|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| الطقس المناخ الماء | **المنظمة العالمية للأرصاد الجوية**  **المؤتمر العالمي للأرصاد الجوية**  الدورة التاسعة عشرة 22 أيار/ مايو – 2 حزيران/ يونيو 2023، جنيف | **Cg-19/Doc. 4.5(1)** |
| وثيقة مقدمة من: الأمين العام  31.V.2023  **المسودة 4** |

**البند 4 من جدول الأعمال: الاستراتيجيات الفنية التي تدعم تحقيق الغايات الطويلة الأمد**

**البند الفرعي 4.5 من جدول الأعمال: إعادة مواءمة برامج المنظمة (WMO) والمشاركة العادلة والفعالة والشاملة**

*[هذه النسخة تعكس المدخلات الواردة بعد المسودة 2 التي نُشرت في 29 أيار/ مايو.(وتُبرز التغييرات الجديدة باللون الأصفر)، وكذلك المدخلات الواردة بعد نشر المسودة 3 في 30 أيار/ مايو (وتُبرز التغييرات الجديدة باللون الأزرق)]*

تحديث خطة عمل المنظمة (WMO) بشأن المسائل الجنسانية

|  |
| --- |
| **ملخص** |
| **وثيقة مقدمة من:** الأمين العام  **الهدف الاستراتيجي 2024-2027:** الهدف 5.3  **الآثار المالية والإدارية:** تندرج في معظمها ضمن معايير الخطة التشغيلية للفترة 2027-2024؛ وتستلزم أيضاً إسهامات طوعية  **الجهات المنفذة الرئيسية:** اللجنتان الفنيتان والاتحادات الإقليمية والأمانة  **الجدول الزمني:** الفترة 2027–2024  **الإجراء المتوقع:** اعتماد مشروع القرار 1/4.5(1) المقترح |

مشروع القرار

مشروع القرار 1/4.5(1) (Cg-19)

إن المؤتمر العالمي للأرصاد الجوية،

**إذ يشير** إلى:

(1) [القرار 59 (Cg-17)](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=5254#page=646) - المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة،

(2) [القرار 82 (Cg-18)](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=9834#page=285) - خطة العمل بشأن المسائل الجنسانية،

**وإذ يعيد التأكيد** على هدف المنظمة المتمثل في تحقيق المساواة بين الجنسين وبناء القدرة على الصمود من خلال توفير خدمات في مجال الطقس والهيدرولوجيا والمناخ تراعي الاعتبارات الجنسانية وتلبي الاحتياجات المحددة للنساء والرجال وظروفهم الاجتماعية والاقتصادية،

**وإذ يلاحظ مع الارتياح:**

(1) التقدم الإيجابي المحرز *[المملكة المتحدة]* في نسبة مشاركة النساء في المناصب القيادية للهيئات التأسيسية التابعة للمنظمة (WMO) (وتحديداً في مناصب الرؤساء ونواب الرؤساء ورؤساء الدورات ورؤسائها المشاركين) وارتفاعها من %31 في المتوسط في عام 2019 للهياكل القديمة إلى %39 في عام 2021 للهياكل الجديدة،

(2) ارتفاع النسبة الإجمالية لمشاركة المرأة أيضاً في الهيئات الفرعية التابعة للجنتين الفنيتين، وبلوغها أو تجاوزها في لجنة الخدمات ومجلس البحوث %40، وهو الحد الأدنى الذي عيّنه المؤتمر الثامن عشر [ألمانيا]،

(3) الالتزام التام الذي أعرب عنه رئيسا اللجنتين الفنيتين ورئيس مجلس البحوث إزاء ضمان [ألمانيا] زيادة التوازن في الهيئات الإدارية من حيث التمثيل الجنساني والجغرافي ومجالات التخصص العلمية،

**وإذ يشير إلى ما يلي:**

(1) أن نسبة الخبراء من النساء في لجنة البنية التحتية لا تزال منخفضة (%24) وأنه يجب بذل المزيد من الجهود *[الأرجنتين]* لرفعها،

(2) أن نسبة النساء في الهيئات الفرعية للاتحادات الإقليمية، وبخاصة في الاتحاد الإقليمي الثاني والاتحاد الإقليمي الثالث، لا تزال منخفضة ولا تشهد أي تحسن،

(3) أن نسبة مشاركة المندوبات في الدورة الاستثنائية للمؤتمر (Cg-Ext (2021)) وصلت إلى 33%، أي أنها ارتفعت بواقع %6 مقارنةً بالدورة الثامنة عشرة للمؤتمر (Cg-18) ولكنها بقيت دون الحد الأدنى المطلوب والبالغ [ألمانيا] %40،

(4) أن نسبة مشاركة النساء في دورات المجلس التنفيذي لم تسجل أي تحسّن يُذكر،

(5) أن نسبة مشاركة المندوبات في دورات الاتحادات الإقليمية لا تزال منخفضة (26 في المائة في المتوسط، مع تباينات بحسب المناطق)،

(6) أن نسبة النساء في الفريق الاستشاري العلمي منخفضة على نحو غير متناسب (وتبلغ %18)، [ألمانيا]

(7) أن الأمانة نجحت في تحقيق التوازن بين الجنسين في المناصب من الفئة الفنية (من ف1 إلى ف4)، ولكنها لم تبلغ الحد المرجو في مناصب كبار الموظفين الإداريين (%29)، [ألمانيا]

**وإذ يدرك** التحديات القائمة وضرورة بذل جهود هادفة ترمي تحديداً إلى إشراك عدد أكبر من الخبراء من البلدان النامية و*[الأرجنتين]* أقل البلدان نمواً والدول الجزرية الصغيرة النامية،

**وإذ يدرك** أيضاً الحاجة إلى ضمان اتسام الهياكل بالتنوع وبالتوازن بين الرجال والنساء كما ورد *[الأرجنتين]* في الوثيقة [Cg-19/Doc. 4.5(2)](https://meetings.wmo.int/Cg-19/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=%7bC7911B98-50F9-43ED-8EAE-F8B855C5A611%7d&file=Cg-19-d04-5(2)-EQUAL-EFFECTIVE-INCLUSIVE-PARTICIPATION-draft1_ar.docx&action=default) - تدابير لتعزيز الحوكمة الشاملة والشفافة والمستدامة بيئياً،

**يقرر** تأييد خطة عمل المنظمة (WMO) بشأن المسائل الجنسانية والأولويات المحددة للفترة 2027-2024 بصيغتها الواردة في [مرفق](#_مرفق_مشروع_القرار_1) هذا القرار،

**يؤكد مجدداً على** هدف وصول نسبة تمثيل المرأة في هياكل عمل الاتحادات الإقليمية واللجنتين الفنيتين ومجلس البحوث إلى 40 في المائة كحد أدنى،

**يطلب** من المجلس التنفيذي:

(1) **الإشراف على تنفيذ خطة العمل والأولويات المحددة للفترة** 2027-2024؛

(2) **استعراض سياسة المنظمة** (WMO) **بشأن المساواة بين الجنسين المعتمدة بموجب** [**القرار** 59(Cg-17)](https://library.wmo.int/doc_num.php?explnum_id=5254#page=646) **وإعلام المؤتمر، عند الاقتضاء، بأي جديد في هذا الصدد،**

**يطلب** من الاتحادات الإقليمية أن تقوم، بمساعدة المكاتب الإقليمية *[الأرجنتين]* والمراكز الإقليمية، بما يلي [إندونيسيا]:

(1) إنشاء منصب منسق للشؤون الجنسانية في هيكل عمل الاتحادات الإقليمية، وتضمين اختصاصاته مهمة [جامايكا] تقليص نطاق خطة العمل إلى المستويين الإقليمي والوطني من خلال تحليل إمكانية تطبيقها ومدى ملاءمتها، وتحديد الاحتياجات والأولويات الإقليمية، وتنسيق تنفيذ الخطة على المستوى الإقليمي؛

(2) إذكاء وعي الأعضاء بالمسائل والإجراءات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في المرافق الوطنية للأرصاد الجوية والهيدرولوجيا (NMHSs) وتعزيز قدرتهم على تنفيذ خطة العمل؛

(3) تيسير إنشاء شبكة من الخبراء تتسم بالتنوع والتوازن ، والتحاور بانتظام، وتعزيز التواصل من خلال تنظيم أنشطة تتيح ذلك، مثل الاجتماعات والمناقشات المنتظمة، وإنشاء جماعة من الممارسين في مجال التمثيل الجنساني والإقليمي؛[إندونيسيا]

(4) موافاة المجلس التنفيذي والمؤتمر بالتقدم المحرز؛

(5) ضمان تعيين منسق للأنشطة الجنسانية على الصعيد الإقليمي؛ [الكاميرون]

**يطلب** من اللجنتين الفنيتين ومجلس البحوث والهيئات المعنية الأخرى في المنظمة (WMO):

(1) مواصلة تنفيذ خطة العمل، كل ضمن مجالات مسؤولياته؛

(2) مواصلة الجهود الحثيثة الرامية إلى إنشاء وتعزيز شبكات من العلميين والخبراء الفنيين الإناث والاستثمار في قدراتهن؛

(3) مشاركة نتائج هذه الجهود مع الأعضاء من خلال العروض التقديمية أو دراسات الحالة؛ *[المملكة المتحدة]*

(4) ضمان التوازن الإقليمي والجنساني والشمول في جميع الهياكل وخطط العمل، كل وفقاً لاختصاصاته؛

(5) إعلام المجلس التنفيذي والمؤتمر بالتقدم المحرز؛

**يوصي** بأن يعين الأعضاء مندوبات في الوفود التي تمثلهم لدى الهيئات التأسيسية؛ *[الأرجنتين]*

**يحثّ** الأعضاء على ما يلي:

(1) الرجوع إلى خطة العمل للاسترشاد بها والعمل على أساسها *[المملكة المتحدة]*، وفقاً لاحتياجاتهم وسياقاتهم الوطنية والإقليمية؛

(2) ضمان تعيين جهات تتولى تنسيق الأنشطة الجنسانية على الصعيد الوطني؛

(3) ضمان وضع وتنفيذ سياسات ترمي إلى تعميم المساواة بين الجنسين في المرافق الوطنية للأرصاد الجوية والهيدرولوجيا (NMHSs) وتراعي القوانين الوطنية وسياسة المنظمة (WMO) بشأن المساواة بين الجنسين؛

(4) دعم المنسقين الوطنيين للشؤون الجنسانية وتمكينهم من تنفيذ جوانب الخطة التي تتصل بمهامهم بفعالية وكفاءة؛

(5) إعداد إحصاءات مصنفة بحسب نوع الجنس عن العمالة، والإدارة، والمشاركة في بناء القدرات، والبحوث، وغيرها، واستعراض تلك الإحصاءات بانتظام؛

(6) المشاركة بفعالية في الدراسات الاستقصائية التي تجريها المنظمة (WMO) بشأن المسائل الجنسانية وفي غيرها من المساعي التي تهدف إلى تعزيز الأنشطة الرامية إلى تعميم المساواة بين الجنسين على المستويين الوطني والإقليمي؛

(7) تقديم مساهمات طوعية إلى الصندوق الاستئماني للأنشطة الجنسانية التابع للمنظمة (WMO) لتنفيذ الأنشطة التي لا تُموَّل من الميزانية العادية في خطة العمل؛

(8) إخطار وحدة الشؤون الجنسانية في المنظمة (WMO) بأسماء المسؤولين عن تنسيق أنشطة المساواة بين الجنسين في كل مرفق من المرافق الوطنية (NMHSs)؛ *[إسبانيا]*

**يطلب** من الأمين العام:

(1) مواصلة قيادة عملية تنفيذ خطة العمل الجنسانية *[المملكة المتحدة]*، ورصد تقدمها، وتقديم تقرير إلى المجلس التنفيذي والمؤتمر بشأن التقدم المحرز؛

(2) دعم الهيئات التأسيسية والأعضاء، حسب الاقتضاء ومع تزويدهم بالمواد الإرشادية اللازمة، [إيرلاندا] في تنفيذ خطة العمل والأولويات المحددة للفترة 2027-2024؛

(3) حفظ إحصاءات عن نسب التمثيل الجنساني في جميع الهيئات والهياكل لرسم السياسات واتخاذ القرارات بناءً عليها.

ـــــــــــــــــــــــــ

[عدد المرفقات: 1](#_مرفق_مشروع_القرار)

ـــــــــــــــــــــــــ

ملاحظة: يحل هذا القرار محل القرار 82 (Cg-18) - خطة عمل المنظمة (WMO) بشأن المسائل الجنسانية للفترة 2023-2020.

## مرفق مشروع القرار 1/4.5(1) (Cg-19)

### خطة عمل المنظمة (WMO) بشأن المسائل الجنسانية للفترة المالية التاسعة عشرة

|  |
| --- |
| المسوغات  *ما هي أسباب السعي إلى المساواة بين الجنسين في حوكمة المنظمة* ***(WMO)*** *واستراتيجيتها وبرامجها  وصُنع القرار فيها؟*   * *تحسِّن الأداء*   ***المنظمات التي تحترم المساواة بين الجنسين والتنوع الجنساني وتعطي قيمة لهما تجتذب موظفين مهرة وتستبقيهم وتحسّن الأداء. وهي تفخر بتحسين رضا موظفيها، وتُظهر تحسّن الحوكمة لديها، مما يفضي بدرجة أكبر إلى الابتكار.***   * تشجع الابتكار والشراكات   ***فالأفرقة ذات التنوع الجنساني تتيح آفاقاً أكثر تنوعاً في النقاش، وتنتج تحليلات أكثر شمولا للمسائل المطروحة، وتحفز على بذل مزيد من الجهد، مما يفضي إلى تحسين عملية صنع القرار. وقد أسفرت المساواة بين الجنسين عن شراكات فعالة مع وكالات الأمم المتحدة والمنظمات الدولية، والمؤسسات الأكاديمية، وغيرها من الجهات الفاعلة. وأثبتت أيضا المبادرات المراعية للبعد الجنساني بين الجماعات النسائية والفئات المجتمعية والمرافق الوطنية للأرصاد الجوية والهيدرولوجيا*** (NMHSs) ***على المستوى الميداني أنها تشجع السُبل المبتكرة والخلاقة لتكييف الخدمات وتعميمها على نحو أكثر فعالية.***   * تمكّن المرأة وتعطي قيمة لمساهماتها الفريدة   **فثمة أمثلة متعددة تُبرز ريادة المرأة ومساهماتها الهامة في العلم، والتكيف مع تغير المناخ، والتأهب للكوارث والتعافي منها، والحفاظ على النظم الإيكولوجية الخاصة بالمحيطات والطبيعية، بين مساهمات أخرى. وينبغي إعطاء قيمة مناسبة لهذه المبادرات وتشجيعها.**   * تسفر عن حلول متمحورة حول الناس تخدم جميع المستخدمين   الخدمات المراعية للمنظور الجنساني في مجالات الطقس والهيدرولوجيا والمناخ توسّع نطاق الوصول إلى المجتمعات المحلية، وتُزيد قدرة الأكثر تضررا على التكيف، وتنطوي على إمكانية إنقاذ الأرواح وسُبل العيش والأصول. وهي تأخذ في الاعتبار أوجه الضعف وقدرات الاحتياجات المتمايزة جنسانياً لدى فئات النساء والرجال المختلفة.   * **تتأهب لاستجابة وتعافٍ أكثر فعالية**   **فالمساواة في الحصول على الخدمات في مجالات الطقس والهيدرولوجيا والمناخ واستخدامها والاستفادة منها يتيح للمستخدمين أن يفهموا المخاطر فهماً أفضل، وأن يتوقعوا الظواهر المتطرفة أو يديروها، أو يستفيدوا من الأحوال المناخية المواتية، ويتكيفوا مع التغير.**   * لها تأثير مضاعف على أهداف التنمية المستدامة الأخرى **(SDGs)**   **فالمسألة الجنسانية مسألة شاملة للقطاعات وينطوي تعميم تلك المسألة على إحداث تقدم بشأن أهداف متعددة من أهداف التنمية المستدامة، من بينها الهدف** 13 **(المبادرات النسائية للتخفيف من تغير المناخ والتكيف معه، وكذلك وضع سياسة وخطط ذكية مناخياً)، والهدف** 3 **(تلبية احتياجات المرأة ذات الصلة بالصحة أثناء الكوارث وبعدها)، والهدف** 2 **(زيادة سُبل وصول المزارعات ذوات الحيازات الصغيرة إلى معلومات الطقس الزراعية المكيّفة واستخدامها)، والهدف** 14 **(دعم مشاركة المرأة في رصدات المحيطات والعلم الخاص بها والحفاظ عليها) وغيرها.** |

| **الإجراء** | | |
| --- | --- | --- |
| **ألف - أمانة المنظمة (WMO)** | **باء - الهيئات التأسيسية للمنظمة (WMO)** | **جيم - أعضاء المنظمة (WMO)** |
| **.1 الحوكمة** | | |
| **1.1 إقامة هياكل شاملة ومتنوعة للحوكمة** | | |
| 1.1.1(أ) تشجيع الأعضاء على:  ‘1’ ترشيح خبيرات من المرافق الوطنية (NMHSs) أو المؤسسات الوطنية الأخرى *[المملكة المتحدة]* للعمل في هيئات الحوكمة التابعة للمنظمة (WMO) وهياكل عملها،  ‘2’ وزيادة تمثيل المرأة في الوفود لدى الدورات[[1]](#footnote-1)  ‘3’ استخدام صفة "المراقب" للتمكين من الحضور والإلمام بعمليات المنظمة (WMO) *[المملكة المتحدة]* | 1.1.1(ب) تشجيع الأعضاء على:  ‘1’ ترشيح خبيرات من المرافق الوطنية (NMHSs) أو المؤسسات الوطنية الأخرى *[المملكة المتحدة]* للعمل في هيئات الحوكمة التابعة للمنظمة (WMO) وهياكل عملها، و  ‘2’ زيادة تمثيل المرأة في الوفود لدى الدورات[[2]](#footnote-2) | 1.1.1(ج) زيادة مشاركة المرأة من خلال:  ‘1’ تحديد وترشيح خبيرات من المرافق الوطنية للأرصاد الجوية والهيدرولوجيا (NMHSs) أو مؤسسات وطنية أخرى للمشاركة في عمل هيئات الحوكمة التابعة للمنظمة (WMO) وهياكل عملها  ‘2’ والسعي إلى تحقيق المساواة في تكوين الوفود لدى الدورات  ‘3’ إتاحة الفرص للمهتمين في المنظمة (WMO) لمراقبة الأحداث والاجتماعات إما عبر الإنترنت وإما بالحضور الشخصي، للتعرف على عمليات المنظمة (WMO) وتشجيع المشاركة في فرق الخبراء *[المملكة المتحدة]* |
| 1.1.2(أ) إدراج التوازن بين الجنسين ضمن اختصاصات جميع الهيئات التأسيسية، بما في ذلك هياكل إدارتها وعملها | 1.1.2(ب) السعي إلى تحقيق التوازن بين الجنسين في عضوية جميع الهيئات التأسيسية، بما في ذلك هياكل إدارتها وعملها | 1.1.2(ج) السعي إلى تحقيق التوازن بين الجنسين في عضوية جميع الهيئات التأسيسية، بما في ذلك هياكل إدارتها وعملها |
| 1.1.3(أ) وضع استراتيجيات لإقامة/تعزيز شبكات من الخبيرات في الهيئات التأسيسية | 1.1.3(ب) تشجيع دور عضوان جميع الهيئات التأسيسية النشط، وإدارتهن، وهياكل عملهن | 1.1.3(ج) تشجيع شبكات الخبيرات ودعمها |
| 1.1.4(أ) زيادة تمثيل النساء عبر موظفي الأمانة، والعمل عن كثب مع رابطة الموظفين والموارد البشرية لضمان عدم التحيز الجنساني في التوصيفات الوظيفية وشروط العقد ومراعاة القضايا الجنسانية، بما في ذلك العمل بدوام جزئي والعمل المرن (السماح بالعمل عن بُعد) *[المملكة المتحدة]* |  | 1.1.4(ج) التشجيع على وضع برامج توجيهية لزيادة مشاركة المرأة في المناصب القيادية والاستعانة بالنساء اللواتي يشغلن مناصب إدارية للترويج لهذا النوع من البرامج [كوراساو وسنت مارتن] |
| **1.2 تعزيز الحوار على صعيد السياسات** | | |
| 1.2.1(أ) كفالة النظر في المساواة بين الجنسين في تخطيط دورات الهيئات التأسيسية وإدارتها ومناقشاتها | 1.2.1(ب) مواصلة معالجة المساواة بين الجنسين كموضوع دائم مدرج على جداول الأعمال مرة واحدة على الأقل في كل فترة مالية | 1.2.1(ج) الإٍسهام البنّاء في استعراض ومناقشة المساواة بين الجنسين في اجتماعات جميع الهيئات التأسيسية وهياكل عملها |
| 1.2.2(أ) الدعوة بانتظام إلى استخدام لغة قوية بشأن المساواة بين الجنسين في القرارات والمقررات والبيانات، حسب الاقتضاء | 1.2.2(ب) اعتماد أو تحديث القرارات و/أو المقررات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، حسب الاقتضاء | 1.2.2(ج) اتخاذ خطوات لتنفيذ القرارات المعتمدة بشأن المساواة بين الجنسين، بالتعاون مع أصحاب المصلحة ذوي الصلة |
| **1.3 إقامة هيكل جنساني مناسب يفضي إلى تنفيذ سياسة المنظمة (WMO) بشأن المساواة بين الجنسين وخطة عملها بشأن المسائل الجنسانية، والحفاظ عليه** | | |
| 1.3.1(أ) تعزيز عمل لجنة تعميم مراعاة البُعد الجنساني والسعي إلى زيادة مشاركتها في تنفيذ خطة العمل بشأن المسائل الجنسانية | 1.3.1(ب) ضمان أن المجلس التنفيذي يشرف على تنفيذ سياسة المنظمة (WMO) وخطة عملها بشأن المساواة بين الجنسين، ويسدي المشورة بشأنهما ويساهم فيهما | 1.3.1(ج) ’1‘ تعيين منسق معني بالمساواة بين الجنسين ليكون محاوراً مع الأمانة وهيئاتها المسؤولة ولضمان الامتثال للخطة داخل المرفق الوطني (NMHS) *[إسبانيا]*  1.3.1(ج) ’2‘ إجراء استعراض منتظم لأسماء خبراء البلدان الأعضاء المدرجة في قاعدة بيانات الخبراء التابعة للمنظمة (WMO) للتحقق من تضمنها خبراء من الرجال والنساء، مع التركيز بوجه خاص على الخبراء الذين هم في بداية مسيرتهم المهنية. [الولايات المتحدة] |
| 1.3.2(أ) المساعدة في أعمال هيئة الحوكمة الجديدة المكلفة بولاية بشأن المساواة بين الجنسين | 1.3.2(ب) تسمية منسق معني بالمساواة بين الجنسين في كل هيئة تأسيسية وتحديد اختصاصاته وخطط عمله |  |
| 1.3.3(أ) استحداث آليات لكفالة تكليف أمناء معنيين بالمساواة بين الجنسين من قبَل جميع الهيئات التأسيسية قبل الاجتماعات | 1.3.3(ب): كفالة تسمية أمين معني بالمساواة بين الجنسين لجميع الاجتماعات من أجل: ‘1’ فحص جدول الأعمال والوثائق، ‘2’ تحديد نقاط الانطلاق ذات الصلة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين والجوانب المتعلقة بالتنوع، ‘3’ كفالة النظر في تلك النقاط ومناقشتها، ‘4’ كفالة أن تكون المرافق مراعية للاعتبارات الجنسانية | 1.3.3(ج): تشجيع المرافق الوطنية للهيدرولوجيا (NHSs) على أن تُدرج في هيكلها شخص مسؤول عن ضمان المساواة بين الجنسين في المنظمة *[إسبانيا]* |
| 1.3.4(أ) وضع اختصاصات للمنسقين المعنيين بالمساواة بين الجنسين في المرافق الوطنية (NMHSs) وطلب إعادة تسميتهم |  | 1.3.4(ج) تسمية منسقين معنين بالمساواة بين الجنسين في المرافق الوطنية (NMHSs) |
| 1.3.5(أ) تعزيز شبكة المنسقين المعنيين بالمساواة بين الجنسين بواسطة تبادل المعلومات دورياً، وتقاسم الممارسات الجيدة *[المملكة المتحدة]*، وطلبات اتخاذ إجراءات هادفة | 1.3.5(ب) تشجيع التفاعل فيما بين المنسقين المعنيين بالمساواة بين الجنسين لدى الهيئات التأسيسية، بما يشمل القيام بأنشطة مشتركة، وتقاسم الممارسات الجيدة وتعزيز التعلم *[المملكة المتحدة]* | 1.3.5(ج) دعم وتمكين المنسقين المعنيين بالمساواة بين الجنسين لكي يكونوا قادرين على الاضطلاع بأنشطة على مستوى المرافق الوطنية (NMHSs) وتيسير تنفيذ خطة العمل بشأن بالمساواة بين الجنسين، بما في ذلك من خلال توفير دراسات إفرادية ونماذج لخطط العمل الوطنية بشأن المساواة بين الجنسين |
| **1.4 اعتبار المساواة بين الجنسين إنجازاً رئيسياً متوخَياً للمنظمة** | | |
| 1.4.1(أ) استعراض وتحديث سياسة المنظمة (WMO) بشأن المساواة بين الجنسين و/أو خطة عملها بشأن المسائل الجنسانية قبل المؤتمر العشرين، حسب الاقتضاء | 1.4.1(ب) وضع خطط عمل جنسانية *[المملكة المتحدة]* بشأن تنفيذ سياسة المنظمة (WMO) بشأن المساواة بين الجنسين وخطة عملها بشأن المسائل الجنسانية (GAP) ضمْن مجالات مسؤوليتها | 1.4.1(ج) وضع وتحديث وتنفيذ سياسات وخطط عمل للمرافق الوطنية (NMHSs) بشأن المساواة بين الجنسين مرتبطة بإطار المنظمة (WMO) أو بسياسة وطنية بشأن الموضوع |
| **.2 التخطيط الاستراتيجي، والمراقبة، والامتثال** | | |
| **2.1 تعميم مراعاة البُعد الجنساني في عمليات التخطيط الاستراتيجي** | | |
| 2.1.1(أ) كفالة الحفاظ على هدف استراتيجي جنساني في أي تحديثات للخطة الاستراتيجية والخطة التشغيلية (2031-2028). وسيتضمن هذا الهدف غاية هي السعي إلى تحقيق تمثيل نسبته %40 كحد أدنى [ألمانيا] للنساء في الأمانة والهيئات التأسيسية وأفرقة العمل التابعة للمنظمة (WMO)، واتخاذ هذه النسبة أساساً مرجعياً لقياس تحقيق هذا الهدف. | 2.1.1(ب) كفالة الحفاظ على هدف استراتيجي جنساني في أي تحديثات للخطة الاستراتيجية والخطة التشغيلية (2031-2028). وسيتضمن هذا الهدف غاية هي السعي إلى تحقيق تمثيل نسبته %40 كحد أدنى [ألمانيا] للنساء في كل الهيئات التأسيسية وأفرقة العمل التابعة للمنظمة (WMO)، واتخاذ هذه النسبة أساساً مرجعياً لقياس تحقيق هذا الهدف. |  |
| 2.1.2(أ) مساعدة الهيئات التأسيسية في تعميم مراعات البُعد الجنساني في الاستراتيجيات والسياسات والخطط الإقليمية/الفنية الرئيسية | 2.1.2(ب) إبراز المساواة بين الجنسين كأولوية وتعميمها وفقا لذلك في الاستراتيجيات والسياسات والخطط | 2.1.2(ج) إبراز المساواة بين الجنسين كمسألة ذات أولوية، وتعميمها بالتبعية في الاستراتيجيات والسياسات والخطط *[المملكة المتحدة]* |
| **2.2 إدراج مراعاة البعد الجنساني في البرامج والمشاريع** | | |
| 2.2.1(أ) ينبغي لجميع البرامج والمشاريع قيد الإعداد أن تشمل تعميم البعد الجنساني، بما في ذلك أثناء استعراض ضمان الجودة |  | 2.2.1(ج) جمع بيانات مفصلة حسب نوع *[الأرجنتين]* الجنس، وإجراء تحليل جنساني، ومعالجة الاعتبارات الجنسانية في وضع مقترحات بشأن البرامج والمشاريع الجديدة |
| 2.2.2(أ) تيسير تعميم مراعاة البُعد الجنساني على نحو منهجي في جميع مراحل دورة المشاريع، وفقا للدليل الخاص بإدارة المشاريع |  | 2.2.2(ج) إدراج تعميم مراعاة البعد الجنساني في تنفيذ البرامج والمشاريع ومراقبتها وتقييمها |
| 2.2.3(أ) كفالة أن توضح التقارير، بعد استكمال المشاريع، النتائج المتعلقة بالمؤشرات الجنسانية، بما في ذلك النواتج والأنشطة المتصلة بالمسائل الجنسانية، وبيانات مفصلة حسب نوع *[الأرجنتين]* الجنس |  | 2.2.3(ج) كفالة معالجة تقارير البرامج والمشاريع للنتائج والنواتج والأنشطة المتصلة بالمسائل الجنسانية وتقديمها بيانات مفصلة حسب نوع الجنس |
| 2.2.4(أ) تنظيم تدريب لموظفي الأمانة بشأن القوالب النمطية والتحيزات الجنسانية واستحداث أدوات بشأن تعميم مراعاة البُعد الجنساني في إدارة البرامج والمشاريع |  | 2.2.4(أ) تنظيم دورات تدريب للمرافق الوطنية (NMHSs) بشأن القوالب النمطية والتحيزات الجنسانية واستحداث أدوات بشأن تعميم مراعاة البُعد الجنساني في إدارة البرامج والمشاريع *[الأرجنتين]*  2.4.4(ج) تنظيم دورات عن المساواة بين الجنسين للأعضاء وعلى الصعيد الإقليمي *[إسبانيا]* |
| **2.3 جمع بيانات مفصلة حسب نوع *[الأرجنتين]*الجنس واستخدامها وتحليلها** | | |
| 2.3.1(أ) كفالة أن تكون جميع البيانات الرئيسية مفصلة بحسب نوع *[الأرجنتين]* الجنس، بما في ذلك على مستوى البرامج والمشاريع، أو أن يُذكر سبب محدد لعدم تفصيل البيانات، والإبلاغ عنها في تقرير هيئة الأمم المتحدة للمرأة المتعلق بخطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (SWAP). | 2.3.1(ب) كفالة جمع كافة أفرقة المجلس التنفيذي والهيئات التأسيسية بيانات مفصلة حسب نوع *[الأرجنتين]* الجنس واستخدامها في مراقبة أنشطتها وتقييمها والإبلاغ عنها | 2.3.1(ج) تجميع إحصاءات مفصلة حسب نوع *[الأرجنتين]* الجنس، لا سيما فيما يتعلق بالحوكمة، والموارد البشرية، وتقديم الخدمات |
| 2.3.2(أ) استحداث لوحة متابعة خاصة بالمسائل الجنسانية توفر إحصاءات مفصلة عن تشكيل جميع الهيئات التأسيسية وهياكل العمل حسب الجنس | 2.3.2(ب) تجميع إحصاءات عن مشاركة النساء والرجال في دورات الهيئات التأسيسية وهياكلها وأنشطتها | 2.3.2(ج) القيام بانتظام بتحديث القسم الخاص بقدرات المرافق الوطنية (NMHSs) في قاعدة بيانات الملامح القطرية، مع توفير بيانات مفصلة حسب نوع *[الأرجنتين]*الجنس بشأن الموظفين |
| **2.4 مراقبة تنفيذ سياسة المنظمة (WMO) بشأن المساواة بين الجنسين وخطة عملها بشأن المسائل الجنسانية (GAP) على جميع المستويات** | | |
| 2.4.1(أ) تقديم تقارير بانتظام إلى المؤتمر والمجلس التنفيذي والهيئات ذات الصلة بالمجلس التنفيذي بشأن تنفيذ الهدف الاستراتيجي 5.3، وسياسة المساواة بين الجنسين وخطة العمل بشأن المسائل الجنسانية (GAP)  الهدف: تقرير واحد على الأقل كل 4 سنوات وسنتين، على التوالي | 2.4.1(ب) تقديم تقارير إلى المؤتمر والمجلس التنفيذي بشأن التقدم المحرز في تنفيذ سياسة المساواة بين الجنسين وخطة العمل بشأن المسائل الجنسانية (GAP)  الهدف: تقرير واحد على الأقل كل 4 سنوات وسنتين، على التوالي | 2.4.1(ج) استحداث آليات للمراقبة على الصعيد الوطني من خلال ‘1’ تكييف مؤشرات المراقبة الجنسانية في المنظمة (WMO) أو ‘2’ استخدام إطار وطني قائم |
| **2.5 تقييم مواطن قوة إدراج المساواة بين الجنسين في نظم المنظمة (WMO) وعملياتها والتحديات المتعلقة بذلك** | | |
| 2.5.1(أ) مواصلة تعميم مراعاة البُعد الجنساني في جميع مراحل تقييمات المشاريع/البرامج (الاختصاصات، ونطاق التحليل، والأسلوب، والاستنتاجات، والتوصيات) وفقا لقواعد فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم (UNEG) ومعاييره | 2.5.1(ب) إجراء تحليل ”متعمق“ للتقدم المحرز في تعميم مراعاة البُعد الجنساني لدى فرادى الهيئات التأسيسية، بواسطة الانتقاء الذاتي، وإدراج النتائج في خطة العمل المحدّثة المقبلة بشأن المسائل الجنسانية |  |
| 2.5.2(أ) القيام بانتظام بإجراء مراجعات جنسانية (مثلاً كل 5 سنوات) وتقييم وإبراز المخاطر المتصلة بالمساواة بين الجنسين في مهام المراجعة الأخرى، حسب الانطباق |  |  |
| **.3 تطوير القدرات[[3]](#footnote-3)** | | |
| **3.1 تقييم وتطوير قدرة موظفي المنظمة (WMO)، وهيئاتها التأسيسية، وأعضائها بشأن كل من المواضيع الفنية ونُهج تعميم مراعاة البُعد الجنساني** | | |
| 3.1.1(أ) مساعدة الهيئات التأسيسية في تنظيم حلقات عمل ولقاءات جانبية بشأن المساواة بين الجنسين، والتحيز غير المقصود، والقيادة الجامعة بهدف إذكاء وعي الممثلين الدائمين، ومديري المرافق الوطنية (NMHSs) والرؤساء، وغيرهم، وزيادة معارفهم وقدراتهم. | 3.1.1(ب) كفالة تنظيم حلقات عمل ومناسبات جانبية بشأن المساواة بين الجنسين، والتحيز غير المقصود، والقيادة الشاملة على هامش اجتماعات الهيئات التأسيسية ومناسباتها | 3.1.1(ج) تطبيق مبادئ القيادة الجامعة وتقاسم الممارسات الجيدة بشأن الموضوع |
| 3.1.2(أ) ‘1’ إضافة المسائل الجنسانية إلى جدول أعمال كل اجتماع لمكتب التعليم والتدريب (ETR)، بما يشمل الندوة، واجتماع مديري مراكز التدريب الإقليمية، والمجمّع العالمي، ودورات المدربين، والإبلاغ عن نسبة المشارِكات؛ ‘2’ تنظيم دورة جنسانية أو دعم خطة تطوير القدرات المراعية للاعتبارات الجنسانية، ومراقبة النتائج والإبلاغ عنها | 3.1.2(ب) تحديث استراتيجية المنظمة (WMO) لتطوير القدرات وخطة التنفيذ بهدف جعلها مراعية للبُعد الجنساني | 3.1.2(ج) ’1‘ السعي بشكل استباقي إلى حضور دورات تدريبية في المنظمة (WMO) أو تبادل الممارسات الجيدة لتوجيه أنشطة القيادة الشاملة *[المملكة المتحدة]*  3.1.2(ج) ’2‘ إعداد مواد تدريبية بشأن أبرز الفرق الشاملة للجميع وإتاحة هذه المواد على نطاق واسع [الولايات المتحدة] |
| 3.1.3(أ) استخدام أحدث استقصاء لآراء الموظفين ، لتقييم قدرات الموظفين إزاء المساواة بين الجنسين، والتنوع، والشمول، من خلال أسئلة محددة بشأن المسواة بين الجنسين | 3.1.3(ب) ‘1’ إضافة المسائل الجنسانية إلى جدول أعمال اجتماعات حلقة النقاش المتعلقة بتطوير القدرات ، وإلى منهج دورة الإدارة وتدريب المدربين؛ ‘2’ زيادة مشاركة النساء في حلقة النقاش والاجتماعات الأخرى | 3.1.3(ج) تقييم قدرات واحتياجات موظفي المرافق الوطنية للأرصاد الجوية والهيدرولوجيا (NMHSs) ومقدمي الخدمات ومستخدميها إلى التدريب الجنساني |
| 3.1.4(أ) إدراج المساواة بين الجنسين (بما في ذلك في سياسة المنظمة، (WMO) وخطة عملها بشأن المسائل الجنسانية (GAP)، والرابط إلى التدريب الإنترنتي والصفحة الشبكية الخاصة بالمساواة بين الجنسين، والمعلومات عن الأنشطة الرئيسية) في التدريب التعريفي الخاص بالمنظمة (WMO) | 3.1.4(ب) إدراج المساواة بين الجنسين (بما يشمل سياسة المنظمة (WMO)، وخطة عملها بشأن المسائل الجنسانية (GAP)، والرابط إلى التدريب الإنترنتي والصفحة الشبكية الخاصة بالمساواة بين الجنسين، والمعلومات عن الأنشطة الرئيسية) في التدريب التعريفي لأفرقة الإدارة الجديدة للهيئات التأسيسية | 3.1.4(ج) إدراج المساواة بين الجنسين (على سبيل المثال لا الحصر في سياسة المنظمة (WMO)، وخطة عملها بشأن المسائل الجنسانية (GAP)، والرابط إلى التدريب الإنترنتي والصفحة الشبكية الخاصة بالمساواة بين الجنسين، والمعلومات عن الأنشطة الرئيسية) في التدريب التعريفي للممثلين الدائمين وموظفي المرافق الوطنية للأرصاد الجوية والهيدرولوجيا (NMHSs) الجدد |
| 3.1.5(أ) تعزيز قدرة: ‘1’ الموظفين بشأن التحليل الجنساني، والارتباط بين المسائل الجنسانية وولاية المنظمة (WMO)، وتعميم مراعاة البُعد الجنساني في المشاريع، والتحيز غير المقصود، وغير ذلك؛ ‘2’ كبار المديرين بشأن مراعاة البُعد الجنساني والقيادة الشاملة، والتحيز غير المقصود، وغير ذلك | 3.1.5(ب) ‘1’ تكييف مورد تدريبي قائم بشأن المساواة بين الجنسين وتوفيره لجميع مراكز التدريب الإقليمية (RTCs)؛ ‘2’ إدراج ضرورة وجود سياسة بشأن المساواة بين الجنسين ضمن معايير استعراض مراكز التدريب الإقليمية | 3.1.5(ج) تطوير قدرات موظفي المرافق الوطنية للأرصاد الجوية والهيدرولوجيا (NMHSs) بشأن التحيز غير المقصود، والقيادة الشاملة، وتعميم مراعاة البُعد الجنساني، وتقديم خدمات مراعية للبُعد الجنساني من خلال التدريب وحلقات العمل |
| 3.1.6(أ) مواصلة تدريب موظفي المنظمة (WMO) على مكافحة التحرش، مع التركيز على تهيئة بيئة تمكينية تشجع على جعل مكان العمل خالياً من التمييز وداعماً، على أساس نتائج الاستقصاء الذي أُجري على نطاق الأمم المتحدة بعنوان ”حيز آمن: استقصاء عن التحرش الجنسي والتحرش القائم على الجنس *[إسبانيا]* في مكان عملنا“ |  | 3.1.6(ج) النظر في إمكانية توفير التدريب بشأن المضايقة والعنف الجنساني في مكان العمل [الولايات المتحدة] |
| **3.2 تكوين مجموعة من النساء الرائدات في دوائر المنظمة (WMO)** | | |
| 3.2.1(أ) مواصلة مساعدة الهيئات التأسيسية في تطوير قدرة المندوبات والمهنيات من الدول الأعضاء على الريادة من خلال حلقات العمل بشأن ريادة المرأة، وغيرها من المناسبات | 3.2.1(ب) مواصلة الاستثمار في قدرة المندوبات والمهنيات من الدول الأعضاء على الريادة، بما في ذلك من خلال حلقات العمل بشأن ريادة المرأة وغيرها من المناسبات التي تُعقد على هامش اجتماعات الهيئات التأسيسية | 3.2.1(ج) ترشيح مزيد من المشارِكات لحضور الدورات التدريبية، بما في ذلك حلقات العمل بشأن ريادة المرأة |
| 3.2.2(أ) إضافة جملة موحدة، في الرسائل الموجهة إلى الأعضاء بخصوص الترشيحات، لا سيما في الرسائل التعميمية، تشجع مشاركة الإناث في المنح الدراسية، ودورات التدريب، وحلقات العمل، والحلقات الدراسية، ومراقبة مشاركة الإناث/الذكور والإبلاغ عنها | 3.2.2(ب) ‘1’ قيام مراكز التدريب الإقليمية (RTSs) وشركاء مكتب التعليم والتدريب (ETR) بتضمين إعلاناتهم عن دوراتهم ومنحهم الدراسية بيانات عن المساواة بين الجنسين وتشجيع ترشيح النساء؛ ‘2’ مراعاة المساواة بين الجنسين في اختيار المرشحين للاستفادة من فرص التعليم والتدريب | 3.2.2(ج) تشجيع حصول النساء على التعليم والتدريب في مجالات الأرصاد الجوية، والهيدرولوجيا، والمناخ وما يتصل بها من مجالات، بما في ذلك من خلال اتفاقات مع المرافق الوطنية للأرصاد الجوية والهيدرولوجيا (NMHSs) المتقدمة لتنظيم برامج للعلميين الزائرين لمدة قصيرة من أجل الموظفات |
| 3.2.3(أ) تخصيص أموال لمشاركة مهنيات من المنظمة (WMO) في برنامج للريادة، من قبيل برنامج الريادة التابع لكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة (UNSCC)، وبرنامج القياديين في الأمم المتحدة، وتجربة القيادات الناشئة في الأمم المتحدة، وغيرها |  |  |
| 3.2.4(أ) إجراء البحوث اللازمة لوضع برنامج لإرشاد المهنيات العاملات في المنظمة (WMO) على المستوى المتوسط، على أساس تجريبي، وتصميمه وإدارته، لتشجيع وجود عدد أكبر من المتقدمات لشغل الوظائف من الرتبة ف-5 وما فوقها | 3.2.4(ب) وضع برنامج إرشادي للمهنيات ذوات القدرة الريادية، وذلك بالتعاون مع مراكز التدريب الإقليمية (RTCs) | 3.2.4(ج) وضع برنامج إرشادي للمهنيات اللواتي يتمتعن بقدرات ريادية *[الأرجنتين]*، وتشجيع مشاركة المرشدين من النساء والرجال [الولايات المتحدة] |
| 3.2.5(أ) تنظيم مناقشة جماعية خلال المؤتمر العالمي العشرين للأرصاد الجوية لتسليط الضوء على الأعمال والأنشطة الإرشادية والتعاونية *[المملكة المتحدة]* التي ساهمت في النهوض بالدور الريادي للنساء في مجتمع المنظمة (WMO) |  |  |
| 3.2.6(أ) إنشاء شبكة من الحلفاء الذكور لتعلّم قضية المساواة بين الجنسين والدفاع عنها *[المملكة المتحدة]* |  | 3.2.6(ج) دعم الرجال الذي يشاركون في مخطط التحالف الجنساني ومكافأتهم *[المملكة المتحدة]* |
| **3.3 اجتذاب الشباب، ولا سيما الفتيات، إلى العمل في مجالات الأرصاد الجوية والهيدرولوجيا والمناخ** | | |
| 3.3.1(أ) إعداد مبادئ توجيهية وأدوات لإجراء توعية متوازنة جنسانياً بشأن مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM)، والمشاركة إلى جانب المنظمة العالمية للملكية الفكرية (WIPO) والاتحاد الدولي للاتصالات (ITU) في فعاليات اليوم الدولي للمرأة والفتاة في ميدان العلوم أو اليوم الدولي للفتيات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات | 3.3.1(ب) دعوة طلاب من المدارس المحلية لحضور دورات مركّزة بشأن الجوانب الوطنية والإقليمية والدولية لمجالات الأرصاد الجوية والهيدرولوجيا والمناخ على هامش اجتماعات الهيئات التأسيسية وحلقات عمل الخبراء، وتوجيه الطلاب خلال الفعاليات المرتبطة بالعلوم | 3.3.1(ج) القيام بأنشطة توعية من قبيل:  ‘1’ تنظيم زيارات مدرسية إلى المرافق الوطنية (NMHSs) ومواقع الرصد  ‘2’ المشاركة في معارض الوظائف التي تنظمها الجامعات  ‘3’ أنشطة للاحتفال باليوم العالمي للمرأة واليوم الدولي للنساء والفتيات في العلوم، لإبراز دور المرأة في الأرصاد الجوية وعلم المناخ والهيدرولوجيا  ‘4’ إدراج وحدة عن المساواة بين الجنسين في الدورات التدريبية للموظفين الجدد الذين يلتحقون بالمرفق الوطني (NMHS) *[إسبانيا]* |
| 3.3.2(أ) مواصلة جمع ممارسات جيدة من المرافق الوطنية للأرصاد الجوية والهيدرولوجيا (NMHSs) ومقدمي خدمات التوعية بشأن مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM) الوطنيين | 3.3.2(ب) استضافة قاعدة بشأن العمل في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM) في المرافق الوطنية للأرصاد الجوية والهيدرولوجيا (NMHSs) في المعارض التجارية الدولية والإقليمية، والمناسبات المتعلقة بالأرصاد الجوية والتكنولوجيا وغيرها | 3.3.2(ج) إعداد وتنفيذ برامج نموذجية للتوعية من أجل تكرارها من قبَل أعضاء آخرين |
| **3.4 تعزيز قدرات صغار المهنيين، لا سيما النساء** | | |
| 3.4.1(أ) تقديم منح للتدريب الداخلي، وإعارات، ووظائف الموظفين الفنيين المبتدئين لصغار المهنيين (JPO)، ومراقبة المساواة بين الجنسين مراقبة حثيثة لضمان تحقيق التكافؤ والمساواة بين الجنسين والتوازن الإقليمي | 3.4.1(ب) تشجيع الأعضاء على ترشيح نساء للحصول على المنح الدراسية التي تقدمها المنظمة (WMO)، بما في ذلك الاستعانة كقدوة بأخريات في الهيئات التأسيسية ممن أكملن منحنهن الدراسية | 3.4.1(ج) المشاركة في برنامج المنظمة (WMO) للمنح الدراسية باستضافة أو ترشيح طالبي المنح الدراسية، لا سيما النساء، ومراعاة المساواة بين الجنسين في الترشيحات الخاصة بالاستفادة من فرص أخرى للتعليم والتدريب وأنشطة التطوير الوظيفي |
|  | 3.4.2(ب) دعم وتشجيع المنابر التعاونية للشباب، مثل العلميين الشباب المعنيين بنظام الأرض، وتعزيز الدور الفاعل للأعضاء من النساء | 3.4.2(ج) عرض منح للتدريب الداخلي على صغار المهنيين، لا سيما الإناث، وإعارة موظفين من مرافق الأرصاد الجوية على أساس التناوب |
|  | 3.4.3(ب) إتاحة إمكانية الحضور المختلط ووضع مراقب لاجتماعات فرق الخبراء والهيئات التأسيسية الأخرى لتمكين زيادة المشاركة وبناء القدرات، لا سيما النساء، والشباب في بداية حياتهم المهنية وعبر المناطق *[المملكة المتحدة]* | 3.4.3(ج) تشجيع حضور الشباب في بداية حياتهم المهنية والنساء كمراقبين في الهيئات التأسيسية للمنظمة (WMO) والتمكين من ذلك *[المملكة المتحدة]* |
| **3.5 استحداث أدوات للتدريب وتطوير القدرات** | | |
| 3.5.1(أ) العمل مع مراكز التدريب الإقليمية (RTCs) على إنشاء وحدة تدريبية بشأن المساواة بين الجنسين، والطقس، والماء، والمناخ، والأحوال البيئية ذات الصلة | 3.5.1(ب) تصميم وحدات تدريبية بشأن تعميم مراعاة البُعد الجنساني في الدورات المتعلقة بالطقس والماء والمناخ، وبشأن القيادة الشاملة، وإدماجها في الدورات (مراكز التدريب الإقليمية) | 3.5.1(ج) توثيق قصص النجاح وما يتصل بها من أدوات على الصعيد الوطني وإبلاغ المنظمة (WMO) بها لإثراء المواد والأدوات التي تُستخدم في البرامج الفنية والتدريب الفني |
| 3.5.2(أ) وضع مبادئ توجيهية:  ‘1’ من أجل موظفي الأمانة بشأن كيفية تعميم مراعاة البعد الجنساني في عملهم و  ‘2’ من أجل أعضاء المنظمة بشأن كيفية جعل الخدمات في مجالات الطفس والهيدرولوجيا والمناخ أكثر مراعاة للبُعد الجنساني |  |  |
| 3.5.3(أ) إعداد الممارسات الفضلى في قيادة الفرق الشاملة للجميع، وتوزيعها على رؤساء فرق الخبراء ورؤسائها المشاركين [الولايات المتحدة] |  |  |
| **.4 الموارد البشرية** | | |
| 4.1. السعي إلى تحقيق المساواة بين الجنسين على جميع المستويات؛ 4.2. كفالة أن تكون عملية استقدام الموظفين واختيارهم في المنظمة (WMO) مراعية للبُعد الجنساني؛ 4.3. استخدام أدوات توظيف مراعية للبُعد الجنساني فيما يتعلق باستبقاء الموظفين وترقيتهم؛ 4.4. تهيئة بيئة مراعية للوالدين في مكان العمل (مع مراعاة العمل بدوام جزئي والعمل المرن) *[المملكة المتحدة]*؛ 4.5. تقييم أثر سياسات التوظيف في المنظمة (WMO) الطويل الأجل على التنوع، بما في ذلك التوازن بين الجنسين. وإدراج كل ما تقدم في سياسية الموارد البشرية، 4.6 صياغة الإعلانات عن الوظائف الشاغرة بطريقة تجتذب مجموعة واسعة ومتنوعة من المرشحين، وضمان التركيز في مقابلة/ تقييم المرشحين على الخبرة في مجال الاختصاص المحدد **وكذلك** على القدرة على بناء/ قيادة فرق شاملة للجميع [الولايات المتحدة]  وتوجد الإجراءات المحددة المتصلة بالاستراتيجيات المذكورة أعلاه في وثيقة منفصلة من أجل أمانة المنظمة (WMO). ونظرا للطائفة الواسعة والمتنوعة من السياسات/ العمليات على صعيد المناطق والبلدان/ الأقاليم، سيقوم أعضاء المنظمة بصوغ وتنفيذ الإجراءات ذات الصلة استنادا إلى احتياجاتهم وسياقاتهم، حسب الاقتضاء. | | |
| **.5 الاتصال والشراكات** | | |
| **5.1 إبراز مساهمة المنظمة (WMO) في المساواة بين الجنسين للجماهير الخارجية (مثلاً، وسائط الإعلام، وشركاء الأمم المتحدة، وعامة الجمهور)** | | |
| 5.1.1(أ) تناول المساواة بين الجنسين بانتظام في نشرة المنظمة (WMO)، ونشرة MeteoWorld ”عالم الأرصاد الجوية“، ومواد الاتصال الأخرى (مرة واحدة على الأقل سنوياً) من خلال: ‘1’ إبراز دور المرأة في مجالات الأرصاد الجوية والهيدرولوجيا والمناخ؛ ‘2’ دعم الإناث اللواتي يمثلن قدوة؛ و ‘3’ الدعوة لخدمات في مجالي الطقس والمناخ مراعية للبُعد الجنساني | 5.1.1(ب) الترويج للمساهمات الفريدة التي تقدمها المرأة، بما في ذلك من خلال منح النساء جوائز الإنجاز البارز في مجالات الأرصاد الجوية والهيدرولوجيا والمناخ | 5.1.1(ج) القيام على نطاق واسع باستخدام ونشر مواد وأدوات الاتصال المستحدثة من أمانة المنظمة (WMO) من خلال القوائم البريدية، والروابط إلى الموقع الشبكي للمنظمة (WMO)، والصفحة الشبكية الخاصة بالمساواة بين الجنسين، ومواقع الفيسبوك، والتغريدات |
| 5.1.2(أ) مواصلة تنظيم أيام مخصصة للمساواة بين الجنسين وحلقات نقاش ومؤتمرات ومناسبات جانبية أخرى (بشكل منفصل وأيضا بالاقتران مع الاجتماعات الرئيسية) | 5.1.2(ب) تخطيط وتنظيم حلقات نقاش ومؤتمرات ومناسبات جانبية ومخصصة للمساواة بين الجنسين (على نحو منفصل وكذلك بالاقتران مع الاجتماعات الرئيسية) | 5.1.2(ج) (تنظيم) (المشاركة في تنظيم) واستضافة مناسبات بشأن المساواة بين الجنسين |
| 5.1.3(أ1) استحداث معلومات مصورة وموارد متعددة الوسائط ‘1’ تُبرز دور المرأة في مجالات الأرصاد الجوية والهيدرولوجيا والمناخ و ‘2’ آثار الطقس والماء والمناخ على كل جنس من الجنسين و ‘3’ الدعوة لخدمات في مجالات الطقس والهيدرولوجيا والمناخ مراعية للبُعد الجنساني  5.1.3(أ2) إبراز دور المرأة من خلال إدراج قسم جديد لموجزات عن النساء البارزات في مجالات الطقس والمناخ والماء على الموقع الإلكتروني الجديد *[إسبانيا]* |  | 5.1.3(ج) إعداد ونشر مواد اتصال ‘1’ تبرز دور المرأة في مجالات الأرصاد الجوية والهيدرولوجيا والمناخ، و ‘2’ تروّج للإناث اللواتي يمثلن قدوة، و ‘3’ الدعوة لخدمات في مجالات الطقس والهيدرولوجيا والمناخ مراعية للبعد الجنساني |
| 5.1.4(أ) مواصلة المشاركة بنشاط في شبكات المساواة بين الجنسين، من قبيل خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة (UN-SWAP) بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، والمناصرين الدوليين للمساواة بين الجنسين، وغيرهما | 5.1.4(ب) استكشاف شبكات المساواة بين الجنسين في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM) ذات الصلة بعمل اللجنتين الفنيتين ومجلس البحوث والاتحادات الإقليمية، والتواصل مع تلك الشبكات | 5.1.4(ج) التواصل مع المكاتب الميدانية للمنظمات الدولية، من قبيل هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وغيرهما |
| 5.1.5(أ) تشجيع الأعضاء على تحديد مرشحات يحظين بالموثوقية للحصول على جوائز على جميع المستويات *[المملكة المتحدة]* |  | 5.1.5(ج) السعي بنشاط إلى تحديد مرشحات يحظين بالموثوقية للحصول على جوائز على جميع المستويات *[المملكة المتحدة]* |
| **5.2 كفالة إبراز مواد/ أدوات الاتصال للمسائل الجنسانية وتجنّب التحيز الجنساني *[الأرجنتين]*** | | |
| 5.2.1(أ) استخدام لغة تخاطب الجنسين في الوثائق، بما في ذلك توصيفات/ إعلانات الوظائف وتدريب الموظفين، وتحديث مرجع أسلوب المنظمة (WMO) وفقا لذلك |  | 5.2.1(ج) استخدام لغة تخاطب الجنسين في الوثائق، بما في ذلك في توصيفات/ إعلانات الوظائف وتدريب الموظفين، عند الإمكان *[الأرجنتين]* |
| 5.2.2(أ) استخدام لغة شاملة للجنسين في الوثائق، بما في ذلك توصيفات الوظائف/ الشواغر، وتدريب الموظفين |  | 5.2.2(ج) القيام (حيثما أمكن) بتشجيع تمثيل الرجال والنساء على قدم المساواة في جميع مواد التواصل (مثلا الصور الفوتوغرافية في النشرات الصحفية، والترويج للخدمات) |
| 5.2.3(أ) مواصلة تجميع صور للنساء العاملات في مجالات الأرصاد الجوية والهيدرولوجيا والمناخ، واستخدامها قدر المستطاع في مواد الاتصال وفي موقعنا الإلكتروني الجديد |  | 5.2.3(ج)  ‘1’ القيام (حيثما أمكن) بتشجيع تمثيل الرجال والنساء على قدم المساواة في جميع الاتصالات بما يشمل الصور الفوتوغرافية  ‘2’ تعزيز دور المرأة كمتحدثة باسم المرافق الوطنية (NMHSs) في وسائط الإعلام والمؤسسات *[إسبانيا]* |
| 5.2.4(أ) تعزيز صورة الإناث اللواتي يمثلن قدوة، مثلاً من خلال تسجيل مقابلات وأشرطة فيديو لهن على الإنترنت، وبرنامج المتكلمين الملهمين، وتركيز النشرات الصحفية ومواد الاتصال على إنجازات الموظفين. وإنشاء صفحة ضمن الموقع الإلكتروني للمنظمة (WMO) تُخصص للمساواة بين الجنسين في المنظمة (WMO) للترويج لأنشطتنا |  | 5.2.4(ج) تعزيز صورة الإناث اللوائي يمثلن قدوة وتوفير معلومات عن المقالات الناتجة عن ذلك بشأن الإنجازات التي حققتها النساء للمنظمة (WMO) |
| 5.2.5(أ) العمل مع الصحفيين ومذيعي نشرات الأحوال الجوية للإبلاغ على نحو أفضل بالمسائل الجنسانية، بدءاً من التعليم إلى تقديم الخدمات |  | 5.2.5(ج) العمل مع الصحفيين ومذيعي نشرات الأحوال الجوية للإبلاغ على نحو أفضل بالمسائل الجنسانية، بدءاً من التعليم إلى تقديم الخدمات |
| **5.3 تيسير الحوار بشأن السياسة وتنفيذها من خلال الحوافز والمعلومات المنتظمة عن تعميم مراعاة البُعد الجنساني** | | |
| 5.3.1(أ) إبلاغ جميع الإدارات المسؤولة في المنظمة (WMO)، بموافقة كبار المديرين، بمسوغات وفوائد تعميم مراعاة البُعد الجنساني |  | 5.3.1(ج) الترويج لمسوغات تعميم مراعاة البُعد الجنساني في المرافق الوطنية (NMHSs) من خلال الحلقات الدراسية/ الحملات وغيرها بشأن فوائد المساواة بين الجنسين والخدمات المناخية المراعية للبُعد الجنساني، بمشاركة من استفادوا من هذه البرامج (”سفراء المساواة بين الجنسين“) |
| *[الأرجنتين]* | *[الأرجنتين]* |  |
| 5.3.3(أ) تجميع ونشر الممارسات الجيدة في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني، بما في ذلك في تقديم الخدمات | 5.3.3(ب) جمع وتبادل الدراسات الإفرادية والممارسات الجيدة في مجال تعميم مراعاة البُعد الجنساني وتقديم معلومات عن تطبيق سياسة المنظمة (WMO) ومبادئها التوجيهية وخطة عملها بشأن المساواة بين الجنسين | 5.3.3(ج) إجراء بحوث وتزويد الأمانة بدراسات إفرادية وقصص وأمثلة لتعميم مراعاة البُعد الجنساني، بما في ذلك في مجال تقديم الخدمات من أجل إعداد خلاصة وافية للممارسات الجيدة |
| **5.4 كفالة استخدام مواد/ أدوات الاتصال أنماطاً وأساليب وقنوات متعددة لتناسب جمهوراً متنوعاً جنسانياً** | | |
| 5.4.1(أ) تحديث استراتيجية المنظمة (WMO) لاقتراح خيارات متعددة بشأن قنوات الاتصال وأساليبه وأنماطه، وغيرها. والتواصل مع الشباب باستخدام الأدوات الجديدة والحديثة (منصات التواصل الاجتماعي من قبيل تيك توك). والترويج لعلميي المنظمة (WMO) من خلال مختلف منصات التواصل الاجتماعي. |  |  |
| **.6 تتبّع الموارد وتخصيصها** | | |
| **6.1 استحداث واستخدام آلية لتتبع الموارد المالية من أجل تحديد صرف الأموال تحديداً كمياً** | | |
| 6.1.1(أ) كفالة الامتثال للمؤشر الجنساني في نظام تخطيط موارد المنظمة (WMO) الجديد لجمع كل المعلومات المتصلة بالمسائل الجنسانية | 6.1.1(ب) استخدام تقارير المؤشر الجنساني في التخطيط والبرمجة الاستراتيجيين، حسب الانطباق |  |
| 6.1.2(أ) إجراء تحليل للنتائج المتعلقة بالمؤشر الجنساني وتقديم مساهمات في الاجتماعات والتقارير ذات الصلة |  |  |
| 6.1.3(أ) استحداث أساليب، وحلول فنية، وآليات لتطبيق المؤشر الجنساني على أنشطة الميزانية العادية | 6.1.3(ب) النظر في الميزانية اللازمة لتعزيز التوازن الجنساني على مستوى البرامج [الولايات المتحدة] |  |
| **6.2 كفالة إتاحة التمويل من خلال التخطيط للميزانية العادية والمساهمات الطوعية** | | |
| 6.2.1(أ) كفالة إدراج مخصص في الميزانية العادية للأنشطة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين لموظفي الأمانة وأعضائها | 6.2.1(ب) كفالة إدراج مخصص في الميزانية العادية للأنشطة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين | 6.2.1(ج) الإسهام في صندوق المنظمة (WMO) الاستئماني للأنشطة المتعلقة بالمنظور الجنساني من خلال المساهمات الطوعية |
| 6.2.2(أ) إدراج عناصر جنسانية في المقترحات المقدمة إلى الجهات المانحة | 6.2.2(ب) تحديد معيار مالي لتخصيص الموارد للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة |  |
| **.7 تقديم الخدمات** | | |
| **7.1 بناء فهم لجوانب الخدمات المتعلقة بالطقس والهيدرولوجيا والمناخ والبيئة المراعية للبُعد الجنساني** | | |
| 7.1.1(أ) تنظيم (أو الاشتراك في تنظيم) منتديات أو حلقات عمل إقليمية ودون إقليمية للمناخ و/أو الهيدرولوجيا بشأن الأبعاد الجنسانية للطقس والماء والمناخ، وتوفيرها بعدة لغات [الولايات المتحدة] | 7.1.1(ب) تنظيم مؤتمرات ومنتديات ومناسبات إقليمية ودون إقليمية معنية بالمساواة بين الجنسين بشأن الأبعاد الجنسانية للطقس والماء والمناخ | 7.1.1(ج) تكرار المؤتمرات والمنتديات والمناسبات المعنية بالمساواة بين الجنسين على المستوى الوطني ومستوى المجتمع المحلي |
| 7.1.2(أ) استحداث أدوات ومطبوعات بشأن الآثار الجنسانية للطقس والماء والمناخ |  | 7.1.2(ج) إجراء بحوث وتحليلات بشأن ‘1’ الآثار الجنسانية للطقس والماء والمناخ، و ‘2’ الكيفية التي يحصل بها كل من النساء والرجال على خدمات الطقس والهيدرولوجيا والمناخ ويفسرونها ويستخدمونها، و ‘3’ الكيفية التي تُستخدم بها معلومات الطقس والماء والمناخ |
| 7.1.3(أ) تلخيص المطبوعات المتعلقة بالآثار الجنسانية للطقس والماء والمناخ |  | 7.1.3(ج) استطلاع الآراء في الآثار الجنسانية للطقس والماء والمناخ خلال الندوات المعقودة على مستوى المجتمع المحلي |
| **7.2 إعداد وتقديم خدمات في مجالات الطقس والهيدرولوجيا والمناخ وخدمات بيئية مراعية للبُعد الجنساني** | | |
| 7.2.1(أ) تعميم مراعاة البُعد الجنساني في مبادرات الإنذار المبكر للجميع، ونُظم الإنذار المبكر بالمخاطر المناخية (CREWS)، ومرفق تمويل المراقبة المنهجية (SOFF)،وغيرها من مبادرات المنظمة (WMO)، وفي جميع البرامج المموَّلة من خارج الميزانية | 7.2.1(ب) إعداد وتعديل المواد التنظيمية ذات الصلة | 7.2.1(ج) تنظيم عمليات تدريب، واستحداث أساليب وأدوات للاتصال من أجل مهنيي خدمات الطقس والمناخ، والعاملين في مجال الإرشاد والإغاثة، لكفالة وصول النساء والرجال على قدم المساواة إلى خدمات الطقس والهيدرولوجيا والمناخ (من خلال الترجمة إلى اللغات المحلية، والاستعانة بقنوات إعلامية متعددة، وغير ذلك) |
| 7.2.2(أ) تحديد استراتيجيات وآليات من أجل المرافق الوطنية للأرصاد الجوية والهيدرولوجيا لإدراج تعميم مراعاة البُعد الجنساني في تقديم الخدمات | 7.2.2(ب) تحديد استراتيجيات وآليات من أجل المرافق الوطنية (NMHSs) لإدراج تعميم مراعاة البُعد الجنساني في تقديم الخدمات وضمان تنفيذها من قِبل المرافق الوطنية (NMHSs) | 7.2.2(ج) إشراك النساء والرجال باستخدام أدوات تشاركية مراعية للبُعد الجنساني لجمع المعلومات وتسجيلها وتحليلها |
| **7.3 كفالة وصول النساء والرجال بشكل عادل إلى معلومات وخدمات الطقس والهيدرولوجيا والمناخ والمعلومات والخدمات البيئية، وتفسيرها واستخدامها** | | |
| 7.3.1(أ) كفالة المشاركة المتوازنة بين *[الأرجنتين]* الجنسين في مناقشات الأفرقة ومناسباتها. وسيتضمن ذلك بذل جهد محدد لكفالة مشاركة الرجال أيضا في الاجتماعات واللقاءات المتعلقة بالمسائل الجنسانية | 7.3.1(ب) إعداد وتعديل المواد التنظيمية ذات الصلة | 7.3.1(ج) ‘1’ تصميم خدمات الطقس والمناخ حسب الاحتياجات والأدوار الخاصة بكل من النساء والرجال و‘2’ توفير التعليم والتدريب للمستخدمات المستهدفات بشأن الوصول إلى المعلومات والنواتج المتعلقة بالطقس والمناخ واستخدامها |
|  | 7.3.2(ب) كفالة أن تكون سياسة البيانات الخاصة بالمنظمة (WMO) مراعية للبُعد الجنساني | 7.3.2(ج) زيادة مشاركة المرأة في منتديات المستخدمين بشأن تقديم الخدمات |
| **7.4 كفالة زيادة مشاركة المرأة في تقديم الخدمات** | | |
|  |  | 7.4.1(ج) اعتماد لوائح مؤسسية تمكِّن النساء في مكان العمل (مثل نظام ساعات العمل المرنة أو العمل عن بعد أو إجازات الأمومة/الأبوة) |
|  |  | 7.4.2(ج) السعي إلى تحقيق التوازن بين الجنسين *[الأرجنتين]* في إعداد وتقديم خدمات الطقس والهيدرولوجيا والمناخ |
|  |  | 7.4.3(ج) كفالة مشاركة النساء *[الأرجنتين]* في إطار فرق المجتمع المحلي المعنية بالاستجابة للكوارث |

ـــــــــــــــــــــــــ

1. المجالات ذات الأولوية المقترحة للفترة 2027-2024 مبيّنة باللون الأحمر؛ وهي تمثل أولويات الفترة 2023-2020 التي تتطلب مزيداً من الجُهد، والإجراءات التي وضعها المنسقون المعنيون بالمساواة بين الجنسين في اللجنتين الفنيتين والأنشطة المتصلة بتنفيذ الهدف الاستراتيجي 5.3 من أهداف الخطتين الاستراتيجية والتشغيلية. [↑](#footnote-ref-1)
2. تنطبق الإجراءات الخاصة بالهيئات التأسيسية على مجلس البحوث أيضاً. [↑](#footnote-ref-2)
3. ترد في القسم 7، المعنون ’تقديم الخدمات‘، إجراءات تطوير القدرات الموجهة إلى المستخدمين الإناث والذكور وكذلك مقدمي الخدمات والوسطاء. [↑](#footnote-ref-3)