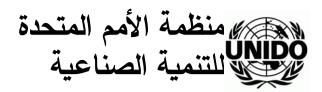
Distr.: General 28 September 2023

Arabic

Original: English



#### 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

استراتيجية اليونيدو التنفيذية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، 2027-2024

تقرير من المدير العام

تقدم هذه الوثيقة للمؤتمر العام استراتيجية اليونيدو لأربع سنوات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتستند هذه الاستراتيجية إلى تحقيق الاستراتيجية الموضوعة للفترة 2020–2020 (GC.18/15) وتتماشى مع الإطار البرنامجي المتوسط الأجل لليونيدو للفترة 2022–2025 (الوثيقة IDB.51/10)

## المحتويات

الصفح	غصل
3	أُولاً – مقدمة
5	الولاية والمواءمة
6	نهج اليونيدو
7	التحديات المنتظرة
8	ثانياً– الغاية والأهداف ونظرية التغيير
8	الغاية العامة
8	الأهداف الاستراتيجية
8	أهداف إدارة البرامج والإدارة المؤسسية
8	نظرية التغيير



11	ثالثاً – تحقيق نتائج إنمائية تحدث تحولاً في القضايا الجنسانية
12	رابعاً – تحقيق أداء مؤسسي يحدث تحولاً في القضايا الجنسانية
17	خامساً – ترتيبات التنفيذ والمساءلة
	المرفقات
19	الأول- السياق العالمي- التقدم المحرز والتحديات في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
22	الثاني– سياق اليونيدو– الإنجازات المحققة حتى الآن والدروس المستفادة
24	الثالث – التكافؤ بين الجنسين على مستويات الموظفين الدوليين في اليونيدو

V.23-18804 **2/24** 

## أولاً- مقدمة

1- إن النهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ليس مجرد مسألة من مسائل حقوق الإنسان<sup>(1)</sup>، وإنما مسألة تتعلق أيضاً بالكفاءة الاقتصادية والفعّالية والنمو المستدام (انظر الإطار 1). وتولي خطة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لعام 2030 أولوية للمساواة بين الجنسين كهدف مستقل من خلال الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة المتمثل في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات وكمبدأ عام يُمكن من تحقيق جميع أهداف التنمية المستدامة ويعجل بتحقيقها، بما في ذلك الهدف 9 المتمثل في إقامة بنى تحتية قادرة على الصمود، وتحفيز التصنيع المستدام الشامل للجميع، وتشجيع الابتكار.

2- وتسلم منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) بأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة يندرجان في صسميم ولايتها، إذ تتوخى المنظمة عالما تتمكن فيه المرأة والرجل من قيادة التنمية الصسناعية الشاملة للجميع والمستدامة والمشاركة فيها والاستفادة منها على قدم المساواة (2). وتحقيقاً لهذه الرؤية، تلتزم اليونيدو بمعالجة أوجه عدم المساواة بين الجنسين في التنمية الصناعية وتسخير كامل إمكانات المرأة بوصفها قائدة للتغيير وعاملاً من عوامله الاقتصادية. ومن ثم، تستهدف المنظمة تحويل الاقتصادات وتحقيق التنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة.

## الإطار 1- ما الذي يجعل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عاملاً إيجابياً للتنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة؟

- زيادة الناتج المحلي الإجمالي: في حال تطابق حجم مشاركة النساء في الاقتصاد مع حجم مشاركة الرجال، يمكنهن إضافة ما يصل إلى 28 تريليون دولار أمريكي أو 26 بالمائة إلى الناتج المحلي الإجمالي العالمي في 2025<sup>(3)</sup>. وفي المتوسط، من المتوقع أن تؤدي زيادة المساواة بين الجنسين في بعض البلدان الأوروبية إلى زيادة الناتج المحلي الإجمالي بنحو 12 بالمائة بحلول 2050<sup>(4)</sup>. وفي حالة سد فجوة التوظيف بين الجنسين، سيرتفع نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي في البلدان المتوسطة الدخل في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وجنوب آسيا بما يتراوح بين 40 و80 بالمائة<sup>(5)</sup>.
- تحسن النتائج الاقتصادية على مستوى الصناعة: في البلدان التي تتمتع بمعدلات أعلى من المساولة بين الجنسين، تنمو الصناعات التي يعمل فيها عدد أكبر من النساء بسرعة أكبر نسبياً مقارنة بغيرها من الصناعات وذلك بواقع 1,7 نقطة مئوية أسرع من حيث القيمة المضافة و1,2 نقطة مئوية أسرع من حيث إنتاجية العمالة<sup>(6)</sup>. ويعزى ذلك إلى أن المساواة بين الجنسين تمكن الشركات من زيادة الاستفادة من مواردها البشرية المتاحة، مما يعزز النمو.

<sup>(1)</sup> اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وإعلان ومنهاج عمل بيجين، واتفاقيات المساواة بين الجنسين الخاصة بمنظمة العمل الدولية (أرقام 100، و 111، و 156، و 180، و 190، وغيرها).

<sup>(2)</sup> الإطار البرنامجي المتوسط الأجل 2022-2025.

McKinsey Global Institute (2015). The Power of parity: How advancing women's equality can add \$12 (3) .trillion to global Growth

Morais Maceira H. (2017). Economic Benefits of Gender Equality in the EU. Intereconomics, Volumes 52, (4) .2017, Number 3

Pennings S. (2022). A Gender Employment Gap Index: A Simple Measure of the Economic Gains from (5)

.Closing Gender Employment Gaps, with an Application to the Pacific Islands

<sup>(6)</sup> صندوق النقد الدولي (2020). Gender Inequality and Economic Growth: Evidence from Industry-Level Data.

- تحفيز الابتكار: يلاحظ أن الشركات التي تتمتع بمعدل أعلى من التنوع الجنساني تزيد فيها كثافة أنشطة البحث والتطوير وتحصل على أعداد أكبر من براءات الاختراع وتبلغ عن مستويات ابتكار أعلى بوجه عام، لا سيما في حالة وجود كتلة حرجة من المديرات<sup>(7)</sup>. ويعزى ذلك إلى أن التنوع الجنساني في مكان العمل يحمل معه رؤى وتجارب ومناهج مختلفة لحل المشكلات. وأظهرت الدراسات زيادة مستوى الابتكار والإبداع بين فرق العمل التي تحقق التنوع الجنساني<sup>(8)</sup>.
- تحقيق الفائدة للأعمال: تستفيد الشركات استفادة كبيرة من زيادة فرص المرأة في العمل والقيادة، مما يساعد على زيادة فعاليتها التنظيمية ويعزز نموها. وتشير النقديرات إلى أن الشركات التي تضم إدارتها العليا ثلاث سيدات أو أكثر تسجل نتائج أفضل على كافة أصعدة الأداء المؤسسي<sup>(9)</sup>.
- تحقيق الفائدة للتنمية المستدامة: تعزز المساواة بين الجنسين والأهداف البيئية بعضها بعضاً. وتشير أبحاث اليونيدو إلى أن رائدات الأعمال أكثر ميلاً إلى تأسيس شركات في الصناعات الخضراء والتوسع فيها مقارنة بالصناعات التقليدية<sup>(10)</sup>. وعلى أرض الواقع، ترتفع حصة مشاركة المرأة في القوى العاملة في قطاع الطاقة المتجددة عنه في قطاع الوقود الأحفوري ارتفاعاً ملحوظاً، إذ تبلغ 32 بالمائة في الأول مقارنة بنسبة 22 بالمائة في الأخير (11).

وبقدم الشكل التالي عرضاً توضيحياً للصلات بين المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وولاية اليونيدو.

V.23-18804 4/24

J. Yo-Jud Cheng and Boris Groysberg. Gender Diversity at the Board Level Can Mean Innovation, MIT (7).Sloan Management Review, January 22, 2020

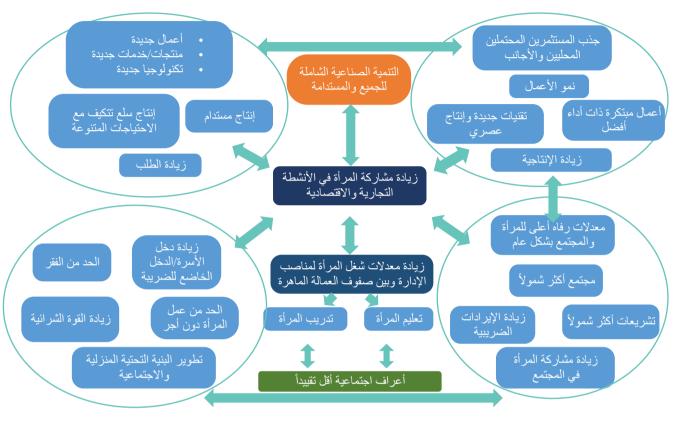
<sup>.&</sup>quot;Boston Consulting Group (2018). "How Diverse Leadership Teams Boost Innovation (8)

Facts and Figures: Economic Empowerment .(2018) هيئة الأمم المتحدة للمرأة (9). (https://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures)

<sup>(10)</sup> اليونيدو (2021). Policy Assessment for the Economic Empowerment of Women in Green Industry.

<sup>.</sup>Renewable Energy: A Gender Perspective .(2019) (IRENA) الهيئة الدولية للطاقة المتجددة

## التقدم من خلال الابتكار ما الذي يجعل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عاملاً إيجابيا للتنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة؟



المصدر: شرح اليونيدو

#### الولاية والمواءمة

5— استرشاداً بسياسة 2019 بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (DGB/2019/16)، تعد اليونيدو الستراتيجيات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كل أربع سنوات. وعلى المستوى العالمي ومستوى الأمم المتحدة، نتواءم استراتيجية المساواة بين الجنسين للفترة 2024–2027 مع خطة عام 2030 وأهداف النتمية المستدامة الواردة فيها وسياسة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة وخطة العمل المرتبطة بها (الجيل الثاني من خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة/خطة المساواة والتمكين-2)، واستراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة وغيرها من مبادرات الأمم المتحدة (12). وعلى صيعيد المنظمة، نتواءم هذه الاستراتيجية مع إطار اليونيدو البرنامجي المتوسط الأجل للفترة (2019–2022 (18)-49/8-PBC.37/8)، وسياسية المسيان التكافؤ بين الجنسين وتمكين المرأة لعام 2019 (19/16)، وخطة العمل بشأن التكافؤ بين الجنسين 2018–2023. وتستد الاستراتيجية إلى الإنجازات والدروس المستفادة من تنفيذ الاستراتيجيات السابقة (انظر المرفق 2) ونتناول التحديات المعاصرة تناولاً مباشراً (انظر المرفق 1 وما يلي).

<sup>(12)</sup> تشمل المبادرات سياسة مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بسياسة التنسيق فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق المنظومة.

#### نهج اليونيدو

#### 1- نهج يحدث تحولا في القضايا الجنسانية

4- يتضمن اتباع نهج يحدث تحولا في القضايا الجنسانية دراسة الأسباب الكامنة وراء عدم المساواة بين الجنسين والسعي الحثيث إلى تغييرها. وهذا يعني مواجهة الأعراف والأدوار والممارسات الجنسانية الضارة وكذلك الأطر التشريعية والسياساتية التي تفرز عدم المساواة بين الجنسين وتضمن استمرارها، مع العمل على إعادة توزيع السلطة والموارد والفرص وزيادة المساواة في الوصول إلى السلع والخدمات.

- 5- ومن خلال اتباع نهج يحدث تحولا في القضايا الجنسانية وتطبيقه في تدخلاتنا، فإننا نسعي إلى:
- (أ) تعزيز الفهم النقدي للأعراف والنظم والهياكل التمييزية بين الجنسين التي تضع النساء والفتيات في موقف أدنى مقارنة بالرجال والفتيان، لا سعما في سعاق التتمية الصاعية الشاملة للجميع والمستدامة؛
- (ب) تدعيم الأعراف الجنسانية الإيجابية وتهيئة بيئة مواتية داخل الأسر والشركات والمؤسسات والمجتمع لمساندة تغيير السلوكيات والنظم بما يؤدي إلى تحقيق المساواة بين الجنسين؛
- (ج) تسهيل تمكين جميع النساء والفتيات من المطالبة بحقوقهن وحمل شعلة التغيير وتعزيز قدرة المؤسسات الحكومية على القيام بواجبها في تعزيز المساواة بين الجنسين وحمايتها لصالح الجميع؛
- (د) إشراك الرجال والفتيان بشكل مباشر بوصفهم شركاء ومستفيدين في عالم يتسم بقدر أكبر من المساواة بين الجنسين.

#### 2- التقاطعية والنهج القائم على حقوق الإنسان وعدم ترك أحد خلف الركب

6- غالباً ما تواجه السيدات والفتيات أشكالاً متعددة ومتقاطعة من التمييز، وهو ما يعني أن تجاربهن واحتياجاتهن وأولوياتهن وقدراتهن غير متجانسة. ففي الواقع قد تؤدي نظم التمييز المبنية على عوامل مثل الوضع الاجتماعي-الاقتصادي والعمر والإعاقة والهويات الجنسانية والانتماء العرقي أو الإثني واللغة والديانة ومستوى التعليم إلى تفاقم التمييز القائم على نوع الجنس، وإدراج هذه النظرة في التحليل الجنساني الذي تجريه اليونيدو سيضمن وضع تدخلات مناسبة لدعم جميع النساء، وليس فقط النساء اللواتي يتعرضن للتمييز.

7- ويلزم الإطار البرنامجي المتوسط الأجل للفترة 2022-2028 اليونيدو بمعالجة أوجه عدم المساواة بين الجنسين في التنمية الصناعية مع التركيز على إحداث تغيير تحولي مع الاسترشاد بنهج قائم على حقوق الإنسان ومبدأ عدم ترك أحد خلف الركب. ومن شأن اعتماد نهج تقاطعي في التعامل مع المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أن يشجع على اتباع نهج قائم على حقوق الإنسان عند صياغة السياسات والمشاريع وتتفيذها وأن يدعم جهود اليونيدو في ضمان إدماج جميع أفراد المجتمع وفئاته بطريقة متساوية ومنصفة بما يؤدي في النهاية إلى عدم ترك أحد خلف الركب.

#### 3- نهج ثنائي المسار

8- تسترشد جهود تنفيذ الاستراتيجية بنهج مكون من مسارين، وهما: (أ) التدخلات المحددة الأهداف الرامية إلى معالجة جوانب محددة من عدم المساواة بين الجنسين و (ب) تعميم مراعاة المنظور الجنساني في جميع السياسات والوثائق التوجيهية والبرامج والمشاريع.

V.23-18804 6/24

# 4- التخطيط والبرمجة التي تحدث تحولاً في القضايا الجنسانية إلى جانب تهيئة بيئة عمل تحدث تحولا في القضايا الجنسانية

9— تقر الاستراتيجية بأن اليونيدو لا يمكنها الارتقاء بمستوى تحقيقها لنتائج عالمية فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إلا من خلال الجمع بين التخطيط الاستراتيجي والأنشطة البرامجية الراميين لإحداث تحول في القضايا الجنسانية مع تعزيز التكافؤ بين الجنسين وتهيئة بيئة عمل تمكينية وشاملة للجميع داخل المنظمة.

#### التحديات المنتظرة

10- لطالما سلطت التقييمات الداخلية والخارجية لليونيدو<sup>(13)</sup> الضوء على ثلاثة تحديات أساسية تواجه جهود المنظمة الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

11- تعميم مراعاة المنظور الجنساني في تنفيذ المشاريع وتقديم أدلة إضافية توضح النتائج المتعلقة بالقضايا الجنسانية التي أسفرت عنها المشاريع والبرامج المنفذة. على مستوى البرامج والمشاريع، نقدم اليونيدو أدلة على محدودية نتائج جهودها الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ونظراً للتقدم الكبير المحرز في دمج قضايا المساواة بين الجنسين في تصميم البرامج والمشاريع عند البدء وفي التقييم عند الانتهاء، يبين هذا التحدي أن على اليونيدو أن تعزز تعميم مراعاة المنظور الجنسياني خلال مرحلة التنفيذ وتحسن قدرتها على رصد وبيان النتائج والآثار المتعلقة بالمساواة بين الجنسين من خلال منظومة الرصد التابعة لها. وعلى الرغم من التحديثات التي خضع لها الإطار المتكامل بشأن النتائج والأداء وهو أداة رصد على المستوى المؤسسي والتحسينات التي أدخلت عليه في السنوات الأخيرة، لا يزال من الضروري تحسين عملية الجمع والإبلاغ فيما يتعلق بالبيانات الكمية والمعلومات النوعية التي تحدث تحولاً في القضايا الجنسانية لتمكين اليونيدو من عرض النتائج المرتبطة بالمساواة بين الجنسين التي أسفرت عنها تدخلاتها على أرض الواقع وتقديم الأدلة الداعمة التي تؤكد ذلك.

12 - الاستثمار البشري والمالي الكافي في الهيكل الجنساني الداخلي. في إطار الموارد الحالية، تسعى اليونيدو إلى ضمان تخصيص موارد مالية وبشرية كافية ويمكن التنبؤ بها لهيكلها الجنساني الداخلي من أجل تنفيذ استراتيجية المساواة بين الجنسين والوفاء بالالتزامات المنصوص عليها في سياسة اليونيدو للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (DGB/2019/16).

13- التمثيل المتساوي للمرأة داخل المنظمة، خاصة في المستويات العليا. لا يزال تحقيق التكافؤ بين الجنسين تحدياً مستمراً، وهناك خطر كبير ألا تتمكن اليونيدو بحلول 2028 من تحقيق هدف المساواة بنسبة 50/50 الذي وضعه الأمين العام للأمم المتحدة في استراتيجية التكافؤ بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة. ويلزم بذل مجهودات محددة لتعزيز نسبة النساء، لا سيما في المناصب العليا (الرتبة ف-5 فأعلى). ويتضمن المرفق 3 من هذه الوثيقة المزيد من التفاصيل.

7/24 V.23-18804

\_

<sup>(13)</sup> تشمل النقييمات الداخلية والخارجية الحديثة استطلاع رأي للدول الأعضاء في اليونيدو لعام 2023 واستعراض منتصف المدة الذي نفذ في عام 2022، لاستراتيجية المساواة بين الجنسين للفترة 2020-2023، ونتائج أداء اليونيدو لعام 2022 في خطة المساواة والتمكين—2، والتقييم المواضيعي المستقل الذي أجري في عام 2021 لسياسة اليونيدو لعام 2015 واستراتيجية الفترة 2016–2019 للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتقييم عام 2019 الذي أجرته شبكة تقييم أداء المنظمات المتعددة الأطراف لأداء اليونيدو والنتائج التي حققتها.

## ثانياً - الغاية والأهداف ونظربة التغيير

#### الغاية العامة

14 - الغاية العامة من استراتيجية اليونيدو بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 2024-2027 هي زيادة رفاهة المرأة وتمكينها الاقتصادي وتساوي فرصها في التنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة.

#### الأهداف الاستراتيجية

15 - المساواة في قيادة التنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة: أن يمارس جميع النساء والرجال القيادة على قدم المساواة، وأن يكون للنساء صوت مساوٍ وسلطة مساوية في اتخاذ القرار في القطاع الصناعي العام والخاص.

16 المساواة في المشاركة في التنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة: أن يكتسب جميع النساء والرجال حقوقاً متساوية وفرصا متكافئة للحصول على الموارد الصناعية الإنتاجية والتحكم فيها، بما في ذلك التوظيف والتمويل والتكنولوجيا.

17 - المساواة في الاستفادة من التنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة: أن يحصل جميع النساء والرجال على نصيب متساوٍ من الفوائد الاقتصادية والبيئية والاجتماعية الناتجة عن التنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة.

#### أهداف إدارة البرامج والإدارة المؤسسية

18 هدف إدارة البرامج: تعزيز تحقيق نتائج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في برامج اليونيدو ومشاريعها.

19 هدف الإدارة المؤسسية: تعزيز الفعالية التنظيمية لليونيدو في تحقيق نتائج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

#### نظربة التغيير

20 تبين نظرية اليونيدو للتغيير من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (الشكل 1) علاقة مستويات الغايات والأهداف المختلفة ببعضها البعض داخل الاستراتيجية ومدى ارتباطها بالإطار البرنامجي المتوسط الأجل لليونيدو وخطة 2030.

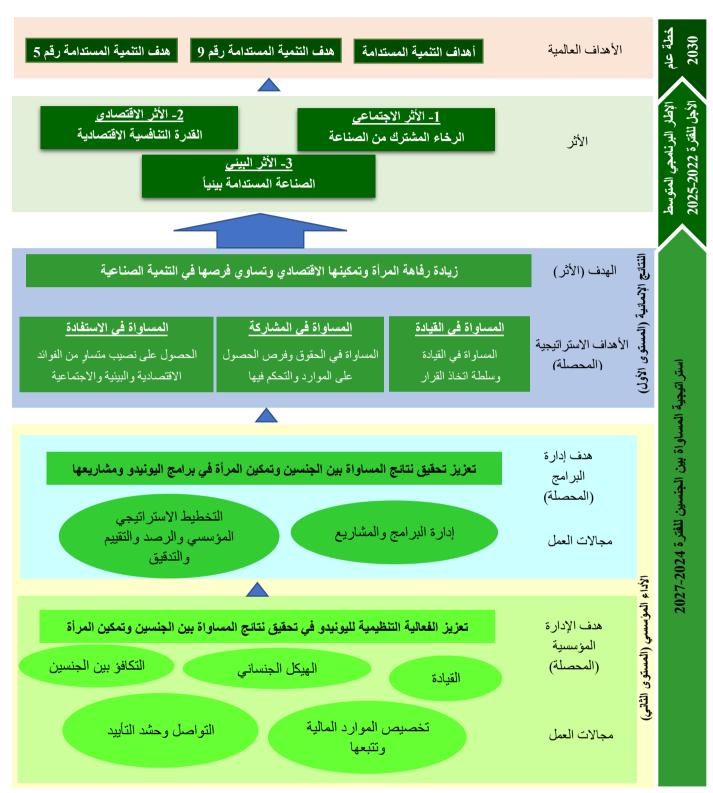
21 وعند النظر من أسفل إلى أعلى، نجد أن نظرية التغيير تبدأ بمنظمة اليونيدو، وهي منظمة ذات ولاية محددة وميزة نسبية وسجلات حافلة في تحقيق نتائج التنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة. ويرسي الأداء المؤسسي (المستوى الثاني) الأساس الذي تعتمد عليه اليونيدو في تحقيق النتائج الإنمائية (المستوى الأول) التي وضعتها مع شركائها وعملائها.

22 وتبين الفرضيية التي تقوم عليها نظرية التغيير أنه إذا وضيعت منظمة ما على نحو فعال النظم والسياسات والسلوكيات (الأداء المؤسسي) التي تحدث تحولا في القضايا الجنسانية، فستنجح فعليا في تنفيذ التدخلات التي تحدث تحولاً في المنظور الجنساني (أداء إدارة البرامج)، مما سيعزز النتائج الإنمائية الجنسانية على أرض الواقع (النتائج الإنمائية). وكلما زادت قوة الأساس في قاعدة الهرم، تحسنت النتائج المحققة على قمة الهرم وزادت أهميتها.

V.23-18804 **8/24** 

- 23 عشمل المستوى الثاني مستويين من الأسفل إلى الأعلى:
- (أ) إدارة الأداء المؤسسي: تشير إدارة الأداء المؤسسي إلى مدى فعالية إدارة اليونيدو لنظمها ومواردها الداخلية ووضعها لسياسات وممارسات تحدث تحولاً في أدوار الجنسين والأعراف المتحكمة في علاقتهما وعلاقات القوة بينهما. وتركز إدارة الأداء المؤسسي على المجالات الأساسية التي تحتاج اليونيدو إلى تعزيزها وتطويرها للوفاء بالتزاماتها بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وهي: القيادة والهيكل الجنساني والتمثيل المتساوى للمرأة وتخصيص الموارد المالية وتتبعها والتواصل وحشد التأييد.
- (ب) إدارة أداء البرامج: ترتبط إدارة أداء البرامج بكيفية إدارة المنظمة لبرامجها ومشاريعها بما يضمن تحقيقها للتحول الجنساني في مرحلة التصميم وخلال عملية التنفيذ وعند الانتهاء منها، وتحقيقها نتائج على الأرض في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (على سبيل المثال، المحصلات والآثار). ويشمل هذا المستوى أيضاً كيفية تطبيق اليونيدو لمبادئ الإدارة القائمة على النتائج في دورة إدارة برامجها ومشاريعها لإثراء عملياتها بالدروس المستفادة. ومن ثم، يركز هذا المستوى على جوانب إدارة دورة البرامج والمشاريع وكذلك التخطيط الاستراتيجي المؤسسي والرصد والتقييم والتدقيق.
- 24 وبالنظر إلى المستوى الأعلى، تعكس النتائج الإنمائية المستوى الأول المحصلات والآثار المرتبطة بالمساواة بين الجنسين في مشاريع اليونيدو وبرامجها، علماً بأن هذه النتائج تستند إلى الأداء المؤسسي في المستوى الثاني.
- 25 وسوف يساعد النجاح في إنجاز المستويين الأول والثاني اليونيدو في تحقيق ثلاثة آثار على النحو المبين في الإطار البرنامجي المتوسط الأجل، وهي: (1) الأثر الاجتماعي: الرخاء المشترك من الصناعة؛ (2) الأثر الاقتصادي: القدرة التنافسية الاقتصادية؛ (3) الأثر البيئي: الصناعة المستدامة بيئياً.
- 26 وعلى المستوى العالمي، تساهم جهود اليونيدو الرامية إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني وإحداث تحول في هذا الملف في تنفيذ خطة عام 2030 من خلال تحقيق هدف التنمية المستدامة رقم 9 الذي تتحمل فيه اليونيدو المسؤولية عن ستة مؤشرات ذات صلة بالصناعة ومن خلال جميع أهداف التنمية المستدامة الأخرى، إذ إن المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات أمر بالغ الأهمية للمضي قدماً في تحقيق جميع الأهداف والغايات.

الشكل 1 استراتيجية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 2027-2024 –نظرية التغيير  $^{(14)}$ 



<sup>(14)</sup> جرى تبسيط نظرية التغيير بحيث تقدم هيكلاً واضحاً من سلسلة النتائج وتوضح العلاقة السببية بين هذه النتائج بما يتماشى مع الإطار البرنامجي المتوسط الأجل الصادر عن اليونيدو ومجالات الأداء في خطة المساواة والتمكين-2. وتجب الإشارة هنا إلى أن هناك حاجة إلى التحقق من العديد من النتائج الوسيطة ويجب أن تتوفر الشروط للازمة لتحقيق النتائج على مختلف الأصعدة والافتراضات قبل أن يكون من الممكن الانتقال إلى المستوى التالي.

V.23-18804 10/24

## ثالثاً - تحقيق نتائج إنمائية تحدث تحولاً في القضايا الجنسانية

المساواة في قيادة التنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة: أن تمارس جميع النساء القيادة بالتساوي مع الرجال وأن يكون لهن صوت مساو وسلطة مساوية في اتخاذ القرار في القطاع الصناعي العام والخاص.

27- تضطلع اليونيدو بدور هام في التأكد من تساوي جميع النساء بنظرائهن الرجال في ممارسة القيادة والتعبير عن الرأي وامتلاك سلطة اتخاذ القرار في مؤسسات القطاع الصناعي العام والخاص، بما في ذلك داخل الشركات ومنتديات التمثيل مثل الاتحادات العمالية ورابطات الأعمال التجارية.

28- وسوف يسهم هذ العمل على وجه الخصوص في تحقيق الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة (الغاية 5-5) من خلال زيادة نسبة المرأة في المناصب القيادية.

المساواة في المشاركة في التنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة: أن يكتسب جميع النساء والرجال حقوقاً متساوية وفرصة للحصول على الموارد الصناعية الإنتاجية والتحكم فيها، بما في ذلك التوظيف والتمويل والتكنولوجيا.

29- تضـطلع اليونيدو بدور محوري في دعم الحقوق المتسـاوية للمرأة وحقها في الحصـول على الموارد الإنتاجية والتحكم فيها، بما في ذلك الحق في والحصول على:

- (أ) وظائف آمنة ولائقة في قطاعات الصــناعات التحويلية وإنتاج الأغذية والقطاعات الخدمية ذات الصلة؛
  - (ب) التمويل والائتمان الميسوري التكلفة والتكنولوجيا والمهارات وقدرات ريادة الأعمال؛
    - (ج) الشبكات المهنية والاجتماعية؛
- (د) البنية التحتية المادية والاجتماعية مثل الطاقة والنقل والأسواق وكذلك الخدمات الصحية وخدمات رعاية الأطفال؛
  - (ه) الابتكار والأبحاث والتطوير وخلق المعرفة؛
- (و) الموازنة بين العمل المدفوع الأجر والمتطلبات الأخرى المطلوبة منهن مثل أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر؛

-30 وسوف يسهم هذا العمل على وجه الخصوص في تحقيق الهدف 2 من أهداف التنمية المستدامة (الغاية 2-5) والهدف 9 (الغايات 8-2، و8-8 و8-6 و8-6) والهدف 9 (الغايات 8-2) والهدف 13 (الغايات 8-2) والهدف 13 (الغايات 8-2) والهدف 13 (الغايات 8-2) والهدف 14 (الغايات والغايات والغاي

المساواة في الاستفادة من التنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة: أن يحصل جميع النساء والرجال على نصيب متساو من الفوائد الاقتصادية والبيئية والاجتماعية الناتجة عن النتمية الصناعية.

31- تضطلع اليونيدو بدور محوري في ضمان المساواة بين النساء والفتيات والرجال والفتيان في الاستفادة من المكاسب الاقتصادية والبيئية والاجتماعية الناتجة عن التنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة. ويمكن تحقيق المساواة بين الجنسين في الاستفادة من المكاسب من خلال:

(أ) تضييق الفجوات بين الجنسين في التوظيف والأجور وتحسين أوضاع العمل والأمن الوظيفي؛

- (ب) تعزيز فرصة الوصول إلى الخدمات المحسنة مثل البنية التحتية الاجتماعية ومن بينها خدمات التعليم والصحة والرعاية، والبنية التحتية المادية ومن بينها الطرق والكهرباء أو وسائل النقل، والتكنولوجيات التى تتمخض عنها التنمية الصناعية؛
  - (ج) تحسين سبل كسب العيش ومصادر الدخل والأرباح والمكاسب الرأسمالية؛
  - (د) تحسين فرص الارتقاء بالمهارات والتدريب على رأس العمل والحراك الاجتماعي؛
    - (ه) تعزيز فرصة الحصول على بيئة صحية ومياه نظيفة وموارد طبيعية؛
- (و) خفض عب العمل غير المدفوع الأجر وزيادة حرية المرأة في استغلال وقتها بفضل تطور واستخدام الأجهزة الموفرة للجهد وممارسات الإدارة البيئية التي قد تخفف من عبء الرعاية غير المدفوعة الأجر الذي تتحمله المرأة (15).
- -32 وسوف يسهم هذا العمل على وجه الخصوص في تحقيق الهدف 7 من أهداف التنمية المستدامة (الغاية 7-1) والهدف 9 (الغاية 9-1) والهدف 13 (الغاية 9-1) والهدف 14 (الغاية 9-1) والهدف 15 (الغاية 9-1) والغاية (الغاية 9-1) والغاية (الغاية 9-1) والغاية (الغاية والغاية (الغاية 9-1) والغاية (الغاية والغاية (الغاية (الغاية والغاية (الغاية (الغا
- 33- وستمكن مؤشرات الأداء الرئيسية الثلاثة الواردة في الإطار المتكامل للنتائج والأداء اليونيدو من قياس التقدم المحرز فيما يتعلق ببعض النتائج الإنمائية التي تحدث تحولاً في القضايا الجنسانية (16):

الغاية (2027)	خط الأساس (2022)	مؤشر الأداء الرئيسي
70	58	نسبة الشركات الناشئة المؤسسة حديثاً التي تقودها المرأة سنوياً
		(مؤشر إطار اليونيدو المتكامل للنتائج والأداء BUS.3)
60	43	نسبة فرص العمل الإضافية التي جرى استحداثها أو الإبقاء عليها للمرأة سنوياً
		(مؤشر إطار اليونيدو المتكامل للنتائج والأداء SOC.1)
55	34	نمبة النساء اللاتي يكتسبن المهارات أو القدرات سنوياً
		(مؤشر إطار اليونيدو المتكامل للنتائج والأداء KASA.2)

## رابعاً - تحقيق أداء مؤسسى يحدث تحولاً في القضايا الجنسانية

الهدف من إدارة البرامج: تعزيز تحقيق نتائج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في برامج اليونيدو ومشاريعها.

#### مجال العمل 1: إدارة البرامج والمشاريع

34− التطبيق المستمر لنهج يحدث تحولاً في القضايا الجنسانية طوال دورة المشروع. بدءاً من تصميم المشاريع وتنفيذها ومتابعتها إلى إعداد التقارير والتقييم، ستضمن اليونيدو أن تدخلاتها على الأرض تعود بفائدة متساوبة على النساء والرجال والفتيات والفتيان من خلال:

V.23-18804 12/24

\_

Inclusive and sustainable industrial development: the gender dimension .(2019) اليونيدو (15)

<sup>(16)</sup> من المعترف به أن هذه المؤشرات لا ترصد إلا بعض أبعاد المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ولكن نظراً لكون هذه المؤشرات مستمدة من نظام الرصد التابع للإطار المتكامل بشأن النتائج والأداء ولحقيقة أن البيانات يجري جمعها وتحسينها، تعد تلك المؤشرات نموذجاً على الاستخدام الجيد للموارد. وفي ظل التحسين المستمر الذي يطرأ على الإطار المتكامل بشأن النتائج والأداء وجودة بياناته، قد يؤثر هذا التحسين على غايات المؤشرات. ومن ثم، سيعمل استعراض منتصف المدة لهذه الاستراتيجية على تقييم مدى الحاجة إلى تعديل الغايات وتحديدها على المدى المتوسط.

<sup>(17)</sup> مصدر البيانات: استفسار عام عن الإطار المتكامل بشأن النتائج والأداء اعتباراً من تموز /يوليه 2023. البيانات سنوية وليست تراكمية.

- (أ) الدراسة المكثفة والسعي الحثيث طوال دورة المشروع من أجل تغيير الأسباب الكامنة وراء عدم المساواة بين الجنسين وذلك بمواجهة الأعراف والأدوار والممارسات الجنسانية الضارة وكذلك الأطر التشريعية والسياساتية التي تؤدي إلى حدوث عدم المساواة بين الجنسين؛
- (ب) دمج تدخلات محددة من شأنها إحداث تحول في القضايا الجنسانية في تصميم المشاريع وتناول اعتبارات المساواة بين الجنسين وتعميمها طوال دورة المشروع؛
- (ج) تخصيص ميزانية محددة وكافية (من الموارد المالية والبشرية على السواء) للتدخلات التي تحدث تحولاً في القضايا الجنسانية؛
  - (c) إسناد مهام مخصصة حسب الجنس إلى الأفراد ذوي الدراية والمعرفة.
- 35 زيادة التركيز على تنفيذ التدخلات التي تحدث تحولاً في القضايا الجنسانية والتي يخطط لها في
   مرحلة تصميم المشروع. يضمن مديرو المشاريع والأفرقة العاملة ضمنها:
- (أ) تنفيذ التدخلات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين المخطط لها واستخدام الميزانية المرصودة في الأغراض المحددة لها؟
- (ب) متابعة الغايات والنتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والبيانات المصنفة حسب الجنس والمعلومات النوعية وإصدار تقارير عنها وتحليلها بصورة منهجية من أجل ضمان الإدارة التكيفية التي تعزز من نتائج المساواة بين الجنسين وقابليتها للتكرار؛
  - (ج) تعزيز ممارسات الاشتراء المراعية للاعتبارات الجنسانية خلال تنفيذ المشروع.
- 36- تعزيز قدرات العاملين في اليونيدو على إدارة دورة البرامج التي تحدث تحولاً في القضايا الجنسانية. من المنتظر أن تعزز اليونيدو من قدرات موظفيها المسؤولين عن المشاريع حتى يتمكنوا من إدارة دورة المشاريع التي تحدث تحولاً في القضايا الجنسانية. ويشمل هذا تدريباً إلزامياً لجميع الموظفين، إلى جانب أنشطة محددة الأهداف ومخصصة لبناء القدرات. وستعمل اليونيدو أيضاً على تطوير الأدوات العملية والمنتجات المعرفية وتحديثها من أجل تيسير وضع وتنفيذ البرامج التي تحدث تحولاً في القضايا الجنسانية.
- 37 تدعيم المعايير والسياسات والقدرات المؤسسية لأصحاب المصلحة الرئيسيين في القطاعات الصناعية. تضمن اليونيدو تجسيد مبادئ المساواة بين الجنسين في الاستراتيجيات والسياسات والمعايير والمؤسسات الصناعية التي تدعمها المنظمة.
- 38- زيادة المساعدات الفنية الموجهة للنساء في الصاعة بما في ذلك رائدات الأعمال. من واقع الاستفادة من دروس السنوات الأربعة الأخيرة، سينصب مزيد من التركيز على المبادرات الموجهة نحو النساء ورائدات الأعمال بوصفهن المستفيدات المباشرات من هذه المبادرات. ويشمل هذا تقديم دعم محدد لرائدات الأعمال في الحصول على التمويل والوصول إلى الشبكات واكتساب المهارات، على أن يجري ذلك بالتعاون مع شركاء اليونيدو في القطاعين العام والخاص.
- 99- تعزيز السياسات القطاعية وبناء قدرات أصحاب المصلحة الرئيسيين في القطاعات الصناعية لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مع مراعاة الاختلافات الإقليمية. ويشمل هذا مبادرات مثل برامج التدريب الوطنية والإقليمية على أوجه الترابط بين المساواة بين الجنسين والتنمية الصناعية، وتعزيز قدرات

البلدان في جمع وتسجيل وتحليل البيانات المصنفة حسب الجنس فيما يتعلق بمؤشرات أهداف التنمية المستدامة (-2-2)، و(-3-2)، و(-3-2)

#### مجال العمل 2: التخطيط الاستراتيجي المؤسسي والرصد والتقييم والتدقيق

-40 تعزيز إدراج أهداف تحدث تحولاً في القضايا الجنسانية في وثائق التخطيط الاستراتيجي الرئيسية ورفع تقارير عن تلك الأهداف. ستواصل المنظمة إدراج مؤشرات وغايات مراعية للاعتبارات الجنسانية ومصنفة حسب الجنس في الإطار البرنامجي المتوسط الأجل وبرامجها وميزانياتها مع جمع بيانات مصنفة حسب الجنس ورصدها وتحليلها وفاءً بالالتزام الذي قطعته على نفسها.

-41 مواصلة تعزيز إدماج النهج المراعية للمنظور الجنساني والقائمة على حقوق الإنسان في عملية التقييم والتدقيق (العمليات، والنتائج، والدروس المستفادة والتوصيات)، حسب الاقتضاء. ستواصل اليونيدو تعزيز إدراج النهج المراعية للمنظور الجنساني والقائمة على حقوق الإنسان في عملية التقييم والتدقيق على المستوى المؤسسي بما يتماشى مع تقييمات فجوات المخاطر/الأدلة الصادرة عن مكتب التقييم والرقابة الداخلية التابع لليونيدو وإجراء تقييم مستقل لهذه الاستراتيجية وتنفيذها والانتهاء منه بحلول حزيران/يونيه 2027. (19)

-42 وهناك ثلاثة مؤشرات أداء رئيسية من شأنها مساعدة اليونيدو في قياس التقدم المحرز في هدف إدارة المشاريع المتمثل في تعزيز تحقيق نتائج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في برامج اليونيدو ومشاريعها، وهذه المؤشرات هي:

الغاية (2027)	خط الأساس (2022)	مؤشر الأداء الرئيسي	
60	41	نسبة المشاريع المعتمدة حديثاً كل عام والتي تسهم مساهمة كبيرة في تحقيق	
		المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أو التي تضع المساواة بين الجنسين وتمكين	
		المرأة كهدف رئيسي لها (مؤشر التصنيف الجنساني (2 ألف أو 2 باء).	
85	70	نسبة المشاريع/البرامج التي نالت تصنيفاً مقبولاً فيما يتعلق بتعميم مراعاة المنظور	
		الجنساني عند الانتهاء منها سنوياً <sup>(21)</sup>	
80	52	نسبة المشاريع/البرامج التي تعلن عن مؤشرات النتائج المصنفة حسب الجنس	
		على جميع الأصعدة (المخرجات والمحصلات والتأثيرات) من خلال مؤشر الإطار	
		المتكامل للنتائج والأداء سنوياً <sup>(22)</sup>	

الهدف المؤسسى: تعزيز الفعّالية التنظيمية لليونيدو في تحقيق نتائج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

V.23-18804 14/24

<sup>(18)</sup> المؤشر 9-2-2 – العمالة في الصناعة التحويلية كنسبة من مجموع العمالة – المؤشر 9-8-1 – نسبة الصناعات الصغيرة الحجم من مجموع القيمة المضافة من الصناعات – المؤشر 9-8-2 – نسبة الصناعات الصغيرة الحجم التي لها قرض أو خط ائتمان.

<sup>(19)</sup> سبقيِّم استعراض منتصف المدة لهذه الاستراتيجية جدوى تمديد الاستراتيجية الحالية لمدة عامين لإعادة ضبط دورة استراتيجيات اليونيدو للمساواة بين الجنسين مع دورة الإطار البرنامجي المتوسط الأجل. وفي حالة تمديد الاستراتيجية، سيجرى تقييم مستقل لهذه الاستراتيجية على أن يتم الانتهاء منه بحلول حزيران/يونيه من آخر سنة في هذه الاستراتيجية بحيث يمكن الاستفادة من نتائج وتوصيات التقييم في صياغة الاستراتيجية التالية.

<sup>(20)</sup> أحدث البيانات المتاحة وقت وضع استراتيجية اليونيدو بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 2024-2027.

<sup>(21)</sup> أجرت التصنيف أفرقة تقييم مستقلة على مقياس تقييم من 1 إلى 6، حيث يعني الرقم 1 غير مقبول للغاية ويعني الرقم 6 مقبول للغاية. ويتراوح نطاق التصنيف المقبول من 4 (مقبول إلى حد ما)، مروراً بـ 5 (مقبول) وانتهاء بـ 6 (مقبول للغاية).

<sup>(22)</sup> يشار إليها بعبارة "اكتمال إعلان النتائج"، وهذه البيانات محدثة اعتباراً من 2023 ومأخوذة عن شعبة الجودة والأثر والمساءلة، وهي الشعبة المسؤولة داخل اليونيدو عن رصد جودة نتائج جميع الخدمات والمشاريع والبرامج في اليونيدو واتساقها بما يتماشى مع مبادئ مؤشر الإطار المتكامل للنتائج والأداء في اليونيدو.

#### مجال العمل 3: القيادة التي تحدث تحولاً في القضايا الجنسانية

-44 ستعمل القيادة العليا في اليونيدو ومديروها على تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن أفرقتهم ومجالات المسروولية المنوطة بهم. ستظهر الإدارة العليا، بمن في ذلك المدير العام والمديرون الإداريون والمديرون والرؤساء، قيادة قوية وتضمن أن جميع الموظفين يعملون لتعزيز التنوع والإدماج من خلال توفير مكان عمل آمن وداعم وخال من التمييز، يحصل فيه جميع الموظفين على فرص متساوية للترقي في مسيرتهم المهنية والموازنة بين التزاماتهم الشخصية والمهنية. وسيضع أفراد الإدارة العليا لأنفسهم على الأقل هدفاً واحداً على الأقل من الأهداف التي تحدث تحولاً في القضايا الجنسانية ويضمنون قيام جميع مرؤوسيهم بخطوة مماثلة.

-45 ستعزز اليونيدو مهارات قياداتها في مجال إحداث تحول في القضايا الجنسانية. ستشارك الإدارة العليا في تدريب على مهارات القيادة التي تحدث تحولاً في القضايا الجنسانية لتمكين قياداتها من مواصلة توجيه جهود اليونيدو الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال ضرب المثل والقدوة.

#### مجال العمل 4: الهيكل الجنساني الداعم والفعال

#### مجال العمل 5: التمثيل المتكافئ للمرأة في اليونيدو

47 تعجيل الوصول إلى التمثيل المتساوي للمرأة والرجل على جميع المستويات من خلال تعزيز سياسات وممارسات الموارد البشرية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين:

- (أ) نهج استباقي لتعزيز سياسات وإجراءات وممارسات الموارد البشرية التي تحدث تحولاً في القضايا الجنسانية: ستستعرض دائرة خدمات الموارد البشرية بالتعاون مع وحدة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بشكل نقدي واستباقي سياسات الموارد البشرية في اليونيدو وعملياتها المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وستدرج فيها الممارسات الجيدة المطبقة في منظومة الأمم المتحدة وشركات القطاع الخاص؛
- (ب) تدابير خاصـة مؤقتة: من أجل الارتقاء بمسـتوى تمثيل النسـاء المهنيات، لا سـيما في مسـتويات الإدارة العليا (الرتبة ف-5 فأعلى) وتحقيق هدف التكافؤ بين الجنسين بين الموظفين الدوليين بجميع

مستوياتهم بحلول عام 2028 وهو الهدف الذي وضعته استراتيجية الأمم المتحدة بشأن التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة، ستضع اليونيدو وتطبق تدابير خاصة مؤقتة في مجالات التوظيف والاحتفاظ بالموظفين والتطوير الوظيفي وإدارة المواهب. وسوف يعمل المديرون المسؤولون عن إجراء التعيينات في المكاتب الميدانية على ضمان المساواة بين الجنسين بين الموظفين الوطنيين المعينين في إطار التعيينات المحددة المدة؛

- (ج) رصد التقدم المحرز والإبلاغ عنه: سوف ترصد دائرة خدمات الموارد البشرية، بالتعاون مع وحدة المساواة بين الجنسين في اليونيدو وترفع تقرير عنها إلى مجلس القيادة كل ستة أشهر. وستحدد الدائرة أيضاً التحيزات المتأصلة في سياسات وعمليات التوظيف وغيرها من سياسات الموارد البشرية وعملياتها وتعمل على إزالتها؟
- (د) المساءلة عن المساواة: تقع السلطة والمسؤولية النهائية عن تحقيق النتائج في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في اليونيدو على عاتق المدير العام. ويحمل المدير العام المديرين الإداريين مسؤولية تعزيز المساواة بين الجنسين داخل مديرياتهم بما في ذلك عن طريق تنفيذ تدابير داعمة محددة واتخاذ إجراءات تصحيحية عند الاقتضاء.

#### مجال العمل 6: تخصيص الموارد المالية وتتبعها على نحو يراعى المنظور الجنساني

-49 مواصلة تخصيص وتتبع الموارد المالية لأنشطة ونتائج المساواة بين الجنسين. ستضمن اليونيدو دمج اعتبارات المساواة بين الجنسين في قرارات الميزانية من خلال نظام مؤشر التصنيف الجنساني وستواصل تتبع النفقات المصروفة على التدخلات والأنشطة الجنسانية. ويتطلب تمويل التحسينات المؤسسية المتوخاة في هذه الاستراتيجية مزيجاً من ثلاث طرائق للتمويل: (1) موارد مخصصة وكافية وممكن التنبؤ بها من الميزانية الدورية للمناصب الرئيسية والمهام الأساسية لوحدة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، (2) موارد تغطي المهام الأساسية لجهات التنسيق المعنية بالشؤون الجنسانية من الكيانات التي تتبعها تلك الجهات، (3) موارد إضافية من خارج الميزانية تُحشد لأنشطة ومشاريع محددة لتنفيذ الاستراتيجية. وعلاوة على ذلك، تخصص الإدارة العليا الموارد لتنفيذ تلك الاستراتيجية وخطة عمل اليونيدو بشأن التكافؤ بين الجنسين.

#### مجال العمل 7: التواصل والمعرفة ومناصرة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

50 مواصلة تعزيز القيادة الفكرية في اليونيدو بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الصناعة من خلال إعداد ونشر منتجات معرفية بشأن الأبعاد الجنسانية للمواضيع الصناعية ذات الصلة مثل التحول الرقمي والصناعة المحايدة مناخياً والاقتصاد الدائري.

51 - ضمان إعداد المواد المعرفية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتوثيقها بشكل منهجي. ستعمل اليونيدو على إعداد اتصالات محددة الأهداف بشأن القضايا المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتعميم مراعاة اعتبارات المساواة بين الجنسين في الاتصالات المتعلقة بمواضيع أخرى.

V.23-18804 16/24

52 التحلي بروح استباقية في نشر المواد المعرفية ومساندة تطبيقها. سوف يعمم هذا الالتزام في استراتيجيات التواصل المؤسسية وسيجرى رصده ومتابعته.

53 وستمكن مؤشرات الأداء الرئيسية التالية اليونيدو من قياس التقدم المحرز بشأن الهدف المؤسسي المتمثل في تعزيز الفعّالية المؤسسية لليونيدو في تحقيق نتائج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة:

الغاية (2027)	خط الأساس (2022)	مؤشر الأداء الرئيسي
نعم على المسار الصحيح	ليست على المسار الصحيح	اليونيدو على المسار الصحيح لتحقيق هدف خطة المساواة والتمكين بشأن التكافؤ بين الجنسين بين الموظفين الدوليين في جميع المستويات بحلول 2028
60	47	حصة الميزانية (النسبة المئوية) المخصصة للمشاريع المعتمدة حديثاً كل عام والتي تساهم مساهمة كبيرة في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة أو التي تضع المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كهدف رئيسي لها (مؤشر التصنيف الجنساني 2 ألف أو 2 باء)

## خامساً - ترتيبات التنفيذ والمساءلة

54 - تفعيل الاستراتيجية: سيمضى في تفعيل هذه الاستراتيجية من خلال خطط عمل سنوية تتضمن أنشطة وأهدافاً محددة لكل شعبة ومكتب في اليونيدو.

-55 الشراكات: ستسعى اليونيدو إلى إقامة شراكات جديدة وتوطيد الشراكات القائمة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والنتمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة مع الدول الأعضاء ومجموعة واسعة من أصحاب المصلحة. ويشمل هذا التنسيق والمبادرات والبرامج المشتركة مع هيئات الأمم المتحدة الأخرى على مستوى المقرات والمكاتب القطرية ضمن إطار الأمم المتحدة للتعاون في مجال التتمية المستدامة وأفرقة الأمم المتحدة القطرية، وكذلك مع القطاع الخاص والأوساط الأكاديمية ومراكز الفكر والشبكات ومجموعات المصالح المناصرة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الصناعة مثل الرابطات المهنية النسائية. ويمكن أن تعزز الشركات الابتكار والممارسات المستدامة التي تواجه التحديات القائمة على الجنس من خلال الاستفادة من وجهات النظر والخبرات المتنوعة.

56 المسؤوليات والمساءلة: تؤكد هذه الاستراتيجية الالتزامات بإطار المساءلة المنصوص عليه في سياسة اليونيدو بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لعام 2019 (DGB/2019/16) والمحددة بمزيد من التقصيل في مجالات العمل (انظر القسم 4 من هذه الوثيقة). ويتحمل جميع موظفي اليونيدو، بمن في ذلك المديرون في الإدارات العليا والمتوسطة، مسؤوليات محددة عن تنفيذ هذه الاستراتيجية وعن تعزيز ودفع المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات.

57 وستكون وحدة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة جهة التنسيق المؤسسية المعنية بتنفيذ هذه الاستراتيجية من خلال تقديم إرشادات استراتيجية وفنية لجميع الموظفين، لا سيما شبكة جهات التنسيق المعنية بالشؤون الجنسانية. وتراقب الوحدة كذلك التقدم المحرز سنوياً في تنفيذ هذه الاستراتيجية، وترفع تقريراً بذلك إلى مجلس قيادة اليونيدو.

58 - تقييم التقدم المحرز وسبل المضي قدماً: تُجري وحدة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة استعراض منتصف المدة للاستراتيجية لقياس مدى التقدم المحرز في تنفيذ الاستراتيجية. وسيقيّم استعراض منتصف المدة

17/24 V.23-18804

\_\_

<sup>(23)</sup> أحدث البيانات المتاحة وقت وضع استراتيجية اليونيدو بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 2024-2027. انظر المرفق 3 للاطلاع على المزيد من التفاصيل حول معدل المساواة بين الجنسين في اليونيدو بحلول تموز /يوليه 2023.

كذلك جدوى تمديد الاستراتيجية الحالية لمدة عامين لإعادة مواءمة دورة استراتيجيات اليونيدو للمساواة بين الجنسين مع دورة الإطار البرنامجي المتوسط الأجل. وستجري وحدة التقييم المستقل في اليونيدو تقييماً شاملاً ومستقلاً لتنفيذ الاستراتيجية ومدى تحقيقها لأهدافها على أن يصدر هذا التقييم في حزيران/يونيه من العام الأخير في فترة تنفيذ الاستراتيجية.

V.23-18804 18/24

## المرفق 1

# السياق العالمي- التقدم المحرز والتحديات في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

1- يمثل استمرار عدم المساواة بين النساء والرجال عقبة كؤوداً أمام تحقيق التنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة. وفي السنوات الأخيرة، تأثرت رفاهية المرأة وتمكينها الاقتصادي وتكافؤ الغرص المتاحة لها بشكل غير متناسب بسبب الأزمات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية التي يواجهها الكوكب حالياً. فعلى سبيل المثال، خلال الجائحة وتحديداً من نهاية عام 2019 إلى نهاية عام 2020 انخفض متوسط مشاركة المرأة في القوى العاملة في الاقتصادات الناشئة والنامية بنسبة 6,1 بالمائة، وهي نسبة أعلى بواقع 50 بالمائة مقارنة بنسبة الانخفاض التي شهدتها مشاركة الرجال(<sup>24)</sup>.

2- وعلى الرغم مما سبق، وكما يوضح الإطار 1، من المهم ملاحظة التقدم المحرز من حيث تحسين المساواة بين الجنسين ووصول المرأة إلى التنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة. وقد قدمت اليونيدو وشركاؤها وأصحاب المصلحة مساهمات مهمة في المساواة بين الجنسين على المستوى العالمي والإقليمي والقطري، ولكن كما يوضح الإطار 2 لا تزال هناك مجموعة من التحديات التي لابد من معالجتها إذا ما أربنا أن نحقق الأهداف المتفق عليها دولياً فيما يخص المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

#### الإطار 1 - التقدم المحرز في المساواة بين الجنسين والتنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة

1- الدور المتنامي والمهم للمرأة في الاقتصاد العالمي. يشير التقرير عن تعزيز المساواة الجنسانية من خلال التجارة، المعنون Advancing Gender Equality through Trade الصادر عن اليونيدو إلى أن النساء يشكلن حوالي 252 مليوناً من أصل نحو 582 مليون رائد أعمال على مستوى العالم، وأن النساء يمثلن 41 بالمائة من القوى العاملة الحالية على مستوى العالم، ويمتلكن حوالي 10 ملايين من المنشآت التجارية الصغيرة والمتوسطة على مستوى العالم.

2- زيادة المساواة في مستويات التعليم بين الفتيان والفتيات والشابات والشاباب. فعلى مستوى العالم، ارتفع مؤشر التكافؤ بين الجنسين في التعليم الابتدائي والثانوي من حوالي 90 فتاة مسجلة مقابل 100 فتى في عام 1995 ليصل إلى حد التكافؤ في عام 2018. (65)

3- زيادة فهم القيمة والقيود التي تنتج عن الإنجاب وأعمال الرعاية التي تقوم بها المرأة.

4- التزام دولي مستدام بتحقيق المساواة بين الجنسين. ويظهر هذا الالتزام من خلال اتفاقيات دولية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة وإعلان ومنهاج عمل بيجين ومنتدى جيل المساواة، والالتزامات "ببناء مستقبل أفضل" بعد انحسار الجائحة ومواجهة خطر التقهقر الذي حدث في المؤشرات الاجتماعية والشمولية، مثل الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة.

**19/24** V.23-18804

\_\_\_\_

<sup>&</sup>quot;Towards gender-inclusive industrialization in a post-pandemic" وواردة في وواردة في بيانات ممنقاة من مكتب العمل الدولي، وواردة في world" (2023). Industrial Analytics Platform أُخنت في 11 تموز /يوليه 2023 من الرابط التالي:
https://iap.unido.org/articles/towards-gender-inclusive-industrialization-post-pandemic-world

Advancing Gender Equality through Trade (2022) اليونيدو (2022)

Progress towards gender parity in education is undeniable. 2020 Gender Report (2020) اليونسكو (2020)

- 5- المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ما زالت أولوية على نطاق منظومة الأمم المتحدة. تضمن خطة المساواة والتمكين وخطتنا المشتركة واستراتيجية الأمم المتحدة بشأن التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة استمرار الاهتمام بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والالتزام بهما.
- 6- تحسين فهم منهجيات التغيير المستدام لتحقيق المساواة بين الجنسين. من المسلم به أن النهج المتبعة في تمكين فرادى النساء لن تقود إلى التغييرات الهيكلية والمعيارية الطويلة الأجل اللازمة لتحقيق المساواة المستدامة بين الجنسين. وبدلاً من ذلك، هناك زيادة في اعتماد برامج التحول التي ينخرط فيها الرجال وزيادة في الاعتراف بأهمية إبراز المنظمات المحلية التي تقودها المرأة كوسيلة لتحدي القوالب النمطية الجنسانية وتغييرها. ويمكن لقطاع التنمية الصناعية أن يستفيد من الممارسات الجيدة والدروس المستفادة في هذا المجال.

#### الإطار 2 - التحديات التي تواجه المساواة بين الجنسين في التنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة

- 1— استمرار القوالب النمطية الجنسانية والأعراف الجنسانية الضارة والتمييز على أساس نوع الجنس. نتيجة لذلك، غالباً ما تفتقر المرأة لإمكانية الوصول إلى عناصر أساسية قد تمكنها من المساهمة في التنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة والاستفادة الكاملة منها. ويشمل هذا الحق في الحصول على التمويل والوصول إلى الشبكات المهنية وفرص الإرشاد والتوجيه وفرص الشراء والتكنولوجيات والبنية التحتية والتدريب الوظيفي. فعلى سبيل المثال، لا تزال المرأة في الدول الصناعية المرتفعة الدخل تواجه انحيازات في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، وغالباً ما يعزى هذا إلى القوالب النمطية الجنسانية ومحدودية الوصول إلى الشبكات المهنية (27).
- 2- ما زال تمثيل المرأة في مناصب القيادة العليا في جميع القطاعات منقوصاً، لا سيما في مجالات مثل الصناعات التحويلية (25 بالمائة) والزراعة (23 بالمائة) وسلاسل التوريد والنقل (23 بالمائة) والنفط والغاز والتعدين (19 بالمائة) والبنية التحتية (16 بالمائة)<sup>(28)</sup>.
- 5— ما زال تمثيل المرأة بين رواد الأعمال منقوصاً، ولا تزال النساء يواجهن تحديات جنسانية فيما يتعلق بالحصول على التمويل. في المتوسط، تمثل المرأة ربع ملاك ومديري المنشآت التجارية الجديدة. كما تواجه رائدات الأعمال تحديات خاصة في الحصول على التمويل والائتمانات الميسورة التكلفة نظراً لانحيازات جنسانية من المقرضين والمستثمرين بالإضافة إلى عدم التكافؤ في فرص الحصول على الأراضي وغيرها من الموارد الإنتاجية التي يمكن استخدامها كضمان للقروض (29). وعندما تحصل رائدات الأعمال على تمويل غالباً ما تكون شروطه أقل مؤاتاة من شروط التمويل المقدم للرجال (30).

V.23-18804 **20/24** 

Inclusive and sustainable industrial development: The gender dimension ،(2019) اليونيدو (2019)

World Economic Forum (2023). Global Gender Gap Report 2023. (28)
.www3.weforum.org/docs/WEF GGGR 2023.pdf

www.unsdglearn.org/blog/women-smes-and-sustainable-development-lessons-learnt-for-the-road- (29) ahead/#\_ftnref14. IFC (2017). MSME Finance Gap: Assessment of the Shortfalls and Opportunities in Financing Micro, Small and Medium Enterprises in Emerging Markets; Carranza, Eliana; Dhakal, Chandra; Love, Inessa. (2018). Female Entrepreneurs: How and Why Are They Different? World Bank, Jobs Working

.Paper No. 20; IFC. (2019) Moving toward Gender Balance in Private Equity and Venture Capital

www.unsdglearn.org/blog/women-smes-and-sustainable-development-lessons-learnt-for-the-road- (30) ahead/# ftnref14. IFC (2017). MSME Finance Gap: Assessment of the Shortfalls and Opportunities in

- 4- مازالت الفجوة بين الجنسين في المشاركة في القوى العاملة دون تغيير. لم تشهد الفجوة بين الجنسين في المشاركة في القوى العاملة بين البالغين في الشريحة العمرية من 25 إلى 54 سنة أي تغيير طوال العشرين سنة الماضية. واعتباراً من عام 2022، بلغ حجم مشاركة المرأة في القوى العاملة أقل من الثلثين (61 بالمائة) مقارنة بنسبة 91 بالمائة من الرجال(31).
- 5- استمرار فجوة الأجور بين الجنسين. تبلغ الفجوة في الأجور بين الجنسين في المتوسط 23 بالمائة، مما يعني أن النساء يكسبن 77 سنتاً لكل دولار يكسبه الرجال عن كل ساعة عمل. وفي حين تفسر الخصائص الفردية مثل التعليم ووقت العمل والفصل المهني والمهارات والخبرات جزءاً من الفجوة في الأجور بين الجنسين، يعزى جزء كبير من هذه الفجوة إلى التمييز بناءً على أدوار الجنسين والأعراف والقوالب النمطية الجنسانية (32).
- 6- الفجوة الرقمية بين الجنسين. النساء أقل قدرة على الوصول إلى التقنيات الرقمية واستخدامها مقارنة بالرجال، وتظهر هذه الفجوة بشدة في البلدان الأقل نموا، إذ تبدو النساء في وضع أضعف إزاء التحول الرقمي الذي يحل محل ما يمتهن من وظائف وكذلك فقدان وظائفهن بسبب نقص مهارات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات ذات الصلة(33).
- 7- ما زالت المرأة تتحمل مسؤولية أكبر في أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر، مما قد يتسبب في إقصائهن من القوى العاملة الرسمية، ويدفعهن إلى العمل غير الرسمي في محاولة للتوفيق بين احتياجات الرعاية وحاجتهن إلى كسب العيش. وتظهر الدراسات أن النساء في جميع أنحاء العالم تتولى 75 بالمائة من جميع أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر، ويقضين وقتاً يماثل ضعفي ونصف ضعف الوقت الذي يقضيه الرجال في مهام الرعاية (34).
- 8- النساء أشد تأثراً من الرجال بالأزمات. تؤثر أزمات انعدام الأمن الغذائي، وارتفاع أسعار الطاقة والغذاء، وتعطل سلاسل التوريد، والكوارث الطبيعية الناجمة عن تغير المناخ تأثيراً غير متناسب على النساء. وتؤدي هذه الأزمات الأخيرة إلى تفاقم آثار جائحة كوفيد-19 وتغير المناخ المستمر. ومن المرجح أن تتأثر النساء جراء انعدام الأمن الغذائي ونقص إمدادات الطاقة الموثوقة اللازمة لضمان تلبية احتياجات الأسرة (35).

Financing Micro, Small and Medium Enterprises in Emerging Markets; Carranza, Eliana; Dhakal, Chandra; Love, Inessa. (2018). Female Entrepreneurs: How and Why Are They Different? World Bank, Jobs Working

Paper No. 20; IFC. (2019) Moving toward Gender Balance in Private Equity and Venture Capital

New data shine light on gender gaps in the labour market, Spotlight on Work (2023) مكتب العمل الدولي (31) Statistics No.12.

<sup>.</sup>Understanding the gender pay gap (2019) مكتب العمل الدولي (32)

Sorgner, A. (2020). The impacts of new digital technologies on gender equality in developing countries. (33)

Background paper for UNIDO IDR 2020

Leave No One Behind: Report of the United Nations Secretary-General's High-Level ،(2017) الأمم المتحدة (34)

panel on Women's Economic Empowerment, New York

<sup>(35)</sup> انظر نقارير الأونكتاد من صفحة فريق الاستجابة للأزمات العالمية المعني بالغذاء والطاقة والتمويل على الرابط التالي:

Gender equality in the (2023)، https://news.un.org/pages/global-crisis-response-group.

sustainable energy transition

## المرفق 2

## سياق اليونيدو - الإنجازات المحققة حتى الآن والدروس المستفادة

1- تستند استراتيجية اليونيدو بشأن المساواة بين الجنسين 2024-2027 إلى الإنجازات التي حققتها المنظمة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة حتى وقتنا الحالي. وتعتمد الاستراتيجية على الدروس المؤسسية، ومنها النتائج والتوصيات، المستفادة من: استعراض منتصف المدة لاستراتيجية المساواة بين الجنسين للفترة 2020-2023 والمنفذ في عام 2022، ونتائج أداء اليونيدو في خطة المساواة والتمكين-2 في عام 2015، والتقييم المواضيعي المستقل الذي أجري في عام 2021 لسياسة اليونيدو الصادرة في عام 2015 واستراتيجية 2016-2019 للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتقييم شبكة تقييم أداء المنظمات المتعددة الأطراف الذي أجري في عام 2019 لأداء اليونيدو والنتائج المحققة.

#### الإطار 3- الإنجازات المحققة حتى الآن

#### 1- التحسين المستمر والكبير في نتائج المساواة بين الجنسين التي أسفرت عنها المشاريع والبرامج المنفذة

- (أ) يساهم عدد أكبر من المشاريع الجديدة مساهمة كبيرة أو حصرية في تحقيق المساواة بين الجنمين وتمكين المرأة: بنسبة 19 بالمائة في عام 2019 ونسبة 41 بالمائة في عام 2022.
- (ب) حصل المزيد من المشاريع عند إتمامها على تصنيف في نطاق التصنيف المقبول فيما يخص تعميم مراعاة المنظور الجنساني: 40 بالمائة في عام 2012 و 70 بالمائة في عام 2022.

#### 2- الارتفاع المستمر في الأداء مقابل مؤشرات خطة المساواة والتمكين

- (أ) في عام 2022، استوفت اليونيدو أو تجاوزت مستهدفات جميع مؤشرات خطة المساواة والتمكين باستثناء مؤشر واحد، لترتفع نسبة استيفاء المؤشرات إلى 94 بالمائة مقارنة بنسبة 76 بالمائة في عام 2019.
- (ب) سـجلت اليونيدو أداءً أعلى من متوسـط منظومة الأمم المتحدة، وتفوقت بفارق كبير على هيئات فنية أخرى.

## 3- إحراز معدلات تقدم جيدة على مستوى تنفيذ التزامات استراتيجية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة 2020-2023

(أ) كشف تقرير استعراض منتصف المدة لعام 2022 أن 83 بالمائة من الإجراءات المبينة في الاستراتيجية قد أُكملت أو في طريقها إلى الاكتمال.

#### الإطار 4- الدروس المستفادة

#### 1- على مستوى إدارة المشاريع/البرامج

(أ) تعجل إجراءات تعميم مراعاة المنظور الجنساني من تحقيق نتائج المشاريع وتوسع نطاق تلك النتائج، فقد ثبت أن المرأة محرك من المحركات القوية لتحقيق التنمية الشاملة للجميع والمستدامة والنمو الاقتصادي في المشاريع التي خضعت للتقييم.

V.23-18804 **22/24** 

- (ب) يتطلب تعميم مراعاة المنظور الجنساني تكريس الجهود والموارد، إذ تتحقق نتائج أفضل على صعيد تعميم مراعاة المنظور الجنساني في المشاريع التي تتوفر فيها ميزانيات مخصصة لذلك ويجرى خلالها التدريب على القضايا الجنسانية وتسند فيها مهام محددة من المنظور الجنساني للأفراد ذوي الدراية والمعرفة.
- (ج) المشاريع التي عولجت فيها القضايا الجنسانية وعممت طوال دورة المشروع بالكامل تؤدي عند إتمامها إلى نتائج أفضل على صعيد المساواة بين الجنسين. ولا يؤدي إدراج أنشطة ذات صلة بالشؤون الجنسانية على أساس مخصص خلال تنفيذ المشاريع إلى تحقيق نفس النتائج التي تتحقق عندما يجري التخطيط لتلك الأنشطة عمدا في مرحلة تصميم المشروع وتعميمها خلال التنفيذ.

#### 2- على المستوى المؤسسى

(أ) يتطلب تحقيق التكافؤ بين الجنسين بين الموظفين المهنيين، خاصة في مستويات الإدارة ولأدارة العليا، في منظمة مثل اليونيدو تعمل في مجالات يسيطر عليها الرجال، بذل مساعٍ مستمرة ودؤوبة ومقصودة على جميع الأصعدة ومن جميع أصحاب المصلحة.

## المرفق 3

## التكافؤ بين الجنسين على مستويات الموظفين الدوليين في اليونيدو

1- تتص استراتيجية الأمم المتحدة بشأن التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظومة على أن تحقق جميع هيئات الأمم المتحدة التكافؤ بين الجنسين على جميع مستويات الموظفين الدوليين بحلول عام 2026. وبالنسبة للهيئات المماثلة لليونيدو التي تحتاج إلى جهد أكبر لمواكبة التغيير نظراً لانطلاقها من نقاط بداية منخفضة، فسيكون الهدف هو بلوغ مرحلة التكافؤ بحلول عام 2028. وتعتبر الاستراتيجية أن التكافؤ يتحقق ضمن هامش يتراوح بين 47 بالمائة و 53 بالمائة، وتركز على استهداف الموظفين الدوليين المعينين في إطار التعيينات المحددة المدة أو المستمرة أو الدائمة/غير المحددة المدة.

الجدول 1 النسبة المئوية للنساء بين الموظفين الدوليين في اليونيدو

الدرجة الوظيفية	31 كانون الأول/ديسمبر 2022 (نسبة مئوية)	4 تموز/يونيه 2023 (نسبة مئوية)
م ع	0,0	0,0
مد-2	25,0	25,0
د-1/ر-6	13,6	18,2
ف/ر-5	29,9	27,3
ف/ر -4	40,9	39,3
ف/ر -3	35,3	38,4
ف/ر -2	46,4	57,6
ف/ر−1	66,7	66,7
الإجمالي	35,2	36,7

المصدر: تقرير اليونيدو السنوي لعام 2022 وبيانات دائرة خدمات الموارد البشرية في اليونيدو في 4 تموز /يوليه 2023.

V.23-18804 24/24