

استراتيجية التكافؤ بين الجنسين الموحدة 2018-2028

إدارة عمليات السلام،

الأمم المتحدة، نيويورك

استراتيجية التكافؤ بين الجنسين الموحدة

المحتويات

- أ. الهدف
- ب. لمحة عامة
- ج. السياق والنطاق
- د. تحديد التحديات
- هـ. حالة وأهداف المرأة بالنسبة لحفظ السلام
- و. إنشاء بيئة تمكينية
- ز. التوظيف والتدريب
- ح. الاتصالات والتوعية
- ط. القيادة والمساءلة
- ي. التنفيذ

الهدف

1. ضمان أن يكون العنصر النظامي في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام متنوعاً وشاملاً للنساء، بما يعبر عن المجتمعات التي تخدمها الأمم المتحدة.

لمحة عامة

2. يولي الأمين العام للأمم المتحدة أهمية كبرى لزيادة مشاركة النساء اللواتي يرتدين الزي العسكري الرسمي في حفظ السلام، على النحو المنصوص عليه في استراتيجيته للمساواة بين الجنسين على نطاق المنظومة. ويعتمد ذلك على العمل الذي أنشأته ولايات قرار مجلس الأمن رقم 1325 بشأن المرأة والسلام والأمن، والقرارات السبعة المتتالية، التي تعترف بأهمية مشاركة المرأة في عمليات السلام. ولهذه الغاية، وضعت الأمم المتحدة أهدافاً متتالية على مدار السنوات الأخيرة: ففي عام 2015، دعا قرار مجلس الأمن الدولي رقم 2242، على سبيل المثال، إلى مضاعفة عدد الإناث في العناصر النظامية بحلول عام 2020. وتحدد استراتيجية التكافؤ بين الجنسين الموحدة هذه الأهداف الخاصة بالمرأة في عمليات حفظ السلام وتوضح كيف تخطط إدارة عمليات السلام¹ لتحقيق هذه الأهداف.

السياق والنطاق

3. تنطبق هذه الاستراتيجية على الأفراد النظاميين المعارين في مقر الأمم المتحدة والميدان. كما تنطبق على موظفي العدل المعارين، من المدنيين/غير النظاميين، لكنهم على صلة وثيقة بالأفراد النظاميين بسبب وضعهم القانوني وأوجه التشابه في طريقة تعيين الموظفين واختيارهم ونشرهم وإعادتهم إلى أوطانهم. وقد طلب الأمين العام للأمم المتحدة هذه الاستراتيجية في سياق استراتيجية التكافؤ بين الجنسين التي تنطبق على جميع الموظفين، والتي توجد لها خطط تنفيذ منفصلة للموظفين المدنيين في الكيانات في مقر الأمم المتحدة والميدان.

المشاورات

4. تمت استشارة عناصر الجيش والشرطة والعدل والمؤسسات الإصلاحية والمكتب التنفيذي للأمين العام وهيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن الاستراتيجية الموحدة. كما أن المشاورات مع البلدان المساهمة بالقوات والشرطة جارية.

¹ تغطي هذه الاستراتيجية الفترة 2018-2028. كان الاختصار المستخدم لإدارة عمليات السلام في عام 2018 هو DPO وهو يعني DPKO أي إدارة عمليات حفظ السلام.

5. يبلغ عدد الإناث حوالي 5% فقط من إجمالي عدد الأفراد النظاميين في الجيش والشرطة ودائرة العدل والمؤسسات الإصلاحية. ولم تتغير تلك النسبة بشكل كبير في السنوات الأخيرة. وهناك العديد من الأسباب لهذا الخلل، بما في ذلك التحديات الخارجية الناشئة عن سياسات وممارسات الدول الأعضاء، والتحديات الداخلية التي تقع ضمن سيطرة الأمانة العامة للأمم المتحدة.

التحديات الخارجية

6. تشاورت إدارة عمليات السلام على نطاق واسع مع الدول الأعضاء المساهمة والأفراد النظاميين الإناث في الميدان لفهم بعض التحديات الخارجية، وجاءت النتائج على النحو التالي²:

- أ. لا تعرف النساء بفرص العمل في الأمم المتحدة، وهناك نقص لأدوار نموذجية للمرأة.
- ب. ذكرت النساء أن بعض الدول الأعضاء تحصر فرص النشر بالأعضاء الذكور من خلال التحيز الجنساني الضمني أو الصريح.
- ج. عدم وجود سياسات مراعية للأسرة ضمن الدول الأعضاء، ويتم نشر معظم الأفراد النظاميين في كثير من الأحيان لمدة 12 شهراً دون فرصة للسفر لزيارة أسرهم.
- د. نقص فرص التدريب والتطوير الذاتي للمرأة، بما في ذلك المشاركة في كليات الأركان العسكرية وأكاديميات الشرطة والدورات ذات الصلة بالأمم المتحدة، لتلبية متطلبات التأهيل المسبقة لعمليات نشر الأمم المتحدة.
- هـ. تتكون العناصر العسكرية إلى حد كبير من القدرات ذات الصلة بالقتال؛ في حين أن عناصر الشرطة تتكون إلى حد كبير من الشرطة التي تتولى حفظ النظام العام أو غيرها من الخبرات الشرطة التشغيلية. بالنسبة لبعض البلدان المساهمة بقوات/البلدان المساهمة بقوات شرطة، فإن هذه المناصب متاحة للرجال فقط، و/أو النساء المنضمت إليها مؤخراً فقط.
- و. ليس لدى بعض الدول الأعضاء عدد كافٍ من النساء المتوفرات أو المستعدات للانتشار.
- ز. يتحول دور موظفي المؤسسات الإصلاحية المعارين في بعض البعثات من دور استشاري/توجيهي إلى دور تشغيلي يضطلع به إلى حد كبير الموظفون الذكور في العديد من الدول الأعضاء مما يقلل العدد المتوفر.
- ح. التصورات الجنسانية لدور المرأة التي تؤدي إلى استبعادها من المشاركة في عمليات الاختيار الوطنية لحفظ السلام (مثل تصور أن المرأة يجب أن تكون في المنزل مع الأسرة).
- ط. الظروف الشخصية التي تؤدي إلى اختيار بعض النساء عدم التطوع للانتشار بسبب طول مدته أو عمر المعالين من جانهم أو المسؤوليات الشخصية الأخرى.

التحديات الداخلية

7. تواجه إدارة عمليات السلام نفسها أيضاً عوائق وتحديات داخلية أمام زيادة عدد الأفراد النظاميين الإناث في عمليات حفظ السلام. ومن السهل معالجة بعض هذه التحديات داخلياً، بينما يجب استشارة أصحاب المصلحة بشأن بعضها الآخر، وهي:

- أ. تؤدي التخفيضات المقترحة في التمويل، بما في ذلك بدل الإقامة للبعثة، إلى نفور جميع الأفراد النظاميين، ولا سيما النساء، من عمليات الانتشار الميدانية، حيث قد يحتجن إلى أماكن إقامة أكثر أماناً أو معدات حماية إضافية عند العمل بشكل مستقل في الميدان.
- ب. قد تتضمن المتطلبات الأساسية للأمم المتحدة وتوصيفات الوظائف مؤهلات غير ضرورية أو صياغة متحيزة جنسانياً عن غير قصد، مما يحد من الطلبات المقدمة من النساء وانتشارهن.
- ج. قد تشعر النساء بالقلق من العزلة والتعرض للتحرش والاستغلال الجنسي عند انتشارهن.
- د. قد لا توفر البعثات الميدانية الأمن والإقامة والتسهيلات الكافية للمرأة.

² المصادر: الموظفون النظاميون بما في ذلك المستشارون العسكريون من الدول الأعضاء؛ الضباط العساكر الإناث اللاتي يحضرن دورة ضابطات هيئة الأمم المتحدة للمرأة في الجيش؛ اجتماعات مجموعات التركيز مع شرطيات حفظ السلام خلال زيارة ميدانية إلى بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا وبعثة الأمم المتحدة المتكاملة في تيمور-ليشتي؛ دراسة استقصائية مع عناصر شرطة الأمم المتحدة في عام 2009، وكذلك ممثلات الشرطة النسائية في وفود الأمم المتحدة إلى مؤتمرات الرابطة الدولية للشرطة النسائية (IAWP) من 2009 إلى 2015

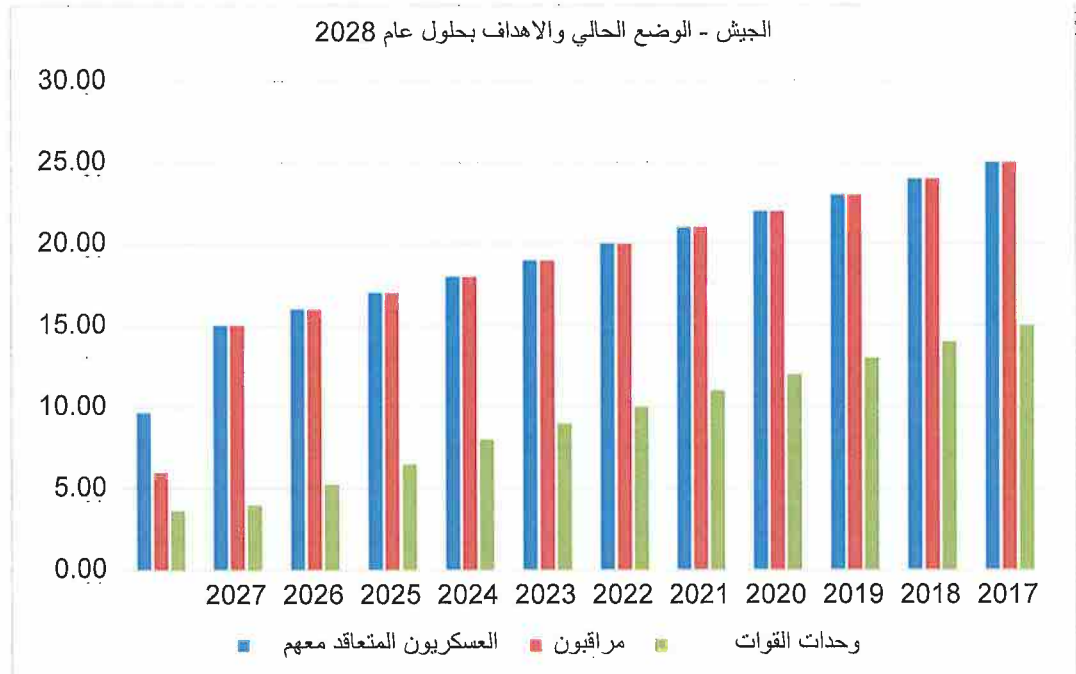
حالة وأهداف المرأة بالنسبة لحفظ السلام

8. تسعى هذه الاستراتيجية إلى زيادة تمثيل المرأة في عمليات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة بطريقة مستدامة، مع مراعاة معدل دوران الأفراد النظاميين واعتماد الأمم المتحدة على الدول الأعضاء لزيادة عدد النساء في الجيش الوطني والشرطة ودائرة العدل والمؤسسات الإصلاحية. وبسبب التحديات المبيّنة أعلاه، قد يستغرق الأمر أيضاً وقتاً أطول حتى تصل بعض فئات الموظفين إلى الأهداف - على سبيل المثال قد يكون تحقيق الأهداف للوحدات المنتشرة على الصعيد الوطني أكثر صعوبة مقارنةً بالوظائف المهنية المتعاقد عليها في مقر الأمم المتحدة والبعثات. ولكل من عناصر الجيش والشرطة ودائرة العدل والمؤسسات الإصلاحية استراتيجيات وأهداف تستند إلى حجم مكوناتها وطبيعة تفويضها وظروفها الخاصة.

العنصر العسكري

9. حالة الأفراد الإناث في الجيش: ظل عدد الأفراد العسكريين الإناث العاملات في الأمم المتحدة، سواءً في البعثات أو في مقر الأمم المتحدة، منخفضاً منذ عام 2010، حيث شكلت النساء حتى كانون الثاني/يناير 2018 ما نسبته 9.67% من الأفراد العسكريين المتعاقد معهم في مكتب الشؤون العسكرية (OMA) في مقر الأمم المتحدة. وشكّل المراقبون العسكريون وضباط الأركان الإناث ما نسبته 8.2% من القوة العاملة في يناير 2018. ولا يزال عدد النساء العاملات في الوحدات منخفضة للغاية، بنسبة 3.9% من القوة البالغ قوامها 76,677 جندياً³. كما لا تحظى الضباط الإناث بالتمثيل الكافي في المناصب العليا المتعاقد عليها، حيث تبلغ نسبته أقل من 1% - على الرغم من نشر أول قائدة قوة في قوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص في عام 2016، ووجود امرأة حالياً على رأس بعثة هيئة الأمم المتحدة لمراقبة الهدنة وقوة الأمم المتحدة لحفظ السلام في قبرص، تماشياً مع التزام الأمين العام باستراتيجية التكافؤ بين الجنسين لزيادة عدد النساء في المستويات العليا في جميع أنحاء المنظمة.

10. الأهداف: يتمثل هدف مكتب الشؤون العسكرية في الوصول إلى 25% بحلول عام 2028 (أي 1% إضافية كل عام). وتماشياً مع قرار مجلس الأمن رقم 2242، يعتزم مكتب الشؤون العسكرية أيضاً مضاعفة عدد النساء في المكونات النظامية بشكل عام بحلول عام 2020. وفي حين أنه سيكون من الصعب معالجة الوضع داخل الوحدات العسكرية، فقد حدد مكتب الشؤون العسكرية هدفاً يتمثل في 15% من النساء بحلول عام 2028. وتوضح الرسوم البيانية التالية الجداول الزمنية المتوقعة.



عنصر الشرطة

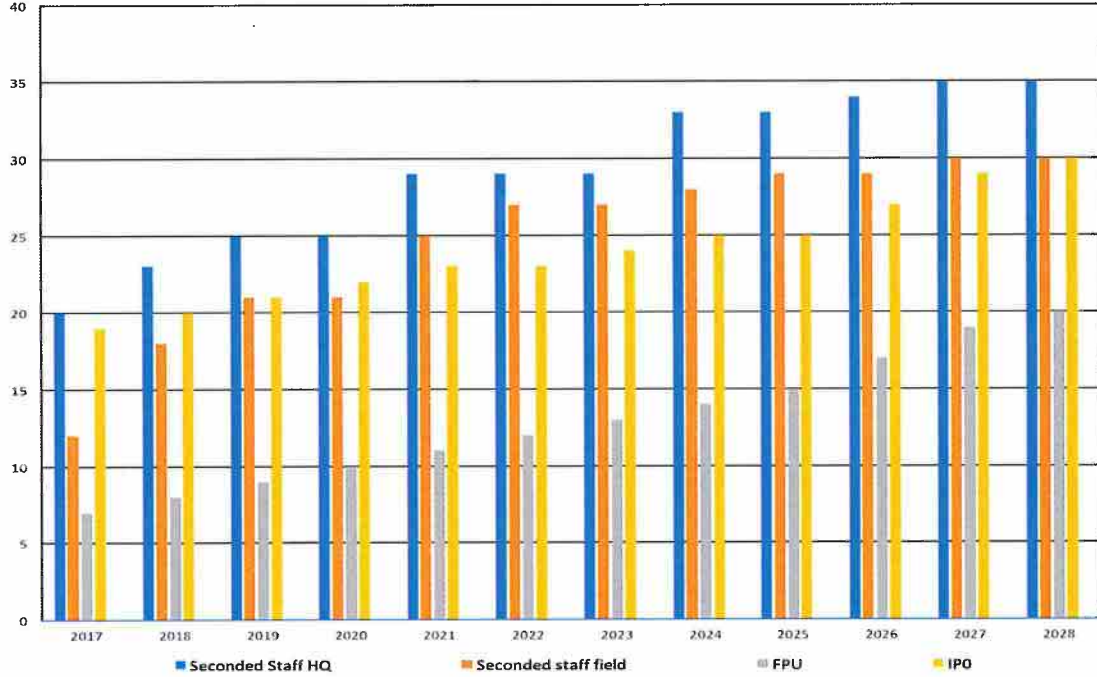
³ المصدر: الأمم المتحدة - ملخص مساهمات القوات في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام حسب البعثة والوظيفة ونوع الجنس. تشرين الثاني/نوفمبر 2018

غير سرّي

11. حالة أفراد الشرطة النسائية: في كانون الثاني/يناير 2018، بلغ عدد ضباط الشرطة الإناث ما نسبته 7% من وحدات الشرطة المشكّلة و20% من ضباط الشرطة الأفراد، بمتوسط إجمالي بلغت نسبته 10.5%. وفي المناصب القيادية، بلغت نسبة النساء من رؤساء عناصر الشرطة (ف-5 إلى مد-2) 29%، بينما بلغت نسبتهن 21% من الموظفين المعارين المتعاقد معهم في جميع مستويات مقرات الأمم المتحدة، و16% في الميدان (ف-3 إلى مد-2).

12. الأهداف: تهدف شعبة شرطة الأمم المتحدة إلى أن تصل نسبة النساء إلى 30% في الوظائف المهنية المعارة في مقر الأمم المتحدة و25% في البعثات الميدانية بحلول عام 2025؛ وأن تصل النسبة إلى 30% في البعثات الميدانية و35% في مقر الأمم المتحدة بحلول عام 2028. وتماشياً مع قرار مجلس الأمن رقم 2242، تعتزم شعبة شرطة الأمم المتحدة مضاعفة عدد النساء في عناصر الشرطة بشكل عام لتصل نسبة الضباط الإناث بحلول عام 2025 إلى 15% ضمن وحدات الشرطة المشكّلة، و20% بحلول عام 2028، ولتصل نسبتهن بحلول عام 2025 إلى 25% ضمن أفراد الشرطة المعارين من الحكومات، و30% بحلول عام 2028. ويوضح الرسم التالي الجداول الزمنية المتوقعة.

Police Division Current Situation & Targets by 2028



دائرة العدل والمؤسسات الإصلاحية

- 13.** حالة الأفراد الإناث في دائرة العدل والمؤسسات الإصلاحية: يوجد في دائرة العدل والمؤسسات الإصلاحية في مقر الأمم المتحدة وظيفة واحدة معارة. وعلى المستوى الميداني، فإن جميع رؤساء دوائر العدل والمؤسسات الإصلاحية هم من المدنيين ويتم استخدام الإعارة فقط لشغل وظائف الأفراد المقدمين من الحكومات (GPP). ومنذ عام 2013 كانت نسبة الجنسين من الأفراد المقدمين من الحكومات في دوائر العدل والمؤسسات الإصلاحية حوالي 32%. وبالنظر إلى انخفاض عدد وظائف الأفراد المقدمين من الحكومات المصرح بها في جميع عمليات السلام (حوالي 390 وظيفة في عام 2017)، يمكن أن يكون لتناوب عدد صغير من الموظفين تأثير كبير على النسبة الإجمالية.
- 14.** أدى التغيير على مدى العامين الماضيين في طبيعة الأنشطة التي اضطلع بها الأفراد المقدمون من الحكومات في المؤسسات الإصلاحية، بدءاً من الدور الاستشاري التقليدي والتوجيهي ووصولاً إلى الأمن التشغيلي للسجون، إلى تقليل عدد موظفات المؤسسات الإصلاحية المنتشرة في عمليات الأمم المتحدة للسلام إلى 25% في 2017.
- 15.** الأهداف: لمنع المزيد من الانخفاض في نسبة توازن الجنسين، سيستخدم عنصر العدل والمؤسسات الإصلاحية باستمرار تدابير فعالة بما في ذلك حملات إعلامية وتوعوية. كما سيتبنى ويوسع تدابير من شأنها ضمان تحقيق تمثيل للجنسين بنسبة 30% على الأقل بحلول عام 2022 واستدامته.

الأهداف الخاصة بدوائر العدل والمؤسسات الإصلاحية - 30% بحلول 2022

المستوى	كانون الأول/ديسمبر 2017			إجمالي الإناث في السنة					
	النساء	الرجال	الإجمالي	نسبة النساء	2018	2019	2020	2021	2022
الأفراد المقدمون من الحكومات	76	226	302	25%	25%	26%	27%	29%	30%

16. لتحقيق هذه الأهداف، ستتخذ العناصر النظامية إجراءات في المجالات التالية:

- أ. إنشاء بيئة تمكينية
- ب. التوظيف والتدريب
- ج. الاتصالات والتوعية
- د. القيادة والمساءلة

إنشاء بيئة تمكينية

17. تهدف التدابير التالية إلى إيجاد بيئة تمكينية للأفراد الإناث في كل من مقر الأمم المتحدة والميدان. وتقوم القيادة العليا بالترويج لهذه التدابير والتدابير الإضافية التي سيتم تحديدها في خطط تنفيذ استراتيجيات البعثات، من أجل تعزيز بيئة شاملة ومراعية للاعتبارات الجنسانية. وتدعم الجهود المبذولة لإيجاد البيئة التمكينية جميع الجهود الأخرى لإشراك الأفراد النظاميين الإناث بشكل هادف في حفظ السلام.

المستوى الأول: الإجراءات التي يجري تنفيذها حالياً

- أ. اجتماعات منتظمة بين القيادة العليا للجيش والشرطة والمؤسسات الإصلاحية والموظفات في مقر الأمم المتحدة والبعثات؛
- ب. توفير معلومات واضحة ومحدثة عن آليات الإبلاغ عن حالات التحرش الجنسي ومعالجتها وضمان الوعي بالإرشادات الموجودة في مقر الأمم المتحدة والبعثات؛
- ج. ضمان توفر جهات تنسيق للضباط النظاميين الإناث لتقديم المشورة بشأن الشواغل الخاصة بالمرأة.

المستوى الثاني: الإجراءات التي سيتم تنفيذها بحلول حزيران/يونيو 2020

- أ. وضع وتنفيذ استراتيجيات وإجراءات لمنع التحرش الجنسي وغيره من المضايقات داخل الجيش والشرطة في مقر الأمم المتحدة والبعثات؛
- ب. استحداث برامج إرشادية من قبل الموظفين من الرتبة ف-5 أو أعلى خاصة بالموظفات في مقر الأمم المتحدة والبعثات؛
- ج. تسهيل إنشاء الشبكات النسائية النظامية على مستوى البعثة لتمكين الضباط الإناث والعمل كحلقة وصل للأمور التي تشغلهم مع القيادة العليا للبعثة؛
- د. وضع ما لا يقل عن موظفتين نظاميتين في مواقع فرق البعثة حيثما أمكن ذلك.

المستوى الثالث: الإجراءات التي تتطلب مصادر إضافية

- أ. تقييم وتحسين ظروف الإقامة في المخيمات لتلبية احتياجات النساء، بما في ذلك خيار إنشاء أقسام "للنساء فقط" في الجيش والشرطة ومعسكرات الأمم المتحدة المدنية أو في مجمعات خاصة في البعثات.
- ب. إجراء دراسة استقصائية إلزامية حول مشاركة الموظفين واستبيانات نهاية الخدمة و/أو المقابلات بما يتماشى مع الالتزام باستراتيجية التكافؤ بين الجنسين في الأمانة العامة على مستوى المنظومة.

التوظيف والتدريب

عنصر الجيش

المستوى الأول: الإجراءات التي يجري تنفيذها حالياً

الضباط العسكريون المتقاعدون بما في ذلك مقر الأمم المتحدة

- أ. يقوم مكتب الشؤون العسكرية باستمرار بملء المناصب العسكرية المتقاعد عليها بتوظيف النساء من القائمة الموصى بها طالما أن مؤهلاتهن مساوية للمرشحين الآخرين أو أعلى منها؛
- ب. يجب أن تعطي عناصر المقر والميدان الأولوية للموظفات اللاتي يتمتعن بمؤهلات وأداء يساوي أو يتفوق على نظرائهن عند النظر في تمديد عقود الموظفين؛

غير سرّي

ج. يتم البدء بخطط إمداد لكبار الضباط العسكريين الإناث بالتنسيق مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة لإنشاء قائمة بالضباط الإناث القادرات على الانتشار في رتبة ف-4 وما فوقها من التعيينات العسكرية.

المراقبون العسكريون وضباط الأركان الذين يخدمون في البعثات

أ. يجوز للمراقبين العسكريين وضباط الأركان الإناث العمل لمدة 6 أشهر (بدلاً من 12) دون أي نفقات إضافية على الدولة العضو إذا كان لديهم أسر شابة (أطفال تقل أعمارهم عن 7 سنوات)؛

ب. يجوز ترشيح الضباط والملازمين الإناث اللواتي يتمتعن بخبرة 8 سنوات لشغل وظائف مراقبين عسكريين وضباط أركان. سيتم إعادة توزيع وظائف المراقبين العسكريين وضباط الأركان للدول المساهمة بقوات التي تكون قادرة على شغل تلك الوظائف بالنساء؛

ج. يقوم مكتب الشؤون العسكرية بتسهيل حضور الضباط الإناث اللواتي يحضرن دورات المراقبين العسكريين وضباط الأركان التي تمويلها الأمم المتحدة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة. ويجب أن تنص المذكرات الشفوية للدول الأعضاء بأن على تلك الدول نشر خريجات في غضون ستة أشهر من إكمال الدورة.

أفراد وحدات القوات

أ. تطلب بيانات احتياجات الوحدات الآن فريق تواصل مؤلف بنسبة 50% على الأقل من النساء كجزء من كل كتيبة مشاة. واعتباراً من 1 كانون الثاني/يناير 2021، ستكون فرق التواصل إلزامية لكل وحدة، ولن تتمكن الدول المساهمة في القوة من الانتشار بدونها.

المستوى الثاني: الإجراءات التي سيتم تنفيذها بحلول حزيران/يونيو 2020

الضباط العسكريون المتقاعدون بما في ذلك مقر الأمم المتحدة

أ. تحديث عمليات وإجراءات التوظيف في مكتب الشؤون العسكرية لضمان إجراءات التوظيف التي تراعي الفوارق بين الجنسين؛

ب. سيتم تحديد وقت العقود لتتناسب مع العام الدراسي، حيثما أمكن ذلك.

أفراد وحدات القوات

أ. زيادة فرص حصول المرأة على التدريب المتصل بالأمم المتحدة؛

ب. تدريب النساء ليتم نشرهن كأعضاء في فرق التواصل.

المستوى الثالث: الإجراءات التي تتطلب مصادر إضافية

أفراد وحدات القوات

a. فرق التوجيه والتدريب المتنقلة لمراقبة فرق التواصل أثناء تدريب ما قبل الانتشار.

المستوى الرابع: الإجراءات على مدى أطول

أفراد وحدات القوات

أ. إعطاء الأولوية، عند الاقتضاء، للدول المساهمة بقوات التي يتحسن لديها إشراك المرأة في قوات حفظ السلام. ويتطلب ذلك من ثلاث إلى خمس سنوات حتى تتاح الفرصة أمام البلدان المساهمة في زيادة عدد النساء المدربات والمجهزات وذوات الخبرة في جيوشها الوطنية قبل تطبيق هذا الإجراء.

عنصر الشرطة

المستوى الأول: الإجراءات التي يجري تنفيذها حالياً

أ. تقوم شعبة شرطة الأمم المتحدة باستمرار بملء المناصب بالنساء من القائمة الموصى بها طالما أن مؤهلاتهن مساوية للمرشحين الآخرين أو أعلى منها؛

ب. يستند استعراض ثمان للمرشحات لضمان تمديد فترة خدمتهن في مقر الأمم المتحدة أو عدم تمديدتها على أساس الأداء والحاجة التشغيلية؛

ج. توجيه العناصر الميدانية إلى إعطاء الأولوية للموظفات اللاتي يتمتعن بمؤهلات وأداء يساوي أو يتفوق على نظرائهن عند النظر في

غير سرّي

توظيف أو تمديد عقود الموظفين؛

- د. تحديد أولويات ونشر وحدات الشرطة المشكلة المتكاملة جنسانياً بما يتماشى مع سياسات إدارة عمليات حفظ السلام/إدارة الدعم الميداني بشأن وحدات الشرطة المشكلة في عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام (المرجع 2016.10)؛
- هـ. أولوية الانتشار لضباط الشرطة الأفراد الإناث (1) اللاتي تم خروجهن من خدمات المساعدة في البعثة من البلدان المساهمة بقوات شرطة؛ (2) اللاتي أمهين مهامهن في غضون عامين من عملية سلام تابعة للأمم المتحدة؛
- و. مواصلة الدراسة التحليلية لتوظيف وتعيين وتمديد عقود الضباط المهنيات المتعاقدات لتحديد العوامل التي قد تساعد في تحديد النجاح أو الفشل في كل مرحلة من هذه العمليات ولضمان عدم التمييز ضد الموظفات بلا موجب بسبب التحيز الصريح أو اللاوعي؛
- ز. تنظيم دورات تطوير قيادة كبار ضباط الشرطة الإناث في المنطقة وإنشاء كادر قيادات إناث من شرطة الأمم المتحدة - خط إمداد بالمواهب لكبار ضباط القيادة ولا سيما للوظائف الفنية من رتبة ف-5 إلى مد-2؛
- ح. تقديم التدريب التحضيري المخصص بالكامل للنساء لاختبار فرق التقييم والمساعدة في الاختيار التابعة لخدمات المساعدة في البعثة في البلدان المساهمة بقوات شرطة؛
- ط. وضع استراتيجية محددة داخل البعثات الميدانية لتوعية كل من أفراد الشرطة المعارين من الحكومات ووحدات الشرطة المشكلة بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني، وكذلك مراجعة ممارسات تعيين الموظفين والاحتفاظ بهم، بما في ذلك طلبات التقييم والتمديد؛
- ي. إدراج التمثيل النسائي كأحد المتطلبات في بيان احتياجات الوحدة لوحدة الشرطة المشكلة؛
- ك. تزويد موظفي شعبة شرطة الأمم المتحدة، ولا سيما المشاركين في مجالس التوظيف والاختيار، بالتدريب بشأن التحيز الجنساني الصريح وغير الواعي على أساس مجموعة الأدوات المتعلقة بالبعد الجنساني في عمل شرطة الأمم المتحدة؛
- ل. مراجعة مواد التوعية والإبلاغ للإشارة إلى نسبة الجنسين في المساهمات وعدد الموظفين الإناث اللازم لبلوغ الأهداف.

المستوى الثاني: الإجراءات التي سيتم تنفيذها بحلول حزيران/يونيو 2020

- أ. مراجعة الإجراءات التشغيلية الموحد لتقييم ضباط الشرطة الأفراد (أفراد الشرطة المعارين من الحكومات) (المرجع: 2011.18) ليشمل مطلب واضح بلغة قوية بأن يصل عدد الضباط الإناث إلى نسبة 20%؛
- ب. مراجعة الإجراءات التشغيلية الموحد لتقييم قدرة وحدات الشرطة المشكلة (المرجع 2017.9) ليشمل مطلب واضح بلغة قوية بأن تتضمن وحدات الشرطة المشكلة ما يعادل وحدة فرعية تكتيكية واحدة على الأقل (فصيلة) من ضباط شرطة إناث مدمجة في جميع الوحدات الفرعية، بما في ذلك على مستوى القيادة؛
- ج. إجراء مناقشة جادة مع الدول الأعضاء حول إمكانية إدراج خيار عدم قبول التشريعات التي لا تتضمن سوى مرشحين ذكور.

المستوى الثالث: الإجراءات التي تتطلب مصادر إضافية

- أ. تقديم دورات إقليمية لتدريب المدربين خاصة بالضباط الإناث في وحدات الشرطة المشكلة.
- ب. تحليل معايير شرطة الأمم المتحدة وإجراءات التوظيف لضمان مراعاة المنظور الجنساني.
- ج. الشراكة مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة لتقديم الدعم إلى البلدان المساهمة بقوات شرطة بشأن السياسات والتغيير المؤسسي والتدريب.
- د. استكشاف الخيارات لإنشاء علاوة لوحدة الشرطة المشكلة المتكاملة جنسانياً.
- هـ. استكشاف إمكانية تنظيم حدث رفيع المستوى مع شخصيات نسائية مشهورة للدفاع عن قضايا الشرطة النسائية في عمليات حفظ السلام.

عنصر العدل والمؤسسات الإصلاحية

المستوى الأول: الإجراءات التي يجري تنفيذها حالياً

- أ. تقوم دائرة العدل والمؤسسات الإصلاحية باستمرار بملء المناصب المعارة بتوظيف النساء من القائمة الموصى بها طالما أن مؤهلاتهن مساوية للمرشحين الآخرين أو أعلى منها؛
- ب. توجيه العناصر الميدانية إلى إعطاء الأولوية للموظفات اللاتي يتمتعن بمؤهلات وأداء يساوي أو يتفوق على نظرائهن عند النظر في تمديد عقود الموظفين؛
- ج. إعطاء الأولوية للمعالجة الفنية (قبل النشر والتمديد) للأفراد الإناث المقدمين من الحكومات.

غير سرّي

المستوى الثاني: الإجراءات التي سيتم تنفيذها بحلول حزيران/يونيو 2020

- إجراء دعوات دورية للترشيحات لزيادة عدد المرشحات المدرجات في القائمة؛
- تحديث دعوات الترشيح لتشمل خياراً بعدم قبول الترشيحات التي لا تتضمن سوى مرشحين ذكور؛
- ضمان مشاركة عدد كافٍ من الموظفين الإناث في التدريبات السابقة للانتشار في المؤسسات الإصلاحية؛
- إعطاء الأولوية أثناء الاختيار للموظفين من البلدان المساهمة التي ترشح قائمة تصل نسبة النساء فيها إلى ما لا يقل عن 30%؛
- مراجعة مواد التوعية والإبلاغ للإشارة إلى نسبة الجنسين في المساهمات.

المستوى الثالث: الإجراءات التي تتطلب مصادر إضافية

- تعزيز السياسات والإجراءات التشغيلية المعمول بها لتتضمن شرطاً صريحاً بأن تبلغ نسبة الأفراد الإناث المقدمين من الحكومات 30%؛
- وضع توصيات لمعايير الاختيار الوطنية، بما في ذلك حصة 30%؛
- إذا فشلت البعثة في الحصول و/أو الحفاظ على نسبة الجنسين المرغوبة في الأفراد الإناث المقدمين من الحكومات لفترة تزيد عن 12 شهراً، يجوز لدائرة العدل والمؤسسات الإصلاحية تولي السلطة الكاملة لاختيار الأفراد المقدمين من الحكومات و/أو قرارات التمديد للبعثة.

الاتصالات والتوعية

المستوى الأول: الإجراءات التي يجري تنفيذها حالياً

- تطوير ونشر رسائل موحدة حول نشر المزيد من النساء ليتم تضمينها باستمرار في نقاط الحوار بين الإدارة العليا والبلدان المساهمة بقوات/البلدان المساهمة بقوات شرطة في القطاعات الثلاثة جميعها؛
- توعية الدول الأعضاء من خلال الاجتماعات المخصصة وورش العمل التدريبية العملية، والدعوة لتقديم تعهدات خلال الاجتماعات السنوية لوزراء الدفاع المعنية بحفظ السلام/رؤساء أركان دفاع الأمم المتحدة/رؤساء الشرطة؛
- المشاركة مع شبكات الدول الأعضاء مثل مجمع المستشارين العسكريين ومستشاري الشرطة، وشبكة 1325 للجيش والشرطة، ومجموعة أصدقاء الشرطة والمؤسسات الإصلاحية في عمليات الأمم المتحدة للسلام، وشبكة جهات التنسيق الوطنية المعنية بالمرأة والسلام والأمن، ومجموعة الخبراء غير الرسمية المعنية بالمرأة والسلام والأمن؛
- مناصرة وتشجيع البلدان المساهمة بقوات/البلدان المساهمة بقوات شرطة على إنشاء جهات تنسيق معنية بالمساواة الجنسانية/مستشارين معنيين بالمساواة الجنسانية في دولهم؛
- توعية النساء في الجيش والشرطة لزيادة الوعي بفرص الانتشار الدولي من خلال الشراكة مع الجمعيات ذات الصلة؛
- تقديم جائزة داعية للعام للمساواة بين الجنسين في صفوف العسكريين، والجائزة الدولية للنساء المشاركات في شرطة حفظ السلام؛
- نشر حزمة توظيف موحدة متعددة الوسائط بعنوان الشرطة النسائية للسلام، وإطلاق حملة توعية عامة باستخدام العديد من منصات التواصل الاجتماعي.

المستوى الثاني: الإجراءات التي سيتم تنفيذها بحلول حزيران/يونيو 2020

- يقوم مكتب الشؤون العسكرية/شعبة شرطة الأمم المتحدة بالتنسيق مع عنصر الجيش/الشرطة في كل بعثة لتضمين الأهداف والإجراءات ذات الصلة في الاستراتيجية/خطة العمل الجنسانية لدعم تنفيذ استراتيجيات التكافؤ بين الجنسين وضمان تدريب جميع الموظفين بشكلٍ مناسب.
- توفير التدريب بشأن التحيز الجنساني الصريح وغير الواعي للموظفين المشاركين في مجالس التوظيف والاختيار، بناءً على المواد التي طورتها الأمم المتحدة.

المستوى الثالث: الإجراءات التي تتطلب مصادر إضافية

- جولات ترويجية إقليمية: توظيف أفراد حفظ سلام من النساء ممن لديهن خبرة مؤخرًا في الأمم المتحدة للاجتماع مع النساء في الجيش والشرطة وتشجيعهن على التطوع؛
- زيادة التواصل مع النساء في الجيش والشرطة في جميع أنحاء العالم.

القيادة والمساءلة

- 18.** يخضع المستشار العسكري ومستشار الشرطة ورئيس دائرة العدل والمؤسسات الإصلاحية للمساءلة أمام وكيل الأمين العام لإدارة عمليات حفظ السلام من خلال تسلسل قيادتهم. ويكون لدى الإدارة العليا للجيش والشرطة والعدالة والمؤسسات الإصلاحية في مقر الأمم المتحدة والبعثات الميدانية أهداف وإجراءات متعلقة بالنوع الاجتماعي مدرجة في اتفاقاتها. وتقدم قيادة جميع المكونات تقريراً مرتين سنوياً إلى وكيل الأمين العام لإدارة عمليات حفظ السلام بشأن التقدم المحرز نحو الأهداف. وإذا لم تحقق العناصر النظامية أهدافها الأولية بحلول نهاية كانون الأول/ديسمبر 2018، فسوف ينعكس ذلك في اتفاقيات المستشار العسكري ومستشار الشرطة ورئيس دائرة العدل والمؤسسات الإصلاحية. وإذا استمر عدم تحقيق الأهداف، يستكشف وكيل الأمين العام لإدارة عمليات حفظ السلام مع رؤساء العناصر ذات الصلة أساليب أخرى يمكن اتباعها لتحقيق الأهداف.
- 19.** تحتفظ دائرة تكوين القوات، وقسم الاختيار والتجنيد في شعبة شرطة الأمم المتحدة، بالتعاون مع قسم السياسات الاستراتيجية والتنمية، ودائرة العدل والمؤسسات الإصلاحية بجداول إسقاط لكل فئة من التعيينات في مقر الأمم المتحدة وفي منطقة البعثة، وتشير هذه الجداول إلى عدد الموظفين النظاميين الإناث المطلوب في كل عام للوصول إلى الحد الأدنى من الأهداف بحلول كانون الأول/ديسمبر 2028. وإضافة إلى ذلك، يقومون باستكشاف إمكانية إنشاء آلية للرصد المشترك والإبلاغ عن التقدم المحرز نحو تحقيق الأهداف المحددة في هذه الاستراتيجية.
- 20.** إذا كانت البلدان المساهمة بقوات/البلدان المساهمة بقوات شرطة لا تفي بالأهداف المتعلقة بالمساواة بين الجنسين ولا يمكنها توضيح الإجراءات التي تم اتخاذها للوصول إلى الأهداف العسكرية والشرطة، تقوم الأمم المتحدة حيثما أمكن بإعادة توزيع الوظائف إلى البلدان المساهمة بقوات/البلدان المساهمة بقوات شرطة الراغبة والقادرة على نشر المزيد من الموظفين المؤهلات، والتي تحقق أهدافها الفردية.

التنفيذ

- 21.** توضع خطط تنفيذ منفصلة للجيش والشرطة والعدل والمؤسسات الإصلاحية. ويتم إنشاء آلية داخل كل عنصر لمراجعة التقدم بشكل منتظم واقتراح التعديلات. وتُعتبر الاستراتيجية وخطط التنفيذ وثائق قابلة للتعديل وتستمر تنقيحها في المستقبل.

