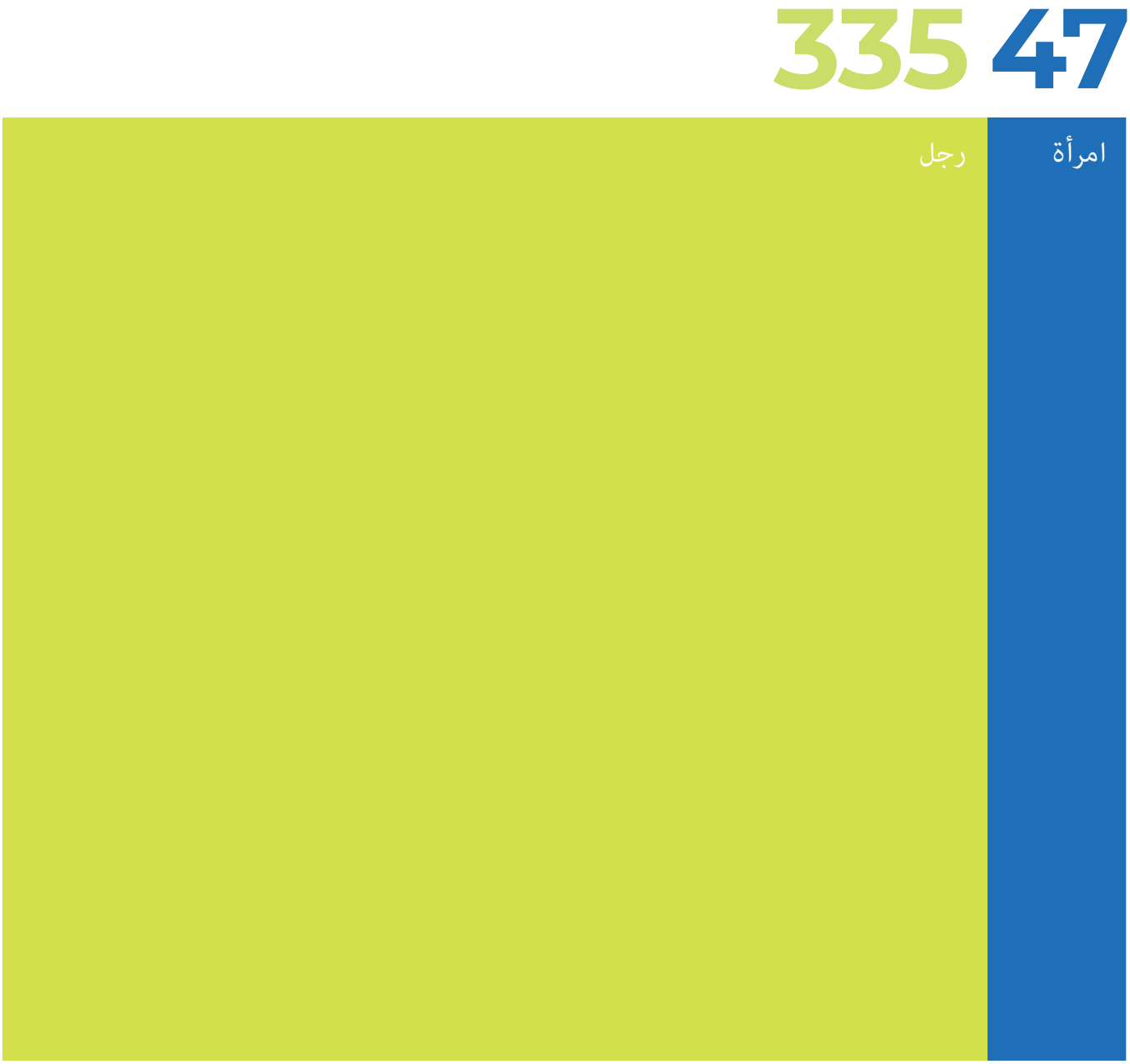


حددنا عدد القيادات النسائية في 33 من أكبر
المنظمات متعددة الأطراف في العالم

#GWL | VOICES
من أجل التغيير والإدماج

أين القائدات؟

تصف لجنة وضع المرأة التابعة للأمم المتحدة؛ التي تأسست قبل 77 عامًا؛ نفسها بأنها هيئة صنع السياسات العالمية الرئيسية المكرسة للمساواة بين الجنسين. وبفضل جهودها جزئياً؛ تصف المنظمات المتعددة الأطراف التي تشكل جزءًا من منظومة الأمم المتحدة نفسها بأنها ملتزمة بشدة بالمشاركة "الكاملة والمتساوية" للمرأة في كل ما تفعله.

لكن هل تنعكس هذه القيم في قيادة هذه المنظمات؟ لعقود، تشير الأدلة إلى حقيقة مختلفة. لتحقيق الوضوح والمساءلة في هذه المناقشة؛ أجرينا مسحًا شاملاً لنوع جنس قادة هذه المنظمات. يوضح هذا التقرير ما نعرفه حتى الآن.

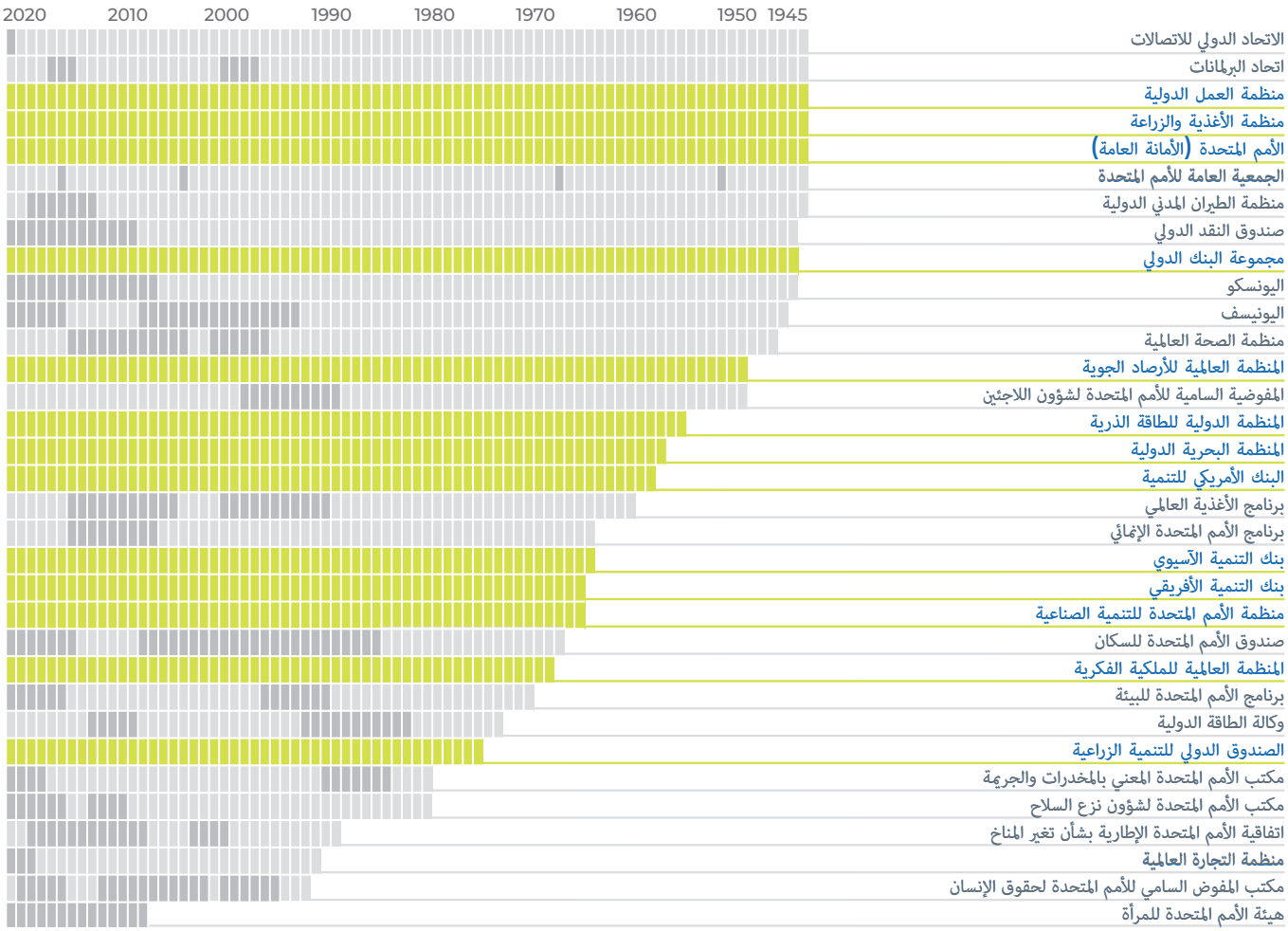
مشهد يسيطر عليه الذكور

منذ عام 1945؛ كان لهذه المنظمات مجتمعة ما مجموعه 382 قائدًا. 335 منهم رجال و47 امرأة فقط.

إجمالاً؛ تولت النساء مسؤولية 12٪ فقط من الوقت منذ عام 1945.

وعلى الرغم من التقدم الذي تم إحرازه مؤخرًا؛ فإن ثلث هذه المنظمات فقط ترأسها حاليًا امرأة.

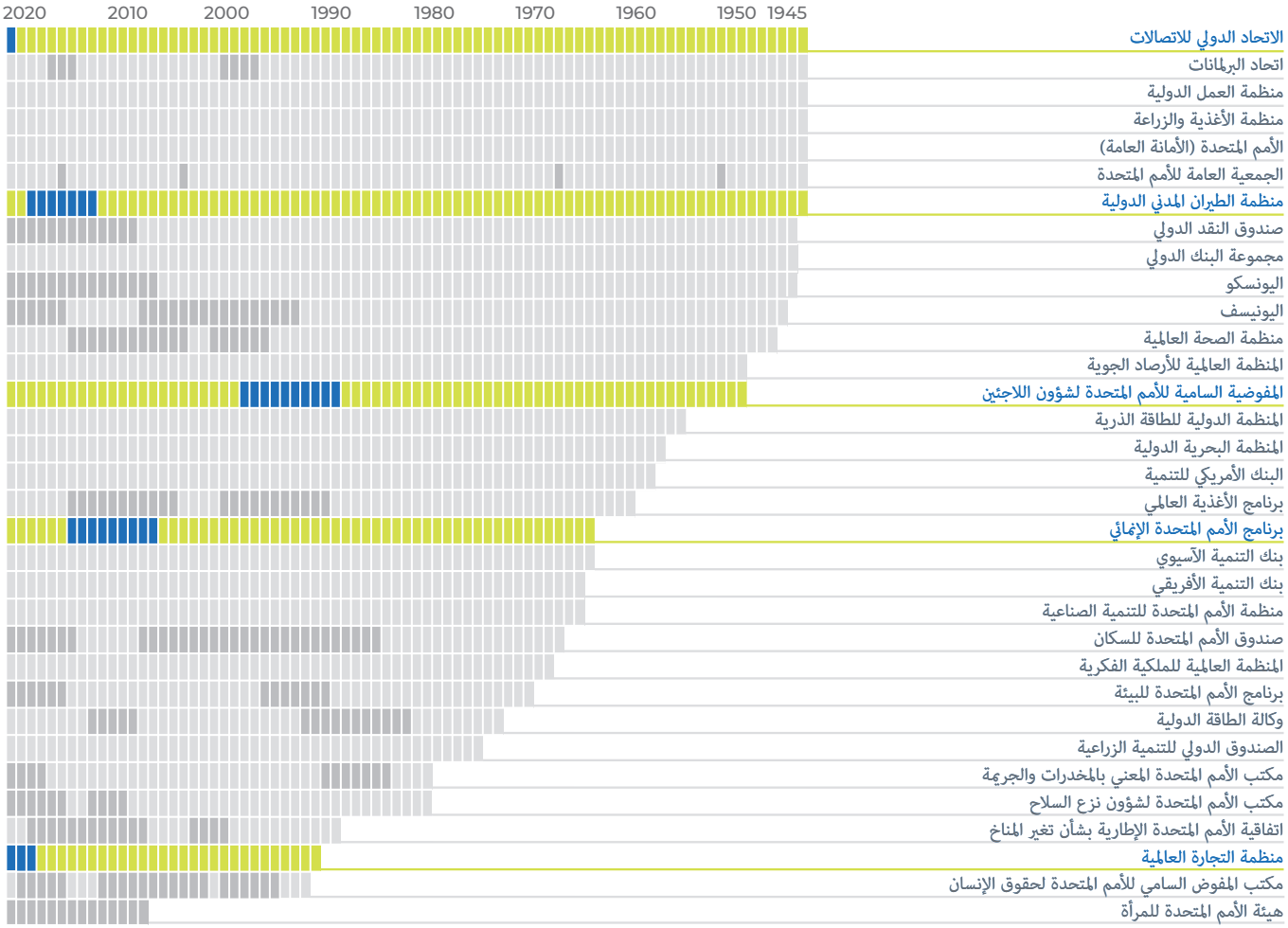
مجموعة الـ 13



13

لم تنتخب **أبدًا** امرأة كزعيمة لهذه المنظمات بما في ذلك جميع بنوك التنمية الأربعة الأكبر في العالم.

التأخر في الوصول خير من عدم الوصول

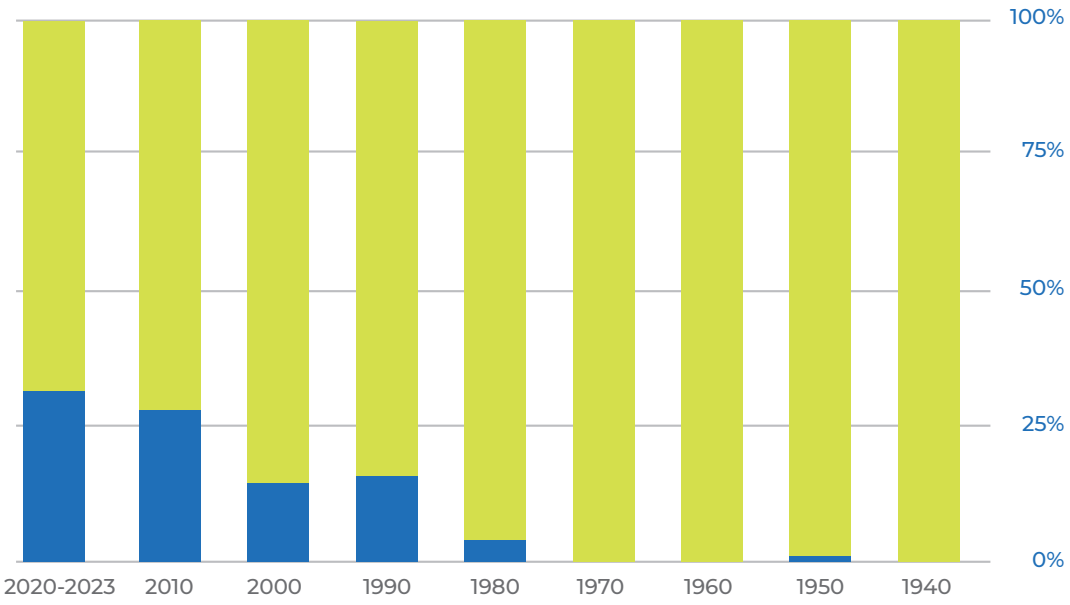


5

منظمات انتخبت رئيسة لمرة واحدة فقط في تاريخها بأكمله.

وتيرة التقدم البطيئة المحبطة

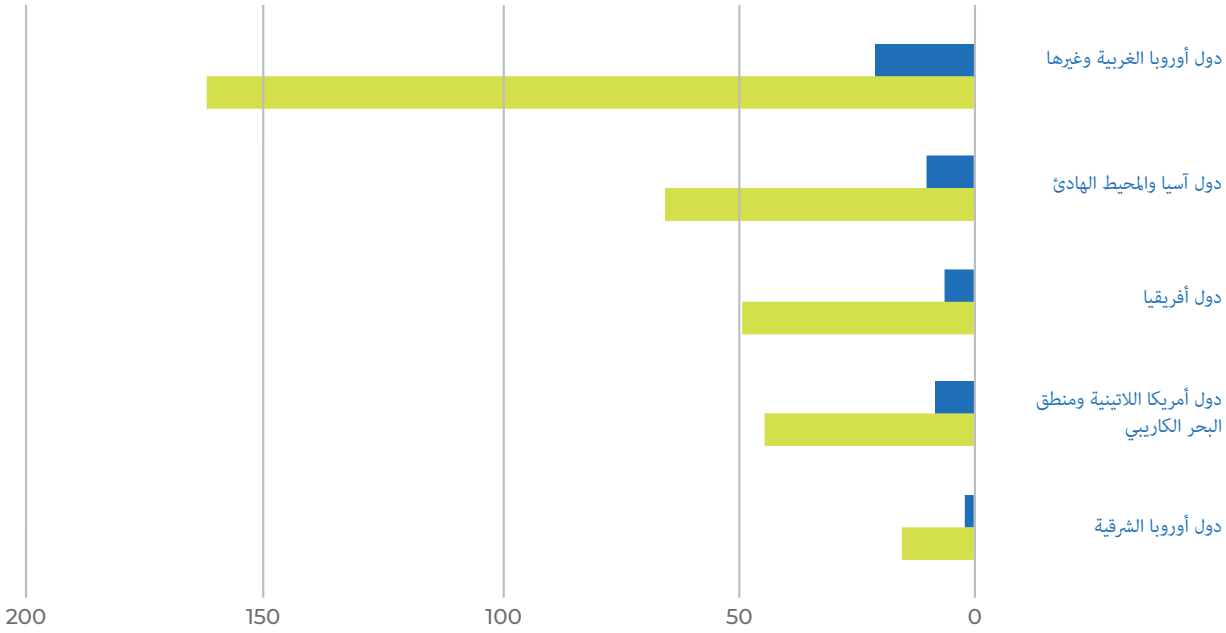
عندما نفحص النسبة المئوية للوقت الذي قادت فيه النساء هذه المنظمات على مدى عقود؛ يمكننا أن نرى أن التقدم كان بطيئًا وغير كافٍ. في العقود الأربعة الأولى التي أعقبت الحرب العالمية الثانية؛ كانت المرأة شبه غائبة عن مثل هذه المناصب. لم يظهر اتجاه إيجابي لزيادة القيادة النسائية إلا منذ الثمانينيات فصاعدًا ولكن بشكل متواضع.



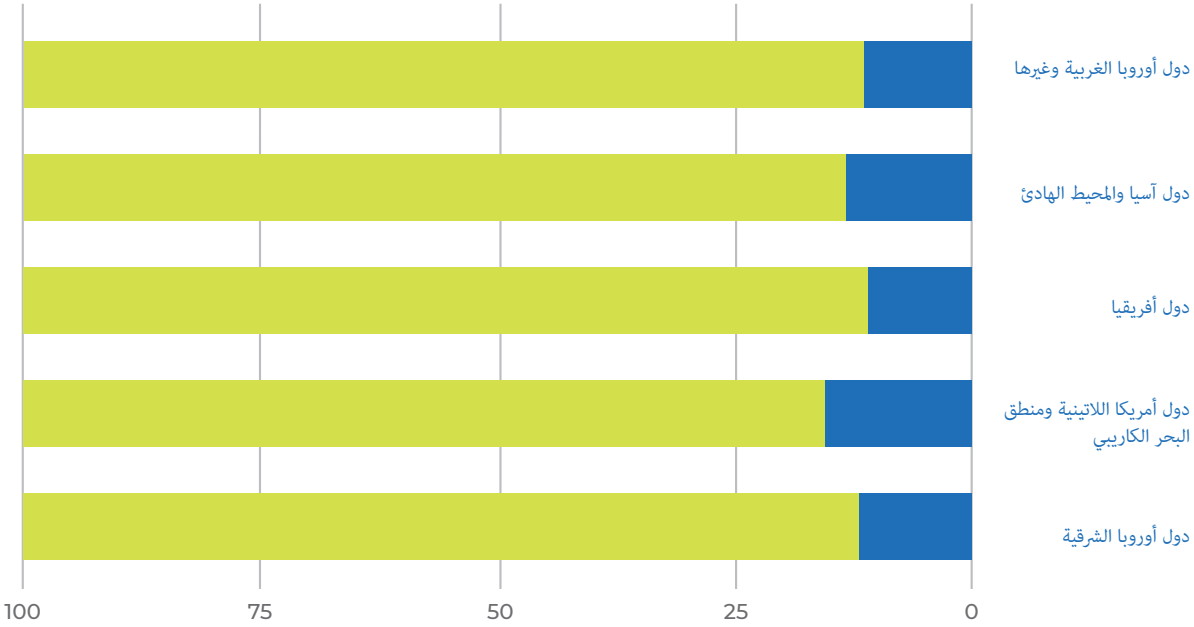
لا يزال التمثيل الناقص للنساء قائمًا في جميع أنحاء العالم

نظرًا لاختلاف التقدم في المساواة بين الجنسين على مستوى العالم؛ قمنا بتحليل البيانات في البلدان والمناطق. على الرغم من الاختلافات الطفيفة في نسبة القيادات النسائية حسب المنطقة؛ فإن الرسالة واضحة: النساء في كل مكان ممثلات تمثيلا ناقصا باستمرار في المناصب العليا للنظام المتعدد الأطراف

عدد القيادات من الإناث والذكور في 33 جهة متعددة الأطراف منذ عام 1945 حسب المنطقة



عدد القيادات من الإناث والذكور في 33 جهة متعددة الأطراف منذ عام 1945 حسب المنطقة



تُظهر بياناتنا أن تمثيل المرأة أفضل قليلاً في المنظمات المسؤولة عن مجالات مثل الأطفال والغذاء والسكان والصحة.

ولكن بالنظر إلى المؤسسات التي يديرها الرجال فقط؛ قد يعتقد المرء أن العالم يفتقر إلى المهنيات من الإناث ذوات المهن المتميزة في السياسة؛ والتمويل؛ والتنمية الدولية؛ والعمل؛ والطاقة النووية؛ والملكية الفكرية؛ والأرصاد الجوية؛ والزراعة؛ والتنمية الصناعية؛ والشؤون البحرية.

كيف فعلنا ذلك؟

تستند المعلومات الواردة في هذا التقرير إلى المصادر المتاحة للجمهور؛ مثل مواقع الويب المؤسسية؛ التي تسرد اسم قادة المؤسسة وجنسيتهم وجنسهم.

تم جمع بيانات هذا التقرير خلال شهري يناير وفبراير من عام 2023. نرحب بجميع التعليقات والاقتراحات ونقدرها لتقديم أوضح صورة ممكنة لدور المرأة في هذه المنظمات.

الخطوات التالية

في النص الثاني من عام 2023؛ ستنشر GWL Voices نسخة أكثر شمولاً من هذا التقرير والتي ستشمل بيانات عن المكون الجنساني لفرق الإدارة العليا والهيئات الإدارية لكل من المنظمات الـ 33. نظرًا لعدم قيام جميع المنظمات حاليًا بالإفصاح عن هذه المعلومات (أو أنها تفعل ذلك جزئيًا)؛ ستقدم GWL Voices طلبات رسمية مكتوبة للبيانات التي لم يتم نشرها بالفعل على مواقع الويب المؤسسية. هدفنا هو ضمان الوصول المفتوح إلى بيانات موثوقة وقابلة للمقارنة ودقيقة بالتعاون مع كل مؤسسة.

ستستضيف GWL Voices حدثًا في وقت لاحق من هذا العام لمراجعة نتائج التقرير لقادم وإثارة نقاش متعمق حول إصلاحات الحوكمة المحددة التي يمكن أن تسرع الانتقال إلى القيادة المتوازنة بين الجنسين في هذه المنظمات.

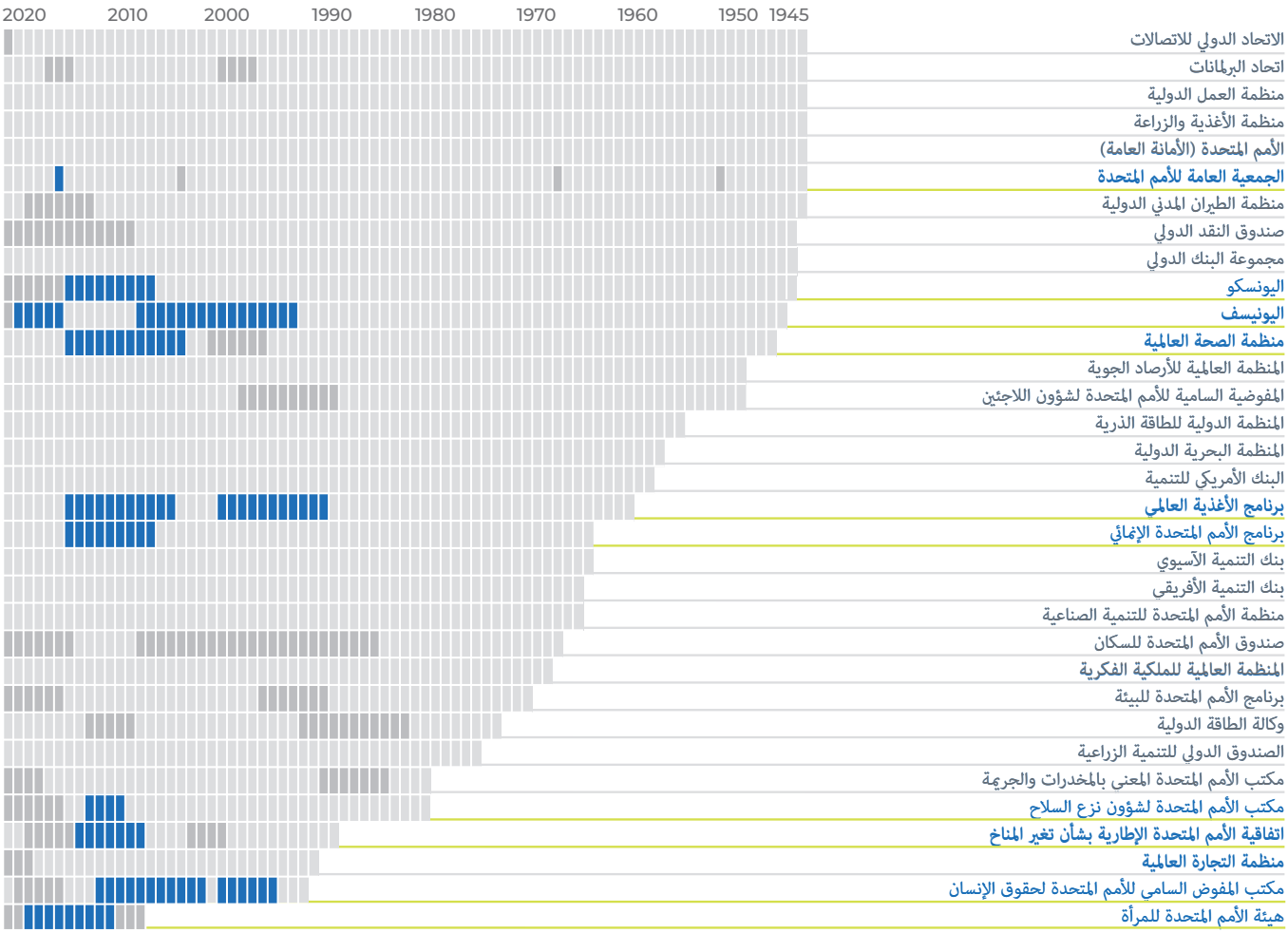
سننشر أيضًا تحديثًا سنويًا للتقرير يوضح المنظمات التي تحرز أكبر قدر من التقدم؛ وسوف نقدم تعليقات وتحليلات مستمرة بشأن الانتخابات القادمة في مؤسسات منظومة الأمم المتحدة.

حول GWL Voices

"GWL Voices من أجل التغيير والإدماج" هي مجموعة مناصرة للتعددية والمساواة بين الجنسين مكونة من أصوات لـ 62 من القيادات النسائية العالمية.

نعتقد أنه لتحقيق التنمية العادلة؛ يجب أن يكون للمرأة تمثيل نسبي على كل مستوى من مستويات المنظمات المتعددة الأطراف؛ من المكاتب الميدانية إلى المقر الرئيسي؛ وكذلك في الأمانات والهيئات الإدارية. سنواصل الدعوة إلى زيادة مشاركة المرأة حتى تجسد منظومة الأمم المتحدة بالكامل قيمها ومبادئها المعلنة.

نحن نتحدث عن تجربة



10

من المنظمات كانت تقودها 15
امرأة ينتمين إلى GWL Voices.

#GWL | VOICES
من أجل التغيير والإدماج