

المؤتمر العام

الدورة الثامنة عشرة

فيينا، 29 تشرين الثاني/نوفمبر - 3 كانون الأول/ديسمبر 2021

البند 17 من جدول الأعمال المؤقت

اليونيدو والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

اليونيدو والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

تقرير من المدير العام

تقدم هذه الوثيقة معلومات عن تنفيذ قرار المؤتمر العام بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (م ع-18/ق-2).

أولاً - التقدم المحرز في تنفيذ الإجراءات البرنامجية

1- تعمل اليونيدو، من خلال سياسة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لعام 2019 (DGB/2019/16)، واستراتيجية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للفترة 2020-2023 (GC.18/15)، واستجابة للقرارات م ع-16/ق-3 وم ع-17/ق-3 وم ع-18/ق-2، على تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في ممارسات المنظمة ومشاريعها وبرامجها بالاستناد إلى إجراءات عمل محددة الأهداف وتعميم مراعاة المنظور الجنساني، وهو ما يضمن تمكين المرأة من قيادة التنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة والمشاركة فيها والاستفادة منها على قدم المساواة.

2- وقد صُمم برنامج وميزانيته الفترتين 2020-2021 و2022-2023 والإطار البرنامجي المتوسط الأجل للفترتين 2018-2021 و2022-2025 وكذلك البرامج القطرية وبرامج الشراكة القطرية لتشمل على وجه التحديد الأهداف المتصلة بالمساواة بين الجنسين.

لأغراض الاستدامة، لم تُطبع هذه الوثيقة. ويرجى من أعضاء الوفود التكرم بالرجوع إلى الصيغ الإلكترونية لجميع الوثائق.



3- وعلى الرغم من الاضطرابات الناجمة عن جائحة كوفيد-19، أحرزت اليونيدو تقدماً في تنفيذ استراتيجيتها الجنسانية للفترة 2020-2023. وتستخدم اليونيدو مؤشر المساواة بين الجنسين من أجل قياس مساهمتها في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ورصد الموارد المالية المخصصة لذلك. ويتلقى الموظفون تدريباً متواصلاً بشأن كيفية تخصيص مؤشر المساواة بين الجنسين المناسب وإجراء التحليلات الجنسانية من أجل إعداد مشاريع أو برامج تراعي الأبعاد الجنسانية. وفي عام 2020، أسهمت نسبة 34,6 في المائة من المشاريع والبرامج المعتمدة حديثاً إسهاماً كبيراً في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وفقاً لمؤشر التصنيف الجنساني المخصص (2A و 2B)، مقارنة بنسبة 19,1 في المائة في عام 2019. ويبدل هذا التقدم على أن اليونيدو ماضية قدماً صوب تحقيق هدفها المتمثل في بلوغ نسبة 45 في المائة بحلول عام 2023.

4- وقد حُدث نموذج اليونيدو بشأن الامتثال للاعتبارات الجنسانية ومؤشرات التصنيف الجنساني في كانون الثاني/يناير 2021 بغية شمول مساهمات البرامج القطرية وبرامج الشراكة القطرية والمشاريع ذات الطابع المتصل بوضع المعايير أو عقد الاجتماعات في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وبغية المضي قدماً في تعميم نتائج اليونيدو في مجال المساواة بين الجنسين في جميع المشاريع والبرامج، صدر في حزيران/يونيه 2021 دليل اليونيدو بشأن التحليل الجنساني وتعميم مراعاة المنظور الجنساني في دورة المشاريع في المنشور المعنون *UNIDO Guide to Gender Analysis and Gender Mainstreaming the Project Cycle*. ويقدم الدليل إرشادات ومداخل وتوصيات عملية تهدف إلى تيسير إدماج الاعتبارات الجنسانية في مبادرات التنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة.

5- وقد وضعت اليونيدو ونفذت مجموعة واسعة من المشاريع والبرامج لتعزيز تمكين المرأة واضطلاعها بالقيادة في المجال الاقتصادي، وكان الكثير من تلك المشاريع والبرامج بالشراكة مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى أو القطاع الخاص. وعلى الصعيد العالمي، تستخدم الشبكة الاستشارية المعنية بالتمويل الخاص، وهي جزء من شراكة بين مؤسسة الطاقة المتجددة والكفاءة في استخدام الطاقة واليونيدو، استراتيجية جنسانية تهدف إلى حشد الاستثمارات من أجل سد الفجوة المالية التي تواجهها منظمات مشاريع الطاقة النظيفة، وتشارك في إعداد تدريب عبر الإنترنت لعموم الجمهور بشأن الاستثمار في المنظور الجنساني تحت قيادة مكتب اليونيدو لترويج الاستثمار والتكنولوجيا في ألمانيا. كما أطلقت المرحلة الثانية من البرنامج العالمي للمبتكرات التكنولوجية النظيفة بغية تقديم الدعم إلى منظمات الأعمال في عشرة بلدان من أجل التعجيل بالحلول المبتكرة في مجال التكنولوجيا النظيفة. وعلى الصعيد الوطني، تتعاون اليونيدو مع صندوق الأمم المتحدة للمشاريع الإنتاجية من أجل تقديم خدمات بناء القدرات وتوفير آليات التمويل للنساء العاملات في المجال الزراعي-الرعي في مالي، وذلك بغية تمكينهن من الانخراط في الأنشطة الخضراء والمستدامة المدرة للدخل في المناطق المعرضة لخطر نشوب النزاعات بين المجتمعات المحلية.

6- ومن أجل التصدي للأثر المجنس لجائحة كوفيد-19، تدعم اليونيدو المنشآت التي تملكها النساء في جهودها للتعافي في مرحلة ما بعد كوفيد-19 وكذلك في توسيع نطاق أعمالهن عن طريق تعزيز مهارتهن المالية والرقمية، وكذلك من خلال تيسير اتباع أساليب الإنتاج السليمة بيئياً. وفيما يتعلق بأنشطة الدعوة، دعا مقال رأي لليونيدو نُشر على منصة التحليل الصناعي وجرى تعميمه على نطاق واسع إلى وضع خطط للتعافي تساعد المرأة على قيادة عملية صنع السياسات وإعادة دخول المرأة وأعمالها التجارية إلى الاقتصاد.

7- واستجابة للطلب الوارد في القرارات م ع-16/ق-3 وم ع-17/ق-3 وم ع-18/ق-2، عززت اليونيدو تركيزها على أنشطة البحوث والدعوة في مجال السياسات من خلال منشورات من قبيل *G7 Summit: time to put women front and centre of the global economic recovery* (قمة مجموعة الدول السبع: حان الوقت لوضع المرأة في صدارة التعافي الاقتصادي العالمي)، و *Women in industry – why we need more*

gender-sensitive statistics (المرأة في الصناعة: لماذا نحتاج إلى مزيد من الإحصاءات المراعية للاعتبارات الجنسانية)، و Women in cleantech are key levers for an inclusive recovery (النساء في مجال التكنولوجيا النظيفة عوامل رئيسية في التعافي الشامل للجميع).

8- ولا تزال اليونيدو ملتزمة بدعم الدول الأعضاء في عملية جمع وتحليل واستخدام الإحصاءات المصنفة حسب نوع الجنس على نحو منهجي، ووضع السياسات الصناعية المراعية للمنظور الجنساني. فعلى سبيل المثال، تعاونت اليونيدو مع جامعة راتغرز لتنفيذ برنامج تدريبي إقليمي لأصحاب المصلحة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وكذلك في جنوب شرق آسيا بغية بناء قدراتهم بشأن الاعتبارات الجنسانية في سياق التنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة.

9- وشهدت الفترة المشمولة بالتقرير زيادة كبيرة في الفعاليات والاجتماعات والمؤتمرات الخاصة بالدعوة والتي تبين الصلة بين التنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة والمنظور الجنساني في سياق الثورة الصناعية الرابعة والاقتصاد الدائري. وتشمل الأمثلة على ذلك الدورة الخامسة والسنتين للجنة وضع المرأة، والقمة العالمية للصناعات التحويلية والتصنيع لعام 2020، ودورتي منتدى فيينا للمناقشة لعامي 2019 و2020، اللتين تشاركت في تنظيمهما كل من اليونيدو ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة وحكومات السويد وفنلندا والنرويج.

10- وعززت اليونيدو تعاونها المشترك بين الوكالات في مختلف مجتمعات هذه الممارسة المهنية، مثل الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين، والشراكة الجنسانية لمرفق البيئة العالمية، ومسار عمل آلية تيسير التكنولوجيا المتعلق بالمنظور الجنساني والعلم والتكنولوجيا والابتكار. وبالإضافة إلى ذلك، عملت اليونيدو بصفة منسق مركز فيينا لمبادرة الشبكة الدولية لأنصار ونصيرات المساواة بين الجنسين في الفترة من أيار/مايو 2019 إلى تموز/يوليه 2020، ولا تزال عضوا في فريقها التوجيهي في فيينا. وشارك المدير العام في إنشاء الفريق المعني بالتأثير ضمن مكتب تمثيل فيينا التابع للشبكة، بغية تجربة برامج قائمة على الذكاء الاصطناعي تحلل حصة وقت التحدث بين الرجال والنساء في الفعاليات التي تنظمها الكيانات التي تتخذ من فيينا مقرا لها، وتنفيذ مدونة لقواعد السلوك تهدف إلى منع التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، في فعاليات منظومة الأمم المتحدة في فيينا.

11- وعلى صعيد التعاون فيما بين المنظمات، لا تزال شبكة جهات التنسيق المعنية بالشؤون الجنسانية التابعة لليونيدو وسيلة أساسية في إنكاء وعي الموظفين بالروابط بين المنظور الجنساني والتنمية الصناعية، وفي توفير الخبرات وبناء القدرات لزيادة مراعاة الاعتبارات الجنسانية داخل الأعمال البرنامجية للمنظمة.

ثانياً - التقدم المحرز في تنفيذ الإجراءات التنظيمية

12- في الفترة من عام 2018 إلى عام 2020، ضيقت اليونيدو الفجوة بين الجنسين على مستوى الرتبة ف/ل-4 بنسبة 2,8 في المائة. وعلى الرغم من هذا التقدم، لا يزال التمثيل المتساوي موطن ضعيف. وفي هذا المجال، تلتزم اليونيدو بتحقيق تحسن كبير، وخصوصاً فيما يتصل بالمساواة بين الجنسين في المناصب العليا (ف-5 وما فوقها). وتحقيقاً لهذه الغاية، اعتمدت المنظمة مؤخراً استراتيجية اليونيدو للموارد البشرية للفترة 2020-2022، التي تكمل خطة عمل اليونيدو بشأن التكافؤ بين الجنسين للفترة 2018-2023. وتشمل خطة العمل المذكورة إجراءات تهدف إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين على جميع المستويات بحلول عام 2028، بما في ذلك تدريب مديري التوظيف والمسؤولين عن إجراء المقابلات الشخصية على التحيز غير المقصود والإدماج والتنوع وتهيئة ثقافة مراعية للاعتبارات الجنسية في مكان العمل. وتواصل اليونيدو تمويل

مشاركة الموظفين من الفئة المهنية في أنشطة تنمية المهارات القيادية مثل دورة المرأة والقيادة التي تقدمها كلية موظفي منظومة الأمم المتحدة وبرنامج أوكسفورد لتنمية القدرات القيادية لدى النساء.

13- وفي أيار/مايو 2020، أصدرت اليونيدو الأمر الإداري AI/2020/3 المعنون Equal representation of women: UNIDO's Policy on Panel Parity، الذي يتناول سياسة اليونيدو بشأن التكافؤ بين الجنسين في أفرقة النقاش، بغية تعزيز التنوع الجنساني في الفعاليات التي تنظمها اليونيدو أو تشارك في تنظيمها. والأمر الإداري AI/2020/3 مصحوب بمذكرة توجيهية للموظفين وقاعدة بيانات داخلية بشأن الخبرات في مجال التنمية الصناعية.

14- وشاركت اليونيدو، جنبا إلى جنب مع منظمات الأمم المتحدة الأخرى الكائنة في مركز فيينا الدولي ومبادرة الشبكة الدولية لأنصار ونصيرات المساواة بين الجنسين، في تنظيم أسبوع البيئة التكنولوجية لعام 2020، للاحتفال بالذكرى السنوية الأولى لإطلاق المبادئ التوجيهية المتعلقة بتهيئة بيئة تكنولوجية في منظومة الأمم المتحدة، حيث عقدت اليونيدو والمنظمة الدولية للهجرة جلسة بشأن ترتيبات العمل المرنة ومستقبل العمل. وبالاستناد إلى أسبوع البيئة التكنولوجية لعام 2020، تشارك اليونيدو حاليا في إعداد سلسلة تدريبية مشتركة بشأن الكرامة والإدماج في العمل بعنوان Dignity and Inclusion at Work لموظفي المنظمات الدولية الكائنة في مركز فيينا الدولي، التي تتضمن، على سبيل المثال، نماذج بشأن منع التحرش، وإدماج الممثلين ومزدوجي الميل الجنسي ومغاييري الهوية الجنسانية وأحرار الهوية الجنسانية وحاملتي صفات الجنسين، والمتفرجين المنخرطين.

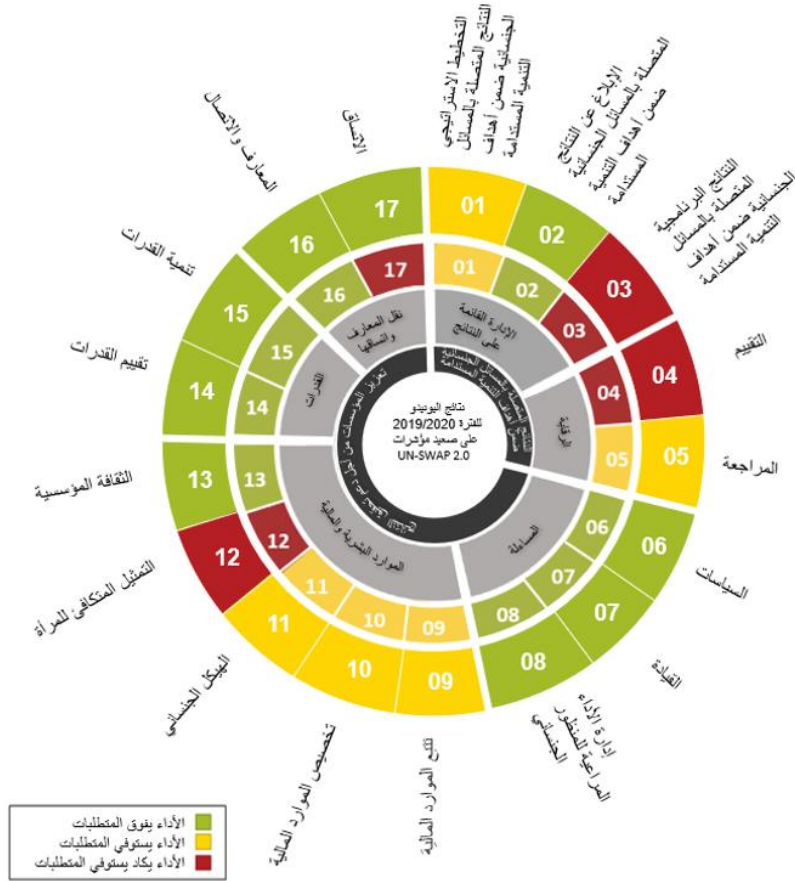
15- ويواصل المدير العام ترؤس المجلس المعني بتعميم مراعاة المنظور الجنساني، الذي يشرف على تنفيذ استراتيجية اليونيدو للمساواة بين الجنسين. وقد حقق المدير العام، بصفته مناصرا دوليا للمساواة بين الجنسين، تعهداته لعامي 2019 و2020 في إطار الشبكة الدولية لأنصار ونصيرات المساواة بين الجنسين من خلال وضع الاستراتيجية الجنسانية للفترة 2020-2023، بما في ذلك إدراج المنظور الجنساني في جميع لقاءات اليونيدو المفتوحة، وإصدار الأمر الإداري AI/2020/3، وقيادة الفريق المعني بالتأثير في مكتب تمثيل فيينا التابع للشبكة الدولية لأنصار ونصيرات المساواة بين الجنسين. وواصلت الإدارة العليا لليونيدو زيادة الأنشطة التي تعزز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بسبل منها ترؤس جلسات إحاطة إعلامية والتحدث في مناسبات مكرسة لهذا الموضوع.

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

16- استوفت اليونيدو في عام 2020 متطلبات ستة من أصل سبعة عشر مؤشر أداء في إطار خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بصيغتها المحدثة (UN-SWAP 2.0)، ووافقت التوقعات في تسعة مؤشرات أخرى، أي أن 88 في المائة من المؤشرات قد تم الوفاء بها أو تجاوزت درجة الامتثال لها، في حين بلغ متوسط أداء منظومة الأمم المتحدة 68 في المائة. وشهد عام 2020 تحسنا، لا سيما في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني في المشاريع والبرامج، وفي مجال تعزيز الاتساق بين الوكالات من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

17- ويعرض المخطط البياني التالي أداء اليونيدو في عامي 2019 و2020 في إطار مجالات الأداء لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بصيغتها المحدثة (UN-SWAP 2.0). وتستند خطط العمل المعدة على مستوى الإدارات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إلى مجالات الأداء في خطة العمل تلك من أجل مواصلة تحسين أداء اليونيدو على صعيد تلك المؤشرات.

18- وفي عام 2020، أجرت اليونيدو استعراض أقران لخطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بالتعاون مع مكتب الأمم المتحدة في فيينا/مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة من أجل زيادة تعزيز أدائها واستبانة مجالات التعاون الممكنة ضمن هذا الإطار.



رابعاً - الإجراءات المطلوب من المؤتمر اتخاذها

19- لعل المؤتمر يود أن يحيط علماً بالمعلومات الواردة في هذه الوثيقة، وأن يشجع الأمانة على مواصلة أعمالها في هذا المجال من خلال تنفيذ استراتيجية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (2020-2023)، وأن يجعل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بنداً دائماً في كل المؤتمرات العامة، بناءً على الطلب الوارد في م ع-18/ق-2.