

مجلس التنمية الصناعية  
الدورة السابعة والأربعون  
فيينا، ١-٣ تموز/يوليه ٢٠١٩  
البند ١٦ من جدول الأعمال المؤقت  
اليونيدو والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

## اليونيدو والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

### تقرير من المدير العام

دعا المؤتمر العام في دورته السابعة عشرة إلى جملة أمور من بينها تعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني في مجالات اليونيدو المواضيع الثلاثة ذات الأولوية؛ والنهوض بتمكين المرأة اقتصادياً وتعزيز ريادة الأعمال التجارية وتوليها القيادة؛ وتعزيز الجهود الرامية إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين وتهيئة بيئة تمكينية داخل المنظمة (م ع-١٧/ق-٣). ويقدم هذا التقرير معلومات عن التقدم المحرز في تنفيذ البرامج والمشاريع والإجراءات التنظيمية الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ويقترح نهجاً نظامياً يمكن أن تتبعه الأمانة في تقديم تقارير الإبلاغ إلى الدول الأعضاء عن النتائج ذات الصلة بنوع الجنس.

### أولاً- التقدم المحرز في تنفيذ الإجراءات البرنامجية

١- تسترشد اليونيدو باستراتيجيتها بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٩ (الوثيقة GC.16/8) (الاستراتيجية الجنسانية)، فتعمل على تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المشاريع والبرامج التي تنفذها المنظمة من خلال استخدام إجراءات عمل محددة الأهداف وتعميم مراعاة المنظور الجنساني، مما يضمن تمكين المرأة من المشاركة الكاملة في الجهود الرامية إلى التعجيل بالتنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة، واستفادتها من تلك الجهود. وقد بين استعراضٌ تشاركيٌ أُجري في منتصف المدة لتنفيذ الاستراتيجية الجنسانية أن أحد المجالات التي تُظهر بوضوح أكبر قدر من التحسن هو جودة تعميم المنظور الجنساني في تصميم المشاريع والبرامج. ويعزى ذلك إلى الجهود الجارية الرامية إلى إذكاء الوعي بالصلات بين المسائل الجنسانية والتصنيع، وزيادة المعارف بشأن إدماج الاعتبارات الجنسانية في عملية إعداد المشاريع وتنفيذها.



٢- وتستخدم اليونيدو مؤشر المساواة بين الجنسين من أجل قياس مساهمتها في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وكذلك من أجل تتبع ورصد الموارد المالية المخصصة للمشاريع التي تشتمل على أنشطة ذات صلة بنوع الجنس. وقد نُفذت في الآونة الأخيرة سلسلة من الأنشطة التدريبية المصممة خصيصاً داخل مديرية تطوير البرامج والتعاون التقني بشأن كيفية تحديد قيمة مؤشر المساواة بين الجنسين بدقة وإجراء التحليلات الجنسانية من أجل إعداد أنشطة المشاريع أو البرامج التي تراعي الأبعاد الجنسانية.

٣- وهناك ثلاثة أمثلة دالة على مشاريع وبرامج تبين بجلاء ازدياد إدماج المنظور الجنساني في المجالات ذات الأولوية المواضيعية لدى اليونيدو، وهي: '١' تحسين إمكانية وصول النساء المشتغلات بالإنتاج الزراعي إلى الأسواق وتحسين ظروفهن الاجتماعية - الاقتصادية، عن طريق تدريب أكثر من ٩٠٠ امرأة على المعايير المطبقة والممارسات المتبعة في الأسواق، وتهيئة فرص في الأسواق من خلال استحداث ٤١ منتجاً جديداً ذا قيمة مضافة، وتعزيز اتحاد تصدير مكون من ١٢ تعاونية نسائية (رقم تعريف المشروع ١٢٠٦٢٥)؛ '٢' تدعيم نسبة مشاركة المرأة في أكاديمية تدريب صناعي في مجال صناعة السيارات الثقيلة يهيمن عليه الذكور لتبلغ ١٨ في المائة من جميع المتدربين، بما في ذلك عمل المرأة بصفة مدربة وكبيرة مدرّبين في المرفق (رقم تعريف المشروع ١٢٠٢١٢)؛ '٣' زيادة مشاركة النساء القائمات بالمشاريع في مسابقة لتسريع الكفاءة بين المبتكرين في قطاع التكنولوجيا النظيفة، حيث اجتذبت المسابقة أكثر من ١٠٠٠ امرأة، مما أفضى إلى زيادة كبيرة في عدد المتقدمات وتسجيل أكبر نسبة في مشاركة النساء في إطار البرنامج (رقم تعريف المشروع ١٣٠٠٦٣).

٤- وقد زادت الدول الأعضاء في اليونيدو دعمها لطائفة واسعة من الأنشطة ذات الصلة بنوع الجنس، بما في ذلك مشروعان رئيسيان: '١' المرحلة الثانية من المشروع المعنون "تشجيع تمكين المرأة من أجل تنمية صناعية شاملة للجميع ومستدامة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا" (رقم تعريف المشروع ١٧٠١٣٦)، الذي سوف يُفضي، بالتعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ومنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، إلى زيادة إشراك المرأة في النشاط الاقتصادي في سبعة بلدان عن طريق تقديم المساعدة التقنية لرابطات الأعمال التجارية الوطنية النسائية ومن خلالها، وتشجيع الاستثمارات التي تقودها نساء وزيادة فرص النساء في الحصول على التمويل؛ '٢' "البرنامج العالمي لتمكين المرأة اقتصادياً في سياق الصناعة الخضراء" (رقم تعريف المشروع ١٧٠٠٦٥) الذي سوف يقدم المشورة، بالتعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، لمقرري السياسات والممارسين بشأن وضع وتنفيذ إطار للسياسة العامة يهدف إلى إدماج المنظور الجنساني والسياسات الصناعية الخضراء.

٥- ومن أجل دعم الدول الأعضاء في تعميم المنظور الجنساني في صوغ السياسات الصناعية وتنفيذها، وضعت اليونيدو ونفذت على نحو تجريبي، بالتعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ولجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأفريقيا، برنامجاً تدريبياً إقليمياً في شرق أفريقيا لبناء قدرات الإحصائيين الوطنيين في مجال جمع وتحليل واستخدام الإحصاءات والبيانات الصناعية المصنفة حسب نوع الجنس وذات الصلة خصوصاً بنوع الجنس.

٦- وبغية وضع المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في سياقها المناسب بصفتها محوراً من محاور التركيز الأساسية في عمل اليونيدو، أُعدت ورقة عمل، وعُقدت سلسلة من الأحداث بغية توضيح الصلات التي تربط المساواة بين الجنسين والتنمية الصناعية. وعُرضت المبادرات التي اضطلعت بها اليونيدو في أوروبا وآسيا الوسطى من أجل تعزيز قيادة المرأة للأعمال التجارية وتمكينها اقتصادياً، وذلك في مقر اليونيدو، وفي الدورة الثانية والعشرين لمنتدى سانت بطرسبرغ الاقتصادي الدولي، وفي منتدى المرأة للمنطقة الأوروبية الآسيوية. وعُقد أيضاً حدثان رفيعا المستوى على هامش الدورة الثالثة والستين للجنة وضع المرأة، أحدهما بشأن ما يمكن أن تقدمه التكنولوجيا الرقمية من أجل النهوض بالمساواة بين الجنسين في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، والآخر بشأن الأبعاد الجنسانية للطاقة والبنية التحتية. وبالإضافة إلى ذلك، أُبرز عمل اليونيدو بشأن تنمية مهارات المراهقات والشابات وتعليمهن مهارات قيادة الأعمال التجارية، وذلك في حدث نُظّم للاحتفال باليوم الدولي للطفلة.

## ثانياً - التقدم المحرز في تنفيذ الإجراءات التنظيمية

٧- يعتمد تحقق التغيير المستدام على تحويل الثقافة التنظيمية لكي تصبح قادرة على توفير بيئة آمنة وملتزمة بالاحترام تتيح إمكانية الاستفادة على قدم المساواة من الفرص المتاحة. وأطلقت مؤخراً المبادئ التوجيهية بشأن هئية بيئة تمكينية في منظومة الأمم المتحدة، التي وضعت من أجل دعم تنفيذ استراتيجية الأمين العام بشأن تكافؤ الجنسين على نطاق المنظومة، وتشتمل على توجيهات تكميلية تُبرز التدابير التي اتَّخذتها اليونيدو باعتبارها من أفضل الممارسات فيما يتعلق بتهيئة بيئة عمل تمكينية. وتشمل هذه التدابير تمديد فترة الإجازة الوالدية للاستشاريين المحليين، وتنظيم حلقات عمل لجميع الموظفين حول التوعية بشأن التحرش، ومناصرة الجهود الاستثنائية الرامية إلى إعطاء الأولوية للمساواة بين الجنسين والسلوك المراعي للمنظور الجنساني ضمن قوة العمل من خلال جائزة تعزيز المساواة بين الجنسين (GEM).

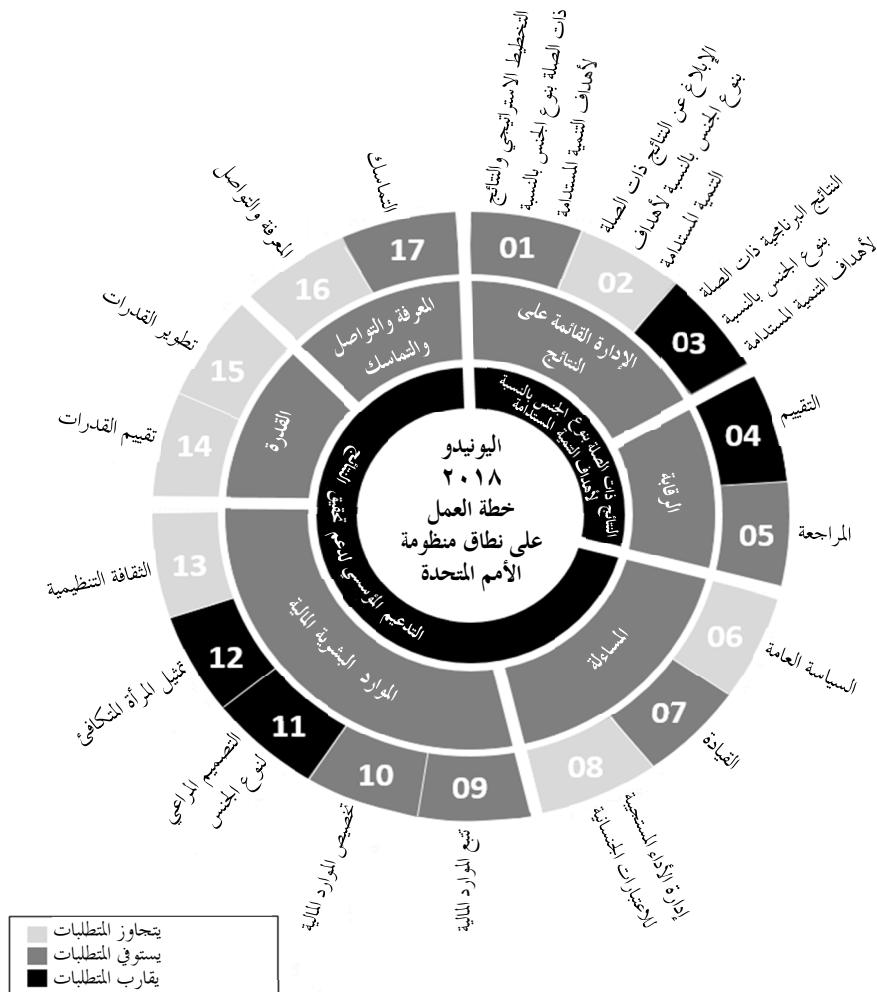
٨- وفي سياق إظهار الالتزام على المستويات العليا بأهمية النهوض بالمساواة بين الجنسين وعلاقتها بعمل اليونيدو، فقد أوفى المدير العام، بصفته من أنصار المساواة بين الجنسين، بتعهداته الدولية التي أطلقها في عام ٢٠١٨ بهذه الصفة، والمتمثلة في اعتماد خطة عمل تهدف إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين وإنشاء جائزة لتكريم الموظفين الذين يبذلون جهوداً استثنائية من أجل النهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وفيما يتعلق بعام ٢٠١٩، تعهد المدير العام بوضع استراتيجية جديدة لليونيدو بشأن تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وضمان إدراج المنظور الجنساني في جميع اللقاءات المفتوحة المعقودة مع الموظفين.

٩- وفيما يتعلق بالجهود المبذولة لتحقيق التوازن بين الجنسين في عمليات التوظيف، فقد بلغ متوسط الزيادة في حصة النساء في وظائف الفئة الفنية، بما يشمل الموظفين بعقود من الفئة "م"، أكثر من اثنين في المائة في عام ٢٠١٨. وفي المناصب العليا (الرتبتين ف-٥ ومد-١)، مثلت الزيادة في حصة النساء أربعة في المائة تقريباً. ويشمل التقدم المحرز في تنفيذ خطة عمل اليونيدو للمساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٣ الأنشطة التالية: تحديث الإطار الإداري للموارد البشرية من أجل إدراج نقاط عمل متصلة بالتوظيف؛ واستعراض المؤهلات المطلوبة للوظائف وإعلانات الوظائف الشاغرة من أجل تدارك التحيز فيها وضمان استخدام صياغة مراعية للاعتبارات الجنسانية؛ واشتمال المقابلات مع

المتقدمين لشغل المناصب التي تنطوي على مسؤوليات إشرافية على توجيه أسئلة تختبر على نحو منهجي كفاءتهم في المسائل المتصلة بنوع الجنس؛ والتحاق موظفات اليونيدو بدورة المرأة والقيادة التي تقدمها كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة بغية تعزيز فرصهن في تولي القيادة وتقديم التوجيه وكذلك دعم تطورهن الوظيفي. وفيما يتعلق بمنع التحرش والقضاء عليه، درّبت اليونيدو ٧٨٩ موظفاً وخبيراً استشارياً ومنتدباً داخلياً من خلال سلسلة من حلقات العمل، وشاركت في دراسة استقصائية عن مدى انتشار التحرش الجنسي ضمن منظومة الأمم المتحدة. وحددت نتائج الدراسة الاستقصائية التحديات والفجوات المعرفية، واستُخدمت في إعداد دليل للمديرين يهدف إلى تحسين البروتوكولات المتعلقة بالتصدي للتحرش والإبلاغ عنه.

### ثالثاً- أداء خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ٢-٠ (UNSWAP) والإبلاغ عن النتائج ذات الصلة بنوع الجنس

١٠- يعرض المخطط البياني التالي أداء اليونيدو في عام ٢٠١٨ في إطار خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بصيغتها المحدثة ٢-٠، وبشأن معايير الأداء ذات الصلة المتوائمة مع استراتيجية المساواة بين الجنسين. وقد أُدرجت في خطط العمل على مستوى الإدارات إجراءات ترمي إلى تحسين أداء المنظمة في الحالات التي يقترب فيها الأداء الفعلي للمنظمة من مؤشرات الأداء ذات الصلة أو يحققها.



١١- ويتضمن الإطار المحدّث متطلبات أقوى بشأن وضع السياسات العامة الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين والنتائج المتحققة بالنسبة لأهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بنوع الجنس وإعداد تقارير الإبلاغ بهذا الشأن. ويشتمل ذلك على دعوة الكيانات إلى تقديم تقارير الإبلاغ إلى هيئاتها التشريعية كل سنتين بشأن تنفيذ السياسة العامة أو الخطة الخاصة بكل كيان بشأن تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وينبغي أن تستند التقارير إلى خطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة والمؤشرات المدرجة في السياسة العامة أو الخطة الخاصة بكل كيان. وفي ضوء هذه المتطلبات، وبغية زيادة ضمان أن تكون تقارير الإبلاغ المقدّمة إلى أجهزة تقرير السياسات في اليونيدو عن المسائل ذات الصلة بنوع الجنس منسّمة ومنظمة، من المقترح إدراج بند دائم في جدول أعمال كل مؤتمر عام بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وسوف يتيح ذلك للأمانة أن تُطلع الدول الأعضاء على التقدم المحرز بشأن النهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق العمل البراجمي الذي تضطلع به المنظمة وفي هيكلها التنظيمي، وفي الوقت نفسه، يتيح الوفاء بالتزامات تقديم التقارير المفروضة بموجب خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ٢-٠.

#### رابعاً- الإجراءات المطلوب من المجلس اتخاذها

١٢- لعلّ المجلس يودُّ أن يحيط علماً بالمعلومات الواردة في هذه الوثيقة، وأن يشجّع الأمانة على مواصلة أعمالها في هذا المجال، والامتثال لمتطلبات خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ٢-٠ من خلال تقديم التقارير بانتظام إلى المؤتمر العام حول المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.