



大会

第二十届会议

2023年11月27日至12月1日，维也纳

临时议程项目14

工发组织、性别平等和增强妇女权能

工发组织、性别平等和增强妇女权能

总干事的报告

本文件介绍大会关于性别平等和增强妇女权能的决议（GC.19/Res.1）的执行情况。

一. 实施战略规划和方案活动的进展情况

1. 工发组织 2022-2025 年中期方案框架将性别平等和增强妇女权能确定为本组织的一个高级别优先事项。工发组织 2022-2023 年方案和预算将性别平等考虑纳入所有成果的主流。2019 年性别平等和增强妇女权能政策（DGB/2019/16）、2020-2023 年性别平等和增强妇女权能战略（GC.18/15，下称“性别战略”）以及 GC.16/Res.3、GC.17/Res.3、GC.18/Res.2 和 GC.19/Res.1 号决议提供了性别平等体制架构和关于主题优先事项的具体指导。
2. 2021 年有 46%、2022 年有 41% 的核准项目和方案要么极大地促进了性别平等和增强妇女权能，要么按照分配的性别平等标码将其作为主要目标，与 2021 年的 35% 相比有显著增加。2023 年的初步数据表明，本组织仍有望实现到 2023 年达到 45% 的目标。
3. 在过去几年里，性别平等主流化成果在完成时被评为令人满意的工发组织项目和方案所占比例同样显著提高，特别是从 2017 年的 40% 提高到 2022 年的

为可持续性原因，本文件未作打印。敬请各位代表查阅所有文件的电子版。



70%。此外，通过工发组织综合成果和绩效框架报告与性别相关的方案成果和按性别分列的数据的质量和数量都有所提高。

4. 性别平等和增强妇女权能和由感兴趣的人员加入的本组织性别问题协调人综合网络，为各项目小组提供持续支持和针对性培训。这包括为外地性别问题协调人举办的具体培训课程，以及专题知识工具和能力建设课程，所涉主题包括制定具有性别响应性的标准、将性别平等考虑纳入农业企业发展举措的主流，以及监测和报告方案的性别平等成果。

5. 工发组织的项目和方案将向妇女提供针对性技术援助作为一个关键目标，或者通过全面的性别平等主流化战略来提供。例如，工发组织、粮食及农业组织和妇女署的联合项目“在中东和北非区域促进增强妇女权能以实现包容及可持续工业发展”，在 7 个国家支持妇女领导的中小微企业，仅在 2022 年就惠及 1 244 名妇女和女企业家。工发组织可再生能源和能源效率伙伴关系的私人融资咨询网络和全球清洁技术创新方案覆盖 122 个国家，为清洁能源企业家提供量身定制的金融、能力建设和联网支持。由于有针对性的外联和具体的支持措施，在国家一级全球清洁技术创新方案的受益者中（这个领域在很大程度上由男性主导），女企业家占 35%。

6. 在政策层面，工发组织与罗格斯大学和剑桥大学制造研究院合作，为南亚和东南亚以及拉丁美洲和加勒比的政府代表提供了区域培训课程。后一项培训促使拉丁美洲和加勒比的决策者建立了一个网络，以促进有助于性别平等的变革性工业发展政策。此外，工发组织——妇女署的项目“绿色工业中增强妇女经济权能”分析了现有的政策差距，并支持柬埔寨、秘鲁、塞内加尔和南非的决策者制定促进性别平等的变革性绿色工业政策。

7. 自 2022 年以来，工发组织提供了一个关于性别视角投资的公开、免费和自定进度的线上系列培训。除了这些电子学习服务，还为特定受众，包括日本和尼日利亚的投资生态系统利益攸关方和最不发达国家的投资促进机构量身定制了能力建设和宣传课程。

8. 工发组织和妇女署探讨了执行 GC.19/Res.1 号决议的机会，包括开展工作以进一步支持各国收集、分析和使用按性别分列的工业统计数据。

9. 2023 年发布的报告“性别、数字转型和人工智能”强调了人工智能和其他新兴数字技术领域促进性别平等的变革性举措的差距和切入点。出版物《通过全球贸易促进性别平等》展示了全球质量和标准方案中性别平等主流化的良好做法。此外，工发组织的许多博客帖子和文章探讨了循环经济、第四次工业革命技术和工业创业方面的性别平等差距和切入点。

10. 工发组织继续提高对气候变化、可持续能源和数字化转型等关键工业发展问题的性别平等方面的认识。相关活动包括妇女地位委员会第六十六届和第六十七届会议、联合国气候变化框架公约缔约方大会第二十七届会议、2022 年维也纳讨论论坛、2023 年可持续发展高级别政治论坛和全球环境基金第七届大会期间的专门活动。工发组织 2023 年多边工业政策论坛举办了一次关于性别和工业政策的互动学习会议。

二. 加强机构能力和效力方面的进展

11. 总干事是国际性别平等倡议者。工发组织高级管理层继续在与外部利益攸关方的交流中和在机构管理中促进性别平等和增强妇女权能。工发组织继续资助女性专业人员参与领导力发展活动，如牛津妇女领导力发展方案。

12. 自 2022 年 4 月起，工发组织采用了适用于工作人员和个人服务协议合同持有人的全面弹性工作安排政策。此外，一项新的育儿假政策于 2023 年生效，为作为亲生父母的工作人员提供 26 周的带薪育儿假，为作为非亲生父母的工作人员提供 16 周的带薪育儿假。对长期国际服务协议合同持有人实行了类似的政策，给予长达 16 周的产假和长达 6 周的陪产假。此外，自 2022 年 11 月以来，本组织为作为年幼子女的母亲的工作人员提供多达每天两小时的哺乳时间。工发组织还支助了维也纳国际中心哺乳室的翻修。

13. 工发组织与设在维也纳的其他组织一起推出了尊严和包容学习倡议，这是一个面向所有人员的互动性系列培训课程，包括防止骚扰、包容 LGBTQI+ 人士和增强积极旁观者权能等单元。妇女署执行主任承认该倡议是行为标准、多样性和包容领域的一项杰出成就。

14. 然而，为了到 2028 年实现联合国全系统各级别性别均等的目标，工发组织需要大幅提高女性国际工作人员的比例，特别是职业生涯中期和高级职位的女性工作人员。

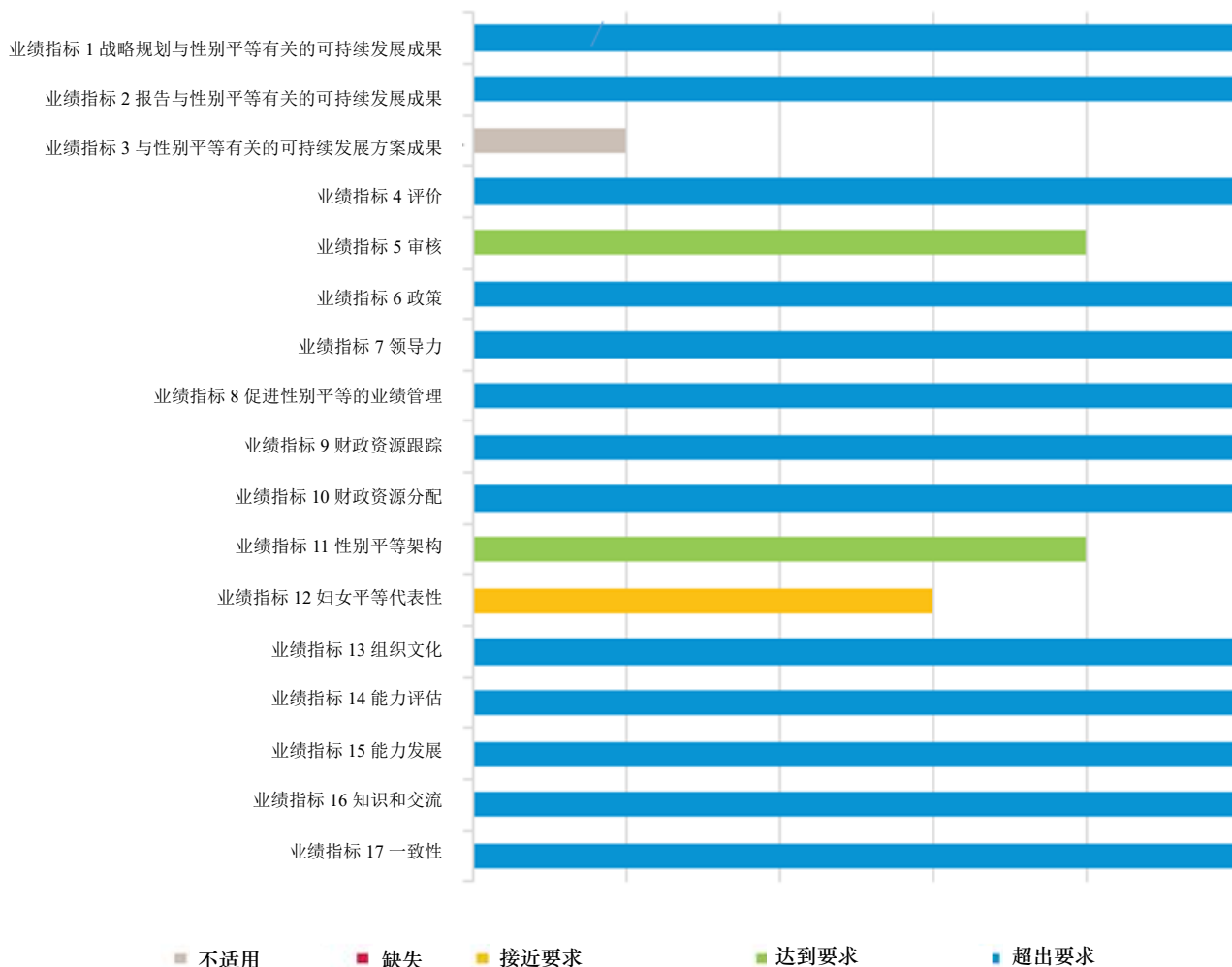
三. 实施性别战略的总体进度

15. 2022 年性别战略中期审查发现，83% 的战略目标已经完成或正在落实中。

16. 大会第十九届会议颁发的工发组织 2021 年性别平等动员奖表彰了工发组织人员在实施性别战略方面取得的杰出成就。

17. 如下图所示，工发组织在 2022 年达到或超过了联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划（全系统行动计划）的所有适用指标，只有一个指标除外（94%）。评价工作对性别平等问题的敏感度尤其有所提高。因此，工发组织通过在 2020 年达到或超过 88% 的指标，进一步改进了其表现，其表现继续优于联合国全系统的平均水平，大大优于联合国各技术实体的平均水平。

图
工发组织 2022 年全系统行动计划 2.2 成果报告快照



资料来源：工发组织 2022 年全系统行动计划报告。

四. 2024-2027 年性别平等和增强妇女权能业务战略

18. 大会本届会议将审议的工发组织 2024-2027 年性别平等和增强妇女权能业务战略（GC.20/7）将在今后四年指导工发组织在《2030 年议程》的背景下进一步巩固和加强性别平等成果。

五. 需请大会采取的行动

19. 大会似宜注意到本文件（GC.20/6）所载的信息，并鼓励秘书处通过实施 2024-2027 年性别平等和增强妇女权能业务战略，继续在这一领域采取行动。