

المؤتمر العام

الدورة العشرون

فيينا، 27 تشرين الثاني/نوفمبر - 1 كانون الأول/ديسمبر 2023

البند 14 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-1).

أولاً - التقدم المحرز في تنفيذ التخطيط الاستراتيجي والأنشطة البرنامجية

1- يحدد إطار اليونيدو البرنامجي المتوسط الأجل للفترة 2022-2025 المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كأولوية رفيعة المستوى للمنظمة. ويعمم برنامج اليونيدو وميزانياتها للفترة 2022-2023 اعتبارات المساواة بين الجنسين في جميع النتائج. توفر سياسة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لعام 2019 (DGB/2019/16)، واستراتيجية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للفترة 2020-2023 (GC.18/15)، التي يشار إليها فيما يلي باسم الاستراتيجية الجنسانية، والقرارات م ع-16/ق-3 وم ع-17/ق-3 وم ع-18/ق-2 وم ع-19/ق-1، الهيكل الجنساني المؤسسي وتقدم إرشادات محددة بشأن الأولويات المواضيعية.

2- واعتمدت برامج ومشاريع أسهمت بشكل كبير في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أو وضعتها كهدف رئيسي وفقاً للتصنيف الجنساني المخصص، وبلغت نسبتها 46 في المائة في عام 2021 و41 في المائة في عام 2022 وهذه زيادة ملحوظة مقارنة بنسبة 35 في المائة في عام 2020. وتشير البيانات الأولية لعام 2023 إلى أن المنظمة لا تزال على المسار الصحيح لتحقيق هدفها المتمثل في بلوغ 45 في المائة بحلول عام 2023.

3- وزادت على نحو كبير أيضاً في السنوات الأخيرة نسبة مشاريع اليونيدو وبرامجها التي صنفت نتائجها في مجال تعميم مراعاة المنظور الجنساني في النطاق المرصدي عند الإنجاز، فقد ازدادت نسبتها بوضوح من 40 في المائة في عام 2017 إلى 70 في المائة في عام 2022. وإضافة إلى ذلك، تحسنت نوعية وكمية

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



الإبلاغ عن النتائج البرنامجية المتصلة بالنوع الجنساني والبيانات المصنفة حسب نوع الجنس من خلال إطار اليونيدو المتكامل بشأن النتائج والأداء.

4- وتقدم وحدة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وشبكة المنظمة الشاملة لجهات التنسيق المعنية بالشؤون الجنسانية، التي ينضم إليها الموظفون المهتمون، الدعم المستمر والتدريب المحدد الهدف لأفرقة المشاريع. وشمل ذلك دورات تدريبية محددة لجهات التنسيق المعنية بالشؤون الجنسانية في الميدان، وأدوات معارف مواضيعية ودورات لبناء القدرات بشأن مواضيع مثل وضع معايير مراعية للمنظور الجنساني، وتعميم مراعاة المساواة بين الجنسين في مبادرات تنمية الأعمال التجارية الزراعية، ورصد النتائج البرنامجية الجنسانية والإبلاغ عنها.

5- وتقدم مشاريع اليونيدو وبرامجها مساعدة تقنية موجهة إلى المرأة كهدف رئيسي أو من خلال استراتيجيات شاملة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني. فعلى سبيل المثال، يقدم المشروع المشترك بين اليونيدو ومنظمة الأغذية والزراعة وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، "تعزيز تمكين المرأة من أجل التنمية الصناعية الشاملة والمستدامة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا"، الدعم للمنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة التي تقودها النساء في سبعة بلدان، ووصل المشروع إلى 1 244 امرأة ورائدة أعمال في عام 2022 وحده. وبتغطية شملت 122 بلدا، قدمت الشبكة الاستشارية للتمويل الخاص التابعة لشراكة اليونيدو للطاقة المتجددة وكفاءة الطاقة، والبرنامج العالمي للمبتكرات التكنولوجية النظيفة دعما ماليا مخصصا لبناء القدرات وإقامة الشبكات لمنظمي المشاريع في مجال الطاقة النظيفة. وبفضل التوعية المحددة الهدف وتدبير الدعم المخصصة، شكلت النساء رائدات الأعمال نسبة تصل إلى 35 في المائة من المستفيدين من البرنامج العالمي للمبتكرات التكنولوجية النظيفة على الصعيد القطري في هذا الميدان الذي يهيمن عليه الذكور إلى حد كبير.

6- وعلى مستوى السياسات، وبالتعاون مع جامعة راتغرز ومعهد التصنيع التابع لجامعة كامبريدج، قدمت اليونيدو برامج تدريبية إقليمية لممثلي الحكومات من جنوب وجنوب شرق آسيا وكذلك من أمريكا اللاتينية والكاريبي. وأفضى التدريب الأخير إلى قيام مقرري السياسات من أمريكا اللاتينية والكاريبي بإنشاء شبكة لتعزيز سياسات تنمية صناعية تحدث تحولا في القضايا الجنسانية. وبالإضافة إلى ذلك، فإن المشروع المشترك بين اليونيدو وهيئة الأمم المتحدة للمرأة بشأن تمكين المرأة اقتصاديا في سياق الصناعة الخضراء حلل الثغرات القائمة في السياسات وقدم الدعم لمقرري السياسات في بيرو وجنوب أفريقيا والسنغال وكمبوديا في وضع سياسات للصناعة الخضراء تحدث تحولا في القضايا الجنسانية.

7- ومنذ عام 2022، تقدم اليونيدو سلسلة تدريبية عبر الإنترنت متاحة مجانا للجمهور ويحدد المترقب وتيرتها بشأن الاستثمار من منظور جنساني. واستكملت خدمات التعلم الإلكتروني هذه بأنشطة مصممة خصيصا لبناء القدرات وجلسات دعوة لجمهور محددة، بما في ذلك لأصحاب المصلحة في بيئة الاستثمار من اليابان ونيجيريا، ولهيئات ترويج الاستثمار من أقل البلدان نموا.

8- وبحثت اليونيدو وهيئة الأمم المتحدة للمرأة الفرص المتاحة لتنفيذ القرار م ع-19/ق-1، بما في ذلك العمل على تعزيز جمع الإحصاءات والبيانات الصناعية المصنفة حسب نوع الجنس، وعلى تحليلها واستخدامها.

9- ويبرز تقرير عام 2023 بشأن المنظور الجنساني والتحول الرقمي والذكاء الاصطناعي الثغرات ونقاط الدخول للمبادرات التي تحدث تحولا في القضايا الجنسانية، والتي تنفذ في مجال الذكاء الاصطناعي وغيره من التكنولوجيات الرقمية الناشئة. ويعرض المنشور المتعلق بالمساواة بين الجنسين من خلال التجارة العالمية الممارسات الجيدة لتعميم مراعاة المنظور الجنساني المستمدة من البرنامج العالمي للنوعية والمعايير. وعلاوة على ذلك، بحث العديد من المقطعات والمقالات المنشورة في مدونة اليونيدو ثغرات المساواة بين الجنسين ونقاط الدخول في الاقتصاد الدائري وتكنولوجيات الثورة الصناعية الرابعة وزيادة المشاريع الصناعية.

10- وتواصل اليونيدو إنكاء الوعي بجوانب المساواة بين الجنسين في مسائل التنمية الصناعية الرئيسية، مثل تغير المناخ والطاقة المستدامة والتحول الرقمي. وشملت الأنشطة فعاليات مخصصة خلال الدورتين 66 و 67 للجنة وضع المرأة والمؤتمر السابع والعشرين للأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، ومنتدى فيينا للمناقشة لعام 2022، والمنتدى السياسي الرفيع المستوى المعني بالتنمية المستدامة لعام 2023 والجمعية السابعة لمرفق البيئة العالمية. وتضمن منتدى اليونيدو للسياسات الصناعية المتعددة الأطراف لعام 2023 جلسة تعليمية تفاعلية حول المسائل الجنسانية والسياسة الصناعية.

ثانياً - التقدم المحرز في تعزيز القدرات والفعالية على الصعيد المؤسسي

11- المدير العام مناصر دولي للمساواة بين الجنسين. وتواصل الإدارة العليا لليونيدو تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عمليات التبادل مع أصحاب المصلحة الخارجيين وفي الإدارة المؤسسية. وواصلت اليونيدو تمويل مشاركة الموظفين من الفئة الفنية في أنشطة تنمية المهارات القيادية مثل برنامج أكسفورد لتنمية القدرات القيادية لدى النساء.

12- واعتباراً من نيسان/أبريل 2022، اعتمدت اليونيدو سياسة شاملة لترتيبات العمل المرنة تنطبق على الموظفين وأولئك الذين يعملون باتفاقات الخدمة الفردية. وعلاوة على ذلك، دخلت حيز التنفيذ في عام 2023 سياسة إجازة والدية جديدة تمنح الموظفين إجازة والدية مدفوعة الأجر لمدة ستة وعشرين أسبوعاً لمن يضع مولوداً وستة عشر أسبوعاً لمستحقي إجازة والدية الذين لا يضعون المولود. وبدأ العمل بسياسة مشابهة لأصحاب اتفاقات الخدمة الفردية الطويلة الأجل، التي تمنح إجازة أمومة تصل إلى ستة عشر أسبوعاً وإجازة أبوة تصل إلى ستة أسابيع. علاوة على ذلك، منذ تشرين الثاني/نوفمبر 2022، توفر المنظمة للموظفات أمهات الأطفال الصغار ما يصل إلى ساعتين من وقت الرضاعة يومياً. وقدمت اليونيدو الدعم أيضاً لتجديد غرفة الرضاعة في مركز فيينا الدولي.

13- وبالتعاون مع منظمات أخرى تتخذ من فيينا مقراً لها، بدأت اليونيدو تفعيل مبادرة التعلم بشأن الكرامة والإدماج، وهي سلسلة تدريبية تفاعلية للموظفين تتضمن نماذج بشأن منع التحرش، وإدماج أفراد مجتمع الميم الموسع، وتمكين المتفرجين المنخرطين. واعترفت المديرية التنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة بالمبادرة باعتبارها إنجازاً بارزاً في مجال معايير السلوك والتنوع والإدماج.

14- ولكن من أجل تحقيق هدف تكافؤ الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة في جميع المستويات بحلول عام 2028، تحتاج اليونيدو إلى زيادة حصة الموظفين الدوليات زيادة كبيرة، ولا سيما في الوظائف المتوسطة والعليا.

ثالثاً - التقدم العام المحرز في تنفيذ الاستراتيجية الجنسانية

15- وجد استعراض منتصف المدة لعام 2022 المتعلق بالاستراتيجية الجنسانية أن نسبة 83 في المائة من القيم المستهدفة للاستراتيجية قد أُنجزت أو تسير في الطريق الصحيح نحو الإنجاز.

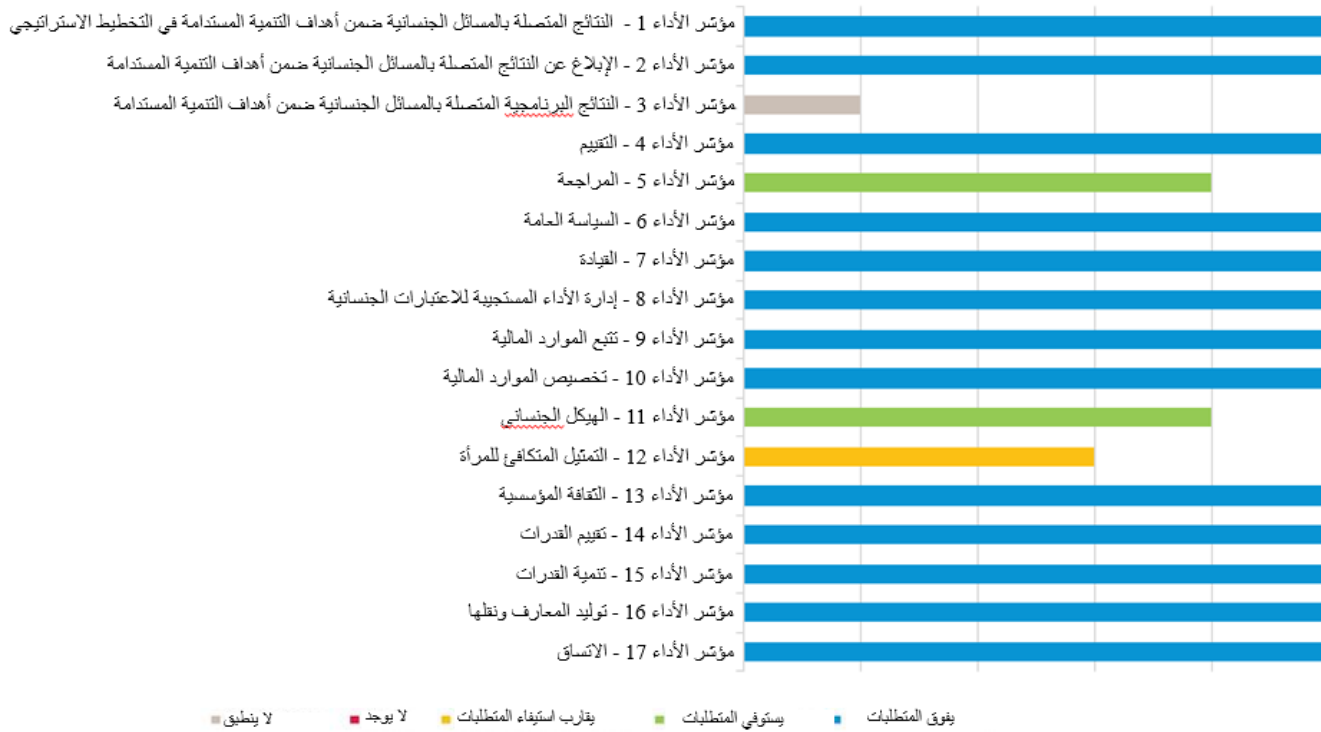
16- واعترفت جائزة تعزيز المساواة بين الجنسين لعام 2021، التي قدمت في الدورة التاسعة عشرة للمؤتمر العام، بالإنجازات البارزة لموظفي اليونيدو في تنفيذ الاستراتيجية الجنسانية.

17- ويوضح الشكل أدناه، أن اليونيدو حققت أو تجاوزت كل المؤشرات المنطبقة في خطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UN-SWAP) في عام 2022، باستثناء مؤشر واحد (94 في المائة). وقد تحسنت بشكل خاص مراعاة التقييمات للاعتبارات الجنسانية. وبالتالي،

واصلت اليونيدو تحسين أدائها من خلال تحقيق 88 في المائة من المؤشرات في عام 2020 أو التفوق عليها، ولا يزال أداؤها أعلى من المتوسط المسجل على نطاق منظومة الأمم المتحدة وأعلى بكثير من المتوسط الذي حققته كيانات الأمم المتحدة التقنية.

الشكل

لمحة سريعة من نتائج إبلاغ اليونيدو عن خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لعام 2022



المصدر: تقرير اليونيدو لخطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، لعام 2022 (UNIDO UN-SWAP Report for 2022).

رابعاً - الاستراتيجية التنفيذية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 2024-2027

18- ستعمل استراتيجية اليونيدو التنفيذية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 2024-2027، التي سينظر فيها المؤتمر العام في دورته الحالية (GC.20/7)، على توجيه المنظمة على مدى السنوات الأربع المقبلة في زيادة توطيد وتعزيز نتائج المساواة بين الجنسين في سياق خطة عام 2030.

خامساً - الإجراءات المطلوب من المؤتمر اتخاذها

19- لعل المؤتمر يود أن يحيط علماً بالمعلومات الواردة في هذه الوثيقة (GC.20/6)، وأن يشجع الأمانة على مواصلة أعمالها في هذا المجال من خلال تطبيق الاستراتيجية التنفيذية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 2024-2027.