

## المؤتمر العام

### الدورة الثامنة عشرة

أبو ظبي، ٣-٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩

البند ١٤ من جدول الأعمال المؤقت

اليونيدو والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

## اليونيدو والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

### تقرير من المدير العام

تتضمن هذه الوثيقة معلومات عن تنفيذ قرار المؤتمر العام م ع-١٧/ق-٣ بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

## أولاً- التقدم المحرز في تنفيذ الإجراءات البرنامجية

- ١- تعمل اليونيدو، من خلال السياسة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UNIDO/DGM/(M).110/Rev.2)، والاستراتيجية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٩ (الوثيقة GC.16/8)، والقرارين م ع-١٦/ق-٣ وم ع-١٧/ق-٣، على تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المشاريع والبرامج التي تنفذها المنظمة استناداً إلى 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.
- ٢- وقد صُمم برنامج وميزانيتها للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ ومشروع برنامج وميزانيته للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، والإطار البرنامجي المتوسط الأجل للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١، وكذلك البرامج القطرية وبرامج الشراكة القطرية، على وجه التحديد لتشمل الأهداف المتصلة بالمساواة بين الجنسين.
- ٣- ويُن استعراض منتصف المدة التشاركي لتنفيذ السياسة والاستراتيجية بشأن المساواة بين الجنسين أن اليونيدو حققت تحسينات ملحوظة في جودة تعميم المنظور الجنساني في تصميم

لدواعي التوفير، لم تُطبع هذه الوثيقة. لذا، يُرجى من أعضاء الوفود التكرم بإحضار نسخهم من الوثائق إلى الاجتماعات.



المشاريع والبرامج. ويُعزى ذلك إلى الجهود الجارية الرامية إلى إذكاء الوعي بالصلات بين المسائل الجنسانية والتصنيع، وزيادة المعارف بشأن الاعتبارات الجنسانية في إعداد المشاريع وتنفيذها.

٤- وتستخدم اليونيدو مؤشراً 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 تلقت مديرية تطوير البرامج والتعاون التقني التدريب بشأن كيفية العمل بدقة على تحديد قيمة مؤشر المساواة بين الجنسين وإجراء التحليلات الجنسانية من أجل إعداد أنشطة مشاريع أو برامج تراعي الأبعاد الجنسانية.

٥- ومنذ الدورة السابعة عشرة للمؤتمر العام، وضعت اليونيدو ونفذت طائفة واسعة من المشاريع والبرامج الرامية إلى تعزيز التمكين الاقتصادي وزيادة الأعمال والقيادة لدى المرأة، بما في ذلك بشأن الوصول إلى الأسواق والتمويل، والرقمنة، والصناعة الخضراء، وتنمية ريادة الأعمال ومنصات التعامل التجارية. ويستند الكثير من هذه المشاريع إلى شراكات فعالة مع سائر كيانات الأمم المتحدة أو القطاع الخاص، بما في ذلك مشروعان رئيسيان على الصعيدين الإقليمي والعالمي. وتعزز المرحلة الثانية من "تشجيع تمكين المرأة من أجل تنمية صناعية شاملة للجميع ومستدامة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا"، بالتعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، إدماج المرأة اقتصادياً من خلال تشجيع الاستثمارات التي تقودها النساء وحصول المرأة على التمويل. كذلك فإن البرنامج العالمي لتمكين المرأة اقتصادياً في سياق الصناعة الخضراء، الذي يُنفذ بالتعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة، يسدي المشورة لمقرري السياسات والممارسين بشأن وضع وتنفيذ إطار سياسي يراعي الاعتبارات الجنسانية في الصناعة الخضراء.

٦- أما على الصعيد الوطني، فتشمل الأمثلة على المشاريع والبرامج التي توضح إدماج اليونيدو المتزايد للمنظور الجنساني تحسين فرص العمل من خلال تطوير المشاريع وريادة الأعمال في تونس من خلال التدريب على مهارات تكنولوجيا المعلومات، الذي توفره مبادرة التعلم HP LIFE (شركة هيوليت باكارد). وقد ساعد هذا المشروع الذي تقوده النساء على إطلاق حوالي ١٠٠ شركة ناشئة تقودها نساء وأوجد ١٠٠٠ فرصة عمل للنساء. وزادت اليونيدو أيضاً مشاركة النساء صاحبات المشاريع الحرة في مسابقة للمبتكرين في قطاع التكنولوجيا النظيفة، اجتذبت مشاركة أكثر من ١٠٠٠ امرأة. وفي غامبيا، تساعد اليونيدو على تدارك حالات انعدام المساواة بين الجنسين في قطاع مصائد الأسماك التي تفاقمت بسبب تغير المناخ، وذلك من خلال تعزيز السياسات القطاعية والتدريب وإنشاء منصة وطنية للحوار بشأن السياسات.

٧- واستجابةً للطلب الوارد في القرارين م ع-١٦/٣ م ع-١٧/٣، عززت اليونيدو تركيزها على أنشطة البحوث وجمع وتحليل البيانات والإحصاءات من خلال منشورات من قبيل: "التنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة: البعد الجنساني"، و"المنظور الجنساني والمعايير"، و"تعميم مراعاة المنظور الجنساني في تطوير تجمعات المنشآت العنقودية"، و"المساواة بين الجنسين في مجال التحوّل إلى استخدام الطاقة المستدامة". ولا تزال اليونيدو ملتزمة بدعم الدول الأعضاء في عملية جمع وتحليل واستخدام الإحصاءات والبيانات الصناعية المتعلقة بنوع الجنس والمصنفة تصنيفاً جنسائياً على نحو منهجي. ويتجلى ذلك في تعاون اليونيدو مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة ولجنة

الأمم المتحدة الاقتصادية لأفريقيا على وضع برنامج تدريب إقليمي في شرق أفريقيا لبناء قدرات الخبراء الإحصائيين الوطنيين.

٨- وشهدت الفترة المشمولة بالتقرير زيادة كبيرة في أنشطة الدعوة إلى المناصرة والاجتماعات والمؤتمرات التي تبين الصلة بين التنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة والمنظور الجنساني في سياق الرقمنة والثورة الصناعية الرابعة. ومن الأمثلة على ذلك منتدى سان بيترسبورغ الاقتصادي الدولي في دورتيه الثانية والعشرين والثالثة والعشرين، ومنتدى المرأة الأوروبية الآسيوية الثاني، والدورتان ٦٢ و ٦٣ للجنة وضع المرأة وأيام التنمية الأوروبية ٢٠١٩، وكذلك العديد من الأحداث المعقودة لفائدة كيانات الأمم المتحدة والجهات المعنية في مركز فيينا الدولي.

٩- وعززت اليونيدو تعاونها المشترك بين الوكالات من خلال تعميق تعاونها مع مختلف مجتمعات هذه الممارسة المهنية، مثل الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين والشراكة الجنسانية لمرفق البيئة العالمية. وفي سياق وضع الجليل الثاني من خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بصيغتها المحدثة ٢ (UN-SWAP 2.0)، أدت اليونيدو في إطار الفريق العامل دوراً رائداً في تجميع نتائج المساواة بين الجنسين على نطاق الأمم المتحدة. وبالإضافة إلى ذلك، ساهمت اليونيدو، بوصفها عضواً في فريق فيينا التوجيهي للشبكة الدولية لأنصار ونصيرات المساواة بين الجنسين، في الجهود الرامية لتشجيع قادة المجتمع الدولي في فيينا على الالتزام بتحقيق التكافؤ بين الجنسين في أفرقة النقاش.

١٠- وعلى صعيد التعاون فيما بين المنظمات، لا تزال شبكة مراكز تنسيق شؤون الجنسين التابعة لليونيدو وسيلة أساسية في إذكاء وعي الموظفين بالروابط بين المنظور الجنساني والتنمية الصناعية وفي بناء القدرات لزيادة مراعاة الاعتبارات الجنسانية داخل المنظمة وعملها البرنامجي.

## ثانياً- التقدم المحرز في تنفيذ الإجراءات التنظيمية

١١- اعتمدت اليونيدو خطة عمل لتحقيق المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٨-٢٠٢٣، استناداً إلى استراتيجية الأمم المتحدة على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين لعام ٢٠١٧، مع التركيز على التوظيف وهيئة بيئية مؤاتية للتعجيل بالتقدم نحو التمثيل المتساوي للموظفين. وقد ضيقت اليونيدو في ٢٠١٨ الفجوة بين الجنسين في المناصب العليا (ف-٥ وما فوقها) بنسبة ٧,٢ في المائة وفي صفوف جميع الموظفين المعيّنين دولياً بنسبة ٥ في المائة. وشمل تنفيذ خطة العمل أيضاً ما يلي: تحديث الإطار الإداري للموارد البشرية ليتضمن نقاط العمل ذات الصلة بالتوظيف؛ واستعراض المؤهلات المطلوبة للوظائف وإعلانات الوظائف الشاغرة من أجل تدارك التحيز فيها وضمان استخدام صياغة مراعية للاعتبارات الجنسانية؛ وتقديم الدعم لتنمية المهارات القيادية في أنشطة مثل دورة المرأة والقيادة التي تقدمها كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة. وبالإضافة إلى ذلك، تعمل اليونيدو على إعداد تعليمات إدارية لتعزيز التكافؤ بين الجنسين في أفرقة النقاش في أثناء الأحداث التي تنظمها اليونيدو.

١٢- وتضمنت المبادئ التوجيهية بشأن البيئة التمكينية لمنظومة الأمم المتحدة، التي أطلقت مؤخراً، ووُضعت لدعم تنفيذ استراتيجية عام ٢٠١٧ بشأن المساواة بين الجنسين، تدابير اليونيدو بوصفها أفضل ممارسات تُتبع في هذا الصدد، مثل تعميم الإجازة الوالدية لتشمل الخبراء الاستشاريين المحليين، وتنظيم حلقات عمل للتوعية بالتحرش لجميع الموظفين، ودعم الجهود الاستثنائية المبذولة لإسناد الأولوية للمساواة بين الجنسين والسلوك المراعي للمنظور الجنساني من خلال جائزة تعزيز المساواة بين الجنسين.

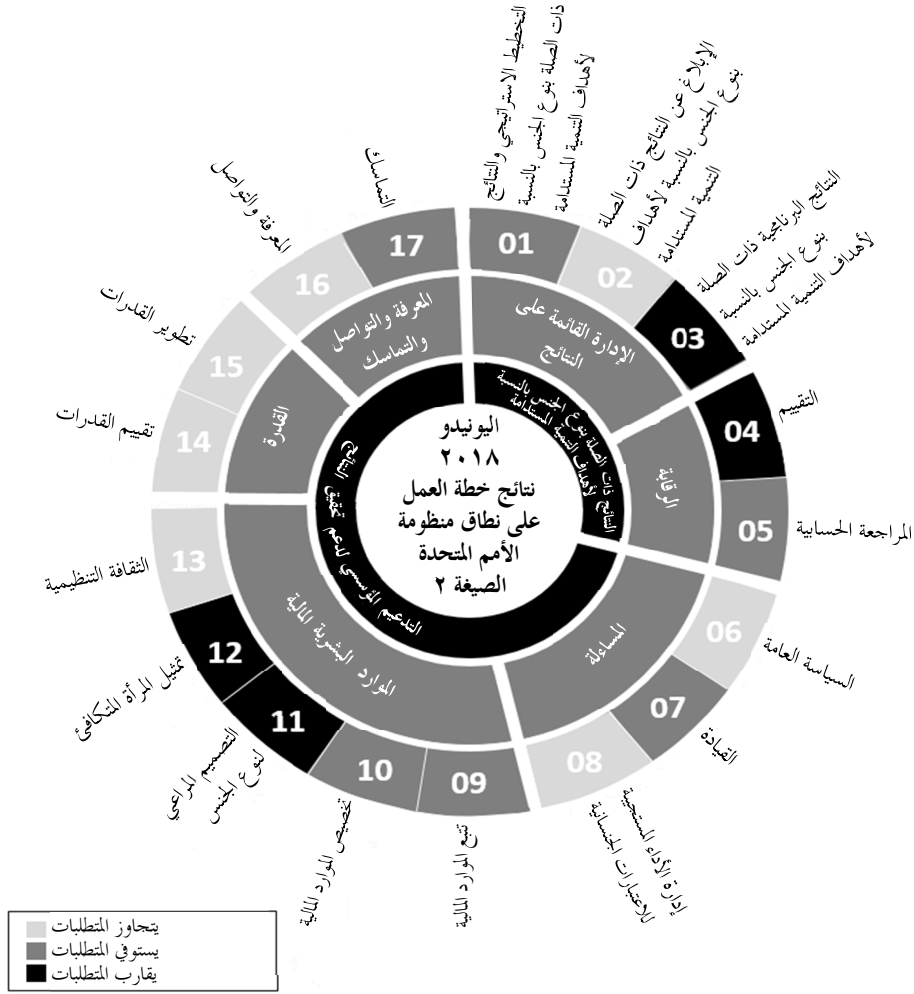
١٣- وللمساعدة في منع التحرش والقضاء عليه، وبخاصة التحرش الجنسي، درّبت اليونيدو ٧٨٩ موظفاً وخبيراً استشارياً ومدرباً في المقر وفي الميدان بشأن التوعية بالتحرش، وحدثت سياسة "حظر ومنع وإنهاء التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، والتمييز وإساءة استعمال السلطة" (DGB/2019/12) مع إصدار دليل إرشادي للمديرين.

١٤- ويواصل المدير العام ترأس المجلس التوجيهي المعني بتعميم مراعاة المنظور الجنساني، الذي يشرف على تنفيذ استراتيجية المساواة بين الجنسين. وبصفته مناصراً دولياً للمساواة بين الجنسين، فقد حقق تعهداته لعامي ٢٠١٧ و٢٠١٨ في إطار الشبكة الدولية لأنصار ونصيرات المساواة بين الجنسين من خلال وضع واعتماد وتنفيذ استراتيجية للمساواة بين الجنسين، وتتبع مسار التقدم المحرز في استخدام المؤشر الجنساني وإنشاء جائزة تعزيز المساواة بين الجنسين. وبالنسبة لعام ٢٠١٩، تعهد المدير العام بإدراج منظور جنساني في جميع اللقاءات المفتوحة ووضع استراتيجية جديدة للمساواة بين الجنسين، تم تقديمها في هذا المؤتمر. وعززت الإدارة العليا لليونيدو المساواة بين الجنسين بوتيرة متزايدة برأس جلسات إحاطة إعلامية والتحدث في مناسبات مكرسة لهذا الموضوع.

## ثالثاً- أداء خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والإبلاغ عن النتائج ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين

١٥- اعترّف بدور اليونيدو، في إطار المرحلة الأولى من خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وذلك على حد سواء لأدائها الأفضل بين الكيانات التقنية في عام ٢٠١٧، وباعتبارها الكيان الذي أحرز أكبر قدر من التقدم خلال الفترة المشمولة بالتقرير ٢٠١٢-٢٠١٧. وحققت اليونيدو في عام ٢٠١٧ سبعة من أصل خمسة عشر مؤشر أداء في إطار الصيغة الأصلية (١) لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP 1.0)، وفاقته التوقعات في سبعة مؤشرات أخرى. وشهد عام ٢٠١٧ تحسناً لا سيما في مجالات إدارة الأداء المراعية للمنظور الجنساني، والتخطيط الاستراتيجي، واستعراض البرامج، والثقافة التنظيمية، وإنتاج المعارف والتواصل والاتساق.

١٦- ويعرض المخطط البياني التالي أداء اليونيدو في عام ٢٠١٨ في إطار مجالات الأداء لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بصيغتها المحدثة ٢. 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.



#### رابعاً- سياسة عام ٢٠١٩ واستراتيجية الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٣ بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

١٧- سوف يسترشد تركيز اليونيدو المتزايد على النتائج فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في سياق خطة عام ٢٠٣٠ بسياسة عام ٢٠١٩ بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة واستراتيجية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (٢٠٢٠-٢٠٢٣)، التي قُدمت في هذا المؤتمر من خلال الوثيقة GC.18/15

#### خامساً- الإجراءات المطلوب من المؤتمر اتخاذها

١٨- لعلَّ المؤتمر يودُّ أن يحيط علماً بالمعلومات الواردة في هذه الوثيقة، وتشجيع الأمانة على مواصلة إجراءات عملها في هذا المجال من خلال تنفيذ استراتيجية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (٢٠٢٠-٢٠٢٣)، وجعل الاستراتيجية بنداً دائماً في كل المؤتمرات العامة، كما ذُكر في الدورة السابعة والأربعين للمجلس.