




جعل التكافؤ حقيقة واقعة

المبادئ التوجيهية للبيئة المواتية في
المواقع الميدانية
لمنظومة الأمم المتحدة

لدعم استراتيجية التكافؤ بين
الجنسين على نطاق المنظومة التي
أطلقها الأمين العام



صور الغلاف باتجاه عقارب الساعة: مكتبة الصور الفوتوغرافية للأمم المتحدة / ماركو دورمينو | هيئة الأمم المتحدة للمرأة / كارولين بانكرت | مكتبة الصور الفوتوغرافية للأمم المتحدة / ماركو دورمينو | مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين / سانتياغو اركوس فينتيميليا | بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي / هاراندان ديكو | مكتبة الصور الفوتوغرافية للأمم المتحدة / كريستوفر هيروغ

هيئة الأمم المتحدة للمرأة لعام 2021. كل الحقوق محفوظة.

قام بإعداد هذا المستند وتأليفه مكتب تنسيق شؤون المرأة في منظومة الأمم المتحدة لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة: كاتيا بيرمان وشينوبو ساساكي ومينا نورمينين وهانا فيليبس وديفيد جاويليك وسامانثا روندا وكاترينا هابيا.

نتوجه بالشكر لجميع من ساهموا في إعداد هذه المبادئ التوجيهية!

التصميم: REC Design Brazil

المحتويات

4	المختصرات
6	التمهيد
8	الملخص التنفيذي
	المقدمة:
12	أهمية خلق بيئة مواتية في المواقع الميدانية
18	1. التكامل بين الحياة المهنية والشخصية
28	2. معايير السلوك
36	3. الأمن والسلامة
42	4. السلامة والصحة والرفاهية المهنية
50	5. التوظيف وإدارة المهارات والاحتفاظ بها
58	6. القيادة والمساءلة والتنفيذ
66	المرفق 1: منهجية
69	المرفق 2: موارد التنفيذ
71	الهوامش

المختصرات

مفوضية الات--حاد الإفريقي	AUC
مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق	CEB
وحدة معالجة الإجهاد الناتج عن الحوادث الخطيرة	CISMU
إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية	DESA
إدارة الدعم العملياتي	DOS
إدارة الشؤون السياسية وبناء السلام وإدارة عمليات السلام	DPPA-DPO
منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	FAO
الشبكة المشتركة بين الوكالات لإدارة المسائل الأمنية	IASMN
لجنة الخدمة المدنية الدولية	ICSC
التحالف الدولي للإعاقة	IDA
منظمة العمل الدولية	ILO
المنظمة الدولية للهجرة	IOM
الآلية الدولية لتصريف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين التابعة للأمم المتحدة	IRMCT
بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في جمهورية إفريقيا الوسطى	MINUSCA
بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية	MONUSCO
بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي	MINUSMA
مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان	OHCHR
مكتب خدمات الرقابة الداخلية	OIOS
مكتب إدارة سلسلة الإمداد	OSCM
إدارة السلامة والصحة المهنية	OSH
مكتب محامي حقوق الضحايا	OVRA
برنامج الإعاقة التابع للأمم المتحدة / أمانة اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة	SCRPD UN
الأمم المتحدة	UN
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز	UNAIDS
بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان	UNAMA
بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق	UNAMI
فريق الأمم المتحدة القطري	UNCT
مكتب التنسيق الإنمائي التابع للأمم المتحدة	UNDCO



برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	UNDP
إدارة شؤون السلامة والأمن التابعة للأمم المتحدة	UNDSS
اللجنة الاقتصادية لإفريقيا التابعة للأمم المتحدة	UNECA
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	UNEP
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة	UNESCO
صندوق الأمم المتحدة للسكان	UNFPA
برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية	UN-Habitat
مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين	UNHCR
منظمة الأمم المتحدة للطفولة	UNICEF
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	UNIDO
قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان	UNIFIL
قوة الأمم المتحدة الأمنية المؤقتة لأبيي	UNISFA
دائرة الأمم المتحدة للإجراءات المتعلقة بالألغام	UNMAS
بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو	UNMIK
بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان	UNMISS
مكتب الأمم المتحدة لدى الاتحاد الإفريقي	UNOAU
مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة	UNODC
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	UNOPS
وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى	UNRWA
بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى الصومال	UNSOM
مكتب الأمم المتحدة لتقديم الدعم في الصومال	UNSOS
هيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة	UNTSO
هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	UN Women
برنامج متطوعي الأمم المتحدة	UNV
بعثة الأمم المتحدة للتحقق في كولومبيا	UNVMC
برنامج الأغذية العالمي	WFP
منظمة الصحة العالمية	WHO

التمهيد

خاصين للأمين العام، أم منسقين مقيمين أم جهات تنسيق معنية بالشؤون الجنسانية أم خبراء موارد بشرية. وقد أدى حجم المساهمات والتعليقات والملاحظات والأفكار المقدمة من كامل منظومة الأمم المتحدة على كل المستويات إلى ضمان أن تكون هذه المبادئ التوجيهية ملائمة وسهلة الاستخدام.

يتطلب تحقيق التكافؤ بين الجنسين العمل الجماعي، وهذا هو الوقت المناسب لتعزيز تمثيل المرأة وتغيير الثقافة التنظيمية في هذا المجال.

ويبدأ هذا التغيير بالقيادة، ولكن يتعين علينا جميعاً المشاركة في هذه الرحلة وجعل التكافؤ حقيقة واقعة.

وينبغي أن يُكْمَل التقدم المحرز لتحقيق التكافؤ بين الجنسين الجوانب الشاملة للتنوع والشمول والتأكيد عليها من جديد. ويتعين علينا مواجهة التعصب والتحيز الجنسي والعنصرية، والقضاء على أي شكل من أشكال التمييز، كما أننا بحاجة إلى تعزيز بيئة عمل تتسم بالمساواة، وتقضي على التحيز وتُسَعِّع الجميع. وتوضح التوصيات والممارسات الجيدة في هذه المبادئ التوجيهية كيفية تحقيق ذلك، وتنطبق على جميع موظفي الأمم المتحدة بما يتماشى مع هدف عدم ترك أي شخص خلف الركب. وأدعوكم جميعاً إلى تنفيذ التوصيات المنصوص عليها في هذه المبادئ التوجيهية، وأن تكونوا صُنَّاع تغيير، وأن توفوا بوعدهم.

فومزيلي ملامبو-نكوكا

المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة

يسعدني أن أقدم المبادئ التوجيهية لخلق بيئة مواتية في المواقع الميدانية، وتهدف هذه المبادئ إلى دعم العاملين في الميدان، لا سيما في ما يتعلق بالبعثات، للمساعدة في زيادة تمثيل المرأة وتسريع الجهود لتحقيق التكافؤ على مستوى منظومة الأمم المتحدة. تم وضع المبادئ التوجيهية لدعم [إستراتيجية التكافؤ بين الجنسين](#) على نطاق المنظومة التي أطلقها الأمين العام (2017)، وهي [تُكْمَل المبادئ التوجيهية للبيئة المواتية لمنظومة الأمم المتحدة](#) (2019) و [المبادئ التوجيهية التكميلية](#) (2019).

يُعد وجود بيئة مواتية تدعم ثقافة عمل متنوعة وشاملة ومحترمة شرطاً مسبقاً لتحقيق التكافؤ بين الجنسين واستدامته. ولا تزال الفجوة في تمثيل المرأة في منظومة الأمم المتحدة كبيرة، كما أن معدل التغيير بطيء لا سيما في المواقع خارج المقار، بما في ذلك بعثات حفظ السلام. ولذلك، نحتاج إلى مزيد من الدعم والتوجيه المخصص وأمثلة على الممارسات الجيدة في هذا المجال.

أعدت المبادئ التوجيهية خلال أزمة كوفيد-19 التي أنشأت تحديات جديدة وفاقمت أوجه عدم المساواة الحالية في كل أنحاء العالم، كما أتاحت الأزمة فرصاً لتغيير الثقافة التنظيمية في الأمم المتحدة. وبالتزامن مع دخولنا "عقد العمل" لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، تنشأ فرصة لإعادة البناء بشكل أفضل مع التركيز على حقوق المرأة وتعزيز التقدم في مجال المساواة بين الجنسين لصالح الجميع. ويسرني أن هذه المبادئ التوجيهية تقدم توصيات وممارسات جيدة مناسبة في الوقت الحاضر والمستقبل.

أعدت المبادئ التوجيهية من خلال نهج تشاركي ومتعدد الجوانب. وأُعرب عن تقديري العميق لجميع المشاركين، سواء كانوا ممثلين



الملخص التنفيذي

تعني البيئة المواتية بيئة عمل تتسم بالمساواة، وتقضي على التحيز وتَسَح جميع الموظفين. وأعدّ موظفو الأمم المتحدة هذه المبادئ التوجيهية لصالح موظفي الأمم المتحدة في كل أنحاء العالم. وقد أصدرتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة باستخدام نهج استشاري وشامل وتعاوني مع ما يقرب من 200 زميل من أكثر من 50 دولة تعمل فيها الأمم المتحدة ويبدأ كل فصل بمقدمة عن أحد المجالات المواضيعية الستة، بما يعكس التحديات والفرص التي حددها المشاركون. وتقدم الفصول أيضًا مجموعة من التوصيات والنماذج الجيدة للمنظمة والمديرين والموظفين على المستوى الفردي. ويتم تقديم التوصيات بناءً على الأساليب الشاملة والمتنوعة لجمع البيانات، بما في.

ويتمثل الهدف من هذه المبادئ التوجيهية لخلق بيئة مواتية في المواقع الميدانية في توفير التوجيه المخصص للعاملين في المواقع الميدانية، لا سيما في ما يتعلق بالبعثات، وذلك للمساعدة في زيادة تمثيل المرأة وتسريع الجهود لتحقيق التكافؤ في منظومة الأمم المتحدة. كما تدعم هذه المبادئ التوجيهية تنفيذ استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة التي أطلقها الأمين العام وتكّمل المبادئ التوجيهية لخلق بيئة مواتية لمنظومة الأمم المتحدة والمبادئ التوجيهية التكميلية الخاصة بها.

هيئة الأمم المتحدة للمرأة / ريان براون





هيئة الأمم المتحدة للمرأة / ريان براون

تسببت جائحة كوفيد-19 في جعل العمل عن بعد حقيقة واقعية كإجراء طارئ؛ ومع ذلك، فقد أعرب معظم موظفي الأمم المتحدة الذين تمت مقابلتهم في المواقع الميدانية عن أملهم في المحافظة على مرونة العمل بعد زوال الجائحة.

ذلك المقابلات النوعية ومجموعات التركيز والاجتماعات. ويساهم كل إجراء في بناء بيئة عمل مواتية لدعم التكافؤ بين الجنسين ومنظمة حديثة تتسم بمستوى أكبر من الفعالية والشمولية تخدم شعوب العالم بشكل أفضل.

1. التكامل بين الحياة المهنية والشخصية

يمثل دعم التكامل بين الحياة المهنية والشخصية من خلال السياسات والمبادرات التي تعترف بالتكوينات العائلية المتنوعة طريقة فعالة لتوظيف أفضل المهارات والاحتفاظ بها في هذا المجال. وتتعلق هذه السياسات والمبادرات بترتيبات العمل المرنة المصممة خصيصاً والتي تناسب مركز العمل والأدوار الوظيفية المحددة، بما في ذلك الإجازة الوالدية، وتقديم الدعم لتوظيف الزوجين، وتوفير المرافق المناسبة للتمريض / استدرار الحليب ورعاية الأطفال. ومن المهم إدراك أن التكامل بين الحياة المهنية والشخصية لا يقتصر على مسؤوليات الرعاية.

2. معايير السلوك

يتعين على جميع كيانات وموظفي الأمم المتحدة الالتزام بمعايير السلوك، التي تشمل المبادئ التوجيهية للقضاء على الاستغلال والاعتداء الجنسي، وسوء السلوك، وإساءة استخدام السلطة، والتمييز والمضايقات، بما في ذلك التحرش الجنسي. وكشفت المشاورات مع المشاركين عن وجود تحديات في بناء بيئة مواتية وأكّدت على ضرورة التنفيذ الشامل لمعايير السلوك. ويتحمل جميع الموظفين، ولا سيما القادة، مسؤولية المساهمة في خلق ثقافة مكان عمل محترمة وصحية والحفاظ عليها، وضمان المساواة وعدم التمييز بغض النظر عن النوع الاجتماعي أو الميول



هيئة الأمم المتحدة للمرأة / ريان براون

نظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن. تقع مسؤولية تنفيذ الخطط والتدابير المتعلقة بالأمن والسلامة على عاتق قيادة الكيانات بالإضافة إلى موظفي الأمن والسلامة، ويتعين على جميع الموظفين مراعاة قيم الأمم المتحدة لخلق بيئة عمل آمنة وشاملة للجميع.

الجنسية أو الانتماء العرقي أو الإثني، أو المشاكل الصحية العقلية، أو الإعاقات، وغيرها من الخصائص مع مراعاة عدم التسامح إطلاقاً وتبني نهج يركز على الضحية / الناجية.

3. الأمن والسلامة

4. السلامة والصحة والرفاهية المهنية

يُعد وجود قوة عاملة تتمتع بالصحة أمراً أساسياً للأمم المتحدة حتى تكون قادرة على أداء مهامها. وقد ذكر المشاركون أن التوافر وإمكانية الوصول والفعالية والوعي من المقومات الرئيسية "لتوفير بيئة عمل صحية وآمنة ومحترمة تعزز مستوى المساءلة والكفاءة والالتزام للقوى العاملة لديها"،¹ على النحو المشار إليه من قبل فريق العمل متعدد الوظائف المعني بواجب الرعاية

تختلف أوضاع الأمن والسلامة اختلافاً كبيراً حسب الموقع، ولها آثار بعيدة المدى على تحقيق التكافؤ بين الجنسين. وكشف المشاركون أن مراكز العمل التي تتسم بمخاطر أمنية عالية أو التي تُعتبر غير آمنة قد تواجه تحديات في التوظيف والاستبقاء، خاصة بين النساء. ويجب الاعتراف بوجود مخاطر أمن وسلامة قائمة على نوع الجنس والعمل على التخفيف من حدتها في كل المواقع. على سبيل المثال، يتعين على المنظمات أن تضمن الامتثال لسياسات الأمن والسلامة المراعية لنوع الجنس والمعمول بها في

التابع للجنة الإدارية الرفيعة المستوى. ومن المهم توفير الدعم والخدمات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية والرفاهية المراعية لنوع الجنس والتي تعكس تنوع الموظفين داخل المنظمة وتهتم بالواقع السائد في العمل الميداني. وأشار العديد من المشاركين أن ذلك عنصر رئيسي لاستقطاب النساء واستبقائهم في المواقع الميدانية والتأكيد كذلك على أهمية تعزيز الرفاه والرعاية النفسية والاجتماعية بسبب الطبيعة الخاصة للبيئة الميدانية وبما يتماشى مع مهام منظمات الأمم المتحدة.

5. التوظيف وإدارة المهارات والاحتفاظ بها

التوظيف هو بوابة الانضمام إلى الأمم المتحدة. وتعمل إدارة المهارات والتوظيف المراعية للنوع الاجتماعي على زيادة قدرة المنظمة على جذب أفضل قوة عاملة والاحتفاظ بها، بما يعكس مبادئ المنظمة المتمثلة في التنوع والمساواة. وتُعد استراتيجية إدارة المهارات الشاملة مهمة للغاية للاحتفاظ بالمهارات الحالية في منظومة الأمم المتحدة. وأشار المستطلعون أيضًا إلى أن فرص النمو والتقدم المهني ضرورية لجذب أفضل المهارات والاحتفاظ بهم. ومن الأهمية بمكان إجراء رقابة منتظمة وتقديم تقارير لتقييم أهداف التوظيف وتعزيزها.

6. القيادة والمساءلة والتنفيذ

أكد العديد من المشاركين أن بيئة العمل المواتية تبدأ بالقيادة، إذ يقع على عاتق القيادة - بما في ذلك على مستوى الكيان والبعثة الميدانية وفريق الأمم المتحدة القطري - مسؤولية خاصة لتحديد الاتجاه الصحيح ووضع قيم الأمم المتحدة موضع التنفيذ من خلال الوفاء بالتزامات التكافؤ بين الجنسين، والتنوع والشمول، والقيادة بالقدوة المثالية. وتشمل مسؤولية رئيس الكيان عن تحقيق التكافؤ بين الجنسين تعيين جهات تنسيق معنية بالشؤون الجنسانية والتعاون معهم ليقدموا المشورة بشأن تحقيق التكافؤ بين الجنسين وخلق بيئة عمل مواتية. ودعا معظم المشاركين إلى وضع تدابير مساءلة أكثر صرامة في حالة عدم تحقيق التكافؤ بين الجنسين. علاوة على ذلك، قُدمت اقتراحات بالزام جميع كبار القادة والإدارة بتنفيذ هذه المبادئ التوجيهية والتوصيات الواردة



بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي / هرندين

فيها وتقديم تقارير عنها، كما قُدمت اقتراحات بتغيير كل القواعد واللوائح التي تعيق تحقيق التكافؤ بين الجنسين وخلق بيئة عمل مواتية. وطُلب من الدول الأعضاء في الأمم المتحدة تقديم دعم في هذا الصدد.

المقدمة

أهمية خلق بيئة مواتية في المواقع الميدانية

وأعدت هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) المبادئ التوجيهية للبيئة المواتية لمنظومة الأمم المتحدة² والمبادئ التوجيهية التكميلية الخاصة بها³ دعماً لاستراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة التي أطلقها الأمين العام⁴، بالتعاون مع شبكة الموارد البشرية الخاصة بمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق ومكتب الموارد البشرية التابع للأمانة العامة للأمم المتحدة. يتم تنفيذ هذه المبادئ التوجيهية في كل أنحاء

يُعد خلق بيئة عمل مواتية عبر منظومة الأمم المتحدة أمراً ضرورياً لتنفيذ المبادئ التأسيسية للهيئة بشأن المساواة والعدالة والاحترام، وضمان عدم تخلف أحد عن الركب، وفق الوعود الواردة في خطة التنمية المستدامة لعام 2030. وتعني البيئة المواتية بيئة عمل تتسم بالتنوع والشمول والاحترام إذ أنها المحرك الأول لتحقيق التكافؤ بين الجنسين وعنصراً أساسياً لاستدامتها.



مكتبة الصور الفوتوغرافية للأمم المتحدة / بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية

الأمم المتحدة، بدعم من القيادة وخبراء الموارد البشرية وجهات التنسيق المعنية بالشؤون الجنسانية التابعة للأمم المتحدة، بموجب القرار رقم A/RES/74/128، الذي يدعو إلى تعزيز تنفيذ السياسات والتدابير المتعلقة بخلق بيئة مواتية في السعي لتحقيق التكافؤ بين الجنسين.

تمّ التأكيد على الالتزام بتحقيق التكافؤ بين الجنسين في العديد من قرارات الجمعية العامة للأمم المتحدة منذ السبعينيات وإعلان ومنهاج عمل بيجين في عام 1995⁶. وشهدت السنوات الأخيرة التزامات متجددة وتقدمًا متسارع في هذا الصدد. وقد أصرّ الأمين العام للأمم المتحدة أنطونيو غوتيريش، في استراتيجيته التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة التي أطلقها، على أهمية تحقيق التكافؤ بين الجنسين. على سبيل المثال، شدّد على أن "تزداد أهمية التكافؤ بين الجنسين، إلى جانب كونه حقًا أساسيًا، في تحقيق كفاءة الأمم المتحدة وتأثيرها ومصداقيتها"⁷.

قاد الأمين العام الطريق إلى تعزيز التكافؤ بنتائج ملموسة ومثيرة للإعجاب. في عام 2018، ولأول مرة في تاريخ الأمم المتحدة، تم تحقيق التكافؤ في فريق الإدارة العليا وبين المنسقين المقيمين. وتضم المنظمة أكبر عدد من النساء في تاريخها في مناصب رئيس ونائب رئيس عمليات السلام. علاوة على ذلك، عيّن الأمين العام أول وكيلة للأمين العام للشؤون السياسية وبناء السلام وثلاث مبعوثات خاصات.

ومع ذلك، لا تزال التحديات قائمة. كانت المرأة على وجه الخصوص ممثلة تمثيلاً ناقصاً في العمل الميداني، ولا سيما في مواقع البعثات. ويبيّن تقرير الأمين العام عن تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة⁸ أن النساء العاملات في الأمم المتحدة

أكثر تمثيلاً في رتبة المبتدئ (المستويان P2 و P3) وممثلين تمثيلاً ناقصاً في المناصب الإدارية المتوسطة المستوى ومناصب المديرين (المستوى P4 فأعلى). ويأتي تمثيل المرأة في الفئات المهنية والعليا في المواقع خارج المقار منخفضاً بنحو 8.7 نقطة مئوية عن تمثيلهن في المقار. علاوة على ذلك، تشكل النساء 30 في المائة فقط من موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة في المواقع الميدانية⁹، و15.2 في المائة من شرطة الأمم المتحدة و5.4 في المائة من قوات الأمم المتحدة¹⁰.

ويشير التقرير نفسه إلى أن الفجوة في تمثيل المرأة لا تزال كبيرة وأن معدل التغيير بطيئاً في المواقع خارج المقار، بما في ذلك بعثات حفظ السلام. ومن الأهمية بمكان تحسين تمثيل المرأة حتى تكون الأمم المتحدة "أكثر تمثيلاً للسكان الذين تخدمهم في المواقع الميدانية، ومن ثم تكون أكثر مصداقية لديهم"¹¹. وبالمثل، أعرب المشاركون في مناقشة هذه المبادئ التوجيهية عن أن "معظم مراكز العمل الصعبة ستحتاج إلى نساء لتحقيق أهداف البعثة" وأنه "لا يتعلق التكافؤ بين الجنسين فقط بالهيئة بل أيضاً بإفادة من تخدمهم" ولذلك، لا يمكن فصل الطريقة التي تعمل وتنفذ بها الأمم المتحدة عن نتائجها.

يتمثل الهدف من هذه المبادئ التوجيهية لخلق بيئة مواتية في المواقع الميدانية في توفير التوجيه المخصص للعاملين¹² في الميدان، لا سيما في ما يتعلق بالبعثات، للمساعدة في زيادة تمثيل المرأة وتسريع الجهود لتحقيق التكافؤ في منظومة الأمم المتحدة. وتُعد هذه المبادئ التوجيهية بمثابة أداة حاسمة إذ أن الأمم المتحدة تحظى بوجود كبير في كل أنحاء العالم. على سبيل المثال، يعمل أكثر من 46 بالمائة من موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة في العمليات الميدانية.¹²

i. تشمل "جهات التنسيق المعنية بالشؤون الجنسانية" أيضاً "جهات التنسيق المعنية بشؤون المرأة"، أي أنهما مصطلحان مترادفان. وتستخدم الأمانة العامة للأمم المتحدة مصطلح "جهات التنسيق المعنية بشؤون المرأة"، وتسترشد بنشرة الأمين العام بشأن جهات التنسيق الإدارية المعنية بشؤون المرأة في الأمانة العامة (ST/SGB/2008/12). ويستخدم مصطلح "جهات التنسيق المعنية بالشؤون الجنسانية" من قبل بقية منظومة الأمم المتحدة.

ii. في المبادئ التوجيهية بأكملها، يُستخدم مصطلح "الموظفون" إلى أقصى حد ممكن كمصطلح شامل للإشارة إلى الموظفين والمتعاقدين الأفراد والمستشارين ومتطوعي الأمم المتحدة والمتدربين وغيرهم من أفراد القوى العاملة الذين يساعدون منظومة الأمم المتحدة على إنجاز مهامها.



هيئة الأمم المتحدة للمرأة / فهد عبدالله قيصر

نهج شامل ومتعدد القطاعات

المقابلات: أن ”المبادئ التوجيهية للبيئة المواتية تمثل مرجعاً عالمياً“. للحصول على مزيد من المعلومات حول المنهجية، يرجى الرجوع إلى الملحق¹.

تستخدم هذه المبادئ التوجيهية تعريفاً شاملاً للمواقع الميدانية لتشمل بعثات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة، ولضمان قابلية استخدامها للصناديق والبرامج والوكالات المتخصصة والكيانات الأخرى. ولا يتسم الوجود الميداني للأمم المتحدة بالتجانس ولكنه يتكون من مراكز عمل متنوعة تشمل البعثات السياسية الخاصة الصغيرة والمكاتب الإقليمية والقطرية الكبيرة لمختلف هيئات الأمم المتحدة، وتشمل مراكز عمل ”باصطحاب الأسرة“ و”دون اصطحاب الأسرة“.

صدرت هذه المبادئ التوجيهية من خلال اتباع نهج استشاري شامل وتعاوني لضمان أن تكون التوصيات مفيدة وواقعية ويمكن تنفيذها بمسؤولية من قبل كل الموظفين في هذا المجال.

وتم إجراء استعراض مستندي موضوعي لسياسات الأمم المتحدة وتقريرها وإرشاداتها بالإضافة إلى البحوث الأولية، كما تم إشراك أصحاب المصلحة على نطاق واسع من خلال مقابلات نوعية ومجموعات تركيز واجتماعات وجمع تعليقات مكتوبة مما يقرب من 200 زميل من أكثر من 50 دولة تعمل فيها الأمم المتحدة، ومن بعض الخبراء من منظمات خارج الأمم المتحدة. لذلك، أعد موظفو الأمم المتحدة هذه المبادئ التوجيهية لصالح موظفي الأمم المتحدة في كل أنحاء العالم. كما أعرب أحد الزملاء خلال

لا تشمل استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة التي أطلقها الأمين العام الأفراد النظاميين، لأن هذه الفئة يحكمها نظام مختلف عن ذلك الذي يشمل الأفراد الآخرين. وقد وُضعت استراتيجية التكافؤ بين الجنسين الموحدة 2028 - 2018¹³ لخلق بيئة مواتية للنساء النظاميات في كل من المقرات والمواقع الميدانية. و ينصب التركيز، في هذه المبادئ التوجيهية الخاصة بالعمل الميداني، على الموظفين المدنيين، ومع ذلك يعمل الأفراد النظاميون والمدنيون جنبًا إلى جنب في الميدان وبطريقة متكاملة بشكل متزايد. وتعتمد بيئة العمل المواتية على مساهمة الجميع ويجب أن تكون متاحة للجميع وفقًا لما تم تأكيده في المقابلات.

بالإضافة إلى ذلك، رغم أن البنية التحتية المادية تُعد من الشواغل المهمة، فهي ليست محور تركيز هذه المبادئ التوجيهية، حيث أكد بعض المشاركين على أهمية مراعاة الجوانب الجنسانية في تصميم المكاتب والإقامة والأماكن الترفيهية. وعلى وجه التحديد، تمّ التأكيد على سلامة أماكن الإقامة وموقعها، وكذلك الاغتسال الآمن والخاص، كما دعا بعض المشاركين إلى توفير أماكن ترفيهية ومرافق رعاية صحية تراعي الفوارق بين الجنسين في الموقع. وجرى التأكيد على إمكانية الوصول إلى المكاتب وأماكن الإقامة والاعتسال كشرط مسبق لتعيين الأشخاص ذوي الإعاقة. ونحث الزملاء، بغية تحسين البنية التحتية المادية المراعية لنوع الجنس، على الاتصال بقسم الدعم الهندسي في إدارة الدعم العملي التابع للأمانة العامة للأمم المتحدة وكذلك مراجعة مبادرة إلسي للمرافق والبنية التحتية الخاصة بالبعثات الميدانية¹⁴، إذ يضع هذا المشروع توصيات للبنية التحتية المادية للبعثات تراعي الاعتبارات الجنسانية لتحسين ظروف العمل والمعيشة.

ينبغي أن يكمل التقدم المحرز نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين الجوانب الشاملة للتنوع والشمول والتأكيد عليها من جديد. فالمرأة ليست مجموعة متجانسة بل تواجه حواجز مختلفة بسبب هويتها. وأشار المشاركون في هذه المبادئ التوجيهية إلى أن الموظفين من مختلف الهويات، مثل الانتماء العرقي أو الإثني أو الإعاقات، يمكن أن يكون لديهم تجارب مختلفة إلى حد كبير في منظومة الأمم المتحدة.

كما هو الحال مع المبادئ التوجيهية للبيئة المواتية، يُستخدم نهج متعدد الجوانب¹⁵ يشمل مختلف الهويات ويراعي ديناميات السلطة في نظام الأمم المتحدة في هذه المبادئ التوجيهية الخاصة بالعمل الميداني ويجب أن يتم الاسترشاد به في تنفيذ التوصيات. ولا تحدث عدم المساواة، مثل التمييز، على محور واحد بل على مستوى جوانب متقاطعة. يوضح الأستاذ كيمبرلي كرينشو الذي صاغ المصطلح أن "التقاطعية هي عدسة يمكن من خلالها أن ترى من أين تأتي السلطة وتتصادم بتشابكها وتقاطعها. ولا يتعلق الأمر بمجرد وجود مشكلة عرقية ومشكلة جنس هنا، ومشكلة طبقة أو مجتمع الميم هناك"¹⁶. تتشكل هويات الأشخاص والمواقف الاجتماعية بشكل فريد من خلال عدة عوامل في نفس الوقت، مما يخلق تجارب ووجهات نظر فريدة. وتشمل هذه الهويات وديناميات السلطة، على سبيل المثال لا الحصر، الجنس، والتعبير والهوية الجنسية، والخصائص الجنسية، والعرق، والدين، والأصل القومي، والتوجه الجنسي، والإعاقة، والعمر. ولذلك تمت استشارة الخبراء المتخصصين في قضايا نوع الجنس والإعاقة ومجتمع الميم (المثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايرو الهوية الجنسانية وأحرار الهوية الجنسانية وحاملو صفات الجنسين) لتعزيز العدسة المتقاطعة التي يتم تطبيقها في هذه المبادئ التوجيهية بأكملها.

علاوة على ذلك، شاركت الأمم المتحدة في محادثات مختلفة وأطلقت حملات حول التنوع والشمول. على سبيل المثال، أطلقت الأمم المتحدة استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة لعام 2019 لتوفير "الأساس لإحراز تقدم مستدام وتحويلي في إدماج منظور الإعاقة من خلال كل ركائز عمل الأمم المتحدة"¹⁷. علاوة على ذلك، أطلق الأمين العام للأمم المتحدة حملة على نطاق المنظومة بشأن الحوار والعمل للقضاء على العنصرية وتعزيز الكرامة داخل الأمم المتحدة.¹⁸ كما دعا الأمين العام الجميع إلى توحيد الجهود لإعادة تأكيد التزام الأمم المتحدة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية للجميع، بلا تمييز بسبب العرق والجنس واللغة والدين. علاوة على ذلك، فإن مجموعة «عالم الأمم المتحدة» (UN-GLOBE)، وهي عبارة عن فريق مشترك بين الوكالات على مستوى المنظومة، تواصل بنشاط الدعوة إلى المساواة وعدم التمييز ضد أفراد مجتمع الميم في منظومة الأمم المتحدة.

تأثير كوفيد-19

تشكل "عملاً مرناً عادياً" بل كانت حلاً لاستمرارية الأعمال وتديبياً طارئاً كان على معظم الموظفين الامتثال له.

وقد أدت الجائحة إلى زيادة التفاوتات الصحية والاجتماعية القائمة، بما في ذلك ما بين موظفي الأمم المتحدة. وكشفت الأبحاث عن مخاطر صحية متباينة للفيروس اعتماداً على عدة أمور من بينها العرق والجنس،¹⁹ إذ يشير بحث لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بوضوح إلى أنه من المرجح أن تتحمل النساء في كل أنحاء العالم عبء زيادة المطالب الشخصية والأسرية.²⁰

وُضعت هذه المبادئ التوجيهية في خضم أزمة مرض فيروس كورونا (كوفيد-19)، التي خلقت تحديات وفاقمت حدتها، فضلاً عن إتاحة فرص لتغيير الثقافة التنظيمية وأساليب العمل المبتكرة. وأثبت العمل الجماعي الإلزامي عن بعد إمكانية تعديل مجموعة متنوعة من الأدوار الوظيفية، وإمكانية العمل من المنزل. ومع ذلك، من الأهمية بمكان ملاحظة أن ترتيبات العمل الجماعي غير العادية التي تم اتخاذها بسبب الجائحة لا



خلال المقابلات المتعلقة بمناقشة هذه المبادئ التوجيهية، أفاد العديد من الموظفين بزيادة الضغوط، على المستويين الشخصي والمهني، كما أفاد البعض أن عدم القدرة على التواصل الجسدي مع الزملاء يؤدي إلى بعض الصعوبات المتعلقة بالإنتاجية، لا سيما في المواقع الصعبة وبعثات حفظ السلام التي تكون فيها إدارة أصحاب المصلحة الشخصية ضرورية أو التي يكون فيها الوصول إلى الإنترنت محدودًا. وقد واجهت جهات التنسيق المعنية بالشؤون بشؤون النوع الاجتماعي التابعة للأمم المتحدة التي تمثل منظومة الأمم المتحدة بأكملها تحديات مماثلة.

ومع ذلك، فقد أظهرت العديد من منظمات الأمم المتحدة قدرًا من المرونة والتعاطف خلال الأزمة. على سبيل المثال، أنشأت شبكة من الزملاء في الأمم المتحدة هاشتاغ #BuildBackBetterChallenge²⁸ للمساهمة في بناء منظومة أكثر مرونة للأمم المتحدة، بالاعتماد على الدروس المستفادة من جائحة كوفيد-19. وذكر المشاركون أن الكثيرين وجدوا أن العمل من المنزل أمر ممكن ومجدي من ناحية الإنتاجية، مما قد يؤدي إلى تحول ثقافي نحو تعزيز الاستثمار في مرونة مكان العمل ويوحى بخلق وظائف طويلة المدى في الأمم المتحدة. وقد يترتب على ذلك آثار إيجابية، لا سيما بالنسبة لاستبقاء النساء وتوظيفهن.²⁹ وأفاد البعض أن الأزمة زادت أيضًا من مستوى الوعي والدعم للصحة النفسية في منظومة الأمم المتحدة.

على الرغم من أن الجائحة العالمية قد أجبرت المنظمات على إعادة فحص الموارد، فإن تحقيق التكافؤ بين الجنسين والبيئة المواتية ضروريان لتحقيق مهمة الأمم المتحدة، وتحسين الأداء وتعظيم الكفاءة. وفي حين أن العديد من التوصيات الواردة في هذه المبادئ التوجيهية لا تتطلب موارد مالية إضافية، فقد يحتاج بعضها إلى التعزيز بمراد مالية أو بشرية مناسبة، اعتمادًا على الهيئة التابعة للأمم المتحدة، وقد يحتاج البعض الآخر إلى تغييرات في القواعد واللوائح المتعلقة بالموارد البشرية. لذلك، في بعض الحالات، سيكون لدعم الدول الأعضاء في الأمم المتحدة أهمية قصوى. ومن الضروري كذلك إجراء مناقشة صريحة لما هو مطلوب لتنفيذ هذه التوصيات، بما في ذلك الميزنة المراعية لنوع الجنس³⁰، وتغيير طريقة التفكير وكذلك تحسين الثقافة التنظيمية، وذلك أن القيام بالأعمال كالمعتاد لن يكون كافيًا.

وقد أدى إغلاق المدارس ومراكز الرعاية النهارية إلى تفاقم التفاوتات بين الجنسين في الرعاية والتوظيف، مما يضر بالحياة المهنية وسبل العيش الخاصة بالنساء لا سيما الأمهات والأمهات العازبات. كما أن النساء أكثر عرضة للعمل في مهن الرعاية والعمل في الخطوط الأمامية المواجهة للجائحة.²¹

أدت عمليات الإغلاق والحجر الصحي إلى إبراز وتفاقم "جائحة الظل" الحالية من العنف المنزلي والأشكال الأخرى للعنف القائم على نوع الجنس،²² وقد أشار الأمين العام في خطابه في افتتاح المناقشة العامة للدورة 75 في الجمعية العامة، إلى زيادة معدلات العنف ضد النساء والفتيات أثناء الجائحة، بما في ذلك العنف المنزلي والاعتداء الجنسي والتحرش عبر الإنترنت وقتل الإناث، بما أسماه "حرب خفية على النساء"²³. وقد وفّرت الأمم المتحدة مجموعة من الموارد للموظفين في هذا الصدد، بما في ذلك موقع إلكتروني مخصص²⁴ ودليل للاستجابة للعنف المنزلي.²⁵ وذكر المشاركون أيضًا في مناقشة هذه المبادئ التوجيهية أن التمييز والتحرش - بما في ذلك التحرش الجنسي وإساءة استخدام السلطة، والذين يمكن حدوثهما أيضًا عبر الإنترنت - يأتیان ضمن التحديات التي تعوق خلق بيئة عمل آمنة وشاملة.

أفادت النساء ذوات الإعاقة بمواجهة صعوبات في تلبية احتياجاتهن الأساسية، وتعرضهن لمخاطر على سلامتهن الشخصية. وقد وجد البعض ميزة في العمل عبر الإنترنت بينما واجه البعض الآخر، خاصة الأشخاص الذين يعانون من إعاقة بصرية، وضعف السمع، وكذلك الصم والصم المكفوفين، إقصاءً بسبب عدم تمكنهم من الوصول إلى الأدوات المستخدمة.²⁶ علاوة على ذلك، أكد العديد من المشاركين أن أفراد مجتمع الميم واجهوا تحديات في الحصول على الرعاية الصحية بسبب استمرار عدم المساواة والوصم والتمييز.²⁷

واجه كثير من الأشخاص مشاكل متعلقة بالصحة النفسية صاحبت المعاناة الجسدية من الفيروس، فقد تقطعت السبل ببعض الموظفين في مراكز عملهم وأصبحوا غير قادرين على الحصول على الدعم الصحي أو بعض الضروريات أو رؤية أصدقائهم وعائلاتهم بسبب قيود السفر أو أعباء العمل. وكان بعض الأفراد يقبعون في حالة من الأسى وألم الفراق ولا يزالون كذلك.

1.

التكامل بين الحياة المهنية والشخصية

”كان العمل مستحوذاً على حياتي في كل المناطق التي عملت بها.“

”الزوج غير قادر على الحصول على عمل
ويضطر إلى البقاء في المنزل جالساً...
تريد إبقاء الأسر معاً، ولكن ما السبيل
إلى تحقيق ذلك؟“

جهة تنسيق معنية بالشؤون الجنسانية

”كم عدد الحالات التي ترى فيها الرجال
يتبعون النساء من أجل متطلبات
وظيفتهن؟ لذا فإن توظيف الأزواج
سيمكن النساء من تولي هذه الوظائف.“

منسق مقيم

بالتكوينات العائلية المتنوعة يمثل طريقة فعالة لتوظيف أفضل المهارات والاحتفاظ بها في هذا المجال. على سبيل المثال، تساهم السياسات القوية المراعية للأسر في القدرة التنافسية للمنظمة والقدرة على العمل بكفاءة.³² وتتضمن هذه السياسات في العادة الإجازة الوالدية وسياسات الرضاعة الطبيعية ودعم رعاية الأطفال.³³ ومع ذلك فإن هذه السياسات غالباً ما تكون غير كافية عندما يتعين على الموظفين رعاية ذويهم من كبار السن أو الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة أو أحد أفراد الأسرة من ذوي الإعاقة. وفي ما يتعلق بالحالة الأخيرة، ينبغي مراعاة النطاق الشامل للأشخاص ذوي الإعاقة واحتياجات الرعاية المتعلقة بهم.ⁱⁱⁱ

كشفت المشاورات المتعلقة بهذه المبادئ التوجيهية أنه قد يُنظر إلى طبيعة العمل الميداني في الأمم المتحدة على أنها غير متوافقة مع تحقيق تكامل متناغم بين الحياة المهنية والشخصية. وأشار المشاركون إلى أن هناك تصور بأن الوجود المادي المستمر ضروري في بيئات العمل الميداني للاستجابة للأزمات غير المتوقعة والتعامل مع المستفيدين والمجتمع المدني والحكومات. كما أشار مختلف المشاركين إلى أنه: ”لا يزال يتعين على المرأة الاختيار بين الأسرة وحفظ السلام“ وكذلك ”من الصعب حقاً أن تعيش حياة شخصية، إذ يتطلب الأمر قدرة على التحمل لمواصلة الحياة المهنية“.

علاوة على ذلك، تشير الأبحاث المختلفة التي أجراها مكتب تنسيق شؤون المرأة في منظومة الأمم المتحدة، ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين، وشبكة الأمم المتحدة للشباب، ومجموعة «عالم الأمم المتحدة» إلى أن الشركاء أو الأطفال قد يكونون غير قادرين على التنقل حتى إلى مراكز عمل باصطحاب الأسرة بسبب محدودية توفر فرص عمل للزوجين ومخاطر الأمن والسلامة.³¹ كما ذكر المشاركون أن ”الأزواج يجدون صعوبة في العثور على وظائف ويضطرون للبقاء في المنزل“ وإذا ”لم يستطع الزوج الحصول على وظيفة في مركز العمل، فمن المستحيل تكوين أسرة“. وتضمن التحديات الأخرى التي يواجهها الموظفون الميدانيون عدم تنفيذ ترتيبات العمل المرنة وانعدام المرافق المتعلقة بالتمريض / عصر الحليب ورعاية الأطفال على سبيل المثال.

أشار العديد من المشاركين إلى أن دعم التكامل بين الحياة المهنية والشخصية من خلال السياسات والمبادرات التي تعترف

iii. تنص اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على أنه ”يشمل الأشخاص ذوو الإعاقة أولئك الذين يعانون من إعاقات جسدية أو عقلية أو ذهنية أو حسية طويلة الأمد والتي قد تعوق مشاركتهم الكاملة والفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين. (انظر الديباجة والمادة 1 ”الغرض“ من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام 2006).



هيئة الأمم المتحدة للمرأة / فهد عبدالله قيصر

كما قد يواجه الموظفون الوطنيون تحديات ناجمة عن الافتقار إلى الاستحقاقات المختلفة وخدمات الدعم المتاحة مقارنة بالموظفين الدوليين.

على سبيل المثال، أشار العديد من المشاركين أنه لا يحق للموظفين الوطنيين الحصول على سفر للراحة والاستجمام، وبالتالي قد لا يحصلون دائماً على فترات الراحة اللازمة من ظروف العمل الخطرة والمرهقة والمعزولة التي يعملون فيها.

وصف المشاركون ترتيبات العمل المرنة بأنها واحدة من أهم السياسات التي يمكن أن تدعم الموظفين في تحقيق التكامل بين الحياة المهنية والشخصية. وفي الوقت نفسه، تضمنت التحديات الرئيسية المذكورة عدم تنفيذ ترتيبات العمل المرنة في المواقع الميدانية، وانعدام الثقة واعتماد توافر ترتيبات العمل المرنة على "كرم" المدير أو "رحمته".

”رعاية الأطفال في المجمع من شأنها أن تساعد.“

جهة تنسيق معنية بالشؤون الجنسانية

”يساعد توفر حضانة على تمكين الناس من القدوم للعمل.“

منسق مقيم

تجدر الإشارة إلى أن التكامل بين الحياة المهنية والشخصية لا يقتصر على مسؤوليات الرعاية. فالبينة المواتية لا تتعلق فقط بمراعاة الأسرة، حيث يواجه الموظفون الذين ليس لديهم مسؤوليات رعاية تحديات تتعلق بالاستبقاء والتطوير الوظيفي، وإدارة العلاقات بعيدة المدى، والوحدة والعزلة، فضلاً عن الصعوبات في العثور على شريك عند العمل في مركز عمل بعيد.

على ذلك. ورغم أنه من المؤكد أن ترتيبات العمل المرنة تدعم الوالدين العاملين، فإن هذه الترتيبات متاحة للجميع ويمكن أن تدعم الأفراد في مختلف مراحل الحياة وفي مختلف الظروف التي تفضي إلى تغيير الحياة.

” يجب العمل بمبدأ الثقة والالتزام بحسن النية. فالثقة هي أساس بيئة العمل الممتعة.“

جهة تنسيق معنية بالشؤون الجنسانية

يمكن لترتيبات العمل المرنة جذب الأشخاص ذوي المهارات المتنوعة الذين ربما لم يفكروا في العمل في هذا المجال بسبب صرامة بيئات العمل أو لوجود مخاطر الأمن والسلامة، بما في ذلك الأشخاص ذوو الإعاقة.³⁴ ومع ذلك، فإن ترتيبات العمل المرنة ليست هي نفس الترتيبات التيسيرية المعقولة.³⁵ ويحق للأشخاص ذوي الإعاقة الذين يعملون لدى الأمم المتحدة بأي صفة والموظفون الذين لديهم معالون من ذوي الإعاقة الحصول على ترتيبات تيسيرية معقولة.³⁵

أشار العديد من المشاركين إلى أن التحديات في هذا المجال قد تضخمت بسبب أزمة كوفيد-19، والتي طمست الحدود بين الحياة المهنية والشخصية بشكل أكبر، وتسببت في الشعور بالعزلة، وفي كثير من الحالات، زيادة أعباء العمل وكذلك الرعاية والعمل المنزلي، خاصة بين النساء لا سيما الأمهات والأمهات العازبات. وصف بعض الموظفين الوطنيين الوصمة المتمثلة في العمل من المنزل و”الانحصر في أعمال المكاتب الخلفية“.

وفي الوقت ذاته، أثبت العمل الجماعي عن بعد أثناء الجائحة أنه يمكن تطبيق مستوى معين من المرونة في أي مركز عمل. وأكد استطلاع جس النبض المتعلق بكوفيد-19 على مستوى منظومة الأمم المتحدة أن المرونة في ترتيبات العمل عن بعد هي أفضل

” هناك مدرستان فكريتان مختلفتان: ترتيب العمل المرن كميزة وترتيب العمل المرن كفرصة.“

جهة تنسيق معنية بالشؤون الجنسانية



بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي / سيلفان ليختي

تعود ترتيبات العمل المرنة بالنفع على الطرفين، الموظفين ومديريهم، وهي عبارة عن تعديلات على ساعات العمل العادية ومواقعه. وتشمل برامج ترتيبات العمل المرنة التي يكثر تطبيقها في الأمم المتحدة العمل عن بُعد وساعات العمل المتقطعة وأسابيع العمل المضغوطة والإجازات المجدولة لأنشطة التعلم الخارجية. ومع ذلك، يمكن وضع مجموعة من الحلول المصممة حسب الطلب والخاصة بمراكز العمل وينبغي أن يتم التشجيع

iv. الترتيبات التيسيرية المعقولة “تعني التعديلات والترتيبات اللازمة والمناسبة التي لا تفرض عبئاً غير متناسب أو لا مبرر له، والتي تكون ضرورية في حالة محددة لكفالة تمتع الأشخاص ذوي الإعاقة على أساس المساواة مع الآخرين بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية وممارستها” (المادة 2 من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام 2006).



بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية / القوات

تطور إيجابي تتعلق بأزمة كوفيد-19 وطريقة عمل يجب أن تحافظ عليها المنظمة.³⁶ في الواقع، أشار المشاركون مرارًا وتكرارًا إلى أن ”مرض فيروس كورونا يعطي مثالاً على فعالية ترتيبات العمل المرنة“ و”بفضل مرض فيروس كورونا، تتغير الأفكار الراسخة“. كما وصف بعض المشاركين الجوانب المحفزة للعمل عن بُعد: ”لقد أدّى إلى الشعور بالحرية، والاحترافية، والشعور بوجود العائلة، كما سمح لي بتحقيق التوازن بين العمل والحياة“.

” لقد سلّط مرض فيروس كورونا الضوء على العمل المرن وجعل مسؤوليات المنزل والرعاية محط الأنظار.“

جهة تنسيق معنية بالشؤون الجنسانية

توصيات بشأن التقدم

بالنسبة للمنظمة

توفر مثل هذا المرفق.³⁹ ويجب أن يستند تصميم الحضانة وشراء المواد للأطفال إلى مبادئ التصميم العامة،⁴⁰ ويجب توعية الموظفين لاستيعاب جميع الأطفال ذوي الإعاقة. وبدلاً من ذلك، أو بالإضافة إليه، النظر في إنشاء "مكتب خدمة الوالدين والأطفال" الذي يمكن أن يعمل كمركز رعاية للأطفال في حالات الطوارئ. بالإضافة إلى ذلك، إنشاء قائمة محدثة تضم مقدمي الرعاية والاحتفاظ بها لمساعدة العاملين في مركز رعاية الأطفال في الحالات غير المتوقعة أو الطارئة.

- التأكد من وجود مساحة آمنة ومناسبة للإرضاع، بالتنسيق مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى. وتماشياً مع سياسة الرضاعة الطبيعية الصادرة عن الأمانة العامة للأمم المتحدة (ST/SGB/2019/1)⁴¹ "يجب توفير مرافق خاصة تحتوي على أثاث مناسب وتكون مصممة خصيصاً للرضاعة الطبيعية أو شطف الحليب". ويجب أن يكون مكان الرضاعة مخصصاً لمهمة الرضاعة فقط، على أن يكون مصمماً ليكون في متناول الأشخاص ذوي الإعاقة ويتوفر فيه تجهيزات مناسبة، مثل الثلجة والمغسلة.⁴² الاتصال بخدمات الأمن والسلامة لتسهيل الوصول بسلاسة للشركاء أو مرببي الأطفال الذين يحضرون الطفل ليتم إطعامه خلال أيام العمل مع الحفاظ على معايير الأمان المناسبة.
- تنفيذ نظام مركزي لترتيبات العمل المرنة (نظام إدارة / تخطيط موارد مؤسسة عبر الإنترنت) لتبسيط عملية طلب ترتيبات العمل المرنة وتتبع استخدامها. ويجب أن يكون الرد الاعتيادي لطلبات ترتيبات العمل المرنة بالموافقة، مع الأخذ في الاعتبار متطلبات الوظيفة ومتطلبات العمل في الموقع وصلاحيات المدير في ضمان وظيفة ترتيبات العمل في مراكز العمل.

- استهداف توحيد الإجازة الوالدية لمنح جميع الآباء والأمهات، أثناء الحمل وغير الحمل، إجازة مدفوعة الأجر بعد الولادة متساوية لمدة ستة أشهر. ويوصى بتبادل المعرفة بين الوكالات والدعوة المشتركة لتعزيز مقترحات التغيير. ويجب أن تنطبق السياسة على التبرني والحمل لفائدة الغير والرعاية الطارئة أو الحضانة والاعتراف بالحاجة المتساوية للوالدين للتواصل مع أطفالهم.
- السماح بمنح إجازة والدية لمدة ستة أشهر إضافية للموظفين في مراكز العمل التي لا يُسمح فيها باصطحاب الأسرة³⁷ على أن تُتبع بتدابير للسماح بتحويلها إلى مراكز عمل يسمح باصطحاب الأسرة، ومنح إجازة إضافية للأولياء الذين لديهم أطفال متعددين (مثل التوائم)، والوضع في الاعتبار أن الإجازة الوالدية تساهم في المساواة بين الجنسين وتمثل عنصراً أساسياً لتنمية الطفولة المبكرة.³⁸
- إدراك أن مراكز العمل التي تسمح باصطحاب الأسرة ليست بالضرورة ملائمة لكل الأسر، لذا ينبغي استشارة الموظفين وجهات التنسيق المعنية بالشؤون الجنسانية وغيرهم من الخبراء حول كيفية قيام المنظمة بخلق بيئة مواتية للجميع، والمشاركة مع مركز عمل مجموعة «عالم الأمم المتحدة» ومنسقي الوكالات وجهات التنسيق المعنية بإدماج منظور الإعاقة لدى الأمم المتحدة.
- دراسة جدوى إنشاء حضانة أو دار رعاية في الموقع، بالتنسيق مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى، أو بدلاً من ذلك سداد نسبة مئوية من تكاليف دور الحضانة في حال عدم

٧. يتم استخدام المصطلح الشامل "سياسات الإجازة الوالدية" بما يتماشى مع جهود المناصرة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن إجازة والدية مدفوعة الأجر لجميع الآباء بغض النظر عن الجنس، بما في ذلك الآباء الذين يتبنون أطفالاً أو يربونهم أو أنجبوهم من خلال الحمل لفائدة الغير أو التكنولوجيا الإنجابية المساعدة (انظر: البيان المشترك لهيئة الأمم المتحدة للمرأة: نهج موحد للأمم المتحدة للإجازة الأسرية ورعاية الأطفال لعام 2019). ولتسهيل المقارنة، تشير أمثلة الممارسات الجيدة إلى إجازة الأمومة والأبوة والتبرني حيث إنها مغطاة بشكل منفصل في النظام الإداري للموظفين وفي سياسات منفصلة.

للشركاء. وبالمثل، تقديم الدعم لفرد (أفراد) الأسرة الأساسيين الذين يراعون موظفين معوقين عزباء والذين قد يكونون معهم في مركز العمل ولا تربطهم علاقة زواج (مثل الوالد، أو الأخ أو الأخت الشقيقة، أو الطفل البالغ). النظر في وضع برامج توظيف زوجية مؤسسية. بالإضافة إلى ذلك، تقديم معلومات عن عمل الزوج / الشريك كجزء من الإحاطات السابقة للنشر وحزم الترحيب؛ ودعم إنشاء جمعيات محلية للأزواج المغتربين كوسيلة للوكالات والمنظمات الدولية غير الحكومية لتبادل المعلومات.

• دعم مقترحات التنقل الخاصة بمجموعة « عالم الأمم المتحدة »⁴⁵، التي تشمل، على سبيل المثال، أن يكون لجميع الموظفين الحق في الاعتراض على التعيين في مركز عمل معين، وطلب الإعفاء من العمل فيه، بموجب أي سياسة تنقل، وأن تضمن المنظمة أن جميع الموظفين، بما في ذلك موظفي مجتمع الميم، يمكنهم الحصول على تأشيرات الإقامة للشركاء القانونيين في مراكز العمل التي تسمح باصطحاب الأسرة.

• النظر في الأدوار والمهام التي يمكن أداؤها كليًا أو جزئيًا خارج مركز العمل. ويمكن أن يفيد العمل عن بعد، إلى جانب الموظفين الدوليين، الموظفين الوطنيين الذين يقع على عاتقهم مسؤوليات رعاية أو مسؤوليات أخرى في مناطق أخرى من البلاد.

• تتبع استخدام السياسات ورصدها وتحليلها لدعم التكامل بين الحياة المهنية والشخصية مع تصنيفها حسب نوع السياسة، والمكان، والجنس أو النوع، والعمر، والإعاقة، ونوع العقد، والدرجة، والموظفين الوطنيين والدوليين. وتقديم بيانات بانتظام إلى القيادة التنفيذية والموظفين، مع إيلاء الاحترام الواجب لخصوصية الأفراد.

• الوضع في الاعتبار إجراء حملات اتصال داخلية منتظمة لتعزيز ترتيبات العمل المرنة وإزالة الغموض عنها، مع توضيح الأسباب التي تجعل الأفراد يختارون العمل بمرونة. واستكمال جهود التوعية هذه بتوجيهات مصممة خصيصًا حول كيفية توفير المرونة في مكان العمل، مثل ما أعدته هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

• تسهيل توافر الوصول إلى الإنترنت، والمعدات اللازمة والحلول التقنية لتمكين العمل عن بعد المنتظم وكذلك في حالات الطوارئ.⁴³ النظر في إمكانية الوصول إلى الأدوات عبر الإنترنت للأشخاص ذوي الإعاقة، واستخدام الأدوات التي تتوافق مع أحدث توجيهات الوصول إلى الإنترنت⁴⁴ بما في ذلك التسميات التوضيحية وترجمة الإشارات أثناء المكالمات عبر الإنترنت.

• دعم الأزواج والأسر للانتقال إلى المكتب القطري، إن أمكن، وتعزيز فرص العمل مع الشركاء وتسهيل تنقل الأزواج المهنيين في الأمم المتحدة، بما يسمح بفرص عمل في نفس البعثة، بناءً على رغبتهم متى أمكن ذلك، مع مراعاة التدرج الوظيفي للموظفين الحاليين. وتنسيق الجهود على المستوى القطري للأمم المتحدة، والنظر في بدء مفاوضات مع البلدان المضيئة بشأن تصاريح العمل



بعثة

أمثلة جيدة: ✓

- تمنح هيئة الأمم المتحدة للمرأة واليونيسيف وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز إجازة أبوة تصل إلى 16 أسبوعًا. ويمنح صندوق الأمم المتحدة للسكان إجازة أبوة تصل إلى 16 أسبوعًا في مراكز العمل التي لا يسمح فيها باصطحاب الأسرة و12 أسبوعًا في مراكز العمل التي تسمح باصطحاب الأسرة.
- تمنح مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين إجازة تبني تصل إلى 18 أسبوعًا، بينما تمنح هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، واليونيسف، وصندوق الأمم المتحدة للسكان، ومنظمة الصحة العالمية والأمانة العامة للأمم المتحدة إجازة تبني تصل إلى 16 أسبوعًا.
- توفر اليونيسف حضانة في أفغانستان تشاركها فيها وكالات الأمم المتحدة الأخرى.
- توفر دار الأمم المتحدة في أبوجا، بنيجيريا، غرفة مادية حيث يمكن للوالدين إحضار طفلهم مع مقدم رعاية، وذلك المكان مشترك بين كيانات الأمم المتحدة.
- توفر بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو غرفة رضاعة تحتوي على ثلاجة وطاولة تغيير وكروسي ومعمق لليدين وبعض المعلومات العملية، بما فيها المبادئ التوجيهية للبيئة المواتية، كما أن تلك الغرفة مفروشة بالسجاد وتحتوي على بعض الألعاب إذ قد يحتاج الموظفون لرعاية طفلهم خلال يوم العمل.
- توفر شركات مثل SAP و⁴⁶ Bazaarvoice و⁴⁷ American Express الشحن المجاني لحليب الثدي لموظفي البعثات. وقد دُعمت هذه الميزة الأمهات المرضعات في رحلات العمل، مما أدى إلى تخفيف الجهد المتعلق بالسفر وتقليل الوصمة المرتبطة بإنجاب مولود جديد في المنزل عند السفر للعمل. كما جعلت هذه الميزة الانتقال

- منحت هيئة الأمم المتحدة للمرأة، وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)، ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين، وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الصحة العالمية، وبرنامج الأغذية العالمي، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، ومنظمة الأغذية والزراعة (الفاو) إجازة أمومة تصل إلى 24 أسبوعًا. ويمنح برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الموظفين في ومراكز العمل من الفئتين D و E فترة إضافية للإجازة الخاصة لمدة شهرين بأجر كامل^{vi}، مما يؤدي إلى تمديد إجازة الأمومة إلى 24 أسبوعًا. وتمنح هيئة الأمم المتحدة للمرأة إجازة ما قبل الولادة تصل إلى ثمانية أسابيع إضافية مع إجازة خاصة بأجر كامل في مراكز العمل من الفئتين D و E، مما يؤدي إلى تمديد إجازة الأمومة إلى 32 أسبوعًا في مراكز العمل الصعبة.

^{vi}. راجع تصنيف مركز العمل من حيث المشقة الصادر عن لجنة الخدمة المدنية الدولية، متاح على: <https://icsc.un.org>.



هيئة الأمم المتحدة في غواتيمالا

إلى مكان العمل أسهل، وبالتالي ساعدت في تغيير ثقافة مكان العمل.

• يتبنى مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع سياسة تقضي بتلبية كل طلبات ترتيبات العمل المرنة كأمر طبيعي، بشرط أن يلبي الطلب احتياجات العمل بالكامل.

• في اليونيسف، يُعد تنفيذ ترتيبات العمل المرنة أحد مؤشرات الأداء للمديرين حول كيفية دعم الموظفين. ونتيجة لذلك، في عام 2019، زادت نسبة الموظفين الذين يستخدمون نطاقات ترتيبات العمل المرنة من 7 إلى 30 في المائة.

• توفر دائرة الأمم المتحدة للإجراءات المتعلقة بالألغام إمكانية العمل عن بعد من خلال السماح للموظفين الذين يعملون في مركز عمل لا يسمح باصطحاب الأسرة في مقديشو (الصومال) بالعمل من مركز عمل يسمح باصطحاب الأسرة في نيروبي (كينيا) والاشتراك في بعثات منتظمة إلى مقديشو عندما يكون وجودهم ضرورياً. وهذا يسمح للأفراد بالعيش مع شركائهم / أفراد الأسرة.

• تنص سياسة الأمانة العامة للأمم المتحدة بشأن ترتيبات العمل المرنة (ST/SGB/2019/3)⁴⁹ في حالات الظروف الشخصية القهرية، على العمل عن بُعد خارج مركز العمل لفترة مناسبة لا تتجاوز ستة أشهر، ولمدة إضافية لا تزيد على ثلاثة أشهر في ظروف استثنائية.

• تستضيف مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان بوابة داخلية لإدارة الموارد البشرية لتسهيل عمليات تطبيق ترتيبات العمل المرنة وتوفير مستودع مركزي لمراقبة تطبيق ترتيبات العمل المرنة.

• وضع مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة مجموعة من الممارسات الجيدة لتعزيز بيئة عمل مواتية في الميدان. ويوفر أفضل الممارسات لتعزيز بيئات العمل الشاملة،

بما في ذلك تنفيذ ترتيبات العمل المرنة في الميدان. وقد أُدرجت الخلاصة ضمن التدريب على إدماج مراعاة نوع الجنس والتكافؤ وتتم مناقشتها كجزء من "أسبوع البيئة المواتية" الذي تنظمه المنظمات التي تتخذ من فيينا مقراً لها.

• نشرت منظمة العمل الدولية الدليل العملي للعمل عن بعد أثناء جائحة كوفيد-19 وما بعدها، والذي يقدم توصيات عملية للعمل عن بعد بشكل فعال والتي تنطبق على مجموعة كبيرة من القطاعات، وأمثلة على كيفية تعامل أصحاب العمل وصناعات السياسات مع العمل عن بعد أثناء الجائحة، والدروس المستفادة.⁵⁰

• تدير مجموعة البنك الدولي معمل توظيف لدعم توظيف الأزواج واندماج الأزواج في مركز العمل. وتزود الجلسات المواضيعية والمجموعات المهنية في المختبر الأزواج بشبكة وأدوات ملموسة للبحث عن عمل. يتبع معمل التوظيف نهجاً طويل الأجل في دعم الأزواج لفهم مبدأ التنقل كجزء من المسارات المهنية للبنك. وأفاد كل المشاركين في معمل التوظيف بتحسين قدرتهم على إعداد إستراتيجيتهم المهنية وحصل 40% من الأزواج على وظائف في الولايات المتحدة بعد مشاركتهم.

بالنسبة للمديرين

- **تطبيق وتجربة ترتيبات عمل مرنة مصممة خصيصًا لتناسب مركز العمل والمهام الوظيفية المحددة.** على سبيل المثال، تمكين الموظفين، في حال كان السكن والمكاتب يقعان في نفس المجمع، من تعديل ساعات عملهم حتى يتمكنوا من العودة إلى مكان الإقامة للمشاركة في الأنشطة الدراسية أو التواصل مع الأسرة والأصدقاء في منطقة زمنية مختلفة. النظر في مناهج مبتكرة للمرونة، مثل تقاسم الوظائف وتبادل الوظائف.
- **مراقبة استخدام السفر للراحة والاستجمام وإلزام الموظفين باستخدامه عند الاقتضاء، مع الأخذ في الاعتبار أن السفر للراحة والاستجمام لا يحل محل الحاجة إلى المرونة في مواقع العمل الصعبة.** النظر في السماح للموظفين بدمج السفر للراحة والاستجمام مع ترتيبات العمل المرنة عند الحاجة أو السعي لتغيير القواعد للسماح بمزيد من المرونة. بالنسبة للموظفين الوطنيين والأفراد من غير الموظفين، مناقشة استخدام جدول عمل مضغوط والحلول الممكنة الأخرى حتى يتمكنوا أيضًا من الراحة والتعافي.
- **الاستثمار في العمل الجماعي الفعال وتحديد الأولويات.** ويدعم تقاسم المسؤوليات بشكل واضح وعادل وشفاف التكامل بين الحياة المهنية والشخصية للجميع، بما في ذلك المديرين. ورغم أن الفرق المختلطة التي تعمل بالتناوب وأساليب العمل عن بعد قد تصبح أكثر شيوعًا بعد الجائحة، فمن المهم للغاية ضمان أن يشعر الجميع بأنهم مشمولين وأن لديهم إمكانية التواصل في مكان العمل، على سبيل المثال من خلال اجتماعات الفرق المنتظمة. بالإضافة إلى ذلك، احترام الحق في عدم التواصل أثناء أوقات الفراغ، بما في ذلك في مراكز العمل الشاقة كلما أمكن ذلك. كما يُنصح باحترام ساعات العمل الأساسية وتشجيع الموظفين على عدم الاتصال بعد العمل وأثناء الإجازة.
- **التقييم بناءً على الأداء والإنتاجية الجيدة القائمة على النتائج، وليس الوقت الذي تقضيه في المكتب أو عبر الإنترنت.** يُعد تقديم تغذية راجعة مستمرة والتوجيه الداعم لأعضاء الفريق للنجاح في أدوارهم جزءًا من البيئة المواتية.
- **تعزيز ثقافة داعمة لتحقيق التكامل بين الحياة المهنية والشخصية لكل الموظفين؛** وإذكاء الوعي بخيارات السياسات والحلول الخاصة بمراكز العمل، والتوصية بأن يستخدم أعضاء الفريق السياسات والاستحقاقات المناسبة لدعم الإنتاجية والرفاه في مهامهم الوظيفية ومواقفهم المحددة. المبادرة باستخدام ترتيبات العمل المرنة والإجازة الوالدية، على سبيل المثال، وتحقيق التكامل بين الحياة المهنية والخاصة في العمل اليومي. بدء مناقشات حول الموضوع في اجتماعات الفريق، بدعم من الفريق، وإعداد ميثاق الفريق أو الخطط بما في ذلك القواعد الأساسية والاتفاقيات بشأن المرونة المتاحة في مكان العمل.
- **توعية أعضاء الفريق بالتنميط الجنساني في العمل اليومي** وتشجيع النماذج الإيجابية التي يُحتذى بها، بما يتجاوز التدريب الإلزامي. على سبيل المثال، النظر في تسليط الضوء (على سبيل المثال من خلال مقاطع فيديو أو مقالات عبر الإنترنت) على مجموعة متنوعة من الموظفين الذين استفادوا من الإجازة الوالدية، بما في ذلك الآباء والآباء المثليين. وتجنب وضع افتراضات حول الهياكل الأسرية للزملاء وكيفية مشاركة المسؤوليات المنزلية، والنظر في الأدوار المختلفة للمرأة وحقيقة أنه ليس كل النساء أمهات، كما أنه ليس كل الرجال آباء. التعاون مع موظفي الموارد البشرية لتسهيل المناقشات حول قيم الأمم المتحدة،
- **تقديم دعم النظراء والدعم المهني للموظفين الذين يأخذون إجازة والدية.** تنظيم وتشجيع استخدام ملاحظات تسليم المهام لدعم انتقالات الموظفين، والرجوع إلى مشرفك قبل نهاية فترة الإجازة الوالدية. تقديم إستراتيجيات عودة مرنة أو تدريجية (على سبيل المثال بدوام جزئي) بالإضافة إلى توجيه النظراء، حسب الحاجة. الاطلاع على الاحتياجات المختلفة للوالدين العائدين من الإجازة والاستعداد لها.



أمثلة جيدة:

- الوعي بمتطلبات التكامل بين حياتك المهنية والشخصية. مناقشة ساعات العمل مع مديرك لضمان وجود الحدود اللازمة بين الحياة المهنية والشخصية. المشاركة في تدريب التأهب النفسي والاجتماعي وطلب خدمات الاستشارة، إذا لزم الأمر. تحديد ساعات العمل والمنطقة الزمنية في توقيع البريد الإلكتروني الخاص بك مع احترام نمط عمل المستجيب.

- عرضت دائرة الأمم المتحدة للإجراءات المتعلقة بالألغام على حارسات الأمن خيار العمل في نوبات نهائية فقط في دمشق (سوريا) بسبب المخاطر الأمنية المتعلقة بنوع الجنس في الليل، وساعد هذا الإجراء التيسيري المكتب على تعيين حارستي أمن وتحسين ظروفهما الأمنية في العمل.

- وضع مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع أدلة إدارة الأداء عن بُعد لكل من المشرفين والأشخاص الخاضعين للإشراف بشكل منفصل لإعداد الموظفين بشكل أفضل لمحادثات الأداء في بيئة العمل عن بُعد وإعدادهما لإجراء مراجعات سنوية محتملة عبر الإنترنت. ووضعت هيئة الأمم المتحدة للمرأة مبادئ توجيهية بشأن العمل عن بعد خلال فترة كوفيد-19 والتي توفر نصائح عملية لكل من المشرفين وأعضاء الفريق.

- تبنت اليونيسف طريقة عمل مرنة تُسمى إجازة مضغوطة في حالات الطوارئ الخاصة، حيث يستفيد بها الموظفون الوطنيون في مواقع معينة يظهر فيها بشكل مفاجئ أوضاع إنسانية و / أو تتدهور بشكل سريع. ويُسمح للموظفين بالحصول على إجازة لمدة خمسة أيام بعد العمل في جدول عمل مضغوط يحتوي على عمل إضافي لمدة 45 دقيقة يوميًا على مدار 40 يومًا.



هيئة الأمم المتحدة للمرأة / كاتيان تيجرينا

- الوضع في الاعتبار المناطق الزمنية المختلفة التي قد يعمل فيها الزملاء عند التواصل وجدولة الاجتماعات.

- المبادرة بالاستفسار عند تنظيم الاجتماعات عمًا إذا كانت هناك حاجة لأي ترتيبات من شأنها تسهيل الحضور، مثل مترجم لغة الإشارة.

بالنسبة للأفراد

- التعرف على السياسات المتاحة التي تدعم التكامل بين الحياة المهنية والشخصية، والمبادرة باستخدامها لتكون نموذجًا يُحتذى به. طلب الحصول على المعلومات من خلال مديرك وموظفي الموارد البشرية وممثلي الموظفين وجهات التنسيق المعنية بالشؤون الجنسانية، والاستعداد للمحادثات مع المشرفين على ترتيبات العمل المرنة باستخدام دليل المحادثة، الذي أعدته هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

2.

قواعد السلوك

”لا تدعو النساء ”بلحوم طازجة“.
دعونا نحظى دائماً بعلاقة مهنية.“

”يتعلق مكان العمل الشامل بالمواقف والسلوكيات والمناهضة والأجواء الخفية. فلغة الجسد والمناهضة من جانب الرجال باديين للعيان، مما يؤدي إلى عدم شعور النساء بالارتياح.“
مهني شاب

يلتزم كل موظفي الأمم المتحدة وشركائها بالالتزام بأعلى معايير السلوك، لا سيما في ضوء اختلال توازن القوى المتصور والفعلي بينهم وبين من تخدمهم الأمم المتحدة. وهذا يتطلب الامتثال لنشرة الأمين العام بشأن التدابير الخاصة المتعلقة بالحماية من الاستغلال الجنسي والاعتداء الجنسي (ST/SGB/2003/13)⁵³ التي تنطبق على جميع موظفي الأمم المتحدة، بما في ذلك لدى الوكالات والصناديق والبرامج.

يتحمل جميع الموظفين، ولا سيما القيادة، مسؤولية المساهمة في إنشاء ثقافة الاحترام في مكان العمل والحفاظ عليها وتنفيذ نهج عدم التسامح إطلاقاً والنهج الذي يركز على الضحية / الناجي.

وفقاً للمشاركين، لا تزال هناك تحديات أمام تهيئة بيئة عمل مواتية تدعم ثقافة احترام حقوق وكرامة موظفي الأمم المتحدة والمستفيدين والمجتمعات التي تخدمها الأمم المتحدة. يتعين على موظفي الأمم المتحدة الالتزام بمعايير السلوك لموظفي الخدمة المدنية الدولية.⁵¹ ويجب أن تسترشد كل هيئات الأمم المتحدة وجميع موظفيها بالقيم الأساسية للأمم المتحدة وأن يتمتعوا بالمهارات والسلوكيات والكفاءات الأساسية المطلوبة لإنجاز عمل المنظمة بنجاح في كل عملهم وخارج مباني الأمم المتحدة وعملياتها⁵²، وتشمل معايير السلوك المبادئ التوجيهية للقضاء على الاستغلال والانتهاك الجنسيين^{vii} وسوء السلوك وإساءة استعمال السلطة والتمييز والمضايقات، بما في ذلك التحرش الجنسي، ودعم سمعة المنظمة.

”عندما تتعامل القيادة مع القضايا بشكل جيد، تجد الدعم على مستوى المنظمة بأكملها.“
رئيس بعثة

vii. وفقاً لنشرة الأمين العام رقم ST/SGB/2003/13، يعني الاستغلال الجنسي أي إساءة استغلال فعلية أو محاولة إساءة استغلال لحالة ضعف أو لتفاوت في النفوذ أو للثقة من أجل تحقيق مآرب جنسية، مما يشمل على سبيل المثال لا الحصر، تحقيق كسب مالي أو اجتماعي أو سياسي من الاستغلال الجنسي لطرف آخر. ويعني الانتهاك الجنسي التعدي بالفعل أو التهديد بالتعدي البدني الذي يحمل طابعاً جنسياً، سواء باستعمال القوة أو في ظل ظروف غير متكافئة أو قسرية. تحظر ممارسة أي نشاط جنسي مع الأطفال (الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة) بغض النظر عن سن الرشد أو سن الرضا المقررة محلياً. ولا يُعتد بالتعلل بإساءة تقدير سن الطفل. وتحظر مبادلة الجنس بالمال أو العمل أو السلع أو الخدمات، ويشمل ذلك أي مبادلة بمساعدات واجبة لمستحقيها. ومن غير المقبول على الإطلاق قيام علاقات جنسية بين موظفي الأمم المتحدة والمستفيدين من المساعدة، حيث إنها تقوم على ديناميات للقوى غير متكافئة بطبيعتها، مما ينال من مصداقية ونزاهة أعمال الأمم المتحدة.



هيئة الأمم المتحدة للمرأة / ماري صوفي بيترسون

أعلن الأمين العام للأمم المتحدة أنطونيو غوتيريش "لن نتسامح مع أي شخص يرتكب أو يتغاضى عن الاستغلال والانتهاك الجنسيين. ولن ندع أحداً يتستر على هذه الجرائم تحت علم الأمم المتحدة. كل ضحية تستحق العدالة ودعمنا الكامل"⁵⁵ ووعد بتنظيم الأمور الداخلية للأمم المتحدة. وفي سبتمبر 2017، تم تعيين محامي حقوق الضحايا للإشراف على تنفيذ هذه السياسة عبر منظومة الأمم المتحدة. ويؤكد مكتب محامي حقوق الضحايا على "المبادئ والحقوق التي يقوم عليها النهج الذي يركز على الضحية، مثل السلامة والكرامة والاحترام والرعاية والعلاج والخصوصية والسرية"⁵⁶.

يعني نهج عدم التسامح إطلاقاً التأكد من أن المنظمة ستستجيب دائماً لتقارير سوء السلوك، وستدعم دائماً المبلغين عن المخالفات وتعاقب الجناة وتضمن بشكل استباقي قيام عملها على المساواة وعدم التمييز. ويجب أن تكون هناك عواقب للسلوك غير المناسب باستخدام مبدأ التناسب. ويجب ألا تتأثر الضحية نتيجة للإبلاغ عن التحرش الجنسي أو أي شكل آخر من أشكال سوء السلوك. ويتطلب النهج الذي يركز على الضحية / الناجي تنفيذ كل الإجراءات بعناية وبأعلى مستوى من السرية وضمان حماية الأفراد المتضررين من الانتقام.⁵⁴

في عام 2017، بدأ الأمين العام للأمم المتحدة في إنشاء فريق مهام مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتصدي للتحرش الجنسي ضمن منظمات الأمم المتحدة، الذي وضع، من بين إجراءات أخرى، السياسة النموذجية لمنظومة الأمم المتحدة بشأن التحرش الجنسي، والتحرش الجنسي على النحو التالي: "تجسيد ثقافة التمييز والامتياز على أساس العلاقات غير المتكافئة بين الجنسين وديناميات النفوذ الأخرى". فمن المهم تحديد جهة تنسيق معنية بالشؤون الجنسانية.⁵⁷

ديناميات النفوذ المحددة وما يترتب عليها من تحديات والاعتراف بها والتعامل معها داخليًا والتي لا تنشأ فقط من هيكل الأمم المتحدة والتسلسل الهرمي ونماذج العقود، ولكن أيضًا من المعايير المحلية أو المهنية، والثقافة وأنظمة القيم. يجب تطبيق مبدأ عدم التسامح إطلاقًا بشكل صارم مع التحرش الجنسي. وكما قال أحد القادة، "يجب أن نعالج قضية جريمة [التحرش الجنسي] من خلال الوسائل الإدارية. نتعامل مع سائق يسرق الوقود بنفس الطريقة التي نتعامل بها مع رجل يقوم بالتحرش الجنسي، لكن الفرق هو أن السائق سيُطرد على الفور".

” يغادر متطوعو الأمم المتحدة بسبب ثقافة مفتول العضلات.“

أحد كبار قادة البعثات

” لا أريد أن يمدح الناس ثيابي. لا أريد ملاحظات شخصية، لأنها الدرجة الأولى في السلم، أي سلم التحرش. بعد ذلك يريدون تناول القهوة وبعدها يريدون تناول العشاء.“

جهة تنسيق معنية بالشؤون الجنسانية



بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي / ماركو دورمينو



عثة الأمم المتحدة في جنوب السودان / إسحاق بيلي

يجب الالتزام بمعايير السلوك في العمليات اليومية، فقد كشف بعض المشاركين عن مقاومة مستمرة من الزملاء لمتابعة قيم الأمم المتحدة للمساواة وعدم التمييز، بغض النظر عن الجنس أو النوع، والتوجه الجنسي، والانتماء العرقي أو الإثني، وظروف الصحة العقلية والإعاقات. ويتجلى عدم الالتزام بمعايير السلوك في أشكال العنصرية والتمييز على أساس الجنس وكراهية المثلية الجنسية ومغايرة الهوية الجنسية وعدم كفاية الدعوة والتوعية بقضايا الإعاقة في بعض المواقع الميدانية.

ورغم تنفيذ السياسات والتوجيه والدعوة، تتزايد أهمية خلق مساحة آمنة لجميع الموظفين للإفصاح.

” لم تذكر هنا مشاكل [مجتمع الميم] ... الثقافة. أعتقد أنه إذا كنت تتواجد في مثل هذه البيئة، فلن تُصرِّح علانية خوفاً على حياتك.“

جهة تنسيق معنية بالشؤون الجنسية

” تتحسن السياسات ... لكننا ما زلنا نخشى التصريح.“

مسؤول وطني

توصيات بشأن التقدم

بالنسبة للمنظمة

- تعزيز الوقاية والمساءلة عن أي شكل من أشكال التمييز. التأكد من أن وظائف التحقيق في الوقت المناسب وتطبيق نهجًا يركز على الضحية / الناجي، مما يتطلب تنفيذ كل الإجراءات بعناية، بما في ذلك الدعم النفسي والاجتماعي والطبي، مع مراعاة أقصى قدر من السرية وضمان حماية الأفراد المتضررين من الانتقام.⁵⁸ التحلي بالشفافية قدر الإمكان بشأن الحالات مع الحفاظ على سرية الضحايا. تعميم مدونة قواعد السلوك النموذجية لمنظومة الأمم المتحدة⁵⁹ في ما يتعلق بأي حدث شخصي وإلكتروني لمنظومة الأمم المتحدة. استخدام لغة محايدة بين الجنسين وتجنب التنقيص في كل عمليات التواصل، والتأكد من أن كل الإجراءات تضم آليات إبلاغ يمكن الوصول إليها.
- تقديم توجيهات وسياسات واضحة للمديرين لبناء بيئة مواتية وعلاقات صحية في مكان العمل للجميع. تقديم دعم النظراء للمديرين العاملين في الميدان من خلال الاجتماعات الإقليمية المنتظمة، عن طريق الإنترنت أو خارجه. إنشاء منصة مشتركة تتيح للزملاء مشاركة النماذج الجيدة وممارسة الإدارة الشاملة.



بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية

viii. يُرجى الرجوع إلى: هيئة الأمم المتحدة للمرأة، "مصطلح نوع الجنس" (متوفر على الرابط التالي: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/genderterm>) والجمعية العامة للأمم المتحدة، 2019. تقرير المقرر الخاص المعني بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. A/HRC/43/41.

السياسة النموذجية لمنظومة الأمم المتحدة بشأن التحرش الجنسي. وقد تضمنت المراجعة إشارة صريحة إلى إدراج الأفراد من غير الموظفين، والاعتراف بمدى التأثير الناجم عن أي فعل فردي لسوء السلوك والتركيز على الوقاية والتدخل المبكر، وكذلك إدخال فحص واضح عبارة عن التطبيق المركزي لفحص المرشح لوظيفة. ويجمع معلومات عن مرتكبي جرائم التحرش الجنسي والجنحة المزعومين التي تقدمها كيانات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق.

• طوّر كل من برنامج الأمم المتحدة للبيئة ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين وبرنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (موئل الأمم المتحدة) تطبيق الهاتف Speak Up (الإبلاغ)! المرتبط بالخط الساخن للأمم المتحدة بشأن التحرش الجنسي. كما أنشأت الأمانة العامة للأمم المتحدة خط مساعدة عالمي "Speak Up" (الإبلاغ) يعمل على مدار الساعة طوال أيام الأسبوع للموظفين للتحدث بسرية مع أفراد مدربين.

• أنشأت مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان شبكة للمستجيبين الأوائل، تسمى "Dignity Contacts" (اتصالات من أجل الكرامة)، كوسيلة لزيادة الطرق التي يمكن للموظفين من خلالها طلب المشورة السرية إذا كانت لديهم أي شواغل أو أسئلة حول السلوك والمعالجة داخل المكتب، أو يفكرون في تقديم تقرير بشأن التصرفات المحظورة. تسجل شبكة "Dignity Contacts" إخطارات بالشواغل التي يتم تلقيها ويتم تحليل البيانات مجهولة المصدر، إلى جانب البيانات المتعلقة بالشكاوى الواردة بوسائل أخرى، وتُنشر النتائج لتعزيز المساءلة وبناء الثقة بين الموظفين بأنه يتم اتخاذ إجراءات بشأن الحالات الفردية.

• يتيح حوار القيادة الانعكاسية لدى مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين للمديرين التفكير الذاتي في سلوكياتهم ومواقفهم من أجل تعزيز دورهم كعناصر محفزة لخلق بيئات عمل آمنة ومنفتحة وشاملة ومحترمة ومنصفة وخاضعة للمساءلة.

• القيام بحملات لزيادة الوعي بقيم الأمم المتحدة ومعايير السلوك. إعداد موارد واضحة يمكن الوصول إليها ونشرها لإرشاد الموظفين بشأن منع سوء السلوك وتحديد الإبلاغ عنه.

• إجراء تدريب خاص حول الشمول والتنوع لجميع الموظفين. ضمان توفير تدريب خاص على معالجة ومنع الاستغلال والانتهاك الجنسيين وكذلك التحرش الجنسي لجميع موظفي الأمم المتحدة، بما في ذلك المتعاقدين، ويجب أن يهدف التدريب إلى تغيير الثقافة وأن يكون مخصصًا للجوانب التنظيمية والثقافية، بما في ذلك الملكية الجماعية وتدخل المتفرجين، مثل كيفية أن تكون متفرجًا فعالاً في بيئات العمل عبر الإنترنت.⁶⁰

• تعيين جهات تنسيق معنية بالشؤون الجنسانية، والسلوك والانضباط، وقضايا مجتمع الميم وإدماج منظور الإعاقة، والعنصرية والتمييز القائم على العرق، وجهات تنسيق محترمة في أماكن العمل، وضمان اختصاصات تتسم بالوضوح والمعقولة والاحترام.

• تحسين إمكانية الوصول والإدماج بما يتماشى مع إستراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة.⁶¹ ومن المهم ضمان دمج الأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك الأشخاص ذوي الإعاقات الحسية والجسدية والفكرية والنفسية الاجتماعية والمتعددة، بما فيهم الأفراد والزوار من ذوي الإعاقة.

• تعظيم الاستفادة من شبكة جهات التنسيق المعنية بالشؤون الجنسانية لزيادة الوعي ومن خلال جهود الاتصال. إشراك جهات التنسيق المعنية بالشؤون الجنسانية بشكل منهجي في كل الأنشطة والمهام ذات الصلة.

أمثلة جيدة:

• راجعت الأمانة العامة للأمم المتحدة نشرتها بشأن معالجة التمييز والتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة (ST/SGB/2019/8)⁶² لتتماشى مع



- تقدّم دائرة التدريب المتكامل التابعة لإدارة عمليات السلام توجيهات منتظمة للمراكز المتكاملة لتدريب أفراد البعثات بشأن التخطيط لأنشطة التدريب المختلفة للموظفين الميدانيين وتنفيذها، بما في ذلك الدورات التدريبية حول معايير السلوك. وأشار المشاركون إلى أنهم قاموا بتطبيق المعرفة عن طريق تجنب أي موقف قد يكون له تأثير سلبي على البعثة، وأن الجلسات رفعت مستوى الوعي بشأن المعايير التنظيمية، وساعدت على تعزيز مبادئ حفظ السلام الأساسية في التفاعل مع المجتمع المحلي.
- تدرج منظمة العمل الدولية إمكانية الوصول ضمن معايير الامتثال الخاصة بها عند تأجير المرافق في المواقع الميدانية.
- أطلق مكتب إدارة سلسلة الإمداد في إدارة الأمم المتحدة للدعم التشغيلي ميزات إمكانية الوصول على الموقع الإلكتروني للمشتريات التابع للأمم المتحدة. ويضع تحديث دليل المشتريات اعتبارات إمكانية الوصول في مقدمة تحديد المتطلبات لتجنب إنشاء حواجز جديدة أمام الأشخاص ذوي الإعاقة.⁶⁶

بالنسبة للمديرين

- الالتزام بمعايير السلوك وتعزيزها وتنفيذها. تنفيذ السياسات ذات الصلة، مثل السياسات التي تتناول التمييز والمضايقات، بما في ذلك التحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة، والسياسة النموذجية لمنظومة الأمم المتحدة بشأن التحرش الجنسي، وتبني نهجاً يركز على الضحية / الناجي في حال الإبلاغ عن سوء سلوك محتمل. الاستماع إلى الأفراد



بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية

- أطلقت الأمانة العامة للأمم المتحدة مجموعة أدوات "متحدون من أجل الاحترام"⁶³ وجلسات حوار ورشة العمل لدعم تنفيذ سياسة الأمانة العامة بشأن معالجة التمييز والمضايقة، بما في ذلك التحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة.
- أنشأ مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة⁶⁴ مقاهي السلوك المتحضر ويستضيف مكتب أمين المظالم لصناديق وبرامج الأمم المتحدة ندوات عبر الإنترنت، وتناقش كلاهما مراعاة الكياسة والاحترام في العمل، وكيفية إجراء محادثات جريئة وتفاعلات بين الثقافات لمساعدة الموظفين على صقل مهارات إدارة الصراع والارتقاء بسلوكهم.
- عيّن فرع أروشا (تنزانيا) للآلية الدولية لتصريف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين جهة تنسيق للموظفين من مجتمع الميم لزيادة الوعي وبدء المناقشات.

- عيّنت المنظمة الدولية للهجرة جهة تنسيق عالمية معنية بشؤون مجتمع الميم منذ عام 2015 ولديها جهة تنسيق عالمية أخرى معنية بشؤون مجتمع الميم على المستوى القطري.
- أصدرت إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية سياسة وخطة عمل لإدماج منظور الإعاقة (2020-2021) وذلك بهدف تكامل دمج منظور الإعاقة في كل أعمال الإدارة. وسيجرى رصد التقدم المحرز في تنفيذ خطة العمل بصفة منتظمة.⁶⁵

- المتضررين وإبلاغهم بسبل المشورة والمساعدة في الوقت المناسب وبطريقة حساسة وحيادية وتوضيح المسائل المتعلقة بالخصوصية والسرية. الإبلاغ عن السلوك المحظور والتعاون مع الجهات المعنية بالتحقيقات والمراجعات والاستعراضات.
- المثل الأعلى. عدم التسامح مع النكات الجنسية والمهينة. إعلام الآخرين بأن اللغة غير الشاملة والمتحيزة جنسيًا غير مقبولة، واستخدام لغة شاملة ومحترمة في محادثاتك.
- ممارسة القيادة الشاملة من خلال تشجيع المشاركة المتساوية للجميع. التأكد من إشراك جميع الموظفين في أعمال الفريق، مثل معتكفات الفريق، من خلال ضمان إمكانية الوصول إلى الأماكن والفعاليات. بدء مناقشات حول التحيز اللاواعي والإدماج في مكان العمل، ويفضل أن يكون ذلك مع وجود جهة تنسيق معنية بالشؤون الجنسانية / شؤون مجتمع الميم / الإعاقة / السلوك والانضباط.
- استخدام دليل المديرين: منع التحرش الجنسي في مكان العمل⁶⁷ ومعالجته، الذي أعده فريق مهام مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتصدي للتحرش الجنسي ضمن منظمات الأمم المتحدة.
- تحديد صور الملكية الجماعية في السياق المحدد ودعم ممارستها، على سبيل المثال إذا تورط أحد الأشخاص في سلوك غير مقبول على الإنترنت. وتتضمن بعض ردود الفعل استخدام سلوك سلبي بشكل علني أو بشكل خاص، أو التواصل مع الشخص المتأثر، أو إعادة توجيه المحادثة أو مطالبة شخص آخر بالتدخل.
- ممارسة نهج يركز على الضحية / الناجي في حال الإبلاغ من جانب الفرد المتأثر. الاستماع إلى الأفراد المتضررين وإبلاغهم بسبل المشورة والمساعدة في الوقت المناسب وبطريقة حساسة وحيادية وتوضيح المسائل المتعلقة بالخصوصية والسرية. الإبلاغ عن أي سلوك محظور محتمل والتعاون مع الجهات المعنية بالتحقيقات والقيام بالمراجعات والاستعراضات.⁶⁹ مراجعة مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة وجهات التنسيق المعنية بالشؤون الجنسانية وشؤون مجتمع الميم والإعاقة والسلوك والانضباط وأصحاب المصلحة الآخرين مثل مجموعة « عالم الأمم المتحدة »، عند الاقتضاء.
- المشاركة «كحليف». استخدام صوتك لتثقيف الآخرين، والتحدث عن السلوكيات غير المقبولة والعمل كمتفرج نشط.

أمثلة جيدة:



- جمعت شبكة النساء والتغيير غير الرسمية التي يقودها الموظفون داخل مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين قصصًا عن موظفات وحالات المضايقة والتمييز على أساس الجنس. وعُرضت أمثلة على كبار المديرين لمناقشتها وتمّ الاتفاق على مجموعة من الالتزامات للعمل والتغيير.

بالنسبة للأفراد

- الالتزام بمعايير السلوك الخاصة بالأمم المتحدة. الاطلاع على السياسات ذات الصلة، مثل تلك التي تتصدى للتمييز والمضايقات، بما في ذلك التحرش الجنسي وإساءة استعمال السلطة، وتلك القائمة على السياسة النموذجية لمنظومة الأمم المتحدة بشأن التحرش الجنسي، والتقارير البحثية مثل تقرير هيئة الأمم المتحدة للمرأة: كم سيستغرق؟ تشجيع التغيير الثقافي لإنهاء التحرش الجنسي.⁶⁸

3. الأمن والسلامة

“عليك أن تعرف أنه عندما تعمل هنا، ستحظى بالعناية.”

تعتبر الاستجابات للحوادث الأمنية القائمة على نوع الجنس ذات أهمية خاصة. على سبيل المثال، أشار أحد المشاركين إلى أن حادثاً أمنياً قائماً على نوع الجنس تمّ التعامل معه بشكل سيئ أدى إلى مغادرة العديد من الموظفين لإحدى مراكز العمل وما زال الموظفون الباقون “لديهم مشكلات تتعلق بالثقة”. وعلى العكس من ذلك، تمت الإشادة بالاستجابة لحادث أمني قائم على نوع الجنس في مركز عمل آخر: “التأثير الإيجابي لسلوك [أوائل المُنجدين والقيادة] يستحق الثناء ... عليك أن تعرف أنه عندما تعمل هنا، ستحظى بالعناية.”

“تمكين الأمن أو عدم تمكينه.”

خبير أمن وسلامة

يجب الاعتراف بمخاطر الأمن والسلامة القائمة على نوع الجنس والتخفيف من حدتها في كل المواقع.⁷⁰ على سبيل المثال، النساء أكثر عرضة لخطر العنف الجنسي، بما في ذلك التحرش الجنسي والاعتصاب، والعنف المنزلي.⁷¹ وعلى المستوى العالمي، يُقدر أن واحدة من كل ثلاث نساء قد تعرضت لعنف جسدي أو جنسي، حيث أوضحت بعض الدراسات الوطنية أن 70 في المائة من النساء كانوا ضحايا أو ناجيات من العنف.⁷² وقد يواجه الزملاء من مجتمع الميم الزملاء الذين لديهم معالين من مجتمع الميم، مخاطر أمنية محددة ناجمة عن القوانين أو الأعراف المحلية.⁷³ على سبيل المثال، في أكثر من 70 دولة، تُجرّم الممارسة الرضائية بين المثليين، وفي بعض البلدان يُعاقب عليها بالإعدام.



مكتبة الصور الفوتوغرافية للأمم المتحدة / لوغان عباس

تختلف أوضاع الأمن والسلامة اختلافاً كبيراً حسب الموقع ولها آثار بعيدة المدى على تحقيق التكافؤ بين الجنسين وخلق بيئة مواتية. وقد أشار الأشخاص الذين تمّت استشارتهم بشأن هذه المبادئ التوجيهية إلى أن مراكز العمل التي تنطوي على مخاطر أمنية مرتفعة أو تُعتبر غير آمنة قد تواجه تحديات في التوظيف والاستبقاء، خاصة بين النساء. وأدرك العديد من الزملاء أن “الشعور بالأمان” يؤثر على الرفاه والأداء.

“الأمن والسلامة موضوعان شاملان في كل

مجالات الأمم المتحدة.”

خبير أمن وسلامة

وتُعد التقاطعية مهمة بشكل خاص في ما يتعلق بمخاطر الأمن والسلامة القائمة على نوع الجنس - بما في ذلك الانتماء العرقي والإثني والإعاقة. على سبيل المثال، أعرب العديد من أصحاب المصلحة عن أن الأشخاص ذوي الإعاقة، خاصة النساء، يمكن أن يواجهوا مخاطر تتعلق بالأمن والسلامة والتي تتفاقم بسبب محدودية إمكانات الوصول إلى أماكن العمل، والافتقار إلى تدريب محدد للتوعية بمنظور الإعاقة لموظفي الأمن والسلامة والافتقار إلى أشكال الحماية القانونية للأشخاص ذوي الإعاقة. وأوضح الزملاء أهمية ثقافة واستجابات موظفي الأمن والسلامة لخلق بيئة مواتمة والحفاظ عليها. ورغم أن أصحاب المصلحة أشادوا بالتقدم المحرز في تغيير نظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن الذي يهيمن عليه الذكور في العادة، أشار البعض إلى أنه لا تزال هناك حاجة إلى مزيد من التقدم. وحدد بعض المشاركين أن هناك مواقف مستمدة من فكرة "نادي الأولاد القدامى" التي "لا تقر إلا بالذكورة" مما يُعد من المظاهر التي تتعارض مع قيم الأمم المتحدة.

وفقًا لاستراتيجية إدارة شؤون السلامة والأمن التابعة للأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ينبغي للثقافة التنظيمية "أن تدعم بشكل واضح أهداف المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على مستوى المنظومة".⁷⁴ علاوة على ذلك، قد علّق أحد رؤساء البعثات على أهمية اتباع نهج يراعي نوع الجنس في الأمن والسلامة قائلاً: "إن سياسة حماية المرأة التي نقدمها للعالم الخارجي، يجب أن نمارسها في مؤسساتنا [الأمم المتحدة]".

وجدير بالذكر أن بعض المشاركين أوصوا بتحسين التركيز على السلامة على مستوى منظومة الأمم المتحدة إلى جانب تحسين التمويل والمساءلة وتكامل السلامة، بما في ذلك ما يتعلق بإمكانية الوصول والحرائق والسفر الجوي والسلامة على الطرق، حيث اقترح تحسين التكامل والمساءلة في مجال الأمن والسلامة والصحة المهنية.

على سبيل المثال، علّق أحد المشاركين قائلاً: "يؤثر التقسيم الفئوي للصحة المهنية، والأمن، والسلامة، والتأهب للكوارث بشكل سلبي على التمويل والتخطيط والتوظيف والعمليات والتعلم".

على النحو المبين في إطار المساءلة لنظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن، يقع على عاتق الأمم المتحدة واجبات محددة بصفتها صاحب عمل لموظفي الأمن والسلامة. وتتبنى الأمم المتحدة سياسات الأمن والسلامة المراعية للمنظور الجنساني على نطاق المنظومة. وقد تم تكليف المشتركة بين الوكالات لإدارة المسائل الأمنية التي يرأسها وكيل الأمين العام لشؤون الأمن والسلامة بوضع سياسات نظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن التي يمكن تطبيقها على نطاق المنظومة واعتمادها على أعلى مستوى في الأمم المتحدة.⁷⁶ وقد حثت الدول الأعضاء في الأمم المتحدة الأمين العام ومنظومة الأمم المتحدة على تنفيذ الإدماج الجنساني في إدارة الأمن، بما في ذلك بموجب قرار الجمعية العامة رقم A/RES/73/137.⁷⁷ وعلى النحو المنصوص عليه في سياسة إدماج المنظور الجنساني في إدارة الأمن لعام 2019، "من خلال معالجة الإدماج الجنساني في إدارة الأمن، يدعم نظام إدارة الأمن حقوق الإنسان ويعززها ويحميها ويدعم الدول الأعضاء والمجتمعات والأفراد في الوفاء بالتزاماتهم".⁷⁸

على الرغم من الالتزام الاستراتيجي عالي المستوى بالسياسات المراعية لنوع الجنس، فقد أعرب العديد من الزملاء عن آراء مفادها أنه لا تزال هناك تحديات في تنفيذها. وتهدف التوصيات التالية، التي تستند إلى المشاركات مع الموظفين، بما في ذلك خبراء الأمن من كامل منظومة الأمم المتحدة، إلى دعم تنفيذ هذه السياسات المراعية للمنظور الجنساني وتقديم قيمة مضافة لخلق بيئة مواتية.^{ix} وأثناء قيادة الكيان وموظفي الأمن والسلامة مسؤولة عن تنفيذ تخطيط واستجابات الأمن والسلامة، يتعين على كل الموظفين ممارسة قيم الأمم المتحدة لخلق بيئة عمل آمنة وسهلة الوصول وآمنة للجميع.

ix. كما هو مبين في المقدمة، رغم أن البنية التحتية المادية تُعد من الشواغل المهمة، فهي ليست محور تركيز هذه المبادئ التوجيهية. أكد بعض المشاركين على أهمية السلامة وموقع أماكن الإقامة وكذلك أماكن الاغتسال والإضاءة الخاصة. ولتحسين البنية التحتية المادية المراعية للمنظور الجنساني، يرجى مراجعة مبادرة إسي للمرافق والبنية التحتية الخاصة بالبعثات الميدانية.

توصيات بشأن التقدم

بالنسبة للمنظمة

- ضمان الامتثال لسياسات الأمن والسلامة القائمة المراعية للمنظور الجنساني الخاصة بنظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن لدمج المنظور الجنساني في إجراءات إدارة المخاطر الأمنية. يدعم الامتثال للإدماج الجنساني في سياسة إدارة الأمن تنفيذ كل متطلبات نظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن.⁷⁹ وينبغي إدراج الاعتبارات الجنسانية، بما في ذلك تلك التي تؤثر على أفراد مجتمع الميم في كل إجراءات إدارة المخاطر الأمنية.
- من المتطلبات المهمة لكل كيان أ يقيم بإكمال ونشر مذكرة المساعدة المتعلقة بالاستجابة الفورية للحوادث الأمنية القائمة على نوع الجنس، والتي تتضمن معلومات ذات صلة حول هياكل الدعم، والمواقع الآمنة، ومسارات الإحالة، والعادات والقوانين المحلية المتعلقة بنوع الجنس، والدعم الطبي للأفراد المتأثرين⁸⁰ وبموجب مذكرة المساعدة، ينبغي التأكد من الاستجابات والموارد الملائمة مثل مسارات الإحالة لحوادث العنف المنزلي التي تتضمن موظفي الأمم المتحدة.
- إدراج التدابير المراعية للمنظور الإعاقة في إدارة المخاطر الأمنية وخطط مباني الأمن والسلامة، بما يضمن الامتثال لسياسة وتوجيهات نظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن.⁸¹ وقد يتضمن ضمان الإدماج وإمكانية الوصول لكل من الموظفين والزوار تدابير تتعلق بأنظمة الاتصالات والإنذارات وإجراءات الإجراء.
- تحديث تدابير إدارة الأزمات لضمان نهج للأمن والسلامة يراعي نوع الجنس لمواجهة مرض فيروس كورونا وغير ذلك من حالات أزمات الأمن والسلامة. التأكد من أن كل جوانب ركائز إدارة الأزمات متوافقة مع إدارة كل المسؤوليات ذات الصلة بما في ذلك تلك القائمة على نوع الجنس والإعاقة.⁸²
- تخصيص موارد كافية لإدراج منظور نوع الجنس والإعاقة في إدارة المخاطر الأمنية. النظر في إنشاء صندوق إسكان معقول والتأكد من توفير الموارد الكافية للتدريب المنتظم.⁸³
- تأكيد تخصيص الموارد لتوفير معدات الأمن والسلامة المناسبة لموظفي الأمم المتحدة، مثل أجهزة الراديو والهواتف. التأكد من أن معدات الحماية الشخصية، مثل السترات الواقية من الرصاص، ملائمة للرجال والنساء.
- استشارة الخبراء المحليين أثناء تنفيذ السياسة.⁸⁴ يجب على الزملاء التابعين لنظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن التعامل مع جهات تنسيق معنية بشؤون نوع الجنس والإعاقة من هيئات الأمم المتحدة في المكتب القطري أو المنطقة، والبلد المضيف والمنظمات المحلية والدولية الأخرى وكذلك ممثلي المجتمع المدني.⁸⁵ النظر في تكوين فريق عمل مشترك بين الوكالات الخاصة بمركز العمل يكون مختصًا بشؤون الأمن والسلامة المراعية للمنظور الجنساني وإعداد قاعدة بيانات لمقدمي الخدمات، مثل مترجمي لغة الإشارة والمعلقين.
- إبلاغ جميع الموظفين وإشراكهم بشأن التهديدات والمخاطر والتدابير المراعية للمنظور الجنساني. ضمان مراعاة اعتبارات نوع الجنس والتنوع في الإحاطات التعريفية الأمنية وجميع أشكال التواصل الأخرى المتعلقة بالأمن والسلامة والتعليم. ويجب توفير المعلومات في أشكال بديلة ويسهل الوصول إليها، كما يجب أن تكون محددة من الناحية الثقافية ولا تعتمد على القوالب النمطية.



هيئة الأمم المتحدة للمرأة / ريان براون

- توفير مساحات منتظمة وسهلة الوصول وأمنة للموظفين لمناقشة شواغل الأمن والسلامة بالإضافة إلى تقديم ملاحظات واقتراح تحسينات. يعطي إدماج المنظور الجنساني في سياسة نظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن أمثلة على إشراك الموظفين، مثل إنشاء شبكات وجلسات متخصصة، بما في ذلك ما يكون حسب الجنس، فضلاً عن تنظيم فعاليات مع جميع الموظفين.⁸⁶
- إجراء تدريب يراعي نوع الجنس لجميع الموظفين، بما في ذلك موظفو نظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن وسائقو الأمم المتحدة وحراس الأمن المتعاقدون مع الأمم المتحدة والمتعاقدون الآخرون الذين يوفر خدمات السكن أو النقل. بالإضافة إلى ذلك، أوصى المشاركون بتوفير تدريب مخصص للقائمين على تدريب موظفي الأمم المتحدة.
- تنفيذ دورات تدريبية خاصة بالأمن والسلامة تلبى الاحتياجات الداخلية، مثل نُهج الأمن والسلامة في البيئات الميدانية)، وتدريب النساء على الوعي الأمني، وتدريب مدربي النساء على الوعي الأمني، والتأكد من تنسيق الدورات التدريبية التي تتضمن الشواغل المتعلقة بمجتمع الميم مع هيئة مراجعة مثل مجموعة "عالم الأمم المتحدة".
- إشراك أفراد الأسرة في التدريبات الأمنية وغيرها من تدريبات الموظفين السابقة لنشرهم، لا سيما في حالة مراكز العمل الشاقة التي تسمح باصطحاب الأسرة، في إطار التزام "واجب الرعاية".⁸⁷
- توفير معلومات وطرائق السفر الشاملة والتي يسهل الوصول إليها ونشرها.⁸⁸ ضمان حصول الموظفين الذين يتعين عليهم السفر على جواز المرور الخاص بالأمم المتحدة وليس عليهم السفر باستخدام جوازات سفرهم الوطنية. بالإضافة إلى ذلك، النظر في توفير وسائل نقل آمنة يمكن الوصول إليها للتنقل والسفر لتنفيذ مهام العمل، بما في ذلك المتدربين.

أمثلة جيدة:

أصدرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة في آسيا والمحيط الهادئ أدلة إرشادية إقليمية حول معالجة العنف المنزلي / عنف الشريك الحميم بين موظفي الأمم المتحدة، جنباً إلى جنب مع هيئات الأمم المتحدة تحت مظلة حملة اتحدوا التابعة للأمين العام للأمم المتحدة لإنهاء العنف ضد المرأة. وصدر دليل مرجعي عن عنف الشريك الحميم لموظفي الأمم



بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي / ماركو دورمينو

- وقّرت مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين تدريباً على إدماج المنظور الجنساني في إدارة المخاطر الأمنية يتم تقديم هذا التدريب لمدة خمسة أيام لأفراد الأمن المعيّنين محلياً لضمان تحديد التهديدات القائمة على نوع الجنس وإدراكها، وتقديم التوجيه والتطبيقات العملية لإدراج الاعتبارات الجنسانية في كل جوانب عمليات إدارة المخاطر الأمنية، بما في ذلك استجابة إدارة الحوادث. أفاد المشاركون أنهم استفادوا من التدريب، وغيروا مواقفهم وعززوا معرفتهم بشكل كبير حول قضايا نوع الجنس ومجتمع الميم.

- تقدّم دائرة الأمم المتحدة للإجراءات المتعلقة بالألغام في أفغانستان وفريق الأمم المتحدة القطري في الصومال وسائل النقل للموظفين الوطنيين لتعزيز الأمن في الميدان.

- وعلى نفس المنوال، نظّم فريق الأمم المتحدة القطري في بابوا غينيا الجديدة رحلة مكوكية يومية للزملاء الوطنيين والدوليين بين مكان عملهم وإقامتهم.

- تنظّم بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان سوقاً للبقالة مرتين في الأسبوع داخل معسكراتها لتقليل الحركة إلى الخارج، إذ يشكّل الوضع الأمني المتقلب تهديداً للنساء بشكل خاص. وقد أدّى ذلك إلى تقليل المخاطر الأمنية عن طريق الحد من الزيارات إلى الأسواق المفتوحة.

بالنسبة للمديرين

- استفاء أعضاء الفريق عن مخاوفهم الخاصة بالأمن والسلامة، على سبيل المثال عند التنقل والسفر للعمل. وإجراء هذه المحادثات بطريقة منفتحة وحساسة، مع مراعاة عدم وجود متطلبات إلزامية للزملاء لضمان الإفصاح عن مواقفهم المحددة. وتقديم ملاحظات حول مخاوف الموظفين إلى رئيس المكتب الذي يشرف على فريق إدارة الأمن لضمان إدارة المخاطر الأمنية.

المتحدة في آسيا⁹⁸ في عام 2019. يستخدم العديد من فرق الأمم المتحدة القطرية في المنطقة هذا الدليل المرجعي، وتكييفه مع الظروف الخاصة بكل بلد من حيث تتوفر الخدمات والمعلومات المحلية، وتدريب موظفي الأمم المتحدة على نطاق واسع عبر الهيئات.

- يشجّع فريق الأمم المتحدة القطري في الأردن التشاور بين الهيئات وإشراك جميع الموظفين في استكمال مذكرة اعتبارات نوع الجنس للحوادث الأمنية القائمة على نوع الجنس والإبلاغ عنها.

- قامت إدارة شؤون السلامة والأمن التابعة للأمم المتحدة في هايتي بإدراج الأمن المراعي للمنظور الجنساني في الإحاطات التمهيدية والوثائق المقدمة لموظفي الأمم المتحدة.

- أعدت هيئة الأمم المتحدة للمرأة تدريب التوعية الأمنية الخاصة بنوع الجنس، وهي دورة متاحة لكل موظفي الأمم المتحدة من الرجال والنساء لبناء الوعي والتضامن والأمن.⁹⁰

• التأكد من تخصيص الموارد وتوفير معدات الأمن والسلامة المناسبة لموظفي الأمم المتحدة، مثل أجهزة الراديو والهواتف.

• القيادة بالقدوة المثالية عن طريق المشاركة الفعالة في التعليم والتدريب المتعلق بالأمن والسلامة. وتشجيع النساء في الفريق على تلقي تدريب النساء على الوعي الأمني وجميع الموظفين لاستكمال تدريب التوعية الأمنية الخاصة بنوع الجنس.

• التشجيع على استخدام ترتيبات العمل المرنة حتى يتمكن أعضاء الفريق من السفر في الأوقات المفضلة من اليوم، متى أمكن.

• السماح للأفراد بالسفر لتنفيذ مهام العمل في مجموعات، ومع الأشخاص الداعمين المفضلين لديهم، إذا لزم الأمر وعلى حسب رغبتهم، خاصة أولئك الذين قد يواجهون مخاطر محددة أثناء السفر والعمل في البيئة المحلية.

• شرح كيفية معالجة أمن الموظفين وسلامتهم في مركز العمل في إعلانات الوظائف الشاغرة. تسليط الضوء على كيفية التعامل مع الترتيبات التيسيرية المعقولة، بما في ذلك من منظور نوع الجنس والإعاقة، لجذب المزيد من مختلف الموظفين وتضمين كفاءات الأمن والسلامة لتوضيح أن جميع الموظفين يقع على عاتقهم مسؤولية خلق بيئة عمل آمنة ومستجيبة لنوع الجنس.

• ممارسة نهج يركز على الضحية / الناجي في الحوادث الأمنية مع منح الأولوية لحقوق الشخص المتأثر واحتياجاته وتفضيلاته.⁹¹ الاستماع إلى الأفراد المتضررين وإبلاغهم بسبل المشورة في الوقت المناسب وبطريقة حساسة وحيادية وتوضيح المسائل المتعلقة بالخصوصية والسرية.⁹²

بالنسبة للأفراد

• اتباع كل السياسات والتوجيهات والإجراءات الخاصة بالأمن والسلامة. التعرف على تهديدات الأمن الداخلية وفهم الإجراءات للحد من المخاطر. استكمال التدريب الإلزامي في مركز العمل، بما في ذلك التدريب الخاص بنوع الجنس والإعاقة. الانضمام إلى شبكات متخصصة أو إنشائها، على سبيل المثال تلك المتعلقة بنوع الجنس، لمناقشة المخاطر والشواغل الأمنية.

• تقديم ملاحظات إلى المدير أو رئيس المكتب إزاء تهديدات الأمن والسلامة التي تواجهها، وأي متطلبات تتعلق بإمكانية الوصول والتي يجب على الزملاء اتباعها أثناء أي عملية إجلاء، بالإضافة إلى جودة المشورة المقدمة وصيغتها والتدابير المنفذة والتدريب المقدم.

• طلب ترتيبات عمل مرنة، إذا لزم الأمر، لتعزيز أمنك وسلامتك. النظر في إنشاء نادٍ للتنقل حتى يتمكن الزملاء الذين سيشعرون بأمان أكبر في السفر في مجموعات من القيام بذلك ومع الأشخاص الداعمين المفضلين لديهم، إذا لزم الأمر.

4.

السلامة والصحة والرفاهية المهنية

”هناك حاجة إلى إجراء استثمار جماعي في مجال الصحة.“

كما هو مبين في المشاورات الخاصة بهذه المبادئ التوجيهية، قد تخلق البيئات الميدانية تحديات محددة تختلف باختلاف مراكز العمل وتتسكّل من خلال توافر وفعالية الخدمات وقدرتها، مثل العيادات المحلية والعيادات الميدانية، وتدابير إدارة مخاطر السلامة والصحة المهنية، والخدمات الصحية العامة والخاصة والدعم النفسي. وهناك مجموعة كبيرة من العوامل التي يجب معالجتها لضمان ممارسة المنظمة لقيمها المتمثلة في النزاهة والمهنية واحترام التنوع.⁹⁵

”ربما يمكن علاج ذراع مكسورة، ولكن أي حالة أكثر خطورة من ذلك فستؤدي إلى حدوث مشاكل.“

جهة تنسيق معنية بالشؤون الجنسانية

أشار المشاركون إلى أنه في كثير من الحالات، خارج مواقع البعثات المتكاملة الكبيرة، لا تتوفر السلامة والصحة المهنية والخدمات الطبية والرفاه ولا توفرها المنظمة، وبالتالي يعتمد الموظفون على الأطر والخدمات الداخلية. وأشار الأشخاص الذين تمت استشارتهم بشأن المبادئ التوجيهية إلى أنه يمكن أن تكون هناك فجوة كبيرة في الخدمات الداخلية لضمان توفير السلامة والصحة المهنية ورعاية صحية ونفسية واجتماعية فعّالة بمرور جيدة وكافية لموظفي الأمم المتحدة. على وجه الخصوص، أفادت النساء وأفراد ينتمون إلى مجتمع الميم أنهم يواجهون التمييز وتجارب صعبة عند طلب الدعم. وتشمل الخدمات المراعية للمنظور الجنساني النظر في مسافة الوصول إلى المرافق الصحية،

يُعد وجود قوة عاملة تتمتع بالصحة أمرًا أساسيًا للأمم المتحدة حتى تكون قادرة على تنفيذ مهامها. ذكر الأمين العام في استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة: ”من خلال التركيز على ما يحفز الثقافة التنظيمية، يمكن للأمم المتحدة خلق بيئة عمل شاملة خالية من كل أشكال التمييز، حيث يتمثل التأثير التراكمي لذلك في أن تصبح القوة العاملة أكثر سعادة وصحة وفعالية وكفاءة“.⁹³

أشار الأشخاص الذين تمت استشارتهم بشأن المبادئ التوجيهية إلى أن التوافر وإمكانية الوصول والفعالية والوعي من المقومات الرئيسية لخلق بيئة مواتية، من خلال تعزيز السلامة والصحة والرفاهية المهنية لجميع الموظفين. كما أشار أحد المشاركين إلى أن ”تعزيز الوصول إلى المرافق الصحية سيساعد على استقطاب المزيد من النساء“. بالإضافة إلى ذلك، وفقًا لمفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين، تُعد الخدمات والمرافق الصحية الملائمة من المعايير الأساسية للموظفين عند النظر في المهام الميدانية.⁹⁴ ويمكن أن يؤدي توفير السلامة والصحة المهنية المراعية للمنظور الجنساني وكذلك الدعم والخدمات المتعلقة بالرفاه إلى استقطاب مجموعة متنوعة من المتقدمين للوظائف، وتحسين الاحتفاظ بنساء وأشخاص من خلفيات متنوعة، وتعزيز رفاه جميع الموظفين.

”لا يوجد طبيب أمراض نساء؟! إذا كنت تريد استبقاء 50 في المائة من النساء، فعليك مراعاة ذلك.“

جهة تنسيق معنية بالشؤون الجنسانية



هيئة الأمم المتحدة للمرأة / أليسون جويس

العصيب، حتى لو كنت في مركز عمل يسمح باصطحاب الأسرة والتنقل، حيث يعيش بعضنا في مناطق صغيرة منعزلة تضم بيئات منغلقة لا يمكنك فيها التعرف على أشخاص جدد“. ويُعد التوافر والوصول ودعم الأقران والوعي في ما يتعلق بالدعم النفسي والاجتماعي للموظفين أمراً بالغ الأهمية بالنسبة للأمم المتحدة للوفاء بواجبها في الرعاية ”لتوفير بيئة عمل صحية وآمنة ومحترمة تعزز مستوى أكبر من المساءلة والكفاءة والالتزام تجاه الموظفين، على النحو المشار إليه من قبل فريق العمل متعدد الوظائف المعني بواجب الرعاية التابع للجنة الإدارية الرفيعة المستوى.⁹⁷

إن لظروف الأزمات مثل جائحة كوفيد-19 آثار واضحة على الصحة والرفاه. وقد شدد المشاركون لدى هيئات الأمم المتحدة على أهمية حماية الموظفين في مثل هذه الحالات مع ضمان استمرارية الأعمال وتمكين التنفيذ البرنامجي.⁹⁸ علاوة على ذلك، أشار المشاركون إلى أن الجائحة أدت إلى زيادة الوعي بالدعم المطلوب للصحة العقلية والاحتياجات النفسية والاجتماعية وألقت الضوء على الأهمية البالغة لضمان إدارة كافية للأزمات والتخطيط للصحة والسلامة المهنتين وتوافر الخدمات الصحية لموظفي الأمم المتحدة.

والتوافر، والقدرة على تحمل التكاليف، والمقبولية وجودة العلاج، والمساواة في المعاملة للزميلات والزملاء من مجتمع الميم، وتوفير الخدمات وكذلك إمكانية الوصول إلى المرافق للموظفين ذوي الإعاقة على قدم المساواة مع الآخرين.

” قد يكون التواجد في هذا المكان أمراً صعباً. وفي وقت الأزمات، نحتاج إلى شخص نتحدث معه.“

رئيس بعثة

أشار العديد من المشاركين إلى أهمية تعزيز الرفاه والرعاية النفسية والاجتماعية بسبب الطبيعة الخاصة للبيئة الميدانية ومهام منظمات الأمم المتحدة. وقد أشار إلى ذلك الأمين العام في استراتيجية الصحة العقلية والرفاه لمنظومة الأمم المتحدة.⁹⁶ وقال أحد المشاركين: ”يؤدي تحسين الخدمات الطبية والدعم إلى تعزيز شعور الأفراد بالأمان، وهذا يمثل أحد الجوانب الرئيسية لخلق بيئة مواتية“. وذكر أحد المشاركين: ”نتعرض لهذا الموقف

توصيات بشأن التقدم

بالنسبة للمنظمة

- توفير الوصول الشخصي أو عن بُعد إلى أخصائيين صحيين للنساء وطبيبات وممرضات لجميع الموظفين، بما في ذلك طبية أمراض نسائية واحدة على الأقل، خاصةً في حالة عدم توفر مرافق عامة مناسبة. الوضع في الاعتبار السياق الثقافي، فقد لا يتمكن بعض الزملاء من الخضوع للمعالجة على يد ممارسو الصحة الذكور. تقديم خدمات الترجمة بما يضمن السرية.
- التشاور مع أصحاب المصلحة المعنيين لجمع معلومات كافية ومحددة محلياً وتوفير الدعم الطبي، على النحو الذي أوصت به الجمعية العامة⁽⁹⁹⁾، (A/RES/73/137) التي أشارت إلى أهمية تعزيز التعاون بين الأمم المتحدة والوكالات الإنسانية التابعة لها والمنظمات الإنسانية الأخرى. التأكد من معالجة التحديات الصحية لدى فريق الأمم المتحدة القطري. الانخراط مع الموظفين، ولا سيما النساء، وأفراد مجتمع الميم والأشخاص ذوي الإعاقة وممثلهم، للاستجابة بشكل مناسب للتحديات الصحية التي يواجهونها. توفير معلومات يمكن الوصول إليها، على سبيل المثال ضمن حزم الترحيب الخاصة بالموظفين، حول ممارسات الإجراء الطبي، والقوانين والأعراف المحلية المتعلقة بالصحة، ومعلومات محددة للنساء والموظفين من مجتمع الميم والأشخاص ذوي الإعاقة، بما في ذلك خدمات الصحة الجنسية والإنجابية.
- توفير خدمات شاملة تتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية والقضاء على ما يتعلق بذلك من وصمة وتمييز.¹⁰⁰ وتشمل الخدمات الشاملة المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية تقديم المشورة والفحوصات والعلاج والرعاية.¹⁰¹ تقديم تقارير صريحة ونزيهة ومنتظمة حول فيروس نقص المناعة البشرية لبناء بيئة عمل خالية من الوصمة ذات الصلة به.
- الامتثال لمتطلبات وتوصيات السلامة والصحة المهنية ودمجها في عمليات إدارة المخاطر التنظيمية والمؤسسية¹⁰² دمج توصيات فريق العمل متعدد الوظائف المعني بواجب الرعاية التابع للجنة الإدارية الرفيعة المستوى في إطار المساءلة لممثلي المكاتب أو رؤسائها. ويشمل ذلك إنشاء هيئة أو جهة تنسيق للإشراف على السلامة والصحة المهنية، فضلاً عن جمع المعلومات حول مخاطر محددة وإدماج إدارة مخاطر السلامة والصحة المهنية.¹⁰³
- توفير الوصول إلى مجموعات الإسعافات الأولية والتدريب في المكتب والمناطق لتزويد الجميع بمهارات الاستجابة الأولى، والأدوات المتاحة في البعثات والمكاتب، وتعليمات حول من يجب الاتصال به عند طلب المساعدة.
- النظر في تسهيل الوصول إلى علاجات الخصوبة، في حالة عدم توفير ذلك من خلال أي خيارات تأمين.
- استخدام مصطلحات محايدة ومراعية لنوع الجنس بالإضافة إلى استخدام لغة شاملة في ما يتعلق بالمرضى أو العلاج وذلك عند التواصل بشأن الصحة والرفاه. على سبيل المثال، عدم افتراض أن المريض يحدد نفسه ذكراً أو أنثى أو يستخدم ضمائر ذكورية أو أنثوية. استخدام مصطلحات محايدة بين الجنسين مثل "شريك" عند الاستفسار عن الحالة العائلية للمريض.¹⁰⁴
- تنفيذ دورات تدريبية للمديرين وجميع الموظفين لصقل المهارات اللازمة لوضع آليات المعالجة أو تحسينها وتعزيز رفاه جميع الموظفين ومن يعولونهم، على النحو الموصى به في استراتيجية الصحة العقلية والرفاه لمنظومة الأمم المتحدة.¹⁰⁵



بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية / مايكل أليز

- تقديم خدمات الدعم النفسي والاجتماعي التي تراعي نوع الجنس والتي يمكن الوصول إليها. توفير الاستشارة للأفراد شخصياً أو عبر الهاتف أو من خلال مكالمات الفيديو. الالتزام بالتدريب الذي أجرته وحدة معالجة الإجهاد الناتج عن الحوادث الخطيرة¹⁰⁶ لتكون على اطلاع بالصدمات، بما في ذلك دعم الناجين من العنف المنزلي و / أو العنف الجنسي، وأفراد مجتمع الميم والأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص الذين ينتمون إلى مجموعات عرقية وإثنية. النظر في تعيين مستشارين دوليين ووطنيين للاستجابة للخلفيات الثقافية المتنوعة والاحتياجات اللغوية.
 - إعداد استجابات شاملة للاحتياجات الصحية للأفراد وتوفير أنشطة الرفاه والرعاية. تعزيز التعاون الوثيق بين المديرين في المسائل المتعلقة بالصحة، واستشارة جهات التنسيق المعنية بمنظور الإعاقة وشؤون مجتمع الميم لضمان إمكانية التواصل الشامل. النظر في تقديم دعم تنظيمي لخدمات التطبيب عن بعد.
- النظر في تنفيذ حملة اتصالات داخلية لمعالجة الوصمة المتعلقة بالظروف الصحية. كما ذكر أحد المشاركين: "يجب إزالة الغموض عن الصحة العقلية وجميع القضايا المتعلقة بالإعاقة". تطبيق مناهج للحد من الوصمة وتعزيز الوعي بالصحة العقلية بما يتماشى مع استراتيجية الصحة العقلية والرفاه لمنظومة الأمم المتحدة.¹⁰⁷
- أمثلة جيدة:**
- تتوفر لدى بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى الصومال ومكتب الأمم المتحدة لتقديم الدعم في الصومال وبعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان وبعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق طبيب أمراض نسائية في الموقع.
 - تضمن منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية في إسلام آباد (باكستان) إمكانية وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى كل مرافقهم الصحية، بما في ذلك العيادة الموجودة في الموقع.

- ومكتب الطبيب ومكتب المستشار، عبر إدارة شؤون السلامة والأمن التابعة للأمم المتحدة.
- يوفر مكتب الأمم المتحدة لتقديم الدعم في الصومال وصول جميع الموظفين إلى المرفق الطبي، بغض النظر عن نوع العقد، وبدون تحميل أي تكلفة إضافية بموجب وثيقة التأمين الخاصة به. يتم تقديم رحلة طيران خاصة إلى نيروبي (كينيا) عندما ترى العيادة الموجودة في الموقع أن أحد الموظفين يحتاج إلى علاج طبي خاص.
- يشجع المكتب الإقليمي لغرب ووسط إفريقيا التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في نيروبي (كينيا) الموظفين على مراعاة الحالات الصحية أيضًا عند السفر في بعثات. تتم مشاركة ترتيبات واجب الرعاية وحزم المعلومات مع الموظفين وتغطي كل جوانب الصحة العقلية والبدنية بما في ذلك معلومات الاتصال الخاصة بمستشار معالجة الإجهاد والتصاريح الأمنية عند القيام برحلات عمل أو رحلات شخصية.
- قام المكتب القطري لمنظمة العمل الدولية في إثيوبيا وجيبوتي والصومال والسودان وجنوب السودان، وممثلهم الخاصين في الاتحاد الإفريقي واللجنة الاقتصادية لإفريقيا، بإبلاء تركيز خاص على النساء وفيروس نقص المناعة البشرية في جهودهم الصحية والرفاه من خلال رفع مستوى الوعي حول الحصول على المعالجة.
- يضمن مكتب الأمم المتحدة لتقديم الدعم في الصومال توافر الأدوات الصحية، مثل المناشف الصحية والسدادات القطنية وبطانات الملابس الداخلية.
- تقدم مجموعة البنك الدولي المساعدة المالية للموظفين الذين يخططون لإنجاب طفل من خلال التبني القانوني أو من خلال تقنيات الإنجاب. ويمكن استخدام ميزة التخطيط للأطفال من قبل الموظفين لتغطية جزء من تكاليف الخدمات، مثل الحمل لفائدة الغير، والتبني، والتلقيح الاصطناعي وشراء المواد الوراثية وتخزينها.
- تُقدّم بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في جمهورية إفريقيا الوسطى والمنظمة الدولية للهجرة في ميكرونيزيا تدريب المستشارين النظراء لجميع الموظفين لتعزيز مهارات دعم النظراء في ما يتعلق بالصحة العقلية.
- عين المكتب الإقليمي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في آسيا والمحيط الهادئ في بانكوك (تايلاند) ومكتب الأمم المتحدة لتقديم الدعم في الصومال وإدارة شؤون السلامة والأمن التابعة للأمم المتحدة في إسلام آباد (باكستان) مستشارين دوليين ووطنيين لضمان حصول الجميع على المشورة، وتوفير الخيارات باللغة المفضلة ومراعاة الحساسيات الثقافية.
- قدمت المنظمة الدولية للهجرة فريقًا جديدًا عالميًا متعدد اللغات من المستشارين. يوفر الفريق الدعم الاستشاري عن بعد وندوات عبر الإنترنت ويعمل على تسهيل شبكات دعم الرفاه باستخدام 11 لغة، مما يضمن الوصول إلى الخدمات النفسية والاجتماعية وتوافرها لجميع الموظفين.
- يشجّع مكتب الأمم المتحدة لتقديم الدعم في الصومال الموظفين على تقديم ملاحظات عبر الإنترنت حول الخدمات الطبية للبعثة، مما ساعد ذلك في توسيع نطاق الخدمات الصحية وتلبية الاحتياجات الفردية.
- أضاف صندوق الأمم المتحدة للسكان خيارات رعاية صحية عن بُعد إلى تغطية التأمين الطبي الخاصة به. بالإضافة إلى ذلك، يتم تغطية الوصول المجاني إلى الاستشارات المهنية قصيرة الأجل والموارد والإحالات.
- توفر دار الأمم المتحدة في أبوجا (نيجيريا) الوصول إلى مرافق الصالة الرياضية لجميع الموظفين لتعزيز الرفاه والصحة البدنية.
- نظّمت بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى الصومال حملة "عش يومًا في موضعنا" بالتعاون مع مكتب الإعاقة ولجنة الإعاقة لتبادل تجارب الأشخاص ذوي الإعاقة.



هيئة الأمم المتحدة للمرأة / سوزان ماركيز



بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا / ألبرت غونزاليس فاران



الأمم المتحدة / بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في جمهورية إفريقيا الوسطى - ليونيل غروث

- تنفيذ ثقافة عدم التسامح إطلاقاً بشأن التمييز ضد الموظفين ذوي المشاكل الصحية.¹⁰⁹ وفقاً لتقرير بيانات مسح رفاة الموظفين لعام 2017 الصادر عن الأمانة العامة¹¹⁰، أظهر فحص موظفي الأمم المتحدة نتائج إيجابية لدى نسبة تتراوح من 18 إلى 23 في المائة في ما يتعلق بالإصابة باضطراب القلق العام، واضطراب التوتر بعد الصدمة والاكنتاب أو شرب الكحوليات بمكيات خطيرة. الإبلاغ عند ملاحظة أي تمييز أو مقابلة زميل قد يحتاج إلى الدعم والتشاور مع موظفي الموارد البشرية، إذا كان ذلك مناسباً.
- تعزيز ثقافة المكتب والبيئة التي تشجع على تلبية الاحتياجات الصحية للفرد، ومناقشة أهمية أخذ الإجازات، وفترات الراحة المنتظمة والحفاظ على التكامل بين الحياة المهنية والشخصية. إحالة الموظفين إلى وحدة معالجة الإجهاد الناتج عن الحوادث الخطيرة وذلك لمعالجة الإجهاد وبناء القدرة على التكيف.

بالنسبة للمديرين

- بث التوعية حول أهمية السلامة والصحة والرفاهية المهنية. القيادة بالقدوة المثالية وإظهار أهمية الرفاه. تنظيم اجتماعات الفريق مع موظفيك لبناء القدرات على معالجة الإجهاد ودعوة أخصائي الصحة العقلية لمناقشة الصحة والرفاه، إذا لزم الأمر. يؤدي أسلوب التواصل الشامل إلى تمكين الموظفين من الاعتناء برفاهيتهم أو، كما ذكر أحد رؤساء البعثات، "القيادة الرحيمة هي أن يكون القائد نموذج يحتذى بها".
- بث الوعي بخدمات الدعم الصحي والنفسي الاجتماعي المتاحة. توفير معلومات منتظمة للموظفين للتأكد من علم الجميع وتمكنهم من الحصول على العلاج والرعاية الصحية الوقائية.¹⁰⁸

بالنسبة للأفراد

- تقديم ملاحظات عند استخدام خدمات الصحة والرفاه. تقديم ملاحظات إلى فريقك الطبي أو مديرك أو قيادتك التنظيمية بشأن الرعاية الصحية المتاحة والخدمات ذات الصلة، والدعوة لمعالجة الفجوات المحتملة.
- تعزيز الرفاه من خلال إنشاء شبكات دعم والمشاركة فيها. الدراية بالخدمات الصحية والنفسية الاجتماعية المتاحة. الرجوع إلى وحدة معالجة الإجهاد الناتج عن الحوادث الخطيرة أو أقسام الاستشارة الداخلية لمعالجة الإجهاد وبناء القدرة على التكيف. الدراية بالأماكن التي تلجأ إليها في حالة الطوارئ الطبية أو الحوادث الخطيرة والاستعداد لمشاركة هذه المعلومات مع الزملاء.
- البدء في أنشطة الرفاه والرعاية والمشاركة فيها. النظر في إطلاق أنشطة تطوعية مع الزملاء تعكس تنوع جميع الموظفين، مثل الرحلات أو نوادي الكتب أو الطهي أو التمارين الجماعية للحد من التوتر والتواصل بشكل أفضل مع بعضكم البعض. الحرص على مراعاة احتياجاتك الصحية والرفاه وممارسة الرعاية الذاتية، مثل الحصول على قسط مناسب من الراحة والتغذية، وأخذ إجازة وطلب الدعم وقبوله من الآخرين.



مكتبة الصور الفوتوغرافية للأمم المتحدة / هاراندان ديكو

5.

التوظيف وإدارة المهارات والاحتفاظ بها

”ه تظهر مناصب جديدة، لكن في كل مرة ترى رجلاً جديداً، رجلاً جديداً...“

”الالتزام بهذه القضايا [المساواة بين الجنسين] يُعد من الكفاءات التي يجب قياسها بطرق لا تقتصر على مجرد الأقوال.“

منسق مقيم

”تقع قضايا التطوير الوظيفي في مؤخرة قائمة الأولويات. ومع ذلك، ستعزز إدارة المهارات تحفيز جميع الموظفين والتزامهم.“

جهة تنسيق معنية بالشؤون الجنسانية

التوظيف هو بوابة الانضمام إلى الأمم المتحدة. وتعمل إدارة المهارات والتوظيف المراعية لنوع الجنس على زيادة قدرة المنظمة على جذب أفضل قوة عاملة والاحتفاظ بها، بما يعكس مبادئ المنظمة المتمثلة في التنوع والمساواة. كما أوضح أحد كبار القادة: ”نحن بحاجة إلى تحسين الإدراك والسمعة في العمل الميداني ... فإذا كان لدينا المزيد من النساء، فيمكننا بناء سمعة وتصور من شأنهما المساعدة على استقطابهن“.

”يجب عليك المشاركة، بصفتك قائداً. ويتعين عليك توضيح وجهة نظرك بأنك تريد مرشحات.“

أحد كبار قادة البعثات

حدّد المشاركون العديد من العوامل الحاسمة في الجهود المبذولة لزيادة عدد الوظائف في الميدان، حيث يتعين توافر الالتزام القوي من جانب القيادة، والتنفيذ الثابت للتدابير الخاصة المؤقتة (ST/AI/2020/5)¹¹¹، والتصدي للتحيز اللاواعي أثناء عملية التوظيف وفي مكان العمل بشكل عام، مما يضمن إمكانية الوصول المادي والإقامة المعقولة للأشخاص ذوي الإعاقة وكذلك استراتيجيات اتصال مراعية للمنظور الجنساني وشاملة في الجهود المبذولة للاستفادة من مجموعة متنوعة من المهارات وتوظيف المزيد من النساء في الميدان. علاوة على ذلك، شدّد كبار القادة المشاركين في مناقشة هذه المبادئ التوجيهية على الالتزام بتقييم متطلبات المساواة بين الجنسين ضمن الكفاءات التي يجب توفرها في جميع المتقدمين.





بعثة الأمم المتحدة لحفظ السلام

واقترح أحد كبار القادة أنه "إذا كنت تتمتع بسهولة في التنقل، مثل برنامج التناوب، فستستقطب المزيد من النساء. وإذا كنت ترغب في جذب أفضل المهارات المؤهلة وتمكينها والاحتفاظ بها، فينبغي ألا نقتصر حديثنا على تطوير المهارات الشخصية فقط: فنحن بحاجة إلى تغيير جذري، إذ أنه يجب أن تتبنى الهيكل الصحيح". من الضروري لجذب النساء والاحتفاظ بهن في العمل الميداني توفير المزيد من الفرص لجميع النساء، بما في ذلك من كان لديها أطفال ومن ليس لها أطفال، والأمهات العازبات والنساء ذوات الإعاقة، لكي يرتقين بحياتهن المهنية. ويجب إجراء تحليل دوري لمستوى مشاركة الموظفين ورضاهم، على سبيل المثال من خلال استطلاعات الموظفين والاستطلاعات المتعلقة بانتهاء الخدمة على مستوى المنظمة.

تُعد استراتيجية إدارة المهارات الشاملة أمرًا بالغ الأهمية لتطوير المهارات الحالية والاحتفاظ بها في منظومة الأمم المتحدة. وتُعد فرص التدريب والتعرف على المهام الجديدة وبرامج التوجيه من العناصر الأساسية المكونة لبيئة مواتية تسمح للموظفين بالارتقاء في الأمم المتحدة. وهناك إقبال كبير على هذه البرامج من قبل الموظفين الوطنيين. وقد أشار أحد المشاركين قائلاً: "نشعر، نحن الضباط الوطنيون، أيضًا بأننا عالقون. [نحن] نأمل أن توفر لنا المنظمة برامج ابتكار لتطوير حياتنا المهنية ومنحنا المزيد من الفرص". وأعربت الضباط الوطنيات الأخريات عن نفس المشاعر. من المهم أيضًا الشعور بالموظفين الذين يعملون بموجب أنواع العقود الأخرى ودعمهم، مثل متطوعي الأمم المتحدة والمتدربين والاستشاريين.



الأمم المتحدة / باسكوال غوريز

توصيات بشأن التقدم

بالنسبة للمنظمة

- استخدام إعلانات الوظائف الشاغرة الشاملة.¹¹² واستخدام لغة محايدة بين الجنسين وتجنب التنقيص.¹¹³ التأكيد أيضًا على الإمكانيات، وليس فقط الخبرة. تضمين بيانات قيمة محددة لإظهار قيم التنوع والشمول للمنظمة. طلب الدعم من موظفي الموارد البشرية حول كيفية حساب سنوات الخبرة، إذا لزم الأمر.
- ضمان إمكانية الوصول إلى مواقع تقديم الوظائف وتوفير ترتيبات تيسيرية معقولة للمتقدمين من ذوي الإعاقة. النظر في تعيين جهات تنسيق في الجامعات المحلية والمؤسسات التعليمية الأخرى ذات الصلة.
- تحسين الدعم للمتقدمين من خلفيات وقطاعات متنوعة. تنظيم إحاطات يسهل الوصول إليها حول كيفية التقديم، ولا سيما كيفية إنشاء نماذج الطلبات مثل ملف السجل الشخصي (مثل PHPs أو P11) في ما يتعلق بالمؤهلات والخبرة والمتطلبات.¹¹⁴ إطلاق منصة عمل واحدة للأمم المتحدة للسماح للمتقدمين بالعثور على جميع وظائف الأمم المتحدة في مكان واحد والتقدم باستخدام نموذج معلومات شخصية واحد.

- تعزيز التواصل الموجه والمنتظم للمرشحات المحتملات.
- ضمان إبراز مبدأ المساواة والتنوع والشمول في العلامات التجارية لصاحب العمل واستراتيجيات الاتصال.¹¹⁵ سرد قصص النجاح والتجارب الإيجابية والمفيدة للموظفين الحاليين.
- قياس مستوى الالتزام بالمساواة بين الجنسين ضمن الكفاءات المطلوبة في كل مقابلة. على سبيل المثال، طرح أسئلة متعلقة بأمثلة من الحياة الواقعية للمرشح حول كيفية دعمه لزميلة شابة أو إدماج منظور نوع الجنس في العمل.
- تنفيذ تدابير خاصة مؤقتة لتحقيق التكافؤ بين الجنسين. تطبيق تدابير خاصة على الاختيارات والتعيينات على كل مستوى لم يتم فيه تحقيق التكافؤ بين الجنسين.

أمثلة جيدة: ✓

- يُدرج مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بيان قيمة بشأن التكامل بين الحياة المهنية والشخصية في إعلانات الوظائف الشاغرة^{xi}
- توّضح مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين التزامها بالإدماج والتنوع والمساواة بين الجنسين على موقع التقديم للوظائف الخاص بها.¹¹⁸
- تحتسب منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية في البرازيل خبرة المرشحين في العمل غير المدفوع الأجر ضمن مدة خبرتهم، كما حذفت جملة "الخبرة السابقة في العمل لدى الأمم المتحدة تُعتبر ميزة" من إعلانات الوظائف الشاغرة.
- قامت بعثة الأمم المتحدة للتحقق في كولومبيا بتصميم سلسلة تفاعلية للإدارة المهنية وتنفيذها. ولتعزيز هذه السلسلة ودعم التطلعات المهنية للضابطات الوطنيات، تم توفير مقابلة تفاعلية عبر لوحة وهمية وعيادات ممارسة مصممة لتناسب كل فرد على حدة. وقد نجحت منذ نشأتها موظفتان وطنيتان ومساعدة وطنية في الحصول على وظائف دولية.
- إشراك مزيد من ممثلي القيادات في قرارات التوظيف على المستوى القطري، إذ يمكن أن يؤدي توسيع نطاق المشاركة والجهود المشتركة إلى تسريع مسيرة تحقيق أهداف التكافؤ بين الجنسين.
- تخصيص موارد بشرية ومالية كافية لإدماج مجموعات متنوعة.¹¹⁶ ملاحظة أن الموارد البشرية والمالية يجب تخصيصها لإدماج منظور الإعاقة مع ضرورة الإفصاح عنها سنويًا في خطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة.
- توفير التدريب على معالجة التحيز اللاواعي لجميع الموظفين، مما يساعدهم على التعرف على التحيزات والحد منها ومعالجتها، وسيكون له تأثير على عمليات التوظيف والقرارات المتعلقة به.
- تعزيز دعم التطوير الوظيفي. إنشاء برامج تطوير مهني خاصة بالمكتب أو عبر الوكالات، بما في ذلك التدريب، والإرشاد* والتكليفات الخاصة لتنمية المهارات.¹¹⁷

x. وضعت هيئة الأمم المتحدة للمرأة دليلًا إرشاديًا لدعم المبادئ التوجيهية للبيئة المواتمة. يتوفر على:

<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/Gender-parity/Gender-parity-Mentoring-as-part-of-creating-an-enabling-environment-en.pdf>

xi. ينص إعلان الوظائف الشاغرة على ما يلي: "يقدّر مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع موظفيه ويدرك أهمية الموازنة بين المتطلبات المهنية والشخصية. ولدينا سياسة تقدمية بشأن الموازنة بين العمل والحياة ونقدم العديد من خيارات العمل المرنة. وتنطبق هذه السياسة على موظفي مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بموجب جميع أنواع العقود".

33 ضابطة إصلاحيات في عام 2019. وتلقت حتى الآن 18 ضابطة تكليفاً بالانتشار xii ضمن موظفي الإصلاحيات التابعين للحكومة، مما ساهم في زيادة تمثيل موظفات الإصلاحيات في البعثات.¹²¹

• يشترك برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومفوضية الاتحاد الإفريقي في تنفيذ أول برنامج زمالة القيادات النسائية الشابة الإفريقي لتطوير الجيل القادم من القيادات النسائية،¹²² والذي تم إطلاقه في عام 2019، وضمّ تعيين 22 زميلاً في 13 مركز عمل تابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

• عين مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع في هايتي سائقات من أجل مشروع محلي من خلال التركيز على الشراكة مع وكالة حكومية تختص بالنساء السائقات، حيث التقى وكلاء التوظيف بالمرشحين المحتملين، وقاموا بتدريبهم ومساعدتهم في التقدم لشغل وظائف السائقات المتاحة.

• أنشأت عدة بعثات رسائل فيديو لإبراز العاملات في عمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة. وأنشأت بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو فريق النساء لعمليات حفظ السلام¹²³، كما قامت بعثة الأمم المتحدة للتحقق في كولومبيا بإنشاء TrabajaConNosotros#JoinUS¹²⁴، وأبرزت إدارة الشؤون السياسية وبناء السلام وإدارة عمليات السلام رئيسات البعثات على الصفحة الإلكترونية "الالتقاء بقيادة بعثات الأمم المتحدة".¹²⁵

• أنشأ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبرنامج متطوعي الأمم المتحدة ببرنامج المهارات للمهنيين الشباب ذوي الإعاقة¹²⁶ لدعم الإدماج وبناء مجموعة مهارات من المهنيين الشباب ذوي الإعاقة للوظائف المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة. وجرى حتى الآن تعيين 16 شخصاً من المهنيين الشباب ذوي الإعاقة في المكاتب القطرية والإقليمية والمقرات الرئيسية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وجاء نصفهم من النساء.



بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية / ميريام أسماني

• أطلق الأمين العام للأمم المتحدة الدعوة العالمية الثانية لمناصب رؤساء ونواب رؤساء عمليات الأمم المتحدة للسلام في عام 2019.¹¹⁹ وكان الهدف من حملة التوعية هو زيادة وتنويع مجموعة المرشحين للمناصب القيادية العليا في عمليات السلام التابعة للأمم المتحدة.¹²⁰ ومنذ عام 2017، تم تعيين 17 مرشحاً بموجب الدعوة العالمية (منهم 59 في المائة من النساء) في منصب رئيس أو نائب رئيس البعثة عبر عمليات السلام، وهو ما يمثل حوالي 30 في المائة من تعيينات القيادة المدنية في العمل الميداني.

• أطلق مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع برنامج المهارات الصغيرة لاكتشاف المهنيين المؤهلين في مراكز العمل الشاقّة، ولا سيما الشباب والفئات الممثلة تمثيلاً ناقصاً لبناء القدرات الوطنية. وحتى الآن، تم تجنيد 17 امرأة في غينيا، والسودان، وجمهورية الكونغو الديمقراطية، وجمهورية إفريقيا الوسطى، وأفغانستان.

• نفذت إدارة عمليات السلام التابعة للأمم المتحدة دورات تدريبية قبل النشر لضابطات أمن عمليات السجون، بمشاركة

xii. في بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى الصومال، وبعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان، وبعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في جمهورية إفريقيا الوسطى.



مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين / سانتياغو أركوس

من الممثلين الخاصين للأمين العام ونواب الممثلين الخاصين للأمين العام الفرصة للتواصل مع ممثل خاص للأمين العام أو نائب ممثل خاص للأمين العام لتزويدهم بالدعم في مهمتهم. وقدمت مبادرة شراكة القادة منذ إطلاقها شركاء من القادة إلى 29 شخصاً من الممثلين الخاصين للأمين العام ونواب الممثلين الخاصين للأمين العام، منهم 18 من النساء.

أطلقت اليونيسف البرنامج المعني بالصحة الإيجابية والصحة في المدارس والمجتمعات المحلية في أبريل 2020 لإعداد موظفين وطنيين من أصحاب الأداء العالي لمهنة دولية، إلى جانب عقد جلسات تدريب وتقديم التوجيه ودعم النظراء ومهام نقل المهارات. وتضم المرحلة التجريبية للبرنامج 15 امرأة و23 رجلاً.

أطلقت مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان برنامج زمالة لمجتمع الميم¹²⁷ يهدف إلى توفير قوة عاملة أكثر تنوعاً وشمولية. علاوة على ذلك، أطلقت مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان برنامج تدريب متنوع للأمم المتحدة (2016-2019) لتشجيع استقطاب الأشخاص من المجموعات الممثلة تمثيلاً ناقصاً، بما في ذلك الأشخاص ذوو الإعاقة وأفراد من الأقليات العرقية واللغوية والدينية وأفراد مجتمع الميم والأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية للعمل لدى مختلف هيئات الأمم المتحدة في مولدوفا.

أطلقت إدارة الشؤون السياسية وبناء السلام وإدارة عمليات السلام مبادرة شراكة القادة التي تمنح جميع المعينين حديثاً

الداخلية. وشكّلت البيانات تقريراً يضم توصيات حول كيفية خلق بيئة عمل أكثر شمولاً وضمناً وجود قوة عاملة أكثر تنوعاً في الأمم المتحدة.

بالنسبة للمديرين

- دمج المؤشرات المراعية للمنظور الجنساني في عملية تقييم الأداء، بما في ذلك ميثاق كبار المديرين. ويتم تنفيذ المساواة عن المساواة بين الجنسين على أفضل وجه عندما تستهدف كبار القادة وجميع الموظفين، من خلال دمج أهداف واضحة في خطة أداء كل موظف ومراجعتها.¹²⁸
- مراجعة أهداف تحقيق التكافؤ على مستوى الفريق ومركز العمل قبل اتخاذ قرار التوظيف. مراجعة وتصنيف البيانات الخاصة بالعروض الترويجية وطول المدة الزمنية حتى الترقية. وإضافة تدريب إلزامي للمديرين حول نوع الجنس والإدماج والتنوع والتحيز اللاواعي، وتطبيق هذه المعرفة أثناء عملية الاختيار.
- تنفيذ تدابير خاصة مؤقتة لتحقيق التكافؤ بين الجنسين، كلما اقتضت الضرورة. تسري التدابير الخاصة المؤقتة¹²⁹ في جميع الأوقات في حالة انعدام التكافؤ، بما في ذلك عند إنشاء كيان جديد أو زيادة موظفي الكيانات القائمة، أو أثناء فترات التقليل، أو عند تطبيق تجميد التوظيف أو عند إعادة هيكلة الكيان.
- تقديم دعم التطوير الوظيفي. وتقديم الدعم من خلال توفير التدريب المشترك فرص التعلم بملزمة الموظفين المتمرسين. وإنشاء فرص التطوير والاستفادة منها، مثل المحادثات المهنية وبرامج التوجيه والإرشاد.



هيئة الأمم المتحدة للمرأة

- قام مكتب الموارد البشرية التابع للأمانة العامة للأمم المتحدة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة بإنشاء مجمع الضابطات الوطنيات وهو عبارة عن قاعدة بيانات تحتوي على معلومات عن الموظفات الوطنيات ومهاراتهن وخبراتهم. وتساعد قاعدة البيانات منظومة الأمم المتحدة على القيام بالتواصل المخصص مع الضابطات الوطنيات لتعيينهن في مناصب دولية وبالتالي تسريع عملية تحقيق التكافؤ بين الجنسين من خلال تحسين استقطاب المهارات.
- تنص مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين في سياسة التوظيف والتعيينات على أن مدة الخدمة في "مراكز العمل عالية الخطورة" تبلغ 18 شهراً. ويُمنح الموظفون الدوليون إجازة خاصة بأجر كامل تصل إلى 27 يوماً من في نهاية المهمة ولتوفير إجازة مفيدة في نهاية أي مهمة أو بعثة في مركز عمل عالي الخطورة ولمنع التعرض للإرهاق.
- في عام 2019، قادت مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان في مولدوفا دراسة استقصائية لتقييم التنوع بين موظفي الأمم المتحدة، لفهم التصورات والمواقف تجاه المجموعات الممثلة تمثيلاً ناقصاً من قبل موظفي الأمم المتحدة وتقييم مدى تنفيذ سياسات المساواة والتنوع



مكتبة الصور الفوتوغرافية للأمم المتحدة / ماركو دورمينو

بالنسبة للأفراد

- بدء محادثة وطلب المشورة من كبار الموظفين بخلاف فريقك المباشر لدعم التطوير الوظيفي. الدراية بالخبرات والكفاءات المطلوبة في المناصب العليا والبحث عن فرص لتنمية المهارات ذات الصلة بها.
- المشاركة في فرص التطوير، مثل المحادثات المهنية أو برامج التوجيه أو التدريب، والتواصل مع إدارة الموارد البشرية وجهة التنسيق لدى المنظمة لاكتشاف فرص التعلم والتطوير في مجال إدارة المهارات، مثل الدورات التدريبية المجانية عبر الإنترنت التي تقدمها هيئات الأمم المتحدة.
- التقدم للوظائف الشاغرة. تشير الدراسات إلى أن النساء لا يتقدمن لوظائف ما لم يدركن أنهن مؤهلات تمامًا لكل متطلبات الوظيفة، بينما يتقدم الرجال بطلب حتى عندما يرون أنهم يستوفون 60 في المائة فقط من المتطلبات.¹³⁰

6.

القيادة والمساءلة والتنفيذ

”ه توجد خطط على الورق، ولكن غالبًا ما يكون التنفيذ هو التحدي الرئيسي.“

يختلف كل كيان ومكتب وبعثة تابعة للأمم المتحدة عن الآخر. وذكر المشاركون أنه ”يوجد نهج واحد يناسب الجميع ولا توجد سياسة شاملة ممكنة“ وأنه من المهم لأي سياسة وممارسة أن تكون ”مراعية للوضع والثقافة“. ومن المتوقع أن يؤدي القادة

ذكر أحد المنسقين المقيمين المشاركين في مناقشة هذه المبادئ التوجيهية أن ”الكلام لا يعني التنفيذ“. لذلك، يقدم هذا القسم توصيات محددة لتنفيذ المبادئ التوجيهية وتطبيق المساءلة للمنظمات والقيادة وجميع الموظفين ”للفاء بالوعد“.





هيئة الأمم المتحدة للمرأة / إيلي فان بارين

دورًا رئيسيًا في اتخاذ قرارات مناسبة لكل موقف وتوجيه الآخرين. أكد أحد رؤساء البعثات على أهمية القيادة الرحيمة والقيادة بالقدوة المثالية: "يجب عليك المشاركة، بصفتك قائدًا. ويتعين عليك توضيح وجهة نظرك بأنك ملتزم بالمساواة بين الجنسين وبتوفير بيئة مواتية للجميع".

” يتوقف الأمر كله على القيادة.“

أحد كبار قادة البعثات

يقع على عاتق القيادة - بما في ذلك على مستوى الكيان والبعثة وفريق الأمم المتحدة القطري - مسؤولية خاصة لتحديد الاتجاه الصحيح ووضع قيم الأمم المتحدة موضع التنفيذ من خلال الاستجابة لقضايا نوع الجنس والتنوع والتعبير الشفهي عن الالتزامات والقيادة بالقدوة المثالية.

وقال أحد كبار القادة: "يجب أن يُظهر الفريق القطري للحكومة المضيفة أن التكافؤ يمكن تحقيقه". ويُعد تحسين المساواة "آلية لکیفیه اتخاذ الإجراءات [إجراء التغيير]" وفقًا لما ذكره أحد المشاركين، والذي يمكن تحقيقه من خلال وضع خطط عمل مراعية لنوع الجنس والتنوع ومؤشرات الأداء الواضحة، مثل ما هو منصوص عليه في ميثاق كبار المديرين. وقد أكد المشاركون في هذه المبادئ التوجيهية على أهمية التنسيق للنهوض ببيئة عمل مواتية بشكل مشترك بين فرق الأمم المتحدة القطرية.

” يتمثل الحوار الأكثر أهمية لخلق بيئة مواتية في المحادثة مع القادة.“

أحد كبار قادة البعثات

يتعين لخلق بيئة عمل مواتية إجراء تغيير ثقافي يشارك بموجبه كبار القادة في الحوار والمحادثات بشكل استباقي ويشجعون موظفيهم على التحدث. على سبيل المثال، علّق أحد المشاركين قائلاً: "لا يتعلق الأمر بعدم وجود سياسات [لخلق بيئة مواتية]، وإنما يتعلق بأن هناك الكثير من ديناميات النفوذ والشخصيات...



عثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي

فمن الصعب أن تطلب ما تريد إذا كنت خائفًا من شخص ما... فمجرد أن يقول D2 إن مكتبه مفتوح لا يعني أن الناس سيسألون". وسلط مشارك آخر الضوء على أهمية "بناء قيادة تحويلية لا تستند إلى قوائم مرجعية".



بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان / أماندا فويسارد

أوضحت أيضًا دراسة من معهد السلام الدولي (2020).¹³¹ كما حدد المشاركون عوامل نجاح أخرى لمعالجة

المقاومة الممكنة تضمنت الاستماع الفعّال إلى شواغل الموظفين ووجهات نظرهم بصبر واحترام، وتعبير كبار الموظفين عن التزامهم بالمساواة بين الجنسين وخلق بيئة مواتية.

”يساعد اتخاذ نهج يراعي نوع الجنس وخلق بيئة مواتية [في] تنفيذ المهمة.“
أحد كبار قادة البعثات

”بصفتك رئيسًا للبعثة، فأنت تمثل الجميع في البعثة.“
أحد كبار قادة البعثات

أوصى العديد من المشاركين بإجراء مناقشات حول الأدوار والمعايير المتعلقة بنوع الجنس، وكيف تعود المساواة بين الجنسين والبيئة المواتية بالنفع على جميع الموظفين، بما في ذلك الرجال، وتساهم في فعالية المنظمة بأكملها. ويجب معالجة المحظورات والوصمات التي تواجهها النساء في العمل الميداني بشكل فعّال، إلى جانب المشاركة القوية من قبل القيادة وفق ما

”يتطلب التنفيذ التواصل الصريح والصادق.“

جهة تنسيق معنية بالشؤون الجنسانية

علاوة على ذلك، ذكر المشاركون أن التواصل الواضح والمتسق، وفسح المجال للموظفين للمشاركة من المتطلبات الأساسية. ويمكن أن يتخذ التواصل بشأن التقدم المحرز نحو التكافؤ بين الجنسين عدة أشكال مختلفة، كما أن اتساق الرسائل وانتظامها أمر مهم. وصرّح أحد المشاركين قائلاً: ”يتطلب التنفيذ التواصل الصريح والصادق“.

دعا العديد من المشاركين أيضًا إلى أهمية ”المناصرين من الذكور للتغيير“ للتأكيد على أهمية التحالف مع الرجال. والأهم من ذلك أن مسؤولية خلق بيئة مواتية تقع على عاتق جميع الموظفين وفق ما ذكره المشاركون.

وتتمثل إحدى الطرق العملية لتعزيز تنفيذ المبادئ التوجيهية للبيئة المواتية في تعزيز دور جهات التنسيق المعنية بالشؤون الجنسانية.¹³² وتنص نشرة الأمين العام بشأن جهات التنسيق الإدارية المعنية بشؤون المرأة في الأمانة العامة للأمم المتحدة واستراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة، على أنه يجب أن تضم كل إدارة ومكتب ولجنة إقليمية وبعثة جهة تنسيق واحدة على الأقل.¹³³ وأكدت الدول الأعضاء كذلك على أهمية ”الدعم النشط لجهات التنسيق المعنية بالشؤون الجنسانية وجهات التنسيق المعنية بشؤون المرأة“ في خلق بيئة مواتية (A/RES/74/128).¹³⁴ وتشمل مسؤولية رئيس الكيان عن تحقيق التكافؤ بين الجنسين تعيين جهات تنسيق معنية بالشؤون الجنسانية والعمل معها، والتي تقدم الدعم في تعزيز بيئة عمل مراعية ومستجيبة لنوع الجنس.

العملية المختلطة للاتحاد الإفريقي والأمم المتحدة في دارفور



توصيات بشأن التقدم

بالنسبة للمنظمة



هيئة الأمم المتحدة للمرأة / بونجيت تشوتسون

- إدراج أهداف التكافؤ بين الجنسين والأهداف المتعلقة بخلق بيئة عمل مواتية في خطط العمل السنوية لفرق الأمم المتحدة القطرية والمنسقين المقيمين. رصد وتتبع الاتجاهات نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين وخلق بيئة عمل مواتية وثقافة تنظيمية داعمة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة داخل منظومة الأمم المتحدة على المستوى القطري، بما يتماشى مع سجل أداء خطة العمل على نطاق المنظومة لفرق الأمم المتحدة القطرية.
- إنشاء الموارد ومشاركتها وتجميعها على مستوى فرق الأمم المتحدة القطرية، بما في ذلك الأماكن المخصصة للرضاعة ومرافق رعاية الأطفال في أماكن العمل المشتركة التابعة للأمم المتحدة، حيثما أمكن.
- إدراج الإجراءات والمؤشرات الخاصة بنوع الجنس في استراتيجية عمليات الأعمال، بما في ذلك مؤشرات التكافؤ بين الجنسين.
- تمكين فرق إدارة العمليات وفرق الموارد البشرية لدعم وتسهيل التقدم المحرز في خلق بيئة عمل مواتية. وتشجيع فريق إدارة العمليات على إجراء مناقشات منتظمة مع الفريق

- وضع خطط محددة مراعية لنوع الجنس والتنوع مع توفير الموارد اللازمة على مستوى الدولة والبعثة، بالاعتماد على هذه المبادئ التوجيهية، بما في ذلك آليات ومؤشرات المساواة الواضحة والقوية.
- دمج اعتبارات نوع الجنس والبيئة المواتية في مؤشرات الأداء. والتأكد من أن هياكل البعثات وعمليات صنع القرار، بما في ذلك التسلسل الإداري، تسمح بتحديد رؤية مشتركة وإحراز تقدم دون مواجهة أي عوائق.
- الإشادة بالمديرين الذين يحققون أهداف التكافؤ بين الجنسين ومنحهم حوافز ومكافآت.
- وضع بند ثابت في اللقاءات المفتوحة حول خلق بيئة عمل مواتية، لتوضح فيه القيادة العليا الإجراءات التي اتخذتها لتعزيز التكافؤ بين الجنسين والبيئات المواتية، ويتم منح الموظفين فرصة لطرح الأسئلة وتقديم الأفكار.
- استهداف التنسيق الفعال في الجهود الرامية لتحقيق التكافؤ بين الجنسين وخلق بيئات عمل مواتية على مستوى فريق الأمم المتحدة القطري، مع مكتب المنسق المقيم، وذلك بالتعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة وأخذ المشورة الموضوعية والفنية منها. وينبغي تشجيع المنسقين المقيمين ورؤساء الوكالات بشكل أكبر على دعم التكافؤ بين الجنسين وخلق بيئات مواتية داخل الأمم المتحدة على المستوى القطري، بما في ذلك في عمليات التعيين.
- مراجعة وضع المرأة من حيث الأعداد والثقافة التنظيمية في فرق الأمم المتحدة القطرية. ومن الأهمية بمكان معرفة الوضع على المستوى القطري عند التوظيف.

- المواضي المعني بالمساائل الجنسانية حول تعزيز التكافؤ بين الجنسين وخلق بيئة عمل مواتية.
- الاستفادة من الفريق المواضيع المعني بالمساائل الجنسانية لتعزيز تبادل الممارسات الجيدة والتأثير على تحقيق التكافؤ بين الجنسين وخلق بيئة عمل مواتية، بالتعاون مع فريق إدارة العمليات على المستوى القطري.
- تعيين جهة تنسيق معنية بالشؤون الجنسانية واحدة على الأقل في كل مكتب وإدارة وبعثة.¹³⁵ ويتم تشجيع الهيئات على أن يكون لها أكثر من جهة تنسيق معنية بالشؤون الجنسانية من الرجال والنساء للقيام بهذا الدور، وليس من النساء فقط. وتحديد اختصاصات واضحة لجهات التنسيق المعنية بالشؤون الجنسانية. ضمان توفر الوقت والموارد المالية الكافية لجهات التنسيق المعنية بالشؤون الجنسانية للقيام بوظائفهم. توعية الزملاء بمهام جهات التنسيق المعنية بالشؤون الجنسانية ومسؤولياتها. التأكد من أن الإدارة العليا تتشاور بانتظام مع جهات التنسيق المعنية بالشؤون الجنسانية.
- الاتصال بالمنظمات الأخرى في المنطقة أو المكاتب المماثلة لإنشاء شبكات محلية لجهات التنسيق المعنية بالشؤون الجنسانية لدعم بعضها البعض بالممارسات الجيدة. الاتصال بمكتب تنسيق شؤون المرأة الذي يتولى قيادة وتنظيم شبكة جهات التنسيق المعنية بالشؤون الجنسانية في منظومة الأمم المتحدة (focalpoint.forwomen@unwomen.org) للحصول على الدعم.
- وضع نائب الممثل الخاص للأمين العام لبعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق استراتيجية التكافؤ بين الجنسين وخطة التنفيذ على مستوى البعثة. وقامت البعثة مدفوعة بهذا الالتزام القيادي بإنشاء فريق عمل معني بالتكافؤ بين الجنسين لتعزيز الخطة وتنفيذها ورصد التقدم المحرز في تنفيذها. ويقدم فريق العمل تقاريره إلى فريق القيادة العليا على أساس ربع سنوي بشأن التنفيذ ويقدم توصيات بشأن المزيد من الإجراءات.
- ي الأمانة العامة للأمم المتحدة، يتحمل رؤساء الكيانات وكبار المديرين والمديرين المكلفين بالتعيين المسؤولية عن أهداف التكافؤ بين الجنسين عند إجراء مراجعات الأداء.
- وضعت بعثة الأمم المتحدة للتحقق في كولومبيا مؤشرات جنسانية لجميع الموظفين في إطار تقييمهم السنوي لقياس الأداء.
- أدرج مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع "هدف التكافؤ بين الجنسين" لجميع القادة والموظفين في المستوى P4 فأعلى في تقييمات الأداء لعام 2020، وذلك بهدف أن تشغل النساء المؤهلات نسبة 60 في المائة من كل التعيينات في المكتب أو الفريق ذي الصلة.
- أصدر فريق الأمم المتحدة القطري في جمهورية الكونغو الديمقراطية اتفاق التكافؤ بين الجنسين، وهي استراتيجية مصممة لتحقيق التكافؤ الكامل بين الجنسين بحلول عام 2026. وتمّ التوقيع على الاتفاق من قبل جميع رؤساء الوكالات في الفريق القطري.
- حثَّ المنسق المقيم في نيجيريا جميع ممثلي الوكالات على إيلاء اهتمام خاص لعمليات التوظيف والإعداد لضمان أن تكون بيئة العمل عادلة وتتسم بالمساواة والاحترام.
- بناءً على طلب شبكة القيادات النسائية في مركز عمل الأمم المتحدة في نيروبي، كلف المكتب الإقليمي لهيئة الأمم المتحدة للمرأة لشرق وجنوب إفريقيا بإجراء دراسة بعنوان تقرير عن وضع المرأة في مكتب الأمم المتحدة في نيروبي لمراجعة تمثيل المرأة في فريق الأمم المتحدة القطري من حيث العدد والثقافة التنظيمية.¹³⁶
- جعل فريق الأمم المتحدة القطري في تنزانيا استراتيجية عمليات الأعمال الخاصة به مستجيبة لنوع الجنس من خلال تضمين مؤشرات مشتريات محددة مراعية للتكافؤ بين الجنسين ونوع الجنس.¹³⁷ وقد أدى ذلك إلى زيادة الوعي والقدرة والالتزام في ما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

مثلة جيدة:

- وضع نائب الممثل الخاص للأمين العام لبعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق استراتيجية التكافؤ بين الجنسين وخطة التنفيذ على مستوى البعثة. وقامت البعثة مدفوعة بهذا الالتزام القيادي بإنشاء فريق عمل معني بالتكافؤ بين الجنسين لتعزيز الخطة وتنفيذها ورصد التقدم المحرز في تنفيذها. ويقدم فريق العمل تقاريره إلى فريق القيادة العليا على أساس ربع سنوي بشأن التنفيذ ويقدم توصيات بشأن المزيد من الإجراءات.

- التأكد من أن فريقك يفهم مسؤولياته المتعلقة بخلق بيئة عمل مواتية من خلال المبادرات المختلفة والسلوكيات اليومية وتقييم ذلك.

- وسّعت قيادة بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو نطاق مهام جهة التنسيق المعنية بشؤون المرأة ليشمل المشاركة في الاجتماعات الاستراتيجية بشأن نوع الجنس والتنوع. كما تشارك جهة التنسيق المعنية بشؤون المرأة في كل اجتماعات الإدارة العليا وترفع تقاريرها مباشرة إلى الممثل الخاص للأمين العام.

بالنسبة للأفراد

- تطبيق قيم الأمم المتحدة من خلال مراعاة قضايا المساواة بين الجنسين والتنوع والاستجابة لها، والتعهد بالامتثال للالتزامات والقيادة بالقدوة المثالية، وتقديم الدعم ومناقشة أهمية التكافؤ بين الجنسين والتنوع مع الزملاء.
- التطوع لتصبح جهة تنسيق معنية بالشؤون الجنسانية أو حث الزملاء على ذلك.
- دمج أهداف المساواة بين الجنسين والأهداف المتعلقة بخلق بيئة مواتية في إطار الأداء الخاص بك.
- التواصل مع جهات التنسيق المعنية بالشؤون الجنسانية التي تخضع لها لمناقشة طريقة تقديمك للمساعدة في تعزيز عملهم وخلق بيئة عمل مواتية.

- وسّعت قيادة بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي نطاق مهام جهة التنسيق المعنية بالشؤون الجنسانية وجهة التنسيق المعنية بشؤون المرأة ليشمل مشاركة كل منهما في الاجتماعات الاستراتيجية بشأن المساواة والتكافؤ بين الجنسين.

- يجتمع المنسقون في إدارة الدعم العملياتي التابعة للأمانة العامة للأمم المتحدة شهرياً لمناقشة تنفيذ استراتيجية التكافؤ بين الجنسين. ويؤكد وكيل الأمين العام على أهمية دور جهات التنسيق في دعم أهداف التكافؤ بين الجنسين في اتصالاته الداخلية بجميع الموظفين وفي اللقاءات المفتوحة.

بالنسبة للمديرين

- إدراج أهداف الجنس والبيئة المواتية في مؤشرات الأداء الخاصة بك وفريقك بصفة سنوية. القيادة بالقدوة المثالية من خلال مراعاة قضايا نوع الجنس والتنوع، واتخاذ إجراءات بشأن التكامل بين الحياة المهنية والشخصية، وترتيبات العمل المرنة، ومعايير السلوك، والأمن والسلامة، والصحة والرفاه.
- التعاون مع ممثلي الموظفين وتوفير فرص لحوار الفريق لخلق بيئة عمل مواتية.
- ضمان توفر ما يكفي من الوقت والموارد المالية لجهات التنسيق المعنية بالشؤون الجنسانية لأداء دورهم المهم في حال كانت تقع تحت إشرافك. إجراء مناقشات منتظمة حول ما يحتاجون إليه للوفاء بمسؤولياتهم.

استشراف المستقبل

تقدّم هذه المبادئ التوجيهية مجموعة من الأفكار والأمثلة حول كيفية إنشاء بيئات عمل مواتية في العمليات الميدانية. والأمر متروك لك الآن لتحويل الأقوال إلى أفعال، وتنفيذ هذه الوثيقة وممارسة التوصيات المنصوص عليها فيها.

يمكنك إحداث فرق بغض النظر عن دورك، سواء كنت تتولى منصب رئيس البعثة، أم منسق مقيم، أم مدير، أم جهة تنسيق معنية بالشؤون الجنسانية، أم كنت في منتصف حياتك المهنية أم كنت مهنيًا مبتدئًا أو متطوعًا أو متدربًا في الأمم المتحدة. فكل إجراء مهم لبناء بيئة عمل تتسم بالمساواة وتنبذ التحيز وتَسَع جميع الموظفين. ومن المعلوم أن خطوتك الأولى ستشكل قاعدة ممتازة للممارسات الجيدة وتمكن الآخرين من أن يحذو حذوك!

تظل هيئة الأمم المتحدة للمرأة استنادًا إلى ولايتها مستعدة لدعم الجهود المبذولة لتحقيق التكافؤ بين الجنسين وخلق بيئات عمل مواتية. يرجى مشاركة خبراتك في تنفيذ هذه المبادئ التوجيهية مع جهة التنسيق المعنية بشؤون المرأة في منظومة الأمم المتحدة لدى هيئة الأمم المتحدة للمرأة عن طريق الاتصال بالمكتب (focalpoint.forwomen@unwomen.org). كما

يمكن الاستفادة من المزيد من الموارد من خلال زيارة

<https://www.unwomen.org/en/how-we-work/>

[gender-parity-in-the-united-nations](https://www.unwomen.org/en/how-we-work/gender-parity-in-the-united-nations)

يمكننا معًا خلق بيئة عمل شاملة ومتنوعة ومحترمة، في كل الفرق والمكاتب والإدارات والبعثات. لنبدأ من اليوم.

المرفق 1: المنهجية

تضمنت الأساليب الشاملة والمتنوعة لجمع البيانات المستخدمة في إعداد هذه المبادئ التوجيهية إجراء استعراض مستندي موضوعي لسياسات الأمم المتحدة وتقاريرها وتوجيهاتها بالإضافة إلى البحث الخارجي والمقابلات النوعية ومجموعات التركيز والاجتماعات والملاحظات المكتوبة.

تعاون ما يقرب من 200 زميل من أكثر من 50 دولة تعمل فيها الأمم المتحدة وخبراء من منظمات خارج الأمم المتحدة لإعداد هذه المبادئ التوجيهية. وتمت استشارة الموظفين من مختلف المستويات وأنواع العقود بما في ذلك المتدربين والمستشارين والموظفين الوطنيين وجهات التنسيق المعنية بالشؤون الجنسانية والقيادة العليا. وتضمنت القيادة المنسقين المقيمين والمديرين الإقليميين و/أو نوابهم والممثلين القطريين والقيادة في مختلف البعثات. علاوة على ذلك، تم إجراء مقابلات مع خبراء الموارد البشرية بالأمم المتحدة في مواقع مختلفة.

وجُمعت التوصيات وأمثلة الممارسات الجيدة من هذه المصادر وجرى التحقق من صحتها من قبل الكيانات أو المكاتب المعنية. وقد اختيرت أمثلة الممارسات الجيدة لتكملة التوصيات المتعلقة بخلق بيئة مواتية.

تعاون مكتب جهة التنسيق المعنية بشؤون المرأة مع زملاء من المكتب التنفيذي للأمين العام، وشبكة جهات التنسيق المعنية بالشؤون الجنسانية على نطاق المنظومة، وإدارة الشؤون السياسية وبناء السلام وإدارة عمليات السلام، ومكتب التنسيق الإنمائي التابع للأمم المتحدة لضمان تغطية تنظيمية وجغرافية شاملة ومتنوعة لمن تمت استشارتهم. ويأتي من بين الزملاء الذين ساهموا في هذه المبادئ التوجيهية ما يلي:

شبكات الأمم المتحدة

- شبكة على مستوى منظومة الأمم المتحدة تضم ما يقرب من 400 جهة تنسيق معنية بالشؤون الجنسانية من مختلف الهيئات ومراكز العمل
- شبكة الموارد البشرية لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة
- المديرين والموظفون المبتدئون والموظفون الوطنيون من مختلف المكاتب الميدانية (المرشحين من قبل المشاركين وكذلك شبكة الموظفين المهنيين المبتدئين وشبكة الأمم المتحدة للشباب)
- المجموعة المرجعية الميدانية لإدارة شؤون السلامة والأمن التابعة للأمم المتحدة
- كبار ممثلي الشبكة المشتركة بين الوكالات لإدارة المسائل الأمنية
- مجموعة «عالم الأمم المتحدة»، وهي مجموعة مشتركة بين الوكالات على مستوى المنظومة تدعو إلى المساواة وعدم التمييز ضد أفراد مجتمع الميم في منظومة الأمم المتحدة وعمليات حفظ السلام التابعة لها
- شبكة جهات التنسيق لموقع [United Nations Enable](#) / استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة

هيئات الأمم المتحدة

- برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز
- مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين
- مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع

• وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى

- المنظمة الدولية للهجرة
- مركز الخدمات الإقليمي للأمم المتحدة في عنتيبي
- مكتب الأمم المتحدة لتقديم الدعم في الصومال
- اللجنة الاقتصادية لإفريقيا التابعة للأمم المتحدة
- مكتب الأمم المتحدة لدى الاتحاد الإفريقي
- الآلية الدولية لتصريف الأعمال المتبقية للمحكمتين الجنائيتين التابعة للأمم المتحدة

• إدارات ومكاتب الأمانة العامة للأمم المتحدة

- إدارة الشؤون السياسية وبناء السلام وإدارة عمليات السلام
- مكتب التنسيق الإنمائي التابع للأمم المتحدة
- برنامج الإعاقة التابع للأمم المتحدة / أمانة اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة
- مكتب محامي حقوق الضحايا
- مكتب خدمات الرقابة الداخلية
- إدارة السلامة والصحة المهنية
- إدارة الدعم العملي، بما في ذلك قسم الدعم الطبي
- إدارة شؤون السلامة والأمن التابعة للأمم المتحدة، بما في ذلك وحدة معالجة الإجهاد الناتج عن الحوادث الخطيرة
- مكتب أمين المظالم لصناديق وبرامج الأمم المتحدة في نيروبي
- مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان

• منظمات خارج الأمم المتحدة

- معهد روما للإرشاد والتوجيه والوساطة الدولية
- الرابطة الدولية للمعوقين
- منظمة أوترابت أكشن إنترناشونال
- WorkLife HUB
- منظمة كير الدولية

• ثماني بعثات حفظ سلام:

- قوة الأمم المتحدة الأمنية المؤقتة لأبيي
- بعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان
- بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في مالي
- بعثة الأمم المتحدة المتكاملة المتعددة الأبعاد لتحقيق الاستقرار في جمهورية إفريقيا الوسطى
- بعثة منظمة الأمم المتحدة لتحقيق الاستقرار في جمهورية الكونغو الديمقراطية
- قوة الأمم المتحدة المؤقتة في لبنان
- بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو
- هيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة

• أربع بعثات سياسية خاصة:

- بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى الصومال
- بعثة الأمم المتحدة للتحقق في كولومبيا
- بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى أفغانستان
- بعثة الأمم المتحدة لتقديم المساعدة إلى العراق

• جميع الصناديق والبرامج الستة:

- برنامج الأمم المتحدة للبيئة
- صندوق الأمم المتحدة للسكان
- برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية (مؤئل الأمم المتحدة)
- منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)
- برنامج الأغذية العالمي
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

• عشر وكالات متخصصة وكيانات وهيئات أخرى:

- منظمة الأغذية والزراعة (الفاو)
- منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية
- مجموعة البنك الدولي
- منظمة الصحة العالمية
- منظمة العمل الدولية

الشكل 1.

خريطة توضح مواقع أصحاب المصلحة المشاركين في وضع هذه المبادئ التوجيهية.



بيان إخلاء المسؤولية: الحدود والأسماء الموضحة على هذه الخريطة لا تعني التأييد أو القبول الرسمي من قبل الأمم المتحدة.

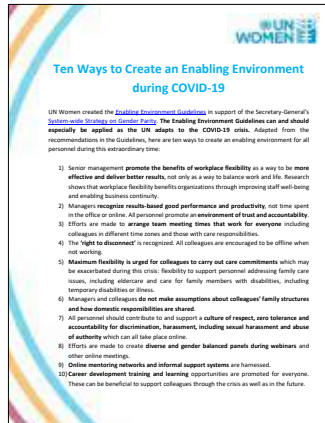
المرفق 2: موارد التنفيذ

يرجى زيارة الموقع الإلكتروني لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للحصول على مزيد من الموارد حول التنفيذ:

<https://www.unwomen.org/en/how-we-work/gender-parity-in-the-united-nations/gender-parity-resources>

الطرق العشرة لخلق بيئة مواتية أثناء كوفيد-19

تتوفر صحيفة الوقائع على الموقع الإلكتروني لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.



ما أهمية تحقيق التكافؤ بين الجنسين؟

تتوفر صحيفة الوقائع على الموقع الإلكتروني لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.



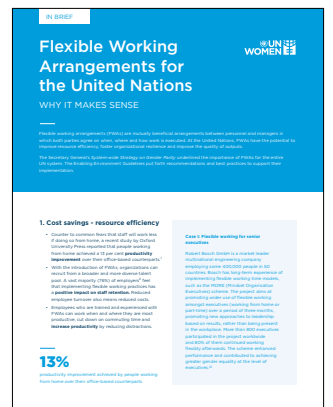
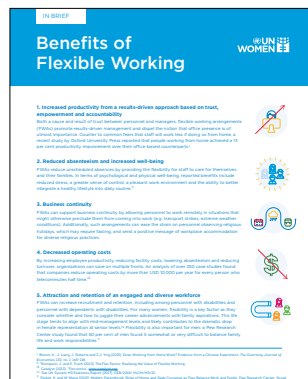
المرفق 2: موارد التنفيذ

فرص العمل المرن، ومسوغاتة (مُعد خصيصًا للمديرين).

مزايَا مرونة العمل.

تتوفر صحيفة الوقائع على الموقع الإلكتروني لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

تتوفر صحيفة الوقائع على الموقع الإلكتروني لهيئة الأمم المتحدة للمرأة.





الهوامش

1. مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، واللجنة الإدارية الرفيعة المستوى 2019. التقرير النهائي لفريق العمل متعدد الوظائف المعني بواجب الرعاية. 1. Rev.2019/HLCM/CEB/27/2019/https://www.unsystem.org/content/%E2%80%A2-hlcm-38th-session-october-2019-final-report-cross-functional-task-force-duty-care
2. هيئة الأمم المتحدة للمرأة. 2019. المبادئ التوجيهية للبيئة المواتية لمنظومة الأمم المتحدة لدعم استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة التي أطلقها "الأمين العام". <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/gender-parity-enabling-environment-guidelines-en.pdf?la=en&vs=1535>
3. هيئة الأمم المتحدة للمرأة. 2019. ب. التوجيهات التكميلية بشأن "المبادئ التوجيهية للبيئة المواتية لمنظومة الأمم المتحدة" لدعم استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة التي أطلقها "الأمين العام". <https://digitalibrary.un.org/record/3799577?ln=en>
4. المكتب التنفيذي للأمين العام. 2017. استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة. <https://www.un.org/gender/content/strategy>
5. الجمعية العامة للأمم المتحدة. 2019. متابعة المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة والتنفيذ الكامل لإعلان ومنهاج عمل بيجين ونتائج الدورة الاستثنائية الثالثة والعشرين للجمعية العامة. A/RES/74/128. <https://undocs.org/en/A/RES/74/128>
6. في القرار رقم 25/2715 (25)، الذي يعود تاريخه إلى عام 1970، دعت الجمعية العامة إلى زيادة تمثيل المرأة في المستويات العليا. وفي عام 1995، حدّد إعلان ومنهاج عمل بيجين هدف تحقيق التوازن بين الجنسين بنسبة 50/50 في الفئات الفنية والعليا. أحدثت قرارات الجمعية العامة ذات الصلة هي: الجمعية العامة للأمم المتحدة، 2019. ويتوفر إعلان ومنهاج عمل بيجين لعام 1995 على: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>. يتوفر القرار رقم 25/2715 في: الأمم المتحدة، الجمعية العامة (1970). توظيف النساء المؤهلات في المناصب العليا وغيرها من المناصب المهنية من قبل الأمانات العامة لهيئات منظومة الأمم المتحدة. [https://undocs.org/en/A/RES/2715\(XV\)](https://undocs.org/en/A/RES/2715(XV))
7. المكتب التنفيذي للأمين العام. 2017. استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة. 5. <https://www.un.org/gender/content/strategy>, p. 5
8. الجمعية العامة للأمم المتحدة. 2019. ب. تقرير الأمين العام: تحسين وضع المرأة في منظومة الأمم المتحدة. A/74/220. <https://undocs.org/en/A/74/220>
9. لوحة بيانات التكافؤ بين الجنسين في الأمانة العامة للأمم المتحدة. البيانات المتاحة كما في سبتمبر 2020. متاحة على: <https://www.un.org/gender/content/un-secretariat-gender-parity-dashboard>
10. بعثة الأمم المتحدة لحفظ السلام. البيانات المتاحة كما في أغسطس 2020. متاحة على: <https://peacekeeping.un.org/ar/gender>
11. المكتب التنفيذي للأمين العام. 2017. System-wide Strategy on Gender. 2017. <https://www.un.org/gender/content/strategy>, Parity, الصفحتان 36-37.
12. الجمعية العامة للأمم المتحدة. 2019. ج. تقرير الأمين العام: تكوين الأمانة العامة: الخصائص الديمغرافية للموظفين. A/74/82. ص. 29. <https://digitalibrary.un.org/record/3809594?ln=en>. يُرجى ملاحظة أن هذا الرقم لا يشمل المكاتب الميدانية لبعض المكاتب والإدارات.
13. إدارة عمليات السلام التابعة للأمم المتحدة 2018. استراتيجية التكافؤ بين الجنسين الموحدة 2018-2028 نيويورك: الأمم المتحدة. <https://peacekeeping.un.org/en/uniformed-gender-parity-strategy-2018-2018-full-text>
14. مبادرة إلسي للمرافق والبنية التحتية الخاصة بالمعدات الميدانية، إدارة الدعم العملي. <https://peacekeeping.un.org/en/engineers-improving-field-missions-to-support-un-gender-parity>
15. للحصول على مزيد من المعلومات حول التقاطعية، يُرجى الرجوع إلى: Crenshaw, K. 2016. *The Urgency of Intersectionality* TEDWomen 2016. https://www.ted.com/talks/kimberle_crenshaw_the_urgency_of_intersectionality
16. كلية الحقوق بجامعة كولومبيا. 2017. Kimberlé Crenshaw on *Intersectionality, More than Two Decades Later*. <https://www.law.columbia.edu/news/archive/kimberle-crenshaw-intersectionality-more-two-decades-later#:~:text=Crenshaw:%20Intersectionality%20is%20a%20lens%20class%20or%20LGBTQ%20problem%20there>
17. الأمم المتحدة. 2020. استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة https://www.un.org/en/content/disabilitystrategy/assets/documentation/UN_Disability_Inclusion_Strategy_arabic.pdf
18. رسالة الأمين العام إلى الموظفين بشأن مسح الحملة والعنصرية. 18 أغسطس 2020. <https://iseek.un.org/article/sg-letter-staff-members-racism-campaign-and-survey>
19. منظمة الصحة العالمية. 2020. 14. *Advocacy brief: Gender and COVID-19*. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/332080>; United Nations. مايو 2020. UN Secretary-General's policy brief: The impact of COVID-19. www.unwomen.org/en/digital-library/on-women-publications/2020/04/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women
20. هيئة الأمم المتحدة للمرأة. 2020. *In Focus: Gender Equality Matters in COVID-19 response*. <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response#data>
21. المرجع السابق.
22. هيئة الأمم المتحدة للمرأة. 2020. *Violence against women and girls: the shadow pandemic: Statement by Phumzile Mlambo-Ngcuka, Executive Director of UN Women*. 6 أبريل. <https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/4/statement-ed-phumzile-violenceagainst-women-during-pandemic>

33. N.D. *Redesigning the workplace to be family-friendly: what governments and businesses can do*. <https://www.unicef.org/early-childhood-development/family-friendly-policies>
34. S. Prince. 2020. *Diversity wins*: و K. Dolan و V. Hunt و Dixon-Fyle, S. 34. شركة ماكنزي أند كومباني. *How inclusion matters*. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters?cid=soc-web>
35. الأمم المتحدة. 2020. *استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة*. https://www.un.org/en/content/disabilitystrategy/assets/documentation/UN_Disability_Inclusion_Strategy_english.pdf , ص. 8.
36. مكتب تنسيق التنمية التابع للأمم المتحدة، وشبكة الأمم المتحدة للإبتكار، وكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، وشبكة الأمم المتحدة للشباب و#NewWork. 2020. *COVID-19 Pulse Check*. <https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/build-back-better-un-pulse-survey-report.pdf>
37. المكتب التنفيذي للأمين العام. 2017. *System-wide Strategy on Gender Parity*. <https://www.un.org/gender/content/strategy>
38. اليونيسف. 2019. *Paid parental leave and family-friendly policies: An evidence brief*. <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-Parental-Leave-Family-Friendly-Policies-2019.pdf>
39. المكتب التنفيذي للأمين العام. 2017. *System-wide Strategy on Gender Parity*. <https://www.un.org/gender/content/strategy>
40. تعرف اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التصميم العام بأنه "تصميم المنتجات والبيئات والبرامج والخدمات لكي يستعملها جميع الناس، بأكبر قدر ممكن، دون حاجة إلى تكييف أو تصميم متخصص"، ولا يستبعد التصميم العام "الأجهزة المعينة لفئات معينة من الأشخاص ذوي الإعاقة حيثما تكون هناك حاجة إليها". (اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام 2006). <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>
41. الأمانة العامة للأمم المتحدة. 2019. *Secretary-General's Bulletin: Policy on breastfeeding*. ST/SGB/2019/1. 21. https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/handbook_ST_SGB_2019.1%20-%20Policy%20on%20breastfeeding.docx
42. هيئة الأمم المتحدة للمرأة. 2019. *التوصيات التكميلية بشأن "المبادئ التوجيهية للبيئة المواتية لمنظومة الأمم المتحدة" لدعم استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة التي أطلقها "الأمين العام"*. <https://www.unwomen.org/-/ل-الأمين العام>. <https://digitallibrary.un.org/record/3799577?ln=en> , ص. 100
43. المكتب التنفيذي للأمين العام. 2017. *System-wide Strategy on Gender Parity*. <https://www.un.org/gender/content/strategy>
44. *Web Accessibility Initiative. Web Content Accessibility Guidelines 2.0*. <https://www.w3.org/WAI/standards-guidelines/wcag>
45. مجموعة « عالم الأمم المتحدة » 2015. *Mobility Proposals*. <http://www.unglo.org/resources>
46. Human Resource Executive. 2019. *Is breast-milk shipping the next big benefit?* <https://hrxexecutive.com/is-breast-milk-shipping-the-next-big-benefit/>
47. Accenture. 2020. *A Look at Accenture's Total Rewards and Benefits*. <https://www.accenture.com/us-en/careers/your-future-rewards-benefits>
23. *Secretary-General's address to the Opening of the General Debate of the 75th Session of the General Assembly*. 22 سبتمبر 2020. <https://www.un.org/sg/en/content/sg/statement/2020-09-22/secretary-generals-address-the-opening-of-the-general-debate-of-the-75th-session-of-the-general-assembly>
24. الأمم المتحدة. 2020. *Domestic Abuse: How to Respond?*. <https://www.un.org/en/coronavirus/domestic-abuse>
25. الأمم المتحدة. 2020. *United to Support: How to respond to Domestic Abuse: A guide for UN Personnel*. https://iseek.un.org/system/files/united_to_support_domestic_abuse-global_eng.pdf
26. راجع المنظمة العالمية لتمكين المرأة. 2020. *COVID-19 at the Intersection of Gender and Disability: Findings of a Global Human Rights Survey*, March to April 2020. <https://womenenabled.org/reports/wei-covid-19-at-the-intersection-of-gender-and-disability>
27. مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان 2020 أ. *Statement by human rights experts on the International Day against Homophobia, Transphobia and Biphobia*. 17 مايو. <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25884&LangID=E>
- الاتصال بشأن المخاطر والمشاركة المجتمعية لدى الأمم المتحدة. 2020. كوفيد-19: *How to include marginalized and vulnerable people in risk communication and community engagement*. https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/COVID-19-CommunityEngagement_130320.pdf
28. يرجى مراجعة Build Back Better Challenge، على: <https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/buildbackbetter-challenge-flyer>. يتم تطوير التحدي وتحفيزه من قبل تحالف من الأفراد والشبكات والإدارات المهتمة عبر منظومة الأمم المتحدة، مثل مكتب تنسيق التنمية التابع للأمم المتحدة، وشبكة الأمم المتحدة للإبتكار، و#NewWork، وكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة، وشبكة الأمم المتحدة للشباب، ومكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، جنبًا إلى جنب مع اتصالات الموظفين والهيئات الرئيسية الأخرى.
29. على سبيل المثال، انظر: Darley, L. 2017. *The Future of Work: Flexible Work Arrangements*. <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2017/09/21/the-future-of-work-flexible-work-arrangements/#7b50ede5ff3f>; Sanders, M., J. Zeng Fagg. 2016. *The Power of Flexibility: A Key Enabled to Boost Gender Parity and Employee Engagement*. <http://www.baincom/publications/articles/the-power-of-flexibility.aspx>
30. الميزة المراعية لنوع الجنس تعني عرض الميزانية من منظور جنساني. للحصول على مزيد من المعلومات، انظر: هيئة الأمم المتحدة للمرأة. 2017. *What is Gender Responsive Budgeting?* https://www.youtube.com/watch?v=mquOclPJYPs&ab_channel=UNWomen
31. شبكة الأمم المتحدة للشباب. 2017. *Young UN Recommendations: "Special Measures" and recommendations to achieve gender parity for the Working for UNHCR*. 2019. *field*; مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين. 2019. *Motivations and Experience Survey*; مجموعة « عالم الأمم المتحدة » 2015. *Mobility Proposals*. <https://static1.squarespace.com/static/5367af22e4b0915380a1eb0a/t/54dbe1fde4b044aeeedf41a30/1423696381616/UN-GLOBE+mobility+proposals+-+2015.pdf>
32. انظر ويليس تاورز واتسون. 2020. *Employers prioritize family-friendly benefits: Findings from the 2020 Emerging Trends in Health Care Survey - US*. www.willistowerswatson.com/en-US/Insights/2020/05/employers-prioritize-family-friendly-benefits

61. للحصول على مزيد من المعلومات، يرجى الاطلاع على تقرير نظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن. 2020. *Disability Considerations in Security Risk Management Guidelines*.
62. الأمانة العامة للأمم المتحدة. 2019 ج Secretary-General's Bulletin on Addressing Discrimination, Harassment, Including Sexual Harassment and Abuse of Authority. SGB/2019/8 <https://undocs.org/ST/SGB/2019/8>
63. مكتب الموارد البشرية التابع للأمم المتحدة. 2020. *United to Respect: Promoting dignity and respect in the workplace TOOLKIT* https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/Utr-Toolkit-7AUG2020_0.pdf
64. مكتب أمين المظالم وخدمات الوساطة في الأمم المتحدة. <https://www.un.org/en/ombudsman>
65. إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية. 2020. DESA action plan promotes inclusion of persons with disabilities <https://iseek.un.org/article/desa-takes-action-ensure-were-all-included>
66. الأمم المتحدة. 2020. *United Nations Disability Inclusion Strategy* <https://www.un.org/en/content/disabilitystrategy>
67. مجلس الرؤساء التنفيذيين في الأمم المتحدة. 2019. *Guide for Managers: Prevention of, and response to, sexual harassment in the workplace*. https://unscsb.org/sites/default/files/Guide%20for%20Managers%20Prevention%20of%20and%20Response%20to%20Sexual%20Harassment%20in%20the%20Workplace_UN%20Secretariat.pdf69
68. هيئة الأمم المتحدة للمرأة 2019 ج. مرجع سالف الذكر
69. For staff obligations, see United Nations Secretariat. 2018. Staff Regulations and Rules of the United Nations. ST/ SGB/2018/1 <http://undocs.org/ST/SGB/2018/1>
70. نظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن. 2016. Chapter IV: Gender Considerations in Security Management. In *UNSMS Security Policy Manual* https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/undss-security_policy_manual_e-book.pdf; UNSMS. 2019. *Gender Inclusion in Security Management* https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/unsms_gender_manual.pdf; United Nations, General Assembly. 2018. *Security and safety of humanitarian personnel and protection of United Nations personnel*. A/RES/73/137 <https://undocs.org/en/A/RES/73/137>
71. الجمعية العامة للأمم المتحدة. 2018. A/RES/73/137; نظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن. 2019; الأمم المتحدة 2020 ج. مرجع سالف الذكر.
72. هيئة الأمم المتحدة للمرأة. 2020. *Facts and figures: Ending violence against women*. <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>; منظمة الصحة العالمية، وإدارة الصحة والبحوث الإنجابية، وكلية لندن للصحة والطب الاستوائي، ومجلس جنوب إفريقيا للبحوث الطبية. 2013. *Global and regional estimates of violence against women: prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner sexual violence*. ص. 2. للحصول على معلومات الدول الفردية، يُرجى الرجوع إلى قاعدة البيانات العالمية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن العنف ضد المرأة. <https://evaw-global-database.unwomen.org/en>
48. Flaim, Katie. 2019. *How American Express supports working parents*. 14 Fortune فبراير. <https://fortune.com/2019/02/14/best-companies-american-express-parents/>
49. الأمانة العامة للأمم المتحدة. 2019 ب. Secretary-General's Bulletin: *Flexible working arrangements*. SGB/2019/3 <https://undocs.org/en/ST/SGB/2019/3>
50. منظمة العمل الدولية. 2020. *Practical Guide on Teleworking during the COVID-19 Pandemic and Beyond*. https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_751232/lang--en/index.htm
51. لجنة الخدمة المدنية الدولية. 2013. *Standards of Conduct for the International Civil Service* <https://icsc.un.org/Resources/General/Publications/standardsE.pdf>
52. الأمم المتحدة. N.D. *United Nations Competencies for the Future*. https://careers.un.org/lbw/attachments/competencies_booklet_en.pdf
53. الأمانة العامة للأمم المتحدة. 2003. Secretary-General's Bulletin: *Special measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse*. ST/SGB/2003/13. <https://undocs.org/en/ST/SGB/2003/13>
54. للحصول على مزيد من التفاصيل، يُرجى الرجوع إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة. 2019 ج *What will it take? Promoting cultural change to end sexual harassment*. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/09/discussion-paper-what-will-it-take-promoting-cultural-change-to-end-sexual-harassment>
55. الأمم المتحدة. 2018. *What you need to know about sexual exploitation and abuse at the UN*. https://www.youtube.com/watch?v=O_fk1lhuSIO#action=share
56. United Nations Victim's Rights Advocate. 2019. *Annual Report 2019*. ص. 6. <https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/sites/www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/files/un-ovra-annual-report-2019-online.pdf>
57. مجلس الرؤساء التنفيذيين في الأمم المتحدة. 2018. UN System Model Policy on Sexual Harassment. 12 <https://www.unsystem.org/content/un-system-model-policy-sexual-harassment-0>
58. للحصول على مزيد من التفاصيل، يُرجى الرجوع إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة. 2019 ج *What will it take? Promoting cultural change to end sexual harassment*. 30. 2020 *Bridging the Gap: Sexual Exploitation, Abuse and Harassment*. <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/09/discussion-paper-bridging-the-gap-sexual-exploitation-abuse-and-harassment>
59. مجلس الرؤساء التنفيذيين في الأمم المتحدة. 2019. *UN System Model Code of Conduct*. <https://www.unsystem.org/content/un-system-model-code-conduct>
60. للحصول على مزيد من التوجيهات حول إنشاء التدريب، يُرجى الرجوع إلى تقرير هيئة الأمم المتحدة للمرأة. 2020 هـ *Stepping up to the challenge: Towards international standards on training to end sexual harassment* <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/03/discussion-paper-towards-international-standards-on-training-to-end-sexual-harassment>

90. نظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن لعام 2019 *Gender Inclusion in Security Management Policy*, الصفحات من 53 إلى 55 ; نظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن لعام 2016, ص. 3. ; الجمعية العامة للأمم المتحدة 2018. A/RES/73/137, الفقرة. 36.
91. نظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن لعام 2019 *Gender Inclusion in Security Management Policy*, الصفحتان 27 و 28. ; هيئة الأمم المتحدة للمرأة 2019, الصفحات من 29 إلى 33.
92. للحصول على مزيد من التوجيهات، يرجى مراجعة هيئة الأمم المتحدة للمرأة 2019 ج ومجلس الرؤساء التنفيذيين التابع للأمم المتحدة 2018. مرجع سالف الذكر
93. المكتب التنفيذي للأمن العام. 2017. *System-wide Strategy on Gender*. Parity. ص. 45. <https://www.un.org/gender/content/strategy>
94. مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين 2019. *Motivations and Experience Survey*.
95. الأمم المتحدة. *N.D. United Nations Competencies for the Future*. مرجع سالف الذكر.
96. الأمم المتحدة. 2018. *Mental Health and Well-Being Strategy*. متاح على: <https://www.unsystem.org/content/un-mental-health-and-well-being-strategy-may-2018>
97. مجلس الرؤساء التنفيذيين التابع للأمم المتحدة / اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى. 2019 مرجع سالف الذكر.
98. مراكز مكافحة الأمراض (مراكز مكافحة الأمراض والوقاية منها). 2020 *Coronavirus Disease 2019 (COVID-19): Coping with stress*. <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/daily-life-coping/managing-stress-anxiety.html>
99. الجمعية العامة للأمم المتحدة 2018. مرجع سالف الذكر .
100. للحصول على مزيد من المعلومات، يُرجى الرجوع إلى الدورة *UN Cares: HIV in the workplace*. متوفر على <https://agora.unicef.org/course/info.php?id=11911>
101. للحصول على مزيد من المعلومات، يُرجى الرجوع إلى برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية / الإيدز. متاح على: <https://www.unaids.org/en/keywords/travel-restrictions>
102. للحصول على مزيد من المعلومات، يُرجى الرجوع إلى تقرير *Integration of Occupational Safety and Health into Enterprise Risk Management process* مجلس الرؤساء التنفيذيين التابع للأمم المتحدة / اللجنة الإدارية الرفيعة المستوى لعام 2019. مرجع سالف الذكر.
103. المرجع السابق.
104. الأمم المتحدة. 2006. *اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والبروتوكول الاختياري*.
105. الأمم المتحدة 2018 ب. مرجع سالف الذكر.
106. إدارة شؤون السلامة والأمن التابعة للأمم المتحدة. 2010. *Specialized Services*. يُرجى التواصل على undsscismu@un.org للحصول على أي معلومات تتعلق بالخدمات النفسية والاجتماعية أو إدارة شؤون السلامة والأمن التابعة للأمم المتحدة في الميدان.
107. الأمم المتحدة. 2018 ب. مرجع سالف الذكر.
108. المرجع السابق.
109. المرجع السابق.
73. نظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن لعام 2016، ص. 15: الجمعية العامة للأمم المتحدة. *Report of the Independent Expert on protection against violence and discrimination based on sexual orientation and gender identity*. A/HRC/35/36 ; مجموعة « عالم الأمم المتحدة ». 2018. "Recommendations for an inclusive workplace for trans and gender non-conforming staff members, dependents, and other stakeholders of the UN System." <https://static1.squarespace.com/static/5367af22e4b0915380a1eb0a/t/5a86fcacf9619a7edf05a+bc5/1518795949343/UN-GLOBE+recommendations+for+inclusive+workplaces+for+trans+and+gender+non-conforming+staff%2C+February+2018.pdf>
74. إدارة شؤون السلامة والأمن التابعة للأمم المتحدة (2015). *UNDSS Strategy on Gender Equality and the Empowerment of Women 2015-2021*.
75. نظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن لعام 2016، الفصل الثاني، القسم أ « إطار المساواة ». في دليل سياسة الأمن لنظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن.
76. المرجع نفسه، الفصل الأول: إطار سياسة الأمن.
77. الجمعية العامة للأمم المتحدة. 2018 مرجع سالف الذكر.
78. نظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن. 2019 *Gender Inclusion in Security Management Policy*, ص. 8.
79. نظام إدارة الأمن العام 2019؛ نظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن 2016. مرجع سالف الذكر
80. نظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن. 2019. *Gender Inclusion in Security Management Policy*, الصفحات من 38 إلى 45.
81. للحصول على مزيد من المعلومات، يرجى الاطلاع على نظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن لعام 2020.
82. الاتصال بشأن المخاطر والمشاركة المجتمعية لدى الأمم المتحدة لعام 2020؛ نظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن لعام 2019؛ نظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن لعام 2016. مرجع سالف الذكر.
83. نظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن لعام 2019 *Gender Inclusion in Security Management Policy*, ص. 8. نظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن لعام 2016. ص. 3. مرجع سالف الذكر.
84. نظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن. 2019. *Gender Inclusion in Security Management Policy*, الصفحات من 38 إلى 45.
85. نظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن. 2019. *Gender Inclusion in Security Management Policy* ص. 21. ; الجمعية العامة للأمم المتحدة 2018. A/RES/73/137. الفقرة 12؛ الاتصال بشأن المخاطر والمشاركة المجتمعية لعام 2020. مرجع سالف الذكر.
86. نظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن. 2019 *Gender Inclusion in Security Management Policy*, الصفحتان 47-48.
87. هيئة الأمم المتحدة للمرأة 2019 أ. مرجع سالف الذكر.
88. نظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن (2019). *Gender Inclusion in Security Management Policy*, ص. 51.
89. UNiTE Working Group, Asia-Pacific 2019. *A Resource Book on Intimate Partner Violence for United Nations Staff in Asia* <https://asiapacific.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/10/resource-book-on-intimate-partner-violence#view>

110. الأمم المتحدة. 2017. *Staff Well-Being Survey Data Report*. نيويورك: الأمم المتحدة. <https://www.un.org/en/healthy-workforce/files/Survey%20Report.pdf>

111. الأمانة العامة للأمم المتحدة. 2020. *Temporary special measures for the achievement of gender parity*. ST/AI/2020/5. <https://hr.un.org/handbook/source/administrative-instructions/date>

112. هيئة الأمم المتحدة للمرأة. 2020. *Vacancy announcements: Examples of Good Practice*.

113. التنقيص هو نظام قيم يعتمد على معايير معينة للمظهر والأداء والسلوك، والتي يُفترض أنها ضرورية لعيش حياة مُرضية. ولا يستوفي كثير من الأشخاص ذوي الإعاقة هذه المعايير، لذلك يفترض الكثير من الناس أنهم يعانون من تدني جودة حياتهم، ويتطلعون إلى المستقبل، ولا يمكنهم أن يعيشوا حياة سعيدة. (الجمعية العامة للأمم المتحدة. 2019. تقرير المقرر الخاص المعني بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة A/HRC/43/41. <https://undocs.org/en/A/HRC/43/41>)

114. فريق العمل التقني المعني بالمساواة بين الجنسين التابع لبعثة الأمم المتحدة في جنوب السودان. 2017. *UNMISS inputs to DFS on the new policy framework to support Gender Parity*. سبتمبر.

115. المكتب التنفيذي للأمين العام. 2017. *System-wide Strategy on Gender Parity*. <https://www.un.org/gender/content/strategy>

116. المؤشر 7، استراتيجية الأمم المتحدة لإدماج منظور الإعاقة https://www.un.org/en/content/disabilitystrategy/assets/documentation/UN_Disability_Inclusion_Strategy_english.pdf

117. شبكة الأمم المتحدة للشباب. 2017. *Young UN Recommendations: 'Special Measures' and recommendations to achieve gender parity for the field*

118. يرجى الاطلاع على مزيد من التفاصيل لدى مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين. "N.D. " *Careers: Diversity and Inclusion*. <https://www.unhcr.org/en-us/career-opportunities.html?query=%20diversity%20and%20inclusion>

119. الدعوى العالمية للأمم المتحدة. متاح على: <https://www.un.org/globalcall>

120. انظر الأمثلة: <https://twitter.com/UNPeacekeeping/status/1264890260552646657>; <https://www.instagram.com/stories/highlights/17886261931570654>

121. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في إفريقيا. 2019. *يوحد برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومفوضية الاتحاد الإفريقي قواهما لتمكين القيادات النسائية الإفريقية الشابة من أجل التنمية المستدامة*. 16 يوليو. <https://www.africa.undp.org/content/rba/en/home/presscenter/pressreleases/2019/undp-and-the-african-union-commission-join-forces-to-empower-you>

122. إدارة عمليات السلام التابعة للأمم المتحدة. 2019. *Towards Gender Parity for Uniformed Corrections Personnel: Women-only Pre-deployment Training for Operational Prison Security Officers*. أكتوبر.

123. بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو. 2020. *Women in Peacekeeping*. https://www.youtube.com/watch?v=oSOgeNg5N_M&feature=youtu.be

124. بعثة الأمم المتحدة للتحقق في كولومبيا. 2019. <https://www.youtube.com/watch?v=fLNxrtQe2UQ&list=PL-8SckVjg-e3073SwTDG1VQf1oLTFWUQ4>

125. الأمم المتحدة. N.D. *تعرف على كبار قادة بعثات الأمم المتحدة*. <https://www.un.org/globalcall/content/field-mission-leadership>

126. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبرنامج متطوعي الأمم المتحدة. برنامج المهارات للمهنيين الشباب ذوي الإعاقة. https://rise.articulate.com/share/#GsaQkrMODjX5Q5Ykb9T6SDh8M_GZQ

127. لمزيد من المعلومات، انظر مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، 2019. تقرير حقوق الإنسان لعام 2019. مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/OHCHRreport2019.pdf>

128. برنامج زمالة المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين في مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان. <https://www.ohchr.org/EN/Issues/LGBTI/Pages/Fellowship.aspx>

128. انظر المزيد في فريق التنسيق التابع للأمم المتحدة - خطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة. مؤشر N.D. 08: إدارة أداء مراعاة المنظور الجنساني. <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/un-swap/un-swap-2-tnpi08-performance-management-en.pdf?la=en&vs=2846> يتضمن هذا المنشور تقييماً للمساواة الجنسانية وتمكين المرأة ودمجها في القيم الأساسية و/أو الكفاءات لجميع الموظفين، مع تركيز خاص على المستويات P4 أو ما يعادلها فأعلى، بما في ذلك مناصب صنع القرار في جميع اللجان والبعثات والهيئات الاستشارية.

129. الأمانة العامة للأمم المتحدة. 2020 مرجع سالف الذكر.

130. Mohr, Tara Sophia. 2014. *Why Women Don't Apply for Jobs Unless They're 100% Qualified*. Harvard Business Review. 25 الوصول إليه في 17 سبتمبر 2020. <https://hbr.org/2014/08/why-women-dont-apply-for-jobs-unless-theyre-100-qualified>

131. معهد السلام الدولي. 2020. *Woman First, Soldier Second*. <https://www.ipinst.org/2020/10/taboo-and-stigmas-facing-military-women-in-un-peace-operations>

132. الأمانة العامة للأمم المتحدة. 2008. *Secretary-General's Bulletin: التنسيق الإدارية المعنية بشؤون المرأة في الأمانة العامة*. 1 أغسطس. ST/SGB/2008/12. <https://undocs.org/ST/SGB/2008/12>

133. المرجع نفسه: "يجب على كل كيان أن يضمن تعيين جهات تنسيق معنية بالشؤون الجنسانية على مستوى رفيع، مع إسناد اختصاصات واضحة ومكتوبة والتوزيع المناسب للوقت المخصص والموارد المالية المخصصة بالإضافة إلى التدريب". المكتب التنفيذي للأمين العام. 2017. *استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة*. <https://www.un.org/gender/content/strategy> p. 44

134. الجمعية العامة للأمم المتحدة. 2019. أ. مرجع سالف الذكر.

135. المكتب التنفيذي للأمين العام. 2017. *System-wide Strategy on Gender Parity*. ص. 44. <https://www.un.org/gender/content/strategy>

136. مكتب الأمم المتحدة في نيروبي. 2019. تقرير عن وضع المرأة في مكتب الأمم المتحدة في نيروبي. <https://africa.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/report-on-the-status-of-women-in-unon>

137. يرجى الرجوع إلى خطة العمل على نطاق المنظومة لفريق الأمم المتحدة القطري. 2018. *Gender Equality Scorecard*. <https://unsdg.un.org/resources/unct-swap-gender-equality-scorecard>

