

مبادئ تمكين المرأة

W



## المساواة تعني العمل

كتيب مبادئ تمكين المرأة



## 7 مبادئ

إنشاء قيادة مؤسسية رفيعة المستوى للمساواة بين الجنسين.



المبدأ الأول

معاملة جميع النساء والرجال بإنصاف في العمل - احترام ودعم حقوق الإنسان وعدم التمييز



المبدأ الثاني

ضمان صحة وسلامة ورفاهية جميع العاملين من النساء والرجال على حد سواء



المبدأ الثالث

تعزيز التعليم والتدريب والتطوير المهني تطوير المرأة.



المبدأ الرابع

تنفيذ تطوير المشاريع وسلسلة التوريد وممارسات التسويق التي تمكّن المرأة.



المبدأ الخامس

تعزيز المساواة من خلال المبادرات المجتمعية والمناصرة.

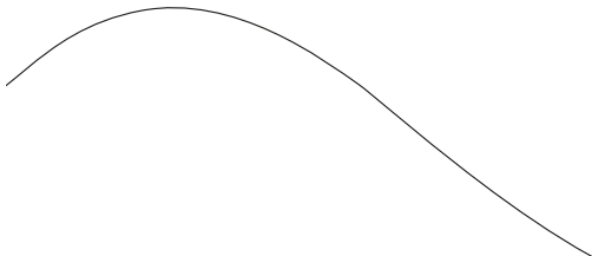


المبدأ السادس

قياس التقدم المحقق في تحقيق المساواة بين الجنسين والإبلاغ عنه علنًا.



المبدأ السابع

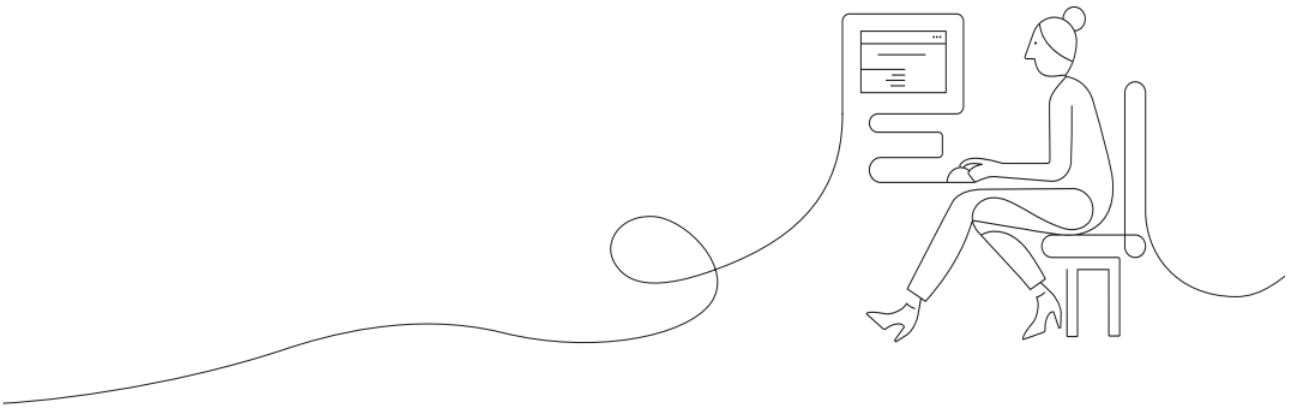




مبادئ تمكين المرأة  
أنشأتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة  
ومكتب الاتفاق العالمي للأمم المتحدة

## المساواة تعني العمل

كتيب مبادئ تمكين المرأة



YouTube



@WEPrinciples



@WEPrinciples



Linkedin



المساواة تعني العمل | كتيب مبادئ تمكين المرأة  
هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

220 East 42nd Street  
New York, New York 10017  
United States

www.weps.org  
weps@unwomen.org

الطبعة الثالثة | 2021  
حقوق الطبع والنشر © 2021

تصميم أوليفر جانتنر

جميع الحقوق محفوظة. لا يجوز إعادة إنتاج أي جزء من هذا المنشور أو تخزينه بنظام الاسترجاع أو نقله على أي نحو أو بأية وسيلة، إلكترونية كانت أو ميكانيكية أو بالنسخ أو التسجيل أو غير ذلك، إلا بإذن كتابي مسبق من هيئة الأمم المتحدة للمرأة

**إخلاء المسؤولية:** تم إنتاج هذا الكتيب بدعم مالي من الاتحاد الأوروبي، ومحتوياته هي مسؤولية المؤلفين وحدهم ولا تعكس بالضرورة وجهات نظر الاتحاد الأوروبي والأمم المتحدة والدول الأعضاء بهما.

**شكر وتقدير:** تولى إعداد هذا الكتيب كل من آنا فالث وسارة ميروسي وديانا رانولا بمقر هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

ونود أن نعرب عن بالغ تقديرنا لإسهامات المكاتب الإقليمية والقارية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في آسيا والمحيط الهادئ (الهند وإندونيسيا وماليزيا والفلبين وسنغافورة وتايلاند وفيتنام)، والدول العربية (الأردن والكويت ولبنان وفلسطين)، وشرق وجنوب أفريقيا (جنوب أفريقيا وتنزانيا)، وأوروبا وآسيا الوسطى (جورجيا ومولدوفا وتركيا)، وأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي (الأرجنتين والبرازيل وكوستاريكا وجامايكا والمكسيك وأوروغواي)، واللجنة الوطنية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في نيوزيلندا. كما نعرب عن امتناننا للاتفاق العالمي للأمم المتحدة على المساهمة في هذا العمل.

## رسالة من

## هيئة الأمم المتحدة للمرأة

إن عدم المساواة بين الجنسين هو أكبر تحديات حقوق الإنسان الذي يواجهها العالم في الوقت الحاضر، مع ما ينطوي عليه من تبعات اقتصادية واجتماعية جسيمة على المجتمع بأسره، وعلى النقيض من ذلك، لا يتأتى خلق فرص العمل والابتكار والإنتاجية والنمو الاقتصادي المستدام إلا بالمشاركة الكاملة للمرأة في الاقتصاد. ومع ما نجم عن جائحة كوفيد-19 من تفاقم في عدم المساواة بين الجنسين، باتت الحاجة أكثر إلحاحًا إلى خبرة المرأة وقيادتها عن أي وقت مضى، وتوفر مبادئ تمكين المرأة إطارًا قويًا لتعزيز المساواة بين الجنسين في مكان العمل والسوق والمجتمع وتضع معيارًا عالميًا للقطاع الخاص.

إنها تقدم رؤى للموقعين حول كيفية التعامل مع الشركات وأصحاب المصلحة ذوي التفكير المماثل داخل شبكة مبادئ تمكين المرأة، وكيفية تشجيع شركائهم في الأعمال ليحذوا حذوهم، وتأتي الشفافية والمساءلة وتتبع التقدم والنتائج في صميم هذه المبادئ السبعة.

## سيما بحوث

وكيلة الأمين العام للأمم المتحدة

المديرة التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة





رسالة من

# الاتفاق العالمي للأمم المتحدة

"إن الأدلة واضحة - فعندما يتم تمكين المرأة، سيستفيد الجميع، ومن هذا المنطلق عمل كل من الاتفاق العالمي للأمم المتحدة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة معًا في عام 2010 على وضع مبادئ تمكين المرأة، وهي عبارة عن إطار يضم سبعة مبادئ يهدف إلى تحفيز أصحاب المصلحة على دفع المساواة بين الجنسين في مكان العمل والسوق والمجتمع، وتعمل هذه المجموعة من المبادئ بمثابة خريطة طريق لتعزيز ممارسات الأعمال التي من شأنها أن تحقق تمكين المرأة، ويشمل ذلك المساواة في الأجور، وتكافؤ الفرص لتحقيق التقدم الوظيفي، وإجازة الوالدية مدفوعة الأجر، وعدم التسامح مطلقًا مع التحرش الجنسي في مكان العمل، ومن خلال العمل الجماعي، يمكننا أن نقود المسيرة ونمهد الطريق نحو عالم ينعم بالمساواة بين الجنسين".

ساندا أوجيامبو  
المديرة التنفيذية  
للاتفاق العالمي للأمم المتحدة



# المحتويات

<b>المقدمة</b>	7
ما هي مبادئ تمكين المرأة؟	7
مسيرة مبادئ تمكين المرأة	8
نبذة عن هذا الكتيب	9
<b>النظر</b>	11
الانضمام لمجتمع مبادئ تمكين المرأة – لماذا؟	13
رسائل رئيسية لحشد الدعم الداخلي للتوقيع على مبادئ تمكين المرأة	14
الانضمام لمجتمع مبادئ تمكين المرأة	15
تنفيذ مبادئ تمكين المرأة	16
مبادئ تمكين المرأة وأهداف التنمية المستدامة	17
<b>التوقيع</b>	21
ملء طلب التقديم	23
إنشاء صفحة ملف تعريف الشركة	23
الإبلاغ بالتزامك بمبادئ تمكين المرأة	23
روابط ذات صلة	24
حملة #WECOMMIT	24
<b>التفعيل</b>	25
المبادئ السبعة	30
إرشادات وأدوات مبادئ تمكين المرأة	48
<b>الانخراط</b>	51
خلق بيئة من الشركات الملتزمة	53
شارك التقدم الذي تحرزه مع مجتمع مبادئ تمكين المرأة	53
أشرك فريقك من خلال منصة WEPLearn الافتراضية	54
<b>الاستدامة</b>	55
رصد الأداء وتتبعه	57
إطار الشفافية والمساءلة لمبادئ تمكين المرأة	58



الإبلاغ ..... 59

الإبلاغ بشأن المساواة بين الجنسين ..... 61

الإبلاغ على صفحة ملف تعريف الشركة الخاصة بمبادئ تمكين المرأة ..... 62

الملحق ..... 63

1- بيان دعم الرئيس التنفيذي لمبادئ تمكين المرأة ..... 65

2- تبرع لمبادئ تمكين المرأة ..... 66

3- توجيهات بشأن مؤشرات الشفافية والمساءلة الخاصة بمبادئ تمكين المرأة ..... 68

4- الإبلاغ بشكل خاص أو عام على صفحة ملف تعريف الشركة الخاصة بمبادئ تمكين المرأة ..... 76





## المقدمة

### ما هي مبادئ تمكين المرأة؟

توفر مبادئ تمكين المرأة إطارًا شاملاً للشركات من شأنه أن يعزز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مكان العمل والسوق والمجتمع ويكون بمثابة دافعًا لتحقيق النتائج الإيجابية للمجتمع والأعمال على حد سواء.

وقد أطلقت هيئة الأمم المتحدة للمرأة والاتفاق العالمي للأمم المتحدة مبادئ تمكين المرأة في عام 2010، وتسترشد هذه المبادئ بمعايير العمل وحقوق الإنسان الدولية وتستند إلى الاعتراف بأن الشركات لديها مصلحة واضحة في تحقيق كل من المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ويقع على عاتقها مسؤولية في هذا الشأن.

وتشكل هذه المجموعة من المبادئ وسيلة أساسية لسعي الشركات لتحقيق أبعاد المساواة بين الجنسين في خطة التنمية المستدامة 2030 وأهداف التنمية المستدامة. وتمثل هذه المبادئ منصة قوية لتبادل الدروس المستفادة حول مدى ارتباط المساواة بين الجنسين بنتائجها النهائية؛ وكيفية إحراز تقدم في هذا الشأن؛ وكيفية تتبع النتائج.

واعتبارًا من 1 مارس 2021، وقع أكثر من 5000 شركة في 141 بلد، تمثل مجتمعة ما يتجاوز 10 ملايين موظف، على مبادئ تمكين المرأة والتزمت بتنفيذها. ومن خلال الانضمام إلى مجتمع مبادئ تمكين المرأة، يعرب الرئيس التنفيذي عن التزامه بالمساواة بين الجنسين على أعلى مستويات الشركة والعمل بالتعاون الوثيق مع شبكات أصحاب المصلحة المتعددين من أجل تعزيز ممارسات الأعمال التي تمكن المرأة، وتشمل تلك الممارسات الأجر المتساوي لقاء العمل ذي القيمة المتساوية، وممارسات سلسلة التوريد المراعية للنوع الاجتماعي وعدم التسامح مطلقًا مع التحرش الجنسي في مكان العمل.

وتجدر الإشارة إلى أن اعتماد مبادئ تمكين المرأة كان بمثابة نقطة تحول بارزة للعديد من الشركات، وكانت هذه المبادئ بمثابة بوصلة أخلاقية وبرنامج عمل وإطار للموقعين عليها لتحديد طموحاتهم في المساواة بين الجنسين. من ناحية أخرى، وفرت هذه المبادئ أيضًا شبكة عالمية من الشركات ذات القيم المتماثلة، وساعدت الموقعين على الاستثمار في مستقبلهم عن طريق المساهمة في خلق عالم ينعم بالعدل، وإزالة الحواجز "التي لم يكن من المفترض أن تكون موجودة في الأساس".<sup>1</sup>



## مسيرة مبادئ تمكين المرأة

إن اعتماد مبادئ تمكين المرأة هو مسيرة متواصلة تضم ست خطوات رئيسية:

■ **النظر:** اكتساب الوعي بمبادئ تمكين المرأة وحشد الدعم الداخلي من كبار المسؤولين للتوقيع على هذه المبادئ. إن الدعم الداخلي بين المديرين التنفيذيين وأصحاب المصلحة الرئيسيين داخل الشركة هو عامل النجاح الرئيسي لتصميم السياسات والممارسات الشاملة واعتمادها، واستدامة تنفيذ مبادئ تمكين المرأة بمرور الوقت.

■ **التوقيع:** إن التوقيع على مبادئ تمكين المرأة هو إنجاز رئيسي بارز في مسيرة تنفيذ هذه المبادئ. والشفافية فيما يتعلق بالالتزام هي المفتاح لضمان المساءلة القوية والجهود المستدامة، ولذلك نشجع التواصل القوي على الصعيدين الداخلي والخارجي والتواصل مع أصحاب المصلحة الرئيسيين.

■ **التفعيل:** لكي تحول التزامك إلى عمل، من الأهمية بمكان وضع خطة عمل قوية تتضمن مؤشرات الأداء الرئيسية، ومن الضروري تحديد نقاط القوة والضعف في شركتك وما يتعين عليك تحسينه. ونحن ندعوك للتقييم الذاتي للنهج الاستراتيجي لشركتك بشأن المساواة بين الجنسين، والوقوف على الثغرات ووضع خطة عمل خاصة بك لمبادئ تمكين المرأة.

■ **الانخراط:** بصفتك عضوًا في مجتمع مبادئ تمكين المرأة، لديك الفرصة لإشراك فريقك وشركائك في الأعمال وعمالك وزبائنك لضمان خلق بيئة وسلسلة قيمة شاملة للجنسين.

■ **الاستدامة:** للحفاظ على التقدم في مسيرتك مع مبادئ تمكين المرأة، من الأهمية بمكان جمع إحصاءات عن النوع الاجتماعي وإعداد بيانات مصنفة حسب النوع الاجتماعي. ونحن ندعوك لمشاركة كيفية استدامة التزام شركتك بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال الإبلاغ عن التقدم المحرز وتبادل الخبرات والدروس المستفادة من مرحلتي الانخراط والتفعيل.

■ **التقرير:** الشفافية والمساءلة هي المفتاح لإحراز تقدم تجاه المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ونحن ندعوك للإبلاغ عما أحرزت من تقدم في هذا الصدد على صفحة ملف تعريف شركتك.

## نبذة عن هذا الكتيب

الهدف من هذا الكتيب أن يكون بمثابة مجموعة أدوات يسترشد بها الموقعون في كافة مراحل مسيرتهم مع مبادئ تمكين المرأة، بدءاً من الشركات التي تتعرف لأول مرة على هذه المبادئ وصولاً إلى الموقعين الحاليين الذين يتطلعون إلى تعزيز عملهم في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

ويتبع هيكل هذا الكتيب مسار رحلة مبادئ تمكين المرأة، إذ يسلط كل قسم الضوء على الخطوات الرئيسية والممارسات الموصى بها للشركات المهتمة بالانضمام إلى مجتمع مبادئ تمكين المرأة. كما يدعم الكتيب الموقعين الحاليين على تلك المبادئ المهمتين بإعادة تفعيل التزامهم وضمان الممارسات المستدامة.

■ **النظر:** يعرض هذا القسم لمحة عامة واسعة النطاق على مبادئ تمكين المرأة فيما يتعلق بأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة، كما يقدم رسائل رئيسية حول المساواة بين الجنسين والتي يمكن أن تساعدك في حشد الدعم الداخلي لتوقيع مبادئ تمكين المرأة.

■ **التوقع:** يلقي هذا القسم الضوء على الموارد المتاحة لتوجيهك للتقدم بطلب الانضمام إلى مجتمع مبادئ تمكين المرأة وإضفاء الطابع الرسمي عليه والانضمام إليه رسمياً، فضلاً عن الإبلاغ عن مدى التزامك.

■ **التفعيل:** يوضح هذا القسم السبل التي تيسر لك التعمق في الإجراءات المتعلقة بكل مبدأ من المبادئ السبعة. ويلي الوصف المذكور لكل مبدأ، دراسات حالة للممارسات الناشئة التي يتبادلها الموقعون على مبادئ تمكين المرأة في كافة أرجاء العالم. وبإلقاء نظرة عامة على أداة مبادئ تمكين المرأة لتحليل الفجوة بين الجنسين يتضح لك كيف يمكنك إجراء تقييم ذاتي لتحديد خط الأساس ووضع خطة العمل، وتوفر لك الروابط إلى موارد مبادئ تمكين المرأة إرشادات وأدوات ملموسة لتفعيل التزامك بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

■ **الانخراط:** يشارك هذا القسم الطرق التي يمكن من خلالها للموقعين على مبادئ تمكين المرأة تبادل الممارسات الجيدة داخل شبكة مبادئ تمكين المرأة من خلال إشراك أفرقتها وشركائها في الأعمال وعملاتها وزبائنهم. وندعوك لتبادل الممارسات الجيدة والدروس المستفادة من تعلم الشركات فيما بينها على وسائل التواصل الاجتماعي على برنامج #WeShare

#WeShare



LinkedIn



@WEPrinciples



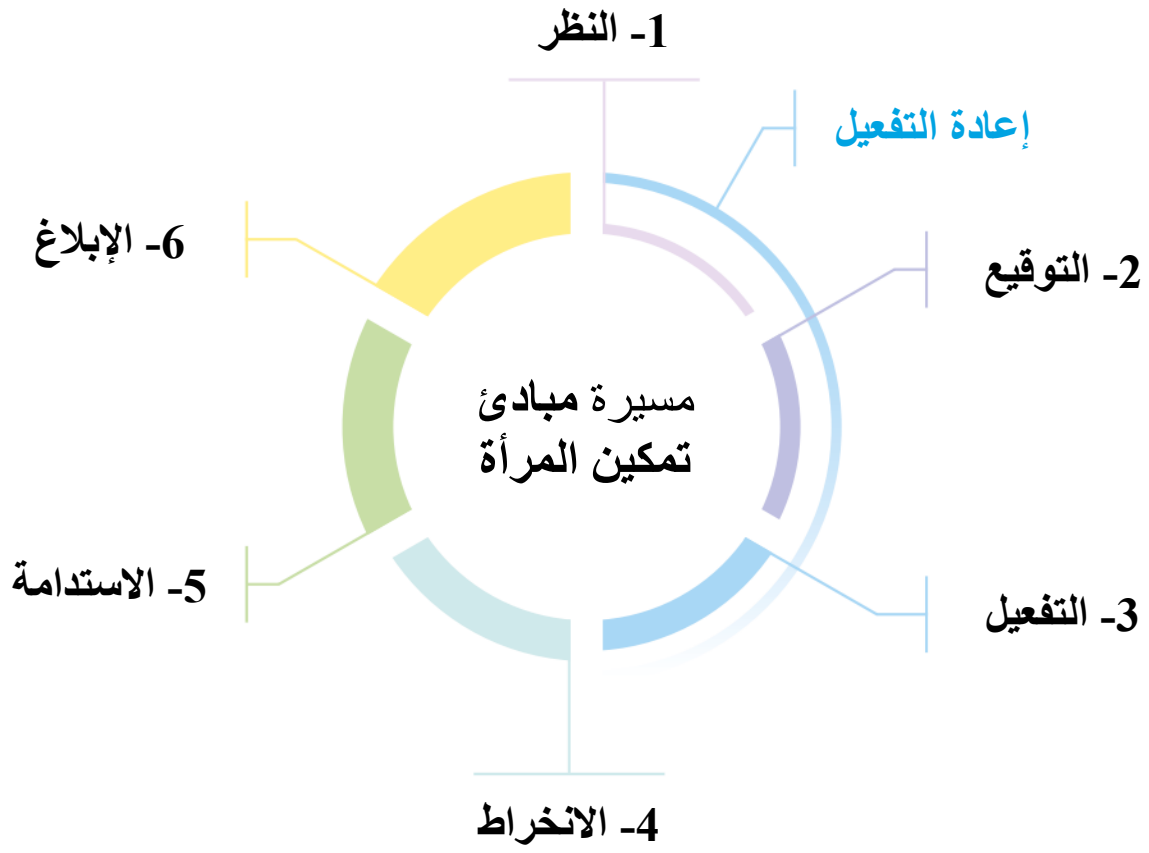
@WEPrinciples



YouTube

■ **الاستدامة:** يعرض هذا القسم مؤشرات أداء رئيسية مقترحة لتتبع التقدم المحرز في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وندعوك لمشاركتنا على وسائل التواصل الاجتماعي كيف تضمن استدامة التزامك بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال عرض التقدم المحرز والخبرات المكتسبة والدروس المستفادة.

■ **الإبلاغ:** من خلال صفحة ملف تعريف شركتك، يمكنك الإبلاغ عن التقدم المحرز طواعية، ويرشدك هذا القسم إلى كيفية الإبلاغ على الموقع الإلكتروني لمبادئ تمكين المرأة.



# النظر

التوقيع

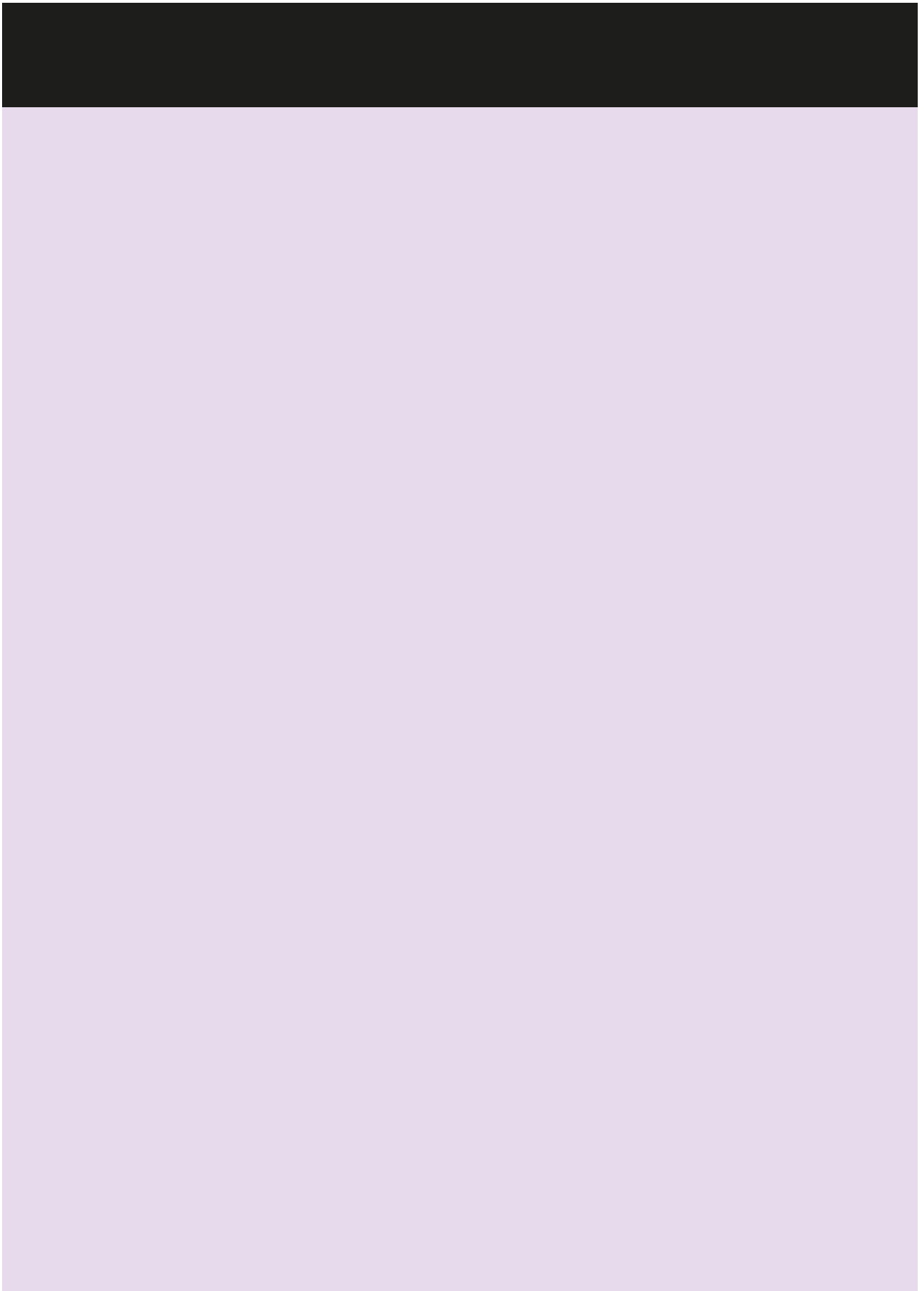
التفعيل

الانخراط

الاستدامة

الإبلاغ

الملحق



## النظر

## الانضمام لمجتمع مبادئ تمكين المرأة – لماذا؟

تتضم الشركات والرابطات التجارية وغرف التجارة إلى مجتمع مبادئ تمكين المرأة للإبلاغ علنًا عن التزامها بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على منصة عالمية.

ومن خلال تبني مبادئ تمكين المرأة، فإنك تستثمر في التزامك بالمساواة بين الجنسين، وفي أعمالك والأشخاص المحيطين بك، فأنت تنضم إلى شبكة عالمية من الشركات ذات القيم المتماثلة ويتسنى لك الوصول إلى الأدوات والموارد وبرامج التعلم التي تيسر لك تنفيذ مبادئ تمكين المرأة.

وتساعد تلك المبادئ السبعة الشركات على تقييم ممارساتها ومشاريعها وسياساتها؛ والوقوف على المجالات التي تتطلب التحسين، مثل زيادة نسبة النساء اللاتي يشغلن مناصب قيادية استراتيجية، وسد الفجوة في الأجور بين الجنسين، وتحفيز الرجال على الحصول على إجازة الوالدية، ويجري توفير الموارد والأدوات للموقعين على هذه المجموعة من المبادئ.

وتجدر الإشارة إلى أن الشفافية والمساءلة يمثلان عنصرًا أساسيًا في مبادئ تمكين المرأة التي تعتمد على المطالب المتزايدة من مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة - بما في ذلك المستهلكين والمستثمرين وشركاء الأعمال التجارية - للشركات التي تتبنى نهجًا يتسم بالشمول والشفافية، وقد أدى هذا بدوره إلى تشجيع الشركات على الشروع في رصد التقدم الذي تحرزه والإبلاغ عنه، مما ساعدها على استقطاب مواهب وكفاءات جديدة، ولا سيما النساء والمستهلكين والمستثمرين.<sup>2</sup> لمزيد من المعلومات، انظر "الإبلاغ".



## رسائل رئيسية لحشد الدعم الداخلي للتوقيع على مبادئ تمكين المرأة

تعزيز المساواة بين الجنسين في مكان العمل والسوق والمجتمع أمر مجد للمجتمع؛ ومفيد للاقتصاد؛ ويعود بالنفع على الجميع. فهو يساعد على:

**دعم حقوق الإنسان والشمول والعدالة والإنصاف:** الأمر حقًا بهذه البساطة. إن المساواة بين الجنسين في مكان العمل والسوق والمجتمع تعزز أجندة 2030 للتنمية المستدامة.

**تحسين أداء المؤسسات:** مشاركة المرأة على قدم المساواة في كل مستوى من مستويات الشركة - من أرضية المصنع إلى مجلس الإدارة - تؤدي إلى أداء مالي أفضل، وتزيد من العائدات على الاستثمار والحصة السوقية والأسهم.

**جذب الاستثمارات:** يدرك المستثمرون أن الشركات التي تعزز المساواة بين الجنسين تحقق إنتاجية وربحية أكثر وتكتسب سمعة إيجابية. إنهم يفرضون على الشركات معايير أكثر صرامة ويحبذون الاستثمار في الشركات المستدامة التي تحقق التوازن بين الغرض والربح وتفي باحتياجات المساهمين وأصحاب المصلحة.

**تعزيز القدرة على الابتكار:** يؤدي تنوع القوى العاملة إلى تعزيز الأفكار المتنوعة ويولد ديناميات تشجع الإبداع وتؤدي إلى الابتكار.

**اجتذاب المواهب والاحتفاظ بها:** الشركات التي تتمتع بأنظمة موارد بشرية عادلة، تستجيب لاحتياجات النساء والرجال على حد سواء، تؤدي إلى ممارسات توظيف شاملة، مع تحسين معدلات الاستبقاء، وخفض معدلات الغياب والانقطاع عن العمل، وتطبيق نظام عادل للتقدم.

**تنويع قاعدة الموردين:** وجود مجموعة متنوعة من الموردين يساعد على تعزيز توافر الموردين وأمنهم؛ وتعزيز الابتكار من خلال دخول منتجات وخدمات وحلول جديدة؛ ودفع المنافسة؛ وزيادة اختراق السوق والوصول إلى أسواق جديدة. كما أن الاستثمار في الشركات المملوكة للنساء والانخراط معها في سلاسل التوريد للشركات يساعد على تعزيز سمعة الشركات بين أصحاب المصلحة والمساهمين.

**تلبية احتياجات المستهلكين ومطالبهم:** يزداد طلب المستهلكين على المنتجات والخدمات التي تقدمها الشركات ذات الممارسات التجارية التي تتسم بالشفافية والمساءلة والتي تعزز المساواة بين الجنسين. تؤثر النساء على غالبية تفضيلات الشراء والقرارات المتعلقة بذلك، والتنوع في القوى العاملة وفي قاعدة الموردين، التي تمثل هيكل قاعدة المستهلكين، يمكن أن يساعد الشركة على تلبية احتياجات مستخدميها من المنتجات والخدمات.

**إنهاء القوالب النمطية الجنسانية الضارة في الرسائل الإعلانية ومواد التواصل والتوعية:**

لم يعد العالم الخالي من الصور النمطية حتمية اجتماعية فحسب، بل أصبح حتمية تجارية أيضًا. فالإعلانات التي تصور المرأة باحترام على أنها مصدر للتقدم والحدائق وموضع ثقة ومتعددة الأبعاد تساعد كثيرًا في تعزيز المساواة بين الجنسين، كما تحسن تصور العملاء وسمعة العلامة التجارية.

**الاندماج الكامل في المجتمعات:** الشركات التي تجري مشاورات مجتمعية مع القادة المحليين - النساء والرجال على حد سواء - تقيم روابط وبرامج قوية تعود بالنفع الجم على كافة فئات المجتمع وتعزز المساواة بين الجنسين والتنمية المستدامة.



## الانضمام لمجتمع مبادئ تمكين المرأة

### من يمكنه الانضمام؟

ندعو الشركات (الخاصة والعامة والمملوكة للدولة والتعاونيات) من أي حجم وفي أي مجال، والتي تأسست بموجب القانون الوطني، ورابطات الصناعة وغرف التجارة ملتزمة بتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مكان العمل والسوق والمجتمع، للانضمام إلى مجتمع مبادئ تمكين المرأة.

كما نرحب بالشركاء وأصحاب المصلحة الآخرين، مثل المجتمع المدني والمنظمات الدولية والأوساط الأكاديمية والحكومات، للانضمام إلى جهودنا ومساعدتنا كحلفاء ولاعتماد مبادئ تمكين المرأة كإطار للحوار والعمل الذي يعزز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

### ما المتوقع من الموقعين على مبادئ تمكين المرأة؟

يوقع الرئيس التنفيذي على بيان دعم الرئيس التنفيذي لمبادئ تمكين المرأة، ومن ثم يعرب عن الالتزام على أعلى مستوى في الشركة، والتوقيع على تلك المبادئ هو مجرد الخطوة الأولى، ونحن نشجعك على اتخاذ خطوات لتحويل التزاماتك إلى أفعال ورصد التقدم المحرز والإبلاغ عنه.

### هل تحتاج إلى خطة عمل قبل التوقيع؟

ليس هناك شرط رسمي يلزمك بوضع خطة عمل قبل التوقيع على مبادئ تمكين المرأة، بيد أننا نشجع الموقعين على تلك المبادئ على وضع خطة عمل لسياسات واستراتيجيات المساواة بين الجنسين، تتضمن أهداف واضحة وذات إطار زمني محدد وتضم إرشادات عملية للتنفيذ.

### هل هناك رسوم للانضمام إلى مجتمع مبادئ تمكين المرأة؟

لا - لا توجد أي رسوم للانضمام إلى مبادئ تمكين المرأة. ومع ذلك، نرحب بتبرعك لأمانة مبادئ تمكين المرأة التي تضطلع هيئة الأمم المتحدة للمرأة بإدارتها، والأمانة لديها حاليًا حملة تمويل للمساعدة في دعم كتالوجها المتوسع من مواد التعلم ودراسات الحالة وتواصلها العالمي، مما يضمن استمرارنا في النمو وخدمة تقدم المساواة بين الجنسين والشمول على نطاق عالمي. يرجى اتباع الرابط التالي للانتقال إلى صفحة التبرعات الخاصة بمبادئ تمكين المرأة.

للمزيد من المعلومات حول مستويات التبرع، بالإضافة إلى البرامج والخدمات التي ستدعمها المساهمات، وحائط المتبرعين لدينا، يرجى الضغط [هنا](#)



### تنفيذ مبادئ تمكين المرأة

هل يتعين على الموقعين التركيز على جميع المبادئ السبعة؟

ليس هناك شروط رسمية لتنفيذ تلك المبادئ وفقاً لترتيب معين أو طريقة محددة أو في إطار زمني معين. بيد أننا نتوقع من جميع الموقعين على تلك المبادئ بذل جهود حثيثة لتعزيز المساواة بين الجنسين في مكان العمل والسوق والمجتمع.

هل الشركات ملزمة بالإبلاغ عن الجهود المبذولة لتنفيذ تلك المبادئ؟

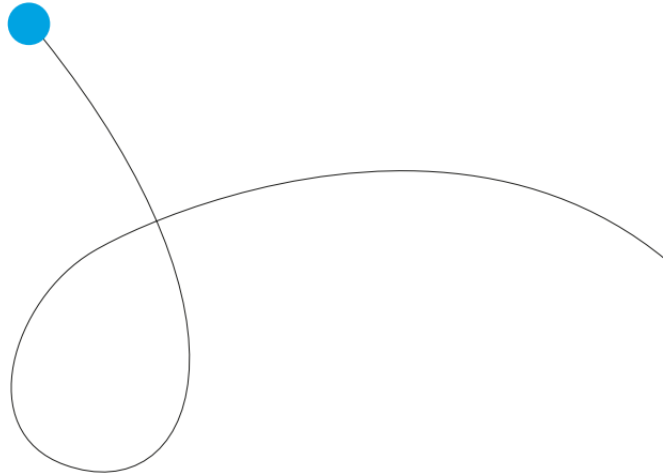
الشركات ليست ملزمة رسمياً بالإبلاغ، بيد أننا نشجعك بشدة على اتخاذ خطوات لرصد التقدم والإبلاغ عنه، لأنه يُظهر الالتزام الكامل بأجندة المساواة بين الجنسين، ويدعو المبدأ 7 صراحة الشركات إلى الإبلاغ عن التقدم المحرز ويشدد على أن المساواة والشفافية أمران متلازمان لأنه من الصعب إدارة التقدم وتقييمه إن لم يتم قياسه.

يرجى أيضاً الاطلاع على خطوات مسيرة مبادئ تمكين المرأة حول الاستدامة والإبلاغ أدناه.

---

انظر أيضاً الأسئلة الشائعة حول مبادئ تمكين المرأة

---



## مبادئ تمكين المرأة وأهداف التنمية المستدامة

في عام 2015، بلغ المجتمع الدولي لحظة حاسمة في التاريخ من خلال اعتماد خطة التنمية المستدامة لعام 2030 وأهداف الأمم المتحدة السبعة عشر للتنمية المستدامة ("الأهداف العالمية").

إن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في صميم هذه الخطة العالمية<sup>3</sup>، وقد تم وضعها على أساس أهداف التنمية المتفق عليها دولياً والتي تم اعتمادها في تسعينيات القرن العشرين، والتي أدت إلى اعتماد إعلان الألفية وأهداف التنمية الثمانية للألفية في عام 2000. وتشمل هذه الأهداف إعلان ومنهاج عمل بكين للذان اعتمدتهما الأمم المتحدة عالمياً في المؤتمر العالمي الرابع للمرأة في بكين عام 1995؛ والتصديق على معايير العمل الدولية، بما في ذلك اتفاقيات المساواة بين الجنسين الرئيسية بشأن المساواة في الأجر (رقم 100 لعام 1951)، والتمييز (رقم 111 لعام 1958)، والعمال ذوي المسؤوليات الأسرية (رقم 156 لعام 1981) وحماية الأمومة (رقم 183 لعام 2000).

تشكل مبادئ تمكين المرأة أداة أساسية لتمكين الشركات من تحقيق أبعاد المساواة بين الجنسين في هذه الأهداف العالمية.



المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة جزء لا يتجزأ من كل هدف من هذه الأهداف السبعة عشر ولا سيما الهدف الخامس (الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة) المعني بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات.<sup>4</sup>

ولا يمكن تحقيق المساواة بين الجنسين على نطاق عالمي من خلال كيان أو منظمة واحدة منفردة، وبالتالي، تعمل الأهداف العالمية ومبادئ تمكين المرأة على تعزيز التعاون بين القطاعات والشراكات طويلة الأمد بين القطاع العام والقطاع الخاص والمجتمع المدني لتعجيل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مكان العمل والسوق والمجتمع.<sup>5</sup>



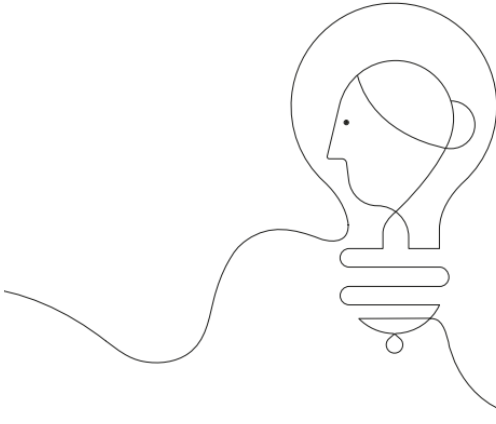
يتألف **القطاع العام** من الحكومة على كافة المستويات. وتلعب الدولة دورًا محوريًا بارزًا في خلق بيئة مواتية من خلال السياسات التي تهدف إلى نشر التمويل والبرامج والتعليم وتنمية المهارات لدعم تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين.



يضم **القطاع الخاص** شركات من جميع الأحجام، بالإضافة إلى منظمات مثل الرابطات المهنية والتجارية، وتدعم مبادئ تمكين المرأة القطاع الخاص في تعزيز المساواة بين الجنسين داخل منظماته، وعلى طول سلاسل التوريد الخاصة به وفي المجتمعات المحلية. ومن منطلق أن القطاع الخاص من أكبر مصادر الوظائف، فإن هناك أدوار قيادية ومناصرة بالغة الأهمية يضطلع بها تنطوي على تأثيرات متتالية في مكان العمل والسوق والمجتمع.



تضم **منظمات المجتمع المدني** المنظمات الأكاديمية وغير الربحية وغير الحكومية والأفراد. وسواء كانت منظمات مناصرة أو مواطنين، فإنها تؤدي دورًا حاسمًا في دعم تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين.<sup>6</sup>



من خلال استعانة القطاع الخاص بمبادئ تمكين المرأة كخارطة طريق، يمكنه تعزيز الشراكات بين أصحاب المصلحة المتعددين لتحقيق أهداف التنمية المستدامة وتعزيز المساواة بين الجنسين في مكان العمل والسوق والمجتمع.

## أهداف وغايات التنمية المستدامة المراعية للجنسين

يمكن ربط أهداف وغايات التنمية المستدامة بكل مبدأ من مبادئ تمكين المرأة السبعة على النحو الموضح أدناه





4-1	ضمان تمتع جميع الرجال والنساء، ولا سيما الفقراء والضعفاء منهم، بنفس الحقوق في الحصول على الموارد الاقتصادية، وكذلك حصولهم على الخدمات الأساسية، وعلى حق ملكية الأراضي والتصرف فيها وغيره من الحقوق المتعلقة بأشكال الملكية الأخرى، والميراث، وبالحصول على الموارد الطبيعية، والتكنولوجيا الجديدة الملائمة، والخدمات المالية، بما في ذلك التمويل المتناهي الصغر، بحلول عام 2030	
1-5	إنهاء جميع أشكال العنف ضد النساء والفتيات في كل مكان	
2-5	القضاء على جميع أشكال العنف ضد جميع النساء والفتيات في المجالين العام والخاص، بما في ذلك الاتجار بالبشر والاستغلال الجنسي وغير ذلك من أنواع الاستغلال	
3-5	القضاء على جميع الممارسات الضارة، من قبيل زواج الأطفال والزواج المبكر والزواج القسري، وتشويه الأعضاء التناسلية للإناث	
4-5	الاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل المنزلي وتقديرها من خلال توفير الخدمات العامة والبنى التحتية ووضع سياسات الحماية الاجتماعية وتعزيز تقاسم المسؤولية داخل الأسرة المعيشية والعائلة، حسبما يكون ذلك مناسباً على الصعيد الوطني	
5-5	كفالة مشاركة المرأة مشاركة كاملة وفعالة وتكافؤ الفرص المتاحة لها للقيادة على قدم المساواة مع الرجل على جميع مستويات صنع القرار في الحياة السياسية والاقتصادية والعامة	
6-5	ضمان حصول الجميع على خدمات الصحة الجنسية والإنجابية وعلى الحقوق الإنجابية، على النحو المتفق عليه وفقاً لبرنامج عمل المؤتمر الدولي للسكان والتنمية ومنهاج عمل بكين والوثائق الختامية لمؤتمرات استعراضهما	
5-أ	القيام بإصلاحات لتحويل المرأة حقوقاً متساوية في الموارد الاقتصادية، وكذلك إمكانية حصولها على حق الملكية والتصرف في الأراضي وغيرها من الممتلكات، وعلى الخدمات المالية، والميراث والموارد الطبيعية، وفقاً للقوانين الوطنية	
5-ب	تعزيز استخدام التكنولوجيا التكنولوجية، وبخاصة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، من أجل تعزيز تمكين المرأة	
5-ج	اعتماد سياسات سليمة وتشريعات قابلة للإنفاذ وتعزيز السياسات والتشريعات القائمة للنهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات على جميع المستويات.	
5-8	تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بما في ذلك الشباب والأشخاص ذوو الإعاقة، وتكافؤ الأجر لقاء العمل المتكافئ القيمة، بحلول عام 2030	
8-8	حماية حقوق العمل وتعزيز بيئة عمل سالمة وآمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة	

لا تشكل هذه القائمة بأي حال من الأحوال قائمة شاملة لجميع المقاصد والإجراءات التي يتعين اتخاذها لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وندعوكم لاستكشاف أهداف التنمية المستدامة الإضافية التي تشير إلى الإجراءات التي تحقق المساواة بين الجنسين وتمنحها الأولوية.<sup>7</sup> فضلاً عن ذلك، يوفر إعلان ومنهاج عمل بكن مخططاً تقدمياً للحكومات والمجتمع الدولي لتحقيق أوجه تقدم قوية تجاه المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.<sup>8</sup> يرجى الاطلاع على القسم الذي يغطي الشفافية والمساءلة الموجود هنا في هذا الكتيب والذي يتضمن مؤشرات للشركات لقياس التقدم الذي تحرزه والإبلاغ عنه.

النظر

# التوقيع

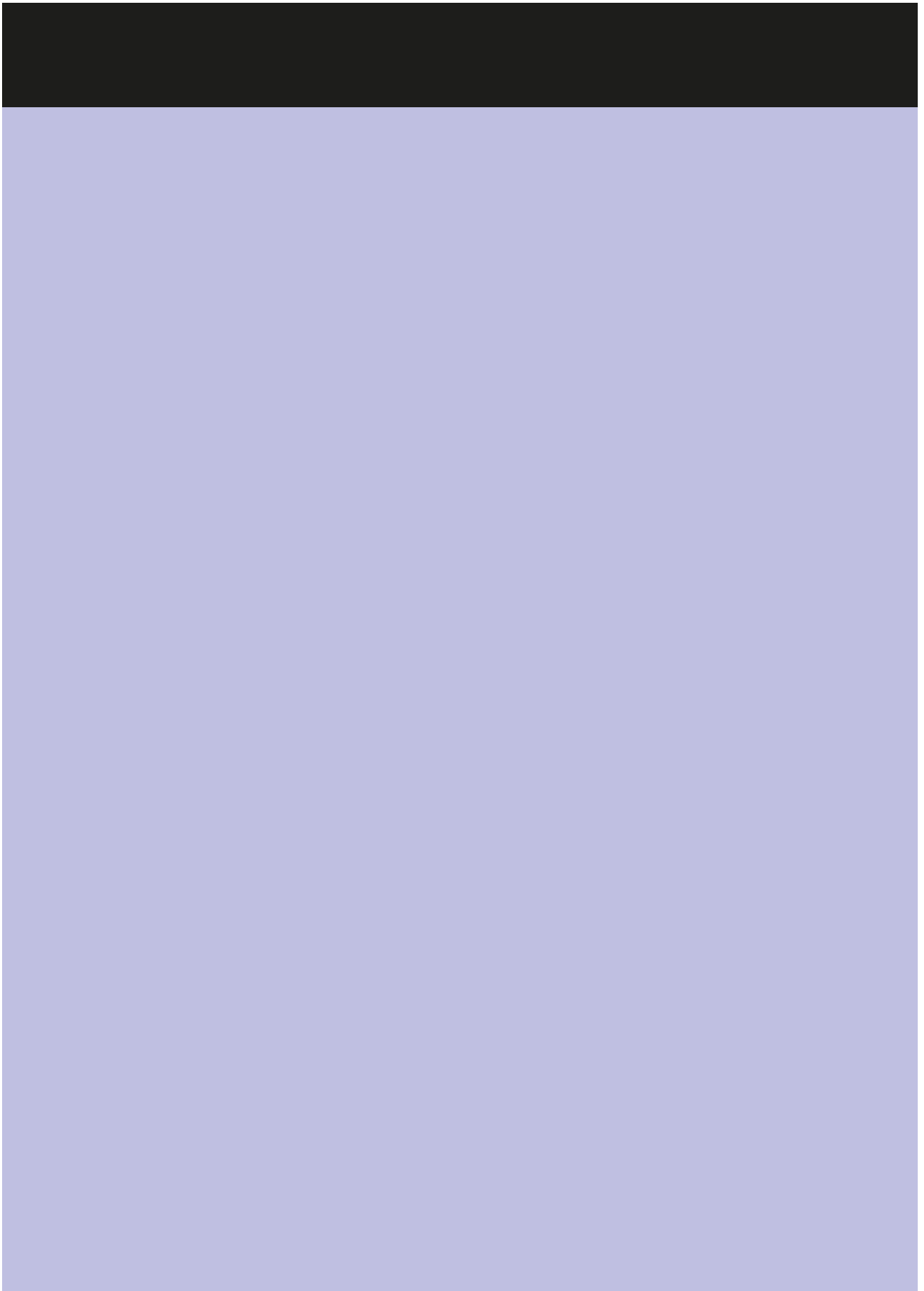
التفعيل

الانخراط

الاستدامة

الإبلاغ

الملحق





# التوقيع

## ملء طلب التقديم

يهدف هذا الدليل المفصل إلى تقديم توجيهات وإرشادات حول كيفية استكمال طلب التقديم بالكامل: [كيفية استكمال طلب التقديم](#)

## إنشاء صفحة ملف تعريف الشركة

توفر صفحة ملف تعريف الشركة لكل موقع مكانًا في مجتمع مبادئ تمكين المرأة، وتتضمن هذه الصفحة صورة للرئيس التنفيذي ونبذة عنه، وتوفر لك فرصة للإبلاغ عن التقدم المحرز ومشاركة الدروس المستفادة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مكان العمل والسوق والمجتمع.

للاطلاع على شرح تفصيلي لكل خطوة يرجى [الضغط هنا](#)

## الإبلاغ بالتزامك بمبادئ تمكين المرأة

نشجع جميع الموقعين على الإفصاح عن مدى التزامهم بمبادئ تمكين المرأة، إذ يترتب على ذلك فوائد عديدة، على سبيل المثال سيعرف المستهلكون والعمال والمستثمرون والمساهمون أن شركتكم جعلت من تحقيق أعلى معايير المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أولوية عمل، وتقف أمانة مبادئ تمكين المرأة على أهبة الاستعداد لتقديم الدعم والتوجيه وبناء القدرات لمساعدة الشركات على تحويل وعدهم بالالتزام بمبادئ تمكين المرأة إلى حقيقة.

وبمجرد الموافقة على طلب التقديم، ستتلقى [حزمة الترحيب الخاصة بمبادئ تمكين المرأة](#) مع نماذج للتواصل داخليًا وخارجيًا ورسائل رئيسية ووسائل التواصل الاجتماعي ومواد للتوعية.



### روابط ذات صلة

[الأسئلة الشائعة حول مبادئ تمكين المرأة](#)

[بيان دعم الرئيس التنفيذي](#)

[كيفية استكمال طلب التقديم للانضمام لمبادئ تمكين المرأة؟](#)

[التبرع لمبادئ تمكين المرأة](#)

[حزمة الترحيب الخاصة بمبادئ تمكين المرأة](#)

[تطبيق تريلو لمبادئ تمكين المرأة](#)

[كيف تنشئ صفحة ملف تعريف الشركة](#)

[كيفية الإبلاغ عن التقدم المحرز](#)

[موارد مبادئ تمكين المرأة](#)

### حملة #WECOMMIT

نحن نشجعك على الإبلاغ عن التزامك بمبادئ تمكين المرأة من خلال حملة #WeCommit على وسائل التواصل الاجتماعي:

[www.facebook.com/WEPrinciples](http://www.facebook.com/WEPrinciples)

[www.linkedin.com/showcase/wepinciples](http://www.linkedin.com/showcase/wepinciples)

[www.twitter.com/WEPrinciples](http://www.twitter.com/WEPrinciples)

[www.youtube.com/Women's Empowerment Principles by UN Women](http://www.youtube.com/Women's_Empowerment_Principles_by_UN_Women)



النظر

التوقيع

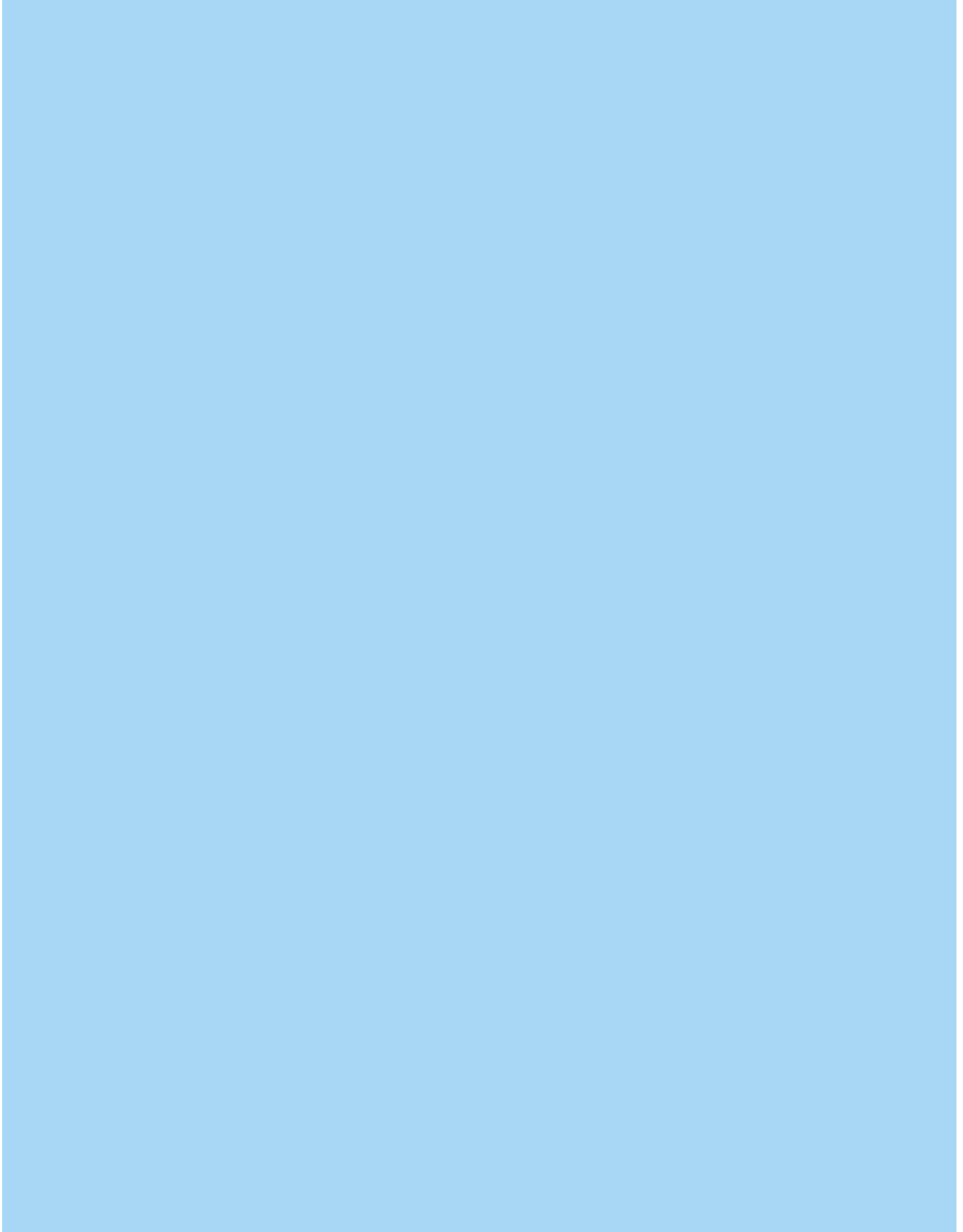
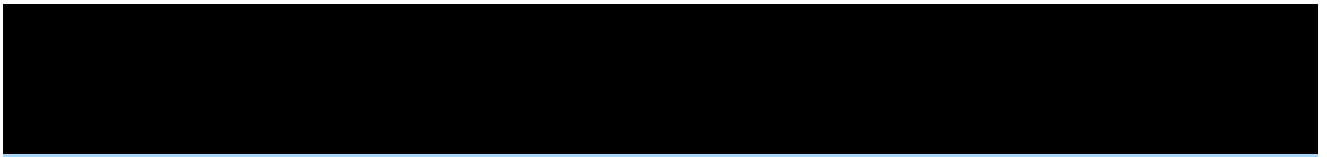
**التفعيل**

الانخراط

الاستدامة

الإبلاغ

الملحق



## التفعيل

يعرض هذا القسم وصفاً لكل مبدأ من المبادئ السبعة، بالإضافة إلى توصيات واضحة ومحددة لمساعدتك في تحديد المجالات ذات الأولوية التي يتعين عليك تحسينها وكيفية اتخاذ ما يلزم من إجراءات. وتوفر دراسات الحالة مع الموقعين في جميع أرجاء العالم أمثلة ملموسة لتنفيذ مبادئ تمكين المرأة، مثل زيادة نسبة النساء في المناصب القيادية الاستراتيجية، وسد الفجوة في الأجور بين الجنسين وتفعيل الشراكات مع الشركات المملوكة للنساء من أجل سلسلة توريد أكثر شمولاً. ونحن نشجعك على مشاركة ممارساتك الجيدة ووضع علامة على برنامج WeShare# على وسائل التواصل الاجتماعي.

وبعد الأوصاف ودراسات الحالة حول المبادئ السبعة، يتم تقديم لمحة عامة عن موارد مبادئ تمكين المرأة المتاحة، ويتضمن ذلك أداة تحليل الفجوة بين الجنسين لمبادئ تمكين المرأة، وأداة تشخيص المساواة في الأجر، ومجموعة من الملاحظات التوجيهية، ودراسات الحالة للشركات، ونماذج السياسات والمزيد. وقد تم إعداد هذه الموارد لمساعدتك في تفعيل مسيرة تنفيذ مبادئ تمكين المرأة (انظر أيضاً [www.weps.org/resources](http://www.weps.org/resources))

 <b>4</b> المبدأ	 <b>3</b> المبدأ	 <b>2</b> المبدأ	 <b>1</b> المبدأ
التعليم والتدريب من أجل التقدم الوظيفي	صحة الموظفين ورفاهيتهم وسلامتهم	معاملة جميع النساء والرجال بشكل عادل في العمل دون تمييز	القيادة المؤسسية رفيعة المستوى
مبادئ تمكين المرأة	 <b>7</b> المبدأ	 <b>6</b> المبدأ	 <b>5</b> المبدأ
	القياس والتقارير	المبادرات المجتمعية والدعوة	ممارسات تطوير المشاريع وسلسلة التوريد والتسويق



# المبدأ 1

القيادة المؤسسية رفيعة المستوى لتحقيق المساواة بين الجنسين

التأكيد على الدعم رفيع المستوى وتوجيه السياسات العليا المعنية بالمساواة بين الجنسين وحقوق الإنسان، بما في ذلك من منظور تقاطعي.

تشكيل فريق عمل رفيع المستوى لتحديد الحالة الاستراتيجية للشركة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، وتحديد المجالات ذات الأولوية، والتشاور مع أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين بشأن تطوير سياسات الشركة وبرامجها وخطط تنفيذها للمساواة بين الجنسين.

تحديد أهداف وغايات على مستوى الشركة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وقياس التقدم المحرز من خلال مؤشرات أداء واضحة.

جعل المديرين على جميع المستويات مسؤولين عن النتائج التي تم تحقيقها مقابل هذه الأهداف والغايات من خلال إدراجها في الوصف الوظيفي لوظائفهم ومراجعات أدائهم.

ضمان أن تكون السياسات الحالية مراعية للفوارق بين الجنسين - تحديد العوامل التي تؤثر على النساء والرجال بشكل مختلف - وأن تعمل ثقافة الشركات على تعزيز المساواة والإدماج.

مراجعة شروط عضوية مجلس الإدارة، وهيئات ولجان الإدارة الأخرى، لإزالة أي تمييز أو تحيز ضد المرأة.

## كيف تجعل أدائك يتسم بالشفافية

- انشر التزامك بمبادئ تمكين المرأة وتعزيز المساواة بين الجنسين في مكان واضح وبشكل بارز على الموقع الإلكتروني للشركة، وفي مواد التوظيف وتقارير الاستدامة التي تعدها الشركة.
- ضع خطة عمل تتضمن أهداف واضحة وذات إطار زمني محدد وتضم إرشادات عملية للتنفيذ.
- أدرج التقدم المحرز في تنفيذ مبادئ تمكين المرأة في التقارير السنوية للشركة والتقارير التي تعدها بشأن القضايا البيئية والاجتماعية وحوكمة الشركات.

## الموقعون على مبادئ تمكين المرأة في العمل

- استفادت رابطات تجارية عالمية رائدة للتجارة المفتوحة والمستدامة من التزامها بمبادئ تمكين المرأة لدفع التغيير بين المنظمات الأعضاء فيها<sup>9</sup>، وهي تقيم شراكة مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة من أجل دعم مجموعة من الشركات الكبرى التي يقع مقرها الرئيسي في أوروبا، وسلاسل التوريد الخاصة بها في آسيا، من خلال برنامج للتدريب وبناء القدرات فريد من نوعه، مدته 10 أشهر، يمكن الشركات من تقييم تقدمها الحالي وتحديد أهداف واضحة ووضع خطط عمل لبناء أعمال وسلاسل توريد أكثر شمولاً للجنسين.<sup>10</sup>
- استفادت إحدى البورصات الكندية من إطار مبادئ تمكين المرأة لتغيير مؤسستها من خلال تنفيذ مبادرات ملموسة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وإلهام المنظمات الأخرى للقيام بالشيء ذاته.<sup>11</sup>
- وقعت إحدى شركات الاتصالات الفرنسية متعددة الجنسيات اتفاق غير مسبوق مع الاتحاد الفيدرالي العالمي لنقابات العمال، وهو اتحاد نقابي دولي، ملتزم بتحقيق المساواة بين الجنسين على مستوى العالم، ويغطي الاتفاق العالمي مجالات واسعة بشأن المساواة بين الجنسين، والتمييز والعنف ضد المرأة، والتوازن بين العمل والحياة، وينطبق على 143 ألف موظف في جميع أنحاء العالم. وكان تأمين دعم وتأييد كبار القادة أمراً بالغ الأهمية لجعل هذا واقع ملموس.<sup>12</sup>
- وضعت إحدى شركات الإنشاءات في جورجيا خطة عمل لمبادئ تمكين المرأة، تهدف إلى زيادة نسبة النساء في الإدارة العليا من 20 إلى 50 في المائة، وتشغل المرأة 5 مناصب من بين أعلى 10 مناصب إدارية، وأثناء وضع هذه الخطة كانت نسبة النساء من مديري مواقع البناء 20 في المائة فقط، أما الآن فتشغل المرأة غالبية مناصب مديري المواقع في المجمعات السكنية - وهو المنصب الذي كان يُعتبر في السابق "وظيفة قاصرة على الرجال".
- في لبنان، كان لدى منتج دولي لمنتجات العناية الشخصية هدف محدد، يتمثل في أن تشغل المرأة 50 في المائة من الوظائف ومناصب الإدارة العليا في شركته، وفي عام 2020، تجاوزوا هذا الهدف. ويعد أحد البنوك اللبنانية البنك الوحيد في البلاد الذي تشغل فيه امرأة منصب المدير العام، بالإضافة إلى ذلك، تشغل المرأة 49 في المائة من المناصب الإدارية في هذا البنك.
- أنشأت واحدة من أكبر شركات الخدمات اللوجستية في إيطاليا فريق عمل مخصص على مستوى المنظمة لدفع التغيير الثقافي والتنظيمي بشأن التنوع والمساواة بين الجنسين، ويتولى قسم إدارة المخاطر بالمجموعة أي قضايا متعلقة بالتنوع الاجتماعي والتنوع يتم الإبلاغ عنها، بما في ذلك انتهاكات السياسات المعنية بحقوق الإنسان والتنوع الاجتماعي. وتقدم الشركة تقارير سنوية عن التقدم الذي تحرزه في هذا الصدد، ويتولى مجلس إدارة الشركة مراجعة كافة المعلومات والموافقة عليها.<sup>13</sup>
- تطبق إحدى شركات خدمات مكافحة غسيل الأموال والعناية الواجبة بالعملاء في نيوزيلندا سياسات شاملة في مكان العمل، تتيح تمكين المرأة وتعزيز المساواة والشمول.
- في تركيا، نشرت إحدى الشركات متعددة القطاعات بياناً بعنوان "حياة متساوية"، يلقي الضوء على الشمول والتنوع. وكجزء من هذا النهج، أطلقت الشركة أيضاً قاموساً يتضمن كلمات وتعبيرات لاستبدال اللغة القائمة على القوالب النمطية والمتحيزة جنسياً بلغة مراعية للنوع الاجتماعي.



## المبدأ 2

معاملة جميع النساء والرجال بشكل عادل في العمل دون تمييز  
– احترام ودعم حقوق الإنسان وعدم التمييز

تعزيز ثقافة العمل الشاملة وإزالة التمييز القائم على النوع الاجتماعي من جميع السياسات والممارسات

دفع أجر متساوٍ، بما في ذلك المزايا والمكافآت، مقابل العمل ذي القيمة المتساوية وضمان دفع الحد الأدنى للأجر الكافي لجميع الموظفين والموظفات

تنفيذ ممارسات التوظيف والاحتفاظ التي تراعي الفوارق بين الجنسين، والقيام بشكل استباقي بتوظيف النساء وتعيينهن في المناصب الإدارية والتنفيذية وفي مجلس إدارة الشركة

توفير ترتيبات عمل مرنة وفرص للإجازات وإعادة الدخول إلى مناصب ذات أجر ومكانة متساوية

دعم وصول النساء والرجال إلى رعاية الأطفال والمعالين من خلال الخدمات والموارد والمعلومات

تشجيع الرجال على الاستفادة من إجازة الوالدية لتحقيق المساواة بين الموظفين من النساء والرجال.

ضمان تكافؤ الفرص للنساء من خلفيات متنوعة للقيادة في المهام الرئيسية وأفرقة العمل المهمة.

### كيف تجعل أداك يتسم بالشفافية

- جمع بيانات مصنفة حسب الجنس عن جميع الموظفين حسب المستوى الوظيفي ونوع العقد، وتسجيل الأداء والترقيات.
- نشر بيان صريح للشركة يحظر التمييز على أساس النوع الاجتماعي في التوظيف وفي سياسات الاستبقاء والترقية والأجور (الرواتب والمكافآت والمزايا).
- مراجعة وتحليل مكافآت جميع الموظفين حسب النوع الاجتماعي وفئة الموظف والمسمى الوظيفي له.
- إجراء استطلاع للرأي بصفة دورية للموظفين للاطلاع على آرائهم بشأن السياسات المعنية بالمساواة بين الجنسين وخطط العمل الخاصة بالاحتياجات المحتملة لإجراء تعديلات.

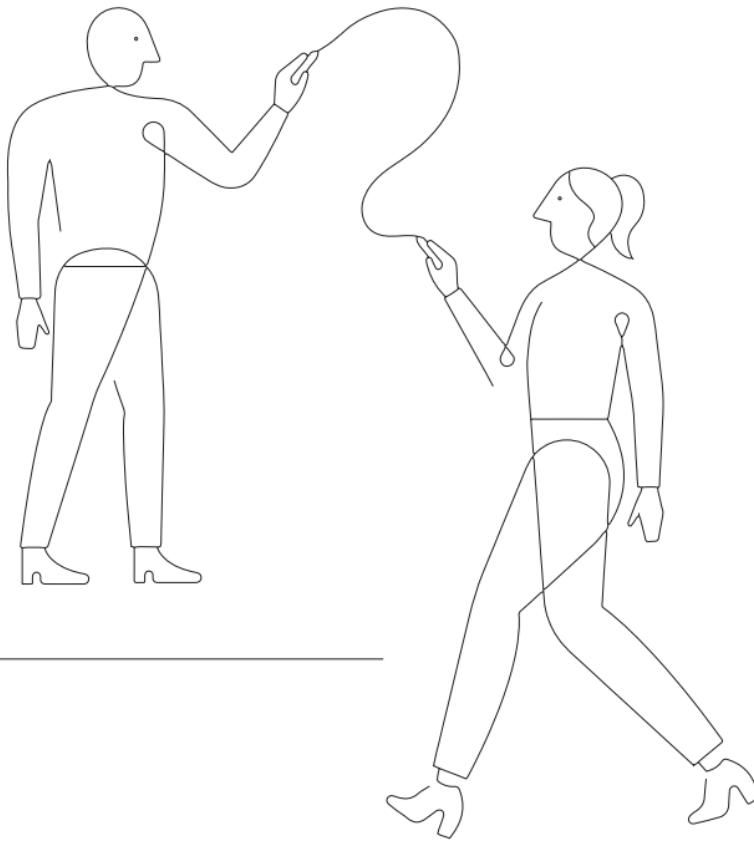


## الموقعون على مبادئ تمكين المرأة في العمل

- في عام 2017، استحدثت رابطة صناعية عالمية تدابير المساواة في الأجور بهدف الحد من الفجوات في الأجور بين العاملين من النساء والرجال وضمان تقاضي النساء أجورًا وفقًا لسعر السوق. وقد أظهر التقرير الصادر عنها في عام 2018 بشأن فجوة الأجور بين الجنسين ممارسات استخدام الأجر السابق للمرشحين لتحديد عروض الرواتب، مما أدى بشكل غير متعمد إلى استمرار نقص أجور النساء، ولكن بدأت الرابطة تطلب توقعات الرواتب وتوائم أجور النساء مع معايير الصناعة والميزانيات.<sup>14</sup>
- تستخدم إحدى شركات السياحة في **كوستاريكا** أداة تشخيص المساواة في الأجور، التي أعدتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة ضمن برنامج "الفوز للجميع"، والذي تم تنفيذه مع "منظمة العمل الدولية" وموله الاتحاد الأوروبي، بغية تحليل فجوات الأجور بين الجنسين حسب الوظائف، وكذلك حسب العمل ذي القيمة المتساوية لتقييم كيف يمكن أن تؤثر القوالب النمطية الجنسانية على الأجور في أنواع معينة من الوظائف.
- في **الإكوادور**، وضعت إحدى شركات التأمين متعددة الجنسيات دليلاً للمساواة بين الجنسين في القطاع الخاص. وهذه الوثيقة هي دليل لتنفيذ الممارسات الجيدة لتحقيق المساواة بين الجنسين في سوق العمل وداخل الشركات، ويضم الدليل استراتيجية للمساواة بين الجنسين، وعملية التوظيف والاختيار، والتطوير المهني والتدريب، والتوازن بين العمل والحياة، والتعويضات، والإجراءات التي تتخذ ضد العنف القائم على النوع الاجتماعي، والمساواة بين الجنسين والرفاهية، وأدوات الاتصال.
- أطلقت إحدى شركات التأمين الدولية في **جورجيا** حملة توظيف واسعة النطاق لتوظيف مندوبات مبيعات وعرضت عليهن مهنة، بغض النظر عن خبراتهن السابقة أو أعمارهن، وبشكل عام، تم توظيف أكثر من 700 مرشحاً، 80 في المائة منهن من النساء، خلال الحملة التي تضمنت ثلاث مراحل، وانضمت نساء من خلفيات وخبرات مختلفة وفئات عمرية متباينة إلى الشركة، مما أدى إلى إحداث تحول ثقافي ملحوظ، وأثمر ذلك عن زيادة في المبيعات بنسبة 50 في المائة، وتضاعف في معدلات الاحتفاظ بالموظفين.
- تقوم شركة **إيطالية** متعددة الجنسيات لها فروع في أكثر من 30 دولة باختيار أعداد متساوية من المرشحين من النساء والرجال لجميع الوظائف ومستويات العمل، ونتيجة لذلك، ارتفع عدد المرشحات اللاتي تم اختيارهن من 35 في المائة في عام 2017 إلى 42 في المائة في عام 2019.<sup>15</sup>
- يواصل مشغل لوجستي **لبناني** كسر القوالب النمطية الجنسانية من خلال توظيف النساء على نحو استباقي في وظيفة ناقلات الرسائل، وقد تم الاعتراف به باعتباره رائداً في تحقيق أهداف التنمية المستدامة بشأن المساواة بين الجنسين والإدماج الاقتصادي. وفي استطلاع للرأي أجري للموظفين لديه أوصى 96 في المائة منهم بهذا المشغل كصاحب عمل يتساوى لديه الجنسان.
- أعد فرع شركة اتصالات متعددة الجنسيات في **مولدوفا** برنامجاً بديلاً مرناً (Flexi Hours) لدعم موظفيها كآباء ومقدمي رعاية، وإعادة الإدماج التدريجي بعد إجازة الوالدية، وتقديم الشركة، من خلال منصة التعلم الإلكتروني الداخلية الخاصة بها، مجموعة متنوعة من الدورات والأنشطة التعليمية للأطفال لدعم الآباء العاملين.
- تعطي مجموعة لإنتاج الكيماويات في **جنوب أفريقيا** الأولوية لتعزيز المساواة بين الجنسين داخل المجموعة. ففي عام 2019، أيد مجلس إدارة المجموعة، وعلى وجه التحديد، اللجنة الاجتماعية والأخلاقية، الاستراتيجية وشدد على أهمية تحقيق المساواة بين الجنسين في المجموعة، وسيخضع المديرون الإداريون للمساءلة من خلال رصد أهداف الشركة بشكل دوري فيما يتعلق بالتقدم في تحقيق المساواة بين الجنسين.
- قامت شركة رائدة في مجال الأخشاب ومنتجات الغابات في **أوروغواي**، بالتعاون مع اتحاد الشركات ووزارة التنمية الاجتماعية، بتطوير مركز للتعليم ورعاية الأطفال في مرحلة الطفولة المبكرة. وقد وفرت الشركة البنية الأساسية اللازمة لتشغيل المركز، فضلاً عن المعدات الأولية كي يتسنى تنفيذ الخدمة والإبقاء عليها، وتولى الاتحاد صيانة المبنى، واضطلعت الوكالة الحكومية بمسؤولية دعم النفقات الشهرية لاستدامة الخدمة.



- قام مكتب فيتنام لشركة رائدة متعددة الجنسيات للسلع الاستهلاكية بإعداد برنامج متعدد الأبعاد لمدة خمس سنوات والتزام القيادة بتعزيز المساواة بين الجنسين في مكان العمل، وتتضمن الاستراتيجية تدريباً إلزامياً ومتخصصاً للأفرقة القيادية حول التحيز الجنساني اللاواعي، وبرامج تدريبية للقيادات النسائية، وتعزيز التوازن بين العمل والحياة من خلال صياغة لوائح داخلية جديدة، وتحديد أهداف للتوازن بين الجنسين على كل مستوى وظيفي وقياس التقدم المحرز في تحقيقها، وكان أحد الإنجازات الرئيسية للاستراتيجية تعيين أول رئيسة تنفيذية للشركة منذ عام 1995.





## المبدأ 3

صحة جميع الموظفين من النساء والرجال ورفاهيتهم وسلامتهم

وضع سياسات وإجراءات داخلية، بما في ذلك نظام سري للتظلمات، لمنع جميع أشكال العنف والتحرش الجنسي في العمل والتصدي لها

تدريب موظفي الأمن والمديرين على التعرف على علامات العنف ضد المرأة، والاتجار بالبشر، والاستغلال العمالي والجنساني، والتصدي على الفور لقضايا العنف المنزلي، ولا سيما للموظفين العاملين عن بعد، وأثناء تفشي الأوبئة ووقوع الأزمات على مستوى العالم، حيث يكون تقديم خدمات الدعم غير متاح بنفس القدر من السهولة.

ضمان حصول جميع الموظفين على فرص متساوية في الحصول على التأمين الصحي، بما في ذلك العاملين بدوام جزئي، وخدمات الدعم لذوي الاحتياجات الخاصة، بما في ذلك الأشخاص ذوي الإعاقة والناجيات من العنف والتحرش.

احترام حقوق العاملين من النساء والرجال في الحصول على إجازة للحصول على الرعاية الطبية والاستشارات لأنفسهم وأفراد أسرهم.

توفير ظروف عمل آمنة والحماية من التعرض للمواد الخطرة والإفصاح عن المخاطر المحتملة، بما في ذلك الصحة الإنجابية

معالجة قضايا السلامة والأمن، بما في ذلك السفر من وإلى العمل ورحلات العمل بالتشاور مع العاملين.

### كيف تجعل أداك يتسم بالشفافية

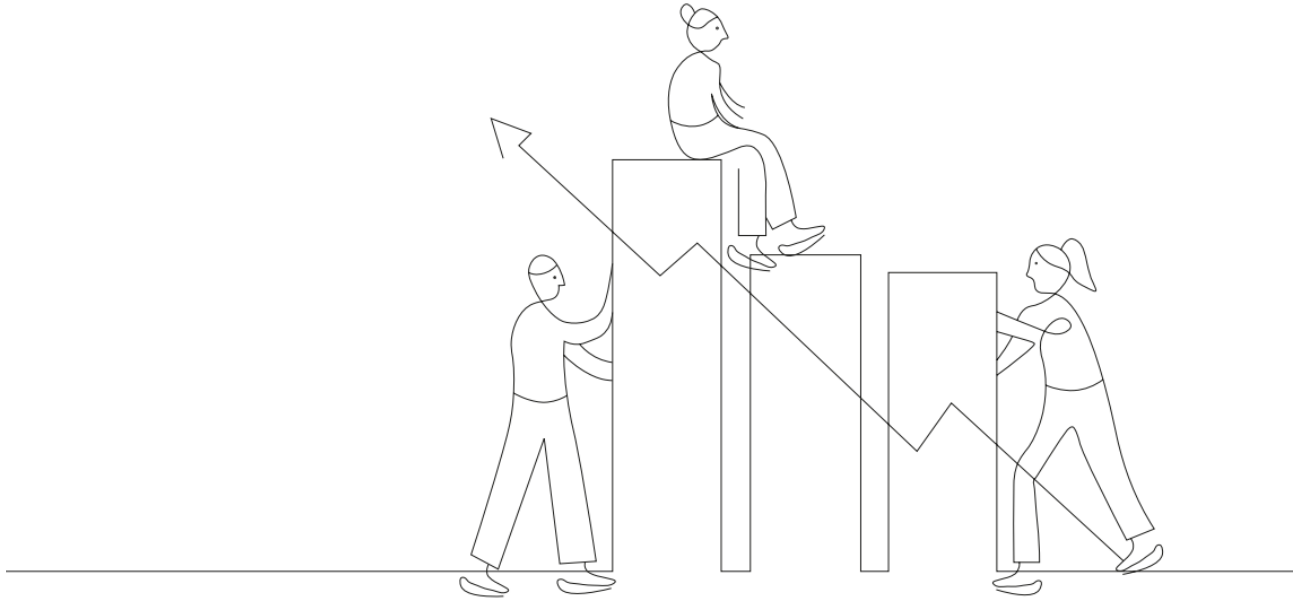
- مراجعة سياسة الشركة وإجراءاتها ضد العنف والتحرش الجنسي ونشرها بشكل منتظم.
- استطلاع آراء الموظفين للاطلاع على آرائهم بشأن قضايا الصحة والسلامة والأمن، ونشر نتائج هذه الاستطلاعات.
- إجراء حصر مراعي للفوارق بين الجنسين لظروف الصحة والسلامة (بما في ذلك إضاءة أراضي الشركة) والمعدات وإطلاع الموظفين على نتائجه.



## الموقعون على مبادئ تمكين المرأة في العمل

- قامت مجموعة أعمال أرجنتينية متخصصة في تصنيع السلع والأجهزة المنزلية واستيرادها وتسويقها وتوزيعها، بتوسيع سياستها بشأن القضاء على العنف ضد المرأة لتقديم الدعم في حالات العنف المنزلي، وتوسيع النطاق الأصلي الذي يركز على مكان العمل. وأثناء تفشي الجائحة، قامت المجموعة بتقييم مستوى الوعي بالبروتوكول بين جميع موظفيها لضمان توعية العاملين في الشركة بكيفية التصرف في حالة العنف، بالإضافة إلى ذلك، وعرضت بروتوكولها مفتوح المصدر لسلسلة القيمة الخاصة بها.
- وضعت إحدى شركات مستحضرات التجميل في **كوستاريكا**، والتي تعمل أيضاً في بلدان أخرى حول العالم، بروتوكولات لمنع وتحديد حالات العنف ضد المرأة في القوى العاملة بها وإحالتها، وبالإضافة إلى حرص الشركة على إذكاء الوعي بهذا الموضوع بين العاملين بها، فقد أطلقت أيضاً حملات خارجية للدعوة إلى إنهاء العنف ضد المرأة.
- وضعت شركة رائدة دولية في **إكوادور**، متخصصة في تجارة الأدوية بالتجزئة، برنامجاً لمعالجة ومنع العنف القائم على النوع الاجتماعي ضد المرأة وتعزيز تمكين المرأة، وقامت بتدريب أكثر من 2000 من الموظفين وأولياء أمور والطلبة والمعلمين في هذه القضايا.
- أدركت شركة فرنسية دولية لإنتاج منتجات العناية الشخصية الحاجة الملحة إلى التصدي للتحرش الجنسي في مكان العمل، وأطلقت مبادرة لمحاربة التحيز الجنسي اليومي في العمل، وشجعت المديرين وأصحاب المصلحة الرئيسيين الآخرين على إظهار التزامهم من خلال التسجيل بنشاط في الحملات التي تظهر كيف يحدث التحيز الجنسي اليومي، وقد استُكملت هذه الحملات بعقد دورات تدريبية طوعية وإلزامية للموظفين.<sup>16</sup>
- ساهمت منظمة خدمات مالية في **جورجيا** في رفاهية الموظفين من خلال تشجيع التوازن بين العمل والحياة، وإخطار الموظفين بأن نهاية يوم العمل تكون في تمام الساعة 6 مساءً كل يوم. وأثناء الإغلاق بسبب تفشي جائحة كوفيد-19، أجرت الشركة استطلاع للرأي لمعرفة مدى رفاه الموظفين واحتياجاتهم المحددة، وخلال هذا الوقت، تم إنشاء "صندوق الدعم المالي الخاص" حصرياً للموظفين وأفراد أسرهم، والذي ثبت أنه مبادرة تمس الحاجة إليها وأنت في الوقت المناسب.
- شهد مشغل للمبيت والإفطار في **جامايكا** تحولاً هائلاً مع الاضطرابات التي شهدتها صناعة السياحة المحلية جراء تفشي جائحة كوفيد-19، واختار تقليل ساعات العمل بدلاً من إعطاء الموظفين إجازة بدون أجر، ومع زيادة احتمال عمل النساء في قطاع الإقامة والخدمات الغذائية (54 في المائة، وفقاً لمنظمة السياحة العالمية التابعة للأمم المتحدة في عام 2020)، فإن تأثير جائحة كوفيد-19 يعرض الاستقلالية في اتخاذ القرار الاقتصادي في المنزل للخطر.
- ينظم أحد البنوك اللبنانية جلسات توعية سنوية حول "صحة قلب المرأة"، تركز على مساعدة النساء على الوقاية من أمراض القلب وتعزيز التشخيص المبكر لها.

- في الهند، تقدم إحدى شركات تصنيع الملابس في غرب البنغال قروضًا بدون فوائد للحصول على الدراجات والمركبات ذات العجلتين لتعزيز سلامة النساء واستقلالهن أثناء الانتقال من وإلى العمل وفي مجتمعاتهن. وقد أطلقت شركة برمجيات مبادرة "IN it to WIN it" خلال فترة تفشي جائحة كوفيد-19 لمساعدة الموظفين على التأقلم والنجاح في العمل من المنزل، وتشمل هذه التدابير: "العروض الخاصة" لحماية الأشخاص من التسريح أثناء فترة الإغلاق، وخيارات العمل بدوام جزئي ومرن للنساء اللاتي يقمن برعاية الأطفال، وتشكيل فريق صحي من النساء، وبوليصة تأمين للحماية من كوفيد-19، ومكتب مساعدة يعمل به نساء للموظفين للاستفسار عن سلامتهم الشخصية ورفاهية أسرهم.
- كوسيلة لتحقيق المساواة للنساء في مكان العمل، تبنت شركة خدمات مالية متعددة الجنسيات - يقع مقرها الرئيسي في إسبانيا - سياسة "الفصل الرقمي" التي تجبر الموظفين على وقف الاتصالات وغلق جميع الأجهزة بين الساعة 7 مساءً والساعة 8 صباحًا.<sup>17</sup>
- في تركيا، وضعت شركة متعددة القطاعات إرشادات لرفع الوعي بين العاملين بها بشأن العنف ضد النساء والفتيات، وتتضمن هذه الإرشادات معلومات بالغة الأهمية حول مفاهيم النوع الاجتماعي، وأنماط العنف القائم على النوع الاجتماعي، وعلامات العنف، ومعلومات مفصلة عن قنوات الإبلاغ وخطوط المساعدة وتطبيقات الهاتف المحمول وغيرها من آليات الدعم المتاحة في تركيا. أطلقت شركة "البنزين النفطي المسال" حملة بعنوان "قولي لا للعنف المنزلي" عند تفشي جائحة كوفيد-19، ومن خلال وكلائها في مختلف المدن، تم توزيع منشورات حول القنوات المتاحة للإبلاغ عن العنف المنزلي وخطوط المساعدة وتطبيقات الهاتف المحمول وغيرها من آليات الدعم على العملاء من النساء. وأثمر ذلك عن وصول الشركة إلى أكثر من 150 ألف امرأة.





## المبدأ 4

تعزيز التعليم والتدريب من أجل التقدم الوظيفي للمرأة

الاستثمار في سياسات وبرامج مكان العمل التي تفتح آفاق التقدم للمرأة على جميع المستويات وفي جميع مجالات الأعمال

تشجيع المرأة على دخول مجالات العمل غير التقليدية والأدوار المدرة للدخل.

ضمان المساواة في الوصول إلى جميع برامج التعليم والتدريب التي تدعمها الشركة والمشاركة فيها

توفير فرص متساوية لبرامج التشبيك والتوجيه الرسمية وغير الرسمية، مع مراعاة المسؤوليات العائلية للموظفين عند وضع جداول للأنشطة

عقد التدريب ورفع مستوى الوعي بشأن سياسة المساواة بين الجنسين وخطة العمل الخاصة بالشركات فيما يتعلق بالتحرش الجنسي والتحيز اللاواعي

### كيف تجعل أدائك يتسم بالشفافية

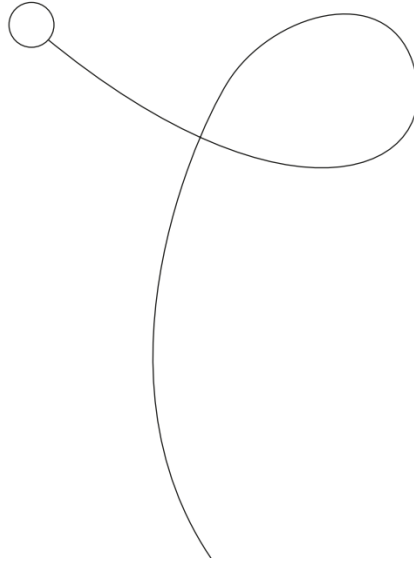
- جمع بيانات مصنفة حسب الجنس عن الموظفين المشاركين في التدريب والتوجيه وفرص التطوير المهني الأخرى، وإدراج بيانات عن عدد ساعات التدريب التي تلقاها الموظفون وفئات وظائفهم والمسميات الوظيفية لهم.
- استطلاع آراء الموظفين بشأن احتياجاتهم التدريبية، وتحليل النتائج المصنفة حسب الجنس.

## الموقعون على مبادئ تمكين المرأة في العمل

- أقرت شركة فرنسية متعددة الجنسيات لتصنيع السيارات بأهمية مشاركة المرأة، بدءًا من مرحلة التصميم وصولاً إلى مرحلة البيع، ومن ثم التزمت بزيادة عدد المهندسات والفنيات، بما في ذلك على مستوى كبار الموظفين. وتسعى شبكة على مستوى الشركة إلى الحصول على رؤى من النساء في مجالات مختلفة، تشمل البحث والتطوير وتصميم السيارات والعمليات وخدمات العملاء والموارد البشرية، ويشمل نطاقها المساهمة في مصالح الشركة وعملياتها التجارية من خلال تقديم المشورة المبتكرة والعملية والمعتلة في بعض الأحيان.<sup>18</sup>
- في جورجيا، بدأت شركة للشمول المالي برنامجًا للإرشاد في مكان العمل للموظفات لتحسين معدل استبقاء الموظفين ورفع الإنتاجية وتحسين الأداء وتعزيز التنوع والشمول في مكان العمل، وقد شمل البرنامج العاملين بالمقر الرئيسي وفي المكاتب الميدانية. وأثمر ذلك عن ترقية 107 موظفة داخل الشركة في عام 2020. وأطلقت جامعة تكنولوجيا خاصة مبادرة لتنفيذ مشاريع متعددة للنساء في مجال محو الأمية الرقمية والتكنولوجيا والبرمجة بالتعاون مع مسرع بدء التشغيل العالمي، وأطلقت الشركة ثلاث جولات من مدرسة الترميز للنساء ودربت ما يصل إلى 60 فتاة وامرأة.
- يشجع مقدم خدمات متكاملة، لديه مكاتب في الأردن، النساء على دخول مجالات العمل غير التقليدية في المجالات المتعلقة بالصيانة (مثل الكهرباء وتكييف الهواء والسباكة والنجارة والتجديد والديكور والتركيبات)، ومن خلال توفير بيئة آمنة وخالية من التحرش من خلال أحد التطبيقات، فإنهم يعملون على تمكين النساء اقتصاديًا وخلق أدوار جديدة مدرة للدخل لهن. كما أطلقت هذه الشركة موقعًا إلكترونيًا يشجع النساء على القيام بأعمال الصيانة بأنفسهن من خلال تبادل النصائح ومقاطع الفيديو التعليمية.
- يدير بنك وشركة مساهمة في الكويت برامج للقيادات النسائية، وسيطلق مبادرة تدريبية في عام 2021 للنساء للتقدم إلى مناصب المشرف والإدارة المتوسطة، وهذه المبادرة من شأنها أن تمكن المشاركين من تحقيق فهم أفضل للتنوع والشمول في مكان العمل والتمييز بين الاختلافات في السلوكيات والمواقف بين النساء والرجال، ومن خلال فهم الموظفين لهذه الاختلافات فهمًا جيدًا يتسنى لهم اكتساب شعور أفضل بالاتجاهات المتعلقة بالجنسين، مما يساعد في تفسير كيفية تفكير النساء والرجال وتصرفهم ومشاركتهم مشاركة أكثر فاعلية في مكان العمل.
- تسعى شركة لبنانية ناشئة - متخصصة في إنتاج مستحضرات التجميل من العسل - على توسيع نطاق برنامجها الحالي لشراء منتجات من صغار مربّي النحل لاستهداف النساء على وجه التحديد وتشجيعهن على أن يصبحن مربيات نحل، وتبلغ نسبة النساء حاليًا 54 في المائة من موظفي الشركة.
- بعد مبادرة "ALL IN" العالمية التي أطلقتها شركة كبرى في مجال التدقيق والاستشارات من أجل تسريع تحقيق المساواة بين الجنسين والإدماج، سعى مكتب في ماليزيا إلى معالجة الأعداد المنخفضة من النساء اللاتي يتقدمن لشغل الأدوار القيادية بشكل منهجي، إذ اتخذوا خطوات لاستبعاد التحيز في الاستعداد للترقية على أساس التقييم، وتقديم نماذج نسائية يحتذى بها بانتظام في التواصل، لتسليط الضوء على جدوى مسار المهن القيادية، كما أعدوا برامج إرشادية تشارك فيها القيادات النسائية الطموحة مع شريكات كبار من النساء.
- نفذت شركة لإدارة العلامات التجارية الصناعية في جنوب إفريقيا استراتيجية 2020/2040، التي تهدف إلى زيادة نسبة تمثيل المرأة في قوتها العاملة إلى 40 في المائة في جميع المستويات العليا للشركة بحلول عام 2020، وقد أطلقت الشركة برنامجًا لتطوير القيادة النسائية لزيادة عدد النساء المعينات، وبحلول عام 2020، بلغت نسبة النساء في المناصب العليا في الشركة 41 في المائة.
- في تركيا، قدمت شركة للأجهزة المنزلية دورات تدريبية في المجالات الفنية لإدارة التغيير في الطلب على أدوار مختلفة داخل الشركة، وخلال أزمة كوفيد-19، فتحت الشركة دعوة لرفع مهارات موظفي الاستقبال (انخفض الطلب عليها) ليصبحوا فنيين (زاد الطلب عليها)، ونتيجة لذلك، أتم ما يقرب من 200 امرأة حضور التدريب وبدأن في تقديم المساعدات الفنية للعملاء.



- أطلقت شركة عالمية لمستحضرات التجميل - قائمة على التسويق الاجتماعي ويقع مقرها في المملكة المتحدة - منصة تعليمية ومجتمعية عبر الإنترنت في مايو 2019 متاحة في 41 دولة، وتهدف تلك المنصة إلى تحسين حياة 100 مليون امرأة كل عام من خلال تعزيز إمكاناتهن في كسب سبل العيش.<sup>19</sup>
- تدرب شركة يقع مقرها في الولايات المتحدة الناجيات من الاتجار بالبشر ليصبحن مهندسات برمجيات ناجحات، وقد قبلت الشركة بعدم التصديق والرفض من جانب العديد من العاملين في صناعة التكنولوجيا الذين لم يتمكنوا من استيعاب الناجيات في برمجة البرمجيات، على الرغم من أماكن العمل التي تديرها نساء ليس لديهن أي خلفية في مجال البرمجة، والآن في دورة المعسكر التدريبي الكاملة السادسة، دربت الشركة المتعلمين على تدريس الفصول الدراسية والمساعدة في تدريب المزيد من الناجيات.<sup>20</sup>







## المبدأ 5

تطوير المشاريع وسلسلة التوريد وممارسات التسويق لتمكين المرأة

إلزام شركاء الأعمال والمقاولين والموردين باعتماد مبادئ تمكين المرأة وتقديم معلومات عن سياساتهم وممارساتهم فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين

إعداد برامج تنوع الموردين التي تسعى سعيًا حثيثًا إلى توسيع العلاقات التجارية مع الشركات المملوكة للنساء ودعمهن في الوصول إليها

الاستثمار في الأعمال التجارية التي تقودها النساء، ودعم الحلول التي تراعي الفوارق بين الجنسين للتغلب على المعوقات التي تحول دون وصول المرأة إلى المنتجات والخدمات المالية التي تلبي احتياجاتهن

إزالة القوالب النمطية الجنسانية الضارة في جميع وسائل الإعلام والإعلانات، من خلال احترام كرامة المرأة والرجل، وتصويرهم بشكل منهجي كأطراف فاعلة متمكنة تتمتع بشخصيات تقدمية وذكية ومتعددة الأبعاد.

التأكد من عدم استخدام منتجات الشركة وخدماتها ومرافقها في الاتجار بالبشر و/أو استغلال العمالة أو الاستغلال الجنسي

### كيف تجعل أدائك يتسم بالشفافية

- نشر بيان للسياسات على المستوى التنفيذي بشأن دعم المنظمة لممارسات المساواة بين الجنسين في سلسلة التوريد الخاصة بها.
- إجراء تحليل لسلسلة توريد الشركة، يشمل عدد الموقعين على مبادئ تمكين المرأة والشركات المملوكة للنساء.
- تسجيل الشكاوى والإشادات فيما يتعلق بتصوير الشركة للنساء والفتيات في المواد التسويقية والعامة، وتحليلها وتحديد الاستراتيجيات اللازمة لمعالجة المخاوف والشواغل.



## الموقعون على مبادئ تمكين المرأة في العمل

- في **الأرجنتين**، دخلت إحدى الشركات المتخصصة في الديكور المنزلي في شراكة مع إحدى المنظمات غير الربحية، التي تركز عملها لتعزيز إدماج النساء المستضعفات في سوق العمل، واستهدفت الشراكة تنفيذ برنامج لدمج المزيد من الشركات المملوكة للنساء في سلسلة التوريد الخاصة بها من خلال الاستثمار في الشركات المملوكة للنساء وتدريبها.
- في **البرازيل**، تدعم الشركات المتعددة الجنسيات الكبرى الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم المملوكة للنساء لتجاوز أزمة كوفيد-19 من خلال شراء منتجاتها أو خدماتها.
- في عام 2016 قررت شركة **كندية** تعمل في مجال خدمات النقل والشحن ضمان أن تكون القوة العاملة لديها أكثر توازنًا بين النساء والرجال، وحددت الشركة التسويق كاستراتيجية وقناة رئيسية لتوظيف عدد أكبر من النساء، وقامت بتصوير كل من النساء والرجال أثناء النقل بالشاحنات مما ساعد إلى حد كبير في التغلب على القوالب النمطية الجنسانية، وعلى الرغم من أن الشركة تواجه الشركة الوصمة المرتبطة بالنقل بالشاحنات وأنها تعمل في قطاع يهيمن عليه الذكور، مما يجعل المرشحات يحجمن عن التقدم للعمل بها، فإنها تشعر بالتفاؤل بأن جهودها التسويقية ستستمر في اجتذاب مجموعة أكثر تنوعًا من المواهب.<sup>21</sup>
- طلب أكبر بنك في **كوستاريكا** من مورديه التوقيع على مبادئ تمكين المرأة كخطوة للإعراب عن التزامهم بالمساواة بين الجنسين ونظم دورات تدريبية حول كيفية تنفيذ هذه المجموعة من المبادئ. ونتيجة لذلك، وقعت مجموعة أولى تضم سبعة موردين على هذه المبادئ للاحتفال باليوم العالمي للمرأة في عام 2020، ودأبوا على تنفيذها منذ ذلك الحين.
- أعلنت إحدى العلامات التجارية للأزياء في **الدنمارك**، التي لديها مكاتب في المملكة المتحدة والولايات المتحدة، عن التزامها الراسخ بالمساواة بين الجنسين. ومن المعروف على مدى التاريخ أن سلاسل توريد الأزياء طويلة ومعقدة، إذ قد يصل عدد الموردين لكل ثوب إلى 10 موردين، ولكي تحدث الشركة تغييرًا هيكليًا مجديًا كان عليها أن تفهم فهمًا دقيقًا كاملاً سلسلة التوريد الخاصة بها والمجتمعات التي تؤثر عليها والأشخاص الذين يعملون معها بشكل مباشر وغير مباشر. وبحلول نهاية عام 2021، حددت الشركة هدف إمكانية تتبع 100 بالمائة عبر المراحل الثلاث الأولى من سلسلة التوريد الخاصة بها، والتي تشمل أكثر من 200 مورد.<sup>22</sup>
- في **جورجيا**، بثت إحدى القنوات التلفزيونية إعلانًا للخدمة العامة حول العنف ضد المرأة خلال وقت الذروة في الأشهر الأولى من فترة الإغلاق جراء تفشي جائحة كوفيد-19. وشرعت القناة التلفزيونية في إطلاق حملة لكسر القوالب النمطية المرتبطة بالوظائف المناسبة للنساء والرجال. وأعلنت شركة **للشمول المالي** عن إصدار سندات الشركات النسائية بقيمة تزيد على 5 ملايين دولار أمريكي لآلاف عميلات من صاحبات الأعمال الصغيرة، لتزويدهن بالمنتجات المالية لتنمية أعمالهن، وحصلت أكثر من 2300 امرأة على قروض بلغت قيمتها 1,5 مليون دولار أمريكي.
- نظمت إحدى العلامات التجارية **اللبنانية** المتخصصة في صناعة الصابون الأصلي والطبيعي تدريبات مهنية سنوية، وتدريبات على تكنولوجيا المعلومات، وأنشطة لرفع الوعي، وورش عمل لتطوير مهارات الأعمال للنساء، وتلتزم هذه العلامة التجارية - مدفوعة بروح ريادة الأعمال لدى النساء - بإبقاء تمكين المرأة في قلب علامتها التجارية.
- يقدم بنك **فلسطيني** - يهدف إلى تحسين الشمول المالي للنساء في البلاد لرائدات الأعمال - برنامجًا شاملاً يتضمن تدريبًا على الوعي المالي ومحو الأمية المصرفية، ويتولى البنك أيضًا إدارة برنامج صغير لماجستير إدارة الأعمال لرائدات الأعمال لتطوير مهاراتهم في ريادة الأعمال والوصول إلى المنتجات المالية لدعمهم في تنمية أعمالهن، وبسبب القيود التي فرضتها جائحة كوفيد-19، تم تنفيذ هذه البرامج التدريبية افتراضيًا.
- في عام 2017، تواصل فرع **الهند** لشركة رائدة في مجال خدمات الأغذية وإدارة المرافق مع المنظمات غير الحكومية المحلية للحصول على الدعم لتطوير سياسة ريادة الأعمال النسائية التي تهدف إلى زيادة عدد الموردين من النساء وقيمة أعمالهن في سلسلة التوريد، وأثمر ذلك عن زيادة في مشترياتهم من رائدات الأعمال بنسبة 200 في المائة.

- قامت منظمة استثمارية - ذات تأثير عال على الأعمال والاستثمارات - يوجد مقرها سنغافورة بإصدار أول سندات دين مدرجة في البورصة في العالم تراعي النوع الاجتماعي، حقق عائد اجتماعي ومالي. ومن خلال الجمع بين الجهات الفاعلة في العديد من القطاعات لتعبئة استثمارات القطاع الخاص، من المقرر أن تساعد هذه الأداة المالية المبتكرة في تمكين 3 ملايين امرأة محرومة من سبل العيش المستدامة، وتركز هذه الأداة حاليًا في نسختها الثالثة على بناء القدرة على الصمود لدى النساء المحرومات لمواجهة تداعيات جائحة كوفيد-19، وتضم مجموعة من الشركات التي تركز على النساء لتوسيع نطاق تأثيرها.
- أنشأت منظمة نترانية برنامج للاستجابة لتداعيات جائحة كوفيد-19 يهدف إلى تيسير وصول صاحبات الأعمال إلى الأسواق، وفهمهن لاحتياجات السوق الجديدة، وتعزيز مرونتهن وقدرتهن على التكيف.
- في عام 2018، أصدر فرع تايلاند لعلامة تجارية عالمية لمنتجات العناية بالشعر إعلانًا وحملة تقديمية بعنوان " Hair Talk"، وقد كان لهذه الحملة أكبر الأثر في رفع الوعي بالحواز والتميز الذي تواجهه النساء المتحوليات جنسيًا كل يوم في تايلاند، وقد وصل عدد مشاهدات الإعلان عبر الإنترنت إلى 65 مليون مشاهدة، مما أثار مناقشات في شتى أنحاء البلاد بشأن تحدي الأعراف الجنسية، بل وتشجيع بعض العلامات التجارية المماثلة على زيادة تمثيل الأشخاص المتحولين جنسيًا في محتواها.
- أطلقت واحدة من شركات منتجات النظافة الكبرى في آسيا حملة تسويقية تقديمية وجريئة في ماليزيا لعلامتها التجارية للعناية والنظافة النسائية، واستهدفت الحملة تحدي المحرمات المجتمعية من خلال تشجيع النساء على التحدث بصراحة عن الدورة الشهرية ومعرفة المزيد عن أجسادهن. وفي عام 2018، أطلقت الشركة أيضًا حملة MENstruation لتثقيف الرجال وإشراك المزيد منهم في الحديث في هذا الصدد.
- تستثمر إحدى شركات رأس المال الاستثماري في الولايات المتحدة في رواد الأعمال في المراحل المبكرة في قطاع التكنولوجيا، وترى أن زيادة عدد النساء في هذا القطاع من شأنه أن يؤدي إلى مزيد من الابتكار والعوائد المالية، كما أن التنوع بين المستثمرين أمر يكتسي أهمية بالغة للحيلولة دون إغفال الفرص الاستراتيجية.
- أصدر مجلس صناعي يعمل في قطاع المجوهرات في المملكة المتحدة إرشادات خاصة بشأن كوفيد-19 تتعلق بالعمل وحقوق الإنسان لحماية الفئات المعرضة للخطر في خضم الجائحة.



## المبدأ 6

تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال المبادرات المجتمعية والدعوة

- إجراء مشاورات مجتمعية مع القادة المحليين – من النساء والرجال – لإقامة روابط وثيقة وبرامج قوية تعود بالنفع على جميع أفراد المجتمع
- كن قدوة من خلال عرض إجراءات ملموسة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المجتمعات المحلية
- استغلال نفوذ المنظمة، بمفردنا أو بالشراكة، لتعزيز المساواة بين الجنسين والتعاون مع شركاء الأعمال والموردين والقادة المجتمعيين لتحقيق النتائج المرجوة.
- العمل مع أصحاب المصلحة في المجتمع والمسؤولين للقضاء على التمييز والاستغلال وفتح الفرص للنساء والفتيات.
- تعزيز وتقدير قيادة المرأة ومساهماتها في مجتمعاتها وضمان مشاركتها الفعالة في المشاورات المجتمعية.
- استخدم برامج العمل الخيري والمنح لدعم المبادرات المجتمعية.

### كيف تجعل أداؤك يتسم بالشفافية

- جمع بيانات مصنفة حسب الجنس حول أصحاب المصلحة المشاركين في المبادرات المحلية.
- استطلاع آراء المشاركين، أو تنظيم مجموعات تركيز، لتلقي تعليقات/ تعقيبات على المبادرات المجتمعية ونشر النتائج.
- إجراء تحليلات للتأثير المجتمعي لتحديد التأثيرات المحددة للبرامج المجتمعية على النساء والفتيات.

## الموقعون على مبادئ تمكين المرأة في العمل

- يعمل بنك في شمال شرق الأرجنتين على تعزيز القيادة والتمكين الاقتصادي للنساء الأصليات، ومن خلال تقديم التدريب في الشمول المالي لأصحاب الحرف والمنتجين الريفيين في فورموزا وجران تشاكو. وخلال فترة تفشي الجائحة، تم افتتاح 1200 بنك للادخار، وتم إطلاق خطة تدريبية حول استخدامهما، والتي أثبتت أنها أداة أساسية لا غنى عنها للنساء لمواصلة بيع منتجاتهن.
- سجل الموقعون على مبادئ تمكين المرأة في البرازيل شهادات حول التزامهم بحقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين، وتم نشر مقاطع الفيديو على قنوات التواصل الاجتماعي للشركات وعلى قنوات هيئة الأمم المتحدة للمرأة في البرازيل بهدف زيادة مشاركة الشركات الأخرى والمجتمع الأوسع.
- تعمل إحدى شركات الواقع الافتراضي في كندا مع المجتمعات الأصلية، وتحديدًا مجتمعات الإنويت في إقليم نونافوت في كندا، لعرض قصص الشعوب الأصلية.<sup>23</sup>
- انضمت مجموعة من الموقعين على مبادئ تمكين المرأة في كوستاريكا لإيجاد حلول مبتكرة للتحديات التي كانت تعيق تمكين المرأة اقتصاديًا في سياق جائحة كوفيد-19. وجمعت هذه المبادرة المشاركين من القطاع الخاص والأوساط الأكاديمية والمؤسسات العامة والمجتمع المدني، وقد ركزوا على التحديات المتعلقة بزيادة الرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل المنزلي والاضطرابات في سلاسل القيمة، كما عملوا على تعزيز ممارسات الشراء المراعية للفوارق بين الجنسين وتحسين الإدارة المالية وإضفاء الطابع الرسمي على الأعمال التجارية التي تقودها النساء.
- قررت إحدى شركات التمويل المتناهي الصغر في جورجيا توفير المال وإصدار منحة لمنظمة غير حكومية نسائية تعمل مع المجتمعات الشعبية؛ بدلاً من شراء هدايا العام الجديد، ونتيجة لذلك، استفادت ثلاث قرى في غرب جورجيا من مشاريع مجتمعية: تم توفير المياه الصالحة للشرب لـ 25 أسرة، وتم افتتاح عيادة طبية، وتعمل الآن مكتبة عامة في إحدى القرى الجبلية النائية.
- عمل فرع الهند لبنك تجاري كبير على إعداد برنامج لدعم أكثر من 2300 مجموعة مساعدة ذاتية نسائية في 938 قرية وأكثر من 20 ألف مؤسسة تقودها نساء في المناطق الريفية في الهند. وقد نجحت مجموعات المساعدة الذاتية، والنساء الريفيات في قيادة العديد من المشاريع على مستوى القرية مثل أعمال منتجات الألبان والأعمال الزراعية والتوابل وإنتاج العسل والتمويل المتناهي الصغر لإدماجهن ماليًا واجتماعيًا.
- أعلنت شركة رائدة في مجال التكنولوجيا متعددة الخدمات عند الطلب في إندونيسيا عن اتخاذ إجراءات تحويلية لضمان التنقل الآمن والوصول إلى الأماكن العامة للنساء، وحددت الشركة الافتقار إلى المساحات الآمنة للنساء في الأماكن العامة في جاكرتا كقضية رئيسية تحول دون الوصول المتساوي للنساء إلى الفرص الاقتصادية والتعليم والخدمات، وللقضاء على هذا العائق، أطلقت الشركة حملة شاملة استخدمت الوسائل المرئية وأدوات التكنولوجيا والتوعية وتدريب العاملين بها والاستجابات المادية ومنتجات الأعمال المخصصة لعملاء النساء.
- أطلقت وكالة استشارية أردنية نوع جديد من المشاريع الاجتماعية بهدف إتاحة النظم البيئية التي تيسر تمكين النساء اقتصاديًا واجتماعيًا في 10 بلدان، وخصصت جزءًا من عائدات تلك المشروعات للتخلص من التحديات على المستوى المحلي. ومنذ عام 2017، احتفلت الوكالة بألاف الأشخاص من خلال نشر قصصهم وخبراتهم من خلال المنشورات والمنصات والأحداث.
- تدير شركة عقارية في الكويت برنامجًا لتمكين الفتيات يقدم خيارًا عالي الجودة "تفريهيًا تعليميًا" للفتيات الكويتيات في الفئة العمرية 10 - 18، لبدء محادثات صحية حول القضايا الحرجة التي يمكن أن تؤثر تأثيرًا إيجابيًا على ثقافة المراهقين وتتيح تمكين المرأة، وتتمثل استراتيجية الشركة في المساهمة في الاستدامة طويلة الأجل للمجتمعات المحلية، مع الاعتراف بالارتباط الوثيق باستراتيجية أعمالها الأساسية.



- أعد مزود خدمة اتصالات **لبناني** مبادرة لتشجيع الفتيات الصغيرات على متابعة الدراسة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من خلال إعلامهن بفرص العمل المختلفة المتاحة لهن في هذا القطاع.
- نفذت شركة **فرنسية** للأغذية والمشروبات، من خلال علامتها التجارية للمياه المعبأة في زجاجات في المكسيك، نهج يتعلق بالبرامج والسياسات والاتصالات، يتضمن ثلاثة محاور للعمل: (1) التعافي الاقتصادي الشامل للمناطق المتضررة من زلازل عام 2017 في المكسيك من خلال التمكين الاقتصادي للمرأة، (2) وضمان حصول جميع النساء على ظروف وفرص عمل متساوية مثل الرجال، (3) ورفع الوعي بأهمية تكافؤ الفرص للنساء والرجال.
- تنظم شركة تصنيع مستحضرات تجميل في **مولدوفا** حفل توزيع جوائز مخصص للاحتفال وتشجيع النساء المؤثرات في عالم المدونات في مولدوفا وتشجيعهن على مواصلة جهودهن في الترويج لقيادة المرأة في مجالات مختلفة.
- أنشأ فرع **الفلبين** لشركة مشروبات كبرى برنامجًا يستهدف التمكين الاقتصادي لخمسة ملايين امرأة عبر سلسلة قيمة الشركة بحلول عام 2020. ومنذ عام 2011، تولت الشركة بناء قدرات أكثر من 200 ألف سيدة أعمال وتاجر تجزئة صغير من خلال تدريبات على ريادة الأعمال ومحور الأمية المالية والوصول إلى رأس المال. وفي عام 2020، أطلقت نسخة عبر الإنترنت لمساعدة العمال المهاجرين العائدين أيضًا.
- عملت شركة مرافق كهربائية متعددة الجنسيات في **إسبانيا**، تمارس نشاطها في البرازيل والمكسيك وإسبانيا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة، مع منظمة غير ربحية تدعم الناجيات من العنف المنزلي، ومن عملهما معًا عن كثب، تم إنشاء مدرسة للفنيات في مجال الكهرباء في البرازيل، بالتعاون مع مؤثرين من المشاهير في المجتمعات المحلية لزيادة الوعي بفرص عمل المتاحة للنساء في هذا القطاع.<sup>24</sup>
- أنشأت شبكة خدمات مهنية متعددة الجنسيات لها مكتب في **جنوب إفريقيا** برنامجًا لتطوير الجيل القادم من القيادات النسائية في إفريقيا، ويمنح هذا البرنامج الفتيات الفرصة لاكتساب المهارات الحياتية، والتطور كقائدات شابات، والحصول على تمويل للدراسة الجامعية. ومنذ عام 2014، تخرج في البرنامج 30 طالبة كل عام من جوهانسبرغ وكيب تاون وديربان، والتحق 90 في المائة من المشاركات بالجامعة.<sup>25</sup>
- من خلال حملة **WomenAreSafeWith** في **تركيا**، قدمت شركة متعددة الجنسيات لمستحضرات التجميل الدعم المالي لمنظمتين غير حكوميتين تديران خطوط ساخنة للطوارئ بشأن العنف ضد المرأة أثناء جائحة كوفيد-19 لزيادة قدرتهما لاستيعاب الزيادة في الإبلاغ.



## المبدأ 7

قياس التقدم المحرز في تحقيق المساواة بين الجنسين والإبلاغ عنه

استكمال صفحة ملف تعريف شركتكم لعرض خط الأساس الذي أنشأته لتنفيذ مبادئ تمكين المرأة

تطوير الحوافز وآليات للمساءلة لتسريع تنفيذ مبادئ تمكين المرأة.

جمع وتحليل واستخدام إحصاءات النوع الاجتماعي والبيانات المصنفة حسب الجنس والمعايير لقياس النتائج والإبلاغ عنها على كافة المستويات.

إجراء استطلاعات للرأي بشكل دوري لأصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين لفهم تصوراتهم واحتياجاتهم فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين.

إكمال مؤشرات مبادئ تمكين المرأة الإضافية لإظهار التقدم المستمر

إعداد تقرير سنوي عن التقدم المحرز في تنفيذ مبادئ تمكين المرأة، وعرضه على المنصات الأخرى مثل الموقع الإلكتروني للشركة.

الاستعانة بأداة تحليل الفجوة في مبادئ تمكين المرأة لإنشاء خط أساس لتنفيذ تلك المبادئ

تبادل الدروس المستفادة والممارسات الجيدة في تنفيذ مبادئ تمكين المرأة، وقيام هيئة الأمم المتحدة للمرأة بنشرها على الموقع الإلكتروني لمبادئ تمكين المرأة في شكل دراسات حالة أو مقابلات شخصية مع قادة مبادئ تمكين المرأة

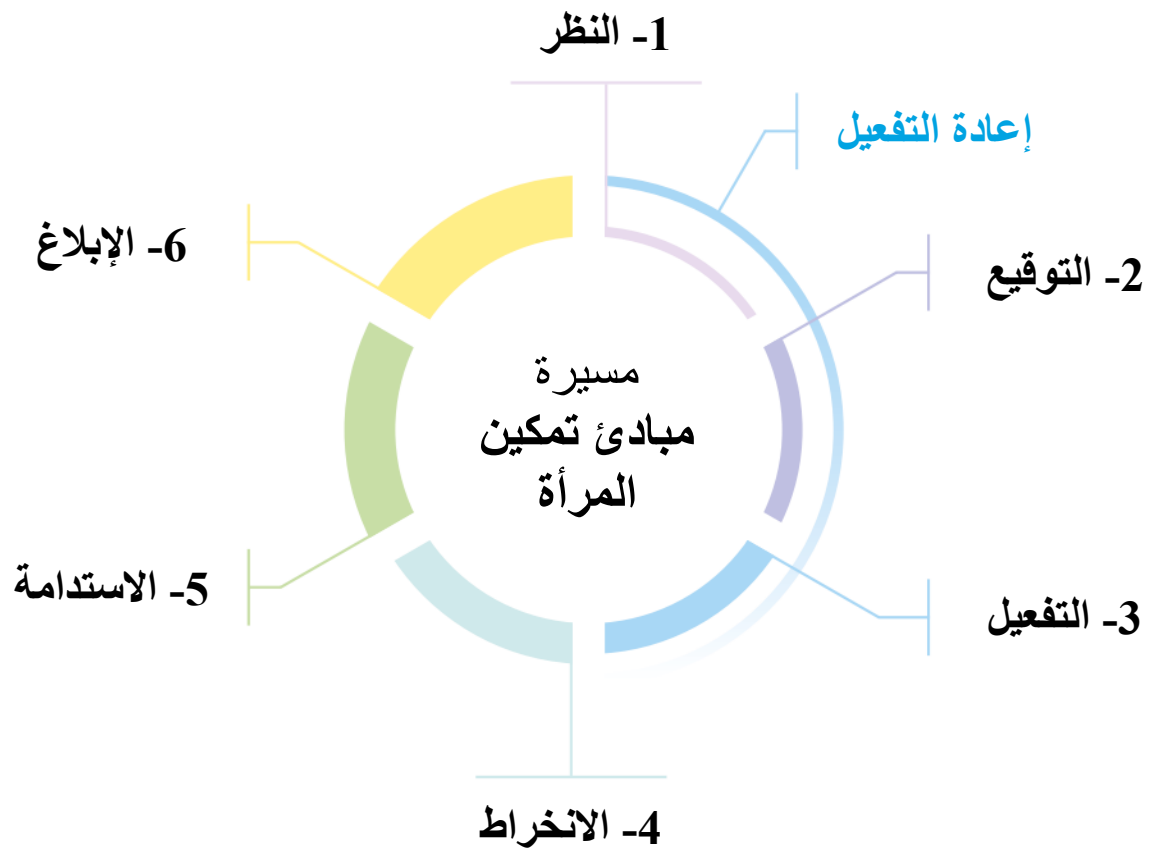


## الموقعون على مبادئ تمكين المرأة في العمل

تمكنت الجهات الموقعة المذكورة أدناه من إبلاغنا بالتقدم الذي أحرزته في مبادرات محددة لتتبع التقدم وتوثيق النتائج، وتوفر دراسات الحالة هذه أمثلة ملموسة لبعض الطرق التي يمكنك الاستعانة بها لتنفيذ جهود القياس والإبلاغ التي تتسم بالشفافية.

- انطلقت شركة عالمية من بورصة فاينانشال تايمز 15 تقدم تحليلات وأدوات اتخاذ القرارات القائمة على المعلومات لمعالجة العقبات الهيكلية التي تحول دون تقلد المرأة للأدوار التنفيذية العليا. وكان مفتاح نجاح الشركة يكمن في تطوير لوحة معلومات ترصد التقدم في الوقت الفعلي وتوضح التوازن بين الجنسين مقسمًا حسب الفئات، التي تشمل الدور والوظيفة ومدة الخدمة، وتتيح للقادة رصد الاتجاهات ومعدل تغيرها والنقطة التي تتوقف عندها عن التقدم وما إلى ذلك.<sup>26</sup>
- قدمت شركة اتصالات تعمل في شمال ووسط أوروبا استراتيجية توظيف "2 + 1" لتوظيف امرأتين مقابل كل رجل، وتم تقديم هذه الاستراتيجية لعكس التحيزات التاريخية في التوظيف، وأظهرت البيانات أن الشركة كانت في السابق توظف رجلين مقابل كل امرأة، وفي غضون عام واحد من تنفيذ تلك الاستراتيجية، كان 66 في المائة من الموظفين الجدد في الشركة من النساء.<sup>27</sup>
- قامت شركة استشارات أعمال يابانية متخصصة في القضايا المتعلقة بالاستدامة بوضع سياسة موارد بشرية متساوية بين الجنسين، وهي رائدة في البلاد في إدارة الأعمال وإعداد التقارير المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة، وعلاوة على جهودها الداخلية لإقامة أعمال مراعية للنوع الاجتماعي، تستطيع الشركة تقديم حلول للشركات للعمل على المساواة بين الجنسين، من خلال تقديم الخدمات الاستشارية للشركات فيما يتعلق بإعداد التقارير، وتقدم الشركة أيضًا بيانات مصنفة حسب الجنس حول عدد المديرين والموظفين والموظفين الجدد وكبار المديرين.<sup>28</sup>
- يستعين أحد البنوك اللبنانية ببيانات مصنفة حسب الجنس في تتبع ما يلي: التدريب والتعليم وتنمية المواهب؛ وإدماج التنوع وتكافؤ الفرص؛ وهيكل الموظفين حسب النوع الاجتماعي وفئة الموظف؛ وتكوين لجان هيئة الحوكمة حسب النوع الاجتماعي والفئة العمرية؛ وتعيين الموظفين الجدد في مجموعة بنك عودة لبنان؛ العودة إلى العمل ومعدلات الاستبقاء بعد الحصول على إجازة الوالدية، حسب النوع الاجتماعي؛ والتنمية البشرية الخارجية، ويقدم البنك تقارير في هذا الشأن.
- قامت مؤسسة مالية سويدية بمعالجة الفجوة في الأجور بين الجنسين لجميع الموظفين، واذين يبلغ عددهم 16 ألف موظف في البلدان الأربعة التي تعمل بها المؤسسة، وهي: إستونيا ولاتفيا وليتوانيا والسويد، وكان أحد الشروط الأساسية للقضاء على هذه الفجوة هو وضع نظام لتقييم الوظائف وتحديثه بانتظام، وقد انطوى هذا الأمر على أهمية بالغة لفهم ما يجعل الأدوار قابلة للمقارنة مع غيرها وكيف يمكن قياس الأجر المتساوي، وكان الرصد الدقيق وإعداد التقارير عن البرنامج أمرًا ضروريًا لتحقيق النجاح، وساعد إعداد التقارير بشكل منتظم وتوزيعها على أفرقة الإدارة إلى حد كبير في التدخل المبكر إذا بدأت الفجوة في الظهور.<sup>29</sup>





## المساواة تعني العمل

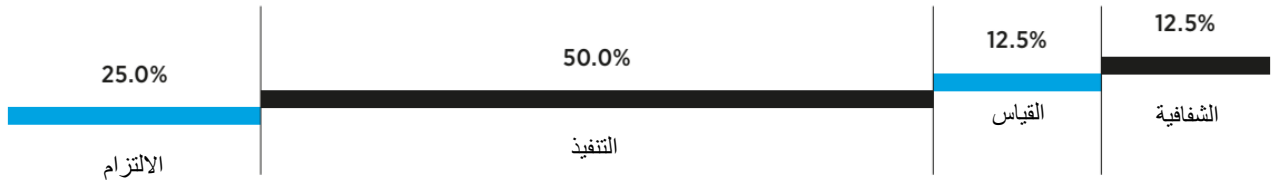


## إرشادات وأدوات مبادئ تمكين المرأة

بصفتك أحد الموقعين على مبادئ تمكين المرأة، فأنت مدعو لتقييم نفسك من خلال أداة تحليل الفجوة بين الجنسين في مبادئ تمكين المرأة. فهذه الأداة تقيم النهج الاستراتيجي الذي تتبعه في تحقيق المساواة بين الجنسين، وتحدد الفجوات والفرص المتاحة للتحسين المستمر، وتساعدك على تحديد الأهداف والغايات.

وهذه الأداة عبارة عن منصة إلكترونية مجانية سهلة الاستخدام وسريّة تماماً تساعد الشركات على التقييم الذاتي لسياساتها وبرامجها الحالية، وعلى تسليط الضوء على المجالات التي تحتاج لتحسين، وعلى تحديد الفرص المتاحة لوضع أهداف وغايات الشركة في المستقبل، ويتم تقديم النتائج بتنسيق موجز وواضح كي يتسنى للشركات تحديد المجالات التي تحتاج لتحسين بسهولة.<sup>30</sup>

تتكون أداة مبادئ تمكين المرأة من 18 سؤالاً متعدد الخيارات في أربعة مجالات رئيسية (الالتزام والتنفيذ والقياس والشفافية) مستمدة من أفضل الممارسات من جميع أنحاء العالم - تغطي المساواة بين الجنسين في القيادة ومكان العمل والسوق والمجتمع.



تتضمن أداة مبادئ تمكين المرأة أسئلة عن سياسات وممارسات شركتك بشأن المساواة بين الجنسين عبر وظائف الأعمال، بما في ذلك الموارد البشرية، والمشتريات، والتنوع والشمول، والاستدامة المؤسسية، وما إلى ذلك، ومن المتوقع أن يستغرق استكمالها في المتوسط 2-3 ساعات، وفقاً لما أفادت به الشركات التي قامت بذلك، عند الانتهاء من جمع هذه المعلومات داخلياً.

إن هذه الأداة اختيارية والهدف منها أن تكون منصة تعليمية، وبالتالي لن تكون بمثابة آلية لإعداد التقارير أو الشهادات، وقد تختار الشركات مشاركة نتائج هذه الأداة مع أصحاب المصلحة لديها، بيد أنه من الجدير بالذكر أن البيانات يتم الإبلاغ عنها ذاتياً ولم يتم التحقق منها أو إجازتها من جانب أي من شركاء الأداة (الاتفاق العالمي للأمم المتحدة، أو هيئة الأمم المتحدة للمرأة، أو أي عضو في مجموعة بنك التنمية للبلدان الأمريكية).<sup>31</sup>

بناءً على نتيجة التقييم، تتم دعوة الموقعين على هذه المجموعة من المبادئ إلى وضع خطة عمل ذات أهداف واضحة وإطار زمني محدد وتضم إرشادات عملية للتنفيذ.



نحن نشجع جميع الموقعين على مبادئ تمكين المرأة على الاستفادة من الموارد العديدة المتاحة هنا على موقع weps.org، وتتضمن مجموعة أدواتنا:

- إرشادات حول المساواة في الأجور، والتحرش الجنسي، والسياسات الصديقة للأسرة، ورعاية الأطفال، والمشتريات المراعية للنوع الاجتماعي، من بين مجالات العمل الرئيسية الأخرى لدعمك في تفعيل المبادئ السبعة.
- تشخيص المساواة في الأجر هو أداة تقييم ذاتي تم تطويرها لدعم الشركات والمنظمات في تقييم مبدأ الأجر المتساوي مقابل العمل المتساوي القيمة.<sup>32</sup>
- إلقاء الضوء على السياسة العامة للحصول على رؤى حول دور الحكومات في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على الصعيد الوطني.
- منصة WEPS Learn الافتراضية، منصتنا المخصصة لمواد التعلم.
- مقاطع فيديو من أحداث التعلم الخاصة بنا، والتي تضم خبراء وموقعين من جميع أنحاء العالم يتشاركون الممارسات الجيدة والدروس المستفادة.
- فيلمنا الوثائقي عن "قوة الشراكات لتحقيق المساواة بين الجنسين" الذي تم إنتاجه أثناء جائزة كوفيد-19.
- رؤى قادة مبادئ تمكين المرأة
- معلومات حول مبادئ تمكين المرأة
- نشراتنا





النظر

التوقيع

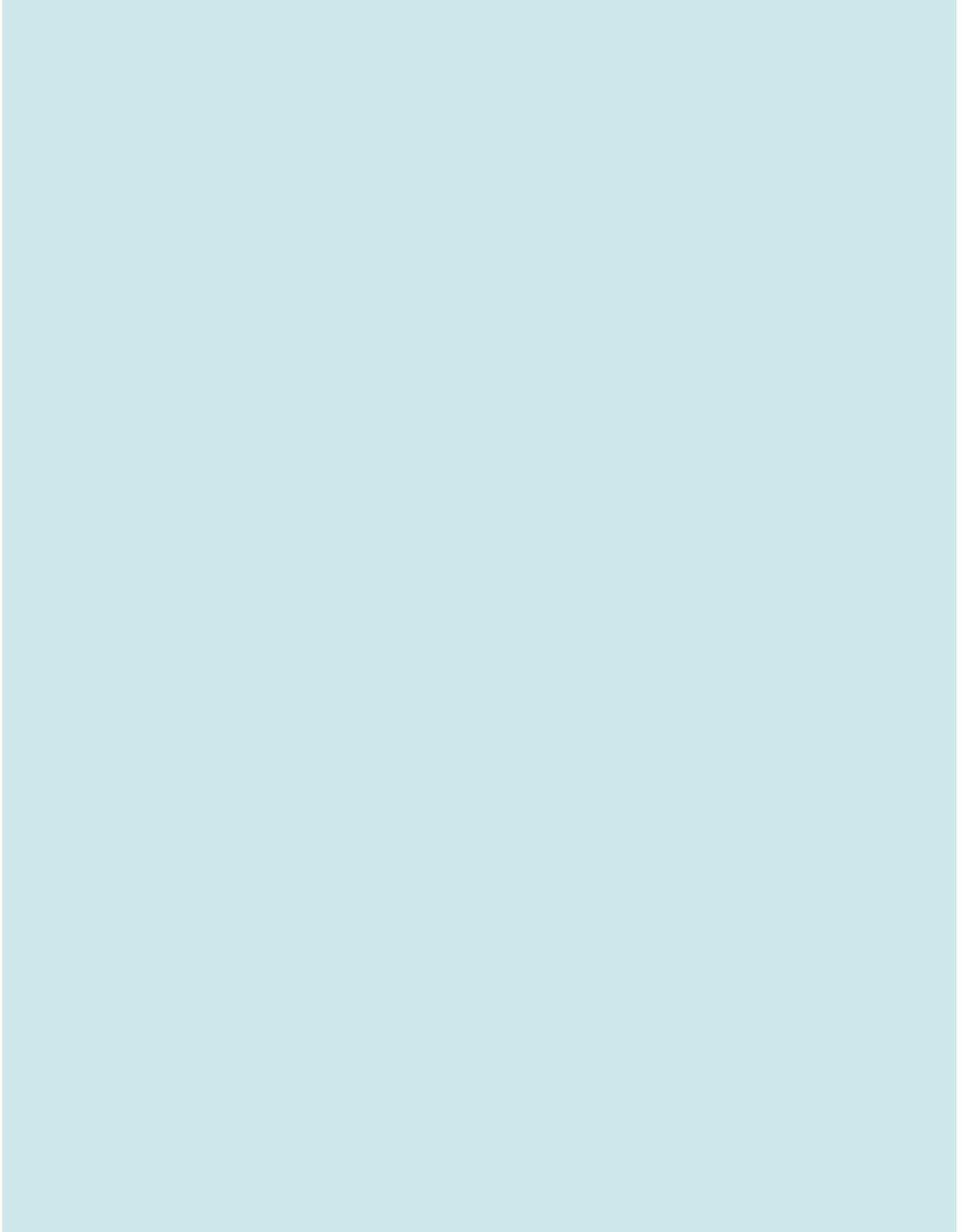
التفعيل

## الانخراط

الاستدامة

الإبلاغ

الملحق



## الانخراط

## خلق

## بيئة من الشركات الملتزمة

إشراك أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين سيساعد في تعزيز خلق بيئة مراعية للنوع الاجتماعي للشركات التي تدفع أجندة المساواة بين الجنسين إلى الأمام عبر سلسلة القيمة. ونحن نرحب بك لتشجيع الموردين وشركاء الأعمال والمستثمرين على الالتزام بمبادئ تمكين المرأة أيضًا، كلما زاد عدد الشركات الملتزمة، تيسر لنا اتخاذ خطوات أقوى نحو تمكين المرأة.

## شارك

## التقدم الذي تحرزه مع مجتمع مبادئ تمكين المرأة

إن مشاركة التقدم الذي تحرزه في تنفيذ رحلتك في مبادئ تمكين المرأة يساعد في زيادة الوعي بالعمل الرائع الذي تضطلع به، كما يمكن أن يلهم الشركات الأخرى للقيام بالمزيد واكتساب رؤى حول تدابير جديدة لشركاتهم. ونحن نشجعك على مشاركة ممارساتك الجيدة من خلال وضع علامة لنا على وسائل التواصل الاجتماعي واستخدام برنامج #WeShare.

#WeShare



LinkedIn



@WEPrinciples



@WEPrinciples



YouTube



### أشرك

## فريقك من خلال منصة WEPS Learn الافتراضية

تسعى منصة WEPS Learn الافتراضية إلى تزويد النساء بمهارات وقدرات وخصائص جديدة للنجاح في مكان العمل، وتم تطوير وحدات حول مواضيع محددة من شأنها أن تعمل على تعزيز ثقتك بنفسك ومهارات التواصل ومهارات العمل الجماعي والحزم وفرص العمل والتغيير والتنظيم الذاتي والرفاه.

تم تصميم الدروس لمنح مناصري المساواة بين الجنسين المزيد من الثقة في مقابلات العمل وقيادة مبادرات المساواة بين الجنسين داخل منظماتهم وتقييم فرص العمل الجديدة، وبالتالي تطوير حياتهم المهنية على نحو أكثر فاعلية. وتوفر هذه المنصة الافتراضية أيضًا فرص تعلم للموقعين على مبادئ تمكين المرأة لتعميق تنفيذهم لها.

نحن نشجعك على دعوة فريقك وشركائك في الأعمال وعملائك للاستفادة من محتوى التعلم الذي تقدمه هذه المنصة، وهي مجانية وتمنح شهادات.





النظر

التوقيع

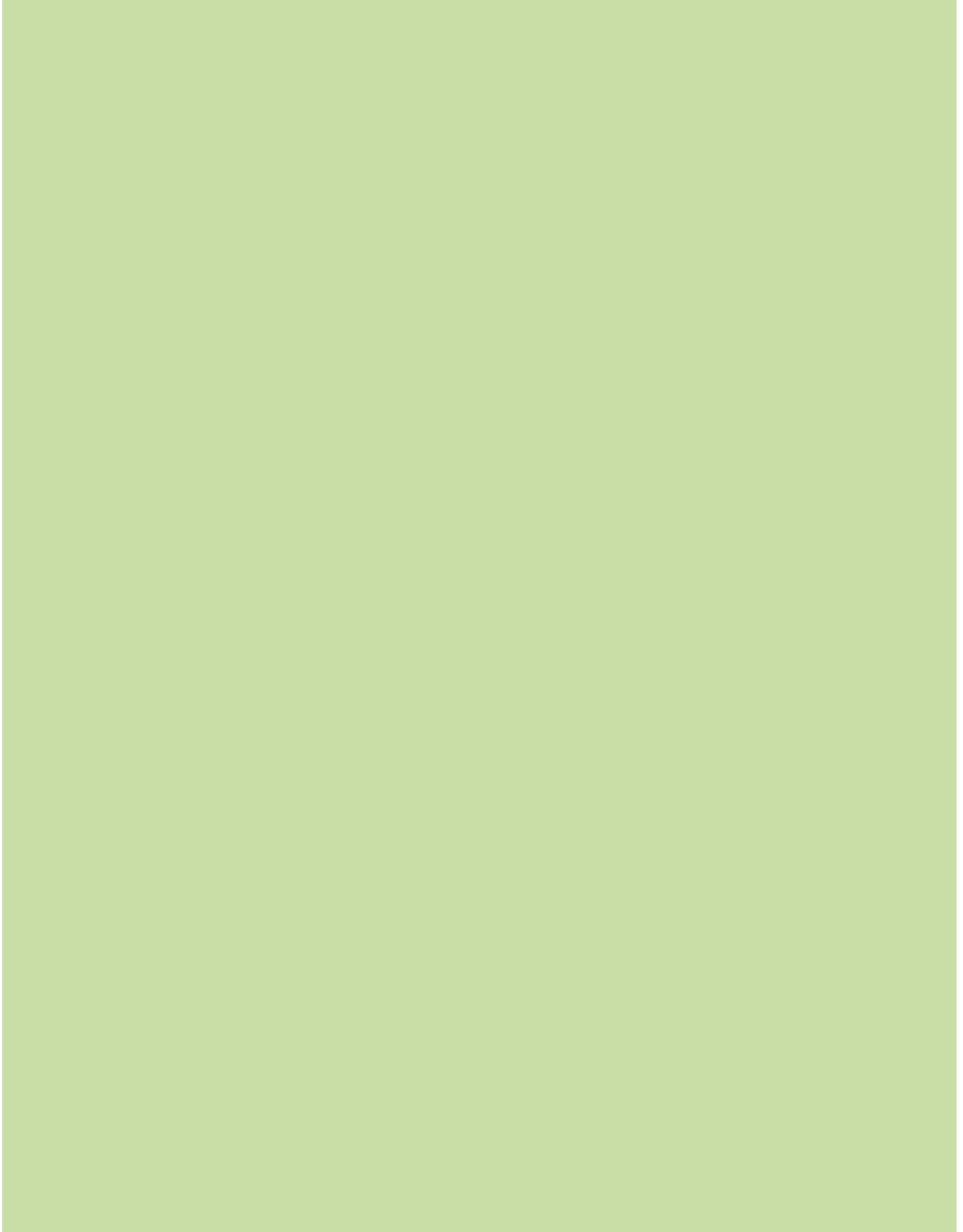
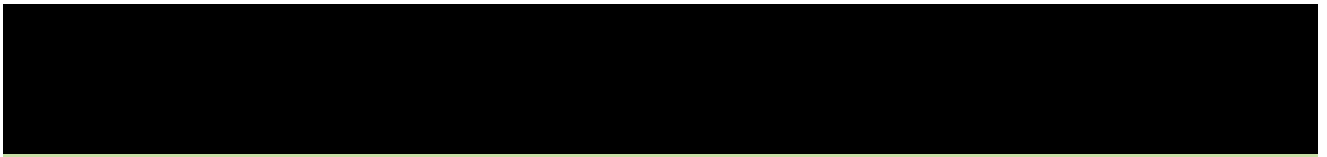
التفعيل

الانخراط

# الاستدامة

الإبلاغ

الملحق



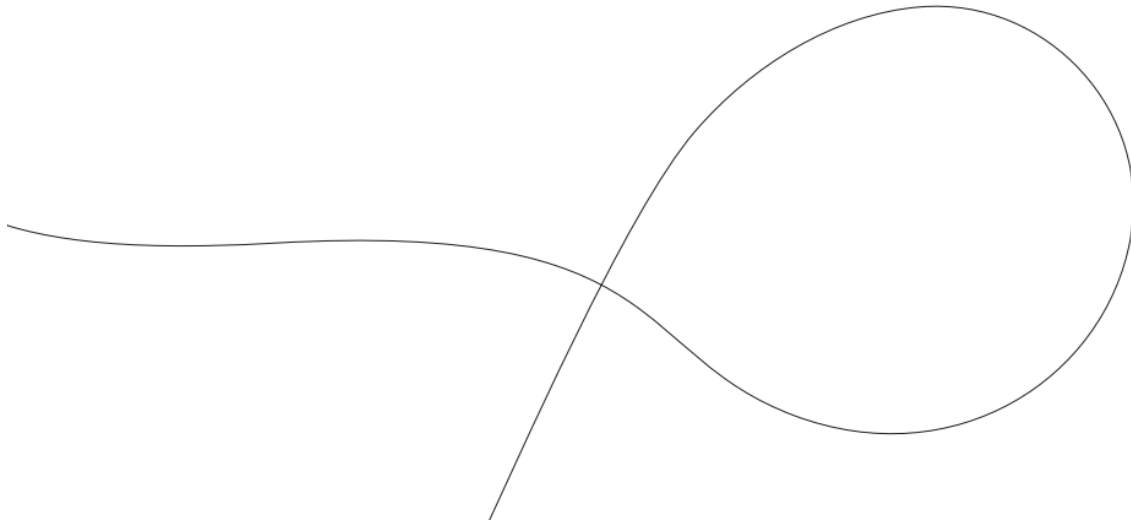
# الاستدامة

## رصد الأداء وتتبعه

يتفق قادة الأعمال وأصحاب المصلحة على الرغم من أنه لا يمكن إحصاء كل شيء ذي قيمة، فمن الصعب إدارة ما لا يتم قياسه. ومع ذلك، وعلى الرغم من هذه الإمكانية لإحداث التغيير، فإن عدد كبير من الشركات لم يبدأ بعد في جمع إحصاءات النوع الاجتماعي والبيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي بشكل منهجي لقياس النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مكان العمل والسوق والمجتمع.<sup>33</sup>

تمثل آليات القياس والإبلاغ المراعية للنوع الاجتماعي أهمية بالغة لرصد وتتبع الأداء والتقدم المحرز تجاه المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة اقتصاديًا.

وتوفر مبادئ تمكين المرأة إطارًا شاملاً للشركات لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مكان العمل والسوق والمجتمع وتحقيق نتائج إيجابية للمجتمع والأعمال. وكما هو منصوص عليه في المبدأ 7، فإن الشفافية والمساءلة مطلوبة للشركات للوفاء بالتزاماتها بالمساواة بين الجنسين في مكان العمل والسوق والمجتمع.





## إطار الشفافية والمساءلة لمبادئ تمكين المرأة

إطار الشفافية والمساءلة لمبادئ تمكين المرأة:

- يوفر أداة شاملة لقياس التقدم الذي تحرزه في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في مكان العمل والسوق والمجتمع.
- يهدف إلى تزويد الشركات بمجموعة شاملة من المؤشرات التي من المرجح أن تعزز المساواة بين الجنسين عبر سلاسل القيمة للشركات. تم اختيار المؤشرات على أساس قدرتها على إحداث تغيير تحويلي، كما نظر أثناء وضع المؤشرات واختيارها في سهولة وإحتمالية الإبلاغ من جانب الشركات.
- البناء على منصات الإبلاغ عن النوع الاجتماعي الحالية للشركات والتوافق معها. ولبلوغ هذا الهدف، تم إجراء مسح موسع ومشاركة خارجية للاسترشاد في تطوير الإطار.
- يدعم شركاتك لقياس التقدم المحرز والإبلاغ عنه، مقابل الالتزامات الأخرى ومنصات الإبلاغ، بما في ذلك أهداف التنمية المستدامة.

ينقسم إطار الشفافية والمساءلة إلى أربع فئات مميزة:

- 1- المؤشرات الأساسية - تقيس هذه المؤشرات التغيير الإيجابي المستدام الذي لا رجعة فيه تجاه المساواة بين الجنسين، وهذه المؤشرات مدرجة في **الملحق الثالث** مع تعريفاتها وكيفية حسابها.
- 2- المؤشرات التكميلية - تقيس هذه المؤشرات المجالات الرئيسية لمعالجة الحواجز النظامية أمام المساواة بين الجنسين، وقد يختلف تنفيذها باختلاف البلد والمجال وحجم الشركة.
- 3- مؤشرات تدابير المدخلات والدعم - تتبع هذه المؤشرات مدخلات الموقعين للتغيير، مثل السياسات والممارسات والتدابير التي تشكل الأساس لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
- 4- مؤشرات إضافية.

تم إدراج جميع مؤشرات إطار الشفافية والمساءلة في "الملحق الثالث"، وتتم دعوة الموقعين على مبادئ تمكين المرأة لمشاركة التقدم المحرز في المؤشرات الأساسية على صفحة ملف تعريف الشركة الخاصة بهم.

في حين أن إطار الشفافية والمساءلة يجمع البيانات المصنفة حسب الجنس، فإننا نشجع جمع بيانات التنوع الأوسع نطاقاً للتحليل التقاطعي (على سبيل المثال، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، العمر والعرق/ الإثنية والجنسية والإعاقة والتوجه الجنسي).

النظر

التوقيع

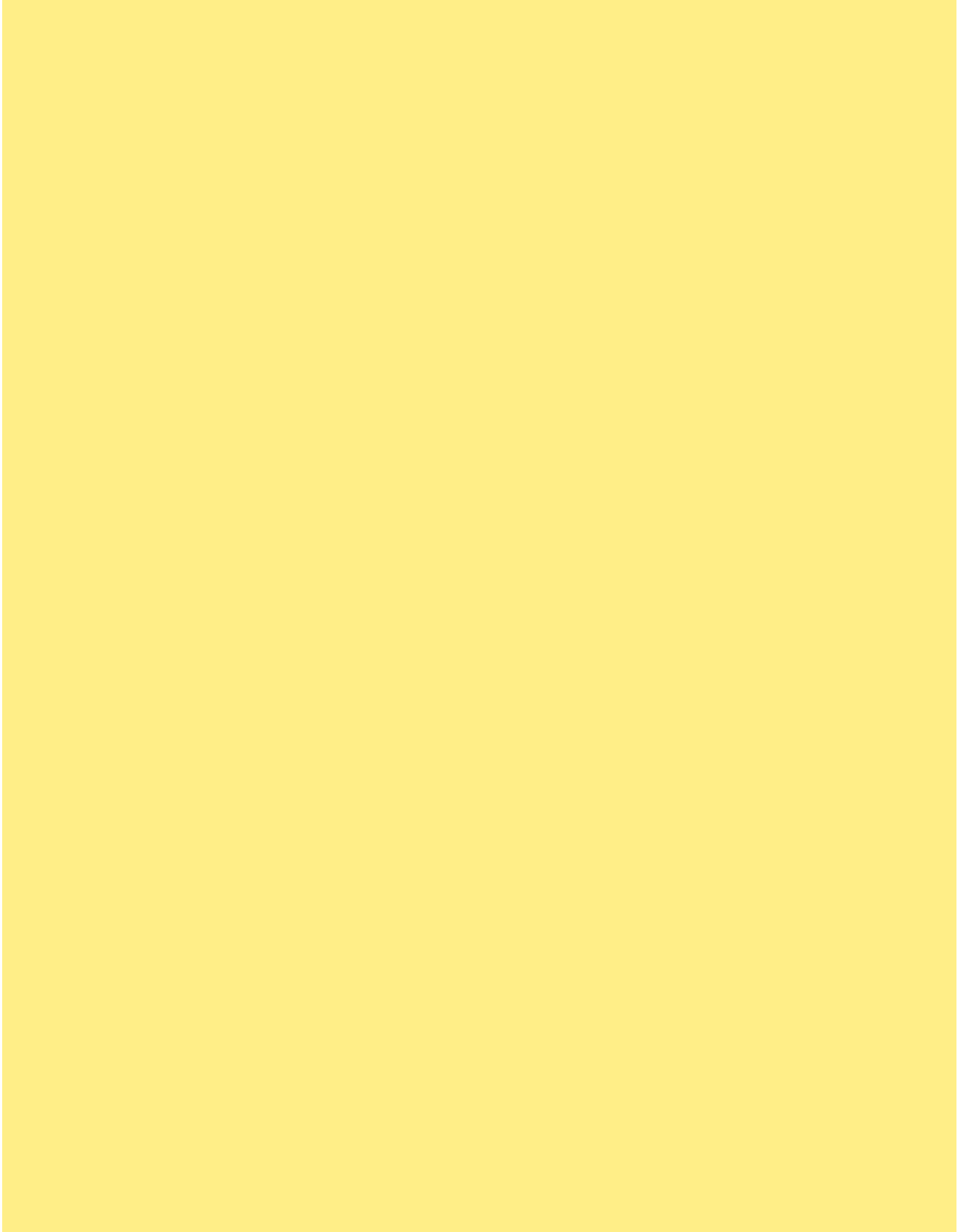
التفعيل

الانخراط

الاستدامة

الإبلاغ

الملحق



## الإبلاغ

## الإبلاغ بشأن المساواة بين الجنسين

يُنَاشِد عدد متزايد من أصحاب المصلحة، بما في ذلك الموظفون والمستهلكون والمستثمرون والمجتمع المدني، الشركات الإفصاح عن مزيد من المعلومات عن جهودها تجاه تحقيق المساواة بين الجنسين، ولا تزال قاعدة الأدلة للقيام بذلك ولتعزيز المساواة بين الجنسين ولتمكين المرأة تزداد اتساعاً:

- الشركات التي أحرزت مزيداً من التقدم في مجال المساواة بين الجنسين ولديها سياسات وممارسات قائمة لتمكين المرأة صارت أكثر مرونة وتشهد نمواً أقوى.
- تُظهر ممارسات الإبلاغ الحالية للشركات كيف يمكن للإبلاغ العلني بشأن قضية معينة أن يدفع الشركات إلى اتخاذ إجراءات مجدية.

ونحن نرى أن استعانة الشركات بإطار الشفافية والمساءلة (انظر قسم "الاستدامة" أعلاه) كأداة للإبلاغ على نحو يتسم بالشفافية، يمكنها، مع ما تحظى به من دعم من الحكومة وأصحاب المصلحة الآخرين، من المضي قدماً بمزيد من الفاعلية نحو اقتصاد يتساوى فيه الجنسان يعمل لصالح الجميع - النساء والرجال على حد سواء.





## الإبلاغ على صفحة ملف تعريف الشركة الخاصة بمبادئ تمكين المرأة

عند توقيعك على مبادئ تمكين المرأة، سيُطلب منك تقديم بيانات حول ثلاثة مؤشرات أساسية:

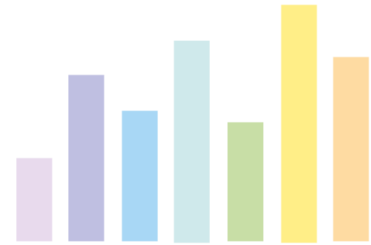
- 1- النسبة المئوية للموظفات
- 2- النسبة المئوية للنساء في المناصب الإدارية
- 3- النسبة المئوية للنساء في مجالس الإدارة/ الأفرقة التنفيذية/ الشراكة.

تظل هذه المعلومات للاستخدام الداخلي في أمانة مبادئ تمكين المرأة ما لم يتم نشرها على الموقع الإلكتروني لمبادئ تمكين المرأة من خلال إنشاء صفحة ملف تعريف شركتك.

في مرحلة الإبلاغ من رحلة مبادئ تمكين المرأة، تسنح لك الفرصة لمشاركة بيانات إضافية حول التقدم المحرز في تنفيذ هذه المبادئ، ويتم مشاركة هذا التقدم على صفحة ملف تعريف شركتك. يمكنك الاطلاع على المزيد من التفاصيل في الملحق الثالث.

يمكنك الإبلاغ عن المؤشرات الضرورية التالية:

- 1- نسبة الموظفين والموظفات
- 2- نسبة الموظفين والموظفات في المناصب الإدارية العليا
- 3- نسبة الموظفين والموظفات في مجالس الإدارة
- 4- متوسط راتب المرأة إلى راتب الرجل
- 5- النسبة المئوية للموظفين الجدد - من النساء والرجال
- 6- النسبة المئوية للترقيات والفرص الوظيفية - للنساء والرجال
- 7- معدل استبقاء الموظفين والموظفات بمكافئ دوام كامل من النساء والرجال الذين حصلوا على إجازة الوالدية.
- 8- الشركة لديها آلية وإجراءات سرية للتظلم والتسوية والإبلاغ وعدم الانتقام لمعالجة حوادث العنف والتحرش والتصدي لها.



### الإبلاغ عن مبادئ تمكين المرأة

للاطلاع على المزيد من التفاصيل عن كل مؤشر، يرجى الضغط [هنا](#).

يرجى ملاحظة أنه يجب توفير البيانات بشكل عام للسنة المالية الأخيرة. نحن نشجع جمع البيانات لتغطية 80 في المائة على الأقل من موظفي شركتك.

بصفتك موقعًا على فإن الإبلاغ طوعي. بالنسبة للشركات التي ترغب في الإبلاغ، يمكنك مشاركة التقدم مع أمانة للاستخدام الداخلي فقط أو إتاحتها للجمهور على صفحة ملف تعريف شركة الخاصة بك.

خطوات الإبلاغ بشكل خاص أو عام على صفحة ملف تعريف الشركة متاحة [هنا](#) في الملحق



النظر

التوقيع

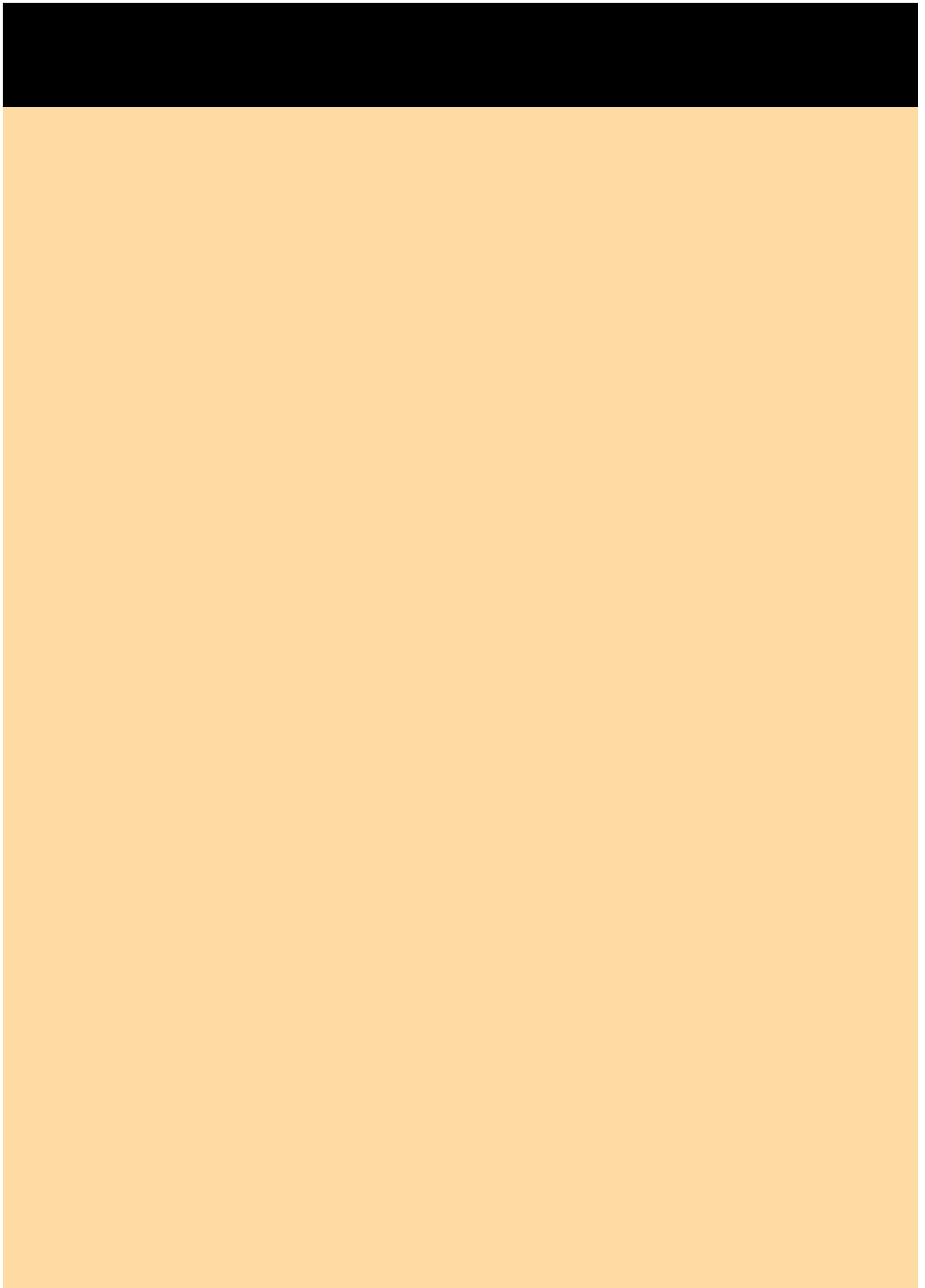
التفعيل

الانخراط

الاستدامة

الإبلاغ

**الملحق**



## الملحق

## الملحق الأول

## بيان دعم الرئيس التنفيذي لمبادئ تمكين المرأة

بيان دعم الرئيس التنفيذي لمبادئ تمكين المرأة متاح باللغات التالية: العربية، الصينية، الإنجليزية، الفرنسية، الألمانية، البرتغالية، الروسية، الإسبانية، الصربية، التركية.

WOMEN'S  
EMPOWERMENT  
PRINCIPLES

## بيان دعم الرئيس/ة للتنفيذي/ة للمبادئ العالمية المعنية بتمكين المرأة

نحن، قيادات الأعمال من جميع أنحاء العالم، نعرب عن دعمنا لتعزيز المساواة بين النساء والرجال من أجل:

- جلب أكبر مجموعة من المواهب للانضمام إلى مساعيها.
- تعزيز القدرة التنافسية لشركاتنا.
- الوفاء بالتزاماتنا تجاه مسؤوليات الشركة والاستدامة.
- وضع نموذج سلوك داخل شركاتنا يعكس المجتمع الذي نرغب فيه للموظفات والموظفين وأخواتنا وإخواننا من المواطنين والعائلات.
- تشجيع الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي توفر الفرص للنساء والرجال و الفتيات والفتيان.
- تعزيز التنمية المستدامة في البلدان التي نعمل فيها.

وعليه، نرحب بأحكام المبادئ العالمية المعنية بتمكين المرأة - المساواة تعني تكافؤ الفرص في الأعمال التجارية، التي تنتجها وتنشرها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة) والاتفاق العالمي للأمم المتحدة، وتقدم المبادئ سبع خطوات يمكن للشركات والقطاعات الأخرى اتخاذها للنهوض بالمرأة وتمكينها.

إن المساواة في المعاملة بين النساء والرجال ليست فقط الشيء الصحيح الذي يجب القيام به، بل هي مفيدة أيضاً للأعمال، فالمشاركة الكاملة للمرأة في مؤسساتنا وفي المجتمع الأكبر يمثل نهجاً تجارياً حكيماً الآن وفي المستقبل حيث إن المفهوم الواسع للاستدامة ومسؤولية الشركات الذي يبنى تمكين المرأة كهدف رئيسي سيفيدنا جميعاً، وفي هذا الشأن، ستساعدنا الخطوات السبع لمبادئ تمكين المرأة على إدراك هذه الفرص.

ولذا، نشجع قيادات الأعمال على الانضمام إلينا واستخدام المبادئ بحيث ترشد الإجراءات التي يمكننا جميعاً اتخاذها في مكان العمل والسوق والمجتمع لتمكين المرأة وإفادة شركاتنا ومجتمعاتنا. ومن ناحيتنا، سنسعى بكل جهد لاستخدام البيانات المصنفة حسب الجنس في تقارير الاستدامة لدينا لإبلاغ تقدمنا إلى أصحاب المصلحة لدينا.

يرجى الانضمام إلينا.

اسم الرئيس/ة التنفيذي/ة: \_\_\_\_\_ توقيع الرئيس/ة التنفيذي/ة: \_\_\_\_\_  
اسم الشركة: \_\_\_\_\_ التاريخ: \_\_\_\_\_



United Nations Global Compact





## الملحق الثاني تبرع لمبادئ تمكين المرأة

في السنوات الماضية قامت هيئة الأمم المتحدة للمرأة، من خلال أمانة مبادئ تمكين المرأة، بما يلي:

- إنتاج منتجات معرفية رائدة تبين كيفية حل تحديات مكان العمل والسوق.
- إنتاج مقاطع فيديو تعليمية وإرشادات لتمكين الشابات في العمل.
- عقد اجتماعات متعددة الأطراف لتبادل التوجيه مع الشركات وشبكات الأعمال والمنظمات الأخرى حول تعزيز المساواة بين الجنسين.
- توفير منصة للتشبيك بين صناع التغيير.
- إلهام رائدات الأعمال ودعمهن في رحلاتهن في عالم الأعمال.

في عام 2021، نحن – عائلة مبادئ تمكين المرأة - عازمون على أن نرتقي إلى مستوى تحديات العام الماضي وأن نحقق تأثيرًا أكبر على مستوى العالم.

سيتم عرض جميع المساهمات التي قدمها الموقعون إلى مبادئ تمكين المرأة على حائط المتبرعين الخاص بنا، كي يتسنى لما يقرب من 5000 عضو من الموقعين على هذه المبادئ في جميع أنحاء العالم، وجميع المنظمات والأفراد الآخرين الذين يعتمدون على منصتنا، من رؤية دعمك ومساهمتك.

ونود أن نتقدم بالشكر لمانحينا الرائعين - من الشركات الصغيرة إلى المنظمات المتعددة الجنسيات - على مساهماتهم، فكل تبرع يساعد في تعزيز عملنا والتأثير الذي نحدثه على المساواة بين الجنسين والشمول.

### كيف ستساعد مساهمتكم في تسريع المساواة بين الجنسين؟

ستدعم مساهمتكم المالية الأنشطة التالية لمبادئ تمكين المرأة:

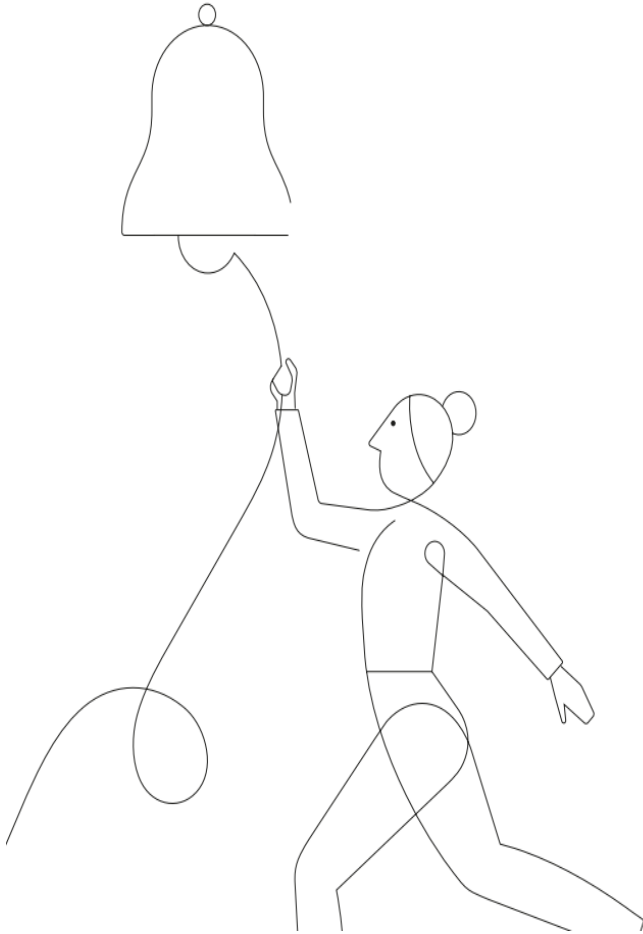
- تصميم ونشر أدوات وموارد تنفيذ مبادئ تمكين المرأة
- زيادة تبادل المعرفة والتعلم وفعاليات التواصل لمجتمع مبادئ تمكين المرأة العالمي
- تطوير دراسات الحالة للشركات والمؤسسات المراعية للنوع الاجتماعي
- تمويل رائدات الأعمال للمشاركة في فعاليات التشبيك في عالم الأعمال
- إطلاق حملات لتوسيع شبكة مبادئ تمكين المرأة

يسهم في الدعوة إلى المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة - من خلال النشرة الإخبارية ورسائل وسائل التواصل الاجتماعي	10,000 دولار أمريكي - 30,000 دولار أمريكي	 برونزي
يسهم في مساعدة الشركات الجديدة على التأهل للانضمام إلينا في مجتمع مبادئ تمكين المرأة	30,000 دولار أمريكي - 100,000 دولار أمريكي	 فضي
يساعدنا في الاستمرار في تطوير مواد التعلم للموقعين على مبادئ تمكين المرأة وموظفيهم والنساء والفتيات في مجتمعاتهم المحلية	100,000 دولار أمريكي - 500,000 دولار أمريكي	 ذهبي
يسر لنا إنشاء برنامج للتقدير وتقديم المكافآت مقابل الأداء في تنفيذ مبادئ تمكين المرأة	500,000 دولار أمريكي - 1,000,000 دولار أمريكي	 بلاتيني
يعزز فريقنا ودعمنا للموقعين على مبادئ تمكين المرأة	1,000,000 دولار أمريكي +	 ماسي

لقد جعلنا عملية التبرع سهلة. يمكنك التبرع عبر [موقعنا الإلكتروني](#) باستخدام بطاقة الانتماء أو مراسلتنا عبر بريدنا الإلكتروني: [weeps@UNWomen.org](mailto:weeps@UNWomen.org) للاطلاع على تفاصيل التحويل البنكي .

عند التبرع، سنقوم بتحديث تواجد شركتك على موقعنا الإلكتروني وفقًا لذلك، كي يتسنى لشركاء عملك والمستهلكين أيضًا رؤية ما تمثله شركتك

ستتلقى هيئة الأمم المتحدة للمرأة مساهمتك وتديرها وفقًا [للوائحها وقواعدها وسياساتها وإجراءاتها](#) (قواعد هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، بما في ذلك ما يتعلق بتكاليف الدعم والتدقيق والتقييم. وعند تقديمك مساهمة مالية لأنشطة مبادئ تمكين المرأة، فإنك توافق على أن هذه المساهمة ستخضع [لشروط وأحكام المساهمة في مبادئ تمكين المرأة](#).





## الملحق الثالث

### توجيهات بشأن مؤشرات الشفافية والمساءلة الخاصة بمبادئ تمكين المرأة

مؤشرات ضرورية<sup>34</sup>

#### 1- نسبة الموظفين والموظفات

**المؤشر**  
**التعريف**

النسبة المئوية للموظفات والموظفين كنسبة من إجمالي عدد الموظفين يشمل الموظفون (أ) العمال المتعاقدون بعقود دائمة، و(ب) العمال المتعاقدون بعقود مؤقتة (مثل الموسميّين) على أساس مكافئ دوام كامل. ويتبع هذا تعريف "المؤشرات المنسقة لعمليات القطاع الخاص" (HIPSO) لمكافئ الدوام الكامل، والذي يشمل الأفراد الذين يتم توظيفهم بشكل مباشر والأفراد الذين يتم توظيفهم من خلال وكالات خارجية، طالما أن هؤلاء الأفراد يقدمون خدمات في الموقع تتعلق بعمليات شركة العميل. ويشمل أيضًا مكافئ الدوام الكامل الذي يعمل به الموظفون الموسميون والمتعاقدون والموظفون بدوام جزئي.

**حساب المؤشر**

لحساب النسبة المئوية للموظفات بمكافئ دوام كامل، احسب العدد الإجمالي للموظفات بمكافئ دوام كامل، واقسم هذا الرقم على العدد الإجمالي للموظفين بمكافئ دوام كامل. ويمكن إجراء نفس العملية لحساب الموظفين الرجال. ووفقًا لتعريف HIPSO أعلاه، يمكن تحويل الوظائف بدوام جزئي إلى وظائف بمكافئ دوام كامل على أساس نسبي، بناءً على التعريف المحلي (على سبيل المثال، إذا كان عدد ساعات أسبوع العمل 40 ساعة، فإن وظيفة 24 ساعة/الأسبوع تساوي 0,6 وظيفة بمكافئ دوام كامل)، ويتم توزيع الوظائف الموسمية أو قصيرة الأجل على أساس جزء فترة الإبلاغ الذي تم العمل فيه (على سبيل المثال، فإن وظيفة بدوام كامل لمدة 3 شهور تساوي نسبة 0,25 وظيفة بمكافئ دوام كامل لفترة إبلاغ مدتها عام واحد). إذا لم تكن المعلومات متاحة، فإن القاعدة العامة هي أنوظيفتين بدوام جزئي تساويان وظيفة بدوام كامل

#### 2- نسبة الموظفين والموظفات في المناصب الإدارية العليا

**المؤشر**  
**التعريف**

النسبة المئوية للموظفات والموظفين في المناصب الإدارية العليا كنسبة من إجمالي عدد كبار المديرين بالمنظمة يُعرّف كبار المديرين على أنهم موظفون بمكافئ دوام كامل على المستوى التنفيذي أو ما يعادله (على سبيل المثال، المديرون الإداريون، الشركاء)، وقد تتغير المسميات الوظيفية حسب حجم الشركة وهيكلها، لذا يجب على الموقعين استخدام تقديرهم لتقييم ما إذا كانت المناصب معادلة للمستوى التنفيذي.

**حساب المؤشر**

لحساب النسبة المئوية لكبار المديرين من النساء، يجب على الموقعين قسمة عدد كبار المديرين من النساء على العدد الإجمالي لكبار المديرين.

#### 3- نسبة الموظفين والموظفات في مجلس الإدارة

**المؤشر**  
**التعريف**

النسبة المئوية للموظفات والموظفين في مجلس إدارة الشركة يُعرّف أعضاء مجلس الإدارة على أنهم أعضاء يؤدون دورًا نشطًا في مجلس الإدارة، قد يشمل هذا الدور العمل بصفة استشارية لاتخاذ القرارات الرئيسية ولا يقتضي بالضرورة العمل بدوام كامل في المنظمة.

**حساب المؤشر**

لحساب نسبة أعضاء مجلس الإدارة من النساء، يجب على الموقعين قسمة عدد النساء في مجلس الإدارة

على العدد الإجمالي لأعضاء مجلس الإدارة

#### 4- متوسط راتب المرأة إلى راتب الرجل

المؤشر  
التعريف

- متوسط راتب المرأة إلى راتب الرجل  
يشمل راتب المرأة وراتب الرجل ثلاثة مكونات:
- (1) الراتب الثابت – الراتب الذي يتقاضاه الشخص على أساس ثابت أو غير متغير، أي أن الموظف يتقاضى المبلغ نفسه كل شهر (أو كل فترة دفع).
  - (2) الراتب الإضافي – الراتب الذي يتقاضاه الموظف على أساس مؤقت، على سبيل المثال، المرتبط بأداء فترة عمل أطول، أو كتعويض عن نفقات كان عليه تحملها، ويختلف هذا المبلغ من شهر إلى آخر (أو فترة دفع لأخرى).
  - (3) الراتب المتغير – الراتب الذي يتقاضاه الموظف تقديراً لأدائه أو للنتائج الإجمالية للشركة أو المنظمة.

حساب المؤشر

احسب رواتب النساء عن طريق جمع جميع الرواتب وقسمتها على عدد النساء، ويجب إجراء نفس العملية لحساب رواتب الرجال، ثم اقسم متوسط رواتب النساء على متوسط رواتب الرجال، ويجب احتساب كل من الرواتب النقدية والرواتب العينية (وفقاً لتقديرها الاقتصادي الموضوعي) وكذلك الضرائب والتأمين الاجتماعي، سواء يتم دفعها للعامل أو للسلطات العامة (التكلفة الكاملة للشركة). ولحساب بيانات الرواتب، يجب أن تكون قابلة للمقارنة، وأن تكون الفترة الزمنية هي نفسها لجميع الموظفين، ويحذف أن تكون سنة كاملة. إذا كنت تنوي إدراج الموظفين الذين لم يتم توظيفهم للفترة بأكملها (سنة واحدة)، فيجب زيادة رواتبهم بالتناسب، على سبيل المثال، إذا تم توظيف شخص لمدة 6 أشهر، فيجب ضرب راتبه في 2، على سبيل المثال، إذا كان الراتب الثابت للشخص قدره 15 ألف في السنة، ويعمل بنسبة 50 في المائة من يوم العمل، فسيكون ناتج هذا الحساب 30 ألف في السنة (مما يتيح لك مقارنة راتبك براتب الأشخاص الذين يعملون بنسبة 100 في المائة من يوم العمل)

#### 5- النسبة المئوية للموظفين الجدد – من النساء والرجال

المؤشر  
التعريف

- النسبة المئوية للموظفين الجدد المعيّنين بمكافئ دوام كامل – من النساء والرجال  
يُعرف الموظف الجديد على أنه الموظف:
- (1) لم يسبق توظيفه من قبل لدى الشركة/المنظمة؛
  - (2) سبق توظيفه من قبل لدى الشركة/المنظمة، ولكنه انفصل عن هذه الوظيفة السابقة لمدة 60 يوماً متتالية على الأقل.

حساب المؤشر

لحساب النسبة المئوية للموظفات الجدد، يجب على الموقعين قسمة عدد الموظفات الجدد بمكافئ دوام كامل على العدد الإجمالي للموظفين الجدد بمكافئ دوام كامل. لحساب النسبة المئوية للموظفين الجدد بمكافئ دوام كامل، يجب على الموقعين قسمة عدد الموظفين الجدد من الرجال على العدد الإجمالي للموظفين الجدد (أو طرح النسبة المئوية للموظفات الجدد من 100 بالمائة).

#### 6- النسبة المئوية للترقيات والفرص الوظيفية - للنساء والرجال

المؤشر

النسبة المئوية للترقيات والفرص الوظيفية - للنساء والرجال

التعريف

نسبة النساء والرجال العاملين بمكافئ دوام كامل في الإدارة العليا (انظر رقم 2 أعلاه) مقارنة بنسبة النساء والرجال العاملين بمكافئ دوام كامل (انظر رقم 1 أعلاه).



#### حساب المؤشر

لحساب نسبة الترقيات وفرص العمل للنساء والرجال، يرجى الرجوع إلى تعريفات الموظفين والإدارة العليا أعلاه، ثم اقسم نسبة النساء العاملات بمكافئ دوام كامل في الإدارة العليا على نسبة النساء العاملات بمكافئ دوام كامل؛ ثم اقسم نسبة الرجال العاملين بمكافئ دوام كامل في الإدارة العليا على نسبة الرجال العاملين بمكافئ دوام كامل.

#### 7- معدل استبقاء الموظفين بدوام كامل من النساء والرجال الذين حصلوا على إجازة الوالدية.

##### المؤشر

معدل استبقاء الموظفين بمكافئ دوام كامل من النساء والرجال الذين حصلوا على إجازة الوالدية.

##### التعريف

تشمل إجازة الوالدية إجازة الأمومة وإجازة الأبوة وإجازة الوالدية وإجازة التبني. يتم تحديد الأهلية للحصول على هذه الإجازات من خلال المالشروط المطبقة بموجب القوانين الوطنية وأي معايير أهلية إضافية قد يطبقها صاحب العمل للحصول على مزايا إضافية. يتم تحديد معدل استبقاء الموظفين الذين يتم استبقائهم في الشركة أو المنظمة بعد 12 شهرًا من العودة من إجازة الوالدية.

#### حساب المؤشر

لحساب معدل استبقاء النساء، اقسم العدد الإجمالي للموظفات اللاتي تم استبقائهن في الشركة أو المنظمة بعد 12 شهرًا من العودة إلى العمل بعد فترة إجازة الوالدية على العدد الإجمالي للموظفات اللاتي يأخذن إجازة الوالدية. يتم إجراء نفس العملية الحسابية للرجال الذين يأخذون إجازة الوالدية.

#### 8- الشركة لديها آلية وإجراءات سرية للتظلم والتسوية والإبلاغ وعدم الانتقام لمعالجة حوادث العنف والتحرش والتصدي لها.

نعم | لا



## المؤشرات التكميلية

تقيس هذه المؤشرات المجالات الرئيسية لمعالجة الحواجز المنهجية التي تحول دون تحقيق المساواة بين الجنسين، وقد يختلف تنفيذها حسب البلد والمجال وحجم الشركة.

المبدأ	القضية	المؤشر	التعليقات
مكان العمل			
المبدأ الثاني	تمثيل المرأة في الأدوار غير التقليدية	النسبة المئوية للنساء في الأدوار الممثلة عادة تمثيلاً ناقصاً	تشمل الأمثلة الأدوار في مجالات المشتريات واللوجستيات، والتكنولوجيا، والإنشاءات، والصناعات الثقيلة، والهندسة
المبدأ الرابع	التدريب والتنمية	متوسط ساعات التدريب التي اضطلع بها الموظفون والموظفات بالمنظمة، مصنفة حسب الجنس ومستوى الموظف/ الموظفة	يمكن أن يشمل ذلك التدريب في المجالات التي تكون فيها المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً
السوق			
المبدأ الخامس	الممارسات المنصفة في مجال المشتريات	النسبة المئوية للإنفاق على المشتريات مع الأعمال التجارية المملوكة للنساء	
		النسبة المئوية للإنفاق على المشتريات مع الشركات التي لديها التزامات بالمساواة بين الجنسين	تشمل الأمثلة الجهات الأخرى الموقعة على مبادئ تمكين المرأة
		النسبة المئوية للعاملين في سلسلة التوريد الذين يحصلون على أجر كافٍ، مصنفة حسب الجنس	
المبدأ الخامس	ممارسات التسويق المراعية للنوع الاجتماعي	وجود سياسة تسويقية قائمة بذاتها أو التزام مدرج في سياسة مؤسسية أوسع نطاقاً، تعالج القوالب النمطية الجنسانية	
المجتمع			
المبدأ السادس	تصميم وتطوير المنتجات المراعية للنوع الاجتماعي	وجود سياسة قائمة بذاتها أو التزام مدرج في سياسة مؤسسية أوسع نطاقاً لدمج اعتبارات النوع الاجتماعي في تصميم المنتجات وتطويرها	هذه فرصة أعمال: فالنساء يمثلن أكثر من 20 تريليون دولار أمريكي من الإنفاق الاستهلاكي سنوياً، وهن أسرع الاقتصادات الاستهلاكية نمواً، وبحلول عام 2028 ستتحكم النساء فيما يقرب من 75 في المائة من الإنفاق الاختياري في جميع أنحاء العالم
المبدأ السادس	المساواة بين الجنسين	النسبة المئوية للدعم المالي أو المجاني لبرامج المساواة بين الجنسين	

## مؤشرات تدابير المساهمة والدعم

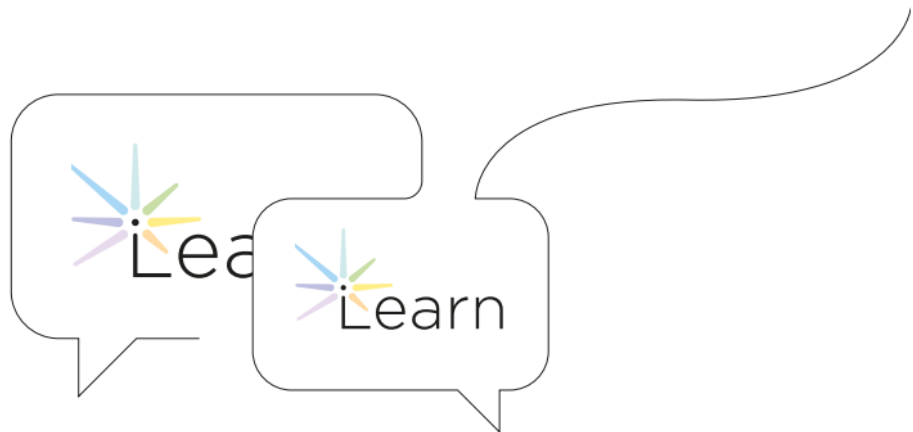
تساعد مؤشرات تدابير المساهمة والدعم على تتبع المساهمة في التغيير، مثل السياسات والممارسات والتدابير الأساسية لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

المبدأ	القضية	المؤشر	التعليقات
القيادة			
 المبدأ الثاني	السياسة المعنية بالنوع الاجتماعي وخطة العمل	وجود استراتيجية/ خطة عمل شاملة على نطاق المنظمة للمساواة بين الجنسين، تحدد مجالات الأولوية التي يمكن إجراء المزيد من التحسين فيها بموارد مخصصة لعملية التنفيذ	الموارد المخصصة تشمل الميزانية والموارد البشرية
		وجود سياسة قائمة بذاتها أو التزام مدرج في سياسة مؤسسية أوسع نطاقاً تعالج مسألة دعم الموظفين كوالدين ومقدمين للرعاية، وتشمل جميع الوظائف والموظفين في مواقع العمليات الرئيسية	يمكن الاطلاع على إرشادات هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن أصحاب الأعمال الأصدقاء للأسرة <a href="#">هنا</a> و <a href="#">هنا</a>
		وجود سياسة قائمة بذاتها أو التزام مدرج في سياسة مؤسسية أوسع نطاقاً بشأن عدم التمييز وتكافؤ الفرص تشمل تعيين جميع الأفراد واستبقائهم وإعادة تشغيلهم وترقيتهم	
	العناية الواجبة	إجراء تقييم للمخاطر يراعي الفوارق بين الجنسين، كجزء من عملية توخي العناية الواجبة في مجال حقوق الإنسان لتحديد المخاطر المحددة ذات الصلة بالنوع الاجتماعي، بما في ذلك العنف والتحرش وضمان السلامة والأمن للشخصيين لجميع الموظفين والموظفات.	
مكان العمل			
 المبدأ الثاني	المساواة في الأجور	وجود سياسة قائمة بذاتها أو التزام مدرج في سياسة مؤسسية أوسع نطاقاً بشأن المساواة في الأجر عن العمل المتساوي	يمكن الاطلاع على إرشادات هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن المساواة في الأجور <a href="#">هنا</a> و <a href="#">هنا</a>
	توفير الرعاية	تقديم برامج دعم للوالدين ومقدمي الرعاية، بغض النظر عن الجنس أو الحالة العائلية	يمكن الاطلاع على إرشادات هيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن أصحاب الأعمال الأصدقاء للأسرة <a href="#">هنا</a> و <a href="#">هنا</a>
 المبدأ الثالث	المرونة في العمل	توفير خيارات عمل مرنة لجميع الموظفين والموظفات	انظر نموذج سياسة العمل المرن <a href="#">هنا</a>
	العنف والتحرش الجنسي	تقديم الدعم السري لضحايا العنف والتحرش، بما في ذلك العنف المنزلي	انظر إرشادات هيئة الأمم المتحدة للمرأة <a href="#">هنا</a> ، ونماذج السياسات <a href="#">هنا</a> و <a href="#">هنا</a>
		وجود سياسات وإجراءات لضمان السلامة والأمن والسرية وحماية الناجيات من التحرش الجنسي في مكان العمل	انظر إرشادات هيئة الأمم المتحدة للمرأة <a href="#">هنا</a> ، ونموذج السياسة <a href="#">هنا</a>

المبدأ	القضية	المؤشر	التعليقات
 المبدأ الرابع	الرفاه	وجود سياسة أو التزام على نطاق الشركة بمراعاة ودعم الحصول على الرعاية الصحية الجيدة، بما في ذلك الصحة الجنسية والإنجابية، حيثما كان ذلك مناسباً، وهو ما ينعكس في برامج الشركات واستحقاقات الموظفين والموظفين	انظر إرشادات هيئة الأمم المتحدة للمرأة <a href="#">هنا</a> ، ونموذج السياسة <a href="#">هنا</a>
		توفير التدريب على القيادة، و/ أو التوجيه و/أو الإرشاد لدعم المرأة في الوصول إلى المناصب الإدارية والقيادية	
	التقدم الوظيفي	توفير التدريب وتنمية المهارات والتعليم والتشبيك والتوجيه لتوظيف النساء في الأدوار غير التقليدية	انظر إرشادات هيئة الأمم المتحدة للمرأة <a href="#">هنا</a>
السوق			
 المبدأ الخامس	سلسلة التوريد	وجود أهداف و/أو غايات بالنسبة للمبالغ والنسب المئوية للإنفاق على المشتريات مع الأعمال التجارية المملوكة للنساء	انظر إرشادات هيئة الأمم المتحدة للمرأة <a href="#">هنا</a>
		وجود أهداف و/أو غايات بالنسبة للمبالغ والنسب المئوية للإنفاق على المشتريات مع الأعمال التجارية التي لديها التزامات تجاه المساواة بين الجنسين	
		وجود مدونة قواعد سلوك للموردين أو البائعين تنص صراحة على دعم المساواة بين الجنسين	
		تقديم بناء القدرات المستمر للموردين والبائعين، على نحو مستقل أو كجزء من رابطة تجارية، لدعم النهوض المستمر بالمساواة بين الجنسين	
		الالتزام بدفع أجر كافٍ لجميع العاملين في سلسلة التوريد	
		وجود سياسة تلزم جميع الموردين بدفع الحد الأدنى القانوني للأجور على الأقل لجميع العاملين في سلسلة توريد الشركة	
التسويق	وجود سياسة تسويقية قائمة بذاتها أو التزام مدرج في سياسة مؤسسية أوسع نطاقاً لتجنب القوالب النمطية الجنسانية وتعزيز الصور الإيجابية للنساء والفتيات		
	التحيز القائم على النوع الاجتماعي	إجراء تقييمات مراعية للنوع الاجتماعي للتعلم الآلي وأدوات الذكاء الاصطناعي لمنع استمرار التحيزات القائمة على النوع الاجتماعي وتقادي الآثار الضارة على المرأة	
المجتمع			
 المبدأ السادس	السلامة	إجراء اختبارات سلامة المنتج التي تحصر المخاطر المحتملة على المرأة بصورة كافية	
	المسؤولية الاجتماعية	وجود سياسة قائمة بذاتها أو التزام مدرج في سياسة مؤسسية أوسع نطاقاً تعالج مسألة إدماج النوع الاجتماعي في أنشطة المسؤولية الاجتماعية للشركات، والأعمال الخيرية، والدعوة العامة، والشراكات	



المبدأ	القضية	المؤشر	التعليقات
الشفافية والمساءلة			
 المبدأ السابع	الإبلاغ	الإبلاغ علناً عن جميع المؤشرات الضرورية لمبادئ تمكين المرأة	انظر أعلاه للاطلاع على المؤشرات الضرورية
	تتبع التقدم المحرز	وجود أهداف وغايات محددة زمنياً وقابلة للقياس لزيادة تمثيل المرأة في أدوار القيادة	التقارير العلنية متاحة على الموقع: <a href="http://www.WEPs.org">www.WEPs.org</a>
	المراجعة	وجود أهداف وغايات محددة زمنياً وقابلة للقياس لزيادة تمثيل المرأة في الأدوار غير التقليدية	
		إجراء التقييم/ المراجعة/ الرصد الجنساني	



## المؤشرات الإضافية

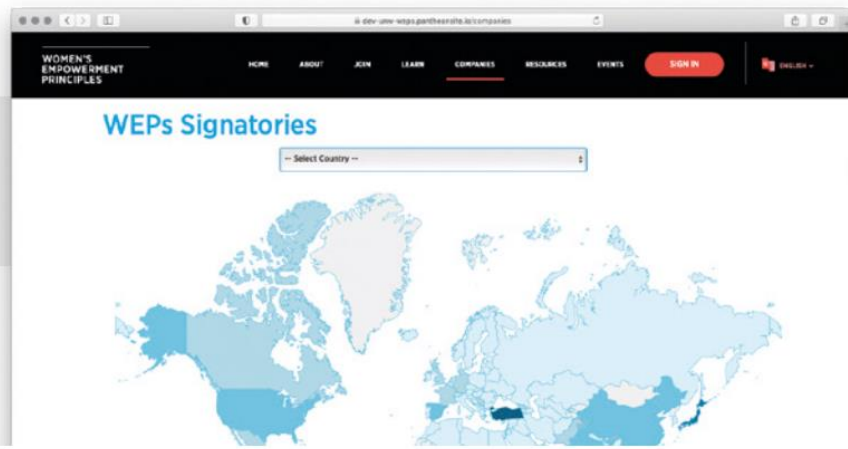
القيادة	
• معدل الدوران السنوي، مصنف حسب الجنس	
• النسبة المئوية للمدبرات والمديرين / كبار القيادات الذين لديهم أهداف واضحة في مجال التنوع والإدماج، تشمل الأهداف المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، المدرجة كجزء من استعراضاتها السنوية للأداء	
مكان العمل	
• النسبة المئوية للعاملات والعاملين بعقود عمل، موزعة حسب الجنس	
• النسبة المئوية لحالات التمييز القائم على بالجنس أو النوع الاجتماعي التي جرى التعامل معها	
• إجمالي حالات التمييز القائم على بالجنس أو النوع الاجتماعي	
• إجمالي الإجراءات التصحيحية التي تم اتخاذها فيما يتعلق بحالات التمييز القائم على بالجنس أو النوع الاجتماعي	
• النسبة المئوية للموظفات والموظفين الذين تلقوا تدريباً على التحيز القائم على النوع الاجتماعي، مصنفة حسب الجنس	
• النسبة المئوية للعاملات والعاملين في نقابات العمال أو في اللجان العمالية، مصنفة حسب الجنس	
• النسبة المئوية للموظفات والموظفين الذين يحق لهم الحصول على إجازة والدية مدفوعة الأجر، مصنفة حسب الجنس	
• معدل عودة الموظفين الذين حصلوا على إجازة والدية مدفوعة الأجر إلى العمل، مصنفة حسب الجنس	
• النسبة المئوية للموظفات والموظفين الذين يستفيدون من برامج دعم مقدمي الرعاية، مصنفة حسب الجنس	
• عدد أسابيع إجازة الأمومة مدفوعة الأجر المتاحة في جميع مواقع العمليات الرئيسية	
• عدد أسابيع إجازة الأبوة/ مقدم الرعاية الثانوي مدفوعة الأجر في جميع مواقع العمليات الرئيسية	
• النسبة المئوية للموظفات والموظفين الذين تلقوا تدريباً على العنف والتحرش في مكان العمل، مصنفة حسب الجنس	
• معدل إصابات العمل بين الرجال والنساء	
• عدد مرافق الرضاعة الطبيعية لكل 50 موظفة	
• معدل التغيب عن العمل، مصنف حسب الجنس	
• النسبة المئوية للنساء في لجنة الصحة والسلامة من مجموع أعضاء اللجنة	
• عدد مرافق دورات المياه الملائمة والأمنة لكل 50 امرأة عاملة لتلبية احتياجات النظافة الصحية، مثل المياه النظيفة والصابون ووسائل التخلص من المنتجات الصحية النسائية	
السوق	
• النسبة المئوية للجهات الموردة التي تم فحصها باستخدام معايير النوع الاجتماعي	
• النسبة المئوية للعاملات والعاملين في سلسلة التوريد، مصنفة حسب الجنس ومستوى الموظف/ الموظفة	
• النسبة المئوية من مجموع الدعم المالي والاستثمار، بالانفراد أو بالشراكة مع المصارف والمؤسسات المالية، لتوفير الائتمان والخدمات المالية الأخرى لسيدات الأعمال	
المجتمع	
• النسبة المئوية للجهات المستفيدة المباشرة من المشاريع والمبادرات المجتمعية، مصنفة حسب الجنس	
• النسبة المئوية للبرامج المجتمعية التي يجري تقييمها باستخدام المعايير المتعلقة بالنوع الاجتماعي	

## الملحق الرابع

# الإبلاغ بشكل خاص أو عام على صفحة ملف تعريف الشركة الخاصة بمبادئ تمكين المرأة

للاطلاع على تعليمات أكثر تفصيلاً حول تحرير المعلومات العامة على صفحة ملف تعريف شركتك، انظر [هنا](#)

- 1- اذهب إلى الموقع: [www.weps.org](http://www.weps.org)
- 2- انقر على "تسجيل الدخول" في الركن الأيمن العلوي



- 3- انقر "إنشاء/ تحرير ملف تعريف الشركة"، ستفتح لك صفحة تسمح لك بتحرير ملف التعريف
- 4- يوفر خط الأساس لمحة عامة عن المعلومات المقدمة في مرحلة التقديم الأولية ولا يمكن تغييرها، ومع ذلك، بإمكانك اختيار عام أو خاص لكل عنصر باستخدام الزر الأزرق على الجانب الأيمن من الصفحة

خط الأساس

من يستطيع الاطلاع على البيانات؟

النسبة المئوية للموظفات*	<div> <div> <div>👤</div> <div>أكثر من 80% ▼</div> </div> </div>	<div> <div>عام</div> <div> <input type="checkbox"/> </div> <div>خاص</div> </div>
النسبة المئوية للموظفات في المناصب الإدارية*	<div> <div> <div>👤</div> <div>أكثر من 80% ▼</div> </div> </div>	<div> <div>عام</div> <div> <input checked="" type="checkbox"/> </div> <div>خاص</div> </div>
النسبة المئوية للموظفات في مجالس الإدارة/ الفريق التنفيذي/ الشركاء*	<div> <div> <div>👤</div> <div>أكثر من 80% ▼</div> </div> </div>	<div> <div>عام</div> <div> <input type="checkbox"/> </div> <div>خاص</div> </div>

- 5- انزل بالسهم إلى أسفل حتى تصل إلى "مشاركة التقدم المحرز"
- 6- أدخل البيانات الخاصة بكل مؤشر. إذا لم تكن البيانات متاحة لديك بعد، يمكنك تركها فارغة والعودة إليها في وقت لاحق، يمكنك اختيار عام أو خاص لكل مؤشر باستخدام الزر الأزرق على الجانب الأيمن من الصفحة.

مشاركة التقدم المحرز

من يستطيع الاطلاع على البيانات؟

نسبة الموظفين والموظفات	<input type="text" value="50.00"/> <input type="text" value="50.00"/>	<input checked="" type="checkbox"/> خاص <input type="checkbox"/> عام
نسبة الموظفين والموظفات في المناصب الإدارية العليا	<input type="text" value="50.00"/> <input type="text" value="50.00"/>	<input checked="" type="checkbox"/> خاص <input type="checkbox"/> عام
نسبة الموظفين والموظفات في مجلس الإدارة	<input type="text" value="50.00"/> <input type="text" value="50.00"/>	<input checked="" type="checkbox"/> خاص <input type="checkbox"/> عام
النسبة بين الراتب الثابت والمكافآت للموظفات والموظفين لكل فئة وظيفية، حسب مواقع العمليات الرئيسية	<input type="text" value="50.00"/> <input type="text" value="50.00"/>	<input checked="" type="checkbox"/> خاص <input type="checkbox"/> عام
النسبة المئوية للموظفين الجدد	<input type="text" value="50.00"/> <input type="text" value="50.00"/>	<input checked="" type="checkbox"/> خاص <input type="checkbox"/> عام
النسبة المئوية للترقيات	<input type="text" value="50.00"/> <input type="text" value="50.00"/>	<input checked="" type="checkbox"/> خاص <input type="checkbox"/> عام
معدل استبقاء الموظفين والموظفات الذين حصلوا على إجازة الوالدية	<input type="text" value="50.00"/> <input type="text" value="50.00"/>	<input checked="" type="checkbox"/> خاص <input type="checkbox"/> عام
الشركة لديها آليات وإجراءات سرية للتظلم والتسوية وعدم الانتقام لمعالجة البلاغ والاستجابة له.	<input checked="" type="radio"/> نعم <input type="radio"/> لا	<input checked="" type="checkbox"/> خاص <input type="checkbox"/> عام

حفظ ✓

- 7- عند الانتهاء، انقر على زر "حفظ" الأخضر لتحديث محتوى على صفحة ملف تعريف الشركة



سيتم مشاركة أي معلومات عامة في نهاية صفحة ملف تعريف الشركة في شكل رسومات بيانية



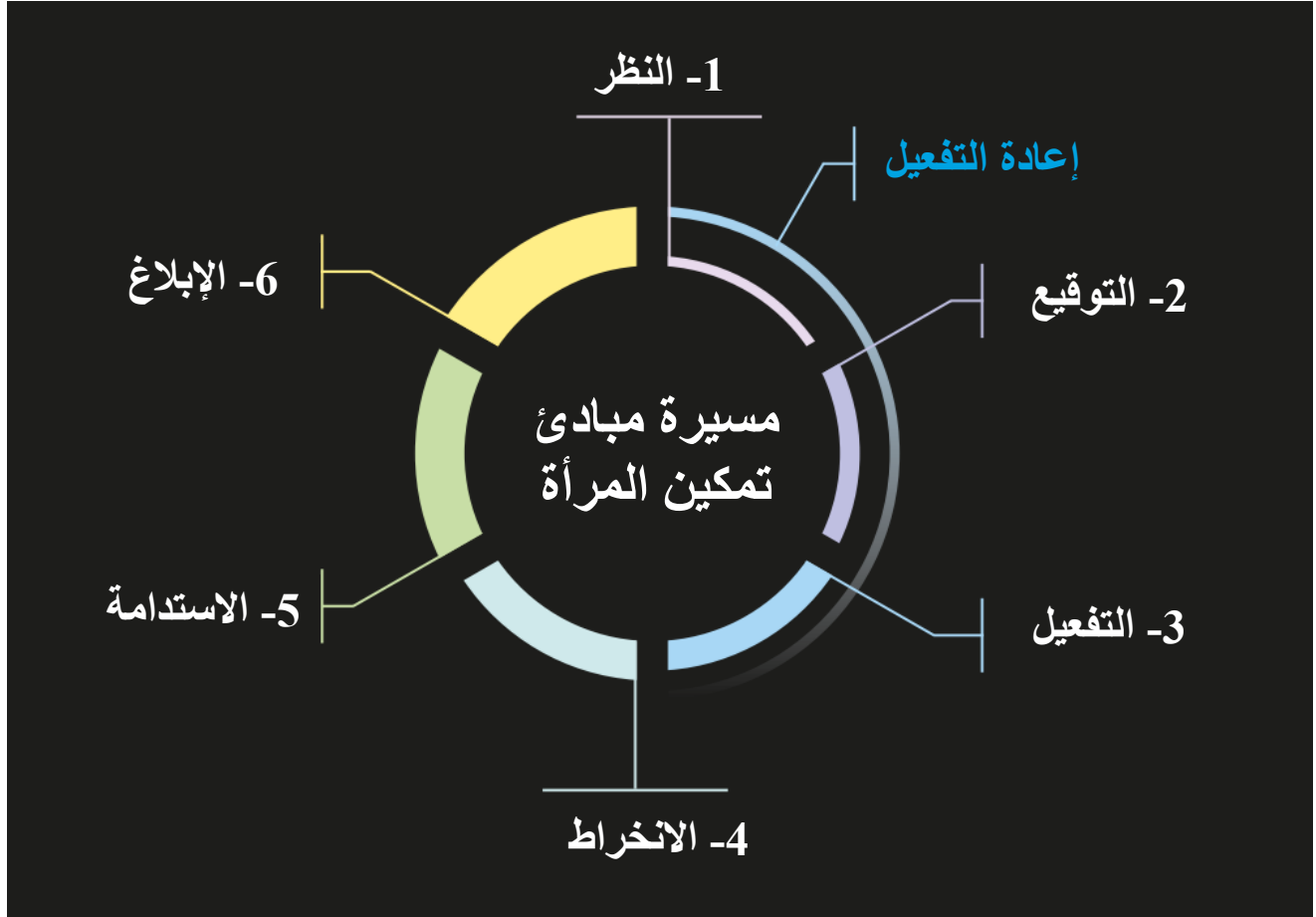


## الحواشي

- 17 هيئة الأمم المتحدة – 2020 – تحقيق المساواة للنساء في مكان العمل – متاح على الرابط: <https://www.weps.org/resource/levelling-playing-field-women-workplace>
- 18 هيئة الأمم المتحدة – 2020 – الاستفادة من إمكانات المرأة من خلال شبكة عالمية – متاح على الرابط: <https://www.weps.org/resource/harnessing-womens-potential-through-global-network>
- 19 هيئة الأمم المتحدة – 2020 – إنشاء مجتمع للتعليم الإلكتروني للمرأة – متاح على الرابط: <https://www.weps.org/resource/developing-online-learning-community-women>
- 20 هيئة الأمم المتحدة – 2020 – التحول من خلال الكود – متاح على الرابط: <https://www.weps.org/resource/transformation-through-code>
- 21 هيئة الأمم المتحدة للمرأة – 2020 – قوة العمل معًا: الممارسات الناشئة التي تعزز التمكين الاقتصادي للمرأة – متاح على الرابط: <https://www.weps.org/resource/power-working-together-emerging-practices-advance-womens-economic-empowerment>
- 22 هيئة الأمم المتحدة للمرأة – 2020 – تعزيز المساواة بين الجنسين في مجال الأزياء – متاح على الرابط: <https://www.weps.org/resource/creating-gender-equality-fashion>
- 23 هيئة الأمم المتحدة للمرأة – 2020 – المساواة بين الجنسين من خلال الواقع الافتراضي – متاح على الرابط: <https://www.weps.org/resource/gender-equality-through-virtual-reality>
- 24 هيئة الأمم المتحدة للمرأة – 2020 – استغلال مواهب النساء في قطاع الكهرباء – متاح على الرابط: <https://www.weps.org/resource/harnessing-womens-talent-electricity-sector>
- 25 هيئة الأمم المتحدة للمرأة – 2021 – تطوير الجيل القادم من القيادات النسائية في أفريقيا – من خلال المسؤولية الاجتماعية للشركات – متاح على الرابط: <https://www.weps.org/resource/developing-next-generation-women-leaders-africa-through-corporate-social-responsibility>
- 26 هيئة الأمم المتحدة للمرأة – 2020 – تحسين التوازن بين الجنسين في مجالس الإدارة والقيادة – متاح على الرابط: <https://www.weps.org/resource/improving-gender-balance-boards-and-leadership>
- 27 هيئة الأمم المتحدة للمرأة – 2020 – مواجهة أوجه عدم التوازن بين الجنسين بكل حماس – متاح على الرابط: <https://www.weps.org/resource/confronting-gender-imbalances-head>
- 28 هيئة الأمم المتحدة للمرأة – 2020 – تطوير إدارة الاستدامة من خلال إعداد التقارير – متاح على الرابط: <https://www.weps.org/resource/advancing-sustainability-management-through-reporting>
- 29 هيئة الأمم المتحدة للمرأة – 2020 – سد الفجوة في الأجور بين الجنسين – متاح على الرابط: <https://www.weps.org/resource/closing-gender-pay-gap>
- 30 الاتفاق العالمي للأمم المتحدة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة – 2021 – أداة تحليل الفجوة بين الجنسين لمبادئ تمكين المرأة – متاح على الرابط: <https://weps-gapanalysis.org/about-the-tool/>
- 31 المرجع نفسه
- 32 هيئة الأمم المتحدة للمرأة – 2019 – أداة تشخيص المساواة في الأجر – متاح على الرابط: <https://weps-gapanalysis.org/about-the-tool/>
- 33 هيئة الأمم المتحدة للمرأة – 2020 – قوة العمل معًا: الممارسات الناشئة التي تعزز التمكين الاقتصادي للمرأة – متاح على الرابط: <https://www.weps.org/resource/power-working-together-emerging-practices-advance-womens-economic-empowerment>
- 34 هيئة الأمم المتحدة للمرأة – 2021 – ملاحظة إرشادية: كيفية الإبلاغ عن التقدم المحرز – متاح على الرابط: <https://www.weps.org/resource/weps-guidance-note-how-report-progress>

- 1 صفحة ملف تعريف الشركة – مبادئ تمكين المرأة – <http://www.weps.org/company/mastercard>
- 2 هيئة الأمم المتحدة للمرأة – 2020 – قوة العمل معًا: الممارسات الناشئة التي تعزز التمكين الاقتصادي للمرأة – متاح على الرابط: <https://www.weps.org/resource/power-working-together-emerging-practices-advance-womens-economic-empowerment>
- 3 هيئة الأمم المتحدة للمرأة – 2020 – المرأة وأهداف التنمية المستدامة – متاحة على الرابط: <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/women-and-the-sdgs>
- 4 انظر حالة الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة على برنامج تتبع أهداف التنمية المستدامة الذي أعدته هيئة الأمم المتحدة للمرأة – متاح على الرابط: <https://sdg-tracker.org/gender-equality>
- 5 هيئة الأمم المتحدة للمرأة – 2020 – قوة العمل معًا: الممارسات الناشئة التي تعزز التمكين الاقتصادي للمرأة – متاح على الرابط: <https://www.weps.org/resource/power-working-together-emerging-practices-advance-womens-economic-empowerment>
- 6 هيئة الأمم المتحدة للمرأة – 2020 – تعزيز دعم رائدات الأعمال في الاستجابة لجائحة كوفيد-19 والتعافي منها: أداة المناصرة
- 7 شعبة الإحصاءات بالأمم المتحدة – 2020 – إطار المؤشرات العالمية لأهداف التنمية المستدامة وأهداف خطة التنمية المستدامة لعام 2030 – متاح على الرابط: [https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20Framework%20after%202020%20review\\_Eng.pdf](https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20Framework%20after%202020%20review_Eng.pdf)
- 8 الأمم المتحدة – 27 أكتوبر 1995 – إعلان ومنهاج عمل بكين – الذي تم اعتماده في المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة – متاح على الرابط: [www.un.org/en/events/pastevents/pdfs/Beijing\\_Declaration\\_and\\_Platfrom\\_for\\_Action.pdf](http://www.un.org/en/events/pastevents/pdfs/Beijing_Declaration_and_Platfrom_for_Action.pdf)
- 9 هيئة الأمم المتحدة للمرأة – أكتوبر 2020 – الشركات الكبرى في أوروبا التي تمكن المرأة من خلال مبادرة amfori لبرنامج WEPs Activator لهيئة الأمم المتحدة للمرأة – متاح على الرابط: <https://asiapacific.unwomen.org/en/news-and-events/stories/2020/10/top-companies-in-europe-to-empower-women-through-the-amfori-un-women-weps-activator>
- 10 هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومبادرة amfori – يوليو 2020 – انضم لبرنامج WEPs Activator: أطلق العنان لقوة المساواة بين الجنسين – متاح على الرابط: <https://asiapacific.unwomen.org/-/media/field%20office%20easia/docs/publications/2020/07/wea-amfori-2020-07-23.pdf?la=en&vs=721>
- 11 هيئة الأمم المتحدة للمرأة – 2020 – قوة العمل معًا: الممارسات الناشئة التي تعزز التمكين الاقتصادي للمرأة – متاح على الرابط: <https://www.weps.org/resource/power-working-together-emerging-practices-advance-womens-economic-empowerment>
- 12 هيئة الأمم المتحدة للمرأة – 2020 – اتخاذ نهج عالمي لتحقيق المساواة بين الجنسين – متاح على الرابط: <https://www.weps.org/resource/taking-global-approach-gender-equality>
- 13 هيئة الأمم المتحدة للمرأة – 2020 – منح الأولوية للمساواة بين الجنسين – متاح على الرابط: <https://www.weps.org/resource/prioritizing-gender-equality>
- 14 هيئة الأمم المتحدة – 2020 – مواجهة الفجوة في الأجور على مستوى العالم – متاح على الرابط: <https://www.weps.org/resource/confronting-gender-pay-gap-globally>
- 15 هيئة الأمم المتحدة – 2020 – خلق ثقافة الشمول – متاح على الرابط: <https://www.weps.org/resource/creating-culture-inclusion>
- 16 هيئة الأمم المتحدة – 2020 – محاربة التحيز الجنسي اليومي والعنف المنزلي في مكان العمل – متاح على الرابط: <https://www.weps.org/resource/fighting-everyday-sexism-and-domestic-violence-workplace>

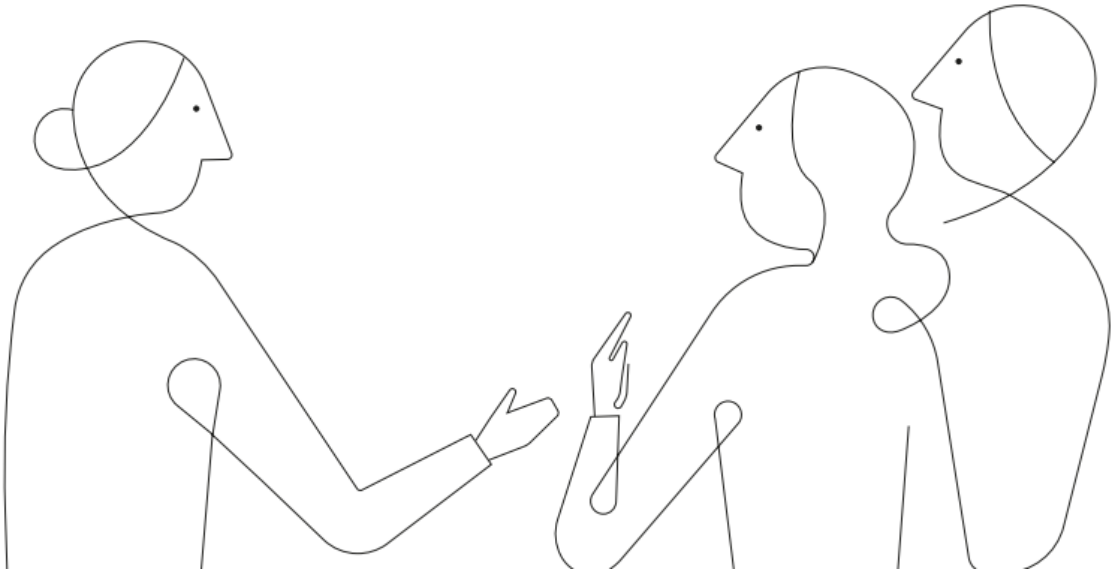
<p>7 المبدأ</p> <p>القياس والتقارير</p>	<p>6 المبدأ</p> <p>المبادرات المجتمعية والدعوة</p>	<p>5 المبدأ</p> <p>ممارسات تطوير المشاريع وسلسلة التوريد والتسويق</p>	<p>4 المبدأ</p> <p>التعليم والتدريب من أجل التقدم الوظيفي</p>	<p>3 المبدأ</p> <p>صحة الموظفين ورفاهيتهم وسلامتهم</p>	<p>2 المبدأ</p> <p>معاملة جميع النساء والرجال في العمل دون تمييز</p>	<p>1 المبدأ</p> <p>القيادة المؤسسية رفيعة المستوى</p>
---	--	---	---	--	--	---



المساواة تعني العمل



تسعى منصة WEPS Learn إلى تزويد النساء بمهارات وقدرات وخصائص جديدة من أجل تحقيق النجاح في الاقتصاد الرقمي وسوق العمل، كما توفر هذه المنصة الافتراضية فرصًا للتعليم للموقعين على مبادئ تمكين المرأة بهدف تعميق تنفيذهن لهذه المجموعة من المبادئ. وتم تصميم الدروس لمنح النساء المزيد من الثقة في أنفسهن أثناء مقابلات العمل، وقيادة مبادرات المساواة بين الجنسين داخل منظماتهن، والقدرة على تقييم فرص العمل الجديدة، وبالتالي تطوير حياتهن المهنية بشكل أكثر فاعلية.





-  [weps.org](http://weps.org)
-  [weps@unwomen.org](mailto:weps@unwomen.org)
-  LinkedIn
-  @WEPrinciples
-  @WEPrinciples
-  YouTube

بتمويل

إصدار

بالتعاون مع



من الاتحاد الأوروبي



United Nations  
Global Compact



تمت الترجمة إلى اللغة العربية بدعم مالي من الوكالة الكورية للتعاون الدولي بالشراكة مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة – مكتب جمهورية مصر العربية.