

%13

المرأة في المنظمات المتعددة الأطراف 2024

خلف الأبواب المغلقة

تحليل التكوين الجنساني للهيئات الإدارية وفرق
الإدارة في المنظمات المتعددة الأطراف الرائدة في العالم

الفهرس

| | |
|----|---|
| 3 | مقدمة |
| 5 | التغيير في الأعلى: الانتخابات في 2022-2023 |
| 7 | في طليعة التكافؤ: المرأة في فرق الإدارة العليا |
| 9 | التناقض بين الأقوال والأفعال: عالم الهيئات الإدارية الذي يهيمن عليه الذكور |
| 11 | مقال: التكافؤ بين الجنسين في الجمعية العامة للأمم المتحدة وحملة الأمم المتحدة للتناوب بين الجنسين |
| 13 | خلاصة |
| 13 | كيف فعلنا ذلك؟ |
| 15 | المنظمات في هذا التقرير |
| 17 | التعمق أكثر |
| 18 | حول GWL Voices |
| 18 | لماذا فعلنا هذا؟ ضرورة المساواة بين الجنسين في صنع القرار المتعدد الأطراف |

مقدمة

في عام 2023، لفتت منظمة GWL Voices الانتباه العالمي إلى ندرة النساء في قمة المنظمات الدولية. وقد رسم تقريرنا خريطة جنس قادة 33 من هذه المنظمات منذ عام 1945، ووجد أن النساء كن في مناصب المسؤولية لمدة 12% فقط من الوقت.

وبطبيعة الحال، كانت تلك لحظة جزئية للغاية عن دور المرأة في هذه المؤسسات. لا يمارس رؤساء المنظمات الدولية السلطة بالطريقة التي يمارسها رئيس تنفيذي في شركة خاصة. بل إن السلطة في المنظمات الدولية تكمن بالكامل تقريباً في الهيئات الإدارية حيث تقوم كل دولة بتعيين ممثل رسمي. غالباً ما تُنتخب هذه الهيئات، قائد كل منظمة، اعتماداً على ولايتها، وتعتمد الميزانيات وتحدد الاستراتيجيات التشغيلية التي ينفذها بعد ذلك مديرون وموظفون محترفون.

وتجري مداورات هذه الهيئات الإدارية وفرق الإدارة العليا خلف أبواب مغلقة إلى حد كبير. ومع ذلك، ففي هذه الأماكن يتم اتخاذ القرارات التي تؤثر على ملايين الأشخاص في جميع أنحاء العالم.

وبالتالي، فإن تقريرنا لعام 2024 يضم قسمين جديدين حول التكوين الجنساني للهيئات الإدارية وفرق الإدارة العليا، بالإضافة إلى تضمين قائمة موسعة تضم 54 منظمة. هذه المعلومات، التي لم يتم تجميعها وعرضها من قبل، تحكي قصتين متناقضتين بشكل صارخ.

القصة الأولى تملأنا بالأمل والتقدير للقادة والمؤسسات الذين يثبتون أن المساواة بين الجنسين يمكن تحقيقها بسرعة، حتى في البيروقراطيات الكبيرة والمعقدة سياسياً. انظر الصفحة 6 للتعرف على المؤسسات الرائدة في المساواة من خلال فرق الإدارة العليا.

هذه المعلومات، التي لم يتم تجميعها وعرضها من قبل، تحكي قصتين متناقضتين بشكل صارخ. القصة الأولى تملأنا بالأمل [...] والقصة الثانية، للأسف، هي قصة ازدواجية المعايير واستمرار إقصاء المرأة.

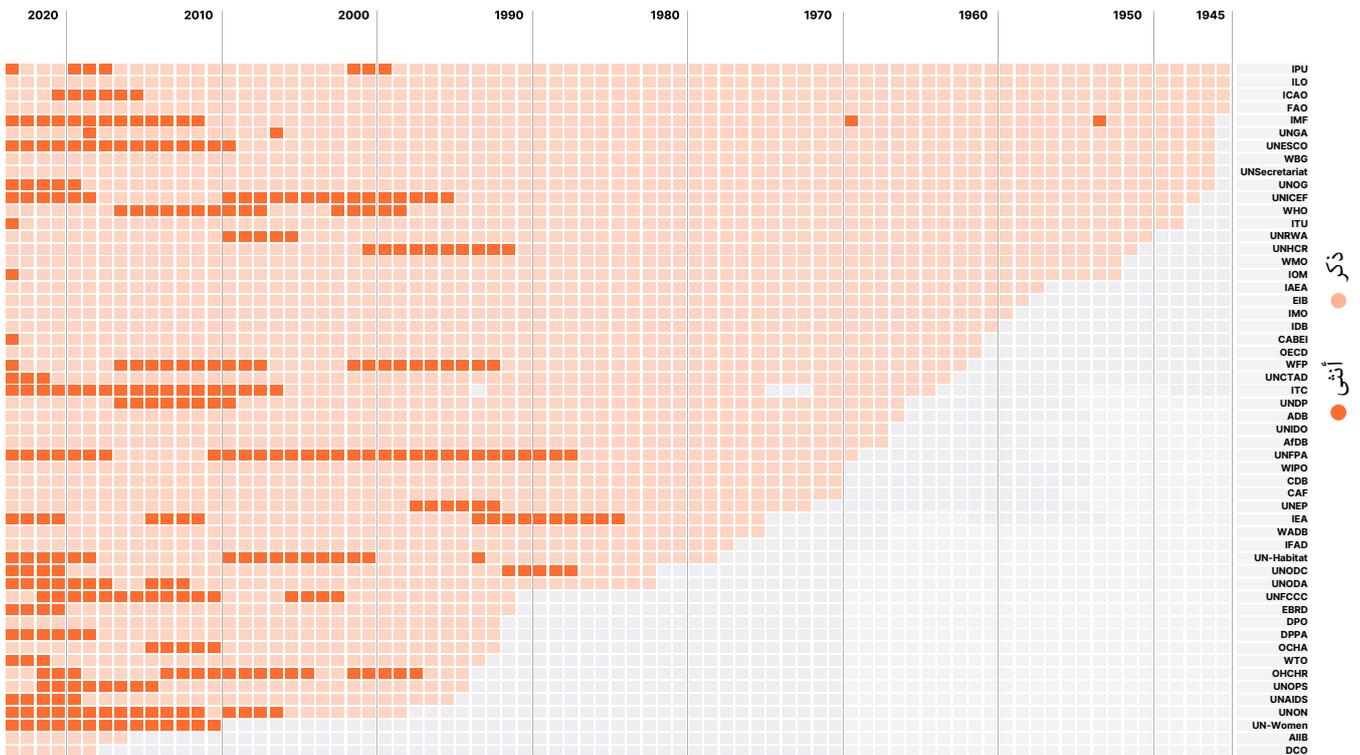
أما القصة الثانية، للأسف، فهي قصة ازدواجية المعايير واستمرار إقصاء المرأة. وصادقت نحو 189 دولة على اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو). ولكن كما يتبين في الصفحة 8، عندما يتعلق الأمر باختيار ممثلها في مجالس إدارة المنظمات الدولية، فإن غالبية البلدان لا تزال تستبعد النساء المؤهلات.

يعتقد أعضاء منظمة GWL Voices أن الوقت قد مضى منذ زمن طويل حتى ينتهي هذا التقليد. وبالشراكة مع العديد من الحكومات وبدعم من المئات من الشركاء ذوي التفكير المماثل، أطلقنا حملة الأمم المتحدة للتناوب بين الجنسين. انظر مقالنا البارز في الصفحة 10 لتعرف كيف يمكن لهذا الإصلاح البسيط أن يحقق المساواة بين الجنسين في رئاسة الجمعية العامة للأمم المتحدة ابتداءً من عام 2025.

التغيير في الأعلى: الانتخابات في 2022-2023

في كل عام، تراقب منظمة GWL Voices جنس رؤساء أهم المنظمات المتعددة الأطراف في العالم. نعرض هذه البيانات بدءاً من عام 1945 لتسليط الضوء على الأنماط الراسخة لإقصاء المرأة والتي أصبحت سمة العديد من المنظمات. وفي الواقع، يوضح هذا الرسم البياني أن 21 من هذه المنظمات لم تنتخب قط امرأة لمنصبها الأعلى، وأن 15 منظمة فعلت ذلك مرة واحدة فقط منذ عام 1945.

13% فقط من جميع القادة المنتخبين كانوا من النساء منذ عام 1945
جنس قادة المنظمات المتعددة الأطراف حسب السنة



تم تحديث البيانات آخر مرة في 07/12/2023 في 2024. فلن يتم ذكره في هذه البيانات. إذا تم انتخاب قائد في عام 2023، ولكن كان من المقرر أن تبدأ خدمته في عام 2024.

كان التقدم بطيئاً. وفي الواقع، بلغ متوسط نسبة النساء في العقود الخمسة الأخيرة من القرن الماضي 4%. كان التقدم بطيئاً. وفي الواقع، بلغ متوسط نسبة النساء في العقود الخمسة الأخيرة من القرن الماضي 4%.

لكن بعد عقود من الجمود، بدأ يزداد التحول نحو المساواة بين الجنسين. منذ العقد الأول من القرن الحادي والعشرين إلى العقد الثاني من القرن الحادي والعشرين، قفز متوسط النسبة المئوية للقيادات النسائية المنتخبة في هذه المنظمات من 17% إلى 31% (انظر الصفحة 15% لمزيد من المعلومات).

وخلال العامين الماضيين فقط، تم تعيين ثماني نساء في أعلى منصب من بين إجمالي 23 منظمة تنتخب قادة جدد. وتم انتخاب أو تعيين سبع من هؤلاء النساء في عام 2023.

وقد صنعت أربع من هذه المنظمات التاريخ من خلال انتخاب امرأة لمنصب رفيع لأول مرة. بعد 157 عاماً من القيادة المتواصلة للرجال، انتخب الاتحاد الدولي للاتصالات السيدة دورين بوجدان مارتن لمنصب الأمانة العامة. أصبحت السيدة إيمي بوب أول مديرة عامة للمنظمة الدولية للهجرة في تاريخها الممتد لـ 71 عاماً. ومكنت السيدة سيلبستي ساولو المنظمة العالمية للأرصاد الجوية من إنهاء سلسلة دامت 73 عاماً من الأمناء العامين الذكور فقط، وانتُخبت السيدة نادية كالفيديو كأول رئيسة لبنك الاستثمار الأوروبي، وأصبحت السيدة جيزيلا سانشيز أول رئيسة لبنك أمريكا الوسطى للتكامل الاقتصادي.

كما أجرى البنك الدولي، وبنك التنمية للبلدان الأمريكية، ومنظمة الأغذية والزراعة، والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، ومنظمة العمل الدولية، انتخابات خلال العامين الماضيين. وفي الوقت الحالي، ما زلن ضمن المجموعة ويسعدنا أن المؤسسات التي يديرها الرجال فقط.

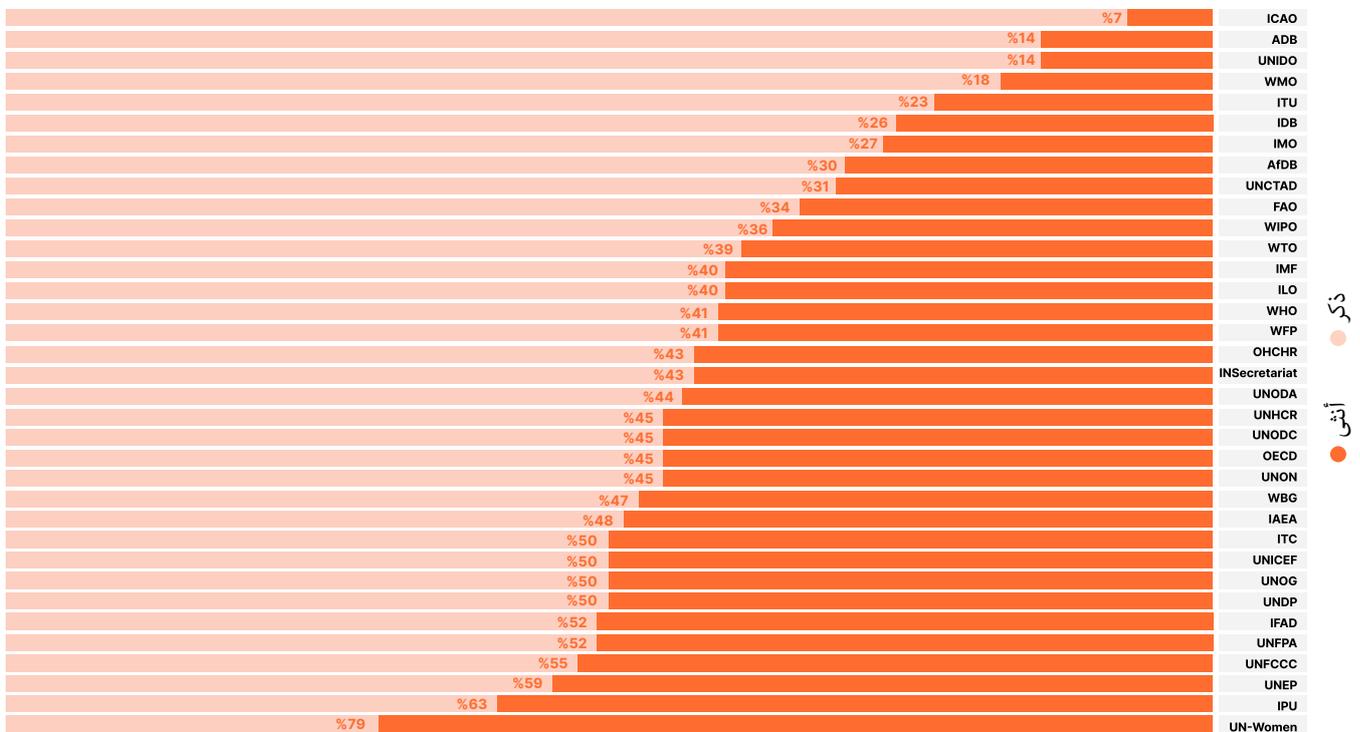
لقد كان التقدم بطيئاً [...] ولكن بعد عقود من الجمود، بدأ يزداد التحول نحو المساواة بين الجنسين.

في طليعة التكافؤ:

المرأة في فرق الإدارة العليا

متوسط نسبة النساء في فرق الإدارة العليا يبلغ 42%

نسبة الرجال والنساء في 35 فريقاً للإدارة العليا



ويسعدنا أن نعلن أن ما يقرب من نصف هذه المنظمات قد وصلت أو اقتربت من تحقيق المساواة بين الجنسين في فرق الإدارة العليا. ويبلغ متوسط نسبة النساء في فرق الإدارة العليا 42%، مع وجود أغلبية المنظمات في نطاق 25% إلى 50%.

ومن الجدير بالذكر بشكل خاص أن نسبة المرأة في الإدارة العليا في عشر منظمات تبلغ 50% أو أكثر، في حين أنها تقل عن 25% في خمس منظمات فقط.

قبل جيل واحد فقط، كانت هذه النسب تبدو وكأنها خيال محض. ومن تجربتنا الشخصية، نعلم أن هذا ليس من قبيل الصدفة.

وخلافاً لأعضاء الهيئات الإدارية التي يتم تعيينها، في كثير من الحالات، من قبل الحكومات، فإن كبار المديرين في هذه المنظمات يتم اختيارهم عادةً من خلال عمليات اختيار تنافسية. وفي السنوات الأخيرة، اعتمدت العديد من المنظمات سياسات لتشجيع المساواة بين الجنسين في هذه الاختيارات. حتى أن البعض وضعوا أهدافاً وجدولاً زمنية محددة لتحقيق ذلك. وبشكل عام، حققت هذه السياسات نتائج سريعة.

ويسعدنا أن نعلن أن ما يقرب من نصف هذه المنظمات قد وصلت أو اقتربت من تحقيق المساواة بين الجنسين في فرق الإدارة العليا.

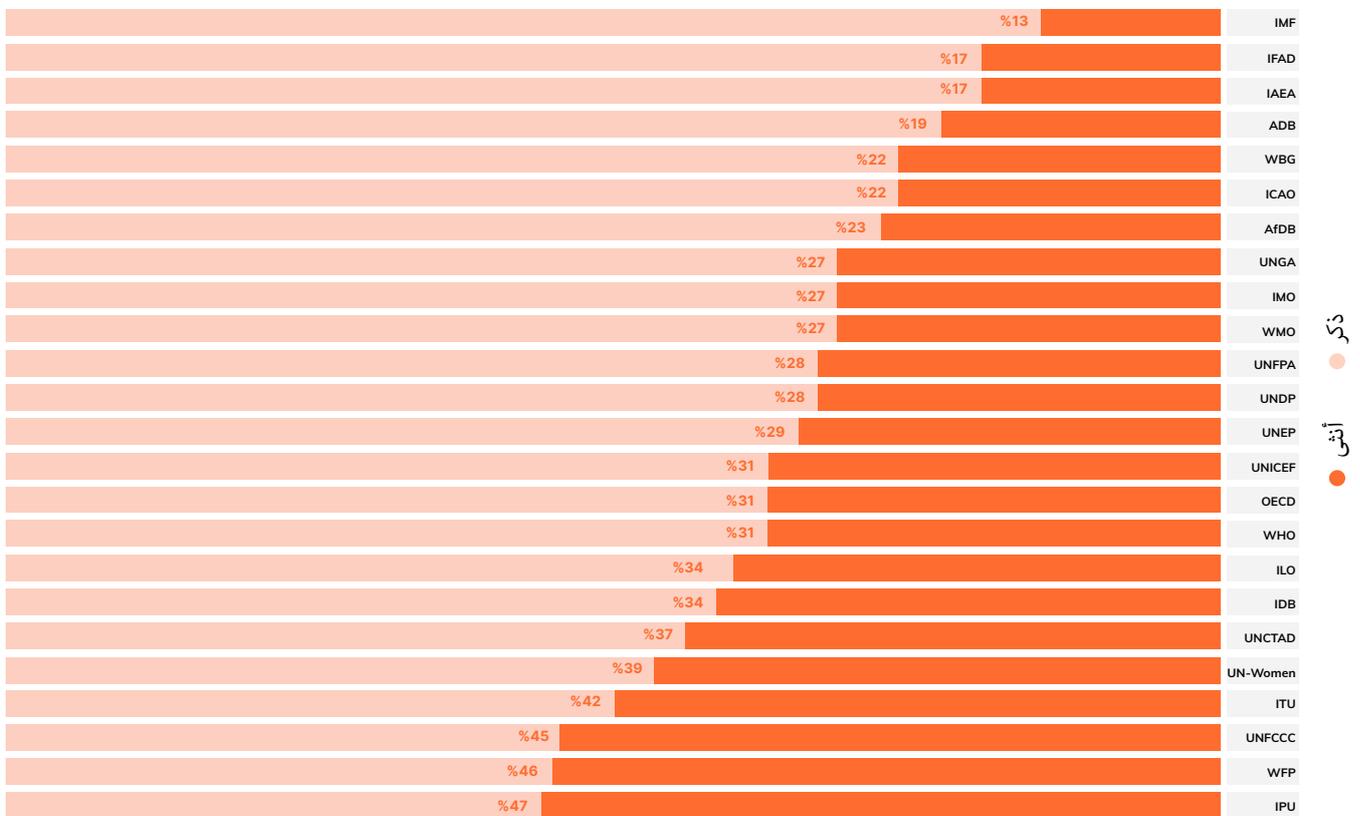
توجد بعض المنظمات الأفضل أداءً في قطاعات تعتبر "مناسبة" أكثر للقيادة النسائية. لكن قدمت منظمات أخرى تعهدات صريحة بتغيير إرث طويل من التمييز بين الجنسين. ومن خلال تبني سياسات تتراوح بين أنظمة التوظيف "التي لا تراعي الفروق بين الجنسين" إلى البرامج الشاملة لتطوير وترقية النساء المهنيات المؤهلات، حققت العديد من المنظمات تقدماً سريعاً في السنوات الأخيرة.

على سبيل المثال، اعتمدت استراتيجية الأمم المتحدة على مستوى منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين – وهي إحدى المبادرات المميزة للأمين العام للأمم المتحدة أنطونيو كوتيريش – على الجهود السابقة لتحقيق أهداف وجدول زمنية طموحة أدت إلى تسريع التقدم نحو التكافؤ.

التناقض بين الأقوال والأفعال:

عالم الهيئات الإدارية الذي يهيمن عليه الذكور

المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً في مجالس إدارة كل واحدة من هذه المنظمات
نسبة الذكور والإناث في 24 هيئة إدارية



وعلى الرغم من وفرة النساء المؤهلات بشكل رائع في النظام الدولي، فإن أبحاثنا تظهر أن الحكومات تفضل الرجال بشكل مستمر عندما يعينون ممثلين في هذه الهيئات الحاكمة.

في كثير من الحالات، تقوم الهيئات الإدارية للمنظمات الدولية بانتخاب الرؤساء، وتحديد الميزانيات، ووضع السياسات الحاسمة. وهذا هو المكان الذي تمارس فيه الدول قوتها فعلياً في النظام الدولي، وحيث تكشف عن أولوياتها الحقيقية فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين.

وعلى الرغم من وفرة النساء المؤهلات بشكل رائع في النظام الدولي، فإن أبحاثنا تظهر أن الحكومات تفضل الرجال بشكل مستمر عندما يعينون ممثلين في هذه الهيئات الحاكمة.

وكما هو موضح في هذا الرسم البياني، يبدو أن غالبية هذه الهيئات عالقة في النصف الأول من القرن العشرين. المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً في كل منظمة تم تحليلها. يبلغ متوسط نسبة النساء في الهيئات الإدارية 03%. تشكل النساء أقل من 52% من الهيئة الإدارية في سبع منظمات.

والجمعية العامة للأمم المتحدة، والتي ربما تكون الهيئة الحاكمة الأكثر أهمية، تشكل رمزاً لهذه المشكلة. تشكل النساء 27% فقط من مجموع السفراء. في كل عام تنتخب الدول الأعضاء رئيساً ومسؤولاً للجمعية العامة. منذ عام 1946، تم انتخاب 74 رجلاً وأربع نساء فقط لهذا المنصب.

في العام الماضي، أطلقت منظمة GWL Voices حملة الأمم المتحدة للتناوب بين الجنسين والتي من شأنها أن تضمن أن يكون رئيس الجمعية العامة للأمم المتحدة امرأة كل عامين، بدءاً من عام 2025. وفي الجمعية العامة المنعقدة في سبتمبر من عام 2023، أيدت سلوفينيا وبوتسوانا وإسبانيا هذه الفكرة.

شاهد مقالنا عن الجمعية العامة للأمم المتحدة لمعرفة المزيد عن مفهوم التناوب بين الجنسين، بالإضافة إلى أفكارنا حول الانتخابات المقبلة للأمين العام للأمم المتحدة في عام 2026.

مقال:

التكافؤ بين الجنسين في الجمعية العامة للأمم المتحدة

وحملة الأمم المتحدة للتناوب بين الجنسين

إن أي تقييم لتحرك نحو المساواة بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة يواجه على الفور مفارقة.

لم تكن هناك منظمة دولية أكثر أهمية في النهوض بحقوق النساء والفتيات من الأمم المتحدة. منذ إنشائها في عام 1946، أصبحت لجنة الأمم المتحدة الهيئة المعنية بوضع المرأة الهيئة الرئيسية في العالم لصنع السياسات المكرسة للمساواة بين الجنسين. حققت إنجازات مثل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (1979)، وإعلان القضاء على العنف ضد المرأة (1993)، وقرار مجلس الأمن رقم 1325 بشأن المرأة والسلام والأمن (2000) الأساس القانوني أسس حقوق المرأة في جميع أنحاء العالم. ومن خلال توضيح المبادئ الأساسية بطريقة أقرتها جميع الدول الأعضاء، ساعدت الأمم المتحدة في إضفاء الشرعية على جهود عدد لا يحصى من الأفراد والمنظمات التي تناضل من أجل المساواة بين الجنسين كل يوم.

وفي السنوات الأخيرة، كانت منظومة الأمم المتحدة أيضا في طليعة الجهود العالمية الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين في القوى العاملة. بناءً على عمل أسلافه، أطلق الأمين العام أنطونيو كوتيريس استراتيجية طموحة للمساواة بين الجنسين في عام 2017 ساعدت في وضع العديد من وكالات الأمم المتحدة في أعلى تصنيفاتنا. وبفضل هذه السياسات – والالتزام الثابت من جانب الآلاف من مسؤولي الأمم المتحدة في الأدوار القيادية – حققت فرق الإدارة العليا في العديد من المنظمات في منظومة الأمم المتحدة بالفعل التكافؤ الكامل بين الجنسين.

لكن هذا الإرث المثير للإعجاب طغت عليه ثلاث تناقضات صارخة. لم تشغل أي امرأة منصب الأمين العام للأمم المتحدة منذ تأسيس المنظمة في عام 1945. وفي الجمعية العامة للأمم المتحدة (التي تعمل كهيئة إدارية)، تشكل النساء 27% فقط من جميع الممثلين الدائمين. ورتاسة الجمعية العامة، وهو منصب رئيسي ينتخبه الأعضاء كل عام، يشغله ما مجموعه 74 رجلاً وأربع نساء فقط. ومن بين نواب رئيس الجمعية العامة البالغ عددها 21 نائبا، 14% منها فقط هي من الدول الأعضاء التي تتولى النساء منصب الممثل الدائم لها.

إن التعارض بين ما تبشر به الأمم المتحدة فيما يتعلق بالجنسين وما تمارسه على أعلى مستويات الإدارة أمر ضار إلى حد غير عادي، لأن الأمم المتحدة ليست مجرد منظمة دولية أخرى. ولا توجد هيئة عالمية أخرى تكرر الطبيعة الشاملة لعمل الأمم المتحدة، والتزامها بمعالجة مجموعة واسعة من القضايا العالمية، ومنبرها للدول الأعضاء للمشاركة في الدبلوماسية والتعاون على نطاق عالمي. إن العضوية العالمية للأمم المتحدة ومكانتها باعتبارها المنظمة الدولية الأولى على مستوى العالم تجعل منها رائدة في كيفية تعامل المؤسسات العالمية الأخرى مع القيادة.

ومن عجيب المفارقات أن الجمعية العامة للأمم المتحدة كانت حريصة دائماً على التعامل مع مسائل العدالة والتمثيل في مجالات أخرى غير المساواة بين الجنسين. ولضمان عدم احتكار رئاسة الجمعية العامة للأمم المتحدة من قبل دول من جزء واحد من العالم، على سبيل المثال، اتفقت الدول الأعضاء منذ فترة طويلة على قاعدة غير رسمية يتم بموجبها تداول هذا المنصب كل عام بين خمس مناطق في العالم (أفريقيا وآسيا وأوروبا الشرقية وأوروبا الشرقية وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، وأوروبا الغربية ودول أخرى). يضمن هذا الاتفاق البسيط والفعال حصول كل منطقة على وصول متنسق ومتناسب إلى رئاسة الجمعية العامة للأمم المتحدة، والتي تلعب دوراً حاسماً في موازنة متطلبات هيئات صنع القرار الرئيسية في الأمم المتحدة (بما في ذلك مجلس الأمن ومكتب الأمين العام) وفي تحديد الأصوات اللازمة للموافقة على القرارات، من بين العديد من المسؤوليات الأخرى.

وكما ساعد التناوب الإقليمي على ضمان التنوع الجغرافي والجيوسياسي في الجمعية العامة للأمم المتحدة، فإن التناوب بين الجنسين من شأنه أن يضمن شكلاً متناسباً من التنوع بين الجنسين.

إن مفهوم التناوب الإقليمي هو مصدر إلهام لحملة التناوب بين الجنسين التي أطلقتها منظمة GWL Voices، والتي تم اقتراحها لأول مرة في عمود كتبته سوزانا مالكونا العام الماضي. وكما ساعد التناوب الإقليمي على ضمان التنوع الجغرافي والجيوسياسي في الجمعية العامة للأمم المتحدة، فإن التناوب بين الجنسين من شأنه أن يضمن شكلاً متناسباً من التنوع بين الجنسين. بينما يتم الحفاظ على تقليد التناوب الإقليمي، فإن هذا الاتفاق الجديد سيضمن أنه ابتداءً من عام 2025، سيتغير جنس رئيس الجمعية العامة للأمم المتحدة القادم كل عام. **انقر هنا** لمعرفة كيف يمكنك الانضمام إلى أسرة البلدان والمنظمات التي تعمل على طرح هذا الاقتراح للتصويت عليه في الأمم المتحدة.

وبروح مماثلة، بدأت منظمة GWL Voices في رفع مستوى الوعي العالمي حول انتخاب الأمين العام القادم للأمم المتحدة، والذي من المتوقع أن يتم في عام 2026.

خلاصة

كيف فعلنا ذلك؟

جمع البيانات

تستند المعلومات الواردة في هذا التقرير إلى المصادر المتاحة للجمهور بالإضافة إلى البيانات المقدمة من المنظمات. تم الحصول على البيانات المتعلقة برؤساء المؤسسات المتعددة الأطراف منذ عام 1945 من مصادر مفتوحة (المواقع الإلكترونية المؤسسية في المقام الأول). اتصلت منظمة GWL Voices بشكل منهجي بالمنظمات التي تطلب بيانات حول فرق الإدارة العليا والهيئات الإدارية عبر نموذج موحد لجمع البيانات عبر الإنترنت. تاريخ الصلاحية المحدد للمعلومات المقدمة من كل منظمة مدرج في الصفحة 14.

تم جمع بيانات هذا التقرير بين أبريل وأكتوبر من عام 2023. ونظرًا لأن التعيينات الفردية في الهيئات الرئاسية وفرق الإدارة العليا تتغير باستمرار، فيجب النظر إلى المعلومات الواردة في هذا التقرير فقط على أنها "لمحة سريعة" تسلط الضوء على التوجهات العامة التي تحدث على مدار سنوات متعددة. نحن نرحب بالتحديثات والتصحيحات لبياناتنا ونسعى لإدخالها في قواعد بياناتنا على الفور. هدفنا هو تقديم أوضح صورة ممكنة عن دور المرأة في هذه المنظمات.

معييار الاختيار

تم اختيار المنظمات باستخدام مجموعة من المعايير الكمية والنوعية. يشمل الاختيار النهائي المنظمات التي تبلغ ميزانياتها ما لا يقل عن 10 ملايين دولار من المساعدات التنموية وفقًا للجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، والمنظمات التي لها دور استراتيجي في القضايا الرئيسية للتنمية الدولية والتعاون المتعدد الأطراف. يشمل الاختيار وكالات الأمم المتحدة المتخصصة وصناديقها وبرامجها وإداراتها ومكاتبها، بالإضافة إلى هيئات الأمم المتحدة الأخرى. ويشمل أيضًا المؤسسات المالية الدولية وغيرها من المنظمات الرئيسية المتعددة الأطراف.

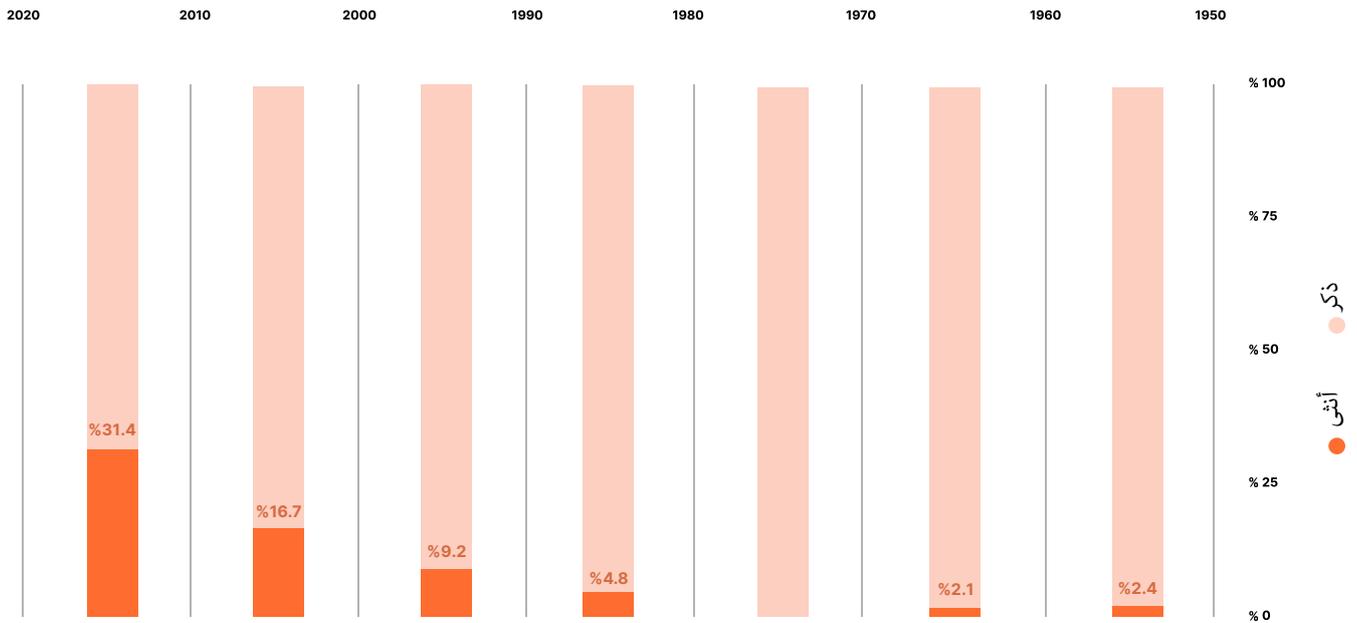
هدفنا هو تقديم أوضح صورة ممكنة عن دور المرأة في هذه المنظمات.

المنظمات الموجودة في هذا التقرير

| المنظمة | الاختصار | الرئيس | الهيئة الإدارية | | فرق الإدارة العليا |
|---|----------|-----------------|-----------------------|----------------------|--------------------|
| | | | الاسم | تاريخ صلاحية التاريخ | |
| بنك التنمية الأفريقي | AfDB | الرئيس | مجلس المحافظين | 07/12/2023 | 01/08/2023 |
| بنك التنمية الآسيوي | ADB | الرئيس | مجلس المحافظين | 07/12/2023 | 31/12/2022 |
| البنك الآسيوي للاستثمار في البنية التحتية | AIIB | الرئيس | غير مدرج | 07/12/2023 | غير مدرج |
| بنك التنمية الكاريبي | CDB | الرئيس | غير مدرج | 07/12/2023 | غير مدرج |
| بنك أمريكا الوسطى للاندماج الاقتصادي | CABEI | الرئيس التنفيذي | غير مدرج | 07/12/2023 | غير مدرج |
| بنك التنمية لأمريكا اللاتينية | CAF | الرئيس | غير مدرج | 07/12/2023 | غير مدرج |
| البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية | EBRD | الرئيس | غير مدرج | 07/12/2023 | غير مدرج |
| بنك الاستثمار الأوروبي | EIB | الرئيس | غير مدرج | 07/12/2023 | غير مدرج |
| منظمة الأغذية والزراعة | FAO | المدير العام | لم يقدم بيانات | 07/12/2023 | 17/03/2023 |
| بنك التنمية للبلدان الأمريكية | IDB | الرئيس | التنفيذي مدراء المجلس | 07/12/2023 | 10/08/2023 |
| الاتحاد البرلماني الدولي | IPU | الرئيس | اللجنة التنفيذية | 07/12/2023 | 05/06/2023 |
| الوكالة الدولية للطاقة الذرية | IAEA | المدير العام | مجلس المحافظين | 07/12/2023 | 24/07/2023 |
| منظمة الطيران المدني الدولية | ICAO | الأمين العام | مجلس الايكاو | 07/12/2023 | 13/06/2023 |
| الوكالة الدولية للطاقة | IEA | المدير التنفيذي | لم يقدم بيانات | 07/12/2023 | لم يقدم بيانات |
| الصندوق الدولي للتنمية الزراعية | IFAD | الرئيس | مجلس الإدارة | 07/12/2023 | 30/06/2023 |
| منظمة العمل الدولية | ILO | المدير العام | مجلس إدارة | 07/12/2023 | 31/12/2022 |
| المنظمة البحرية الدولية | IMO | الأمين العام | جمعية | 07/12/2023 | 16/06/2023 |
| صندوق النقد الدولي | IMF | المدير التنفيذي | مجلس الإدارة | 07/12/2023 | 30/06/2023 |
| المنظمة الدولية للهجرة | IOM | المدير العام | غير مدرج | 07/12/2023 | غير مدرج |
| الاتحاد الدولي للاتصالات | ITU | الأمين العام | المجلس | 07/12/2023 | 16/06/2023 |
| مركز التجارة الدولية | ITC | المدير التنفيذي | لا ينطبق | 07/12/2023 | لا ينطبق |
| برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز | UNAIDS | المدير التنفيذي | غير مدرج | 07/12/2023 | غير مدرج |
| مكتب المفوض السامي للأمم المتحدة لحقوق الإنسان | OHCHR | المفوض السامي | لا ينطبق | 07/12/2023 | لا ينطبق |
| منظمة الشؤون الاقتصادية والتعاون والتنمية | OECD | الأمين العام | مجلس | 07/12/2023 | 20/07/2023 |
| منظمة الأمم المتحدة للطفولة | UNICEF | المدير التنفيذي | المجلس التنفيذي | 07/12/2023 | 10/2022 |
| مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية | UNCTAD | الأمين العام | مجلس التجارة والتنمية | 07/12/2023 | 14/06/2023 |
| إدارة عمليات السلام التابعة للأمم المتحدة | DPO | الأمين العام | غير مدرج | 07/12/2023 | غير مدرج |

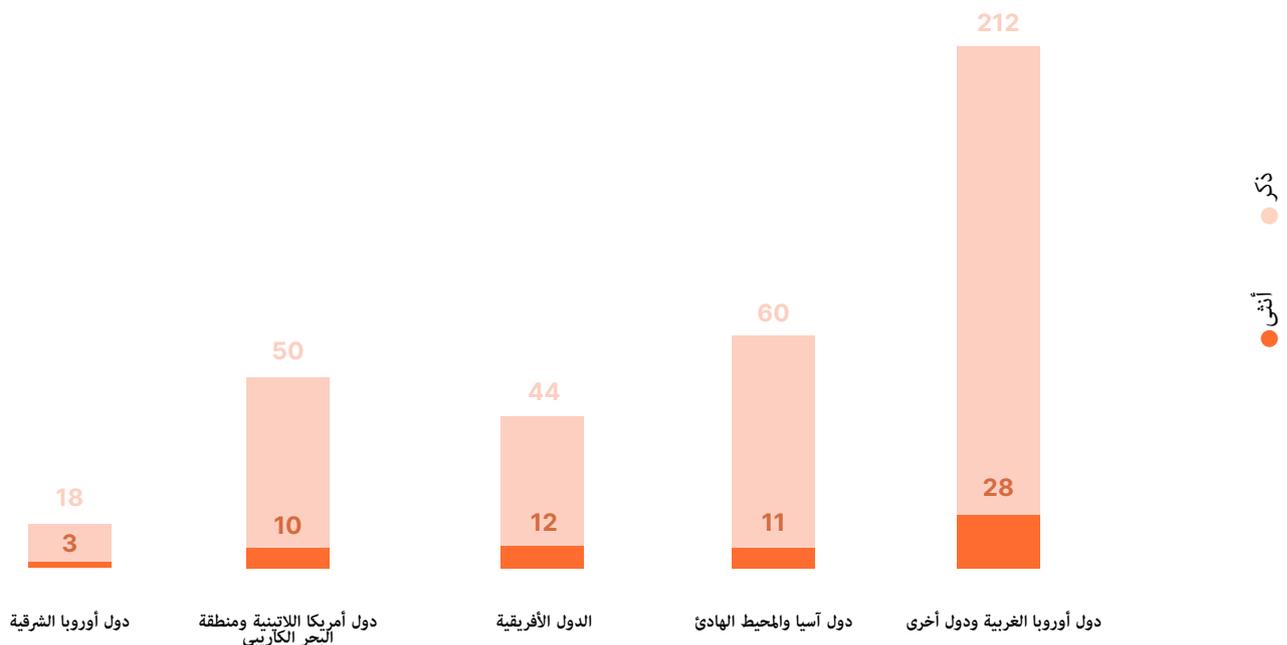
| فرق الإدارة العليا | الهيئة الإدارية فر | | | الرئيس | الاختصار | المنظمة |
|--------------------|-----------------------|----------------------------|----------------------|--------------------|----------------|--|
| | تاريخ صلاحية البيانات | الاسم | تاريخ صلاحية التاريخ | المنصب | | |
| غير مدرج | غير مدرج | غير مدرج | 07/12/2023 | وكيل الأمين العام | DPPA | إدارة الشؤون السياسية وبناء السلام التابعة للأمم المتحدة |
| غير مدرج | غير مدرج | غير مدرج | 07/12/2023 | مساعد الأمين العام | DCO | مكتب الأمم المتحدة لتنسيق التنمية |
| 6/2023 | 06/09/2023 | المجلس التنفيذي | 07/12/2023 | المدير | UNDP | برنامج الأمم المتحدة الإنمائي |
| لم يقدم بيانات | لم يقدم بيانات | لم يقدم بيانات | 07/12/2023 | المدير العام | UNESCO | منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة |
| 30/06/2023 | 13/07/2023 | جمعية الأمم المتحدة للبيئة | 07/12/2023 | المدير التنفيذي | UNEP | برنامج الأمم المتحدة للبيئة |
| 19/07/2023 | 19/07/2023 | CMA و CMP و مكتب COP | 07/12/2023 | الرئيس الأمين | UNFCCC | اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ |
| لا ينطبق | 30/10/2023 | الجمعية العامة | 07/12/2023 | الرئيس | UNGA | الجمعية العامة للأمم المتحدة |
| 01/07/2023 | لم يقدم بيانات | لم يقدم بيانات | 07/12/2023 | المفوض السامي | UNHCR | المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين |
| 31/12/2022 | 03/12/2021 | لم يقدم بيانات | 07/12/2023 | المدير العام | UNIDO | منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية |
| 21/06/2023 | لا ينطبق | لا ينطبق | 07/12/2023 | المدير العام | UNODA | مكتب الأمم المتحدة لشؤون نزع السلاح |
| غير مدرج | غير مدرج | غير مدرج | 07/12/2023 | المدير العام | UNOPS | مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع |
| 07/08/2023 | لا ينطبق | لا ينطبق | 07/12/2023 | الممثل السامي | UNOG | مكتب الأمم المتحدة في جنيف |
| 01/05/2023 | لا ينطبق | لا ينطبق | 07/12/2023 | المدير التنفيذي | UNON | مكتب الأمم المتحدة في نيروبي |
| غير مدرج | غير مدرج | غير مدرج | 07/12/2023 | وكيل الأمين العام | OCHA | مكتب الأمم المتحدة لتنسيق الشؤون الإنسانية |
| 24/07/2023 | لم يقدم بيانات | لم يقدم بيانات | 07/12/2023 | المدير العام | UNODC | مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة |
| 21/06/2023 | 21/06/2023 | المجلس التنفيذي | 07/12/2023 | المدير التنفيذي | UNFPA | صندوق الأمم المتحدة للسكان |
| غير مدرج | غير مدرج | غير مدرج | 07/12/2023 | المدير | UNRWA | وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى |
| 31/08/2023 | لا ينطبق | لا ينطبق | 07/12/2023 | الأمين العام | UN Secretariat | الأمانة العامة للأمم المتحدة |
| 6/1/2023 | 01/09/2023 | المجلس التنفيذي | 07/12/2023 | المدير التنفيذي | UN Women | الأمم المتحدة للمرأة |
| غير مدرج | غير مدرج | غير مدرج | 07/12/2023 | المدير التنفيذي | UN-Habitat | برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية |
| غير مدرج | غير مدرج | غير مدرج | 07/12/2023 | الرئيس | WADB | بنك التنمية لغرب إفريقيا |
| 21/09/2023 | 12/10/2023 | مجلس الإدارة | 07/12/2023 | الرئيس | WBG | مجموعة البنك الدولي |
| 31/05/2023 | 30/06/2023 | المجلس التنفيذي | 07/12/2023 | المدير التنفيذي | WFP | برنامج الأغذية العالمي |
| 31/12/2022 | 02/08/2023 | المجلس التنفيذي | 07/12/2023 | المدير العام | WHO | منظمة الصحة العالمية |
| 27/06/23 | لم يقدم بيانات | لم يقدم بيانات | 07/12/2023 | المدير العام | WIPO | المنظمة العالمية للملكية الفكرية |
| 30/08/2023 | 30/08/2023 | المؤتمر | 07/12/2023 | الأمين العام | WMO | المنظمة العالمية للأرصاد الجوية |
| 12/10/2023 | لم يقدم بيانات | لم يقدم بيانات | 07/12/2023 | المدير العام | WTO | منظمة التجارة العالمية |

التعمق أكثر

بعد عقود من الجمود، تكتسب المساواة بين الجنسين زخماً
حصة القادة المنتخبين من الذكور والإناث في كل عقد من الزمن

المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً في جميع أنحاء العالم

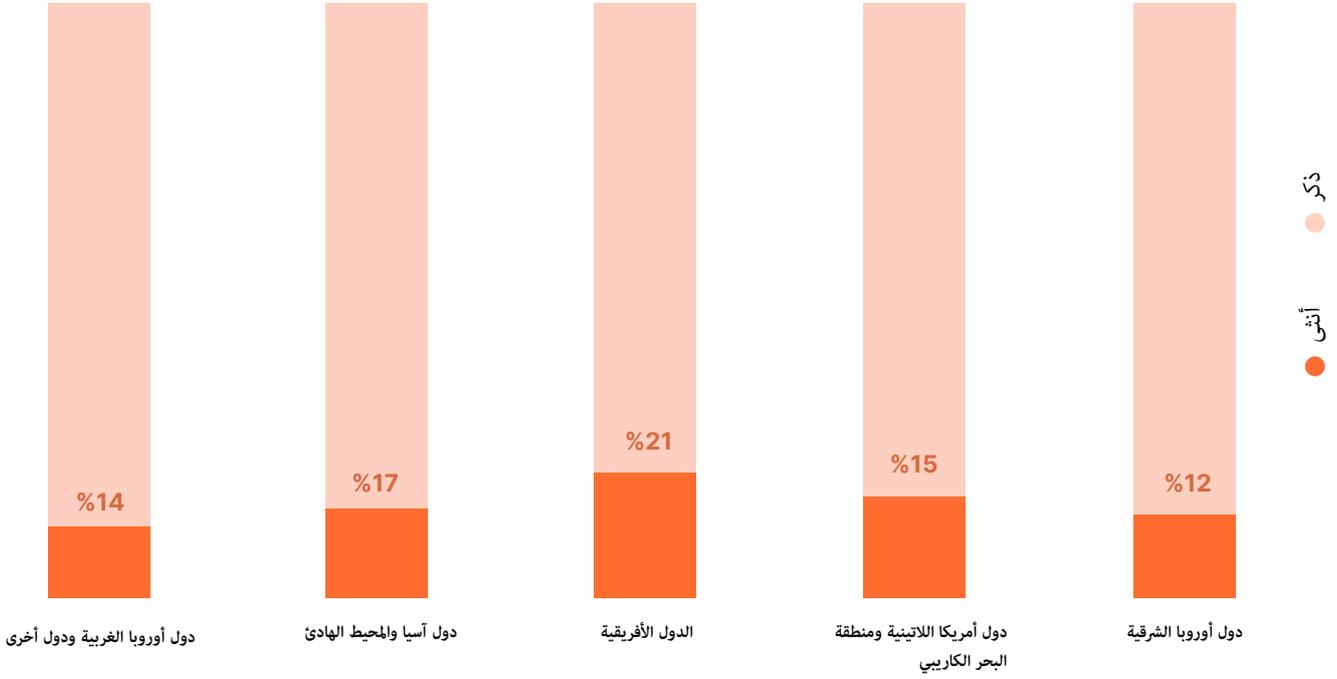
إجمالي عدد رؤساء المنظمات المتعددة الأطراف من الإناث والذكور حسب منطقة المنشأ منذ عام 1945.



لا يشمل هذا التحليل بنوك التنمية الإقليمية

المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً في جميع أنحاء العالم

نسبة رؤساء المنظمات المتعددة الأطراف من الإناث والذكور حسب منطقة المنشأ منذ عام 1945.



حول GWL Voices

GWL Voices هي منظمة للقيادات النسائية من جميع المناطق والخلفيات وهي ملتزمة ببناء نظام دولي متساوٍ بين الجنسين يستجيب بفعالية لتحديات اليوم المتعلقة بالتنمية المستدامة والسلام والأمن وحقوق الإنسان.

لماذا فعلنا هذا؟

حتمية المساواة بين الجنسين في صنع القرار المتعدد الأطراف

تؤمن GWL Voices بقوة بأن النظام الدولي الفعال والقوي والشامل يجب أن يركز على التمثيل المتساوي للمرأة في الأماكن التي يتم فيها اتخاذ القرارات. إنها مسألة عدالة ديمغرافية وأيضاً مسألة كفاءة وتأثير إيجابي. هناك ما لا يقل عن ثماني فوائد مرتبطة بالنظام الدولي القائم على المساواة بين الجنسين:

1. الاندماج والتنوع في صنع القرار

يساهم تعزيز الاندماج والتنوع في عملية صنع القرار في التوصل إلى خيارات شاملة ومستنيرة من خلال دمج مجموعة واسعة من وجهات النظر.

2. معالجة اختلال موازين القوى

إن زيادة تمثيل المرأة تمكنها من المساهمة في السياسات والمعايير المبتكرة، وتصحيح اختلال توازن القوى بين الجنسين. وهذا يؤدي إلى هياكل صنع قرار أكثر توازناً وإنصافاً.

3. تعزيز حل المشكلات

شجع المساواة بين الجنسين التفكير المتنوع، مما يؤدي إلى استراتيجيات مبتكرة وفعالة لحل المشكلات. تعتمد عمليات صنع القرار الاندماجية على العديد من الخبرات والرؤى، مما يزيد من تحسين جودة القرارات واستدامتها.

4. عكس الواقع العالمي

يضمن النظام الدولي القائم على المساواة بين الجنسين أن تعكس هيئات صنع القرار الحقائق المتنوعة في جميع أنحاء العالم. تستفيد المنظمات من القيادة التي تتفهم وتعالج التحديات الفريدة التي يواجهها الأشخاص من جميع الجنسين.

5. تحسين الثقافة التنظيمية

تعزز المساواة بين الجنسين ثقافة تنظيمية إيجابية من خلال تعزيز التعاون والاحترام والتفاهم المتبادل. تعمل البيئات الاندماجية على تعزيز الفعالية والأهمية الشاملة للمنظمات الدولية.

6. الشرعية والمصداقية

تكتسب المنظمات الدولية قدرًا أعظم من الشرعية والمصداقية عندما تعكس قيادتها تنوع المجتمعات التي تخدمها. يعزز المنظور النسوي الالتزام بحقوق الإنسان والمساواة، مما يعزز السلطة الأخلاقية للمنظمة.

7. التنمية المستدامة على المدى الطويل

ومن المسلم به أن المساواة بين الجنسين عنصر حاسم في التنمية المستدامة. إن عملية اتخاذ القرار التي تدمج مبادئ الإنصاف والمساواة تساهم في السياسات والاستراتيجيات التي تعزز الاستدامة الاجتماعية والاقتصادية والبيئية طويلة المدى.

8. السمعة العالمية والشراكات

ومن المرجح أن تعمل المنظمات الدولية التي تعطي الأولوية للمساواة بين الجنسين على بناء شراكات عالمية أقوى. إن إظهار الالتزام بالمساواة بين الجنسين ومبادئ حقوق المرأة يعزز سمعة المنظمة، ويعزز التعاون مع الحكومات والمنظمات غير الحكومية وأصحاب المصلحة الآخرين.

وتتوافق القيادة المتوازنة بين الجنسين وقيادة المرأة في صنع القرار داخل المنظمات الدولية مع مبادئ المساواة والعدالة. كما أنه يؤدي إلى فوائد عملية، مما يسمح بفهم أكثر شمولاً للقضايا العالمية، وتعزيز الحلول المبتكرة، والمساهمة في خلق عالم أكثر عدلاً واستدامة.



www.gwlvoices.com