



## INTEROFFICE MEMORANDUM

18 June 2007

To : Management Committee members  
From : Commissioner-General  
Subject : **UNRWA's Policy on Gender Equality**

Please find attached, in English and Arabic, UNRWA's Policy on Gender Equality as discussed and agreed during the Fortnightly Management Committee meeting on 9 May 2007.

Please circulate this policy to all your staff and ensure that you provide the leadership and support required for its full implementation.

  
Karen Koning AbuZayd

## **Towards Achieving Gender Equality UNRWA's Policy on Gender Mainstreaming**

### **Statement of commitment**

1. As UNRWA staff, we are committed to accelerating efforts towards the achievement of gender equality and empowerment of women. In making this commitment, we acknowledge that gender equality as well as the promotion and protection of the full enjoyment by women and girls of all human rights and fundamental freedoms are essential to strengthen humanitarian activities and advance development, peace and security.
2. This commitment is required of us individually and as an Agency because it is grounded in binding global instruments such as the United Nations Charter and the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women. Our commitment also reflects the United Nations System-wide Policy on Gender Equality and Strategy on Gender Mainstreaming (CEB/2006/HLCF-XII/CRP.1) of 18 September 2006, which was endorsed by the United Nations Chief Executives Board (CEB) in October 2006.
3. This commitment also builds on the Commissioner-General's General Staff Circular No. 5/98, which pledges to "ensure that the institutional culture is both gender-sensitive and gender-responsive, and that the Agency's staff policies, programme budgets and resource allocation reflects its commitment to gender equality goals." Further, this policy is also integral to the achievement of our organizational development goals through which UNRWA seeks to serve Palestine refugees more effectively.

### **Policy Statement: What we are committed to doing**

4. We undertake to actively implement the ECOSOC Agreed Conclusions on Gender Mainstreaming (1997/2), which established gender mainstreaming as a global strategy and an important tool for achieving gender equality. The main conclusions concerned:
  - i. Basic principles of the strategy, based on the definition of gender mainstreaming as: *"The process of assessing the implications for women and men of any planned action, including legislation, policies or programmes, in all areas and at all levels. It is a strategy for making women's as well as men's concerns and experiences an integral dimension of the design, implementation, monitoring and evaluation of policies and programmes in all political, economic and societal spheres so that women and men benefit equally and inequality is not perpetuated. The ultimate goal is to achieve gender equality."*
  - ii. Institutional requirements, including the adoption of policies and specific mainstreaming strategies for sectoral areas,
  - iii. The role of gender units/focal points, and
  - iv. Capacity building for all staff, including at the highest levels.

The need for gender mainstreaming was further reinforced during the review of the ten-year implementation of the Beijing Platform for Action in 2005 as well as the 2005 World Summit Outcome.

5. In parallel, and complementing our commitment to gender mainstreaming as a strategy for achieving gender equality, we will use targeted interventions for women and girls as a tool to bridge historical gaps in empowerment, participation and access to services.
6. We will also undertake efforts to realize the goal of gender balance of women and men employed by UNRWA, noting that this is an embodiment of our commitment to gender equality.
7. We commit ourselves to providing strong leadership to ensure that a gender perspective is reflected in all our policies and programmes.

**Strategy: How we will go about implementing our commitment**

8. UNRWA's organizational development (OD) plan outlines how gender mainstreaming is vital to management reform and programme development. Efforts towards gender mainstreaming will be accompanied by time-bound action plans with concrete performance indicators in order to measure results and impact on gender equality and empowerment of women.
9. The Agency's gender mainstreaming approach will comprise human resources management strategies and programming strategies, with both components drawing upon relevant aspects of the organizational development process. Programming strategies will also utilize the results of the gender review of programme activity undertaken with Danish support in 2004-2006. The following elements will inform the Agency's strategy for achieving gender equality:
  - a. **Accountability mechanisms** will be developed at the headquarters, field, programme and support services levels to reinforce the implementation of this policy. These mechanisms will combine a UN system-wide approach with UNRWA-specific goals and indicators.
  - b. A **results-based management to gender equality** will be pursued, drawing on best practice from the UN system and elsewhere.
  - c. **Effective and reliable systems for monitoring, evaluation, audit, oversight and reporting** will be adopted to ensure that staff at all levels, including senior management, are held accountable for their performance in ensuring progress towards gender equality. UN-system approaches to indicators, norms, standards, targets and evaluation frameworks should be used in order to avoid duplication of efforts.

- d. **Human and financial resources** will be allocated so that expected outcomes can be realistically achieved.
- e. **Capacity development and awareness-raising** activities will be pursued for the benefit of all staff, including those responsible for programme design and implementation, technical advice and support services. This will ensure that knowledge and understanding of gender issues is promoted and that a gender perspective is reflected in the work of all staff. Programme, human resources and field managers will work together to ensure that staff members receive the training required.

## نحو تحقيق المساواة في النوع الاجتماعي "الجندر" سياسة الوكالة حول دمج النوع الاجتماعي "الجندر"

### بيان بالالتزام

1. نلتزم بصفتنا موظفين في وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين "الأونروا"، بتسريع الجهود نحو تحقيق المساواة في النوع الاجتماعي وتمكين المرأة. ونقر حين نقطع ونتعهد بهذا الالتزام أن المساواة في النوع الاجتماعي، وتعزيز وحماية تمتع المرأة والفتيات بشكل كامل بكافة حقوق الانسان والحريات الأساسية هو أمر ضروري لتعزيز النشاطات الإنسانية وسير وتقدم التنمية والسلام والأمن.
2. هذا الالتزام مطلوب منا على المستوى الفردي وعلى مستوى الوكالة لأنه يركز على المواثيق العالمية الملزمة مثل ميثاق الأمم المتحدة وإتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على كافة أشكال التمييز العنصري ضد المرأة. كما يعكس التزامنا أيضا بالسياسة السائدة لدى نظام الأمم المتحدة بأسره حول مساواة النوع الاجتماعي واستراتيجية دمج النوع الاجتماعي CEB/2006/HLCP-XII/CRP.1 الصادرة بتاريخ 18 ايلول "سبتمبر" 2006، التي جرى المصادقة عليها من قبل مجلس الرؤساء التنفيذيين في الأمم المتحدة (CEB) في شهر تشرين أول "أكتوبر" 2006.
3. كما يبني هذا الالتزام على التعميم رقم 5/98 الصادر عن المفوض العام، الذي يتعهد بضمان ان تكون الثقافة المؤسسية مراعية ومتحسنة للنوع الاجتماعي وتتجاوب معه، وان تعكس سياسات موظفي الوكالة، وميزانيات البرامج وتخصيص الموارد، التزام الوكالة بأهداف مساواة النوع الاجتماعي. بالإضافة إلى ذلك، تعتبر هذه السياسة جزءا لا يتجزأ بالنسبة لتحقيق أهداف التنمية الإدارية لدينا والتي تسعى من خلالها الوكالة إلى خدمة اللاجئين بشكل أكثر فعالية.

ما هي الأشياء التي نحن ملتزمون بها:

1. نتعهد بأن نطبق وننفذ بفعالية النتائج المتفق عليها في المجلس الاقتصادي الاجتماعي التابع للأمم المتحدة ECOSOC حول دمج النوع الاجتماعي (1997/2) الذي حدد دمج النوع الاجتماعي على اعتبار انه استراتيجية عالمية وأداة مهمة لتحقيق مساواة النوع الاجتماعي. تتعلق النتائج والخلاصات الرئيسية بـ:

أ. المبادئ الأساسية للاستراتيجية التي تركز على تعريف دمج النوع الاجتماعي بأنه: "عملية تقييم التداعيات والنتائج على النساء والرجال من أي عمل مخطط، ويشمل ذلك التشريعات، السياسات أو البرامج، في كافة المجالات وعلى كافة المستويات. وهي استراتيجية لجعل اهتمامات وتجارب النساء وكذلك الرجال بعدا كاملا في تصميم وتنفيذ ومراقبة وتقييم السياسات والبرامج في كافة المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، بحيث تستفيد النساء والرجال بشكل متساو دون بقاء وانتشار عدم المساواة. الهدف النهائي هو تحقيق مساواة النوع الاجتماعي".

- ii. المتطلبات المؤسسية التي تشمل تبني سياسات واستراتيجيات الدمج المحددة للقطاعات والمجالات،
- iii. دور وحدات/ نقاط تركيز النوع الاجتماعي، و
- iv. بناء قدرات كافة الموظفين، بما في ذلك الموظفين على أعلى المستويات

كما جرى تعزيز الحاجة إلى دمج النوع الاجتماعي "الجندر" خلال مؤتمر استعراض تنفيذ منهاج عمل بكين في عام 2005 وكذلك نتائج القمة العالمية في عام 2005.

2. بشكل موازي، وإكمالاً للالتزامنا بدمج النوع الاجتماعي كاستراتيجية لتحقيق مساواة النوع الاجتماعي، فإنه سوف نستخدم التدخلات المستهدفة للنساء والفتيات كأداة لجسر الفجوات التاريخية في التمكين، والمشاركة، والوصول إلى الخدمات.
3. كما سنبدل الجهود لتحقيق هدف توازن النوع الاجتماعي للنساء والرجال الموظفين لدى الوكالة، والإشارة إلى أن هذا بمثابة تجسيد للالتزامنا بمساواة النوع الاجتماعي.
4. نلزم أنفسنا بتوفير القيادة القوية لضمان عكس منظور النوع الاجتماعي "الجندر" في كافة سياساتنا وبرامجنا.

#### الاستراتيجية: كيف سنعمل على تنفيذ التزامنا؟

1. تحدد خطة التنمية الإدارية "التطوير التنظيمي" مدى حيوية دمج النوع الاجتماعي "الجندر" في إصلاح الإدارة وتطوير البرنامج. سترافق جهود دمج النوع الاجتماعي خطط عمل ذات قيود زمنية ملزمة، وبمؤشرات أداء ملموسة من أجل قياس النتائج والآثار على مساواة النوع الاجتماعي وتمكين المرأة.
2. سوف يتكون أسلوب دمج النوع الاجتماعي في الوكالة من استراتيجية إدارة الموارد البشرية واستراتيجيات البرامج، بحيث يستفيد كلا العنصرين من المجالات والنواحي ذات الصلة في عملية التنمية الإدارية. كما ستستخدم استراتيجيات البرامج نتائج استعراض النوع الاجتماعي لنشاطات البرنامج التي جرى القيام بها بدعم من الدنمارك في عام 2004 - 2006. سوف يتم الاسترشاد بالعناصر التالية في استراتيجية الوكالة لتحقيق المساواة في النوع الاجتماعي:
- أ. آليات المحاسبة سيتم تطويرها في الرئاسة، الميدان، البرامج، مستويات خدمات الدعم، من أجل تعزيز تطبيق وتنفيذ هذه السياسة. سوف تضم هذه الآليات أسلوب يستخدم في جهاز الأمم المتحدة بأسره وأهداف ومؤشرات محددة للوكالة.
- ب. سيتم تطبيق الإدارة التي تستند على النتائج لمساواة النوع الاجتماعي، من خلال الاستفادة من أفضل الممارسات في جهاز الأمم المتحدة والأماكن الأخرى.
- ج. سيتم تبني أنظمة فعالة وموثوق بها في المراقبة والتقييم والتدقيق والإشراف ورفع التقارير، للتأكد أن الموظفين على كافة المستويات، بما في ذلك الإدارة العليا، عرضة للمحاسبة عن أدائهم للتأكد من إحراز تقدم نحو مساواة النوع الاجتماعي. يجب استخدام أساليب جهاز الأمم المتحدة المتعلقة بالمؤشرات والمقاييس والمعايير والأهداف وأطر التقييم من أجل تجنب تكرار وازدواجية الجهود.

- د. سيتم تخصيص الموارد المالية والبشرية حتى يصبح من الممكن تحقيق النتائج المتوقعة بشكل واقعي.
- هـ. سيتم القيام بنشاطات تطوير القدرات وزيادة الوعي من أجل فائدة الموظفين، بما في ذلك أولئك المسؤولين عن تصميم وتنفيذ البرنامج، واسداء المشورة الفنية وتقديم خدمات الدعم. سوف يضمن هذا تعزيز المعرفة والفهم بقضايا النوع الاجتماعي، وانعكاس منظور النوع الاجتماعي في عمل كافة الموظفين. سوف تعمل البرامج، والموارد البشرية، والمدراء الميدانيين سويا من أجل التأكد من تلقي الموظفين التدريب المطلوب.