

قوة الإنسانية

مجلس مندوبي الحركة الدولية
للصليب الأحمر والهلال الأحمر
٨ ديسمبر ٢٠١٩، جنيف



AR

CD/19/15
الأصل: بالإنجليزية
للاطلاع

مجلس مندوبي
الحركة الدولية للصليب الأحمر والهلال الأحمر

جنيف، سويسرا
٨ ديسمبر ٢٠١٩

تعزيز المساواة بين الجنسين وتساوي الفرص في مراكز قيادة الحركة الدولية
للصليب الأحمر والهلال الأحمر وعملها
تقرير مرحلي

وثيقة أعدها الاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر
بالتشاور/التعاون مع اللجنة الدائمة للصليب الأحمر والهلال الأحمر واللجنة الدولية للصليب الأحمر

جنيف في أكتوبر ٢٠١٩

موجز

يكشف التحليل المجتمعي لأوضاع الجنسين ما يعتريها من فجوات وتفاوتات في الرفاه والأدوار والسلطة والانتفاع بالموارد. وثمة دعوة إلى المزيد من التنوع في تمثيل المرأة وزيادة مشاركتها في إحداث التغيير في المجتمع المدني والمؤسسات والسياسات والهيكل الحكومية، ولا سيما في مجال الحماية والقيادة واتخاذ القرارات.

وتمشياً مع ذلك، اعتمد مجلس المندوبين في دورته لعام ٢٠١٧ القرار ١٢ المعنون تعزيز المساواة بين الجنسين وتساوي الفرص في مراكز قيادة الحركة الدولية للصليب الأحمر والهلال الأحمر وعملها. ودعا مجلس المندوبين اللجنة الدولية للصليب الأحمر ("اللجنة الدولية") والاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر ("الاتحاد الدولي") والجمعيات الوطنية واللجنة الدائمة إلى "اتخاذ تدابير ملموسة من أجل معالجة مسألة المساواة بين الجنسين وتساوي الفرص على جميع مستويات قيادتها ورفع تقرير بشأن التقدم المحرز في هذا الصدد إلى الدورة المقبلة لمجلس المندوبين سنة ٢٠١٩". ويسلط هذا التقرير الضوء على العمل الذي اضطلع به الاتحاد الدولي والجمعيات الوطنية واللجنة الدولية واللجنة الدائمة لتلبية المتطلبات المبيّنة في القرار المعني.

وإثر اعتماد مجلس المندوبين القرار ١٢ في دورته لعام ٢٠١٧، أدرج مجلس إدارة الاتحاد الدولي في عداد أولوياته ضمان تطبيق التدابير المتعلقة بالتوازن بين الجنسين والتنوع على جميع مستويات الاتحاد الدولي، على مستويي الحوكمة والإدارة. وسلط الرئيس على وجه الخصوص الضوء على ذلك في الكلمة الافتتاحية التي ألقاها في اجتماع يونيو ٢٠١٨ لمجلس الإدارة إذ أعرب عن حرصه على "ضمان التوازن بين الجنسين في المجلس وفي اللجان الدستورية مستقبلاً" وشدد على "ضرورة استحداث ثقافة في الاتحاد الدولي والجمعيات الوطنية تتيح نفس الفرص للنساء والرجال". ونتيجة لاعتماد القرار ١٢، طُلب من الجمعيات الوطنية أن تقدم معلومات بشأن التوازن في التمثيل ضمن مجموعة العاملين فيها وبشأن تنوع هذه المجموعة عبر قاعدة البيانات ونظام الإفادة في الاتحاد الدولي. وتناول أحد الأسئلة المطروحة على وجه الخصوص النسبة المئوية للنساء في هيئات حوكمة الجمعيات الوطنية وأمانة الاتحاد الدولي وفي ملاك موظفيها. إن النتائج المنشورة عبر قاعدة البيانات ونظام الإفادة في الاتحاد الدولي تهيئ مادة للقراءة جديرة بالاهتمام.

لقد أظهرت المشاورات بشأن استراتيجية الاتحاد الدولي للعقد ٢٠٣٠- المقتراح أن تعتمدها الجمعية العامة للاتحاد الدولي في دورتها لعام ٢٠١٩ - رؤية شبكة الصليب الأحمر والهلال الأحمر والتزامها بتعزيز الاحتواء والتنوع في الفرص والتمثيل واتخاذ القرارات في منظماتها وفي الشبكة وفي المجتمع برمته. وإضافةً إلى ذلك، أعربت الجمعيات الوطنية عن رغبتها في توسيع نطاق الجهود المبذولة في مجال التنوع والاحتواء باتّباع نهج أكثر جمعاً بين القطاعات، ولا سيما فيما يخص عملنا مع النساء والفتيات وأصحاب مختلف الهويات الجنسية ودعمنا لهذه الفئات.

وتمشياً مع تطلعات استراتيجية العقد ٢٠٣٠، يجري استعراض ومراجعة سياسة الاتحاد الدولي بشأن العدل بين الجنسين (١٩٩٩). وستُعرض في وثيقة هذه السياسة بصيغتها المراجعة، التي غدت تركز على النوع الاجتماعي والتنوع، الالتزامات الجماعية لأمانة الاتحاد الدولي والجمعيات الوطنية بشأن النوع الاجتماعي والتنوع في قدراتنا المؤسسية وبرامجنا وعملياتنا وفي أنشطتنا للمناصرة.

واعتمدت اللجنة الدولية للصليب الأحمر أهدافاً استراتيجية بشأن المساواة بين الجنسين والتنوع والاحتواء في إطار استراتيجيتها المؤسسية للفترة ٢٠١٩-٢٠٢٢، منها هدف محدّد الطابع يتمثل في السعي إلى تحقيق المساواة بين الجنسين في مجموعة المديرين بحلول عام ٢٠٢٢. وفي منتصف عام ٢٠١٩ أنجزت اللجنة الدولية للصليب الأحمر استعراضاً خارجياً للمساواة بين الجنسين في المنظمة. ويشتمل هذا الاستعراض على تحليل شامل للبيانات المتعلقة بالموارد البشرية والمساواة في الأجور ولتصوّرات الموظفين وعلى تحليل مفصّل للسياسات والممارسات المعمول بها. إنه كشف عن وجود عدد من المجالات التي يلزم فيها العمل لتحقيق تقدّم فيما يخص الوفاء بالالتزامات المساواة بين الجنسين. ويجري حالياً العمل للأخذ بنتائج هذا الاستعراض في إطار خطة عمل عالمية بشأن احتواء الجميع.

واستجابت اللجنة الدائمة للدعوة التي أصدرتها الحركة عام ٢٠١٧ استجابةً إيجابيةً جداً، وأعربت عن استعدادها - ضمن نطاق وظائفها - لبذل جهود حثيثة بغية تحقيق أهدافها وتعزيز التوازن بين الجنسين في قيادة الحركة، بما في ذلك ضمن أعضائها أنفسهم.

إن معظم الجمعيات الوطنية معنية بالمساواة بين الجنسين. ويمكن قياس التزامها بهذا الصدد في تقاريرها السنوية وفي خططها الاستراتيجية وفي عملياتها.

(١) مقدّمة

بناءً على القرار الذي اتخذته الجمعية العامة للاتحاد الدولي في عام ٢٠١٧، اعتمد مجلس المندوبين في دورته لعام ٢٠١٧ القرار ١٢ المعنون *تعزيز المساواة بين الجنسين وتساوي الفرص في مراكز قيادة الحركة الدولية للصليب الأحمر والهلال الأحمر وعملها*. ودعا مجلس المندوبين اللجنة الدولية والاتحاد الدولي والجمعيات الوطنية واللجنة الدائمة إلى "اتخاذ تدابير ملموسة من أجل معالجة مسألة المساواة بين الجنسين وتساوي الفرص على جميع مستويات قيادتها ورفع تقرير بشأن التقدم المحرز في هذا الصدد إلى الدورة المقبلة لمجلس المندوبين سنة ٢٠١٩".
وسلّط هذا التقرير الضوء على العمل الذي اضطلع به الاتحاد الدولي والجمعيات الوطنية واللجنة الدولية واللجنة الدائمة لتلبية المتطلبات المبيّنة في القرار المعني.

(٢) خلفية الموضوع

إن القرار ١٢ الصادر عن مجلس المندوبين في دورته لعام ٢٠١٧ وقرار الجمعية العامة للاتحاد الدولي المؤهّ إليه فيه يذكّران بقرارات سابقة صادرة عن المؤتمر الدولي للصليب الأحمر والهلال الأحمر ("المؤتمر الدولي")^١ وعن الجمعية العامة للاتحاد الدولي^٢ ويشيران إلى العمل المضطلع به وفق الإطار الاستراتيجي للاتحاد الدولي بشأن مسائل المساواة بين الجنسين والتنوع الذي اعتمده مجلس الإدارة عام ٢٠١١^٣ والذي ينطبق على أمانة الاتحاد الدولي وعلى الجمعيات الوطنية.

ويرحب مجلس المندوبين في القرار ١٢ الذي اعتمده خلال دورته لعام ٢٠١٧ بالقرار^٤ الصادر عن الجمعية العامة للاتحاد الدولي في دورتها الحادية والعشرين المعنون *تقييم ما آلت إليه الإجراءات الرامية إلى تعزيز دور النساء في تنمية الصليب الأحمر والهلال الأحمر (GA/17/25)* و

١- يلتزم بدعم تحقيق الأهداف والأعمال المطلوبة بموجب القرار؛

١ القرار ١٥ الصادر عن المؤتمر الدولي في دورته الثالثة والعشرين عام ١٩٧٧ والذي حُثت فيه الحكومات والجمعيات الوطنية على "رفع مكانة المرأة اجتماعياً واقتصادياً من خلال توفير فرص للتعليم والقيادة".

٢ القرار الصادر عن الجمعية العامة في دورتها السادسة في عام ١٩٨٧ الذي طُلب فيه من الرابطة "وضع خطة عمل لضمان إمكان الاستفادة الكاملة من موارد المرأة وقدراتها الكامنة لصالح أعمال التنمية في الصليب الأحمر / الهلال الأحمر؛ والقرار الصادر عن الجمعية العامة في دورتها السابعة عام ١٩٨٩ الذي أقر فيه بالحاجة إلى سياسات ذات طابع ملموس والتزامات مستدامة لتعزيز دور المرأة في تنمية الصليب الأحمر / الهلال الأحمر.

٣ يُجَدّد ضمنه توجيهه استراتيجي للاتحاد الدولي للتكفل بكون أعماله غير تمييزية تجاه الأشخاص من جميع الأعمار وللنهوض بالمساواة بين الجنسين واحترام التنوع في كل ما يقوم به.

٤ ينص القرار GA/17/25 على ما يلي: إن الجمعية العامة للاتحاد الدولي،

"[...] إذ تعترف بالتقدم الذي حققه العديد من الجمعيات الوطنية وأمانة الاتحاد الدولي في هذا المجال، [ملاحظة في الوقت نفسه أنه لا يزال علينا أن نبذل الكثير من الجهود للتوصل إلى مستوى مقبول من التوازن بين الجنسين والمساواة في فرص المشاركة في تنمية الاتحاد الدولي، بما فيه أعضاؤه، وإذ تعترف بضرورة دعم الجمعيات الوطنية في جهودها الرامية إلى تحقيق المساواة في الفرص في أجهزة [الحكم] والبرامج وغيرها من الأنشطة بصرف النظر عن النوع الاجتماعي، وإذ تلتزم بصدق بضمان خلو جميع أنشطة الاتحاد الدولي من التمييز ضد

٢- يدعو اللجنة الدولية والاتحاد الدولي والجمعيات الوطنية واللجنة الدائمة إلى اتخاذ تدابير ملموسة من أجل معالجة مسألة المساواة بين الجنسين وتساهمي الفرص على جميع مستويات قيادتها ورفع تقرير بشأن التقدم المحرز في هذا الصدد إلى الدورة المقبلة لمجلس المندوبين سنة ٢٠١٩.

(٣) التحليل/التقدم

الاتحاد الدولي والجمعيات الوطنية الأعضاء فيه

إثر اعتماد الجمعية العامة للاتحاد الدولي قرارها المعني في دورتها لعام ٢٠١٧ واعتماد مجلس المندوبين لاحقاً قراره ١٢ في دورته لعام ٢٠١٧، أدرج مجلس إدارة الاتحاد الدولي في عداد أولوياته^٥ ضمان تطبيق التدابير المتعلقة بالتوازن بين الجنسين والتنوع على جميع مستويات الاتحاد الدولي، على مستوي الحكم والإدارة. وسأط الرئيس على وجه الخصوص الضوء على ذلك في الكلمة الافتتاحية^٦ التي ألقاها في اجتماع يونيو ٢٠١٨ لمجلس الإدارة إذ أعرب عن حرصه على "ضمان التوازن بين الجنسين في المجلس وفي اللجان الدستورية مستقبلاً" وشدد على "ضرورة استحداث ثقافة في الاتحاد الدولي والجمعيات الوطنية تتيح نفس الفرص للنساء والرجال". وأدى ذلك إلى إحراز تقدم كبير في مجالات عدة، على النحو المبين أدناه.

لقد أنشأ مجلس إدارة الاتحاد الدولي في اجتماعه الذي عُقد في يونيو ٢٠١٨ فريقاً عاملاً معنياً بالامتياز في الحكم والنوع الاجتماعي والتنوع^٧، إلى جانب أربعة أفرقة عاملة أخرى تابعة لمجلس الإدارة، تتأسس كلاً منها امرأة، أي شخص من أقل الجنسين تمثيلاً في المجلس. ومن أولى الخطوات التي اتخذها الفريق العامل المعني بالامتياز في الحكم والنوع الاجتماعي والتنوع طلبه إجراء تمرين مقارنة بغية استبانة كيفية تحقيق التوازن بين الجنسين في المنظمات الدولية الأخرى.

الأشخاص وتشجيع المساواة بين الجنسين واحترام التنوع في جميع أعماله، وضمان المساواة في فرص المشاركة في أعمال الصليب الأحمر والهلال الأحمر، بما في ذلك في أجهزة [الحكم]، بصرف النظر عن النوع الاجتماعي،

١- تطلب من مجلس الإدارة أن يتخذ إجراءات فعلية لمعالجة هذه المسألة وأن يرفع تقريراً بذلك إلى الجمعية العامة في دورتها الثانية والعشرين،

٢- تدعو الجمعيات الوطنية إلى بذل المزيد من الجهود لاختيار نساء ودعمهن وتشجيعهن على شغل مناصب قيادية عليا.

٣- تدعو الجمعيات الوطنية إلى اختيار واقتراح نساء لشغل مناصب في [أجهزة حكم الاتحاد] الدولي على الفور.

^٥ انظر القرارات: الدورة الاستثنائية لمجلس الإدارة

(<https://fednet.ifrc.org/FedNet/Our%20IFRC/Statutory%20Meetings/Governing%20Board/2016/33rd%20GB/E%20decision%20sheet%20January%202018.pdf>)

^٦ انظر تقرير النشاط:

<https://fednet.ifrc.org/FedNet/Our%20IFRC/Statutory%20Meetings/Governing%20Board/2016/33rd%20GB/E%20decision%20sheet%20June%202018.pdf>

^٧ من المقترحات وضع مؤشرات أداء رئيسية بشأن المساواة بين الجنسين، وتصنيف الجمعيات الوطنية بحسب أدائها على هذا الصعيد، وجمع بيانات مصنفة بحسب نوع الجنس والربط بسائر المبادرات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والتنوع ضمن الحركة للمساهمة في عمل المجلس بشأن هذه المبادرة.

وطلب الفريق العامل أيضاً مراجعة وثيقة عام ١٩٩٩ لسياسة الاتحاد الدولي بشأن العدل بين الجنسين، فأصدر مجلس الإدارة تكليفاً بإجرائها^٨. وسيُعرض في وثيقة السياسة المراجعة، بالصيغة التي تقترحها الأمانة، بعد التشاور الوافي مع الأعضاء، ما لأمانة الاتحاد الدولي والجمعيات الوطنية من التزامات جماعية فيما يخص النوع الاجتماعي والتنوع في قدراتنا المؤسسية وبرامجنا وعملياتنا ومناصرتنا. ومن هذه الالتزامات تحقيق مزيد من التوازن بين الجنسين من حيث التمثيل في هيئات الحوكمة والقيادة وسائر جوانب تهيئة بيئة مواتية للمساواة بين الجنسين والتنوع. ويُقترح على الجمعية العامة للاتحاد الدولي اعتماد هذه السياسة المراجعة في ديسمبر ٢٠١٩.

وبغية تناول الشواغل التي أعربت عنها الجمعية العامة واتخاذ تدابير ملموسة لتحسين التوازن بين الجنسين في إطار إدارة الاتحاد الدولي، استعرض الفريق العامل المعني بالامتياز في الحكم والنوع الاجتماعي والتنوع طائفةً واسعةً من الخيارات بدءاً من آليات التخصيص الرسمية ووصولاً إلى السياسات غير الرسمية المتعلقة بقضايا النوع الاجتماعي. وأسفرت التوصيات التي قدّمها الفريق العامل إلى مجلس الإدارة عن ضم مجموعة من المقترحات الخاصة بالتوازن بين الجنسين إلى التعديلات التي يقترح مجلس الإدارة إدخالها على النصوص الدستورية للاتحاد الدولي. إن المقترحات المعنية، التي تشمل على العناصر التالية، ستُعرض على الجمعية العامة في ديسمبر ٢٠١٩ نشداناً لاعتمادها إياها:

- تحقيق المزيد من التوازن بين الجنسين في مجلس الإدارة من خلال الأخذ باعتبارات النوع الاجتماعي عند انتخاب أعضاء مجلس الإدارة من ممثلي الجمعيات الوطنية، بحيث يُنتخب رجلان وامرأتان على الأقل من بين ممثلي كل منطقة دستورية. وبغية تنفيذ هذا الاقتراح، سيتعيّن على الجمعيات الوطنية أن تقدّم قبل الانتخاب إعلاناً يبيّن فيه اسم ممثليها المقترح ونوع جنسه، وسيُدرج مرشّحو الجمعيات الوطنية لعضوية مجلس الإدارة في قائمتين وفقاً لنوع الجنس في ورقة الاقتراح.
- اعتماد سياسات رامية إلى اتقاء شغور مقاعد في مجلس الإدارة. فعلى سبيل المثال، إذا شغر مقعد في مجلس الإدارة بسبب نقص الأصوات المؤيدة لمرشّحين من أحد الجنسين، فسيتبقى المقعد المعني شاغراً حتى الانتخاب التالي لأعضاء الجمعية العامة.
- النهوض بالتنوع بوجه عام بغية ضمان مراعاة مبدأ التوازن المنصف بين الجنسين ومبدأ التوزيع الجغرافي العادل في عمليات الترشيح والتعيين أو الانتخاب لشغل جميع المناصب في هيئات توجيه الاتحاد الدولي. إن هذا المسعى يعلي شأن هذين المبدئين الهامين المعمول بهما من خلال إدراجهما في الدستور ويضمن إيلاءهما نفس الوزن.
- ضمان استخدام مصطلحات محايدة جنسياً في النصوص الدستورية.

وتأخذ لجنة الانتخابات للاتحاد الدولي بالاعتبار مبدأ التوازن المنصف بين الجنسين ساعيةً بقدر المستطاع إلى تحقيق التساوي بين الجنسين ضمن مجموعة أعضاء اللجان الدستورية للاتحاد الدولي. ويتسق ذلك مع القاعدة ٢٥ من النظام الداخلي للاتحاد الدولي (الاعتبارات الخاصة بالنوع الاجتماعي) والقرار الذي اتخذته مجلس الإدارة في أكتوبر ٢٠١٨ (القرار 18/02/05) الذي طلب فيه المجلس من لجنة الانتخابات أن تضمن بقدر المستطاع وعند الإمكان التوازن بين الجنسين حين تقترح مرشّحين للتعيين لشغل مناصب في اللجان الدستورية للاتحاد الدولي. وفي الآونة الأخيرة أخذت لجنة الانتخابات بالحسبان اعتبارات النوع الاجتماعي في إعداد التوصيات التي ستقدّمها إلى مجلس الإدارة والجمعية العامة بشأن قائمة المرشّحين المقترح تعيينهم في ديسمبر ٢٠١٩ أعضاءً في اللجنة المالية ولجنة تدقيق الحسابات وإدارة المخاطر ولجنة الامتثال والوساطة.

وقد ركّز على منع التحرش وسوء السلوك الجنسي وعلى حماية الأشخاص الذين يعمل من أجلهم والأشخاص الذين تعمل معهم من خلال ضمان التقيد بمدونة السلوك وغيرها من السياسات الضرورية^٩. واعتمد الاتحاد الدولي في يوليو ٢٠١٨ السياسة الخاصة بمنع الاستغلال

^٨ وُضعت صيغة مراجعة لسياسة الاتحاد الدولي المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والتنوع وأُتيحت للجمعيات الوطنية للتشاور معها بشأنها بغية عرضها على الجمعية العامة نشداناً لإقرارها إياها.

^٩ راجع قرار مجلس إدارة الاتحاد الدولي:

والاعتداء الجنسيين والتصدي لها، وتعهد بالعمل مع ٤٥ جمعية وطنية على الأقل بحلول عام ٢٠٢٠ بغية مساعدتها على وضع واعتماد سياسات لها في مجال منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتصدي لها. وحتى الآن عمل الاتحاد الدولي مع ٢٥ جمعية وطنية على الأقل من خلال اجتماعات ثنائية وحلقتي صياغة مخصّصتين لهذا الغرض.

ونتيجةً لاتخاذ القرار بادرت مجموعة من القائدات الرفيعات المستوى في الجمعيات الوطنية إلى إقامة شبكة ترمي إلى دعم تنفيذه تُسمى شبكة "الأحمر الوهاج": GLOW Red (تسمية مختصرة مشتقة من الاسم الإنجليزي الكامل الذي يعني "الشبكة العالمية للقائدات في حركة الصليب الأحمر والهلال الأحمر"). وقد نمت شبكة "الأحمر الوهاج" بسرعة فغدت تضم أعضاء من كل أرجاء العالم مما يزيد على ٨٠ جمعية وطنية. واضطلعت هذه الشبكة بالتوعية بالقرار من خلال نشرتها الإعلامية وتنظيمها العديد من المناقشات الإقليمية والفعاليات الجانبية التي نسقتنا منسقوها في كل منطقة. ونوقش القرار في اجتماعات إقليمية عقدتها الجمعيات الوطنية، من قبيل مؤتمر الشرق الأوسط وشمال أفريقيا الذي نُظّم في العراق في أبريل ٢٠١٨ واجتماع الجمعيات الوطنية الأوروبية الصغيرة الذي عُقد في مالطا في أبريل ٢٠١٨ والمؤتمر الأوروبي الذي نُظّم في ألماتي في مايو ٢٠١٨، ومؤتمر البحر المتوسط الذي نُظّم في سراييفو في مايو ٢٠١٩، واجتماع جنوب آسيا الذي عُقد في يونيو ٢٠١٩. وفي المؤتمر الإقليمي لمنطقة آسيا والمحيط الهادئ الذي نُظّم في نوفمبر ٢٠١٨، تعهد قادة من الصليب الأحمر والهلال الأحمر من مختلف أرجاء آسيا والمحيط الهادئ والشرق الأوسط في إعلان مانيفلا بضمان أن تمثل النساء ٥٠ في المئة على الأقل من شاغلي المناصب القيادية المنتخبين أو المعيّنين خلال السنوات الأربع القادمة. وإضافةً إلى المساواة بين الجنسين، وضع المؤتمر أيضاً أهدافاً طموحة بغية زيادة عدد المتطوعين وتنوعهم. وأعربت قيادة الجمعيات الوطنية في الأمريكتين عن أنها تحرص، بموجب التزام بوينس آيرس الذي اعتمد في المؤتمر الإقليمي لمنطقة الأمريكتين لعام ٢٠١٩، على "مناصرة اضطلاع النساء بدور قيادي من خلال النهوض بالمساواة على جميع المستويات، داخل الحركة وخارجها، آخذةً بالاعتبار منظور النوع الاجتماعي ومقتضيات الاحتواء في برامجها وعملياتها، ومحتفياً بالتنوع واحترام الجميع".

واتخذ قادة الجمعيات الوطنية مبادرات عالمية وإقليمية أو عززوها بغية دعم المسعى إلى تحقيق المساواة بين الجنسين على كل مستوى من مستويات الاتحاد الدولي. وبذلت جهوداً بغية إنشاء شبكات غير رسمية أو تعزيزها تسانداً الأقران لهذا الغرض. ومن الشبكات المعنية شبكة "الأحمر الوهاج" (GLOW Red) الألفة الذكر، وهي شبكة مفتوحة لجميع القائدات ضمن حركة الصليب الأحمر والهلال الأحمر اللواتي يعملن من أجل تنفيذ القرار. وترمي شبكة "الأحمر الوهاج" أيضاً إلى التحقق من وجود عدد كافٍ من المرشحات للتعيين والانتخاب، وإلى تعزيز هذا الجانب في المستقبل. وواصلت شبكة RED VIWO غير الرسمية عملها المتعلق بدعم الأقران وتوجيه موظفي الإدارة من المستوى المتوسط في الجمعيات الوطنية الأوروبية والاتحاد الدولي، على نحو يتماشى مع الرؤية المتمثلة في تحقيق التمثيل المتكافئ للرجال والنساء على جميع مستويات منظماتنا.

وإضافةً إلى ذلك، اتخذت الإدارة العليا لأمانة الاتحاد الدولي عدداً من المبادرات التي تنهض بالانخراط على نحو خاص في تنفيذ هذا القرار:

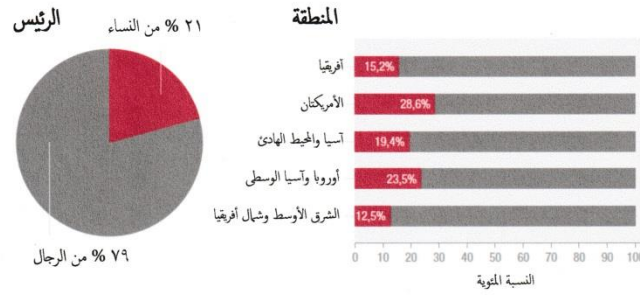
- ضمان التوازن بين الجنسين في اللجان المعنية بمقابلات التوظيف
- ضمان المساواة بين الجنسين والنهوض بشغل أشخاص من أقل الجنسين تمثيلاً في مناصب رئيسية بالتوظيف القائم على الانتقاء من بين "ذوي المواهب" فيما يخص رؤساء الفروع القطرية ورؤساء المجموعات القطرية ونواب المديرين الإقليميين

<https://fednet.ifrc.org/FedNet/Our%20IFRC/Statutory%20Meetings/Governing%20Board/2016/33rd%20GB/E%20decision%20sheet%20June%202018.pdf>

١٠ للاستزادة من المعلومات، يرجى الرجوع إلى

[https://media.ifrc.org/ifrc/press-release/red-cross-red-crescent-commits-womens-leadership-asia-pacific-middle-east-humanitarian-summit/.](https://media.ifrc.org/ifrc/press-release/red-cross-red-crescent-commits-womens-leadership-asia-pacific-middle-east-humanitarian-summit/)

- استهداف التوصل إلى المساواة بين الجنسين بحلول عام ٢٠٢٨ فيما يخص جميع الرتب، بما فيها المناصب القيادية في الأمانة العالمية للاتحاد الدولي
 - التزام المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ التابع للاتحاد الدولي بأن يضطلع بتقييم للأوضاع من حيث المساواة بين الجنسين على نطاق المنظمة مستعان فيه بأداة التقييم المؤسسي للمساواة بين الجنسين والتنوع التي وضعها الاتحاد الدولي بغية دعم الجمعيات الوطنية في الوفاء بالالتزامات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والتنوع وبأن يسدي إرشادات عملية بشأن إجراء ومتابعة التقييم المؤسسي بشأن النوع الاجتماعي والتنوع.
- واستجابةً لقرار عام ٢٠١٧، طُلب من الجمعيات الوطنية أن تقدّم، عن طريق قاعدة البيانات ونظام الإفادة في الاتحاد الدولي^{١١}، معلومات عن التوازن في التمثيل والتنوع ضمن مجموعة العاملين فيها^{١٢}. وتناول أحد الأسئلة المطروحة على وجه الخصوص النسبة المئوية للنساء في حوكمة الجمعيات الوطنية وأمانة الاتحاد الدولي وفي ملاك موظفيها. إن النتائج المنشورة عبر قاعدة البيانات ونظام الإفادة في الاتحاد الدولي تبيّن مادة للقراءة جديرة بالاهتمام^{١٣}.
- وتبيّن النتائج أدناه توزّع الجمعيات الوطنية التي ترأسها امرأة.

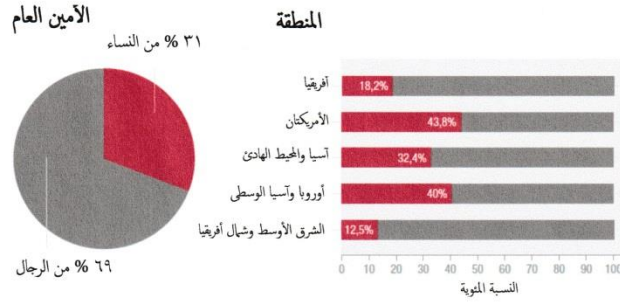


وتبيّن النتائج أدناه النسبة المئوية للجمعيات الوطنية التي تتولى امرأة منصب أمينتها العامة.

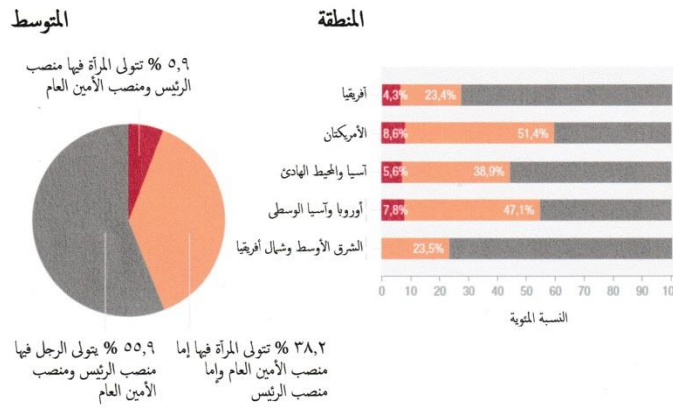
^{١١} تمثل قاعدة البيانات ونظام الإفادة في الاتحاد الدولي (FDRS) منصة للإبلاغ عن أداء الجمعيات الوطنية ويُستجاب بها لمتطلب دستور الاتحاد الدولي القاضي بزيادة الشفافية والمساءلة. إن جميع بيانات هذه المنصة هي بيانات تنفيذها الجمعيات الوطنية من تلقاء نفسها وتُنشر على الموقع data.ifrc.org/fdrs. ويقوم جميع الجمعيات الوطنية بالإبلاغ إلى هذه المنصة.

^{١٢} في يونيو ٢٠١٨، بدأ الفريق المعني بالمنصة FDRS جمع البيانات المتعلقة بتشكيل مجالس إدارة الجمعيات الوطنية استجابة لقرار اتخذته الجمعية العامة في عام ٢٠١٧. ورُمي من ذلك إلى تحليل حالات اختلال التوازن بين الجنسين في المناصب العليا في جميع الجمعيات الوطنية وشتى المناطق. وبفضل الجهود التي بذلتها الجمعيات الوطنية في جميع أنحاء العالم لتصنيف بياناتها بحسب نوع الجنس، غدا بوسعنا بدء العمل للوفاء بوعود الاستعانة ببيانات المنصة FDRS لتسليط الضوء على التوازن، أو اختلال التوازن، القائم في المنظمة وعملها. ويُستفاد من ذلك بمثابة دراسة أساسية. وقد بلغ مجموع الجمعيات الوطنية التي قدّمت تقارير إلى المنصة FDRS بشأن المسائل المعنية ١٨٤ جمعية.

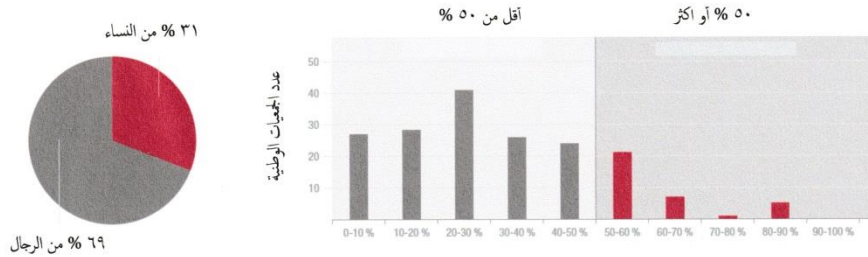
^{١٣} استُقيت البيانات المعروضة من التقرير المعنون "نعتمد بالجميع" (Everyone Counts) لعام ٢٠١٩ الذي أُصدر في ١٨ يوليو ٢٠١٩.



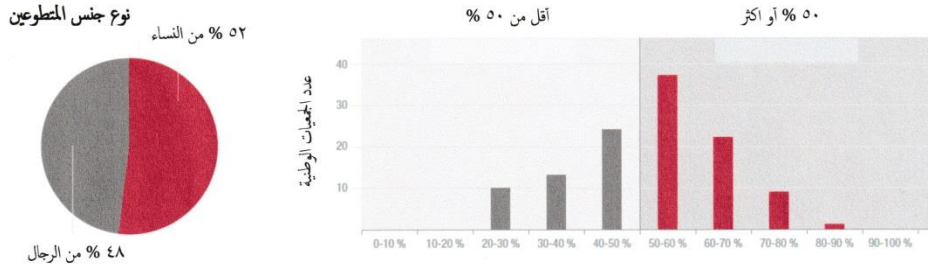
وتبين النتائج أدناه النسب المتوية للجمعيات الوطنية التي تتولى فيها المرأة منصب الرئيس ومنصب الأمين العام، وللجمعيات الوطنية التي تتولى فيها المرأة أحد هذين المنصبين، وللجمعيات الوطنية التي لا تتولى المرأة فيها أيّاً منهما.



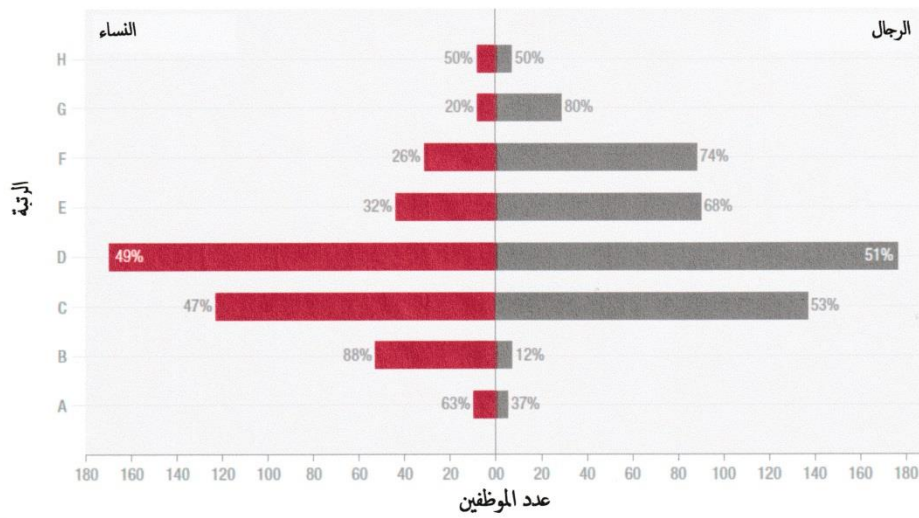
وتبين النتائج أدناه النسبة المتوية للنساء في مجالس إدارة الجمعيات الوطنية في عام ٢٠١٧.



وتبين النتائج أدناه النسبة المتوية للنساء ضمن مجموعة متطوعي الجمعيات الوطنية.



وتبيّن النتائج أدناه أعداد ونسب النساء في مختلف رتب التوظيف في أمانة الاتحاد الدولي (المكاتب العالمية والمكاتب الإقليمية) واللواتي يعملن لدى الاتحاد الدولي بموجب عقود عمل في عام ٢٠١٧. وذلك مع العلم بأن الرتبة H هي الرتبة العليا والرتبة A هي الرتبة الدنيا.



وتبيّن النتائج أدناه متوسط النسب المئوية للنساء اللواتي يؤدين مختلف الأدوار في الجمعيات الوطنية وفي الأمانة.

متوسطة النسبة المئوية في الجمعيات الوطنية	في الاتحاد الدولي	
٢١%	٠	تولي المرأة منصب الرئيس
٣١%	٠	تولي المرأة منصب الأمين العام
٣١%	١٧%	النسبة المئوية للنساء في مجلس الإدارة
٥٠%	٤٥%	النسبة المئوية للنساء من الموظفين الذين يتقاضون أجراً
٥٢%	-	النسبة المئوية للمتطوعات

ويلاحظ فيما يخص جميع البلدان أن عدد النساء في مجالس إدارة الجمعيات الوطنية ينزع إلى أن يكون أكبر في حالات الجمعيات الوطنية التي تتولى فيها المرأة منصب الرئيس أو منصب الأمين العام. كما يلاحظ وجود ترابط إيجابي قوي بين نسبة النساء ضمن مجموعة الموظفين الذين يتقاضون أجوراً وضمن مجموعة المتطوعين، حتى عند مراعاة مقتضيات تحقيق المساواة بين الجنسين في كل بلد.

اللجنة الدولية للصليب الأحمر

اعتمدت اللجنة الدولية للصليب الأحمر في سبتمبر ٢٠١٨ الأهداف الاستراتيجية المنشودة^{١٤} فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي والتنوع والاحتواء. ويتمثل الهدفان الرئيسيان فيما يلي:

- "تنفذ اللجنة الدولية سياسات وممارسات جامعة تتيح لها تمييز تنوع قوتها وقوة الحركة الدولية العاملة العالمية وتعزيزها، ساهرة على بذل الجهود اللازمة لبلوغ الهدف الذي وضعته بتحقيق التكافؤ بين الجنسين (٥٠- ٥٠) بين مديريها بحلول عام ٢٠٢٢، بتسخير الوسائل والخطوات اللازمة لذلك.
- تكفل اللجنة الدولية أن تشمل فرقها الإدارية موظفين مقيمين وموظفين متنقلين، وتنوعهم من حيث الخبرات والنوع الاجتماعي وعلى وعي وسلطاتهم، فتكفل بذلك ثقافة لاتخاذ القرار تكون أكثر فعالية وأقل مركزية ومدعومة بالإجراءات الأفقية والعمودية ذات الصلة."

وأجرت اللجنة الدولية خلال الفترة الممتدة من يناير إلى يونيو ٢٠١٩ استعراضاً خارجياً للمساواة بين الجنسين في المنظمة، يشتمل على تحليل شامل للبيانات المتعلقة بالموارد البشرية والأجور وتصوّرات الموظفين وعلى تقييم للسياسات والممارسات المعمول بها.

وأجري الاستعراض بالشراكة مع برنامج EDGE (العوائد الاقتصادية للمساواة بين الجنسين)، وفق منهجية التقييم العالمية الرائدة ومعايير تصديق الأعمال المعمول بها في إطاره فيما يخص المساواة بين الجنسين. وقد قورن أداء اللجنة الدولية في هذا المجال بما يزيد على ٢٠٠ منظمة دولية.

وكشفت نتائج التقييم عن وجود مجال كبير للتحسين في مجالات من قبيل التوظيف، والترقية، والتخطيط لإسناد المهام، والسياسات الداعمة، بما في ذلك توخي المرونة في ترتيبات العمل ودعم الأبوين.

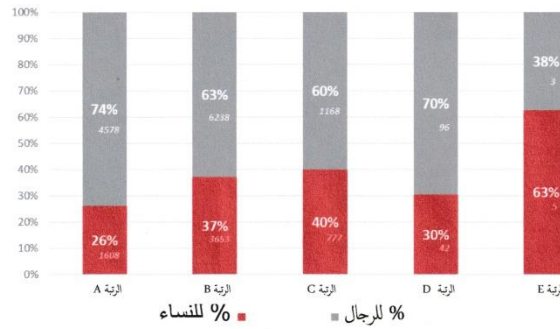
وبناءً على نتائج هذا التقييم، تُدرج التدابير المبيّنة أدناه ضمن خطط اللجنة الدولية للسنوات القادمة.

ماهية التدابير التي نستطيع اتخاذها	مقصدنا
✓ تحديد مرامٍ فرعية فيما يخص عمليات التوظيف والترقية؛ وتحديد التدابير الكفيلة بتحقيق هذه الأهداف الفرعية	تطوير المساواة بغية تعزيز التوازن المستدام بين الجنسين
✓ تتبع التقدم المحرز على طريق تحقيق المرامي الفرعية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين فيما يخص المناصب الرئيسية	
✓ إجراء تقييم سنوي لفجوة الأجور بين الجنسين والإبلاغ المسبق عن التزام المنظمة بضمان المساواة بين الجنسين فيما يخص الأجور	التكفل بتساوي الأجر المتقاضى لقاء العمل المتساوي
✓ المتابعة على استبانة أسباب مغادرة النساء للجنة الدولية في المراحل المبكرة والمتوسطة من مسيرتهن المهنية وعلى توثيق هذه الأسباب وتحديد التدابير الكفيلة بدرئها	إيجاد سبل كفيلة بتخفيض عدد النساء اللواتي يغادرن اللجنة الدولية

ماهية التدابير التي نستطيع اتخاذها	مقصدنا
<ul style="list-style-type: none"> ✓ وضع المواصفات اللازمة لشغل مناصب معيّنة وتبيان الخطوات الواجب اتخاذها لشغل المناصب المعنية ✓ المواظبة على اعتماد التنوع الجنساني في تشكيل اللجان المعنية بالانتقاء الأولي للمرشّحين لشغل الوظائف وبمقابلة المنتقّين منهم 	زيادة بروز المعايير الخاصة بالترقية للعيان، والاستفادة من التنوع للحد من التحيز
<ul style="list-style-type: none"> ✓ الأخذ بمعيار عالمي بشأن إجازة الأبوة ✓ دعم المعتنقات/المعتنق بالأطفال (مثل تقديم الإعانات وإتاحة الانتفاع بالمرافق القريبة) 	مساندة القائمين بالرعاية
<ul style="list-style-type: none"> ✓ وضع قائمة بخيارات العمل المرنة بالاستناد إلى ما للموظفين من احتياجات خاصة ✓ تشجيع الموظفين على الأخذ بترتيبات العمل المرنة 	وضع ترتيبات عمل مرنة مستهدفة التطبيق
<ul style="list-style-type: none"> ✓ الاستعانة بتنظيم جلسات تفاعلية بغية تعزيز الحوار في إطار الأفرقة بشأن الأحكام المسبقة التي تعيق الاحترام المتبادل في مكان العمل 	الحد من التحيز ومن التصرف على أساس الأحكام المسبقة على مستوى الأفرقة

وفما يخص التمثيل، تتكوّن الجمعية العامة للجنة الدولية حالياً من ٣٧ % من النساء و٦٧ % من الرجال. وعلى مستوى المناصب الأعلى في المنظمة تبلغ نسبة النساء ٦٣ % ونسبة الرجال ٣٧ %، إثر تعيين أربع مديرات في عام ٢٠١٨. ويبيّن الرسم البياني أدناه توزّع الوظائف بين الجنسين فيما يخص جميع الرتب في عام ٢٠١٨ (مع العلم بأن الرتبة E هي الرتبة العليا).

التوازن بين الجنسين | جميع الموظفين



وفي عام ٢٠١٨ أنشأت اللجنة الدولية "لوحات تحكّم" من أجل المناطق والوفود تبين التوزّع بحسب نوع الجنس ورتبة الوظيفة لجميع الموظفين، ما يمكّن الوفود من اتخاذ التدابير اللازمة ورصد التقدم المحرّز على مر الزمن (انظر أدناه).



وقد شهد عام ٢٠١٨ توسيع اللجنة الدولية نطاق عمل مكتبها المعني بالامتثال العالمي بغية مساعدة الموظفين والمديرين على الوفاء بأعلى المعايير الأخلاقية. ويركز مكتب الامتثال العالمي في المقام الأول على الممارسات في مجال تدبير المخاطر، ونظم المراقبة الداخلية، ومنع انتهاك مدونة السلوك والسياسات والإجراءات ذات الصلة وكشفه والتصدي له في حالات وقوعه. وفي هذا السياق استُهل عمل "خط النزاهة"، وهو قناة إبلاغ جديدة متاحة لموظفي اللجنة الدولية والجهات الخارجية المتعاقدة معها. وطُبقت المبادئ التوجيهية للعمل بمدونة السلوك، وأحرز تقدّم كبير في وضع السياسة الجديدة الخاصة بمنع سوء السلوك الجنسي.

وأنشأت اللجنة الدولية مؤخراً مركزاً معنياً بالسير المهنية يقدم خدمات الإرشاد في هذا الشأن إلى جميع الموظفين على أساس التطوع. وباتباع هذا النهج تعمل اللجنة الدولية على تعزيز التوازن بين الجنسين من خلال إتاحتها لجميع الموظفين نفس الأدوات وفرصاً متكافئة من أجل النمو وتتمية القدرات. وقد شهد عام ٢٠١٨ إجراء ٢٣١ جلسة من جلسات التوجيه الفردية، بلغت نسبة النساء ٦٠% من الموظفين الذين شاركوا فيها ونسبة الرجال ٤٠% في المئة.

وأخذت الإدارة في يناير ٢٠١٨ بسياسة عامة جديدة فيما يخص إجازة الأمومة ترمي إلى تيسير اعتناء الموظفين بالأطفال الرضع وإلى تمكين الأمهات من إقامة التوازن المناسب بين حياتهن الخاصة وحياتهن المهنية في المراحل الأولى من الأمومة. وتقضي هذه السياسة بما يلي:

- يحق للموظفات العائدات من إجازة الأمومة لممارسة عملهن وفق نظام الدوام الكامل أن يتقاضين كامل أجرهن بدوام يمثل ٨٠% من الدوام الكامل حتى يبلغ عمر الطفل سنة واحدة.
- يحق لجميع الموظفات أخذ إجازة أمومة لمدة مدفوعة الأجر لا تقل عن ١٦ أسبوعاً. ويحق للموظفات الميدانيات المنتقلات اللواتي لا تقل مدة خدمتهن عن خمس سنوات أخذ إجازة أمومة لمدة مدفوعة الأجر مقدارها ٢٤ أسبوعاً.

وتعمل اللجنة الدولية للأخذ بمعيار عام فيما يخص إجازة الأبوة، إذ يُنظر في منح جميع الموظفين، بغض النظر عن نوع عقدهم، حق أخذ إجازة أبوة لمدة عشرة أيام من أيام العمل. ويُنتظر اعتماد هذا الاقتراح في نهاية عام ٢٠١٩.

وفي ٨ فبراير ٢٠١٩، شارك ما يزيد على ٢٥٠ زميلاً من اللجنة الدولية والاتحاد الدولي (حضورياً و إلكترونياً) في الفعالية المعنية بالتوازن بين الجنسين من أجل الإنسانية بغية إلقاء نظرة نقدية على ما توصلنا إليه على هذا الصعيد واستعراض ما سنفعله ونحققه واقعياً في عام

٢٠١٩. وقد ناقش المناظرون^{١٥} في إطار هذه الفعالية التحديات التي نواجهها جميعاً في تحقيق التوازن بين الجنسين، وحثهم مديرة النقاش على تبادل تجاربهم الخاصة فيما يتعلق بدور التحيز المبني على النوع الاجتماعي وبأهمية المساواة والآثار الإيجابية للمساواة بين الجنسين.

اللجنة الدائمة

استجابت اللجنة الدائمة للدعوة التي أصدرتها الحركة عام ٢٠١٧ استجابةً إيجابيةً جداً، وأعربت عن استعدادها - ضمن نطاق وظائفها - لبذل جهود بغية تحقيق أهدافها من خلال أعمال حازمة هامة. وأُخذت التدابير التالية تحقياً لهذا الغرض:

- اغتم الرئيس وغيره من أعضاء اللجنة الدائمة كل فرصة من الفرص التي أتاحت لهم خلال مختلف فعاليات الحركة التي حضروها بغية الترويج للالتزام بالحركة هذا. وعلى مستوى أقل رسمية، شاركوا بانتظام في مشاورات ثنائية أو جماعية مع الشبكات والجهات المعنية النشطة في الترويج لتحسين التوازن بين الجنسين ضمن هيئات قيادة الحركة، وللعديد من مبادرات المتابعة فيما يخص القرار ١٢، ولا سيما في سياق التحضير للاجتماعات الدستورية لعام ٢٠١٩.
- عزز القرار ١٢ لعام ٢٠١٧ العمل الذي اضطلعت به اللجنة الدائمة بالفعل منذ عام ٢٠١٦ لتعزيز الشفافية والتوازن بين الجنسين والتداول في انتخاب وتشكيل اللجنة الدائمة. وأفضى هذا العمل إلى تنفيذ تدابير إدارية وتقديم مشروع قرار عن السياسات يرمي إلى دعم اتخاذ التدابير الكفيلة بتحقيق هذا الهدف إلى مجلس المندوبين في دورته لعام ٢٠١٩.
- إضافةً إلى ذلك لاحظت اللجنة الدائمة خلال مداولاتها أن نظام الحركة الأساسي ونظامها الداخلي، اللذين صيغ معظم نصوصهما عام ١٩٨٦، قد يتضمنان أحكاماً ترد عن غير حق بصيغة المذكر. وعملاً بالمادة ١٨-٢-أ من النظام الأساسي، أقرت اللجنة الدائمة رسمياً التفسير الذي مفاده أنه "ينبغي اعتبار النظام الأساسي والنظام الداخلي محايدين من الناحية الجنسانية، ولا يقتصر مدلول الكلمات والعبارات الواردة فيها بصيغة المذكر أو بصيغة المؤنث على الذكور أو الإناث بل يشمل الرجال والنساء، ما لم يُقصد خلاف ذلك".
- ثم إن اللجنة الدائمة أكدت رسمياً حرصها على أخذ التوزيع الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين في الحسبان عندما تقترح مرشّحين لشغل مناصب أعضاء مكتب دورات مجلس المندوبين والمؤتمر الدولي.

وقد تنظر اللجنة الدائمة أيضاً في مبادرات أخرى ذات صلة بالموضوع في دوراتها القادمة (٢٠١٩-٢٠٢٣).

رابعاً) الخاتمة والتوصيات

إن جميع مكونات الحركة معنية بتحقيق التوازن بين الجنسين على جميع المستويات. ويمكن معينة هذا الالتزام بالرجوع إلى التقارير السنوية للجمعيات الوطنية والمكونات الدولية وخططها الاستراتيجية وعملياتها. وتتمتع إحصاءات قاعدة البيانات ونظام الإفادة في الاتحاد الدولي الواردة أعلاه أساساً وبيانات عامة يُستند إليها في النقاش العام وتناول التحسين على صعيد الاحتواء بجانبه المتعلق بالنوع الاجتماعي والتنوع. وفيما سبق كنا نفتقر إلى هذه البيانات، ما يعني أن عملنا كان يقوم على افتراضات.

وترد فيما يلي توصيات رامية إلى تعزيز العمل في هذا الاتجاه، بغية تقديم تقارير عن التقدم المحرز والمنجزات والتحديات إلى مجلس المندوبين في دورته لعام ٢٠٢١:

^{١٥} تألف فريق المناظرين من عائشة نورة محمد، الأمينة العامة للهلال الأحمر المالديفي؛ والحاج آما دو سي (آس)، الأمين العام للاتحاد الدولي؛ وإيف داکور، المدير العام للجنة الدولية؛ وسيسيل أبتيل، مديرة قسم السياسات والاستراتيجية والمعارف في الاتحاد الدولي. وأدارت النقاش نادية يونس، رئيسة قسم الابتكار في برنامج EDGE (العوائد الاقتصادية للمساواة بين الجنسين).

◀ يوصى بأن تجري كل جمعية وطنية تقيماً مؤسسياً للمساواة بين الجنسين والتنوع مستعينةً بمجموعة الأدوات التي وضعها الاتحاد الدولي وبأن تقوم بالمتابعة فيما يتعلق بنتائج هذا التقييم. وتساعد مجموعة الأدوات الجمعيات الوطنية على تقييم أدائها على صعيد المساواة بين الجنسين والتنوع في المجالات التالية:

- المشيئة والالتزام السياسيان
- الثقافة المؤسسية
- الموارد والقدرات
- إنجاز البرامج وتنفيذها
- المساواة

◀ يوصى بأن تجري أمانة الاتحاد الدولي جمعاء عمليات تقييم مؤسسي للمساواة بين الجنسين والتنوع.

◀ تماشياً مع سياسة النوع الاجتماعي والتنوع بصيغتها المراجعة المقترحة أن تعتمد الجمعية العامة للاتحاد الدولي، ينبغي للجمعيات الوطنية والاتحاد الدولي ضمان التركيز على التقييد بهذه السياسة بكاملها سواء أكان ذلك من منظور تعميم الأخذ بها على النطاق المؤسسي أم على مستوى البرامج والعمليات.

◀ يُشدد على التوصية ببذل قصارى الجهود للنبوض بالمساواة وإعلاء شأن التنوع، وللإحاطة بالطابع الجامع بين القطاعات، وتعزيز مشاركة من يتعرضون للتمييز أو الإهمال أو التهميش وإتاحة فرص متكافئة لهم.

◀ ستحتاج المنظمة، بعد أن وضعت أساساً متيناً للمساواة بين الجنسين داخلياً ضمن اللجنة الدولية، إلى الاستثمار واتخاذ تدابير في عدد من المجالات، مثل التوظيف والترقية والتخطيط لإسناد المهام وترتيبات العمل المرنة. ويندرج هذا العمل في إطار جهود أوسع نطاقاً ترمي إلى تهيئة بيئة عمل جامعة بغية الاعتراف بموظفي اللجنة الدولية أفضل اعتناء ممكن، وضمان أن يتسم العمل الإنساني بأعلى درجة ممكنة من الجودة، وجذب الأشخاص من ذوي الكفاءات اللازمة لمواجهة التحديات التي ستعترض العمل الإنساني في المستقبل.