

٣٧ م/٤ و ٣٧ م/٥ - التكملة ١



منظمة الأمم المتحدة  
للتربية والعلم والثقافة

# خطة عمل اليونسكو بشأن أولوية المساواة بين الجنسين

٢٠٢١-٢٠١٤

الوثيقة الاستراتيجية المكملة للوثيقتين ٣٧ م/٤ و ٣٧ م/٥



# خطة عمل اليونسكو بشأن أولوية المساواة بين الجنسين

٢٠٢١-٢٠١٤

نشر في عام ٢٠١٤  
منظمة الأمم المتحدة  
للتربية والعلم والثقافة  
7, Place de Fontenoy, 75352 PARIS 07 SP

نضد وطبع في ورش اليونسكو

صورة الغلاف: © Shutterstock/Hun Thomas

© اليونسكو ٢٠١٤

طبع في فرنسا

طبعت هذه الوثيقة على ورق معاد تصنيعه

# المحتويات

## القسم ألف: السياق والخلفية ٥

الغرض ٦

ما المقصود بالمساواة بين الجنسين؟ ١٢

الأساس المنطقي ١٣

الرؤية والإطار الزمني ١٤

خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة ١٥

النهج ١٦

## القسم باء: البرامج والأنشطة الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين ١٩

تنمية القدرات اللازمة لتنفيذ أولوية المساواة بين الجنسين ٢٠

مجالات التركيز التي يتعين تنسيقها ٢٤

البرنامج الرئيسي الأول: التربية ٣٢

البرنامج الرئيسي الثاني: العلوم الطبيعية ٣٦

البرنامج الرئيسي الثالث: العلوم الاجتماعية والإنسانية ٣٩

البرنامج الرئيسي الرابع: الثقافة ٤٢

البرنامج الرئيسي الخامس: الاتصال والمعلومات ٤٦

الأولوية العامة المتمثلة في أفريقيا ٥٢

معهد اليونسكو للإحصاء ٥٣

خدمات اليونسكو المتعلقة بالبرنامج والخدمات الداخلية ٥٣

مكتب التخطيط الاستراتيجي ٥٣

مكتب الإدارة المالية ٥٣

مكتب إدارة الموارد البشرية ٥٤

مرفق الإشراف الداخلي ٥٤

قطاع العلاقات الخارجية وإعلام الجمهور ٥٤

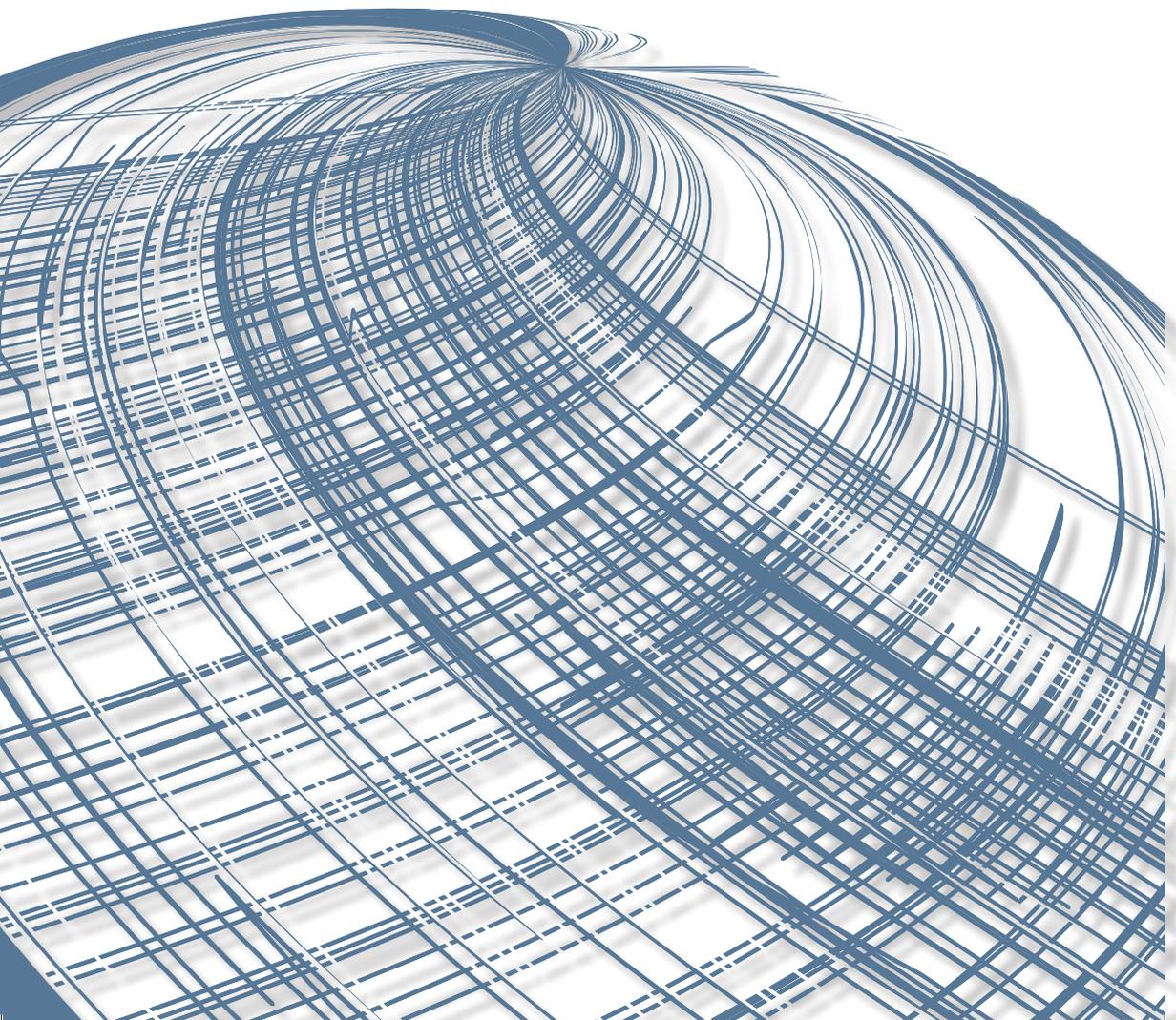
إدارة خدمات الدعم ٥٥

## القسم جيم: طرائق التنفيذ ٥٧

الملحق الأول: المفاهيم والتعاريف الأساسية في مجال المساواة بين الجنسين ٦٨

الملحق الثاني: إطار خطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين ٧١

## القسم ألف: السياق والخلفية



## الغرض

٣ - وتستند خطة العمل الثانية هذه إلى الدروس المستفادة من خطة العمل الأولى بشأن أولوية المساواة بين الجنسين (٢٠٠٨-٢٠١٣) والتي تم تحديدها عن طريق عملية تقييم داخلي أجراها قسم المساواة بين الجنسين في مكتب المديرية العامة، والتقارير المقدمة في الوثيقة م ت/٤ إلى المجلس التنفيذي، ومن خلال التوصيات المنبثقة عن الاستعراض الذي أجراه مرفق الإشراف الداخلي لأولوية المساواة بين الجنسين، والتقارير التشاركي عن مراجعة الأداء في مجال المساواة بين الجنسين لمنظمة العمل الدولية. وبفضل الاستناد إلى الدروس المستفادة، تتسم هذه الخطة الثانية للمساواة بين الجنسين بمزيد من الاتساق مع الوثيقتين م/٤ و م/٥ بغية تيسير القيام بشكل أوضح وأكثر تجانساً بتنفيذ ورصد التدابير الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين، وتشتمل على أهداف وخطط واضحة وواقعية للتنفيذ وعلى بنى ومسارات لتتابع المسؤولية من أجل تحقيق الأهداف المنشودة. وقد تم إعداد هذه الخطة عن طريق مشاورات واسعة النطاق وإشراك موظفي اليونسكو في المقر والميدان وفي معاهد المنظمة وفي الدول الأعضاء. كما جرى التشاور مع شبكة وكالات الأمم المتحدة. وتعرض الجداول التالية ملخصاً للردود بشأن الدروس المستفادة من عمليات التقييم ومن تجربة تنفيذ خطة العمل الأولى بشأن أولوية المساواة بين الجنسين.

١ - ما برحت المساواة بين الجنسين تشكل إحدى الأولويتين العامتين لليونسكو<sup>(١)</sup>. وتوفر خطة العمل الثانية لليونسكو بشأن أولوية المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٤-٢٠٢١ (GEAP II) إطاراً لعمليات تنفيذ أولوية المساواة بين الجنسين، وتشرح المقصود بالمساواة بالنسبة إلى المنظمة، وتقدم التوجيه بشأن الطريقة التي ستكفل بها اليونسكو وجود منظور للمساواة بين الجنسين في جميع سياساتها وبرامجها وعملياتها، من أجل دفع خطى المساواة بين الجنسين إلى الأمام في إطار العمليات المؤسسية للمنظمة. وفي أنشطتها مع الدول الأعضاء.

٢ - وخطة العمل وثيقة مرافقة للاستراتيجية المتوسطة الأجل الجديدة للفترة ٢٠١٤-٢٠٢١ (الوثيقة ٣٧/م/٤)، ولبرنامج وميزانية الفترة ٢٠١٧-٢٠١٤ (الوثيقة ٣٧/م/٥)، وترمي إلى تنفيذ الأولويات والأهداف المذكورة في هاتين الوثيقتين الاستراتيجيتين بغية تأمين وجود نهج شامل ومتجانس لتعزيز المساواة بين الجنسين في اليونسكو وفي الدول الأعضاء.

١ حُددت المساواة بين الجنسين كأحدى أولويتين عامتين للمنظمة لفترة الخطة المتوسطة الأجل للأعوام ٢٠٠٨-٢٠١٣. ويظل هذا الموضوع يمثل أولوية عامة لفترة الاستراتيجية المتوسطة الأجل المقبلة التي تشمل ثمانية أعوام تمتد من عام ٢٠١٤ إلى عام ٢٠٢١.

## خلفية خطة العمل الثانية المعدلة بشأن أولوية المساواة بين الجنسين (٢٠١٤-٢٠٢١): التحديات والدروس المستفادة

٢ - تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع البرامج والأنشطة، ومراعاة الاعتبارات الجنسانية في البرمجة والبنى والعمليات التنظيمية

٣ - الرصد والتقييم

وقد جرى النظر في هذه التوصيات عن كثب عند إعداد الخطة الثانية للمساواة بين الجنسين، وتمت الاستجابة لها بالطرائق التالية:

تقييم مكتب الإشراف الداخلي لتنفيذ أولوية المساواة بين الجنسين

تندرج التوصيات المنبثقة عن تقييم مكتب الإشراف الداخلي لعمليات تنفيذ أولوية اليونسكو بشأن المساواة بين الجنسين الذي أجري في عام ٢٠١٣، في إطار ثلاثة مواضيع رئيسية هي:

١ - إدراج أولوية المساواة بين الجنسين في إطار العمل الاستراتيجي الشامل

المتابعة	التوصيات
إدراج أولوية المساواة بين الجنسين في إطار العمل الاستراتيجي الشامل	
إن جميع الأهداف الاستراتيجية والنتائج المنشودة الواردة في خطة العمل الثانية للمساواة بين الجنسين متسقة مع الوثيقتين م/٤ و م/٥.	ينبغي أن تكون خطة العمل المقبلة لليونسكو بشأن المساواة بين الجنسين والتي ستعقب الخطة الحالية متسقة تماماً مع الوثيقتين م/٤ و م/٥.
توفر خطة العمل الثانية للمساواة بين الجنسين تعريفاً واضحاً للمساواة بين الجنسين (يسلط الضوء على مهام ومسؤوليات النساء والرجال في تحقيق هذه المساواة)، وتقدم رؤية واضحة عن أولوية المساواة بين الجنسين. إضافة إلى ذلك، فإن مجالات التركيز التي يجري التشديد عليها سوف تعزز التعاون فيما بين القطاعات والمكاتب وذلك على نحو يتسق مع أولويات الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين ضمن إطار العمل الخاص بفترة ما بعد عام ٢٠١٥. كما أن إطار المساءلة وجدول المهام والمسؤوليات الواردين في خطة العمل الثانية للمساواة بين الجنسين يوضحان مهام ومسؤوليات جميع الموظفين فيما يتعلق بتنفيذ أولوية المساواة بين الجنسين.	ينبغي أن يكون الغرض من خطة العمل الجديدة هو نقل رؤية اليونسكو بشأن أولوية المساواة بين الجنسين إلى الآخرين وتيسير التنسيق والتعاون عبر القطاعات والمكاتب وتوفير بيان واضح للمهام والمسؤوليات وطرائق التنفيذ.

المتابعة	التوصيات
تم تحقيق ذلك في خطة العمل الثانية للمساواة بين الجنسين، عن طريق دمج المساواة بين الجنسين في البرامج الرائدة الخاصة بالأولوية لأفريقيا.	ينبغي الربط والتنسيق بين أولوية المساواة بين الجنسين والأولوية لأفريقيا.
<b>تعميم المنظور الجنساني وإعداد البرامج الخاصة بقضايا الجنسين</b>	
لقد تم القيام بذلك ويجري التعبير عنه في خطة العمل الثانية للمساواة بين الجنسين، من خلال تقديم كل برنامج رئيسي على أنه إسهام في تحقيق النتائج المنشودة.	ينبغي القيام، في نطاق عمل كل قطاع، بتحديد المجالات الفرعية والرئيسية للبرمجة المراعية للاعتبارات الجنسانية.
تشتمل خطة العمل الثانية للمساواة بين الجنسين على تفاصيل خطة جديدة لتنمية القدرات في الأجل الطويل ستتضمن تعزيز شبكة جهات الاتصال المعنية بقضايا الجنسين، وإجراء حصر للخبرات في مجال المساواة بين الجنسين، وإجراء استعراض وتحديث لبرامج تدريب الموظفين.	ينبغي تعزيز قدرات شبكة جهات الاتصال المعنية بقضايا الجنسين وتحسين استخدامها لتيسير دمج المساواة بين الجنسين في عمل القطاعات.
لقد بدأ قسم المساواة بين الجنسين في مكتب المديرية العامة بالفعل في إجراء حصر لخبرات الموظفين في مجال مراعاة قضايا الجنسين وفي تجديد هذه الخبرات. وسيجري تنسيق اجتماعات منتظمة مع شبكة جهات الاتصال المعنية بقضايا الجنسين بغية تأمين التجانس وتقديم الدعم من أجل التصدي للتحديات.	ينبغي إجراء حصر للخبرات المتوافرة في القطاعات والمرافق الأخرى لليونسكو وضمها إلى شبكة جهات الاتصال المعنية بقضايا الجنسين.
جرى في مذكرة المديرية العام DG/Note/11/10 Rev المؤرخة في 28/3/2011 الإيعاز بأن يخصص جزء من وقت عمل جهات الاتصال المعنية بقضايا الجنسين لأداء مهام هذه الوظيفة. وتوضح خطة العمل الثانية للمساواة بين الجنسين ذلك بقدر أكبر فتحدد هذا الوقت المخصص بنسبة 20٪.	ينبغي الاعتراف بأن مسؤوليات جهات الاتصال المعنية بقضايا الجنسين هي جزء لا يتجزأ من وظائف هذه الجهات.
تشدد خطة العمل الثانية للمساواة بين الجنسين على أهمية بناء القدرات وتعترف بنجاح برنامج اليونسكو لبناء القدرات والتدريب، الذي بدأ العمل به في أيلول / سبتمبر 2005، والطرائق الجديدة مثل عيادات المساواة بين الجنسين، وسوف يستمر العمل بهذا البرنامج وهذه الطرائق والتوسع في العمل بها.	ينبغي زيادة جهود بناء القدرات ومنح الأولوية لأشكال جديدة لبناء القدرات، مثل عيادات المساواة بين الجنسين، في المستقبل.

المتابعة	التوصيات
	الرصد والتقييم
يعمل قسم المساواة بين الجنسين، في مكتب المديرية العامة، مع الفريق المعني بنظام سيستر لضمان تعميم وتنسيق الإبلاغ في نظام سيستر بشأن النتائج المحرزة المتعلقة بأولوية المساواة بين الجنسين (بما في ذلك النتائج العامة المنشودة الجديدة الأربع).	يجب قياس التقدم المحرز في تحقيق النتائج المنشودة المتعلقة بأولوية المساواة بين الجنسين والإبلاغ بشأنها في نظام المعلومات عن الاستراتيجيات والمهام وتقييم النتائج (سيستر).
إن المؤشر الجديد الخاص بمراعاة قضايا الجنسين والمبين في خطة العمل الثانية للمساواة بين الجنسين والذي سيجري العمل به اعتباراً من بداية عام ٢٠١٤ سيبسّر رصد الموارد التي تُخصّص لأولوية المساواة بين الجنسين.	ينبغي إقامة آلية لرصد الموارد المالية التي تُنفق على أولوية المساواة بين الجنسين.

## منظمة العمل الدولية: المراجعة التشاركية للأداء في مجال مراعاة قضايا الجنسين

المتابعة	التوصيات
لقد جرى البدء فعلاً في عملية حصر للخبرات وتشتمل خطة العمل الثانية للمساواة بين الجنسين على هذا البند كجزء من خطة تنمية القدرات.	يقتضي الأمر إجراء حصر للخبرات الخاصة بمراعاة قضايا الجنسين والمتوافرة على جميع المستويات في اليونسكو.
تشتمل خطة العمل الثانية للمساواة بين الجنسين على إعداد خطة محدثة لتنمية القدرات لفترة الأعوام الأربعة المقبلة، وهي خطة ستتضمن تدريب وبناء قدرات جهات الاتصال المعنية بقضايا الجنسين. وقد تم البدء بالفعل في استعراض ثان لشبكة جهات الاتصال المعنية بقضايا الجنسين- بعد أن أُجريت عملية استعراض أولى لها في عام ٢٠١١- وذلك لضمان امتلاك الشبكة للخبرات اللازمة.	مواصلة تدريب وبناء قدرات جهات الاتصال المعنية بقضايا الجنسين.
إن عملية بناء قدرات جميع الموظفين جارية منذ أيلول/ سبتمبر ٢٠٠٥. وتتضمن خطة العمل الثانية للمساواة بين الجنسين على التخطيط لإعداد خطة محدثة لتنمية القدرات يسطع قسم المساواة بين الجنسين، في مكتب المديرية العامة، بالعمل على صياغتها حالياً تمهيداً لوضعها موضع التنفيذ.	بناء قدرات جميع الموظفين.

المتابعة	التوصيات
<p>إن استحداث أربع نتائج عامة منشودة في إطار خطة العمل الثانية للمساواة بين الجنسين سيكفل تشجيع القيام بأنشطة مشتركة بين القطاعات. وسيتولى قسم أولوية المساواة بين الجنسين، في مكتب المديرية العامة، تنسيق هذه الأنشطة ودعمها ورصدها.</p>	<p>ينبغي تشجيع ومساندة القيام بأنشطة مشتركة بين القطاعات بشأن قضايا المساواة بين الجنسين.</p>
<p>تشتمل خطة العمل الثانية للمساواة بين الجنسين على مراعاة اعتبارات المساواة بين الجنسين في إطار دورة البرمجة.</p>	<p>ينبغي تعميم مراعاة اعتبارات المساواة بين الجنسين في إطار دورة البرمجة.</p>
<p>إن خطة العمل الثانية للمساواة بين الجنسين ترتبط بشكل صريح باستراتيجية اليونسكو من خلال مجانية النتائج المنشودة في خطة العمل الثانية مع النتائج المنشودة في الوثيقة م/٥، ومن خلال التعبير في خطة العمل الثانية عن الأهداف الاستراتيجية الواردة في الوثيقة م/٤.</p>	<p>ربط خطة العمل المقبلة بشأن أولوية المساواة بين الجنسين باستراتيجية المنظمة (الوثيقتان م/٤ و م/٥) على نحو أكثر تحديداً.</p>
<p>ستشتمل قاعدة المعارف الجديدة بشأن المساواة بين الجنسين والوارد وصفها في خطة العمل الثانية للمساواة بين الجنسين على أمثلة عن الممارسات الجيدة والدروس المستفادة التي سيجري الاستفادة منها على صعيد المنظمة بأسرها.</p>	<p>تحديد الممارسات الجيدة والدروس المستفادة بشأن تعميم مراعاة المساواة بين الجنسين، عن طريق الرصد والتقييم.</p>
<p>لقد أصبحت المكاتب التنفيذية خلال فترات العامين القليلة الماضية تضطلع بتحليل خطط العمل فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين. وتشتمل خطة العمل الثانية للمساواة بين الجنسين على إطار للمساءلة وجدول للمهام والمسؤوليات يحددان الطرائق التي يُتوقع أن تتولى بها القطاعات مزيداً من المسؤولية عن تعميم المنظور الجنساني في خطط عملها.</p>	<p>تطبيق اللامركزية في تحليل خطط العمل كي يتم هذا التحليل على صعيد القطاعات من أجل أن يتسنى لها الشعور بامتلاكها للإسهام الذي تقدمه في تنفيذ أولوية المساواة بين الجنسين.</p>
<p>تقدم خطة العمل الثانية للمساواة بين الجنسين تفاصيل عن شراكات ناجحة بالفعل مع القطاع الخاص (جائزة لوريال، والشراكة العالمية لتعليم الفتيات والنساء) وتشرح الكيفية التي سيجري بها تعزيز هذه الشراكات.</p>	<p>مواصلة الاستناد في العمل إلى نجاح الشراكات مع القطاع الخاص من أجل إبراز الاهتمام بقضايا الجنسين وإبراز عمل المنظمة للعيان.</p>
<p>إن الخطة المحدثّة لتنمية القدرات والمبينة في خطة العمل الثانية للمساواة بين الجنسين، ستشمل كل الموظفين في جميع قطاعات اليونسكو ومكاتبها الميدانية ومرافقها المركزية ومعاهدها.</p>	<p>تعزيز جهود بناء القدرات من أجل أن تفيد على النحو الأمثل أكبر عدد ممكن من الموظفين.</p>

التوصيات	المتابعة
جمع وتحليل الممارسات الجيدة المتبعة في اليونسكو في مجال المساواة بين الجنسين، وذلك من مختلف قطاعات المنظمة ومكاتبها الميدانية ومعاهدها وما إلى ذلك.	إن الاضطلاع على النحو الوارد في خطة العمل الثانية للمساواة بين الجنسين بإقامة قاعدة معارف عن المساواة بين الجنسين سيوفر وسيلة لجمع الممارسات الجيدة المتبعة على صعيد المنظمة بأسرها وتحليلها وتشاطرها.

## الدروس المستفادة من خطة العمل الأولى للمساواة بين الجنسين

الدروس المستفادة	المتابعة
كانت خطة العمل الأولى للمساواة بين الجنسين تحتوي على عدد كبير من النتائج المنشودة (إجمالاً، أكثر من ٨٠ نتيجة منشودة)، وبالتالي فقد كان يستحيل تطبيقها بالكامل ورصد هذه النتائج كلها.	وقع الاختيار في خطة العمل الثانية للمساواة بين الجنسين على عدد محدود أكثر (٢٣) للنتائج المنشودة بغية ضمان تنفيذها ورصدها كلها.
لم تكن خطة العمل الأولى للمساواة بين الجنسين متسقة تماماً مع الوثيقتين م/٤ و م/٥، مما كان يجعل عملية الرصد صعبة جداً.	إن خطة العمل الثانية للمساواة بين الجنسين متسقة تماماً مع الوثيقتين م/٤ و م/٥، وجميع النتائج المنشودة في خطة العمل الثانية هذه هي نفس النتائج المنشودة في الوثيقة م/٥ وسيجري رصدها عن طريق نظام المعلومات عن الاستراتيجيات والمهام وتقييم النتائج (سيستر).
لم تكن خطة العمل الأولى للمساواة بين الجنسين تحدد مهام ومسؤوليات جميع الموظفين بشكل واضح بالقدر الكافي، وبالتالي فقد كان من الصعب ضمان المساءلة.	إن إطار المساءلة وجدول المهام والمسؤوليات الواردين في خطة العمل الثانية للمساواة بين الجنسين سيكفلان توافر المساءلة على صعيد المنظمة بأسرها فيما يتعلق بالعمل من أجل تحقيق أولوية المساواة بين الجنسين.
لم يكن بعض الزملاء واثقين من صحة تعريف المساواة بين الجنسين ومن وجهة النهج المتبع في تحقيق المساواة بين الجنسين في قطاعاتهم.	توفر خطة العمل الثانية للمساواة بين الجنسين تعريفاً محكماً لهذه المساواة، كما تتضمن فقرة تبين المجال والنهج الخاصين بكل قطاع فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين.
لم تكن توجد حتى الآن أي آلية لرصد الموارد المخصصة لتنفيذ أولوية المساواة بين الجنسين.	تقدم خطة العمل الثانية للمساواة بين الجنسين نظام مؤشر قضايا الجنسين الذي سيجري تطبيقه ابتداءً من شهر كانون الثاني/يناير ٢٠١٤ وسيتيح رصد الموارد التي تخصص لتنفيذ أولوية المساواة بين الجنسين.

المتابعة	الدروس المستفادة
<p>لقد دأبت اليونسكو على مواءمة عملها في مجال المساواة بين الجنسين مع عمل منظومة الأمم المتحدة. وسيجري تعزيز ذلك في خطة العمل الثانية للمساواة بين الجنسين، من خلال إدماج مؤشرات خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، وهي الخطة التي تقدم جميع وكالات الأمم المتحدة تقاريرها على أساسها.</p>	<p>سيطلب الأمر تأمين اتساق أفضل مع منظومة الأمم المتحدة من أجل التقدم في تنفيذ أولوية المساواة بين الجنسين.</p>

والمكاتب الميدانية، والمعاهد، وتقوده المديرية العامة للمنظمة. وتكتسي المشاركة من جانب موظفي الإدارة العليا وجميع الموظفين، وكذلك الإسهامات المنتظمة والموضوعية من جميع المجالات البرنامجية بأهمية حاسمة لتحقيق نتائج ملموسة ومستدامة.

٤ - وإذ سيواصل قسم المساواة بين الجنسين، في مكتب المديرية العامة، الاضطلاع بوجه عام بقيادة وتنسيق عمليات تنفيذ أولوية المساواة بين الجنسين (للمزيد من التفاصيل عن المهام والمسؤوليات، انظر القسمين «باء» و«جيم»)، فإن تنفيذ خطة العمل للمساواة بين الجنسين يشمل جميع الموظفين في المقر،

## ما المقصود بالمساواة بين الجنسين؟

الصكوك الدولية ذات الصلة، مثل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة<sup>(٤)</sup>، وبيان ومنهاج عمل بيجين<sup>(٥)</sup>. وتسترشد وجهة النظر هذه أيضاً بالأفكار المتعلقة بالإطار الإنمائي لما بعد عام ٢٠١٥<sup>(٦)</sup>.

٥ - تتعلق المساواة بين الجنسين، من وجهة نظر اليونسكو، بالمساواة بين النساء والرجال والفتيات والفتيان في الحقوق والمسؤوليات والفرص، وتقتضي مراعاة مصالح النساء والرجال واحتياجاتهم وأولوياتهم على حد سواء، والتسليم بتنوع مختلف المجموعات من النساء والرجال<sup>(٧)</sup>. والمساواة بين الجنسين مبدأ من مبادئ حقوق الإنسان، وشرط أساسي لتحقيق التنمية المستدامة التي يكون مركزها الناس، كما أنها هدف في حد ذاتها<sup>(٨)</sup>. وتتفق رؤية اليونسكو للمساواة بين الجنسين مع

٤ انظر: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>

٥ انظر: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform>

٦ إن خطة العمل للمساواة بين الجنسين، باعتبارها وثيقة متطورة، قابلة للتعديل أو التحديث بعد أن يتم الاتفاق على الأهداف والمؤشرات الخاصة بالمساواة بين الجنسين لفترة ما بعد عام ٢٠١٥.

٢ من الأمثلة على ذلك، النساء والرجال من أفراد الأقليات الإثنية، والنساء والرجال ذوي الميول الجنسية المختلفة و/أو ذوي الهويات المختلفة، والنساء والرجال من أفراد السكان الأصليين، والرجال والنساء ذوي الإعاقة.

٣ يرجى الرجوع إلى الملحق الأول للاطلاع على تعاريف كاملة للمصطلحات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.

## الأساس المنطقي

٦ - يتعين على جميع وكالات الأمم المتحدة، وبضمنها اليونسكو، أن تعزز المساواة بين الجنسين في إطار ولاياتها. وتضطلع اليونسكو بدور فريد في هذا المجال بوصفها الوكالة التي يوجد لديها خمسة برامج رئيسية متميزة، يختص كل منها بولاية محددة، ويمكنها أن تعمل معاً لتعزيز المساواة بين الجنسين بطريقة متكاملة، وأن تقدم بذلك إسهاماً أصيلاً في النتائج الإنمائية المتصلة بالمساواة بين الجنسين. وترتبط المساواة بين الجنسين على نحو لا ينفصم ببرنامج التربية الذي تُبذل في إطاره الجهود من أجل تعزيز الحق في التعليم للجميع. فيهدف هذا البرنامج إلى معالجة أوجه التفاوت المستمرة بين الجنسين وتعزيز المساواة بين الجنسين في التعليم في كامل النظام التعليمي، سواء من حيث المشاركة في التعليم (الانتفاع به)، أو ضمن إطار التعليم (المضامين، وسياقات وممارسات التعليم والتعلم، وطرائق الإيصال، والتقييمات)، أو من حيث ما يمكن الحصول عليه من خلال التعليم (نتائج التعلم، وفرص الحياة والعمل). أما في مجال العلوم الطبيعية، فتعمل اليونسكو على تقديم نماذج قوية جديدة بالاقتران بها عن نساء في مجال العلوم، وعلى بناء قدرات النساء في مجالات العلوم الطبيعية والهندسة، ودعم المساهمات الفريدة التي يقدمها الرجال والنساء في توليد ونشر المعارف العلمية من أجل التقدم على طريق تحقيق التنمية المستدامة. وتعمل اليونسكو في مجال العلوم الاجتماعية والإنسانية من أجل إدراج

اعتبارات المساواة بين الجنسين إدراجاً تاماً في السياسات الخاصة بالدمج الاجتماعي وتحقيق التحول الاجتماعي. فنجري في إطار سياسات وبرامج موجهة إلى الشباب والشبان، إيلاء الاهتمام بشكل صريح للاحتياجات والتطلعات والتوقعات المتميزة للشابات والشبان الذين يعانون أوضاع الحرمان. وسوف يقوم هذا البرنامج، من خلال برامج متنوعة تنفذ في إطاره، بإعداد أنشطة لبناء القدرات تتوجه إلى الرجال والفتيان من أجل أن يصبحوا مناصرين أقوياء للمساواة بين الجنسين. وتعني المساواة بين الجنسين، في مجال الثقافة، ضمان تمتع النساء والرجال على قدم المساواة بالحق في الانتفاع بالحياة الثقافية والمشاركة والإسهام فيها. ويجري الاسترشاد بهذا المبدأ في تطبيق الاتفاقيات المعنية بالثقافة على الصعيد الدولي والوطني والمحلي. فتهدف هذه الاتفاقيات، من خلال اعترافها بأهمية المساواة بين الجنسين بالنسبة إلى حقوق الإنسان والتنوع الثقافي، إلى أن يشمل تطبيقها جميع أفراد المجتمعات المحلية كي يتم تشجيع النساء والرجال على الاستفادة بصورة متساوية من التراث والإبداع. ويتصدر برنامج الاتصال والمعلومات العمل في تنفيذ تدابير شتى فريدة من نوعها في منظومة الأمم المتحدة ترمي إلى تعزيز قدرات النساء والفتيات من خلال مبادرات مثل المؤشرات المراعية لاعتبارات الجنسين في مجال وسائل الإعلام، وتشجيع السياسات المعنية بالموارد التعليمية المفتوحة المراعية لقضايا الجنسين.

## الرؤية والإطار الزمني

الصعيد الدولي من أجل تحقيق السلام وضمن الاستدامة، وضمن توفير هذا التعاون لظروف تتيح للنساء والرجال، على حد سواء، أن يكونوا أطرافاً فاعلة في التخفيف من آثار المخاطر وفي تيسير التكيف والصمود والاستدامة؛

(د) ضمان إسهام السياسات الرامية إلى تحقيق التنمية المستدامة في تغيير المواقف إزاء قضايا الجنسين من خلال إشراك النساء والرجال في جهود بناء القدرات من أجل أن تفي هذه السياسات باحتياجات أكبر قدر ممكن من الأطراف المعنية؛

(هـ) دعم جهود الدول الأعضاء الرامية إلى توسيع الآفاق الإبداعية للنساء والفتيات وضمن انتفاعهن، على قدم المساواة مع الرجال والفتيان، بالفرص اللازمة للتمتع بالحياة الثقافية التي تشمل التراث المادي وغير المادي والوثائقي، والمشاركة فيها، وتنمية قدراتهن في مجال التعبير الإبداعي وتزويدهن بإمكانية الانتفاع بالسلع والخدمات الثقافية؛

(و) ضمان الاعتراف في عمليات دعم التحولات الاجتماعية والحوار بين الثقافات، بأدوار النساء والرجال من جميع مشارب الحياة وبإسهاماتهم وآرائهم، مع مراعاة هذه الأدوار والإسهامات والآراء؛

(ز) دعم الدول الأعضاء في رسم سياسات ثقافية تحترم مبدأ المساواة بين الجنسين وتتعترف بالتكافؤ بين الجنسين من حيث الحقوق وحرية التعبير، وتكفل تمثيل النساء في مناصب صنع القرار؛

٧ - إن الرؤية الطويلة الأجل لخطة العمل هذه متفقة تمام الاتفاق مع بيان السياسة العامة الوارد في الخطة المتوسطة الأجل للفترة ٢٠١٤-٢٠٢١، ومفاده هو أن «الهدف النهائي لأولوية المساواة بين الجنسين في مجالات اختصاص اليونسكو يتمثل في تعزيز قدرة المنظمة [...] على دعم عملية بناء بيئة تمكينية للنساء والرجال من جميع مشارب الحياة، تتيح لهم الإسهام في تحقيق التنمية المستدامة والسلام والانتفاع بثمارهما. واليونسكو ملتزمة أيضاً بأن يكون لإسهاماتها في تحقيق التنمية المستدامة والسلام تأثير إيجابي ودائم على الجهود الرامية إلى تمكين المرأة وتحقيق المساواة بين الجنسين في جميع أنحاء العالم».

٨ - وعليه، فإن خطة العمل الثانية للمساواة بين الجنسين ستستند إلى الاستراتيجية المتوسطة الأجل للمنظمة (الوثيقة م/٤)، وتحدد الطريقة التي ستتبناها اليونسكو لتحقيق أهدافها الاستراتيجية على النحو التالي:

(أ) ضمان إدراج مسألة المساواة بين الجنسين كعنصر أساسي في جدول الأعمال العالمي للتعليم، مع التركيز على «تكافؤ الفرص» وعلى «المساواة في النتائج»، وخصوصاً في جدول أعمال فترة ما بعد عام ٢٠١٥؛

(ب) تحديد أهداف تتعلق بقضايا الجنسين وجداول زمنية لتحقيقها في إطار توفير فرص التعلم الجامع والجيد مدى الحياة للجميع من أجل دعم النساء والرجال من جميع مشارب الحياة في ممارسة المواطنة المبدعة والعالمية؛

(ج) ضمان تمثيل النساء والرجال وتوافق ما يلزمهم من إمكانات للتعبير عن آرائهم في إطار التعاون العلمي الذي يجري على

(ح) ضمان انتفاع جميع الأشخاص بحرية التعبير، بصرف النظر عن نوع الجنس أو أي خاصية اجتماعية أخرى، ودعم الجهود الرامية إلى تنمية وسائل إعلام قادرة على الإسهام في تغيير المواقف إزاء قضايا الجنسين.

المصدر: مشروع الاستراتيجية المتوسطة الأجل للفترة ٢٠٢١-٢٠٢٤ (٤/م/٣٧)

٩- وإن تشكل هذه الرؤية الأساس لخطة العمل لفترة الثماني سنوات، فإن الأنشطة والنتائج المحددة في هذه الوثيقة تقوم على دورة تخطيطية لمدة أربع سنوات كي تتمكن المنظمة من الاضطلاع في عام ٢٠١٧ بعملية تقييم داخلي في منتصف المدة للتقدم المحرز، وتعديل الخطة التنفيذية والأنشطة على أساس الأدلة

والحالة الحاصلة على أرض الواقع. وقد أُختبرت الإجراءات ذات الأولوية لمرحلة السنوات الأربع هذه بدقة كيما تحقق آثاراً يمكن قياسها وآثاراً مضاعفة. وقد روعيت في عملية الاختيار أيضاً اختصاصات الموظفين والموارد البشرية والمالية المتوفرة وفقاً للاقتراحات الواردة في مشروع البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧ (الوثيقة ٣٧/م/٥). ومراعاة لتنوع الظروف فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وبمستويات تعزيز قدرات النساء في مختلف المناطق التي تعمل فيها اليونسكو، سيولى اهتمام خاص للتعاون مع منطقة أفريقيا في إطار بروتوكول عام ٢٠٠٣ الملحق بالميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب والمعني بحقوق المرأة في أفريقيا، وفي إطار الإعلان الرسمي بشأن المساواة بين الجنسين في أفريقيا.

## خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة

١٠- وكجزء من صميم هذه الخطة الثانية، تُبذل جهود خاصة لضمان اتساق عمل اليونسكو مع (خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة) والتي أعدت بقيادة مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق وتتولى هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تنسيقها<sup>(٧)</sup>. وتشكل خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة إطاراً شاملاً للمنظومة يرمي إلى تعزيز *المساءلة* وقياس التقدم صوب تحقيق وكالات الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وقد

١١- وتشتمل خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة على ١٥ مؤشراً عن الأداء على نطاق المنظومة تحدد فهماً مشتركاً للمقصود بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وأسلوباً مشتركاً للعمل من أجل تحقيق ذلك. والغرض من هذه المؤشرات هو تعزيز المساءلة والاتساق والتقييم الذاتي المنهجي، وإتاحة نهج ثابت ومحدد الأهداف ومتدرج يمكن لهيئات الأمم المتحدة أن تعمل على تطبيقه وأن تلتزم به في

٧ يرد بيان المؤشرات الخاصة بخطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، في الملحق الثاني.

عملها في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على مستوى كل هيئة. كما أن هذه الخطة تحدد جدولاً متدرجاً لمعايير متابعة المستويات، تشمل تقديم حد أدنى من التقارير عن هذه المؤشرات، تيسر تحليل مواطن القوة والضعف في الأداء على نطاق المنظومة وتحديد الموارد والقدرات اللازمة لبناء جوانب القوة هذه وسد الثغرات.

الأمم المتحدة قد تجاوزت فيه مستوى المتطلبات المرتبطة بالمؤشرات الخمسة عشر لخطة الأمم المتحدة هذه. وتغطي هذه المؤشرات الجوانب الهيكلية لعمل اليونسكو وتنقسم إلى ست فئات تتمثل في المساءلة، والنتائج، والإشراف، والموارد البشرية والمالية، والقدرات، والاتساق والمعارف وإدارة المعلومات (للاطلاع على عرض كامل لمؤشرات الخطة ومستويات المتطلبات، يرجى الرجوع إلى الملحق الثاني). وبالنظر إلى أن المطلوب من اليونسكو أن تقدم تقارير على أساس هذه المؤشرات، فإن هذه المؤشرات تُستخدم أيضاً كإطار داخلي للعمل سيقوم قسم المساواة بين الجنسين، في مكتب المدير العام، بالإشراف بموجبه على قضايا المساءلة فيما يخص تعزيز المساواة بين الجنسين (انظر القسم «جيم»).

١٢- ويلزم أن تقدم اليونسكو، شأنها شأن أي هيئة أخرى تابعة للأمم المتحدة، تقريراً عن الهياكل والعمليات القائمة حالياً لتمكين المرأة وتعزيز المساواة بين الجنسين على أساس مؤشرات خطة العمل المذكورة أعلاه. وقد جرى تقديم تقرير أساسي في شهر شباط/فبراير ٢٠١٣ وستعين تقديم تقارير سنوية حتى عام ٢٠١٧، وهو التاريخ المتوقع أن تكون هيئات

## النهج

في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية بحيث تستفيد المرأة والرجل على قدم المساواة ويوضع حد لانعدام المساواة. فالهدف النهائي هو تحقيق المساواة بين الجنسين. (المجلس الاقتصادي والاجتماعي، ١٩٩٧)

١٥- وتعميم مراعاة المنظور الجنساني هو منهجية محددة يجري تطبيقها باستمرار في جميع برامج اليونسكو وأنشطتها، والغرض من هذا التعميم هو إدراج اعتبارات المساواة بين الجنسين إدراجاً تاماً في استراتيجيات برنامجنا وأنشطته، بما في ذلك في مجال إسداء المشورة بشأن السياسات، والترويج والبحوث والعمل التقني وتنمية القدرات والتقييم، وفي أي أشكال أخرى لتقديم المساعدة التقنية. وكجزء من برنامج بناء القدرات الخاص بقسم المساواة بين الجنسين، بمكتب المدير العام،

١٣- إن المساواة بين الجنسين مسألة أساسية في عمل اليونسكو وتشكل بالتالي دعامة للبرمجة والأنشطة في جميع البرامج الرئيسية للمنظمة. وبغية تحقيق نتائج ملموسة ومستدامة لتعزيز المساواة بين الجنسين في كل مجالات اختصاص اليونسكو، فإن المنظمة ستواصل اتباع نهج ثنائي يقوم على: (١) تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع البرامج والأنشطة؛ (٢) البرمجة المراعية للاعتبارات الجنسانية.

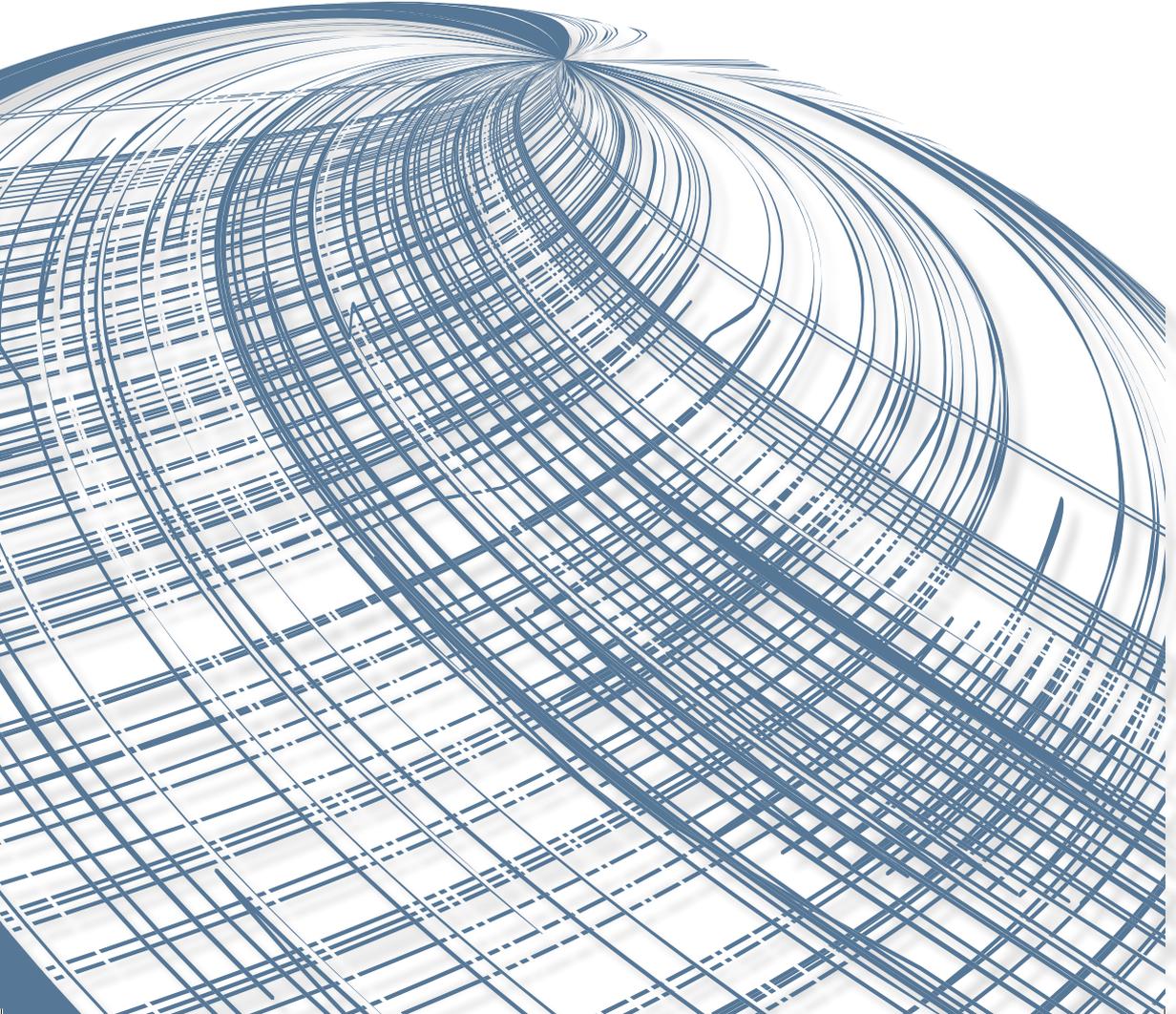
١٤- إن تعميم مراعاة المنظور الجنساني هو عملية تقييم الآثار التي يمكن أن تلحق بالمرأة والرجل نتيجة أي إجراء يعتزم اتخاذه، بما في ذلك التشريعات أو السياسات أو البرامج، في جميع المجالات وعلى كافة المستويات. إنه استراتيجية تجعل من شواغل المرأة والرجل وتجاربهما بعبء أساسياً في عمليات تصميم وتنفيذ ورصد وتقييم السياسات والبرامج

نظم القسم أنشطة للتدريب على منهجية تعميم المنظور الجنساني في جميع قطاعات البرامج الرئيسية لليونسكو. وسوف يستمر تقديم هذا التدريب من أجل بناء القدرات لضمان أن يكون جميع موظفي المنظمة ملمين بالمنهجية المتبعة لتعميم المنظور الجنساني فيها (وهي أيضاً منهجية مشتركة مع جميع وكالات الأمم المتحدة). وسيواصل قسم المساواة بين الجنسين، في مكتب المديرية العامة، تقديم الدعم إلى كل الزملاء من خلال عيادات المساواة بين الجنسين، وتحليل خطط العمل، وتوفير المدخلات لتنفيذ البرنامج، وقوائم المطبوعات الملائمة، وغير ذلك، بغية تأمين تعميم المنظور الجنساني إلى أقصى حد ممكن في جميع الأنشطة التي تضطلع بها المنظمة.

**١٦-** وتهدف البرامج المراعية لقضايا الجنسين إلى الحد من أوجه التفاوت الخاصة التي تعاني منها النساء أو الرجال أو الفتيات أو الفتيان، في سياق وضع معين. ويرمي هذا النهج إلى معالجة الحالات الخاصة والبارزة للتمييز،

وإلى الحد من أشكال التفاوت من خلال تقديم الدعم إلى فئات محددة؛ ويشمل ذلك، على سبيل المثال، أنشطة تستهدف تمكين النساء في أوضاع تعاني فيها النساء من أشكال خاصة من انعدام المساواة ومن التمييز. وستواصل البرامج الرئيسية لليونسكو، حيثما يكون ذلك ملائماً، تنفيذ برامج تراعي قضايا الجنسين مع الاستعانة بالدعم التقني من قسم المساواة بين الجنسين، بمكتب المديرية العامة، فيما يتعلق بالتخطيط لهذه الأنشطة وتنفيذها ورصدها. وسيجرى إعداد هذه المبادرات بالتعاون بين القطاعات إلى أكبر حد ممكن بغية تحقيق أكبر قدر من النتائج. ومن البرامج الرئيسية الحالية المراعية لقضايا الجنسين والتي تنفذها اليونيسكو، الشراكة العالمية لتعليم الفتيات والنساء، وبرنامج اليونيسكو- لوريال للنساء في مجال العلوم، والنساء في مجال وسائل الإعلام، وجمع وتحليل المؤشرات المراعية لقضايا الجنسين في مجالات اختصاص اليونيسكو، وغير ذلك.

القسم باء : البرامج والأنشطة  
الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين



- ١٧- سيجري إعداد برامج وأنشطة لتعزيز المساواة بين الجنسين في إطار الوظائف الخمس لليونسكو على نحو ما قرره المجلس التنفيذي في دورته التسعين بعد المائة بالشكل التالي:
- (أ) العمل كمختبر للأفكار وتقديم الاقتراحات المبتكرة وإسداء المشورة بشأن السياسات المتعلقة بمجالات اختصاصها؛
- (ب) تطوير وتعزيز جدول الأعمال العالمي في مجالات اختصاصها عن طريق تحليل السياسات ورصدها ووضع مؤشرات لقياسها؛
- (ج) وضع القواعد والمعايير في مجالات اختصاصها، ودعم تنفيذها ورصدها؛
- (د) تعزيز التعاون على الصعيد الدولي والإقليمي في مجالات اختصاصها، وتوطيد التحالفات والتعاون الفكري والتبادل المعرفي والشراكات التنفيذية؛
- (هـ) إسداء المشورة لرسم السياسات وتنفيذها، ولتطوير القدرات المؤسسية والبشرية.
- ١٨- وسيكفل قسم المساواة بين الجنسين، في مكتب المديرية العامة، التنسيق الإجمالي للأنشطة الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ولأنشطة تنمية قدرات موظفي المنظمة.

## تنمية القدرات اللازمة لتنفيذ أولوية المساواة بين الجنسين

- ١٩- ضماناً للنجاح في تعميم مراعاة المنظور الجنساني، يجب أن يتوفر لدى جميع الموظفين الفهم والقدرة للالزامان لتقييم الآثار التي تترتب عن أعمالهم على المساواة بين الجنسين، واتخاذ الخطوات لضمان أن تصبح المساواة بين الجنسين جزءاً أساسياً من تخطيط البرامج وتنفيذها ورصدها. وسيواصل قسم المساواة بين الجنسين بمكتب المديرية العامة الاضطلاع بقيادة العمل في تقييم قدرات الموظفين على تعميم مراعاة المنظور الجنساني، وفي توفير برامج مخصصة لتنمية القدرات والتدريب، بالإضافة إلى الأدوات الأساسية الضرورية للموظفين فيما يتعلق بأفضل سبيل لإمماج الاهتمامات المتصلة بالمساواة بين الجنسين فيما يضطلعون به من أعمال للبرمجة. وبلاستناد إلى الدروس المستفادة من تنفيذ البرامج التدريبية السابقة، يجري العمل على إعداد برنامج منقح لتنمية القدرات والتدريب من أجل تنفيذ أولوية المساواة بين الجنسين. وعليه، فإن قسم المساواة
- بين الجنسين، بمكتب المديرية العامة، سيواصل الاضطلاع بما يلي:
- دعم الجهود الرامية إلى تنمية كفاءات الموظفين وقدراتهم من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين - سيضطلع قسم المساواة بين الجنسين، بمكتب المديرية العامة، بقيادة العمل تنمية قدرات الموظفين على تعزيز المساواة بين الجنسين وذلك بوسائل شتى بضمنها مراجعة وتحديث برامج تدريب الموظفين. وبغية تحديد القدرات المتوفرة واحتياجات التدريب، سيواصل القسم إعداد وتحديث عملية حصر منتظمة للخبرات الخاصة بالمساواة بين الجنسين والموجودة في المنظمة وذلك من أجل تحديد الخبرات القائمة مع تحديد الثغرات الموجودة في هذا الصدد والتي تتطلب تنفيذ مزيد من أنشطة تنمية القدرات والتدريب لتلافيها. وسوف يقوم القسم بعد ذلك بمراجعة

انتفاع الموظفين في المنظمة بأسرها بالمشورة والمعلومات بشأن دمج المساواة بين الجنسين في برامجهم وأنشطتهم. وسيجري تقديم المساعدة والدعم من خلال عنوان البريد الإلكتروني مخصص لهذا الغرض ومن خلال عيادات المساواة بين الجنسين.

## إعداد قاعدة معارف عن المساواة

**بين الجنسين** - يشكل جمع البيانات والمعلومات المنهجية وتشاطر الممارسات الجيدة عنصرين أساسيين لبناء قاعدة معارف قائمة على الشواهد من أجل التنفيذ الفعال للأولوية العامة المتمثلة في المساواة بين الجنسين خلال فترة الاستراتيجية المتوسطة الأجل المقبلة. وتحقيقاً لذلك، أعد قسم المساواة بين الجنسين، في مكتب المديرية العامة، عملية رائدة بدأ بتطبيقها من أجل اختبار إطار للتقييم/ الرصد/ التشاور يرمي إلى تحسين قاعدة معارف اليونسكو بشأن المبادرات التي تركز على المساواة بين الجنسين. وقد بدأ العمل بتطبيق الإطار على مستوى مبادرات المكاتب الميدانية. وسوف توثق هذه السجلات الممارسات الجيدة القائمة على الشواهد وستستخلص الدروس المستفادة في سياق ظروف واقعية وأوضاع محددة، بغية توسيع نطاق العمل بها و/ أو تطويعها لسياقات مختلفة. وسيضطلع قسم المساواة بين الجنسين، في مكتب المديرية العامة، بتوسيع نطاق العمل بهذه الممارسات والدروس من أجل توفير منهجية لجمع المعلومات وبناء قاعدة معارف شاملة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين على نطاق المنظمة برمتها.

وإعداد برامج جديدة للتدريب وتنمية القدرات. وكجزء من هذه العملية، يتعاون القسم مع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ومع الوكالات الأخرى للأمم المتحدة لإعداد برنامج جديد للتدريب عن طريق الإنترنت لجميع موظفي الأمم المتحدة. وبالإضافة إلى هذا البرنامج التدريبي عن طريق الإنترنت، ستتاح برامج للتدريب الفردي مصممة للاستجابة لاحتياجات محددة خاصة بالبرامج الرئيسية و/ أو بالمكاتب الميدانية. كما سيتاح تدريب خاص على مسائل مثل قضايا الجنسين والإدارة القائمة على النتائج، ورصد وتقييم المساواة بين الجنسين، والميزنة المراعية لقضايا الجنسين. وسيجري إعداد مذكرات إعلامية موجزة عن هذه المواضيع وستنظم حلقات تدارس ونقاشات لتيسير النقاش بشأن أحدث التطورات والقضايا المستجدة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. وسيجري تعزيز شبكة جهات الاتصال المعنية بقضايا الجنسين، القائمة بالفعل وذلك عن طريق إقامة برنامج للنقاش على الإنترنت، بغية تزويد جهات الاتصال بالدعم من جانب الأقران وتمكينهم من الانتفاع بالمعلومات عن المساواة بين الجنسين. وسيتم دعم تعزيز الربط الشبكي بين جهات الاتصال من أجل ترسيخ انتمائهم إلى شبكة تشمل المنظمة بأسرها يتم فيها تشاطر الأمثلة عن الممارسات الجيدة وتقديم المساعدة والدعم في مجال تعميم المنظور الجنساني.

## تقديم دعم تقني واستراتيجي للموظفين

على جميع مستويات دورة البرمجة - سيواصل القسم تقديم الدعم بناء على الطلب، إلى الأفراد والمجموعات بغية ضمان

## النتائج المنشودة

**النتيجة المنشودة ١:** إسهام اليونسكو، في إطار مجالات اختصاصها، بصورة منهجية وشاملة في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

خط الأساس	مؤشرات القياس	مؤشرات الأداء
٢٣٪ من مؤشرات «خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة»	١٠٠٪ من مؤشرات «خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة»	النسبة المئوية للمؤشرات التي تفي بها اليونسكو من بين مؤشرات «خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة»
١٥,٥٪	٥٠٪ من خطط العمل	النسبة المئوية لخطط العمل ذات الصلة والتي يجري فيها تعميم اعتبارات المساواة بين الجنسين خلال دورة المشروع المعني.
٢٨ خطة عمل	٥ برامج و ٦٠ خطة عمل يجري فيها مراعاة قضايا الجنسين	عدد البرامج وخطط العمل المراعية لقضايا الجنسين والتي يجري تنفيذها على نطاق المنظمة
٤ أنشطة	١٠ أنشطة	عدد الأنشطة التي تركز على الأفكار النمطية عن الجنسين، أو على الدور القيادي للنساء، أو على العنف الجنساني
غير متوافر	٣٠٪ من الأنشطة تتجاوز نوعيتها متطلبات الجودة	الأنشطة الجيدة التي تدرج في إطار المؤشرات ٢ و ٣ و ٤ أعلاه على نحو ما يجري تحديدها في الإطار الخاص ببناء قاعدة معارف بشأن المساواة بين الجنسين
غير متوافر	٧٥٪ من المتدربين في مجال المساواة بين الجنسين	النسبة المئوية للمتدربين في اليونسكو في مجال المساواة بين الجنسين ممن يستخدمون خلال دورة البرنامج المعارف والمهارات المستجدة التي اكتسبوها

خط الأساس	مؤشرات القياس	مؤشرات الأداء
تدريب أكثر من ٢٠٠ موظف في خلال فترة الإبلاغ الأخيرة (ولا تتوافر بعد معلومات عن توزيعهم بحسب الجنسين)	مشاركة ٢٥٠ موظفاً في أنشطة تدريبية، تشكل النساء من بينهم نسبة ٥٠٪ والرجال نسبة ٥٠٪، ويشغل ما لا يقل عن ٣٠٪ من مجموع المشاركين وظائف بدرجة مهني ٤ وما فوقها	عدد موظفي اليونسكو الذين يشاركون في أنشطة تدريبية في مجال المساواة بين الجنسين، موزعين بحسب الدرجة الوظيفية ونوع الجنس

**النتيجة المنشودة ٢:** نجاح اليونسكو في أن تكون طرفاً بارزاً على المستوى الدولي والإقليمي والقطري في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين في جميع مجالات اختصاصها

خط الأساس	مؤشرات القياس	مؤشرات الأداء
٣ شبكات للعمل المشترك بين الوكالات	١٠ شبكات للعمل المشترك بين الوكالات	عدد آليات التنسيق بين الوكالات، ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين والتي تكون اليونسكو فيها مدعوة إلى تقديم إسهام جوهري
صفر	١٠ اتفاقات جديدة للشراكة	عدد الاتفاقات الجديدة للشراكة التي تبرم على صعيد المنظمة وتركز على المساواة بين الجنسين أو على تمكين المرأة
صفر	٣ مراكز وشبكات جديدة للبحوث	عدد المراكز والشبكات الجديدة للبحوث، التي يتم إنشاؤها وتساند البحوث والتدريب في مجال المساواة بين الجنسين في مجالات اختصاص اليونسكو
صفر	٢٥ إحالة في مطبوعات مخصصة للأقران.	عدد الإحالات المرجعية التي تتم إلى بحوث أجراها أعضاء في الشبكات التي تحظى بدعم اليونسكو

## النتيجة المنشودة ٣: اضطلاع الثقافة التنظيمية في اليونسكو بدور مشجع لتحقيق المساواة بين الجنسين

خط الأساس	مؤشرات القياس	مؤشرات الأداء
٢٣٪	تمثيل النساء بنسبة ٥٠٪ بين الموظفين الذين يشغلون وظائف بدرجة مدير وما فوقها	النسبة المئوية للموظفين والموظفات الذين يشغلون وظائف بدرجة مدير وما فوقها
غير متوافر (يعمل قسم المساواة بين الجنسين، في مكتب المديرية العامة، مع مكتب إدارة الموارد البشرية من أجل استحداث نظام لجمع هذه البيانات)	٤٠٪ من المشرفين	النسبة المئوية للمشرفين الذين يدرجون المساواة بين الجنسين ضمن معايير تقييم أداء الموظفين الخاضعين لإشرافهم
غير متوافر (يعمل قسم المساواة بين الجنسين، في مكتب المديرية العامة، مع مكتب إدارة الموارد البشرية من أجل استحداث نظام لجمع هذه البيانات)	٣٠٪	النسبة المئوية لجهات الاتصال المعنية بقضايا الجنسين والذين يُخصَّص ٢٠٪ من وقت عملهم لأداء مهام جهات الاتصال
غير متوافر (سيتيح المؤشر الجديد الخاص بقضايا الجنسين الذي سيجري تطبيقه، رصد الموارد المخصصة للمساواة بين الجنسين، اعتباراً من شهر كانون الثاني/يناير ٢٠١٤)	٢٠٪ من إجمالي الموارد	النسبة المئوية لإجمالي الموارد المخصصة للمساواة بين الجنسين

### مجالات التركيز التي يتعين تنسيقها

والمتعددة التركيز باعتبارها مجالات تتعلق بمسائل أساسية لتحقيق المساواة بين الجنسين في مجالات عملهم. فمن شأن الاضطلاع بأعمال تعاونية تكاملية في مجالات التركيز هذه أن يعزز أعمال اليونسكو بشأن المساواة بين الجنسين وفقاً لرؤية استراتيجية تتفق بدورها مع الأهداف الإنمائية الدولية ومع أنشطة الوكالات الأخرى للأمم المتحدة. وستعتمد القدرة على العمل في مجالات التركيز هذه ضمن إطار البرامج الرئيسية، على توافر التمويل والموارد، علماً بأنه من غير المنتظر أن تضطلع

٢٠ - بغية التأثير بشكل حقيقي في جميع مجالات الوظائف الرئيسية لليونسكو، سيجري التركيز في إطار تحقيق الأولوية العامة للمساواة بين الجنسين، على المجالات الأربعة التي ستستمر البرامج الرئيسية لليونسكو في العمل فيها بصورة منسقة ومشاركة بين القطاعات. واستكمالاً للأنشطة المحددة المزمع تنفيذها في إطار كل برنامج رئيسي (انظر أدناه)، عيّن موظفون المنظمة، سواء في المقر أو في معاهد الفئة ١ أو في المكاتب الميدانية، عدداً محدوداً من مجالات العمل المتعددة التخصصات

كل البرامج الرئيسية بأنشطة في جميع هذه المجالات. ومع ذلك، فإن من شأن تأمين تنسيق أفضل للعمل الجاري بالفعل في هذه المجالات في المقر وفي المكاتب الميدانية أن يتيح قاعدة أمتن لزيادة تطوير العمل الجاري في أماكن عديدة ولإبرازه للعيان على نحو أفضل. ومجالات التركيز هذه هي كالتالي:

• **تنمية القدرات البحثية والتدريبية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين من خلال شبكة لمراكز البحوث والتوثيق، وعن طريق زيادة الاهتمام بالثغرات الموجودة على مستوى البيانات -** سيضطلع قسم المساواة بين الجنسين، في مكتب المديرية العامة، بتنسيق العمل مع البرامج الرئيسية ومعهد الإحصاء بغية إعداد مبادرات بشأن أساليب جديدة لجمع البيانات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وبتوزيع فئات البيانات عن مختلف أشكال المساواة بين الجنسين ذات الصلة بمجالات اختصاص اليونسكو. كما سيجري إنتاج بيانات وبحث عن طريق تعزيز شبكة اليونسكو للكراسي الجامعية المعنية بالمساواة بين الجنسين، ومن خلال إقامة وتطوير مجموعة من مراكز البحوث والتوثيق في مختلف المناطق كي تعمل «كمراكز امتياز» تعنى بتدارك الثغرات الموجودة في البحوث والبيانات في مجال المساواة بين الجنسين، وبتشجيع الدراسات والبحوث في مجالات اختصاص اليونسكو. وسوف تعد هذه المراكز أنشطة بحثية وتدريبية مراعية لقضايا الجنسين توفر موارد مستدامة وطويلة الأجل لدعم عمل اليونسكو وسائر الشركاء العاملين على المستوى الدولي والإقليمي والوطني.

• **درء العنف الجنساني عن طريق البحوث والإجراءات -** ما زال العنف الجنساني يشكل إحدى العقبات البارزة أمام تحقيق المساواة بين الجنسين على الصعيد العالمي

وتحقيق السلام. وإن جميع وكالات الأمم المتحدة مكلفة بالعمل على القضاء على العنف الجنساني وذلك كخطوة رئيسية على طريق تحقيق المساواة بين الجنسين. وقد ثار نقد واسع النطاق ضد عملية استبعاد هدف كان يتعلق بالعنف الجنساني من الأهداف الإنمائية العالمية، إذ إن من المتوقع أن يشكل هذا الموضوع مسألة أساسية في إطار العمل الإنمائي لفترة ما بعد عام ٢٠١٥. وبإمكان العمل الذي تضطلع به اليونسكو من خلال برامجها الرئيسية أن يقدم إسهامات أساسية في جهود القضاء على العنف الجنساني. وسوف يقوم مكتب المساواة بين الجنسين، في مكتب المديرية العامة، بتنسيق العمل الجاري بين البرامج الرئيسية وتنمية أشكال التضافر من أجل التعاون في العمل. وسيجري تعزيز هذه الجهود عن طريق إقامة شراكات خارجية مع المؤسسات الأكاديمية ومنظمات المجتمع المدني ومع الوكالات الأخرى التابعة للأمم المتحدة.

• **تشجيع الصور الجنسانية الإيجابية من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين -** إن استمرار وجود الصور النمطية المرتبطة بالتعبير عن الذكورة والأنوثة والتي تسند وتعزز علاقات وموازين القوة بين الرجال والنساء يمثل مشكلة قائمة. وتتواجد هذه الصورة النمطية في جميع مجالات اختصاص اليونسكو، ومن الأمثلة على ذلك الصور النمطية التي يتم ترويجها من خلال وسائل الإعلام أو من خلال الكتب المدرسية، أو الصور النمطية المتعلقة بمشاركة المرأة في مجال العلوم. ولذلك، فسيجري العمل من خلال البرامج الرئيسية على تحليل هذه الصور النمطية ومحاولة تقويض مقوماتها والاستعاضة عنها بصور يغلب فيها التعبير عن المساواة بين الجنسين.

**تنمية القدرات والتدريب للقيادات النسائية** - كان أحد المواضيع المتواترة التي أثّرت في إطار المشاورات بشأن المساواة بين الجنسين يتعلق بقلة القيادات النسائية في مجالات اختصاص اليونسكو. وليس هذا النقص في توافر القيادات في حد ذاته دليلاً فقط على انعدام المساواة، وإنما هو أيضاً أمر يسهم في استدامة علاقات انعدام التساوي بين الجنسين عبر التعبير عن نقص في وجود نماذج نسائية مثالية يمكن أن تقتدى بها الشابات، ومن خلال غياب صوت النساء وإسهاماتهن في عمليات صنع القرار. ولذلك ستقوم اليونسكو بإعداد برامج للنهوض بالقدرات القيادية النسائية في جميع مجالات عملها في شتى المناطق الإقليمية بالتعاون مع المكاتب الميدانية ومؤسسات التعليم العالي ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات الحكومية ومعاهد ومراكز الفتيات ١ و٢، وستعمل هذه البرامج على ضمان اكتساب النساء للمهارات اللازمة لأداء أدوار قيادية وإسهامهن في تحقيق المساواة بين الجنسين في مجالات اختصاصهن.

**٢١ -** وعلى ضوء مجال التركيز الجديد المقترح وبغية توفير نهج متماسك للبرمجة من أجل المساواة بين الجنسين على نطاق المنظمة، تم اقتراح أربع نتائج عامة منشودة جديدة. وسوف يتولى قسم المساواة بين الجنسين، في مكتب المديرية العامة، تنسيق عمليات الإبلاغ والرصد فيما يخص التقدم المحرز نحو تحقيق هذه النتائج المنشودة من خلال إسهامات جميع البرامج الرئيسية. وقد صُممت هذه النتائج العامة المنشودة الجديدة أيضاً من أجل تنسيق العمل مع جدول الأعمال الخاص بالمساواة بين الجنسين في إطار برنامج فترة ما بعد عام ٢٠١٥ (ولا سيما الهدف التحويلي القائم بذاته والخاص بهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والمعني بتحقيق المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة وبتعزيز قدراتها<sup>(٨)</sup>).

٨ هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (٢٠١٣): هدف تحولي قائم بذاته بشأن تحقيق المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة وتمكين المرأة: المتطلبات والمكونات الرئيسية.

**النتيجة المنشودة ١:** إسهام اليونسكو في تعزيز السياسات المراعية لقضايا الجنسين والخاصة بالنساء والفتيات والرجال والفتيان في جميع مجالات اختصاص المنظمة

خط الأساس	مؤشرات القياس	مؤشرات الأداء
غير متوافر	٢٠ دولة عضواً	عدد البلدان التي تدعمها اليونسكو وتم فيها استعراض السياسات التعليمية على أساس التحليل الجنساني بغية تضمينها أبعاداً للتعليم مدى الحياة
تقديم ٤٠ بلداً من مجموع ٥٨ بلداً لتقارير عن حق الفتيات في التعليم خلال المشاورة الثامنة عن الاتفاقية الخاصة بمكافحة التمييز في مجال التعليم	١٠٠٪ من التقارير المقدمة من الدول الأعضاء	عدد الدول الأعضاء التي تقدم تقارير عن امتثالها للوثائق التقنية الخاصة بالحق في التعليم، مع التركيز على المساواة بين الجنسين

خط الأساس	مؤشرات القياس	مؤشرات الأداء
صفر	٣٠ بلداً	عدد الدول الأعضاء التي تجري عمليات جرد لوثائق سياسات العلم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات فيها من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين
صفر	١٠ سياسات من مناطق مختلفة	عدد السياسات المراعية لقضايا الجنسين والتي تعنى بتأثير التحولات الاجتماعية بالاستناد إلى بيانات وبحوث يتم إعدادها و/ أو استعراضها
صفر	اضطلاع ما لا يقل عن ١٠٠ محطة إذاعية من محطات المجتمعات المحلية بتكليف المبادئ التوجيهية للبرمجة فيها من أجل تعزيز الصور التي تبثها عن النساء والشباب	عدد الدول الأعضاء التي يتم دعمها وأعدت ممارسات جيدة وسياسات لتعزيز القدرات تتعلق بوسائل الإعلام التعددية، وخصوصاً وسائل إعلام المجتمعات المحلية، بغية توسيع نطاق الاندماج والمشاركة.

## النتيجة المنشودة ٢: إسهام أنشطة اليونسكو في تغيير التصورات والمواقف وأنماط السلوك لصالح المساواة بين الجنسين، بما في ذلك من أجل القضاء على العنف الجنساني

خط الأساس	مؤشرات القياس	مؤشرات الأداء
غير متوافر	٣٠ دولة عضواً	عدد الدول الأعضاء التي يتم الإسراع في تعميم مراعاة قضايا الجنسين في نظمها التعليمية، عن طريق تعزيز جميع أشكال التعليم/ التعلم التي تغير الاعتبارات المتعلقة بالجنسين، بما في ذلك تعليم المواطنة العالمية، وتعليم المهارات الحياتية، والتعليم من أجل التنمية المستدامة، وغير ذلك
صفر	ما لا يقل عن ٢٥ امرأة عالمة، وخصوصاً في أفريقيا ومنطقة الدول العربية	عدد النساء العاملات اللواتي يحظين باعتراف خاص على نحو يجعلهن مُثلاً يُحتذى بها

خط الأساس	مؤشرات القياس	مؤشرات الأداء
صفر	٧٥٪	النسبة المئوية للمتدربين الذين يقومون بأنشطة للتوعية بشأن العنف الجنساني
٥٠ شخصاً	تدريب ما لا يقل عن ٢٠٠ شخص من الشباب والراشدين والمهنيين على استخدام وسائل الإعلام والدراية الإعلامية وعلى تسخير هذه القدرات الجديدة لديهم للترويج للمساواة بين الجنسين	عدد الشباب والراشدين والمهنيين الذين يستخدمون وسائل الإعلام والدراية الإعلامية كأداة للترويج للمساواة بين الجنسين في جميع المناطق الإقليمية
صفر	اضطلاع ما لا يقل عن ١٠ منظمات بتحسين سلامة الصحافيات	المنظمات الإعلامية التي تتلقى دعماً من اليونسكو وتستخدم قدراتها لتحسين سلامة الصحافيات
شراكة دولية / إقليمية واحدة	تعزيز ما لا يقل عن شراكتين دوليتين / إقليميتين وإبرام اتفاقات للتعاون بشأن تنفيذ مشروعات مشتركة عن المساواة بين الجنسين ووسائل الإعلام	عدد الشراكات الدولية / الإقليمية التي تقام بين أطراف فاعلة على صعيد المجتمع المدني في مجال وسائل الإعلام وتتعلق بتعزيز التوعية بشأن أوجه التفاوت القائمة بين الجنسين وبالعامل على تحقيق التغيير

**النتيجة المنشودة ٣:** توافر قدرات وموارد تكفل للنساء والرجال المساواة في المشاركة والقيادة في عمليات صنع القرار في جميع مجالات اختصاص اليونسكو

خط الأساس	مؤشرات القياس	مؤشرات الأداء
١٠ دول أعضاء	٢٠ دولة عضواً	عدد الدول الأعضاء التي تتلقى دعماً من اليونسكو ويجري فيها استعراض منهي للسياسات والبرامج الرامية إلى تنمية القدرات المهنية للعاملين في مجال التعليم، من منظور المساواة بين الجنسين
صفر	٣ أنشطة إقليمية و ١٠ أنشطة قطرية	عدد الأنشطة الخاصة بتنمية القدرات الخاصة بتغير المناخ في الدول الجزرية الصغيرة النامية والتي تشكل النساء نسبة ٥٠٪ من المشاركين فيها

خط الأساس	مؤشرات القياس	مؤشرات الأداء
غير متوافر	وجود نساء بنسبة لا تقل عن ٣٠٪ في أربع لجان وطنية لأخلاقيات البيولوجيا واططلاع امرأة برئاسة اللجنة في حالة واحدة على الأقل	عدد النساء المشاركات في اللجان الوطنية لأخلاقيات البيولوجيا
غير متوافر	وجود شابات بنسبة لا تقل عن ٥٠٪ بين المشاركين في التدابير المتخذة	تحسين مشاركة الشابات في عمليات بناء المجتمع المحلي وفي العمليات الديمقراطية
غير متوافر	ما لا يقل عن ٢٥٪ بالاستناد إلى رصد التأثير بعد التدريب	تزايد النسبة المئوية للمهنيات في مجال الثقافة من الحاصلات على تدريب من اليونسكو واللواتي يساهمن بعد ذلك في عمليات لصنع القرار في ميدان الثقافة على الصعيد الوطني (ويصبحن، مثلاً، مدربات أو خبيرات تحددن اليونسكو أو الحكومات أو منظمات المجتمع المدني)
٢٠ شريكاً ٢٦ مؤسسة ومدرسة	ما لا يقل عن ٦٠ شريك إعلامي يسهمون كل عام في النشاط المعنون «النساء يصنعن الأخبار»؛ واططلاع ما لا يقل عن ٣٠ مؤسسة إعلامية و ٤٠ مدرسة للصحافة بتطبيق مؤشرات وسائل الإعلام المراعية لقضايا الجنسين؛	عدد المؤسسات الإعلامية التي تتبنى مؤشرات اليونسكو الخاصة بوسائل الإعلام المراعية لقضايا الجنسين أو غير ذلك من التدابير المراعية لقضايا الجنسين، بما في ذلك التوازن بين الجنسين في المستويات القيادية
٤ رابطات	وقيام ما لا يقل عن ١٢ رابطة دولية / إقليمية لمنظمات وسائل الإعلام بترويج مؤشرات وسائل الإعلام المراعية لقضايا الجنسين	

**النتيجة المنشودة ٤:** توافر معارف وبيانات أفضل عن المساواة بين الجنسين في جميع مجالات اختصاص اليونسكو

خط الأساس	مؤشرات القياس	مؤشرات الأداء
غير متوافر	ما لا يقل عن ٥٠٪ من الدراسات المزمعة	النسبة المئوية للدراسات الاستشرافية والبحوث التي تنتجها اليونسكو وتعنى بدراسة جدول أعمال التعليم والسياسات التعليمية العالمية في المستقبل من منظور المساواة بين الجنسين
صفر	عملية جرد واحدة	عمليات جرد وثائق سياسات العلم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات والمؤشرات الجنسانية الخاصة بهذه المجالات وتحليل الثغرات الموجودة فيها
صفر	قيام ما لا يقل عن ثلاثة مشروعات بتحسين جمع وتحليل البيانات الموزعة بحسب الجنسين والجديرة بالثقة، أو بالشروع في مثل هذه العمليات	عدد المشروعات التي تتضمن بيانات موزعة بحسب الجنسين وتتعلق بمجالات أخلاقيات البيولوجيا، والشباب، ومكافحة المنشطات في مجال الرياضة
١١ تقريراً دورياً من التقارير التي تقدم في إطار اتفاقية عام ٢٠٠٥	٥٠ تقريراً دورياً مع جمع ونشر ٥٠ ممارسة جيدة في هذا الشأن	عدد التقارير الدورية التي تشير إلى وجود سياسات لتشجيع الانتفاع بالحياة الثقافية والمشاركة فيها على نحو متوازن بين الجنسين

خط الأساس	مؤشرات القياس	مؤشرات الأداء
صفر	<p>إعداد ٤ استراتيجيات وممارسات جيدة وتطبيقها على نحو رائد في دول أعضاء، تتعلق بالانتفاع بالمعلومات واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال، بما في ذلك من أجل النساء والفتيات اللواتي يعانين من العوق. وإدراج مواد عن ٢٠ شخصية نسائية تتمتع بمكانة مركزية في تاريخ أفريقيا، في برنامج التعلم الإلكتروني المكرس للنساء في تاريخ أفريقيا. وتحديد ١٠ حالات لممارسات جيدة تبين أساليب جيدة للتعليم والتعلم باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في بيئات تعليمية تتسم بتركيز خاص على قضايا الجنسين وعلى تعزيز قدرات النساء والفتيات.</p>	<p>عدد الدول الأعضاء التي يتم دعمها من أجل الانتفاع بالموارد المعرفية وتنميتها وتشاطرها، بما في ذلك من خلال تكنولوجيا المعلومات العريضة المعززة الخاصة بالمعلومات والاتصال، والوسائل المحمولة والحلول القائمة على التطبيقات المشاعة المصدر، مع التشديد في ذلك بوجه خاص على المعلمين والباحثين والمهنيين والعلميين في مجال المعلومات</p>
صفر	<p>نشر ما لا يقل عن ٢٠٠ مقال جديد من المقالات الأكاديمية المتخصصة المتاحة لاستعراض الأقران والمعنية بالمساواة بين الجنسين، وذلك على أساس الانتفاع الحر بها؛ مع نشر مجموعات البيانات الخاصة بالبحوث ذات الصلة، مع توفير الترخيص المناسب لاستخدامها كبيانات مفتوحة.</p>	<p>استحداث مستودعات للمقالات والبيانات المتاحة للانتفاع الحر بها والتي تتعلق بالبحوث المعنية بالمساواة بين الجنسين</p>

## البرنامج الرئيسي الأول: التربية

### المساواة بين الجنسين في التعليم: هدف ووسيلة

٢٢- إن المساواة بين الجنسين ترتبط على نحو لا ينفصم بالجهود التي تُبذل في إطار برنامج اليونسكو المعني بالتربية، من أجل تعزيز الحق في التعليم للجميع. وبالنظر إلى تزايد اعتبار التعليم أحد أنجع أشكال الاستثمار من أجل تحقيق التنمية المستدامة والمنصفة، فإن تحقيق المساواة بين الجنسين يجب أن يصبح أولوية في إطار الجهود الرامية إلى تعزيز الحق في التعليم للجميع، فضلاً عما يتسم به من أهمية أساسية بالنسبة إلى تحقيق التعليم للجميع وتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، وأنه ما زال يندرج في صميم جدول أعمال التعليم لفترة ما بعد عام ٢٠١٥. وعليه، فإن البرنامج الرئيسي الأول يضع مسألة المساواة بين الجنسين في صميم مهامه الخاصة بدعم البرامج ورصد التقدم في مجال التعليم.

٢٣- وقد تم إحراز تقدم كبير في توسيع نطاق انتفاع النساء والفتيات بالتعليم خلال العقد الماضي: فقد ارتفعت نسبة القيد الصافية في التعليم الابتدائي في العالم من ٧٩٪ في عام ١٩٩٩ إلى ٨٨٪ في عام ٢٠١٠، وسُجلت تحسينات متواصلة في مجال الالتحاق بالتعليم الثانوي (إذ ارتفعت نسبة القيد الإجمالية من ٥٦٪ في عام ١٩٩٩ إلى ٦٩٪ في عام ٢٠١٠). وعلى الرغم من هذا التقدم، لا يزال الكثير من الفتيات يعانين الحرمان من التعليم الجيد وذلك لأن معالجة أوجه التفاوت بين الجنسين في التعليم تمثل مهمة معقدة، ولا سيما أن أوجه التفاوت تتخذ أشكالاً عديدة وتتباين من حيث الحجم بحسب الأوضاع القائمة وتتجلى في جميع جوانب التعليم - سواء على مستوى الانتفاع بالبنى الأساسية، أو على صعيد معدلات

الاستبقاء في التعليم/ إتمام المرحلة التعليمية، أو المناهج الدراسية، أو مواد التعلم، أو أساليب التعليم، أو الحياة المدرسية، أو نتائج التعلم، أو الخيارات التعليمية والمهنية- وتؤثر في الفتيات والفتيان والنساء والرجال.

٢٤- وفي الأحوال الاعتيادية، تعاني الفتيات والنساء من سكان المناطق الريفية وضواحي المدن والأحياء الفقيرة في البلدان المنخفضة الدخل أشد أشكال التمييز. ونتيجة لذلك، لا تزال الفتيات تشكلن أغلبية الأطفال غير الملحقين بالمدارس، وتظل النساء يمثلن ثلثي السكان الراشدين الذين يفتقرون إلى المهارات الأساسية للقراءة والكتابة والحساب. بيد أن هناك دلائل تشير أيضاً إلى وجود أوجه للتفاوت- من حيث الانتفاع بالتعليم، ونوعية التعليم، والتحصيل التعليمي- في غير صالح الفتيان والرجال، وخصوصاً في المرحلة الدنيا والعليا من التعليم الثانوي. وتوجد في كل البلدان بشكل ظاهر للعيان أشكال من الوصم والحرمان والعنف وانتشار الصور النمطية في مجال التعليم تقوم على الاعتبارات الجنسانية، وذلك بصرف النظر عن المستوى الاقتصادي ومستوى تطور التعليم في هذه البلدان؛ ويتسم هذا الأمر بأهمية عالمية ويمس الجميع.

٢٥- وعليه، فإن أنشطة البرنامج الرئيسي الأول التي تندرج في إطار الخطة الثانية للمساواة بين الجنسين ترمي إلى معالجة أوجه التفاوت المستمرة بين الجنسين وتعزيز المساواة بين الجنسين في التعليم وذلك في كامل النظام التعليمي، سواء من حيث المشاركة في التعليم (الانتفاع به وتشجيع قيام بيئات تمكينية آمنة للتعلم)، أو ضمن إطار التعليم (المضامين، وسياقات وممارسات التعليم والتعلم، وطرائق الإيصال، والتقييمات)، أو من حيث ما يمكن

## خطة العمل الثانية للمساواة بين الجنسين والوثيقتان ٢٧/م٤ و ٣٧/م٥

**٢٩-** اعترافاً بالتحديات التي تنتظر العمل في المستقبل وبلاستناد إلى الدروس المستفادة من تنفيذ خطة العمل الأولى للمساواة بين الجنسين، سوف يوسع البرنامج الرئيسي الأول نطاق أنشطته الخاصة بالمساواة بين الجنسين خلال الفترة ٢٠١٤-٢٠٢١.

**٣٠-** ومراعاة للتركيز الجاري في إطار الشراكة العالمية لليونسكو من أجل تعليم الفتيات والنساء، وبالنظر إلى حجم التحدي القائم، سوف يولي برنامج التربية الاهتمام بوجه خاص للحد من أوجه التفاوت بين الجنسين على صعيد مكافحة الأمية في صفوف الشباب والكبار وفي التعليم بعد الابتدائي (من حيث الانتفاع بالتعليم ونوعيته ونتائج التعلم). غير أن التركيز على هذين المجالين للبرمجة المراعية للمنظور الجنساني لا يلغي إمكانية اتخاذ تدابير بشأن المستويات والمجالات الأخرى للتعليم. وسيجري تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع الأنشطة المعنية بالتعليم، حسب الاقتضاء، كما سيجري تحديد مؤشرات وأهداف ملموسة تتعلق بالمنظور الجنساني في جميع مجالات التعليم.

**٣١-** وسوف نعمل في الوقت ذاته بصورة مشتركة مع شركائنا على الصعيد العالمي والإقليمي والقطري بغية إثراء فهمنا لمختلف العقبات التي تعترض التقدم على طريق المساواة بين الجنسين، ومن أجل توسيع نطاق وتعزيز خبراتنا وقاعدة معارفنا بشأن ما هو صالح وما هو غير صالح وتعزيز مواردنا المالية من أجل تحويل التزاماتنا إلى عمل ملموس.

**٣٢-** وستولى عناية خاصة لتشجيع اتباع نهج كلي ومشارك بين القطاعات بقدر أكبر من أجل ضمان التعليم الجيد، وذلك على كل المستويات وفي جميع أشكال التعلم ومنهجيات قياس نتائج التعلم لدى الطلاب، بغية معالجة أوجه

الحصول عليه من خلال التعليم (نتائج التعلم، وفرص الحياة والعمل). ومن خلال القيام بذلك، سيكفل البرنامج الرئيسي الأول ترجمة الفهم المشترك وتوافق الآراء بشأن معنى المساواة بين الجنسين في التعليم إلى إجراءات تقترن بإحساس قوي من جانب جميع الموظفين، بما فيهم الإدارة العليا، بالالتزام بتحقيق المساواة بين الجنسين فيما يتعلق بالتعليم، وفي إطاره، ومن خلاله.

**٢٦-** ومع توافر قدرات أقوى ومعارف أمتن في اليونسكو، سيعمل البرنامج الرئيسي الأول عن كثب مع الدول الأعضاء والشركاء لضمان انتقال السياسات والاستراتيجيات المعنية بالتعليم، سواء كانت تتعلق بنظم توفير التعليم النظامي أو غير النظامي أو غير الرسمي، إلى الاهتمام بما هو أبعد من مسألة الأرقام والنهوج التقليدية لتوسيع إمكانية الالتحاق بالمدارس.

**٢٧-** وسيؤلى اهتمام أكبر لتعزيز نوعية التعلم وصلاحيته، كي تصبح النظم التعليمية، بما فيها التعليم غير النظامي، أكثر مراعاة للمنظور الجنساني، وأكثر استجابة لاحتياجات ومطامح الفتيات والفتيان والنساء والرجال. وسيدعم البرنامج الدول الأعضاء لضمان إجراء تحليل جنساني على كل المستويات، في جميع مجالات التعليم، وفي كل السياقات، لأن عدم القيام بذلك يمكن أن يفضي إلى اعتماد سياسات لا تراعي المنظور الجنساني، وغير فعالة، ولا تفعل شيئاً يذكر لتقويم أوجه التفاوت بين الجنسين.

**٢٨-** وستوضع قضايا المساواة بين الجنسين في الحسبان بوجه عام أيضاً في إطار جهود اليونسكو الرامية إلى التشجيع على اعتماد نهج جديدة للتعليم وإلى توفير الإرشاد لرسم السياسات في شتى أنحاء العالم فيما يتعلق بالتعليم في فترة ما بعد عام ٢٠١٥. ويشتمل ذلك على ضمان استرشاد جدول أعمال التعليم والسياسات التعليمية في العالم في المستقبل بالبحوث والدراسات الاستشرافية التي تتناول التحديات من منظور المساواة بين الجنسين.

التفاوت القائمة على النطاق الأوسع بين الفرص التعليمية المتاحة للفتيات والنساء والفتيان والرجال.

**٣٣ -** وبلاستناد إلى المكاسب الهامة التي أحرزت خلال فترة خطة العمل الأولى للمساواة بين الجنسين، سيتواصل الاهتمام بالترويج والشراكات على الصعيد العالمي من أجل تعزيز تعليم الفتيات والنساء، ولا سيما من خلال الشراكة العالمية لتعليم الفتيات والنساء.

### النتائج المنشودة

**٣٤ -** سيجري خلال فترة الوثيقة ٣٧م/٥ تحديد أنشطة في إطار محاور العمل ١ و ٢ و ٣ للبرنامج الرئيسي الأول، وسيعاد النظر فيها وتحديثها حسب الاقتضاء خلال فترة الوثيقة ٣٨م/٥.

**٣٥ -** وسوف تخصص في إطار الوثيقة ٣٧م/٥ نسبة ٧,٢٪ تقريباً من إجمالي ميزانية أنشطة البرنامج العادي، للأولوية العامة المتمثلة في المساواة بين الجنسين، وسيجري تنفيذ خطة العمل الثانية للمساواة بين الجنسين على ضوء النتائج المنشودة التالية ومجموعة مؤشرات الأداء المقترحة أدناه لرصد التقدم والمنجزات.

**النتيجة المنشودة ١:** الاضطلاع في الدول الأعضاء بوضع سياسات وعمليات وممارسات تعليمية وتطبيقها وتقييمها من منظور المساواة بين الجنسين وتعزيز القدرات<sup>(٩)</sup>

خط الأساس	مؤشرات القياس	مؤشرات الأداء
غير متوافر	٢٠ دولة عضواً	عدد البلدان التي تدعمها اليونسكو وجرى فيها استعراض السياسات التعليمية وتحليلها من المنظور الجنساني بغية تضمينها أبعاداً للتعليم مدى الحياة (إعادة صياغة لنص مؤشر الأداء ١ في إطار النتيجة المنشودة ١)
٥ دول أعضاء	٢٥ دولة عضواً	عدد البلدان التي يتم دعمها في تطبيق سياسات وخطط وإجراءات لمحو الأمية تراعي المنظور الجنساني وفي التوسع في تطبيق هذه السياسات والخطط والإجراءات، عن طريق برامج نظامية وغير نظامية تضع في الحسبان الظروف والاحتياجات الخاصة للنساء والفتيات اللواتي يفتقرن إلى مهارات القرائية أو اللواتي يكون مستواه منخفضاً في هذا الصدد (من الصياغة الأصلية لمؤشر الأداء ١ للنتيجة المنشودة لأولوية المساواة بين الجنسين، مع تطوير لصياغة مؤشر الأداء ١ للنتيجة المنشودة ٢)

٩ النتيجة المنشودة المقترحة في إطار البرنامج الرئيسي الأول بالنسبة إلى الأولوية العامة للمساواة بين الجنسين.

خط الأساس	مؤشرات القياس	مؤشرات الأداء
١٠ دول أعضاء	٢٠ دولة عضواً	عدد البلدان التي يتم دعمها وأعدت و/ أو نفذت سياسات وبرامج تراعي قضايا الجنسين وتكفل تكافؤ الفرص للانتفاع بخيارات متنوعة للفتيات والنساء للتعليم وتنمية المهارات في مستوى التعليم بعد الابتدائي (من الصياغة الأصلية لمؤشر الأداء ٢ للنتيجة المنشودة لأولوية المساواة بين الجنسين، مع تطوير لصياغة مؤشر الأداء ١ للنتيجة المنشودة ٣)
١٠ دول أعضاء	٢٠ دولة عضواً	عدد الدول الأعضاء التي تدعمها اليونيسكو ويجري فيها استعراض السياسات والبرامج الخاصة بتنمية القدرات المهنية للعاملين في مجال التعليم استعراضاً منهجياً من منظور المساواة بين الجنسين (صياغة تجمع بين مؤشري الأداء ١ و٢ للنتيجة المنشودة ٥)
غير متوافر	٣٠ دولة عضواً	عدد الدول الأعضاء التي يتم الإسراع في تعميم مراعاة قضايا الجنسين في نظمها التعليمية، عن طريق تعزيز جميع أشكال التعليم/ التعلم التي تغير الاعتبارات المتعلقة بالجنسين، بما في ذلك تعليم المواطنة العالمية، وتعليم المهارات الحياتية، والتعليم من أجل التنمية المستدامة، وغير ذلك (صياغة تجمع بين مؤشرات الأداء الخاصة بالنتائج المنشودة ٧ و٨ و٩، وتُكيّفها)
غير متوافر	ما بين ١٠ إلى ١٥ دولة عضواً	عدد الدول الأعضاء التي يتم دعمها وتوفر تربية صحية جيدة وثقافة بشأن فيروس ومرض الإيدز وتربية جنسية شاملة تسهم في نشر أنماط حياة صحية والمساواة بين الجنسين (إعادة صياغة للنتيجة المنشودة ١٠ للبرنامج الرئيسي الأول)
٤٠ بلداً من مجموع ٥٨ بلداً تقدم تقارير في إطار المشاورة الثامنة عن الاتفاقية الخاصة بمكافحة التمييز في مجال التعليم	١٠٠٪ من التقارير التي تقدمها الدول الأعضاء	عدد الدول الأعضاء التي تقدم تقارير عن امثالها للوثائق التقنية الخاصة بالحق في التعليم، مع التركيز على المساواة بين الجنسين (إعادة صياغة لمؤشر الأداء ١ للنتيجة المنشودة ١٢)

خط الأساس	مؤشرات القياس	مؤشرات الأداء
غير متوافر	ما لا يقل عن ٥٠٪ من الدراسات المزمعة	النسبة المئوية للدراسات الاستشرافية والبحوث التي تنتجها اليونسكو وتعنى بدراسة جدول أعمال التعليم والسياسات التعليمية العالمية في المستقبل من منظور المساواة بين الجنسين (صياغة تستند إلى نص النتيجة المنشودة ١١ للبرنامج الرئيسي الأول)

## البرنامج الرئيسي الثاني: العلوم الطبيعية

وتحليل قدر كاف من العمل كي يمكن اختيار أفضل الوثائق التقنية الخاصة بالسياسات من أجل تحسين أوضاع النساء في مجال العلوم. ففي بعض البلدان، لا توجد حتى بيانات قابلة للمقارنة على الصعيد الدولي بشأن نسبة النساء من مجموع عدد العاملين في البحوث. ويتعين على العلوم الاجتماعية أن تضطلع في هذا الصدد بدور أساسي في تطوير فهم العقبات القائمة أمام دمج النساء ومشاركتهن على نحو منصف في عمليات التقدم الوظيفي في إطار كل مهنة، وهو أمر يمكن أن يشكل مادة لسياسات ضمنية.

### معالجة استمرار أوجه التفاوت في مجال العلوم الطبيعية

**٣٧-** إن البرنامج الرئيسي الثاني يرمي، في إطار خطة العمل الثانية للمساواة بين الجنسين، إلى تحسين جمع وتقييم البيانات بغية القيام في نهاية المطاف باختيار أفضل التدابير السياسية التي يمكن تشاطرها بعد ذلك كمارسات جيدة لتعزيز المساواة بين الجنسين في مجال العلوم الطبيعية. وسيواصل البرنامج الرئيسي الثاني أيضاً تعزيز القدرات النسائية في ميدان العلوم الطبيعية، وإبراز العلمات في مجالات عمل هذا البرنامج الرئيسي، باعتبارهن مُثلاً يُحتذى بها في جميع المناطق، بما فيها الدول الجزرية

**٣٦-** إن الهدف من المساواة بين الجنسين هو توفير فرص متساوية للنساء والرجال كي يحققوا طاقاتهم الكامنة. وقد أصبح من المعترف به أن هذه المسألة تشكل عنصراً من صميم عناصر تحقيق التنمية المستدامة والمنصفة. ولا يزال الوضع في معظم المناطق يقتضي زيادة مشاركة النساء في مجال العلوم، وخصوصاً في العلوم الطبيعية والهندسة، الذي يُعد مجالاً تقل نسبة النساء عن ربع مجموع القوة العاملة فيه. ويمثل تكوين ودعم القدر الأدنى اللازم من النساء المشاركات في العلوم والهندسة أمراً أساسياً لتشجيع مشاركة نصف البشر في توليد المعارف العلمية ونشرها وتشاطرها، وذلك من أجل تيسير التغيير على مستويات صنع القرار في مجالات العلم والتكنولوجيا والابتكار وعلى مستوى السياسات والاستراتيجية المرتبطة بهذه المجالات، ومن أجل ضمان الاهتمام بشواغل الرجال والنساء وبقدراتهم في ميدان العلوم الطبيعية. وقد جرى في إطار خطة العمل الأولى للمساواة بين الجنسين إحراز تقدم كبير في تعميم مراعاة قضايا الجنسين في جميع مجالات عمل البرنامج الرئيسي الثاني، بما في ذلك من خلال استخدام المنظور الجنساني في استعراض خطط العمل وعمليات رفع التقارير والتقييم. وستستمر هذه الجهود وسيتم صقلها. بيد أنه تم الاستنتاج في إطار البرنامج الرئيسي الثاني بأنه لم يتم قياس

مثل تغير المناخ، وتضائل التنوع البيولوجي، وإدارة المياه العذبة، وصحة المحيطات، وإقامة صناعات ومجتمعات خضراء.

### خطة العمل الثانية للمساواة بين الجنسين والوثيقتان ٢٠٣٧م/٤ و٢٠٣٧م/٥

**٢٨ -** سوف يوسع البرنامج الرئيسي الثاني نطاق أنشطته الخاصة بالمساواة بين الجنسين خلال الفترة ٢٠١٤-٢٠٢١ وذلك مع تخصيص ما لا يقل عن نسبة ١٠,٧٪ من إجمالي ميزانية أنشطته للأولوية العامة المتمثلة في المساواة بين الجنسين، بغية تحقيق أربع نتائج منشودة استراتيجية بالنسبة إلى أولوية المساواة بين الجنسين في الوثيقة ٢٠٣٧م/٥. وعوضاً عن اندراج هذه النتائج المنشودة في إطار محور عمل واحد أو نتيجة منشودة واحدة، فإنها ستسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للبرنامج الرئيسي الثاني وفي تحقيق جميع محاور العمل.

الصغيرة النامية. ولا تزال الشراكة القائمة بين شركة لوريال واليونيسكو من أجل النساء في مجال العلوم تمثل أداة ممتازة للاحتفاء بالمثل التي يُحتذى بها ولدعم وتشجيع النساء والفتيات على الانخراط في مجالات العلوم وشق طريق تطورهن المهني فيها؛ وذلك في حين تقوم شبكات النهوض بالعلوم في البلدان النامية- مثل منظمة المشتغلات بالعلم للعالم النامي، التي تستضيفها الأكاديمية العالمية للعلوم- بتعزيز الحوار وتشاطر الدروس المستفادة فيما بين النساء العاملات في ميدان العلوم. وسيستمر البرنامج الرئيسي الثاني أيضاً في وضع معايير من خلال ما يتخذ من إجراءات لدعم جدول الأعمال العالمي للعلوم، كي يكفل إدراج المنظورات الفريدة للعالمات والنساء ذوات المعارف، بما فيها معارف السكان الأصليين والمعارف التقليدية، في التوصل إلى حلول لمختلف تحديات التنمية المستدامة والمنصفة -

### النتائج المنشودة

**النتيجة المنشودة ١:** امتلاك النساء لقدرات معززة في المجالات العلمية لليونسكو، بما في ذلك من خلال إبراز صورة النساء العالمات كمثل يحتذى بها ومرشحات للطالبات والعلميات الشابات

مؤشرات الأداء	مؤشرات القياس	خط الأساس
عدد الطالبات والعلميات الشابات اللواتي يتلقين إرشاداً بفضل أنشطة اليونسكو	ما لا يقل عن ٥٠٠ طالبة وأخصائية علمية شابة	٢٥٠ طالبة وأخصائية علمية شابة
عدد النساء العالمات اللواتي يحظن باعتراف خاص على نحو يجعلهن مُثلاً يُحتذى بها	ما لا يقل عن ٢٥ امرأة عالمة، وخصوصاً في أفريقيا ومنطقة الدول العربية	٥ نساء عالِمات في السنة
تزايد النسبة المئوية للطالبات/ المتدربات في إطار البرامج التعليمية والتدريبية التي تجري تحت رعاية اليونسكو	زيادة بنسبة لا تقل عن ٥٪ على خط الأساس الذي كان محدداً لنهاية فترة الوثيقة ٢٠٣٦م/٥	بالمقارنة مع خط الأساس الذي سيسجل في نهاية عام ٢٠١٣

خط الأساس	مؤشرات القياس	مؤشرات الأداء
صفر	ما لا يقل عن ثلاثة أنشطة على الصعيد الإقليمي وعشرة أنشطة على الصعيد القطري	عدد الأنشطة المعنية بتنمية القدرات المتعلقة بتغير المناخ في الدول الجزرية الصغيرة النامية والتي تشكل النساء نسبة ٥٠٪ من المشتركين فيها

**النتيجة المنشودة ٢:** تعزيز شبكات النساء العاملات في مختلف المجالات العلمية والمناطق، وذلك بعدة وسائل منها الكراسي الجامعية المنشأة في إطار برنامج اليونسكو لتوأمة الجامعات والكراسي الجامعية

خط الأساس	مؤشرات القياس	مؤشرات الأداء
شبكة	١٠ شبكات على الأقل	عدد الشبكات القائمة المعنية بالنساء في مجال العلوم، التي يتم تعزيزها
صفر	ثلاث شبكات على الأقل	عدد الشبكات الجديدة التي تعنى بالنساء في مجال العلوم

**النتيجة المنشودة ٣:** تحديد البيانات الموزعة بحسب الجنسين وقياسها وتقييمها، وإعداد جرد لوثائق السياسات التي تؤثر في المساواة بين الجنسين في مجال العلوم

خط الأساس	مؤشرات القياس	مؤشرات الأداء
صفر	عملية جرد واحدة	عمليات جرد ووثائق سياسات العلم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات والمؤشرات الجنسانية الخاصة بهذه المجالات وتحليل الثغرات الموجودة فيها
٤ بلدان	ثلاثون بلداً	عدد الدول الأعضاء التي تجري عمليات جرد لوثائق سياسات العلم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين

**النتيجة المنشودة ٤:** تعزيز المشاركة الفعلية للنساء في العمليات الرفيعة المستوى التي تشكل جدول أعمال العلوم والسياسات العلمية، وفي تقاسم فوائد العلوم

خط الأساس	مؤشرات القياس	مؤشرات الأداء
٣٠٪	٤٠٪	عدد النساء المشاركات في المؤتمرات والاجتماعات العلمية وحلقات العمل الخاصة بالسياسات العلمية، التي تعقد بقيادة اليونسكو
٣٣٪ من أعضاء فريق اليونسكو الرفيع المستوى المعني بتسخير العلوم والتكنولوجيا لخدمة التنمية لعام ٢٠١١	٤٠٪	النسبة المئوية للنساء اللواتي ترشحن اليونسكو لعضوية اللجان العلمية الرفيعة المستوى

## البرنامج الرئيسي الثالث: العلوم الاجتماعية والإنسانية

المذكورة أدناه مع مراعاة الأهداف الإنمائية المتفق عليها دولياً والمعنية بتعزيز التلاحم الاجتماعي، وذلك على نحو يشمل تنفيذ الأنشطة المحددة التالية:

### النتائج المنشودة:

#### في إطار محور العمل ١:

ضمان مراعاة بُعد المساواة بين الجنسين، بما في ذلك ما يتعلق بالعنف الجنساني، مراعاة تامة لدى تقييم مدى الشمول في السياسات العامة.

تشجيع جمع البيانات وإجراء البحوث بشأن تأثير التحولات الاجتماعية في النساء والرجال، من أجل توفير المعلومات اللازمة لرسم السياسات القائمة على الشواهد والمحددة الاستهداف

### خطة العمل الثانية للمساواة بين الجنسين والوثيقتان ٣٧/م/٤ و ٣٧/م/٥

**٣٩-** انطلاقاً من الاعتراف بالتحديات المقبلة وبالاستناد إلى الدروس المستفادة من تنفيذ خطة العمل الأولى للمساواة بين الجنسين، تم تحديد أربع نتائج منشودة للوثيقة ٣٧/م/٥ فيما يخص أولوية المساواة بين الجنسين في إطار البرنامج الرئيسي الثالث، وهي نتائج ترمي إلى زيادة فعالية العمل الذي يجري في جميع مجالات تنفيذ البرنامج وزيادة إبرازه للعيان. وسوف تتعلق هذه النتائج المنشودة بجميع محاور العمل، وسيجري تخصيص نسبة ٣٩,٤٪ من إجمالي الميزانية المذكورة في الوثيقة ٣٧/م/٥، لأنشطة تسهم في تعزيز المساواة بين الجنسين.

**٤٠-** وسيجري العمل على تعميم منظور المساواة بين الجنسين وإعداد أنشطة تراعي هذا المنظور من أجل تحقيق النتائج المنشودة

## النتيجة المنشودة ١: تقييم مدى الشمول في السياسات العامة باستخدام منظور جنساني

خط الأساس	مؤشرات القياس	مؤشرات الأداء
صفر	١٠ سياسات من مناطق مختلفة ٧٥٪ من المتدربين	عدد السياسات العامة التي تتسم بالشمول وتتضمن بعداً خاصاً بالمساواة بين الجنسين والتي يتم تقييمها النسبة المئوية للمتدربين المشاركين في أنشطة للتوعية بشأن العنف الجنساني

## النتيجة المنشودة ٢: وجود سياسات ناجمة عن تقديم المشورة وتتعلق بآثار التحولات الاجتماعية ووقوعها على النساء والرجال

خط الأساس	مؤشرات القياس	مؤشرات الأداء
صفر	١٠ سياسات من مناطق مختلفة	عدد السياسات المراعية للمنظور الجنساني والتي تعد بالاستناد إلى بيانات وبحوث

### في إطار محور العمل ٢:

ضمان المراعاة التامة لمساهمات النساء وأدوارهن بوصفهن عوامل تغيير، في معالجة التحديات المتعلقة بأخلاقيات البيولوجيا، بما في ذلك مشاركتهن على قدم المساواة وبشكل شامل في عمليات صنع القرار والبحوث وبناء القدرات.

## النتيجة المنشودة ٣: مشاركة النساء في لجان أخلاقيات البيولوجيا وفي الأنشطة المناسبة الخاصة ببناء القدرات

خط الأساس	مؤشرات القياس	مؤشرات الأداء
يستكمل لاحقاً	وجود نساء بنسبة لا تقل عن ٣٠٪ في ٤ لجان وطنية لأخلاقيات البيولوجيا واضطلاع امرأة برئاسة اللجنة في حالة واحدة على الأقل. وجود نساء بنسبة لا تقل عن ٣٠٪ بين المنتفعين من أنشطة بناء القدرات في مجال أخلاقيات البيولوجيا	عدد النساء المشاركات كأعضاء نشيطات في اللجان الوطنية لأخلاقيات البيولوجيا وفي أنشطة التدريب في مجال أخلاقيات البيولوجيا

### في إطار محور العمل ٣:

سيقوم برنامج اليونسكو الخاص بالشباب بتطبيق وترويج نهج تراعي قضايا الجنسين وسيعمل على تحقيق المساواة بين الجنسين، سواء على مستوى السياسات أو على مستوى البرمجة.

**النتيجة المنشودة ٤:** اندراج البعد الخاص بالمساواة بين الجنسين، على النحو الواجب، في السياسات العامة بشأن الشباب وفي عمليات بناء المجتمع المحلي والعمليات الديمقراطية

خط الأساس	مؤشرات القياس	مؤشرات الأداء
غير متوافر	ما لا يقل عن ٥ سياسات من السياسات العامة العشر المزمعة بشأن الشباب	عدد السياسات العامة المعنية بالشباب التي تشتمل على بُعد خاص بالمساواة بين الجنسين
غير متوافر	وجود الشابات بنسبة لا تقل عن ٥٠٪ بين المشاركين في الأنشطة التي يتم الاضطلاع بها	مشاركة الشابات على نحو أفضل في عمليات بناء المجتمع المحلي وفي العمليات الديمقراطية

**النتيجة المنشودة ٥:** اضطلاع الدول الأعضاء بتصميم وتنفيذ سياسات عامة متعدد الجهات المعنية وشاملة في مجال التربية البدنية والرياضة ومكافحة المنشطات

خط الأساس	مؤشرات القياس	مؤشرات الأداء
غير متوافر	٦ أطر للسياسة الوطنية الخاصة بالرياضة؛ و ١٠ بلدان يتم فيها تحسين أوضاع التربية البدنية في المدارس، مع قيام ٨ بلدان بتحسين انتفاع الأشخاص ذوي الإعاقة بأنشطة التربية البدنية، إضافة إلى قيامها بإدراج بُعد خاص بالمساواة بين الجنسين في هذه الأطر.	عدد الدول الأعضاء التي تستعرض أطر سياستها الوطنية الخاصة بالرياضة على نحو يكفل انتفاع الجميع بالرياضة والمساواة بين الجنسين وتحسين أوضاع التربية البدنية في المدارس
صفر	وقيام ما لا يقل عن ثلاثة مشروعات بتحسين جمع وتحليل البيانات الموزعة بحسب الجنسين والجديرة بالثقة، أو بالثروع في مثل هذه العمليات.	عدد المشروعات التي تشتمل على جمع بيانات موزعة بحسب الجنسين في مجالات أخلاقيات البيولوجيا، والشباب، ومكافحة المنشطات في مجال الرياضة.

## البرنامج الرئيسي الرابع: الثقافة

### مقدمة

يعيق النساء عن الوصول إلى مناصب الإدارة العليا أو عن المشاركة في عمليات صنع القرار، والصور النمطية السلبية والقيود القائمة من منظور جنساني أمام ممارسة حرية التعبير، والصعوبات المرتبطة باعتبارات جنسانية في الانتفاع بالتدريب والموارد المالية في الأغراض التقنية وأغراض مزاوله الأعمال الحرة. علاوة على ذلك، فإن محدودية المعرفة بكيفية إدراج المنظور الجنساني على نحو مجد في جهود صون التراث، والنقص في توافر البيانات الموزعة بحسب الجنسين يحدان من قدرة السياسات الثقافية على التخفيف من أوجه التفاوت هذه وعلى ضمان تمتع النساء والرجال واستفادتهم على قدم المساواة من التراث والملكات الإبداعية.

٤٢

٤١- تعني المساواة بين الجنسين، بالنسبة إلى البرنامج الرئيسي الرابع، ضمان تمتع النساء والرجال على قدم المساواة بالحق في الانتفاع بالحياة الثقافية والمشاركة فيها. ويقوم نهج اليونسكو لتعزيز المساواة بين الجنسين في الحياة الثقافية على التزام بالحقوق الثقافية، والتنوع الثقافي، ويسترشد بالإطار الدولي لحقوق الإنسان<sup>(١)</sup>. وإضافة إلى ذلك، فقد أثبتت الخبرات الميدانية والبحوث أن للعلاقات بين الجنسين دوراً في نقل المعارف والمهارات الثقافية، وحماية التراث وصونه، وفي نشوء وتعزيز قطاعات ثقافية وإبداعية نابضة.

### التحديات

#### خطة العمل الثانية للمساواة بين الجنسين

##### والوثيقة ٣٧/م/٥

٤٣- حرصاً على زيادة فعالية البرنامج وتأثيره، تم إدراج تدابير في إطار محوري العمل ١ و٢ للبرنامج الرئيسي الرابع في الوثيقة ٣٧/م/٥. وسيجري تخصيص ١٢,٧٪ من الميزانية المقترحة في الوثيقة ٣٧/م/٥، للمساواة بين الجنسين. وستنظم هذه الأنشطة حول ثلاثة محاور هي:

٤٢- سيرمي البرنامج الرئيسي الرابع إلى معالجة التحديات القائمة في مجال تحقيق المساواة بين الجنسين في الحياة الثقافية والتي تم تحديدها خلال فترة خطة العمل الأولى للمساواة بين الجنسين، ومن خلال التحليل الداخلي لتأثير البرنامج. وتشمل هذه التحديات جملة أمور، من بينها عدم تساوي القيم التي تمنح لدور النساء والرجال في حماية التراث (المادي وغير المادي) ونقله، وعدم التساوي في الفرص المتاحة للنساء في إشراك فئات الجمهور في التمتع بثمار ملكاتهن الإبداعية، والحاجز الخفي الذي

(أ) بناء القدرات الفردية والمؤسسية: ستقدم اليونسكو الدعم للدول الأعضاء وهيئات إدارة الصكوك التقنية للمنظمة، في وضع سياسات وممارسات في ميداني التراث والإبداع تراعي الاعتبارات الجنسانية وتستجيب لها في هذين الميدانين وتسعى إلى تحقيق تحولات فيهما. وستشمل الأنشطة الرئيسية توفير الإرشاد بشأن السياسات من أجل إدراج المساواة بين الجنسين في السياسات الثقافية الوطنية؛

١٠ المادة ٢٧ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والمادة ١٥ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والمادة ١٣ من الاتفاقية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وخطة عمل ستوكهولم بشأن السياسات الثقافية من أجل التنمية (١٩٩٨)، والإعلان العالمي لليونسكو بشأن التنوع الثقافي (٢٠٠١)، وتقرير المقرر الخاص للأمم المتحدة في مجال الحقوق الثقافية (٢٠١٢).

وإعداد أدوات للتخطيط تراعي المنظور الجنساني وتحترم الحقوق الثقافية للمجتمعات المحلية؛ وتشجيع المساواة في الانتفاع بأنشطة بناء القدرات والتدريب التخصصي في المجالات الثقافية؛ ومساندة تدابير أخرى تشجع إشراك النساء بقدر أكبر في آليات صنع القرار في ميداني التراث والإبداع؛

بين الجنسين والثقافة. وستعمل من خلال إعداد تقرير (في شكل ورقي وألكتروني) على جمع أفضل الممارسات من الدول الأعضاء، وإجراء البحوث الجديدة، وتعبئة الشبكات، وتركيز المعلومات على السياسات والممارسات والبيانات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والثقافة.

**٤٤- وستجري زيادة تشاطر المعارف في داخل القطاع بشأن المساواة بين الجنسين، وذلك من خلال فريق الاتصال بشأن الاتفاقيات الثقافية، ومن خلال إدارة المعارف الخاصة بالأنشطة المعنية بقضايا الجنسين، بما في ذلك البيانات الموزعة بحسب الجنسين.**

**٤٥- كما أن الشروع في الجمع المنتظم للمعلومات عن الاعتبارات الجنسانية من التقارير الدورية التي تقدم في إطار الاتفاقيات الثقافية المناسبة سيفيد أيضاً في تحديد البيانات الأساسية في هذا الصدد من أجل الاستفادة منها في المستقبل في عمليات البرمجة وإعداد الاستراتيجيات وتقييم الآثار والرصد، بغية دعم تعميم مراعاة المنظور الجنساني.**

(ب) الترويج والتوعية: ستعمل اليونسكو مع الدول الأعضاء للتوعية بأهمية المساواة بين الجنسين في ميداني التراث والإبداع على الصعد المحلية والوطنية والدولية. وسيجري تحقيق ذلك عن طريق تعميم منظورات تراعي الجنسين في الأدلة العملية والبرامج الخاصة ببناء القدرات وفي غير ذلك من الوثائق التنفيذية الخاصة بتطبيق الاتفاقيات المعنية بالثقافة، وعن طريق تنظيم دورات متخصصة لحلقات عمل وحلقات تدارس ومؤتمرات؛

(ج) إدارة البحوث والمعارف: ستطلق اليونسكو مبادرة متعددة الوسائط بشأن المساواة

## النتائج المنشودة

**النتيجة المنشودة ١:** وجود اعتراف أكبر بإسهامات النساء في الحياة الثقافية، وذلك بفضل تزايد الترويج وتحسين جمع البيانات وإدارة المعارف

خط الأساس	مؤشرات القياس	مؤشرات الأداء
١١ تقريراً دورياً	٥٠ تقريراً دورياً	عدد التقارير الدورية التي يرد فيها وصف لسياسات تعزز الانتفاع بالحياة الثقافية والمشاركة فيها على قدم المساواة

خط الأساس	مؤشرات القياس	مؤشرات الأداء
لا توجد بيانات في هذا الصدد	ما لا يقل عن ٣٠ من حلقات العمل والأنشطة والبرامج	عدد حلقات العمل والأنشطة وبرنامج بناء القدرات، التي تنفذ بقيادة اليونسكو وتعنى بالتوعية بشأن مبادئ مراعاة قضايا الجنسين، ولاسيما بشأن أدوار النساء في ميداني التراث والإبداع
لا يوجد	جمع ونشر ٥٠ ممارسة جيدة	عدد الدول الأعضاء التي يتم نشر سياساتها أو التدابير التي تتخذها من أجل تعزيز إسهامات النساء في الحياة الثقافية فيها، بوصف هذه السياسات والتدابير تمثل ممارسات جيدة
تتضمن نماذج الطلبات الخاصة بالصدوق الدولي للتنوع الثقافي عدة أسئلة تتعلق بقضايا الجنسين	وثيقة واحدة على الأقل	عدد الوثائق التنفيذية النظامية المتعلقة باتفاقيات تجسد مبادئ المساواة بين الجنسين

### النتيجة المنشودة ٢: توافر آفاق إبداعية أوسع وتحظى بالتشجيع لصالح النساء والفتيات

خط الأساس	مؤشرات القياس	مؤشرات الأداء
لا يوجد	ما لا يقل عن ٤ دول أعضاء	عدد الدول الأعضاء التي يتم دعمها واعتمدت سياسات لبناء القدرات ترمي إلى توسيع الآفاق الإبداعية للنساء والفتيات
ما يقدر بنسبة ١٠٪	أكثر من ٢٠٪ من الجهات المستفيدة من أنشطة تمولها اليونسكو وتتعلق بالإبداع والتنوع الثقافي (بما في ذلك الصناديق الخاصة)	النسبة المئوية للجهات المستفيدة من أنشطة تمولها اليونسكو وتعزز قدرات النساء والفتيات
شراكتان جديدتان/ شكلان جديان للتعاون	إقامة أو تجديد ما لا يقل عن ٥ شراكات/ أشكال للتعاون	الشراكات وأشكال التعاون التي تقام مع شبكات تعنى بمراعاة قضايا الجنسين

**النتيجة المنشودة ٣:** وجود سياسات ثقافية تحترم المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة وحريتها في التعبير وتتيح وصول النساء إلى مناصب صنع القرار ومشاركتهن في عملياته

خط الأساس	مؤشرات القياس	مؤشرات الأداء
متوسط نسبة النساء (فيما يخص اتفاقيات ١٩٧٢ و ٢٠٠١ و ٢٠٠٣ و ٢٠٠٥) تتراوح بين ٣٦,٦% و ٤٠%	وجود خبرات / مشتركات في حلقات العمل هذه بنسبة لا تقل عن ٤٠%	تحسين التوازن بين الجنسين على صعيد الخبراء / المشتركين في حلقات العمل المعنية ببناء القدرات البشرية والمؤسسية والمتعلقة بتطبيق اتفاقيات ١٩٥٤ و ١٩٧٠ و ١٩٧٢ و ٢٠٠١ و ٢٠٠٣ و ٢٠٠٥
لا تتوفر بيانات في هذا الصدد	ما لا يقل عن ٢٥% بالاستناد إلى رصد التأثير بعد التدريب	النسبة المئوية للمهنيات في مجال الثقافة من الحاصلات على تدريب من اليونسكو واللواتي يساهمن بعد ذلك في عمليات لصنع القرار في ميدان الثقافة على الصعيد الوطني (ويصبحن، مثلاً، مدربات أو خبيرات تحددن اليونسكو أو الحكومات أو منظمات المجتمع المدني)
لا تتوفر بيانات في هذا الصدد	ما لا يقل عن ٥ دول أعضاء	عدد الدول الأعضاء التي يتم دعمها واعتمدت سياسات ثقافية وطنية تراعي المنظور الجنساني وتستجيب له

**النتيجة المنشودة ٤:** ازدياد انتفاع النساء والفتيات بالحياة الثقافية ومشاركتهن فيها، بما في ذلك في مجالات التراث الثقافي وأشكال التعبير الإبداعي والانتفاع بالسلع والخدمات الثقافية

خط الأساس	مؤشرات القياس	مؤشرات الأداء
لا تتوفر بيانات في هذا الصدد	ما لا يقل عن ١٠ حكومات ومؤسسات ومنظمات	عدد الحكومات والمؤسسات ومنظمات المجتمع المدني التي تستخدم بحوث اليونسكو بشأن المساواة بين الجنسين في ميداني التراث والإبداع لأغراض الترويج ورسم السياسات والبحوث

## البرنامج الرئيسي الخامس: الاتصال والمعلومات

الاضطلاع بدور ريادي، في ضوء ولايتها بشأن تنمية وسائل الإعلام.

وسيركز النهج الذي يتبعه البرنامج الرئيسي الخامس فيما يتعلق بخطة العمل الخاصة بالمساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٤-٢٠٢١ على المجالات البرنامجي التالية:

**٤٨ -** الحلول المفتوحة - من خلال مبادرة طليعية معنونة: «تعلم البنات بالأجهزة المحمولة» تقودها اليونسكو بالتشارك مع الأمم المتحدة ووكالات إنمائية، سيتم إعداد مجموعة شاملة من المواد التدريبية المفتوحة التراخيص والملائمة محلياً وبرامج بناء القدرات، توجه إلى ما لا يقل عن ١٠٠٠ شاب وشابة لاستحداث نحو ٢٠٠ تطبيق للأجهزة المحمولة لمعالجة القضايا المتعلقة بالتنمية المستدامة والمساواة بين الجنسين. وستشجع المنظمات المعنية بالمساواة بين الجنسين وبخاصة العلميات، على إصدار جميع المقالات البحثية في إطار الانتفاع الحر وما يتعلق بها من مجموعات بيانات في إطار ترخيص مفتوح.

**٤٩ -** متابعة مؤتمر القمة العالمي لمجتمع المعلومات: ستواصل اليونسكو، بوصفها المنسق والميسر والمنفذ لنتائج مؤتمر القمة العالمي، ترويج المساواة بين الجنسين وتعزيزها في إطار فريق الأمم المتحدة المعني بمجتمع المعلومات، والمنتديات الدولية مثل منتدى مؤتمر القمة العالمي لمجتمع المعلومات أو استعراض نتائج مؤتمر القمة العالمي لمجتمع المعلومات بعد مضي عشر سنوات، بالتعاون الوثيق مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة والجهات الفاعلة الرئيسية الأخرى.

تدارك أوجه التفاوت بين الجنسين على المستوى العالمي، وتعزيز التنمية المستدامة والحد من الفقر من خلال الاتصال والمعلومات

**٤٦ -** الانتفاع بالمعلومات والمعارف، على نحو ما يسلم به مؤتمر القمة العالمي لمجتمع المعلومات، عامل حفّاز قوي لإتاحة فرص متكافئة للنساء والفتيات - ولا سيما ذوات الإعاقة منهن - للنمو والازدهار في المجالات المجتمعية والسياسية والاقتصادية والثقافية. ولقد وضع برنامج الاتصال والمعلومات، إدراكاً منه لهذه الحقيقة والتزاماً منه بإيجاد مجتمعات المعرفة الشاملة للجميع، منظوراً للمساواة بين الجنسين، ولا يزال يكفل تحليل التدخلات البرنامجية واستعراضها ومراعاة تعميمها منذ مراحلها الأولى، بما في ذلك الانتفاع بالمعلومات والمعارف وتوفيرها وتشاطرها وحفظها، وخصوصاً من خلال تكنولوجيات المعلومات والاتصال والحلول المفتوحة، وتعزيز حرية التعبير (على الإنترنت وخارجها)، وحرية الصحافة، وحرية الإعلام.

**٤٧ -** وسيكون التدفق الحر للانتفاع بالمعلومات والأفكار دافعاً لتقدم الأفراد والمجتمعات والبلدان في ميداني السلام والديمقراطية. وستؤدي قدرة الناس، عقب ذلك، على تحويل هذه الإمكانيات إلى معارف إلى تيسير التنمية والحد من عدم المساواة بين الجنسين. ومن أجل إقامة شراكات لتعزيز المساواة بين الجنسين، سيعمل البرنامج الرئيسي الخامس مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة وغيرها من الشركاء، لوضع آليات عالمية لمتابعة إعلان ومنهاج عمل بيجين؛ ومسألة المرأة ووسائل الإعلام. وهذه المتابعة لا تقودها حالياً على نحو منظم أي وكالة أخرى تابعة للأمم المتحدة أو وكالة إنمائية دولية. ولهذا فإن اليونسكو في وضع جيد يمكّنها من

**٥٠ -** المؤشرات الإعلامية المراعية لقضايا الجنسين - ستشجع اليونسكو، من خلال المؤشرات الإعلامية المراعية لقضايا الجنسين، المنظمات الإعلامية، ولاسيما المنظمات التي تمثل مؤسسات تقدم خدمات عامة، على معالجة أوجه عدم المساواة بين الجنسين. التمكين من خلال وسائل الإعلام - يشمل تدخل البرنامج الرئيسي الخامس في مجال المساواة بين الجنسين أنشطة ترمي إلى تمكين المرأة في مجال الإعلام ومن خلاله، ومن خلال تعزيز حرية المعلومات وتعزيز سلامة الصحفيات وبخاصة في أوضاع ما بعد النزاعات.

**٥١ -** وستتولى اليونسكو، بالتعاون مع وكالات أخرى تابعة للأمم المتحدة وشركاء إعلاميين وأطراف معنية أخرى على الصعيد العالمي، قيادة الاتحاد العالمي المعني بوسائل الإعلام والمساواة بين الجنسين. وسيتألف الاتحاد العالمي المعني بوسائل الإعلام والمساواة بين الجنسين من مجموعة شركاء متعددة الأطراف المعنية تتفق على توحيد الجهود والموارد لتعزيز المساواة بين الجنسين في وسائل الإعلام ومن خلالها والنهوض بالحوار بين المواطنين ووسائل الإعلام. وسيشمل الاتحاد عدة مسارات ويتضمن مجموعة من الجهات المانحة وشراكات إعلامية مراعية لقضايا الجنسين، وشراكات معنية بتعميم مراعاة قضايا الجنسين في تعليم الصحافة على الصعيد العالمي وسيحظى بتأييد من الحكومات.

**٥٢ -** وستوفر دورة تثقيف النساء والفتيات في مجال الإعلام والمعلومات التي ستنظم عبر الإنترنت التدريب للنساء والفتيات في مجال الكفاءات الإعلامية والمعلوماتية وسبل استخدام هذه المعارف والمهارات والمواقف الجديدة لترويج المساواة بين الجنسين.

**٥٣ -** وسائل إعلام المجتمعات المحلية: تقوم اليونسكو، من خلال هذا النشاط، بتوعية هيئات الإذاعة والتلفزيون في المجتمعات

المحلية - ولاسيما إذاعات المجتمع المحلي - بالسياسات الخاصة بقضايا الجنسين في مكان العمل والتركيز على قضايا الجنسين في إنتاج المضامين. وستقوم محطات الإذاعة، على سبيل المثال، بتطبيق مؤشرات مراعية لقضايا الجنسين لرصد جمع الأخبار، وتعديل الجداول الزمنية للبرامج المذاعة لزيادة الوقت المخصص للبرامج الخاصة بقضايا الجنسين، وتشجيع مشاركة النساء والحرص على ألا تكون مصادر الأخبار وألا يكون المرسلون من الرجال فقط. ويمثل يوم الإذاعة العالمي يوماً هاماً للنهوض بالمساواة بين الجنسين، من خلال تعزيز ظهور النساء والرجال بصورة متوازنة في التغطية الإعلامية فضلاً عن القضاء على القوالب النمطية والأوصاف المتعددة الجوانب.

**٥٤ -** وسيولي برنامج المعلومات للجميع الأولوية لدمج نهج المساواة بين الجنسين في السياسات والاستراتيجيات وبناء قدرات النساء والفتيات من خلال تكنولوجيات المعلومات والاتصال.

**٥٥ -** وسيكفل برنامج ذاكرة العالم أن يتواصل تعميم إسهام النساء في تطوير المعرفة واستخدامها وصونها، بوصفه أولوية للتنمية وتعزيزه من خلال شبكات تعاونية. البرنامج الدولي لتنمية الاتصال: سيظل منظور المساواة بين الجنسين معياراً رئيسياً لموافقة مكتب البرنامج الدولي لتنمية الاتصال على المشروعات، بما في ذلك اقتراحات إنشاء محطات إذاعة في المجتمعات المحلية والاضطلاع بمبادرات أخرى لتطوير وسائل الإعلام.

**٥٦ -** تكنولوجيات المعلومات والاتصال: سيعزز البرنامج الرئيسي الخامس الدور النشط للنساء والفتيات في مجال استخدام تكنولوجيات المعلومات والاتصال في مجالات التربية والعلوم والثقافة من خلال تعزيز شبكات التعاون ومجتمعات الممارسة في الدول الأعضاء، وتسخير إمكانات اعتماد نهج البرمجيات الحرة والمفتوحة المصدر في تكنولوجيات المعلومات والاتصال.

٥٧- وسيتم تخصيص ٢٨,٣٪ من إجمالي الوثيقة ٣٧م/٥ للأنشطة التي تنهض بالمساواة ميزانية البرنامج الرئيسي الخامس المحددة في بين الجنسين.

## النتائج المنشودة:

**النتيجة المنشودة ١:** تنمية وتنفيذ سياسات ومؤشرات تراعي قضايا الجنسين في الصحافة ووسائل الإعلام

خطوط الأساس	مؤشرات القياس	مؤشرات الأداء
٢٠	مساهمة ما لا يقل عن ٦٠ شريكاً إعلامياً كل عام في عملية «النساء يصنعن الأخبار»	المؤسسات الإعلامية التي تعتمد مؤشرات اليونسكو المراعية لقضايا الجنسين وغيرها من الأنشطة المراعية للمنظور الجنساني، بما في ذلك التوازن بين الجنسين على مستويات القيادة.
٢٦	قيام ما لا يقل عن ٣٠ مؤسسة إعلامية مدرسة صحفية بتطبيق المؤشرات الإعلامية المراعية لقضايا الجنسين	
٤	قيام ما لا يقل عن ١٢ جمعية دولية/إقليمية معنية بالمنظمات الإعلامية بالمؤشرات الإعلامية المراعية لقضايا الجنسين	
صفر	قيام ما لا يقل عن ١٠٠ محطة إذاعة راديو من المجتمع المحلي بتطويع مبادئها التوجيهية فيما يخص إعداد برامجها لتعزيز تمثيل النساء والشباب فيها	الدول الأعضاء التي تتلقى الدعم والتي استحدثت ممارسات جيدة وسياسات تمكينية في مجال وسائل الإعلام التعددية وبخاصة وسائل إعلام في المجتمع المحلي، بغية توسيع نطاق الدمج والمشاركة.

خطوط الأساس	مؤشرات القياس	مؤشرات الأداء
صفر	تمكين ما لا يقل عن ١٠٠٠ صحفي منهم ٥٠٪ من النساء، في مجال تقديم الأخبار بشأن العلوم والتنمية، وتمكين ما لا يقل عن ١٠٠٠ صحفي منهم ٥٠٪ من النساء، في مجال التقنيات الجديدة لتقديم الأخبار	الصحفيون المدربون الذين يستخدمون تقنيات تقديم الأخبار الجديدة ويقدمون أخباراً بشأن العلوم والتنمية.
٥٠	تزويد ما لا يقل عن ٢٠٠ شاب وراشد ومهني بالتدريب على وسائل الإعلام والتثقيف في مجال الإعلام والمعلومات وتمكينهم من استخدام الكفاءات الجديدة لترويج المساواة بين الجنسين	الشباب والكبار والمهنيين الذين يستخدمون التثقيف في مجال الإعلام والمعلومات بوصفه أداة لترويج المساواة بين الجنسين.
١	تعزيز ما لا يقل عن شراكتين دوليتين/إقليميتين وعقد ما لا يقل عن اتفاقيتين للتعاون في المشروعات المشتركة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين ووسائل الإعلام	الشراكات الدولية/الإقليمية التي أقيمت في صفوف الجهات الفاعلة من المجتمع المدني المعنية بوسائل الإعلام لزيادة الوعي بأوجه عدم المساواة بين الجنسين القائمة والإسهام في التغيير.
غير متوافر	قيام ما لا يقل عن ١٠ منظمات بتحسين سلامة الصحفيات	المنظمات الإعلامية التي تدعمها اليونيسكو والتي تستخدم كفاءاتها للارتقاء بسلامة الصحفيات واستحداث شراكات ذات صلة.

**النتيجة المنشودة ٢:** إدماج نهوج المساواة بين الجنسين في الاستراتيجيات والممارسات من أجل بناء قدرات النساء والفتيات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وإدماجها كذلك في المنتديات المتعلقة بمجتمعات المعلومات والمعرفة؛ وتعزيز الانتفاع الجامع للجنسين بالمعلومات والمعارف

خطوط الأساس	مؤشرات القياس	مؤشرات الأداء
صفر	<p>من خلال مبادرة «تعلم الشباب بالأجهزة المحمولة» - تدريب ما لا يقل عن ٢٠٠٠ شابة وشاب تدريباً كاملاً باستخدام مواد تدريبية مفتوحة الترخيص كالموارد التعليمية المفتوحة لاستحداث برمجيات حرة ومفتوحة المصدر ملائمة محلياً تُستخدم كتطبيقات للأجهزة المحمولة تتعلق بالتنمية المستدامة والمساواة بين الجنسين؛</p> <p>ترويج ما لا يقل عن ٤٠٠ تطبيق لأجهزة محمولة من خلال مسابقات و«الهاكاثون» (مسابقة تطوير تطبيقات) جديدة وقائمة لتطوير تطبيقات ورفعها إلى أسواق التطبيقات المحلية والدولية وغيرها من المستودعات السحابية؛ إقامة ما لا يقل عن شراكتين مع مصنعي أجهزة محمولة ومطوري برمجيات ومشغلي شبكات، ومدارس؛</p> <p>رفع المواد والدورات التدريبية على برنامج اليونسكو للتدريب المفتوح.</p>	<p>يدرّب الفتيان والفتيات باستخدام موارد تعليمية مفتوحة ومواد أُعدت بموجب تراخيص مفتوحة، ويستحدثون برمجيات حرة ومفتوحة المصدر ملائمة محلياً تُستخدم كتطبيقات للأجهزة المحمولة تتعلق بالتنمية المستدامة والمساواة بين الجنسين.</p>
غير متوافر	<p>زيادة نسبتها ٥٠٪ في عدد قواعد البيانات المتاحة على الإنترنت التي توفر انتفاعاً مجانياً وسهلاً بالمعارف المتعلقة بالجنسين</p>	<p>نسبة استخدام قواعد بيانات اليونسكو التي توفر انتفاعاً مجانياً وسهلاً بالمعارف والبيانات المتعلقة بالجنسين مصنفة بحسب الجنس</p>

خطوط الأساس	مؤشرات القياس	مؤشرات الأداء
صفر	إصدار ما لا يقل عن ٢٠٠ مقالة علمية جديدة يستعرضها الأقران بشأن المساواة بين الجنسين تتسم بالانتفاع الحر وإصدار ما يتعلق بها من مجموعات بيانات بحثية بموجب ما يلزم من تراخيص مفتوحة؛	المقالات الحرة الانتفاع التي حُررت ومستودعات البيانات المفتوحة الخاصة ببحوث تتعلق بالمساواة بين الجنسين التي أنشئت.
صفر	استحداث أربع استراتيجيات وممارسات جيدة تقودها دول أعضاء في مجال الانتفاع بالمعلومات بما في ذلك انتفاع النساء والفتيات المصابات بإعاقات.  إدراج ٢٠ شخصية من النساء أدت دوراً محورياً في التاريخ الأفريقي في منبر التعلم الإلكتروني المخصص للنساء في التاريخ الأفريقي، والذي يمثل جزءاً مكملًا للمرحلة الثانية من تاريخ أفريقيا العام؛ وإدراج مبادرات مماثلة في مناطق أخرى تدريجياً.  ١٠ حالات من الممارسات الجيدة التي تدل على التعليم الجيد وتعلم تسخير تكنولوجيا المعلومات والاتصال لخدمة البيئات التعليمية بالتركيز بشدة على قضايا الجنسين والتشديد على تعزيز قدرات النساء والفتيات.	الدول الأعضاء التي تلقى الدعم وتنتفع بموارد المعرفة وتطورها وتتبادلها من خلال جملة وسائل منها تكنولوجيات المعلومات والاتصال ذات النطاق العريض، والأجهزة المحمولة والحلول المفتوحة، مع التشديد بوجه خاص على المعلمين والباحثين والمهنيين في مجال المعلومات.
١	تنظيم ما لا يقل عن ٤ دورات بشأن قضايا الجنسين	عدد الدورات التي تتسم بمنظور جنساني صريح والتي نُظمت في منتديات تتعلق بمؤتمر القمة العالمي لمجتمع المعلومات.

## الأولوية العامة المتمثلة في أفريقيا

لقضايا الجنسين وبخاصة برامج القراءة الجيدة المراعية للجنسين، وتعزيز مشاركة النساء في منصات الرياضيات والفيزياء، وتعزيز قدرات الصحفيات وتمثيل النساء في مجتمع الإعلام.

**٦٠-** ويمكن الاطلاع على تفاصيل النتائج المنشودة والمؤشرات الخاصة بالمساواة بين الجنسين في كل من هذه البرامج الطليعية في الاستراتيجية التنفيذية المتعلقة بالأولوية المتمثلة في أفريقيا.

**٦١-** ويتمثل الهدف في استحداث نهج لتعميم المنظور الجنساني في جميع البرامج والأنشطة دون أن يجور ذلك على الأنشطة المتعلقة بالمشروعات الخاصة بقضايا الجنسين المنفذة في أفريقيا ولا سيما في ما يلي: - المعهد الدولي لبناء القدرات في أفريقيا - المؤسسات المتخصصة مثل المراكز من الفئة ٢ - كراسي اليونسكو الجامعية المعنية بالمساواة بين الجنسين في أفريقيا، والمنظمات غير الحكومية - القطاع الخاص وغيره من الشركاء.

**٦٢-** وستسعى اليونسكو إلى تعزيز التعاون من أجل المساواة بين الجنسين مع جهات فاعلة حكومية ثنائية أو متعددة الأطراف، بما فيها الاتحاد الأفريقي والجهات المعنية بقضايا الجنسين التابعة للجان الاقتصادية الإقليمية. وفي إطار منظومة الأمم المتحدة، سيتم بناء أوجه تآزر من خلال المكاتب دون الإقليمية لتنفيذ مشروعات محددة على الصعيد الوطني بينما سيتم إقامة تعاون على الصعيد الإقليمي مع لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأفريقيا، وبنك التنمية الأفريقي وغيرهما من المؤسسات المالية دون الإقليمية.

**٥٨-** من أجل كفالة وجود أكبر قدر من الاتساق والتفاعل بين الأولويتين العامتين لليونسكو، تتسم خطة العمل الثانية لأولوية المساواة بين الجنسين بالاتساق مع الاستراتيجية التنفيذية المتعلقة بأولوية أفريقيا (١٩١م ت/١٥). وسيعمل مكتب المديرية العامة/قسم المساواة بين الجنسين عن كثب مع الموظفين في إدارة أفريقيا وكذلك في البرامج الرئيسية لكفالة تعميم مراعاة المساواة بين الجنسين في البرامج الرئيسية الستة جميعها المحددة في الاستراتيجية التنفيذية المتعلقة بأولوية أفريقيا، ولا سيما:

١ - تعزيز ثقافة السلام واللاعنف

٢ - تدعيم أسس النظم التعليمية من أجل تحقيق التنمية المستدامة في أفريقيا: تعزيز الإنصاف والجودة والجدوى

٣ - تسخير العلوم والتكنولوجيا والابتكار والمعارف لتحقيق التنمية الاجتماعية الاقتصادية المستدامة في أفريقيا

٤ - تعزيز العلوم من أجل الإدارة المستدامة للموارد الطبيعية والحد من مخاطر الكوارث في أفريقيا

٥ - تسخير قوة الثقافة لتحقيق التنمية المستدامة وإحلال السلام في إطار عملة التكامل الإقليمي

٦ - التشجيع على بناء بيئة مؤاتية لممارسة حرية التعبير ولتنمية وسائل الإعلام

**٥٩-** وسيتم تعميم المساواة بين الجنسين في البرامج الطليعية الستة كلها، من خلال تشجيع المشاركة المتساوية للنساء والرجال في النهوض بثقافة سلام، ودعم السياسات التعليمية المراعية

## معهد اليونسكو للإحصاء

مستمرة في مجالات العمل المنهجي وتنمية قدرات الإحصائيين الوطنيين من أجل إنتاج المؤشرات ذات الصلة في الوقت المناسب والتي تعكس قضايا المساواة بين الجنسين في مجالات اختصاص اليونسكو.

٦٣- سيحرص المعهد قدر الإمكان على تصنيف جميع البيانات والمؤشرات الصادرة عن معهد اليونسكو للإحصاء حسب الجنس وإدماجها في مؤشر التكافؤ بين الجنسين. وتتجاوز هذه الأولوية معالجة البيانات إذ تتطلب بذل جهود

## خدمات اليونسكو المتعلقة بالبرنامج والخدمات الداخلية

٥٣  
٦٥- كما يتولى مكتب التخطيط الاستراتيجي مسؤولية رصد وتقييم عملية تنفيذ البرنامج والميزانية المعتمدين (٥/٣٧م) وفقاً لنهج الإدارة والميزنة القائم على النتائج وتقديم تقارير في هذا الصدد إلى الهيئتين الرئاسيتين لليونسكو (التقريران م ت/٤ وم/٣) تتضمن معلومات بشأن تنفيذ الأولوية العامة المتمثلة في المساواة بين الجنسين، ويقوم مكتب المديرية العامة/قسم المساواة بين الجنسين بتنسيق ذلك مع جميع وحدات الأمانة.

٦٦- ويقدم مكتب التخطيط الاستراتيجي الدعم لتلبية متطلبات مؤشرات خطة العمل المعدة على نطاق منظومة الأمم المتحدة والتي صُممت لتعزيز المساواة وقياس التقدم صوب تحقيق وكالات الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

### مكتب الإدارة المالية

٦٧- إن مكتب الإدارة المالية ملتزم بتطبيق آليات التوازن بين الجنسين في تعيين الموظفين الإداريين في المكاتب الميدانية وكبار الموظفين.

### مكتب التخطيط الاستراتيجي

٦٤- يمثل مكتب التخطيط الاستراتيجي جهة الاتصال المركزية في الأمانة فيما يخص جميع المسائل البرنامجية والاستراتيجية والمسائل المتعلقة بالميزانية وبالتعاون مع مصادر التمويل الخارجة عن الميزانية والشراكات مع القطاعين العام والخاص، وهو يقوم بإسداء المشورة إلى المديرية العامة في هذا الصدد. ومن ثم، يتولى المكتب مسؤولية إعداد الاستراتيجية المتوسطة الأجل للمنظمة (٤/٣٧م) وبرنامجها وميزانيتها (٥/٣٧م) بالتعاون الوثيق مع جميع وحدات الأمانة. ويوفر اتساقاً برنامجياً عاماً كي يضمن أن تتم الإشارة على النحو الملائم إلى جميع الشواغل، بما فيها الأولوية العامة المتمثلة في المساواة بين الجنسين، في هذه الوثائق وأن خطة العمل الثانية للمساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٤-٢٠٢١، التي أعدها مكتب المديرية العامة/قسم المساواة بين الجنسين تتماشى مع الأهداف الاستراتيجية للاستراتيجية المتوسطة الأجل (٤/٣٧م) والنتائج المنشودة الواردة في الوثيقة (٥/٣٧م).

## مرفق الإشراف الداخلي

٦٩ - يسهم مرفق الإشراف الداخلي في الأولوية العامة المتمثلة في المساواة بين الجنسين في اليونيسكو من خلال عدة طرائق: يشجع تعميم منظور المساواة بين الجنسين في كل تقييم يجريه مرفق الإشراف الداخلي التعلّم ويزكي الوعي بشأن الأولوية العامة في صفوف الأطراف المعنية. وتتضمن عملية التعميم جملة أمور منها إدماج المساواة بين الجنسين في اختصاصات وصلاحيات عمليات التقييم، وجمع بيانات مصنفة بحسب الجنس وتحليلها، وعرض نتائج التقييم والتوصيات التي تتناول مسألة المساواة بين الجنسين من حيث صلتها بالسياسة أو البرنامج أو المشروع الذي يتم تقييمه، ومتابعة تنفيذ هذه التوصيات. وتستعري عمليات التقييم انتباه مديري البرامج إلى سبل إدماج المساواة بين الجنسين (أو عدمه) في السياسة أو البرنامج أو المشروع الذي يتم تقييمه وإلى النتائج المحققة، توصي، عند الاقتضاء، بتعميم المساواة بين الجنسين في عمليات البرمجة وتنفيذها في المستقبل على نحو أفضل. كما يدعم مرفق الإشراف الداخلي عمليات التقييم التي تديرها البرامج الرئيسية بغية ضمان جودة هذه العمليات وتشجيع تعميم المساواة بين الجنسين فيها.

## قطاع العلاقات الخارجية وإعلام الجمهور

٧٠ - يتولى قطاع العلاقات الخارجية وإعلام الجمهور تعزيز ودعم تعاون المنظمة وشراكاتها مع مجموعات الجهات المعنية الرئيسية التي تتعامل معها (وهي الدول الأعضاء، بما فيها لجانها الوطنية، والمجتمع المدني، ووسائل الإعلام، وعمامة الجمهور). وسوف يتعاون القطاع، على هذا الأساس، تعاوناً وثيقاً مع جميع قطاعات البرنامج وغيرها من المرافق. ويؤدي دور المراقب في إطار اختصاصاته ومسؤولياته لضمان احترام المساواة بين

فيبلغ عدد النساء ٥٨ امرأة من أصل ٨٣ موظفاً يعملون في المقر. ويشغل النساء ٣ وظائف من درجة مدير-٢ إلى م-٥ من أصل ٦ موظفين. أما في المكاتب الميدانية وبالتحديد في مناصب الموظفين الإداريين التي يبلغ عددها ٤٠ منصباً على الصعيد الدولي في ٥٥ مكتباً دولي، تحظى النساء بأحد عشر منصباً والرجال بتسعة عشر منصباً وتبقى عشرة مناصب شاغرة.

## مكتب إدارة الموارد البشرية

٦٨ - يظل التكافؤ بين الجنسين داخل الأمانة العامة أحد المجالات الحيوية للمنظمة. فعلى الرغم من أنه تم تحقيق التكافؤ بين الجنسين عموماً في صفوف موظفي الأمانة، ينبغي إحراز تقدم في هذا الصدد فيما يخص الموظفين من درجة م-٤ وما فوقها. ولذلك، سيتواصل تنفيذ الأنشطة على النحو المحدد في خطة العمل للمساواة بين الجنسين (٢٠٠٨-٢٠١٥) والذي أكدته استراتيجية إدارة الموارد البشرية (٢٠١١-٢٠١٦) في ثلاثة مجالات عمل (التوظيف؛ والتدريب والتوجيه؛ واستبقاء الموظفين والموازنة بين الحياة المهنية والحياة الشخصية). وإضافة إلى ذلك، سيتم تعزيز الثقافة التنظيمية الخاصة بالنهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وسيُظهر كبار الموظفين الإداريين، بوجه خاص، دورهم الريادي ودعمهم العام ودفاعهم عن هذه القضية. وسعيًا إلى ذلك، ستواصل إدارة الموارد البشرية لفت انتباه الإدارة العليا إلى التكافؤ بين الجنسين عند اتخاذ قرارات بشأن المسائل المتعلقة بالموارد البشرية. وستواصل إدارة الموارد البشرية أيضاً مراقبة قوة العمل داخل الأمانة عن كثب، بما في ذلك الوضع في كل برنامج رئيسي، ومكتب ومعهد، وإبلاغ كبار الموظفين الإداريين من خلال جداول متابعة دورية.

في وسائل الإعلام الكبرى على الصعيدين الوطني والدولي؛

تيسير نشر المعارف والمعلومات من خلال البرنامج الجامع لإدارة مضامين الإنترنت.

### إدارة خدمات الدعم

٧٢- ستواصل إدارة خدمات الدعم جهودها الرامية إلى وضع سياسة بشأن لغة حيادية من الناحية الجنسانية وتحديث المبادئ التوجيهية الخاصة باستخدام اللغة الحيادية من الناحية الجنسانية لمختلف الأغراض وعلى مختلف المستويات - وذلك في الدليل الإداري؛ والوثائق المحددة زمنياً؛ والمراسلات الخارجية والداخلية؛ والرسائل والخطابات والعروض الرئيسية. وتقتصر الأمانة المعنية بالدليل الإداري إدراج فصلاً في الدليل الإداري يتضمن الخيارات التي اتُخذت بشأن السياسات العامة وتعريفات واضحة قابلة للتطبيق بوجه عام في جميع أعمال الأمانة. ويُقترح تنقيح البنود القائمة في الدليل الإداري ودليل الموارد البشرية ودليل المراسلات وغيره، في مرحلة لاحقة، بغية التخلص من اللغة المتحيزة ضد المرأة.

الجنسين في المطبوعات وجميع المنتجات الإعلامية العامة الأخرى، وإيلاء قدر كاف من الاهتمام لقضايا الجنسين في المراسلات مع الحكومات ومؤسسات المجتمع المدني فضلاً عن تنظم المؤتمرات والندوات.

٧١- وسيتم الاضطلاع بالأنشطة المحددة التالية لتعزيز المساواة بين الجنسين وتعميمها وإبراز أنشطة اليونسكو في هذا المجال:

إدراج معلومات بشأن المساواة بين الجنسين على نحو منظم في اجتماعات إعلام المديرية العامة؛

توفير سبل الانتفاع بالمعلومات للوفود الدائمة واللجان الوطنية من خلال تدريب جميع السفراء وأمناء اللجان الوطنية الحديثي التعيين؛

ضمان تطبيق القرار الجديد الخاص ببرنامج المساهمة الذي ينص على أنه يجب أن يتعلق طلب واحد من بين الأولويات الثلاث الأولى بقضايا الجنسين أو تعميم المنظور الجنساني (مما سيزيد نسبتها في المشروعات من ١٠٪ إلى ٣٣٪)؛

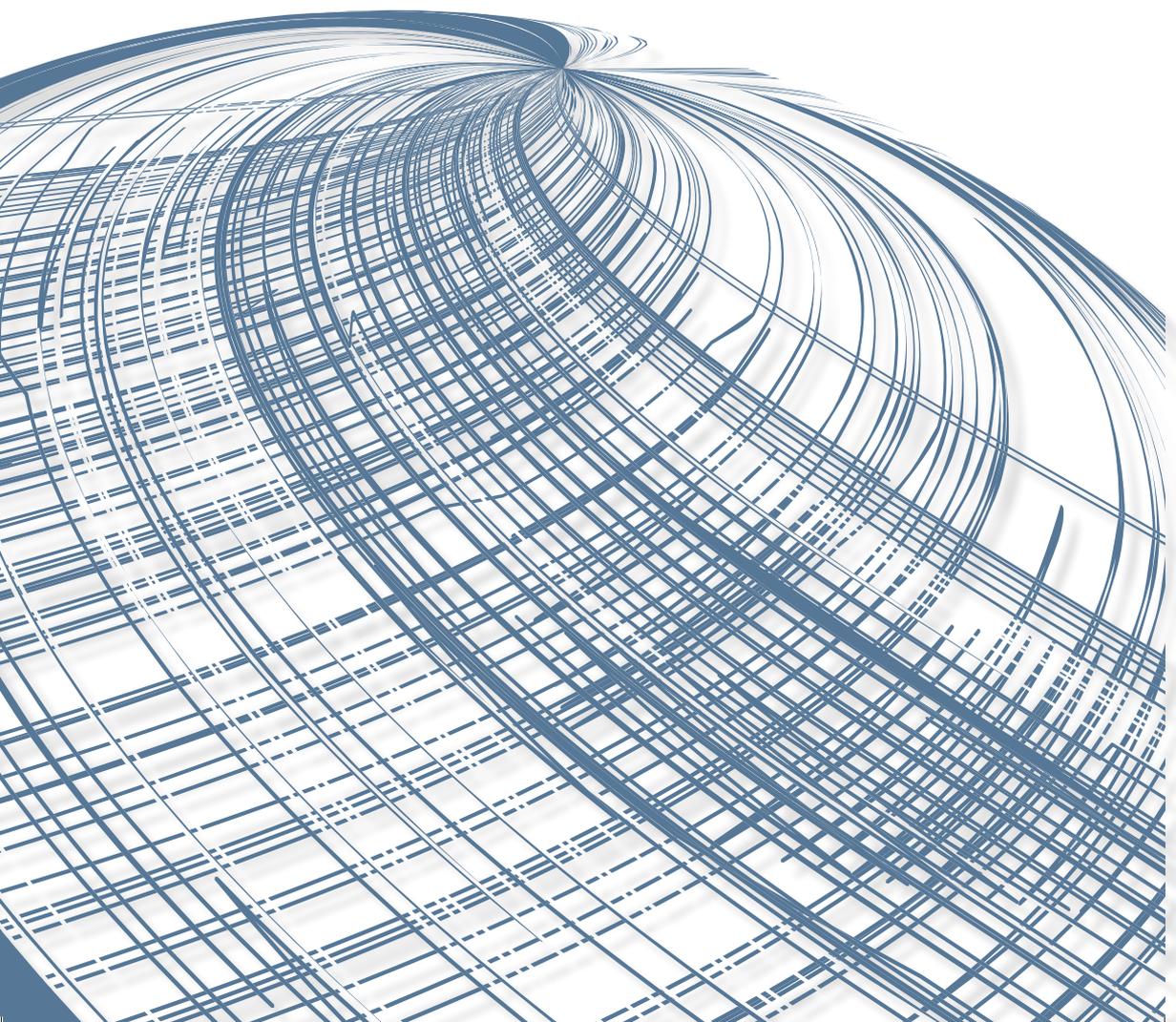
توعية المستفيدين من برنامج المنح الدراسية بالمساواة بين الجنسين (تمنح ٥٧٪ من المنح الدراسية للنساء)؛

اشتراط تمتع المنظمات غير الحكومية بدرجة من الوعي بشأن المساواة بين الجنسين في عمليات القبول الجديدة؛

التأكد من أن يجرى تقييم لاقتراحات النشر من منظور جنساني وأن يراعى خلال اجتماعات مجلس إدارة المنشورات في الموافقة النهائية على المطبوعات؛

زيادة التغطية التي تحظى بها أنشطة اليونسكو الخاصة بالمساواة بين الجنسين

## القسم جيم: طرائق التنفيذ



**٧٥-** سترمي جميع البرامج الرئيسية والخدمات الداخلية والمركزية، إثباتاً لالتزامها بالأولوية المتمثلة في المساواة بين الجنسين، إلى تخصيص قدر ملحوظ من الموارد لتعميم المنظور الجنساني والاضطلاع بأنشطة مراعية لقضايا الجنسين. وترد الموارد المخصصة حالياً لكل من البرامج الرئيسية والواردة في الوثيقة ٣٧م/٥ في الجزء بء أعلاه في إطار الأجزاء المخصصة لكل من البرامج الرئيسية. وينبغي النظر إلى المبالغ المشار إليها على أنها حدود دنيا من الالتزامات، وسترمي القطاعات إلى زيادة ما تخصصه من موارد للمساواة بين الجنسين في دورة الميزانية المقبلة. وإن إدراج مؤشر جنساني في إطار خطة العمل المعدة على نطاق منظومة الأمم المتحدة من شأنه أن ييسر قياس الميزانية المخصصة للأولوية المتمثلة في المساواة بين الجنسين.

### إطار المساءلة

**٧٦-** استناداً إلى مؤشرات خطة العمل المعدة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، وضعت اليونسكو إطار المساءلة التالي لتنفيذ خطة العمل الثانية للمساواة بين الجنسين:

**٧٣-** سيكمل عملية النهوض بالمساواة في برامج اليونسكو وأنشطتها مشاركة تامة في كل أنشطة الأمم المتحدة المشتركة بشأن تعزيز المساواة بين الجنسين، وبصفة خاصة إقامة تعاون وثيق مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة. وستواصل اليونسكو المساهمة والمشاركة النشطة في العمليات والبرامج العالمية المتصلة بالمساواة بين الجنسين في الإطار الإنمائي لما بعد عام ٢٠١٥. وسيجري أيضاً تنمية الشراكات مع شبكات اليونسكو والمنظمات الأكاديمية ومنظمات المجتمع المدني الأخرى ذات الصلة وتعزيزها.

### إضفاء الطابع المؤسسي على المساواة بين الجنسين في الثقافة التنظيمية لليونسكو وبنيتها وعملياتها

**٧٤-** ستستمر اليونسكو أيضاً في السعي إلى تحقيق المساواة بين الجنسين في إطار هيكلها وعملياتها التنظيمية الداخلية، بما في ذلك في إدارة الموارد البشرية، والوظائف الإدارية والخدمات التقنية، حيثما ينطبق ذلك.

مصدر المعلومات	الوحدة المسؤولة	العنصر	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- الوثيقتان م/٤ وم/٥</li> <li>- خطة العمل الثانية للمساواة بين الجنسين وتحديثاتها</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مكتب المديرية العامة/قسم المساواة بين الجنسين بالتعاون مع مكتب التخطيط الاستراتيجي والبرامج الرئيسية والخدمات المركزية والمكاتب الميدانية والمعاهد التي يربطها تعاون مع مكتب المديرية العامة/قسم المساواة بين الجنسين؛</li> <li>- مكتب المديرية العامة/قسم المساواة بين الجنسين مع البرامج الرئيسية والخدمات المركزية والمكاتب الميدانية والمعاهد</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>١ - السياسة والخطة</li> </ul>	المساءلة
<ul style="list-style-type: none"> <li>- رسائل تكليف كبار الموظفين الإداريين</li> <li>- نظام PERFOWEB (أو بديله)</li> <li>- عمليات تقييم جهة التنسيق المعنية بقضايا الجنسين</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- المديرية العامة لكبار الموظفين الإداريين؛</li> <li>- جميع جهات الإشراف وإدارة الموارد البشرية لجميع الموظفين؛</li> <li>- مكتب المديرية العامة/قسم المساواة بين الجنسين بالتعاون مع الجهات المشرفة على شبكة جهة التنسيق المعنية بقضايا الجنسين</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>٢ - الأداء والإدارة فيما يتعلق بمراعاة قضايا الجنسين</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- الوثيقة م/٤</li> <li>- الوثيقة م/٥</li> <li>- الوثائق الاستراتيجية</li> <li>- ووثائق التخطيط الأخرى</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مكتب المديرية العامة/قسم المساواة بين الجنسين بالتعاون مع مكتب التخطيط الاستراتيجي والبرامج الرئيسية والخدمات المركزية والمكاتب الميدانية والمعاهد؛</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>٣ - التخطيط الاستراتيجي</li> </ul>	النتائج
<ul style="list-style-type: none"> <li>- نظام سيستر، الوثيقة م/٤</li> <li>- نظام سيستر، الوثيقة م/٤</li> <li>- التقارير الخاصة الصادرة عن مكتب المديرية العامة/قسم المساواة بين الجنسين</li> <li>- تقرير المديرية العامة المستقل بشأن المساواة بين الجنسين المقدم إلى المؤتمر العام</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أخصائيو برنامج ومديرون والمكاتب التنفيذية التي اعتمدها مساعدو المديرية العامة؛</li> <li>- يجري الاستعراض مكتب المديرية العامة/قسم المساواة بين الجنسين بالتعاون مع مكتب التخطيط الاستراتيجي؛</li> <li>- رصد مكتب المديرية العامة/قسم المساواة بين الجنسين من خلال مبادرة «بناء قاعدة معارف بشأن المساواة بين الجنسين»؛</li> <li>- مكتب المديرية العامة/قسم المساواة بين الجنسين بإسهام من البرامج الرئيسية والخدمات المركزية والمكاتب الميدانية والمعاهد</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>٤ - عمليتا الرصد وإعداد التقارير</li> </ul>	

مصدر المعلومات	الوحدة المسؤولة	العنصر	
- تقارير تقييم مرفق الإشراف الداخلي	مرفق الإشراف الداخلي	٥ - التقييم	الإشراف
- مرفق الإشراف الداخلي/تقارير مراجعة الحسابات	مرفق الإشراف الداخلي	٦ - تقارير المراجعة المراعية لقضايا الجنسين	
- عمليات تحليل خطط العمل ونظام سيستر والوثيقة م/٤	أخصائيو برنامج ومديرون والمكاتب التنفيذية ومساعدو المديرية العامة؛	٧ - استعراض البرنامج	
- الوثيقتان م/٥ وم ت/٤ ونظام سيستر والتقارير المالية لمكتب الإدارة المالية	مكتب الإدارة المالية بالتعاون مع مكتب إدارة المعارف ونظم المعلومات (بدمج تقني من مكتب المديرية العامة/قسم المساواة بين الجنسين)	٨ - تعقب الموارد المالية	الموارد المالية والبشرية
- الوثيقتان م/٥ وم ت/٥ ونظام سيستر	مساعدو المديرية العامة ومديرو/رؤساء الخدمات المركزية والمكاتب الميدانية المعاهد بالتعاون مع مكتب التخطيط الاستراتيجي ومكتب الإدارة المالية	٩ - تخصيص الموارد المالية	
- وصف الوظائف في جهة التنسيق المعنية بقضايا الجنسين واختصاصات الجهة وصلاحياتها تقارير إدارة الموارد البشرية المقدمة إلى المجلس التنفيذي عدد الوظائف والميزانية المخصصة للإدارة/الوحدة المعنية بقضايا الجنسين في الوثيقتين م/٥ وم ت/٤	- مكتب المديرية العامة/قسم المساواة بين الجنسين وجميع المشرفين على شبكة جهة التنسيق المعنية بقضايا الجنسين؛ - إدارة الموارد البشرية لتحقيق التكافؤ بين الجنسين في صفوف الأمانة - المديرية العامة للإدارة/الوحدة المعنية بقضايا الجنسين	١٠ - هيكل المساواة بين الجنسين (أ) شبكة جهة التنسيق المعنية بقضايا الجنسين، (ب) التكافؤ بين الجنسين في الأمانة (ج) والإدارة/الوحدة المعنية بقضايا الجنسين	

مصدر المعلومات	الوحدة المسؤولة	العنصر	
- تقييم رسائل التكليف ونظام Perfoweb وتنفيذ خطة العمل الخاصة بالمساواة بين الجنسين	جميع الموظفين بقيادة كبار الموظفين الإداريين وإدارة الموارد البشرية	١١- الثقافة التنظيمية	
- نتائج الدراسة الاستقصائية لتقييم القدرات؛ برنامج تنمية القدرات للفترة ٢٠١٧-٢٠١٤	مكتب المديرية العامة/ قسم المساواة بين الجنسين	١٢- التقييم	القدرات
- خطط التدريب وتقارير التدريب وشهادات التدريب ومواد وأدوات التدريب	مكتب المديرية العامة/ قسم المساواة بين الجنسين بالتعاون مع جميع وحدات الأمانة في المقر والمكاتب الميدانية والمعاهد بما في ذلك فريق كبار الموظفين الإداريين	١٣- التنمية	
- المواقع على الإنترنت، ووسائل الإعلام الاجتماعية والمطبوعات والمواد الإعلامية؛ البصرية المطبوعة؛ وخطة التوعية بشأن المساواة بين الجنسين	- قطاع العلاقات الخارجية وإعلام الجمهور بإسهام من جميع وحدات الأمانة في المقر والمكاتب الميدانية؛ مكتب المديرية العامة/ قسم المساواة بين الجنسين	١٤- توليد المعرفة، والاتصال	الاتساق وإدارة المعارف والمعلومات
- التقارير والمواد البصرية المتعلقة بمبادرة بناء قاعدة معارف للمساواة بين الجنسين؛ والتقارير المستقلة الخاصة بالمساواة بين الجنسين المقدمة إلى المؤتمر العام			
- تقارير عن المهام؛ التقارير وغيرها من مواد الاتصال بشأن المبادرات المشتركة	مكتب المديرية العامة/ قسم المساواة بين الجنسين وجميع مساعدي المديرية العامة، ومديرو/ رؤساء الخدمات المركزية، والمكاتب الميدانية، ومكاتب الاتصال، والمعاهد	١٥- الاتساق	

## الأدوار والمسؤوليات

٧٧- يتعين على جميع موظفي اليونسكو والدول الأعضاء أداء دورهم كي يصبح تعميم المنظور الجنساني فعالاً وناجحاً. ويسلط الجدول التالي الضوء على هيكل الأدوار والمسؤوليات المصطلح بها داخل المنظمة للإسهام في تحقيق الأولوية المتمثلة في المساواة بين الجنسين.

<p>سيضطلع كبار الموظفين الإداريين بدور القيادة العام في تنفيذ الأولوية المتمثلة في المساواة بين الجنسين، وذلك من خلال ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- إدماج المساواة بين الجنسين في الأهداف الاستراتيجية والوثائق والأنشطة الرئيسية التي تضطلع بها قطاعاتهم/خدماتهم/مكاتبهم الميدانية/معاهدهم؛</li> <li>- ضمان إبلاغ مكتب المديرية العامة/قسم المساواة بين الجنسين واستشارتهما في جميع البرامج والأحداث والأنشطة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في قطاعهم أو مكتبهم وقسمهم أو معهدهم</li> <li>- تهيئة بيئة ممكنة لجهات التنسيق المعنية بقضايا الجنسين الخاضعة لإشرافهم من خلال إدراج هذه المهمة في أوصاف وظائفها مع تخصيص قدر كاف من وقت العمل لهذه المهمة وإشراكها في الاجتماعات والعمليات ذات الصلة بها؛</li> <li>- إتاحة الفرص لبناء القدرات لدى الموظفين الخاضعين لإشرافهم؛</li> <li>- إدماج تعميم المنظور الجنساني بوصفه معياراً لتقييم أداء الموظفين الخاضعين لإشرافهم؛</li> <li>- ترويج المساواة بين الجنسين في برامج اليونسكو وأنشطتها بالتعاون مع شركاء.</li> <li>- تقديم، كل ستة أشهر، تقارير إلى المديرية العامة بشأن الأنشطة المحددة الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين في قطاعهم/خدماتهم/مكتبهم الميداني/معاهدهم.</li> </ul>	<p>كبار الموظفين الإداريين - نائب المديرية العامة ومساعدو المديرية العامة ومديرو المكاتب والأقسام في المقر؛ مديرو رؤساء المكاتب والمعاهد التي أنشئت بعيداً عن المقر، والرؤساء</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- تؤدي المكاتب التنفيذية دوراً محورياً في عملية تعميم المنظور الجنساني من خلال عملها على إعداد الوثيقتين م/٤ وم/٥ ومهمتها المتمثلة في الإشراف على خطط العمل الخاصة بالبرامج الرئيسية. وينبغي أن يكون لكل مكتب تنفيذي جهة تنسيق معنية بقضايا الجنسين (انظر أدناه) لضمان إدماج منظورات المساواة بين الجنسين في هذا النشاط. وينبغي لجهة التنسيق المعنية بقضايا الجنسين هذه أن تبلغ مكتب المديرية العامة/قسم المساواة بين الجنسين بانتظام بجميع المسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وأن تقيم اتصالاً معهما.</li> </ul>	<p>المكاتب التنفيذية</p>

## شعبة المساواة بين الجنسين

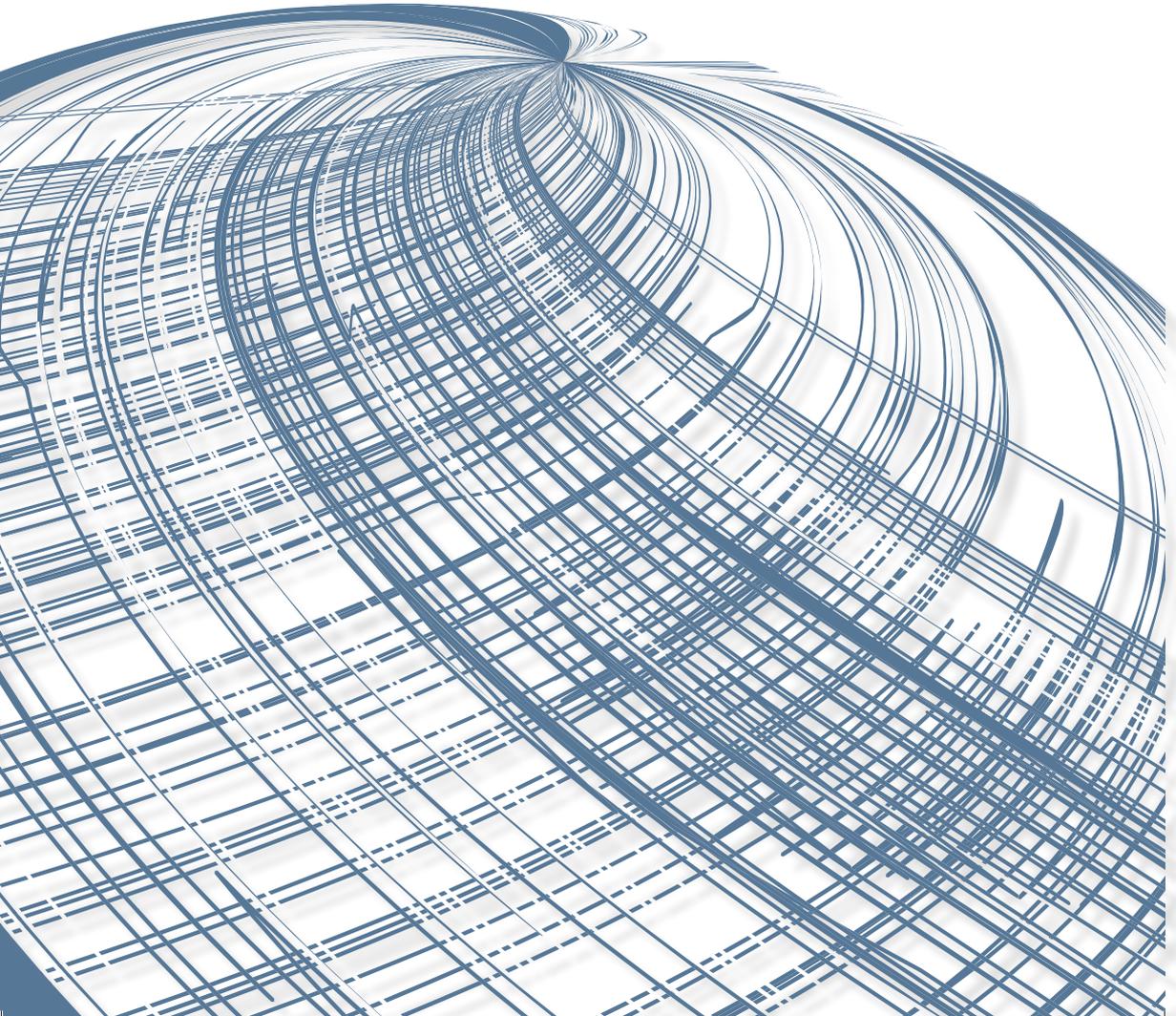
- ستواصل شعبة المساواة بين الجنسين ما يلي:
- إهداء المشورة بشأن السياسات والإرشاد الاستراتيجي لكبار الموظفين الإداريين من أجل تنفيذ الأولوية المتمثلة في المساواة بين الجنسين تنفيذاً فعالاً؛
  - تنسيق العمل الرامي إلى تنفي الأولوية المتمثلة في المساواة بين الجنسين في جميع قطاعات اليونسكو؛
  - تعبئة التزام الدول الأعضاء وغيرها من الشركاء، في داخل اليونسكو، سياسياً بتحقيق المساواة بين الجنسين على الصعيد العالمي والإقليمي والوطني من خلال ترويج الأنشطة وإبراز صورتها؛
  - تقديم إسهام في المؤتمرات والاجتماعات الرئيسية المتعلقة بجميع مجالات اختصاص اليونسكو لضمان تناول المسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين بصورة منتظمة ومنهجية؛
  - تقديم الدعم التقني لجميع الموظفين وبناء قدراتهم من أجل إتاحة تعميم المنظور الجنساني وإعداد البرامج الخاصة بقضايا الجنسين على نحو فعال؛ وينبغي أن يقدم هذا الدعم التقني في جميع مراحل دورة إعداد البرامج مع توافر أعضاء مكتب المديرية العامة/قسم المساواة بين الجنسين لتقديم الدعم في تخطيط العمل والتنفيذ والرصد. وسيقدم دعم مخصص لكل موظف بعد إجراء تقييم لاحتياجاته وذلك لإتاحة إجراء دورات تدريبية خاصة بكل قطاع تلي احتياجات جميع الموظفين.
  - رصد تنفيذ خطة العمل الخاصة بالمساواة بين الجنسين وجميع الأنشطة والبرامج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، وتقديم تقارير بشأنها؛
  - تمثيل اليونسكو في الأمم المتحدة وغيرها من المنتديات الدولية فيما يتعلق بحقوق المرأة وتمكين المرأة والمساواة بين الجنسين؛
  - تنسيق جهود اليونسكو المبذولة في سبيل تحقيق جميع مؤشرات خطة العمل المعدة على نطاق منظومة الأمم المتحدة وضمان المشاركة النشطة للبرامج والخدمات المركزية في عمليات إعداد التقارير وتلبية المتطلبات؛
  - مواصلة إقامة شراكات وشبكات وتعزيزها وإقامة شبكات ابتكارية تعاونية جديدة لتعزيز المساواة بين الجنسين؛
  - التواصل بشأن ما حقق من إنجازات في الأولوية المتمثلة في المساواة بين الجنسين في داخل اليونسكو ومع الشركاء الخارجيين؛
  - تقديم الدعم التقني للدول الأعضاء والشركاء الآخرين من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين، وذلك في مجالات اختصاص اليونسكو

سيدعى هذا الفريق الاستشاري، الذي يرأسه مدير شعبة المساواة بين الجنسين والذي يتألف من كبار الموظفين الإداريين المنتمين إلى شتى قطاعات اليونسكو، إلى العمل بصفته لجنة استشارية معنية بتنفيذ هذه الأولوية.

الفريق الاستشاري المعني بالمساواة بين الجنسين

<p>ستعزز شبكة جهة التنسيق المعنية بقضايا الجنسين من خلال تقييم قدرات جميع جهات التنسيق المعنية بقضايا الجنسين وتجديد عناصر هذه الجهات أينما كان الأمر ضرورياً. وستحصل جميع جهات التنسيق المعنية بقضايا الجنسين على اختصاصات وصلاحيات ينبغي أن تدمج في أوصاف وظائفها وعمليات تقييم أدائها. وينبغي لجهات الإشراف ضمان قدرة جهات التنسيق المعنية بقضايا الجنسين على تكريس ٢٠٪ من وقت عملها لأنشطة تتعلق بقضايا الجنسين. وتتولى جهات التنسيق المعنية بقضايا الجنسين ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- دعم كبار الموظفين الإداريين والموظفين في قطاعاتهم ومكتبهم ومعهدهم لتنفيذ تعميم المنظور الجنساني؛</li> <li>- الاضطلاع بدور همزة الوصل وقناة معلومات بين مكتب المدير العام/ قسم المساواة بين الجنسين ووحدها؛</li> <li>- تقديم تقارير بشأن التقدم المحرز في تعميم المنظور الجنساني في قطاعاتهم وتحديد مجالات أفضل الممارسات لإعادة تطبيقها والتحديات والحاجات التي ينبغي مواجهتها</li> </ul>	<p>جهة التنسيق المعنية بقضايا الجنسين (شبكة جهة التنسيق المعنية بقضايا الجنسين)</p>
<p>يتعين على جميع أخصائيي البرنامج إدراج شواغلهم بشأن المساواة بين الجنسين في برامجهم وأنشطتهم، وذلك في جميع مراحل دورة البرمجة.</p>	<p>أخصائيو برنامج - المقر والمكاتب الميدانية والمعاهد</p>
<p>سيتم إشراك ممثلي الدول الأعضاء (الوفود الدائمة واللجان الوطنية والمجالس النيابية وأندية اليونسكو والمنظمات غير الحكومية) بوصفهم شركاء في تنفيذ خطة العمل الخاصة بالمساواة بين الجنسين، من خلال تنظيم أنشطة مشتركة مع أمانة اليونسكو تتعلق بالمساواة بين الجنسين ومن خلال ترويج المساواة بين الجنسين في دولهم.</p>	<p>الدول الأعضاء والمجتمع المدني</p>

## الملاحق



# الملحق الأول

## المفاهيم والتعاريف الأساسية في مجال المساواة بين الجنسين

لكنه لا يشكل خطوة كافية على طريق تحقيق المساواة بين الجنسين.

### نوع الجنس

ما هو؟

**الإنصاف بين الجنسين** تدابير محددة الأهداف تلزم عادة للتعويض عن أوجه حرمان تاريخية واجتماعية تحول دون تحقيق الإنصاف بين النساء والرجال. وهذه التدابير (وهي تدابير خاصة مؤقتة)، من قبيل العمل الإيجابي، قد تستلزم معاملة مختلفة للنساء والرجال لضمان نتائج متكافئة. والإنصاف يؤدي إلى المساواة.

مدلول اجتماعي ينسب إلى كون الإنسان امرأة أو رجلاً

خصائص اجتماعية -لا اختلافات بيولوجية- تستخدم لتعريف المرأة أو الرجل

فيم يستخدم؟

رسم الحدود لما يمكن أو ينبغي للنساء والرجال أن يفعلوه

تشكيل وتقرير سلوكيات وأدوار وتوقعات واستحقاقات النساء والرجال

توفير القواعد والمعايير والعادات والممارسات

### الجنس

الاختلافات البيولوجية بين الرجل والمرأة.

**المساواة بين الجنسين** تتمتع النساء والرجال بنفس الوضع وبالمساواة في الفرص لإعمال حقوق الإنسان الخاصة بهم، وتحقيق إمكاناتهم من أجل المساهمة في التنمية الوطنية السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والاستفادة من النتائج المحققة.

وهي التقييم المتكافئ من جانب المجتمع لأوجه التشابه والاختلاف بين النساء والرجال وما يقومون به من أدوار مختلفة.

### التحليل الجنساني

عملية تقييم لفهم أوجه الاختلاف والتشابه بين النساء والرجال في ما يتعلق بخبراتهم ومعارفهم وأوضاعهم واحتياجاتهم وفرص حصولهم على الموارد والسيطرة عليها وفرص حصولهم على مكاسب التنمية وسلطات اتخاذ القرار. وتشكل هذه العملية خطوة حاسمة نحو التخطيط والبرمجة اللذين يستجيبان للمنظور الجنساني ويحققان التحول الذي يراعي الاعتبارات الجنسانية.

**التمييز ضد المرأة** يعني «أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه النيل من الاعتراف للمرأة، على أساس تساوي الرجل والمرأة، بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر»؛ (المادة ١ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة).

### البيانات المصنفة حسب الجنس

البيانات التي يتم جمعها وعرضها بصورة مستقلة عن الرجال والنساء.

**التمكين** عملية جماعية وفردية هدفها تمكين النساء والرجال من السيطرة على حياتهم، ووضع جداول الأعمال الخاصة بهم، واكتساب

**التكافؤ بين الجنسين** مفهوم عددي يتعلق بالتمثيل والمشاركة. وهو مفهوم ضروري

المهارات، وبناء الثقة بالنفس، وحل المشاكل، وتنمية الاعتماد على الذات.

**تقسيم العمل بين الجنسين** هو محصلة تقسيم كل مجتمع للعمل بين الرجال والنساء وفقاً لما يُعتبر مناسباً أو ملائماً لكل جنس.

**دور المرأة في التنمية:** يهدف نهج دور المرأة في التنمية إلى إدماج المرأة في عملية التنمية الحالية من خلال استهداف المرأة، عادة في الأنشطة المخصصة للمرأة. وتكون النساء عادة متلقيات سلبيات في المشاريع المتعلقة بدور المرأة في التنمية، والتي تؤكد في أغلب الأحيان على جعل النساء أكثر كفاءة في مجال الإنتاج وزيادة الدخل. ورغم أن الكثير من البرامج المتعلقة بدور المرأة في التنمية أدت إلى تحسين الصحة أو الدخل أو الموارد في الأجل القصير لأن أثرها التحويلي لا يؤدي إلى وجود علاقات غير متكافئة، فإن عدداً كبيراً من هذه المشاريع لم يكتب له الدوام. ويتمثل أحد أوجه النقص الشائعة في تلك المشاريع في أنها لا تأخذ بعين الاعتبار الأدوار المتعددة للمرأة أو أنها تسيء تقدير مرونة وقت المرأة وعملها. ويتمثل وجه آخر من أوجه النقص هذه في أن هذه المشاريع تتعامى عن أدوار الرجال ومسؤولياتهم عن (عدم) تمكين المرأة.

**مشاركة الجنسين في عملية التنمية:** يركز نهج مشاركة الجنسين في عملية التنمية على السعي إلى التصدي لعدم تكافؤ العلاقات بين الجنسين بما يؤدي إلى تحقيق التنمية غير المتكافئة وغالباً ما يستبعد المرأة من المشاركة التامة. ويسعى هذا النهج إلى تأمين مشاركة النساء والرجال، وقيامهم باتخاذ القرارات، وتقاسم الاستحقاقات. والفرق الأهم بين نهج دور المرأة في التنمية ونهج مشاركة الجنسين في عملية التنمية أن مشاريع النهج الأول لا تقوم عادة على أساس من التحليل الجنساني الشامل، في حين يشكل التحليل الجنساني القوة الدافعة

وراء نهج مشاركة الجنسين في عملية التنمية. وفي بعض الأحيان تكون هناك بالتأكيد حاجة إلى تدخلات محددة للنساء وأخرى محددة للرجال.

ومن شأن هذه التدخلات أن تكمل المبادرات الجنسانية. وتُظهر البحوث أن نجاح الأنشطة المحددة لكل من الجنسين والأنشطة المراعية للمنظور الجنساني يرتبط ارتباطاً مباشراً بمدى عمق التحليل الجنساني الذي يثري هذه الأنشطة بالمعلومات. ويقضي نجاح النهج المتعلق بمشاركة الجنسين في عملية التنمية التزاماً مستداماً وطويل الأجل.

**الاحتياجات العملية** يشير هذا المفهوم إلى ما تعتبره النساء (أو الرجال) احتياجات ضرورية فورية مثل المياه والمأوى والغذاء.

**الاهتمامات (الجنسانية) الاستراتيجية** هي التدخلات التي تعنى بالاهتمامات الجنسانية الاستراتيجية وترتكز على القضايا الأساسية المتعلقة بتبعية المرأة (والرجل بدرجة أقل) وأوجه عدم المساواة الجنسانية. والاهتمامات الجنسانية الاستراتيجية هي اهتمامات طويلة الأجل، ولا تكون عادة اهتمامات مادية، وتتصل في أغلب الأحيان بالتغيرات الهيكلية في المجتمع في ما يتعلق بوضع المرأة وإنصافها. وهي تشمل تشريعات الحقوق المتساوية، وحقوق الاختيار الإيجابية، وزيادة المشاركة في عملية اتخاذ القرارات. وفكرة «الاحتياجات الجنسانية الاستراتيجية» استحدثتها لأول مرة ماكسين مولينو في عام ١٩٨٥، وقد ساعدت على تطوير أدوات للتخطيط الجنساني ووضع السياسات من قبيل إطار موزر (Moser Framework)، وهي الأدوات التي تستعين بها حالياً المؤسسات الإنمائية في العالم.

**الوعي الجنساني** الإدراك بوجود قضايا واختلافات وأوجه عدم مساواة بين النساء والرجال.

**مراعاة المنظور الجنساني** الإقرار بوجود اختلافات وأوجه عدم مساواة بين النساء والرجال تتطلب اهتماما.

**الاستجابة المراعية للاعتبارات الجنسانية** التحديد الأمثل للسياسات والمبادرات التي تعالج مختلف الاحتياجات والتطلعات والقدرات والمساهمات الخاصة بالنساء والرجال.

**التحول الذي يراعي المنظور الجنساني** السياسات والمبادرات التي تتحدى السياسات والممارسات والبرامج التحيزية والتمييزية القائمة وتؤدي إلى إحداث تغيير لصالح حياة الجميع.

**العنف ضد المرأة** تعرّفه المادة ١ من الإعلان بشأن القضاء على العنف ضد المرأة (١٩٩٣). وتشير العبارة إلى «أي فعل عنيف تدفع إليه عصبية الجنس ويترتب عليه، أو يرجح أن يترتب عليه، أذى أو معاناة للمرأة، سواء من الناحية الجسمانية أو الجنسية أو النفسية بما في ذلك التهديد بأفعال من هذا القبيل أو القسر أو الحرمان التعسفي من الحرية، سواء حدث ذلك في الحياة العامة أو الخاصة».

**جهة تنسيق الشؤون الجنسانية** جهات تنسيق الشؤون الجنسانية هم أشخاص معينون داخل أي مؤسسة أو منظمة لرصد قضايا المساواة الجنسانية والتشجيع على زيادة دراستها في العمليات اليومية. ويستخدم البعض هذه العبارة للإشارة إلى الوزارات الوطنية لشؤون المرأة أو رؤساء الدوائر الإدارية المعنية حصراً بالأعمال الرامية إلى تعزيز حقوق المرأة وتكافؤ الفرص.

# الملحق الثاني

## إطار خطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين

### المساءلة

العنصر	متطلبات النهج	يلبي المتطلبات	يفوق المتطلبات
١ - السياسة والخطة	١ (أ) - المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك تعميم مراعاة المنظور الجنساني والتمثيل المتكافئ للمرأة والسياسات والخطط في العملية التي يجري إعدادها.	١ (ب) - تحديث عملية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك تعميم مراعاة المنظور الجنساني والتمثيل المتكافئ للمرأة والسياسات والخطط المنفذة.	١ (ج) - (١) - تحديث عملية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بما في ذلك تعميم مراعاة المنظور الجنساني والتمثيل المتكافئ للمرأة والسياسات والخطط المنفذة. و ١ (ج) - (٢) - إنشاء آلية محددة رفيعة المستوى لضمان المساءلة عن تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
٢ - استجابة الأداء والإدارة للمنظور الجنساني	٢ (أ) - تنقيح القيم الأساسية و/أو الصلاحيات لتشمل تقييماً للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.	٢ (ب) - إدماج تقييم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في القيم الأساسية و/أو الصلاحيات بالنسبة لجميع الموظفين، مع التركيز بوجه خاص على موظفي الفئة الفنية من الرتبة ف-٤ وما فوقها أو ما يعادلها.	٢ (ج) - (١) - إدماج تقييم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في القيم الأساسية و/أو الصلاحيات بالنسبة لجميع الموظفين، مع التركيز بوجه خاص على موظفي الفئة الفنية من الرتبة ف-٤ وما فوقها أو ما يعادلها، بما في ذلك مناصب اتخاذ القرار في جميع اللجان، والبعثات، والهيئات الاستشارية. و ٢ (ج) - (٢) - إنشاء نظام لتقدير الأعمال الممتازة في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

العنصر	متطلبات النهج	يلبي المتطلبات	يفوق المتطلبات
٣ - التخطيط الاستراتيجي	٣ (أ) - التحليل الجنساني في وثيقة التخطيط الاستراتيجي الرئيسية ووثائق البرمجة القطرية الأساسية أو ٣ (ب) - تشتمل وثيقة التخطيط الاستراتيجي الرئيسية على الأقل النتائج المحددة/ الإنجازات المتوقعة وأحد المؤشرات المحددة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	٣ (ب) - التحليل الجنساني في وثيقة التخطيط الاستراتيجي الرئيسية ووثائق البرمجة القطرية الأساسية أو ٣ (ب) - تشتمل وثيقة التخطيط الاستراتيجي الرئيسية على الأقل على أحد النتائج المحددة/ الإنجازات المتوقعة وأحد المؤشرات المحددة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	٣ (ج) - التحليل الجنساني في وثيقة التخطيط الاستراتيجي الرئيسية ووثائق البرمجة القطرية الأساسية. و ٣ (ج) - تشتمل وثيقة التخطيط الاستراتيجي الرئيسية على أكثر من نتيجة من النتائج المحددة/ الإنجازات المتوقعة وأكثر من مؤشر واحد من المؤشرات المحددة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
٤ - الرصد وتقديم التقارير	٤ (أ) - تقديم التقارير عن نتائج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في ما يتصل بوثيقة التخطيط الاستراتيجي الرئيسية أو ٤ (ب) - تكون جميع البيانات الرئيسية للهيئة مصنفة حسب الجنس، أو الإشارة إلى وجود سبب محدد لعدم تصنيف البيانات حسب الجنس	٤ (ب) - تقديم التقارير عن نتائج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في ما يتصل بوثيقة التخطيط الاستراتيجي الرئيسية أو ٤ (ب) - جميع البيانات الرئيسية للهيئة مصنفة حسب الجنس، أو الإشارة إلى وجود سبب محدد لعدم تصنيف البيانات حسب الجنس	٤ (ج) - تقديم التقارير عن نتائج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في ما يتصل بوثيقة التخطيط الاستراتيجي الرئيسية و ٤ (ج) - جميع البيانات الرئيسية للهيئة مصنفة حسب الجنس، أو الإشارة إلى وجود سبب محدد لعدم تصنيف البيانات حسب الجنس و ٤ (ج) - تعمل إرشادات الهيئة بشأن الإدارة القائمة على النتائج على تعميم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

العنصر	متطلبات النهج	يلبي المتطلبات	يفوق المتطلبات
٥ - التقييم	٥ (أ) - يلبي بعض قواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم المتصلة بالقضايا الجنسانية.	٥ (ب) - يلبي قواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم المتصلة بالقضايا الجنسانية.	٥ (ج) - (١) - يلبي قواعد ومعايير فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم المتصلة بالقضايا الجنسانية و ٥ (ج) - (٢) - يبرهن على الاستخدام الفعال لإرشادات فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم بشأن التقييم من منظور حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين.
٦ - المراجعة المراعية للاعتبارات الجنسانية	٦ (أ) - تدرس المخاطر المتصلة باستراتيجية المنظمة وخطتها لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة باعتبارها جزءاً من المخاطر على أساس دورة التخطيط السنوية	٦ (ب) - تجرى مشاورات مع جهة تنسيق الشؤون الجنسانية/ القسم المسؤول عن المخاطر المتصلة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كجزء من المخاطر على أساس دورة التخطيط السنوية.	٦ (ج) - (١) - تجرى مشاورات على جميع مستويات المنظمة بشأن المخاطر المتصلة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كجزء من المخاطر على أساس دورة التخطيط السنوية و ٦ (ج) - (٢) - تجرى كل خمس سنوات على الأقل عملية مراجعة بشأن القضايا الجنسانية بمشاركة منظمة العمل الدولية
٧ - استعراض البرنامج	٧ (أ) - تدمج نظم مراقبة نوعية البرنامج جزئياً في التحليل الجنساني.	٧ (ب) - تدمج نظم مراقبة نوعية البرنامج كلياً في التحليل الجنساني.	٧ (ج) - (١) - تدمج نظم مراقبة نوعية البرنامج كلياً في التحليل الجنساني و ٧ (ج) - (٢) - إنشاء جهة لتقدير البرامج التي تحقق تفوقاً في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

العنصر	متطلبات النهج	يلبي المتطلبات	يفوق المتطلبات
٨ - تعقب الموارد المالية	٨ (أ) - العمل على إيجاد آلية تعقب للموارد المالية تقوم بالتحديد الكمي لمدفوعات الأموال لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	٨ (ب) - يجرى استخدام آلية تعقب للموارد المالية تقوم بالتحديد الكمي لمدفوعات الأموال لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	٨ (ج) - يجرى استخدام آلية تعقب للموارد المالية تقوم بالتحديد الكمي لمدفوعات الأموال لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة و ٨ (ج) (١) - تؤثر نتائج تعقب الموارد المالية على التخطيط الاستراتيجي المركزي من حيث تخصيص الموارد
٩ - تخصيص الموارد المالية	٩ (أ) - تحدد نقطة مرجعية مالية لتنفيذ الولاية المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	٩ (ب) - حددت نقطة مرجعية مالية لتنفيذ الولاية المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	٩ (ج) - تم تجاوز النقطة المرجعية المالية لتنفيذ الولاية المتعلقة بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
١٠ - هيكلة المساواة بين الجنسين	١٠ (أ) (١) - جهات تنسيق الشؤون الجنسانية بالمقر وعلى المستوى الإقليمي والقطري هي: (أ) موظفون معينون من الرتبة ف - ٤ وما فوقها لتعميم القضايا الجنسانية وتمثيل المرأة (ب) لهم اختصاصات مكتوبة	١٠ (ب) (١) - جهات تنسيق الشؤون الجنسانية بالمقر وعلى المستوى الإقليمي والقطري هي: (أ) موظفون معينون من الرتبة ف - ٤ وما فوقها لتعميم القضايا الجنسانية وتمثيل المرأة (ب) لهم اختصاصات مكتوبة	١٠ (ج) (١) - جهات تنسيق الشؤون الجنسانية بالمقر وعلى المستوى الإقليمي والقطري هي: (أ) موظفون معينون من الرتبة ف - ٤ وما فوقها (ب) لهم اختصاصات مكتوبة

العنصر	متطلبات النهج	يلبي المتطلبات	يفوق المتطلبات
١٠ - هيكل المساواة بين الجنسين (تابع)	(ج) لا يقل عن ٢٠ في المائة من وقتهم مخصص لمهام جهة تنسيق الشؤون الجنسانية أو ١٠ (أ) (٢) - هناك خطة قائمة لتحقيق التمثيل المتكافئ للمرأة في موظفي فئة الخدمات العامة والفئة الفنية من الرتبة ف - ٤ وما فوقها خلال الخمس سنوات المقبلة	(ج) لا يقل عن ٢٠ في المائة من وقتهم مخصص لمهام جهة تنسيق الشؤون الجنسانية و ١٠ (ب) (٢) - حققت الهيئة مستوى التمثيل المتكافئ للمرأة في موظفي فئة الخدمات العامة وأيضاً في الرتبة ف - ٤ وما فوقها و ١٠ (ب) (٣) - وفقاً لولاية الهيئة، يتم توفير الموارد الكاملة للإدارة/الوحدة المعنية بالشؤون الجنسانية	(ج) لا يقل عن ٢٠ في المائة من وقتهم مخصص لمهام جهة تنسيق الشؤون الجنسانية (د) تخصص موارد محددة لدعم شبكة جهات تنسيق الشؤون الجنسانية و ١٠ (ج) (٢) - حققت الهيئة مستوى التمثيل المتكافئ للمرأة في موظفي فئة الخدمات العامة وأيضاً في الرتبة ف - ٤ وما فوقها، بما في ذلك معظم رتب التمثيل العليا في المكاتب الميدانية واللجان والصناديق المرتبطة بالهيئة، بصرف النظر عن مصدر موارد الميزانية
١١ - الثقافة التنظيمية	١١ (أ) تؤيد الثقافة التنظيمية جزئياً تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.	١١ (ب) تؤيد الثقافة التنظيمية بالكامل تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.	١١ (ج) تؤيد الثقافة التنظيمية بالكامل تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
			١١ (ج) (١) يبرهن كبار المديرين على التمتع بروح القيادة وتعزيز التمثيل المتكافئ للمرأة.

العنصر	متطلبات النهج	يلبي المتطلبات	يفوق المتطلبات
١٢ - التقييم	١٢ (أ) - إجراء تقييم للقدرة في مجال تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	١٢ (ب) (١) - يجرى على نطاق الهيئة تقييم لقدرة الموظفين في المقر وعلى المستويين الميداني والقطري في مجال تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	١٢ (ج) (١) - يجرى على نطاق الهيئة تقييم لقدرة الموظفين في المقر وعلى المستويين الميداني والقطري في مجال تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
		و ١٢ (ب) (٢) - تنشأ أو تستكمل خطة لتنمية القدرات كل خمس سنوات على الأقل.	و ١٢ (ج) (٢) - تنشأ أو تستكمل خطة لتنمية القدرات كل خمس سنوات على الأقل.
١٣ - تنمية القدرات	١٣ (أ) - العمل من أجل التدريب الإلزامي المستمر للموظفين من جميع الرتب في المقر والمكاتب الإقليمية والقطرية.	١٣ (ب) (١) - يجرى تدريب إلزامي مستمر للموظفين من جميع الرتب في المقر والمكاتب الإقليمية والقطرية.	١٣ (ج) (١) - يجرى تدريب إلزامي مستمر للموظفين من جميع الرتب في المقر والمكاتب الإقليمية والقطرية
		و ١٣ (ج) (٢) - يتلقى موظفو الإدارة العليا تدريباً مخصصاً لهم أثناء فترة التوجيه.	و ١٣ (ج) (٢) - يتلقى موظفو الإدارة العليا تدريباً مخصصاً لهم أثناء فترة التوجيه.

العنصر	متطلبات النهج	يلبي المتطلبات	يفوق المتطلبات
١٤ - توليد المعرفة والاتصال	١٤ (أ) - إنتاج وتبادل المعلومات داخلياً عن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	١٤ (ب) - المعارف بشأن تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة يتم توثيقها وتقاسمها مع الجمهور بصورة منهجية	١٤ (ج) - (١) - المعارف بشأن تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة يتم توثيقها وتقاسمها مع الجمهور بصورة منهجية
		١٤ (ب) (١) - تشمل خطة الاتصال بين الجنسين وتمكين المرأة كعنصر أساسي للنشر الداخلي والعام للمعلومات.	١٤ (ج) (٢) - تشمل خطة الاتصال بين الجنسين وتمكين المرأة كعنصر أساسي للنشر الداخلي والعام للمعلومات
		١٤ (ب) (٣) - تشارك الهيئة بنشاط في ممارسات مجتمع ما بين الوكالات بشأن تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.	١٤ (ج) (٣) - تشارك الهيئة بنشاط في ممارسات مجتمع ما بين الوكالات بشأن تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
١٥ - الاتساق	١٥ (أ) - المشاركة بشكل مخصص في آليات التنسيق المشترك بين الوكالات بشأن تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.	١٥ (ب) (١) - المشاركة بصورة منهجية في آليات التنسيق المشترك بين الوكالات بشأن تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.	١٥ (ج) (١) - المشاركة بصورة منهجية في آليات التنسيق المشترك بين الوكالات بشأن تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
		١٥ (ج) (٢) - المشاركة في عملية استعراض الأقران التي تجريها خطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين.	١٥ (ج) (٢) - المشاركة في عملية استعراض الأقران التي تجريها خطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين.



Division pour l'égalité des genres  
Cabinet de la Directrice générale  
UNESCO  
7, place de Fontenoy  
75352 Paris 07 SP France  
Tél : +33 (0)1 45 68 16 54  
Fax : +33 (0)1 45 68 55 58  
Email : gender.equality@unesco.org

Pour plus d'informations, veuillez consulter le site internet :  
<http://www.unesco.org/genderequality>