

## المؤتمر العام

### الدورة السابعة عشرة

فيينا، ٢٧ تشرين الثاني/نوفمبر - ١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧

البند ١٤ من جدول الأعمال

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-١٦/ق-٣ بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

### مقدمة

١- سلّمت الدول الأعضاء في اليونيدو، في إعلان ليما (م ع-١٥/ق-١) وقرار المؤتمر العام بشأن اليونيدو والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (م ع-١٦/ق-٣) وسياسة اليونيدو بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UNIDO/DGB/(M).110/Rev.2)، بأهمية تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتوفر "استراتيجية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ٢٠١٦-٢٠١٩" إرشادات بشأن تنفيذ تلك السياسة.

### أولاً- التقدم المحرز في تنفيذ الإجراءات البرنامجية

٢- أنشأت اليونيدو نظاماً شاملاً للتدقيق والاستعراض من أجل ضمان إدماج المنظورات الجنسانية في المراحل الأولى من إعداد مشاريع التعاون التقني. وثمة مؤشر جنساني، تستخدمه اليونيدو كأداة لتقييم "ملاءمة النواتج من الناحية الجنسانية"، يطبق على جميع المشاريع الجديدة، مما يمكن من تتبع ورصد الموارد المالية المخصصة للمشاريع التي تشتمل على أنشطة ذات صلة بالشؤون الجنسانية.

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



وقد تعهد المدير العام، ضمن إطار التزامه كمنصير دولي للقضايا الجنسانية، بتتبع سير استخدام المؤشر الجنساني في تقييم مساهمة المنظمة في تحقيق المساواة بين الجنسين، من خلال برامجها ومشاريعها، والإبلاغ عن تلك المساهمة. وقد زادت اليونيدو من حصة البرامج والمشاريع التي تسهم إسهاماً كبيراً في تحقيق المساواة بين الجنسين، باستخدام نهج مزدوج المسار لمراعاة الاعتبارات الجنسانية، يُستكمل بتدخلات ذات توجه جنساني.

٣- وهناك ثلاثة أمثلة مختارة لمشاريع/برامج جارية تزيد من إدماج المنظور الجنساني في المجالات ذات الأولوية المواضيعية لدى اليونيدو، هي: (أ) تعزيز قدرة الجماعات النسائية الريفية على الصمود وزيادة تنوع مصادر رزقها من خلال مشروع لإنشاء سلاسل قيمة للصناعات الإبداعية. وأفضى هذا المشروع إلى تدعيم المؤسسات التي تقدم خدمات مستدامة لمعالجة احتياجات المرأة في قطاع الصناعات الإبداعية، وإلى تمكين النساء بتوفير المهارات التقنية وأدوات الإنتاج اللازمة على امتداد سلاسل القيمة في المناطق الريفية؛ (ب) تشجيع تمكين المرأة من أجل تنمية صناعية شاملة للجميع ومستدامة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وأفضى هذا المشروع إلى زيادة إشراك المرأة في النشاط الاقتصادي في سبعة بلدان، بتقديم مساعدة تقنية لرابطات الأعمال التجارية الوطنية النسائية ومن خلالها، وبتشجيع الاستثمارات التي تقودها نساء من خلال توفير التدريب واستبانة فرص الشراكة التجارية وتيسيرها وزيادة فرص الحصول على التمويل؛ (ج) تشجيع استخدام شبكات الكهرباء الصغرى القائمة على الطاقة المتجددة في الأغراض الإنتاجية في المناطق الريفية من غامبيا. وقد استفاد هذا المشروع من خبرات المرأة في مجال إدارة الموارد الطبيعية من خلال تدريبهن على تصميم النظم الكهروضوئية وتركيبها وصيانتها، مما أدى إلى إنشاء نظام لتوليد الكهرباء بقوة ٨,٣ كيلوواط من الطاقة المتجددة، مع كسر الصور النمطية التقليدية وتوليد الدخل.

٤- وتكفل اليونيدو مشاركة المرأة على نحو كامل في الجهود الرامية إلى التعجيل بإعمال مفهوم التنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة واستفادتها من تلك الجهود، من خلال إدماج الاعتبارات الجنسانية في برامجها القطرية وبرنامج الشراكة القطرية. وقد أدمج منظور جنساني في البرامج القطرية الجارية الـ ٣٢ التي اعتمدها المجلس التنفيذي في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧، كما أدمجت فيها مؤشرات الأداء الرئيسية المحددة.

٥- ويوصي المقرران اللذان اعتمدهما مجلس التنمية الصناعية في دورته الخامسة والأربعين بشأن البرنامج والميزانيتين (م ت ص-٤٥/م-١١) وبشأن الإطار البرنامجي المتوسط الأجل (م ت ص-٤٥/م-١٢) بتعزيز تعميم المنظور الجنساني والتوازن الجنساني في التوظيف وتأكيد أهمية مراعاة الاعتبارات الجنسانية لدى تنفيذ ذلك الإطار، على التوالي. وعلى ضوء الصيغة المحدثة للإطار البرنامجي المتوسط الأجل، يجري الآن مراجعة الأساس المرجعي للإطار المتكامل بشأن النتائج والأداء، بحيث يشمل على التحليل الجنساني المناسب. وستواصل اليونيدو تحسين جمع البيانات من خلال تعزيز قدرتها على جمع بيانات صناعية مصنفة حسب نوع الجنس على الصعيد القطري في عام ٢٠١٨.

٦- ومن أجل بناء قدرة النظراء على تعميم المنظور الجنساني في صوغ السياسات الصناعية وتنفيذها، تعمل اليونيدو على وضع برنامج تدريبي في البحرين للموظفين الحكوميين ومقرري

السياسات، سيصدر في عام ٢٠١٧ جنباً إلى جنب مع ورقة عمل تقنية تحدد الصلات بين نوع الجنس والتنمية الصناعية.

٧- وبغية التأكيد على مبدأ المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بصفته أحد محاور التركيز الأساسية في عمل اليونيدو، تحرّص المنظمة على تبين الجهود المبذولة والممارسات الفضلى المتبعة في تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن نطاق التنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة، وهذا ما أفضى إلى إصدار عدة منشورات إلكترونية ومنتجات إعلامية متعددة الوسائط ومقالات معروضة على منصات خارجية، تناولت القضايا الجنسانية، منها مقالة رئيسية بقلم المدير العام نشرت عبر الإنترنت. وجرى أيضاً تحديث خطة اليونيدو المتعلقة بالاتصالات ومبادئها التوجيهية الخاصة بوسائل التواصل الاجتماعي، من أجل إدراج الاعتبارات الجنسانية والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والترويج لها باعتبارها محور تركيز صفحة مخصصة على الموقع الشبكي لليونيدو.

٨- وثمة سلسلة من الأحداث وحلقات النقاش أسهمت في تحسين فهم الصلات القائمة بين التصنيع ونوع الجنس، شملت ما يلي: حلقة نقاش رفيعة المستوى نُظمت في سياق الاجتماع الثالث للجهات المانحة، الذي عُقد بمناسبة الذكرى ٥٠ لتأسيس اليونيدو، وركزت على مسألة تمكين المرأة؛ ومنتدى فيينا للطاقة، الذي اشتمل على حلقتي نقاش بشأن المسائل الجنسانية والتحول العالمي في مجال الطاقة، عُقدتا في أيار/مايو ٢٠١٧، وعلى حدثين للتواصل الشبكي ربطاً بين خبرات واختصاصيات ممارسات في هذا المجال؛ ومنتدى سانت بطرسبرغ الاقتصادي الدولي الحادي والعشرين، الذي سلط الضوء على الدعم الذي تقدمه اليونيدو للنساء صاحبات المشاريع في أوروبا والبلدان العربية؛ والكلمتين اللتين ألقاهما المدير العام لليونيدو ونائب المدير العام في الدورة الثانية عشرة لمنتدى شمال المحيط الأطلسي المعني بالأغذية البحرية، وفي الاستعراض الشامل للمعونة من أجل التجارة لعام ٢٠١٧، على التوالي، اللتين ركّرتا على إدماج الاعتبارات الجنسانية في قطاعات محددة.

٩- واعترافاً من اليونيدو بأهمية تشجيع الشراكات بين الجهات المعنية المتعددة من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، انضمت اليونيدو إلى فرقة عمل رائدة للمساعدة على مواصلة خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (اختصاراً: "خطة العمل") مع خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، وهي أيضاً عضو في الفريق العامل المعني بنتائج خطة العمل، بغية تحديد منهجيات تجميع النتائج على صعيد المنظومة. وعُرضت نتائج فرقة العمل التجريبي على الاجتماع السنوي المعني بخطة العمل، الذي شاركت اليونيدو في استضافته في فيينا، عام ٢٠١٦. وعلاوة على ذلك، شاركت المنظمة في أعمال المنتدى السياسي الرفيع المستوى لاستعراض ستة أهداف من أهداف التنمية المستدامة، بما فيها الهدف ٥، المتعلق بالمساواة بين الجنسين. واليونيدو عضو في فرقة العمل المعنية بالمشتريات، التابعة للشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين، وفي الشراكة الخاصة بالمسائل الجنسانية، التابعة لمرفق البيئة العالمية، وقد انضمت أخيراً إلى فرقة العمل المشتركة بين الوكالات بشأن التمكين الاقتصادي للمرأة الريفية، استعداداً للدورة الثانية والستين للجنة وضع المرأة. كما وطّدت تعاونها مع المجتمع المدني ومع جهات معنية أخرى، مثل الشبكة المدنية (OPORA).

## ثانياً - التقدم المحرز في تنفيذ الإجراءات التنظيمية

### التكافؤ بين الجنسين

١٠- حطت اليونيدو خطوات كبيرة نحو تحقيق التكافؤ بين الجنسين. ففي سياق الهيكل الميداني الجديد، هناك ٩ إناث من بين الموظفين الـ ١٣ الذين عينوا في منصب ممثل قطري وطني. وإلى جانب تعيين امرأة في منصب برتبة مد-٢، تعمل المنظمة على توظيف مزيد من النساء في مناصب رفيعة في المقر. وسعيًا إلى زيادة تحسين تمثيل المرأة في اليونيدو تعهد المدير العام بوضع وتنفيذ استراتيجية لتحقيق التكافؤ بين الجنسين، تتضمن غايات محددة وإجراءات محددة الهدف لبلوغ ذلك التكافؤ، سوف تُوضَع في صيغتها النهائية وتُنفذ في عام ٢٠١٨. وفي إطار جهود التمكين الرامية لتحقيق التكافؤ بين الجنسين، اشتركت اليونيدو مع منظمات الأمم المتحدة الأخرى الكائنة في فيينا، في تنظيم حدثين للإرشاد السريع، وقرأ لكبار الموظفين المتمرسين محفلاً لعرض حكاياتهم أمام جمهور أوسع من الموظفين والخبيرات الاستشاريات والمتمرنات الداخليات وإسداء المشورة إليهن.

### ثقافة مراعية للاعتبارات الجنسانية

١١- اعتمدت اليونيدو في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، سياسة "حظر ومنع وإلغاء التحرش، بما فيه التحرش الجنسي، والتمييز وإساءة استغلال السلطة" (DGB/2016/13)، بما يكفل إرساء أسس ثقافة مؤسسية إيجابية وداعمة وغير تمييزية. وثمة تدابير أخرى لبناء ثقافة مراعية للاعتبارات الجنسانية على نطاق المنظمة كلها، شملت تنظيم حلقة عمل تهدف إلى التوعية بأشكال التحيز الضار غير المقصود وبطرق تغيير العمليات الذهنية الضمنية، وأدوات التواصل الداخلية، مثل الرسالة الإخبارية الخاصة بالشؤون الجنسانية و"جلسات الغداء غير الرسمية". واستكملت هذه الأنشطة بتنظيم الأحداث الاحتفالية باليوم الدولي للمرأة، التي ركزت على موضوع "القيادة المستدامة: المرأة في قطاع الأعمال"، في عام ٢٠١٦، وموضوع "من الاقتصاد الذكي إلى أماكن العمل الذكية"، في عام ٢٠١٧.

### المساواة

١٢- يتولى مكتب المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة إدارة التقدم المحرز في تنفيذ الاستراتيجية الجنسانية، بالتشاور الوثيق مع شبكة جهات تنسيق الشؤون الجنسانية، وتقديم التقارير المتعلقة بذلك التقدم إلى المجلس التوجيهي المعني بتعميم مراعاة المنظور الجنساني. وتبني هذه الجهود المبذولة امتلاكاً مؤسسياً جماعياً للإجراءات اللازمة للنهوض بالمساواة بين الجنسين.

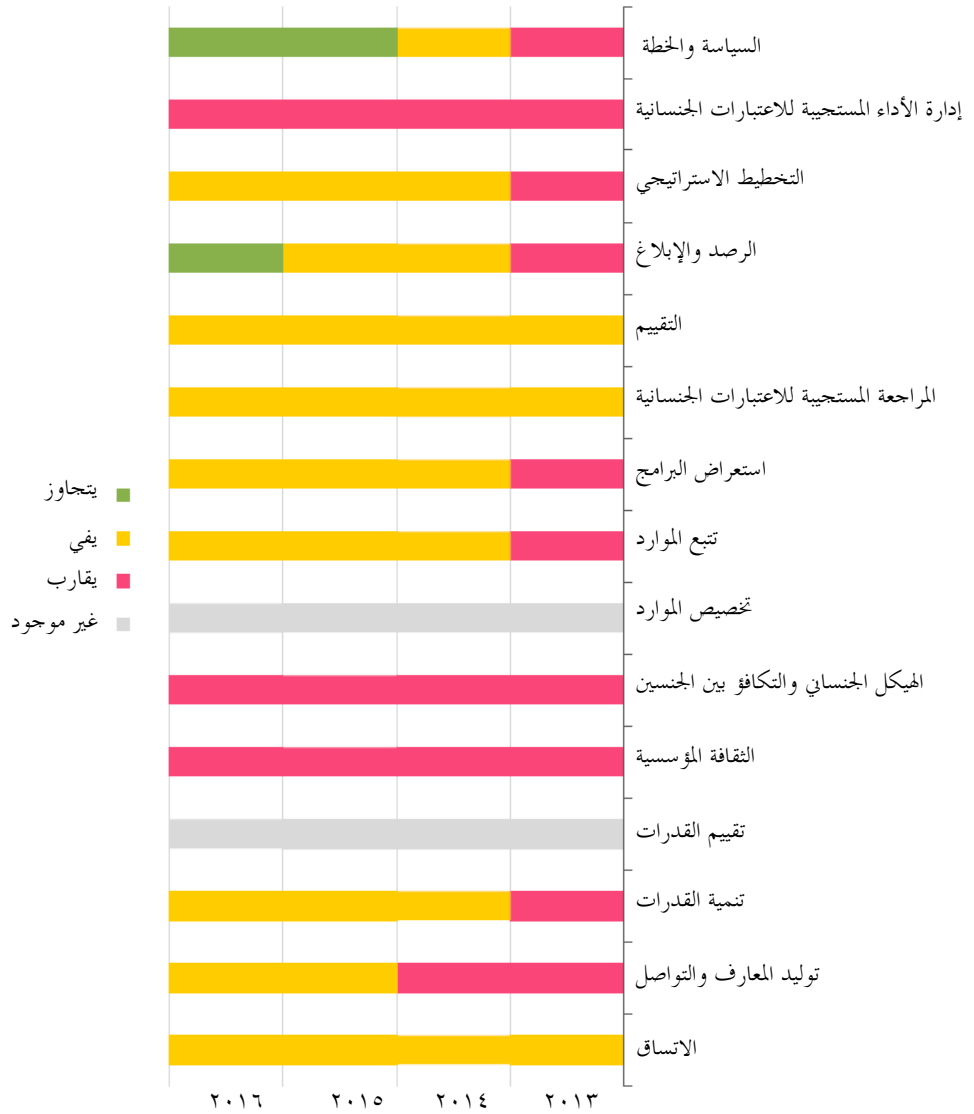
١٣- ومن أجل مواصلة تعزيز الوعي الجنساني في المنظمة، تعاونت اليونيدو مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة لإطلاق نميطة تدريبية إلكترونية بشأن "المنظور الجنساني والتنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة" ضمن إطار دورة التعلم الإلكتروني المعنونة "I Know Gender" (أنا مدرك للاعتبارات الجنسانية). ونظمت حلقة عمل تدريبية لتعميم مراعاة المنظور الجنساني، لصالح الممثلين القطريين الوطنيين المعيّنين حديثاً، ضمن إطار البرنامج التوجيهي للمنظمة. كما استهلّت اليونيدو جهوداً

لإجراء تقييم على نطاق المنظمة لقدرات جميع الموظفين المعنيين، على صعيد المقر والصعيد الإقليمي والقطري فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

١٤- وفي حزيران/يونيه ٢٠١٧، ساعدت اليونيدو على إطلاق فرع فيينا للمناصرين الدوليين للقضايا الجنسانية (IGC). كما تعهد المدير العام لليونيدو، ضمن إطار التزامه كمناصر للقضايا الجنسانية، بأن يدعم التزام أولئك المناصرين بتحقيق التكافؤ بين الجنسين في أفرقة النقاش، بما يكفل التوازن الجنساني في تكوين تلك الأفرقة وبين المتكلمين في الأحداث المعنية بالتنمية الشاملة للجميع والمستدامة. وستُنشأ "جائزة جنسانية" للاعتراف بالأداء المتميز لموظفي اليونيدو وبرامجها فيما يخص تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

### ثالثاً- أداء خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، حسب المؤشر، ٢٠١٣-٢٠١٦

١٥- تتماشى الاستراتيجية الجنسانية مع معايير أداء خطة العمل. ويعرض المخطط البياني التالي أداء اليونيدو في إطار هذه المؤشرات، وهو يستند إلى التقارير المتعلقة بخطة العمل. ولا يشمل المخطط البياني التحسينات التي يُنتظر أن تُجريها اليونيدو في عام ٢٠١٧ في إطار المؤشرات التالية: إدارة الأداء المراعية للاعتبارات الجنسانية؛ والتخطيط الاستراتيجي؛ وتخصيص الموارد؛ والثقافة المؤسسية؛ وتقييم القدرات. وستدرج هذه التحسينات في التقرير المقبل عن أداء خطة العمل، الذي سيصدر في كانون الثاني/يناير ٢٠١٨.



#### رابعاً - استشراف المستقبل

١٦ - ستواصل اليونيدو، في سياق مضيها قُدماً، تكثيف الجهود الرامية إلى النهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وستعمل على تدعيم تعميم مراعاة الاعتبارات الجنسانية ورصد القدرات المتاحة بهذا الشأن في جميع مشاريع التعاون التقني والإبلاغ عنها. كما ستواصل توسيع نطاق شراكاتها المتعددة الجهات المعنية لتشمل منظمات أخرى، بما فيها البرامج المشتركة مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة على الصعيد الميداني. وسيظل حشد الأموال لدعم هذه الجهود في صدارة الأولويات.

#### خامساً - الإجراء المطلوب من المجلس اتخاذ

١٧ - لعل المؤتمر يود أن يحيط علماً بالمعلومات الواردة في هذه الوثيقة.