشركاء، بما في ذلك الحكومات الوطنية، من أجل وضع وتطبيق حلول تراعي احتياجات النساء والفتيات فضلاً عن احتياجات الرجال والفتيان. وإذ تسترشد منظماتنا بقيم الأمم المتحدة، فهي ستضمن قيام كافة مشاريعها وبرامجها وأنشطتها حيثما أمكن، بتقديم منتجات وخدمات قادرة على تلبية احتياجات الأنواع الاجتماعية كلها، والمساهمة في تحقيق الأهداف العالمية للمساواة بين الجنسين.

وسيسترشد تنفيذ هذه الاستراتيجية بتوجيهات الفريق الاستشاري المعنى بالمساواة بين الجنسين Gender Advisory Panel، وكذلك بأمتثلة عن أفضل الممارسات من شبكات خارجية، مثل خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة UN-SWAP.

¹ http://www.un.org/sustainabledevelopment/wp-content/uploads/2016/08/5_Why-it-Matters_GenderEquality_2p.pdf.

1.2. المصطلحات الرئيسية²

تتخلل هذه الوثيقة عدة مصطلحات ومفاهيم رئيسية. وحرصاً منا على الوضوح والشفافية، أوردنا في ما يلي تعريفات لهذه المصطلحات، تماشياً مع المصطلحات المعتمدة لدى الأمم المتحدة:

النوع الاجتماعي/نوع الجنس/الجنسانية	الأدوار والسلوكيات والأنشطة والصفات التي ينسبها مجتمع معين في مرحلة زمنية معينة إلى الرجال والنساء.
الجنس	الخصائص الجسدية والبيولوجية التي تميّز الذكور عن الإناث.
المساواة بين الجنسين	التساوي في الحقوق والمسؤوليات والفرص بين النساء والرجال والفتيات والفتيان؛ وبناء عليه فإن حقوق النساء والرجال ومسؤولياتهم وفرصهم لا يجب أن تكون رهن الجنس الذي ولدوا به.
تعميم المساواة بين الجنسين	عملية تقييم التداعيات الناجمة عن أيّ تدبير مخطط له، بما يشمل التشريعات أو السياسات أو البرامج، في كل المجالات وعلى كافة المستويات، والتي تترتب على النساء والرجال. وهي تجعل اهتمامات وتجارب المرأة، والرجل كذلك، جزءاً لا يتجزأ من تصميم السياسات والبرامج وتنفيذها ورصدها وتقييمها في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، بحيث تستفيد المرأة والرجل بصورة متساوية من المنافع، وبحيث لا يستمر انعدام المساواة. أما الهدف النهائي لهذه العملية فهو تحقيق المساواة بين الجنسين.
تمكين النساء والفتيات	أي منحهنّ السلطة والقدرة على التحكم بحياتهن؛ ويشمل ذلك التوعية، وبناء الثقة بالنفس وتوسيع الخيارات، وزيادة الوصول إلى الموارد والتحكم بها، والتدابير الرامية إلى تغيير الهيكليات والمؤسسات التي تعزز التمييز على أساس نوع الجنس وانعدام المساواة وتديمهما.
خطة العمل على نطاق المنظومة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	خطة عمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ³

1.3. النطاق

² يمكن الاطلاع على مسرد مصطلحات المساواة بين الجنسين لهيئة الأمم المتحدة للمرأة على الموقع التالي: <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36>.

³ <http://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability>

إنّ نجاح هذه الاستراتيجية لن يكون متأسلاً فقط في النظم والإجراءات المؤسسية القائمة، وإنما أيضاً في مدى براعة موظفي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع (المنظمة) في اعتماد نهج مراعاة للمساواة بين الجنسين في تصميم مشاريعه وتنفيذها. ولا يوجد نهج واحد يلائم الحالات كلها من أجل تعميم المساواة بين الجنسين، بما أن المشاريع المختلفة في السياقات المختلفة ستتطلب طبعاً نهجاً مختلفة.

وفيما أن المنظمة سوف ترسي التوجيهات والتدريبات والنظم والإجراءات التي سيستند إليها تنفيذ هذه الاستراتيجية، وستسعى إلى تكرار المشاريع ونجاحاتها، ستكون دائماً هناك مشاريع فريدة من نوعها تتطلب منا تقييم النطاق والحجم والسياق وفهمها. وبالتالي لا يمكن لهذه الاستراتيجية أن تقتصر على مشروع أو مكتب قطري أو إقليم واحد بمعزل عن العوامل الأخرى، كما أنها لا تستطيع أن تلبى كل جانب من جوانب تعميم المساواة بين الجنسين ضمن الشبكة المعقدة لأنشطتنا ولمواقع تنفيذها. ولذا يجب أن نعول على قابليتنا للتكيف وعلى معارف المنظمة ومهاراتها ككل، وعلى استراتيجيات الدعم مثل استراتيجية إدارة المعارف.

ولن يحتاج كل واحد من المشاريع إلى تعميم المساواة بين الجنسين أو إلى خطة عمل في هذا الصدد، نظراً إلى طبيعة نتائجه المتوخاة، أو لأن أحد الشركاء قد يقرر في حالات معينة عدم إدراج تعميم المساواة بين الجنسين في أحد التزاماته. ولكن في كل تلك الحالات يجب تبرير استثناء جهود تعميم المساواة بين الجنسين قبل القبول بالالتزام. ويكون قرار الاستثناء بيد الجهة المسؤولة عن الالتزام.

وتتوفر على مستوى المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية والقطرية، خبرات وقدرات كثيرة في مجال المساواة بين الجنسين يمكن للمنظمة أن تستفيد منها، بما فيها تلك التي تعود لأجهزة الأمم المتحدة (مثل هيئة الأمم المتحدة للمرأة، والمفوضية السامية للأمم المتحدة لحقوق الإنسان، ومنظمة العمل الدولية، وشبكات الأمم المتحدة ومجموعات العمل المعنية بالمساواة بين الجنسين) ولأجهزة خارجية (مثل المنظمات غير الحكومية والهيئات الوطنية والحكومات). ونظراً إلى أنه قد لا يوجد خبير بشؤون المساواة بين الجنسين في كل مشروع، أو حتى في كل مكتب، يجدر بالمنظمة أن تحدد الموارد والأدوات المتاحة أصلاً، والاستفادة بصورة أفضل من مجموعة المهارات والمعارف المتوفرة في عداد موظفيها أصلاً. ويمكن استحداث سبل جديدة من أجل التعاون ومن أجل تقاسم المعارف وأفضل الممارسات، والعمل معاً عبر المشاريع والمكاتب والأقاليم باتجاه تحقيق هذا الهدف الهام.

وينبغي تنمية القدرات الداخلية للمنظمة؛ كما ينبغي تدعيم الموظفين والنظم والإجراءات من أجل تنفيذ هذه الاستراتيجية بنجاح. ولكن نجاحها الحقيقي سيكون رهن قدرتنا على تسخير كل الموارد المتاحة لصالحنا. وتستند التنمية الجيدة على النهج التشاركي، والتأكد من إدراج كل جهات النظر الضرورية في تصميم الحلول وتنفيذها من أجل مراعاة التامة لاحتياجات المستفيدين ولحقوقهم وتضمينها في عملنا الإنمائي. وعلينا أن نطبق هذا المبدأ نفسه على تعميم المساواة بين الجنسين، مع التأكد من إدراج الأبعاد الأساسية - سواء أكانت من جانب المنظمة نفسها أم أسرة الأمم المتحدة أم الشركاء في التنمية، أم الحكومات. وسيرتبط نجاحنا الحقيقي ببراعتنا في تلبية احتياجات الجهات التي نخدمها: أي المستفيدين من مشاريعنا. فعلى كل من موظفيها أن يراعي احتياجاتهم وأن يضمنها في كل التزام من الالتزامات التي نحققها.

وعلى سبيل إكمال هذه الاستراتيجية، أطلقت المنظمة ما يسمى باستراتيجية التكافؤ بين الجنسين التي ترمي إلى تشكيل فريق عمل لدى المنظمة وبالتالي منظور يمثل كافة أنواع الجنس تمثيلاً متكافئاً. ومن شأن استراتيجية التكافؤ بين الجنسين واستراتيجية تعميم المساواة بين الجنسين أن تمكنا وتغنيا الواحدة الأخرى، دعماً لإدارتنا الاستراتيجية ولأهداف مساهماتنا.

وتعترف المنظمة بإمكانية أن تصبح مختلف جوانب التنوع والإدماج جزءاً من جهودها، لا بل يجب أن تكون جزءاً منها، وبأن بعضاً من تلك الجهود لا تشملها الاستراتيجية بشكل صريح (مثلاً في ما يخص المثليات والمثليين وثنائيي الجنس والمتحولين جنسياً وحاملي صفات الجنسين والأشخاص ذوي الإعاقات، وغيرهم). ولكن المنظمة تدرك أيضاً أن العديد من المنافع التي ستتحقق لصالح النساء وللفتيات ستولد أثراً إيجابياً غير مباشر على غيرهنّ من الأشخاص الذين يعانون الاستبعاد، وأن تلك الاستراتيجية تشكل خطوة أولى من رحلة طويلة ومشوقة.

2. المساواة بين الجنسين لدى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع

باعتبار مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع منظمةً ملتزمةً بالتنفيذ المستدام للمشاريع وبالمساواة بين الجنسين، فقد كان تعميم المساواة بين الجنسين مكوناً هاماً من مكونات عمله. وفي العام 2014، اتخذت تلك الجهود صفةً رسميةً من خلال ابتكار أول مجموعة أدوات لتعميم المساواة بين الجنسين ونشرها، التي سرعان ما استُبدلت باستراتيجية "تعميم المساواة بين الجنسين في توجيه المشاريع" Gender Mainstreaming in Projects. وقد تعاقبت المنظمة كذلك مع أخصائيين في الشأن الجنساني والإدماج الاجتماعي لمواصلة تنمية الخبرات لديها، وتعزيز تعميم المساواة بين الجنسين ضمن كل من التزاماتها. وتتسم استراتيجية المساواة بين الجنسين المنفذة على نطاق المنظمة، والتي أطلقت في مطلع العام 2018، بأهداف طموحة لجهة تحقيق التمثيل المتكافئ بين الرجال والنساء عبر قوانا العاملة، على أي مستوى، بحلول 2020 وزيادة تمثيل النساء في المستويات العليا وعلى مستوى صنع القرارات بحسب معايير الاستراتيجية على نطاق الأمم المتحدة. أما استراتيجية تعميم المساواة بين الجنسين فتستكمل ما تقدم كجزء من الجهود التي نبذلها لتكون منظمة أكثر استدامة، ولكي نمثل الأشخاص الذين نخدمهم بصورة أفضل. وتفصل الاستراتيجية التزام المنظمة بالمساهمة بصورة فعالة في تنفيذ خطة 2030.

وضماماً لتنفيذ اعتبارات المساواة بين الجنسين على امتداد دورة المشروع الكاملة بين 2015 و2017، استهلكت المنظمة كذلك عدة تغييرات في طريقتها في ممارسة المشتريات: فقد وضعت المنظمة برنامجها للإمكانيات UNOPS Possibilities Programme وأطلقتها، 4 وطبقت عدة تحسينات على دليل المشتريات⁵، فأتاحت المزيد من الوصول للمؤسسات التجارية المملوكة من نساء والاعتراف بها - ومن خلال العمل في شراكة مع المنظمات الأخرى للأمم المتحدة، ساعدت في استحداث قسم خاص بالمؤسسات المملوكة من نساء على بوابة الأمم المتحدة العالمية للمشتريات UN Global Marketplace وهي البوابة الإلكترونية للأمم المتحدة لتسجيل البائعين. وقد نفذت هذه الجهود بموازاة مبادرات أخرى عدة وضعت لضمان تنفيذ المنظمة لعودها في مجالي المساواة بين الجنسين والإدماج الاجتماعي.

وفي الفترة الأخيرة، أظهرت البيانات التي تم جمعها في مسح الإبلاغ المستند إلى النتائج Results-Based Reporting، وهو استعراض داخلي سنوي للمشاريع قائم على معايير رئيسية للاستدامة، أن ما نسبته 36 في المائة من مشاريع المنظمة حول العالم قد راعى عناصر المساواة بين الجنسين ضمن خطط المشاريع في العام 2017. وفيما أن تلك الأرقام والأنشطة تمثل اتجاهاً إيجابياً، تقرّ المنظمة بوجود فرص هامة لكي تتابع هذا المسار، بحسب ما يرد في الخطة الاستراتيجية الجديدة للمنظمة للفترة 2018-2021.⁶

⁴ <https://www.unops.org/possibilities>

⁵ https://content.unops.org/service-Line-Documents/Procurement/UNOPS-Procurement-manual-2017_EN.pdf?mtime=20171207160547.

⁶ https://content.unops.org/documents/libraries/executive-board/documents-for-sessions/2017/second-regular-session/unops-segment-item-11.-united-nations-office-for-project-services/dp-ops-2017-5/en/DP-OPS-2017-5_EN.pdf?mtime=20171122175108.

"تكتسي أركان الميثاق كلها أهمية أساسية من حيث التخفيف من مخاطر الهشاشة: فإن التنمية المستدامة هي أساس للسلام؛ والسلام المستدام يمكّن التنمية؛ وتزداد قدرة المجتمعات على الصمود حين تلتزم بحقوق الإنسان بكليتها، وبالمساواة بين الجنسين، ويتمكين النساء وبحكم القانون وبالإدماج والتنوع، فضلاً عن اعتنائها بشبابها وبأطفالها."

"الغاية من عملنا: مساعدة الناس في بناء حياة أفضل، ومساعدة البلدان في تحقيق السلام والتنمية المستدامة. . . نقدم حلولاً عملية لمساعدة شركائنا في إنقاذ الأرواح وحماية الناس وحقوقهم، وبناء عالم أفضل. . . ودافعنا إلى العمل هو شغفنا بمكافحة انعدام المساواة وخلق فرص لأكثر الشرائح ضعفاً. وهذا يعني أننا غالباً ما نعمل في أكثر السياقات تحدياً حيث نضع الأسس اللازمة لحسن سير المجتمعات المحلية ولعيش الناس حياة كريمة ومحترمة."

"إن مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع ملتزم بمساعدة الناس في تحقيق الأهداف الشخصية والمحلية والوطنية والعالمية من خلال الخبرات التقنية المتخصصة الفعالة المتجذرة في الأعراف والمعايير الدولية. وهو سيسعى جاهداً لكي يكون مرجعاً لشؤون البنية التحتية وغير ذلك من الحلول المتخصصة في مجال العمليات، إذ يربط بين الأمن والسلام والجهود الإنسانية والإنمائية، والارتقاء بالنهج المراعية للاعتبارات الجنسانية."

"تشمل نهج مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع للتنفيذ المستدام إجراءات لتنمية القدرات على المستويين المحلي والوطني. . . بما في ذلك:

1. دعم سبل المعيشة من خلال زيادة الوصول إلى الأسواق، واستخدام القوى العاملة والجهات الموردة على المستوى المحلي حيثما أمكن، بما يشمل توفير الفرص للمؤسسات التجارية المملوكة من نساء ومن شباب.
2. دعم العدالة الاجتماعية والإدماج عن طريق ممارسة الاحتياط الواجب، واحترام حقوق الإنسان والنهج القائمة على الحقوق، والارتقاء بالمساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات في مشاريع التنفيذ بأسرها؛ وإشراك المجتمعات المحلية والجهات المستفيدة، وضمان الوصول المتكافئ إلى منافع المشاريع مع التركيز بوجه خاص على حماية الشرائح الأضعف."

3. النتائج

لا يمكن للعمل الرامي إلى تحقيق المساواة بين الجنسين أن يكون مبادرة معزولة، بل يجب أن يتكامل مع الأنشطة الحالية ومع إدارة المشاريع وإجراءات المشتريات وهياكل الحوكمة. وينبغي لمكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أن يكون عملياً وحسن التركيز وشفافاً ومدفوعاً بالإجراءات وخاضعاً للمساءلة بشأن كيفية تعميمه للمساواة بين الجنسين على امتداد الأنشطة كلها. وبالتالي، بحلول نهاية الفترة 2018-2021 لخططنا الاستراتيجية، ستكون غايتنا تحقيق الأهداف التالية التي تشكل الخطوط الرئيسية لرؤيتنا:

3.1. الأهداف الرئيسية

القيادة: أن تصبح منظمنا معروفة كجهة مرشدة في المساواة بين الجنسين وفي تعميم هذا المنظور، وأن تنال الاعتراف بصفتها مرجعاً قيماً للشركاء من حيث تحفيز التوعية والإجراءات في هذا الصدد على المستوى العالمي.

السياسات والعمليات: أن تكون للمنظمة إجراءات مؤسسية لتلبية الاحتياجات المحددة للناس مهما كان نوع جنسهم، بما يشمل النساء والرجال والفتيات والفتيان، في كل من الالتزامات ذات الصلة.

الموارد وبناء القدرات: أن تتعزز القدرة المؤسسية للمنظمة على دعم تنفيذ أنشطة تعميم المساواة بين الجنسين.

المشاريع الناجحة: أن تكون المنظمة قد ساعدت الشركاء في التنفيذ من أجل ممارسة التأثير، عبر إدراج اعتبارات المساواة بين الجنسين في كافة المشاريع ذات الصلة من بدايتها إلى ختامها،⁷ وأن تكون البنى التحتية والمشتريات المراعية للاعتبار الجنساني من الممارسات الاعتيادية لدى المنظمة.⁸

الرصد والإبلاغ: أن تكون المنظمة قد رصدت واستعرضت تنفيذ أنشطة تعميم المساواة بين الجنسين عبر العملية الفصلية لضمان الالتزام، وأن تبلغ عن التقدم بوتيرة سنوية لكي تبقى خاضعة للمساءلة وشفافة، وأن تبقى أصحاب الشأن الداخليين على بينة من جدول أعمالها الخاص بتحسينها المستمر. وسيتضمن ذلك القياس والإبلاغ عن عدد المؤسسات المملوكة من نساء التي نعمل معها، وعن المؤشرات ذات الصلة لخطة العمل على نطاق المنظومة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

⁷ إلا إذا قررت السلطة المسؤولة عن الالتزام خلاف ذلك.

⁸ تعني عبارة المشتريات المراعية للشأن الجنساني الجهود التي تبذلها المنظمة حالياً لتطبيق المساواة بين الجنسين في عملية المشتريات، بما يشمل على سبيل الذكر لا الحصر، الشراء من مؤسسات مملوكة من نساء. لمزيد من المعلومات يرجى الاطلاع على الموقع:

وستحقق تلك الأهداف بالترادف مع المبادرات الداخلية الحالية التي تتسق مع نهج المنظمة للتنفيذ المستدام. وحيثما أمكن، ستبذل الجهود لتبسيط تلك الأنشطة مع مبادرات أخرى للاستدامة لضمان أن يكون التغيير واقعياً وقابلاً للتحقيق. وسيتم استكمال تلك الأهداف كذلك بجهود مؤسسية أخرى لتطبيق التكافؤ بين الجنسين ضمن فريق عملنا حول العالم، وأيضاً في كيفية إدارتنا لمكاتبنا.

4. مناهج العمل

بغية التأكد من تطبيق مجموعة وافية من النهج التمكينية ذات التراتبية الواضحة للمسؤوليات، تم تصنيف الإجراءات الواجب وضعها وتنفيذها بناء على العناصر التمكينية لنموذج التميز للمنظمة UNOPS Excellence Model.

4.1. القيادة والمساءلة

تقوم كل من المجموعة المعنية بالبنية التحتية وإدارة المشاريع (IPMG) والمجموعة المعنية بالمشتريات (PG) بمناصرة هذه الاستراتيجية ودعمها ورصد تنفيذها، أما نجاحها فسيطلب قيادة على كافة المستويات.

وستكون المجموعة المعنية بالقيادة العالمية (GLG) أساسية من أجل التطبيق الناجح لهذه الاستراتيجية، وسوف تخضع للمساءلة لجهة تنفيذها الميداني، استناداً إلى التوجيهات والمساهمات الصادرة عن المجموعة المعنية بالبنية التحتية وإدارة المشاريع والمجموعة المعنية بالمشتريات.

وستؤدي المجموعة المعنية بالعمليات المؤسسية (COG) دوراً حيوياً في تقييم مفعول خطة العمل التابعة لهذه الاستراتيجية، واقتراح خطط ونهج منقحة وتطويرها عند الاقتضى.

4.1.1. السلوك النموذجي

سيكون مدراء المنظمة كلهم خاضعين للمساءلة في ما يتعلق بضمان تنفيذ كل المبادرات المخطط لها، وسيفهم الأشخاص الخاضعون إلى إشرافهم التزامهم بأهداف هذه الاستراتيجية فضلاً عن مساهمتهم الشخصية فيها. ويُتوقع من موظفي المنظمة على المستويات كلها التصرف بشكل نموذجي في الترويج للمساواة بين الجنسين ومراعاتها في مجمل أنشطة المكتب ومشاريعه وبرامجه.

4.1.2. رصد التحسين واستعراضه وحفزه

تندرج أهداف تعميم المساواة بين الجنسين في إطار نتائج إدارة المنظمة وأهداف أعمالها على المستويين المؤسسي والإقليمي. وستبذل المجموعة المعنية بالبنية التحتية وإدارة المشاريع والمجموعة المعنية بالمشتريات عن التقدم المحرز لدى كل اجتماع من اجتماعات الاستعراض الفصلي للأعمال (QBR).

وسوف ترصد المجموعتان وتستعرضان بانتظام تقدم هذه الاستراتيجية وسوف تقدمان تحاليل وأفكاراً مفيدة على المستوى المؤسسي، فضلاً عن إبداء المشورة بشأن كيفية تنقيح نهج المنظمة.

وستقوم المجموعتان بالتعاون مع الفريق الاستشاري المعني بالمساواة بين الجنسين بإبلاغ المجموعة المعنية بالعمليات المؤسسية بالتقدم المحرز في تنفيذ الاستراتيجية، كما ستبلغان المجموعة المعنية بالقيادة العالمية بشأن النتائج والتدابير الجديدة الممكنة.

وسيكون مدراء المنظمة من المستويات كافةً مسؤولين عن الحفز المنتظم للتحسينات من خلال تنفيذ الاستراتيجية، وعن رفع التعليقات للمجموعتين من خلال القنوات القائمة.

4.1.3. إدارة أصحاب الشأن الخارجيين

تعمل المنظمة مع شركاء ومانحين متعددين يملك الكثيرون منهم سياسات واستراتيجيات وعمليات وموارد خاصة بهم حول المساواة بين الجنسين وتعميم منظورها. ونظراً إلى السياسات الحالية حول المساواة بين الجنسين التي تنطبق على السياق الأوسع للمشاركة، ينبغي للمنظمة، بناءً على نموذج التميز الخاص بها، دعوة شركائها في الالتزامات كلها إلى مراعاة المساواة بين الجنسين، كما عليها العمل مع الشركاء من أجل وضع حلول تلبي احتياجات كافة المستخدمين النهائيين وتراعيهم.

وتماشياً مع هذا التفكير، ستواصل المنظمة رصد توقعات أصحاب الشأن الرئيسيين فيها، منقحةً هذه الاستراتيجية عند الاقتضى. وستقوم بذلك بتوجيه من الأمين العام والمجلس التنفيذي وعلاقتها مع أصحاب المصلحة الآخرين مثل هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

وستواصل المنظمة استحداث واستكشاف طرق جديدة للتعاون مع الشبكات المعنية بالشأن الجنساني، من أجل مشاركة المعارف وأفضل الممارسات ومن أجل العمل معاً في مختلف المشاريع والمكاتب والأقاليم، بغية تصميم وتنفيذ حلول أكثر شمولية.

4.1.4. الثقافة

ستكون القيادة ضرورية على المستويات كافةً لدفع التغيير الثقافي المطلوب من أجل ضمان نجاح هذه الاستراتيجية. وسيتم إبلاغ الموظفين جميعاً بالسياسات والإجراءات والأدوات والموارد القديمة والجديدة. ومن المتوقع للقيادة أن يضمنوا نجاح هذه الاستراتيجية والتقيد بالسياسات المتصلة بها، واستخدامها الفعال والنظامي عبر تحسين أداء فرقهم في مجال المساواة بين الجنسين والارتقاء به.

4.2. التركيز على مستوى العمليات

تعاملت المنظمة مع أصحاب مصلحة خارجيين وداخليين على حد سواء لبناء فهم مشترك للتحديات والفرص الحالية والمستقبلية. وقد استرشدت الاستراتيجية بهذه المعارف، وهي قائمة على فهم سليم للقدرات الداخلية للمنظمة.

4.2.1. تنقيح الاستراتيجية والسياسات الداعمة لها وإجراءاتها

عزّزت المنظمة نهجها في مجال الحوكمة والمخاطر والامتثال بهدف تعزيز آليات الرقابة الداخلية لديها. وتشرف على هذا العمل لجنة الإطار التشريعي Legislative Framework Committee الذي ترأسه المديرية التنفيذية للمنظمة.

وتتمتع المجموعة المعنية بالبنية التحتية وإدارة المشاريع، والمجموعة المعنية بالمشتريات بفهم واف للإجراءات التي تدعم سياسات المنظمة. وستبنيان معاً على هذه المعارف لضمان التطبيق الناجح للسياسات التي يستوجبها تنفيذ هذه الاستراتيجية. وقد نُقحت كل من المجموعتين سياستها الخاصة بها بشأن تنفيذ المشاريع، وستواصلان تطوير التعليمات الخاصة بالعمليات ذات الصلة، وإجراءات العمل المتصلة بها، دعماً لتنفيذ هذه الاستراتيجية. وتتضمن مجموعة التعليمات الخاصة بالعمليات القسم المعنون "OI.IPMG.2018.01: إدارة المشاريع" الصادر حديثاً، والقائم على دليل إدارة المشاريع الذي يعرض المبادئ الأساسية لإدارة المشاريع الناجحة. وسيكون الأخير أساسياً لضمان تصميم المشاريع وإدارتها بشكل يتيح تنفيذ هذه الاستراتيجية. وتتسق تلك الوثائق مع سياسات المشتريات ودليل المشتريات التي تدعم أيضاً تحقيق المساواة بين الجنسين من خلال تنفيذ مشاريع المنظمة.

وتقدم المنظمة إلى شركائها وإلى الأجهزة التي تستضيفها خدمات لمشاريعها. وكجزء من هذه الاستراتيجية، ستدعو المنظمة هؤلاء الشركاء وتشجعهم على تحقيق المطامح نفسها بشأن المساواة بين الجنسين. وستسدي المنظمة المشورة والإرشادات إلى شركائنا من أجل دعم جهودهم.

إن الأدوات والإرشادات والتكنولوجيات موجودة ومتاحة، وسيتم تطويرها أكثر فأكثر لدعم التنفيذ الفعال لهذه الاستراتيجية مثل مشاريع oneUNOPS Projects وتعميم المساواة بين الجنسين في إرشادات المشاريع.

4.2.2. الاتصال وتنفيذ الاستراتيجية والسياسات

سبق للمكتب التنفيذي للمنظمة أن مارس أنشطة الاتصال على نطاق واسع من أجل الإبلاغ عن أهمية تنفيذ الأهداف الواردة في هذه الاستراتيجية، من جهة المبادئ كما من جهة العمليات، وسيواصل القيام بذلك خلال تنفيذ الاستراتيجية.

وسيتّم إبلاغ أصحاب المصلحة الرئيسيين، ولا سيما المجلس التنفيذي، بأخر المستجدات بشأن التقدم الذي تحرزه المنظمة. وستقوم المجموعة المعنية بالاتصالات لدى المنظمة، بدعم من المجموعة المعنية بالبنية التحتية وإدارة المشاريع والمجموعة المعنية بالمشتريات، بوضع خطة للاتصالات لدعم تنفيذ هذه الاستراتيجية ضمن المنظمة، ومن شأن هذه الخطة أن تضمن بقاء الموظفين جميعاً على بيّنة من التقدّم المحرز. وستقوم خطة الاتصالات كذلك بدعم التوعية بجهود المنظمة ونشرها خارج المنظمة.

وفضلاً عن ذلك، ستمنح خطة الاتصالات الموظفين في أنحاء المنظمة فرصة الإدلاء بتعليقاتهم بشأن فعالية الإجراءات المتخذة، وذلك من خلال مسوحات فورية سريعة. أما تقارير إدارة الحافظة التنظيمية للمجموعة المعنية بالبنية التحتية وإدارة المشاريع، فهي أداة لتتبع التقدم المحرز من قبل المنظمة على صعيد تحقيق الأهداف والغايات المتفق عليها.

4.3. الموظفين

يشكل الموظفون أثمن مقومات المنظمة، وبالتالي سيجري تمكينهم ليصبحوا بمثابة عوامل تغيير فعالة.

4.3.1. تنمية المعارف والقدرات

يعتمد تحقيق الأهداف المحددة ضمن هذه الاستراتيجية على التزام موظفينا ودعمهم على كافة مستويات المنظمة. ومن خلال تعزيز فرص التعليم، بوسع المنظمة تمكين موظفي المكاتب الإقليمية والقطرية ليصبحوا المناصرين الذين تحتاج إليهم لدفع عجلة التغيير قدماً. وستكون المساواة بين الجنسين موضوعاً عابراً لمختلف المجالات ضمن استراتيجية إدارة المعارف للمنظمة Knowledge Management Strategy، ومحط تركيز مبادراتها في مجال التعلم والتنمية.

4.3.2. هيكلية المساواة بين الجنسين

قامت المنظمة بإرساء شبكة عالمية من جهات تنسيق الشؤون الجنسانية (GFP) بهدف بناء القدرات في مجال تعميم المساواة بين الجنسين على مستوى المكاتب القطرية، والمساعدة في ضمان تسخير مهارات الشبكة ومعارفها لصالح صياغة الالتزامات وإدارة المشاريع والمشتريات والمالية والموارد البشرية، وغير ذلك من ممارسات على مستوى المكاتب. وفي المقر الرئيسي للمنظمة، تم تعيين العديد من جهات التنسيق الأخرى للشؤون الجنسانية لكل وحدة من الوحدات في المنظمة.

وفي مسعى لدعم تنفيذ النتائج، وإتاحة آليات لدعم جهات التنسيق على المستوى القطري، سوف تتخذ هذه الشبكة صفة رسمية. وسيتّم الارتقاء بالمساءلة بشأن المساواة بين الجنسين في المشاريع إلى مستوى المدراء الإقليميين، الذين قد يحظون بدورهم بالدعم من خلال إنشاء فرق مهام إقليمية جديدة معنية بالمساواة بين الجنسين. وسوف تقدم فرق المهام تلك المزيد من المعارف المتخصصة، وتشارك أفضل الممارسات بين إقليم وآخر، وستتيح دعماً أكبر وأكثر فعالية لجهات

التنسيق القطرية من خلال استخدام الأدوات والموارد المؤسسية، بما يشمل الاستعانة بأخصائيين في المساواة بين الجنسين.

وبدورها ستلقى فرق المهام تلك دعماً من مجمل جهات التنسيق في كل من المقرات الرئيسية والبلدان، وكذلك من جانب منسق تعميم المساواة بين الجنسين. وسيُزوّد هذا المنسق بالموارد اللازمة من خلال المجموعة المعنية بالبنية التحتية وإدارة المشاريع، وسيرفع تقاريره إلى الأخيرة وإلى المجموعة المعنية بالمشتريات، وسيكون مسؤولاً عن دعم صياغة السياسات والأدوات والموارد، فضلاً عن تنسيق شبكة جهات التنسيق. وستجتمع تلك الشبكة بصورة منتظمة لإطلاع المنظمة على آخر مستجدات التقدّم، التي سيتم تسجيلها ورفعها من قبل المنسق المعني بتعميم المساواة بين الجنسين من خلال تحديثات منتظمة.

4.4. التعاون وتقسيم المعارف

يعتبر التعاون وتقسيم المعارف بين وحدات العمل في المقر الرئيسي والمكاتب الإقليمية والمكاتب القطرية أساسياً لدوام لنجاح. ومن المتوقع للتعاون أن يتم من خلال شبكة جهات تنسيق الشؤون الجنسانية، بحسب ما حددت أعلاه، وكذلك من خلال مبادرات مؤسسية أخرى كإدارة المعارف.

كما أن التعاون الخارجي وتقسيم المعارف مهمان لتمكين المنظمة من الاطلاع على التطورات الجديدة وأفضل الممارسات خارجها، وتعزيز أهداف المنظمة فتصبح قائدةً في هذا المجال. وسيتحقق ذلك بواسطة روابط رسمية وغير رسمية بالمنظمات الأخرى التابعة للأمم المتحدة والنظراء والمبادرات، مثل خطة العمل على نطاق المنظومة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

5. الرصد والتقييم والتحسين المتواصل

سيتم استعراض هذه الاستراتيجية على أساس سنوي من قبل المجموعة المعنية بالبنية التحتية وإدارة المشاريع والمجموعة المعنية بالمشتريات، بالاشتراك مع المجموعة المعنية بالعمليات المؤسسية، لضمان صلتها بالموضوع وقابلية تطبيقها ولتقييم نهجها. وستواصل المنظمة النظر في احتياجات أصحاب المصلحة الرئيسيين وتوقعاتهم. وستنقح سياساتها عند الاقتضى لدعم تنفيذ هذه الاستراتيجية. وبعد الاعتماد الرسمي للاستراتيجية، سترصد المجموعتان تنفيذها وسترفعان تقريرهما بشأن خطة العمل المعنية بالمساواة بين الجنسين، التي ترد في الملحق الأول بالوثيقة في كل فصل إلى المجموعة المعنية بالعمليات المؤسسية، من خلال الاستعراض الفصلي للأعمال.

6. معلومات إضافية

للمزيد من المعلومات بشأن هذه الوثيقة يرجى الاتصال بـ:

باتريسيا ج. موزر

مديرة المجموعة المعنية بالمشتريات

الهاتف: +45 4533 7670

البريد الإلكتروني:

PatriciaMo@unops.org

نيكولاس أوريغان

مدير المجموعة المعنية بالبنية التحتية

وإدارة المشاريع

رقم الهاتف: +45 4533 7530

البريد الإلكتروني:

NicholasO@unops.org

UNOPS Headquarters
PO Box 2695
2100 Copenhagen
Denmark

Tel: +45 4533 7500
Fax: +45 4533 7501
Email: info@unops.org
www.unops.org

 [/unops.org](https://www.facebook.com/unops.org)

 [/company/unops](https://www.linkedin.com/company/unops)

 [/unops](https://twitter.com/unops)

 [/unops_official](https://www.instagram.com/unops_official)