

## مجلس التنمية الصناعية

### الدورة السادسة والأربعون

فيينا، ٢٦-٢٨ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨

البند ١٥ من جدول الأعمال المؤقت

اليونيدو والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

## اليونيدو والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

### تقرير من المدير العام

دعا المؤتمر العام في دورته السابعة عشرة إلى جملة أمور من بينها تعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني وتعزيز الجهود الرامية إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين في ملاك موظفي المنظمة (م ع-١٧/ق-٣). وبناء عليه، يقدم هذا التقرير المعلومات التالية: يعرض الجزء الأول بإيجاز نتائج استعراض منتصف المدة التشاركي لسياسة اليونيدو بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (الوثيقة UNIDO/DGB(M).110/Rev.2 المؤرخة ٢٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥)، واستراتيجية اليونيدو بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (اختصاراً: استراتيجية اليونيدو)، ٢٠١٦-٢٠١٩ (الوثيقة GC.16/8). ويتضمن الجزء الثاني ملخصاً لخطة عمل اليونيدو بشأن التكافؤ بين الجنسين القائمة على السياسة والاستراتيجية الخاصة بالمساواة بين الجنسين وعلى التوصيات الصادرة عن الاستعراض الذي أُجري في عام ٢٠١٨.

## أولاً- النتائج الرئيسية لاستعراض منتصف المدة

١- جرى خلال استعراض منتصف المدة لسياسة اليونيدو واستراتيجيتها بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تقييم مدى تنفيذ المنظمة لهما، وذلك بالتشاور مع موظفي اليونيدو والدول الأعضاء فيها ووكالات الأمم المتحدة الأخرى. وركز الاستعراض على المجالات الرئيسية الثلاثة التالية: '١' أهمية السياسة والاستراتيجية؛ و'٢' فعالية تنفيذهما؛ و'٣' التوصيات التي تعزز تنفيذهما.



## المجالات التي أُحرز فيها تقدمٌ

٢- أنهت اليونيدو أو أوشكت على الانتهاء من تنفيذ ٩٥ إجراء من بين ١٢٠ إجراء التزمت بها في إطار السياسة والاستراتيجية. ومنذ بداية فترة تنفيذ السياسة والاستراتيجية، أحرزت المنظمة القدر الأكبر من التقدم في الأمور التالية: '١' النهوض بجودة تصميم البرامج والمشاريع بما يراعي الاعتبارات الجنسانية؛ '٢' تعزيز الترتيبات المؤسسية من أجل النهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق برامج المنظمة وهيكلها التنظيمي؛ '٣' تتبع موارد المشاريع المراعية للاعتبارات الجنسانية من خلال مؤشر المساواة بين الجنسين. أما المجالات التي كان لها النصيب الأصغر من التقدم فهي: '١' تعميم المسؤوليات المتعلقة بمراعاة المنظور الجنساني و ضمان المساءلة على نطاق المنظمة، مع بقاء عبء تحقيق التوقعات ملقىً في الدرجة الأولى على كاهل مكتب الشؤون الجنسانية المحدود الموارد؛ و'٢' تحقيق التكافؤ بين الجنسين، ولا سيما في الوظائف العليا؛ و'٣' استخدام الخطط السنوية لوحدة المنظمة المتعلقة بالمنظور الجنساني كأدوات لتيسير تنفيذ الالتزامات وتحديد المسؤوليات والاحتياجات.

## العوامل الداعمة

٣- ساهمت عدة عوامل داخلية وخارجية في دعم التقدم المحرز، فقد وفّرت السياسة والاستراتيجية المتينة للمنظمة والمتماشية مع المتطلبات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة إطاراً واضحاً للإرشاد والمساءلة، ويسرت إقامة هذا الإطار قيادة المدير العام القوية والواضحة المعالم، ودعم كبار المديرين. وقاد التنفيذ منسق المسائل الجنسانية مدعوماً من خبراء مختصين ومدربين ومن الموظف المتناوب المعني بالشؤون الجنسانية، وقد تلقى الدعم أيضاً من شبكة جهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية ومن فريق أساسي من موظفي اليونيدو الشديدي الالتزام. وكانت الموارد المالية الداعمة للتنفيذ عاملاً أساسياً حاسماً، فهناك دولة عضو واحدة، وهي فنلندا، تقدم الموارد الخارجة عن الميزانية بغية النهوض بتنفيذ الاستراتيجية.

٤- وتضمنت العوامل الخارجية دعم الدول الأعضاء والجهات المانحة بغية المضي قدماً في تحقيق المساواة بين الجنسين في مجال التصنيع، وحققت متطلباتها القاضية بتعزيز تعميم المنظور الجنساني في المشاريع التي تمولها وعلى نطاق الأمانة زيادة في الزخم والمساءلة عن هذه الإجراءات. وفي المقابل، زاد اعتماد استراتيجية الأمين العام بشأن تكافؤ الجنسين على نطاق المنظومة (٢٠١٧) من الزخم باتجاه تحقيق التكافؤ بين الجنسين. وأخيراً، فإن قيام هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بدور قيادي في تنفيذ إطار خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (اختصاراً: "خطة العمل")، والتزام المجتمع الدولي بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في إطار خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ وهدفها ٥ قد ساعدا على إحراز تقدم في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق المنظمة.

## توصيات

٥- أفضت النتائج إلى عدد من التوصيات الرامية إلى دعم تنفيذ السياسة والاستراتيجية بحلول ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩، وإعداد استراتيجية اليونيدو المقبلة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة:

(أ) تعزيز المسؤوليات في مجال تعميم المنظور الجنساني: ينبغي أن يُحدد أصحاب المنشآت الذين سيشاركون في كل مجال من المجالات ذات الأولوية في السياسة والاستراتيجية وخطة العمل، وأن يُذكرُوا بوضوح في الاستراتيجية الجديدة. وينبغي أن تُسند المسؤوليات إلى الإدارات المعنية التي ستعدُّ تقريرها عن هذه العوامل. وينبغي أن يفصل مكتب الشؤون الجنسانية بوضوح بين حدود مهامه في التنسيق والتدريب والرصد. وينبغي على جميع الموظفين أن يحددوا هدفاً واحداً على الأقل يُعنى بالمنظور الجنساني في مجالي العمل والتعلم في خطط أدائهم السنوية؛

(ب) بناء قدرات الموظفين والمسؤولين بما يتلاءم مع الالتزامات المقطوعة: ينبغي لجميع الموظفين إتمام التدريب المعنون "I Know Gender" (أنا مدرك للاعتبارات الجنسانية) كمطلب إلزامي. ويجب إعطاء الأولوية لإعداد قيادة تنفيذية مخصصة لبرنامج معني بالمساواة بين الجنسين. وينبغي أن تزيد الإدارات والشعب مشاركتها من خلال خطط عملها السنوية بشأن المساواة بين الجنسين؛

(ج) بناء وتعزيز القدرات في مجال جمع البيانات المصنفة حسب نوع الجنس وتحليلها: ستعزز هذه البيانات عمليات الرصد والتقييم وإعداد التقارير، كما أنها ستحسن عملية إعداد التقارير عن النتائج التي تحققها المنظمة وبرامجها فيما يتعلق بالاعتبارات الجنسانية، بما في ذلك تقييم مساهمة اليونيدو في تحقيق أهداف التنمية المستدامة؛

(د) وضع استراتيجية اتصالات متينة: هذا سيساعد في الإبلاغ عن الإنجازات التي تحرزها المنظمة وجهاتها المانحة، سواء داخلياً للموظفين أو خارجياً للشركاء والدول الأعضاء، موضحة العلاقة بين ولاية اليونيدو والمساواة بين الجنسين، ومعززة التزام المنظمة بتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ومن شأن إحراز التقدم إتاحة إعداد برنامج أقوى يغير المنظور الجنساني بما يتماشى مع الصيغة المحدثة من خطة العمل (خطة العمل ٢-٠)، وتحقيق التكافؤ بين الجنسين بما يتوافق مع الاستراتيجية المعتمدة على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين؛

(هـ) إعداد خطة عمل للتكافؤ بين الجنسين: ينبغي معالجة نقص وجود المرأة في فئات محددة من الموظفين من خلال إدخال تعديلات هادفة على سياسات وإجراءات التوظيف. فعلى الصعيد الداخلي، من شأن مواصلة تعزيز بيئة العمل المؤاتية، بما فيها تطوير المسار الوظيفي والقضاء على التحيز ووضع سياسات مرنة لترتيبات العمل، أن توفر مقر عمل يتسم بالإنتاجية والشمولية للجميع.

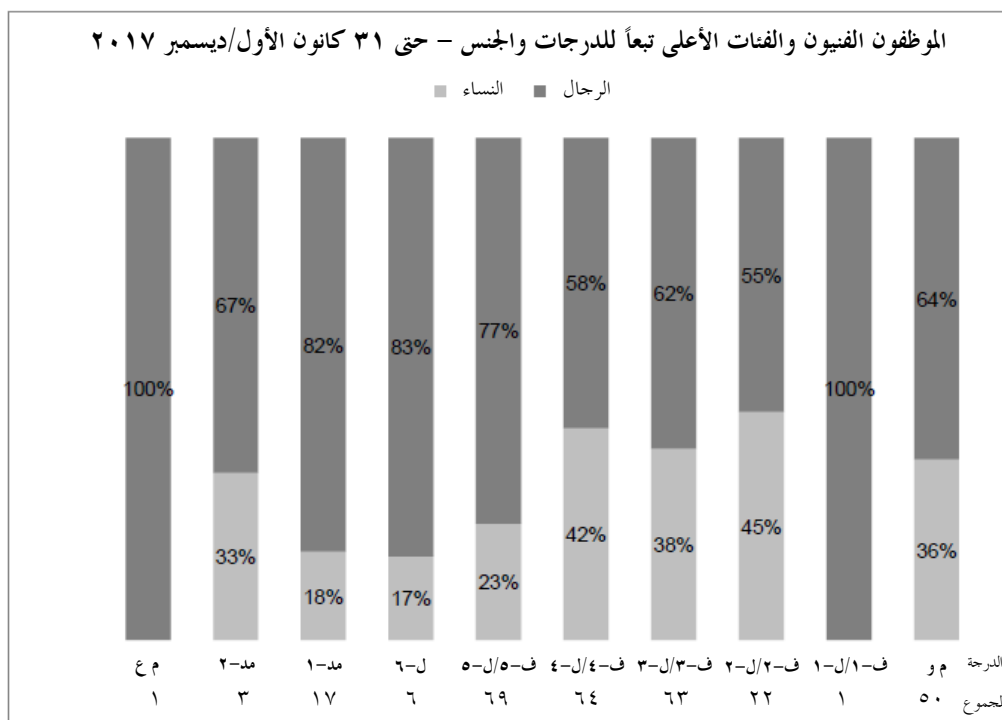
## ثانياً - خطة عمل اليونيدو بشأن التكافؤ بين الجنسين، ٢٠١٨-٢٠٢٣

٦- شكّلت نتائج استعراض منتصف المدة أساساً لوضع خطة عمل تتوافق مع التوصية (هـ) أعلاه من أجل تحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق المنظمة. وتؤكد سياسة المساواة بين الجنسين

التزام اليونيدو بتحقيق التكافؤ بين الجنسين، معرفةً إياه على أنه وجود عدد متساوٍ من الرجال والنساء في جميع المستويات في هيئة ما أو منظمة ما، ولا سيما في الوظائف العليا ومناصب اتخاذ القرار. وتُبرز الاستراتيجية الخاصة بالمساواة بين الجنسين، التكافؤ بين الجنسين كأحد المجالات الثلاثة ذات الأولوية للمنظمة فيما يخص المساواة بين الجنسين، وتدعو إلى تكثيف الجهود من أجل إعداد مبادرات جديدة تزيد من مشاركة النساء وتمثيلهن ولا سيما في المستويات الفنية. وقد دعت الدول الأعضاء أيضاً إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين، وكان ذلك آخر مرة في القرار م ع-١٧/ق-٣ الذي طلب من المدير العام زيادة الجهود الرامية إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين استناداً إلى أفضل الممارسات والدروس المستفادة على النحو الوارد في الاستراتيجية المعتمدة على نطاق المنظمة بشأن التكافؤ بين الجنسين. وتلتزم هذه الاستراتيجية بتحقيق التكافؤ بين الجنسين على نطاق منظومة الأمم المتحدة، على أن يتحقق هذا الهدف على مستوى الوظائف العليا في القيادة بحلول عام ٢٠٢١، وعلى نطاق المجلس بحلول عام ٢٠٢٦. أما بالنسبة إلى الهيئات مثل اليونيدو التي تواجه تغييراً متسارعاً، فمن المقرر لها بلوغ الهدف النهائي بحلول عام ٢٠٢٨. فإشراك المرأة إلى حد كبير في اتخاذ القرارات يزيد من الفعالية والإنتاجية، ويحمل أفقاً وحلولاً جديدة.

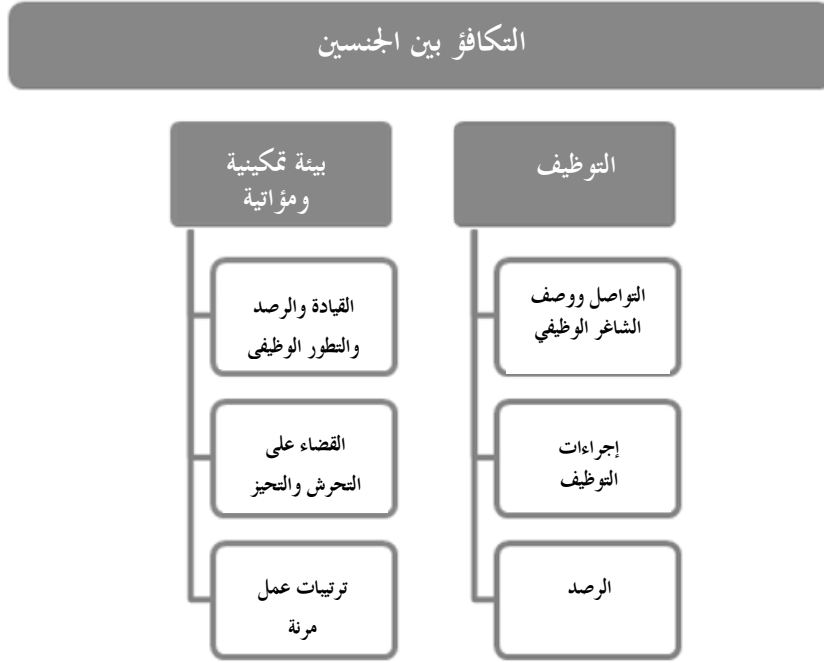
#### الوضع الراهن لتكافؤ الجنسين في اليونيدو

٧- على الرغم من بعض التقدم المحرز، فإن حضور المرأة لا يزال أضعف في جميع المستويات الفنية في اليونيدو، ويتضح أكثر على مستوى الوظائف العليا كما هو مبين في المخطط البياني أدناه، الذي يعرض نسبة الرجال والنساء من الموظفين في كل رتبة فنية حتى تاريخ ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧.



## خطة العمل

٨- تحدد خطة العمل الميمنة أدناه الأهداف الخاصة بمجالات معينة والإجراءات المرتبطة بها من أجل '١' إزالة العقبات التي تحول دون توظيف النساء والاحتفاظ بهن وترقيتهن وتنقلهن الوظيفي، و'٢' إنشاء بيئة عمل مؤاتية بما يتوافق مع الاستراتيجية المعتمدة على نطاق المنظومة بشأن التكافؤ بين الجنسين.



### الهدف ٦: التوظيف

٩- تتضمن مجالات العمل المدرجة تحت هدف "التوظيف" التواصل مع عدد أكبر من النساء والقضاء على التحيز في إجراءات التوظيف. وترمي التدابير المتخذة في إطار مجالات العمل هذه إلى زيادة عدد النساء المؤهلات المتقدمات لملء الوظائف الشاغرة وإلى توظيف أكبر عدد ممكن من النساء المؤهلات. وتتضمن الإجراءات من بين جملة أمور، إخضاع ما لا يقل عن نسبة ٣٠ في المائة من الطلبات المقدمة من الجنس الأقل تمثيلاً لتقييم إضافي؛ واستعراض المؤهلات المطلوبة للوظائف والإعلانات عن الشواغر من أجل معالجة التحيز فيها؛ وإعداد برامج هادفة للتوظيف؛ وحجب المعلومات الشخصية عن المديرين المسؤولين عن التوظيف؛ وضمان وجود توازن بين الجنسين في اللجان المعنية بالتوظيف، مع إجراء دورات تدريبية لأعضاء اللجان على مهارات إجراء مقابلات التوظيف على أساس الكفاءة ومراعاة الاعتبارات الجنسانية.

### الهدف ٦: بيئة مؤاتية وتمكينية

١٠- تبين مجالات العمل المدرجة تحت هدف "بيئة مؤاتية وتمكينية" التدابير الرامية إلى رفع المعنويات والإنتاجية والشعور بالراحة لدى جميع العاملين في اليونيدو من خلال تعزيز التنوع والتطور المهني والمرونة في ترتيبات العمل وانتهاج سياسات مراعية للأسرة. وتسعى خطة العمل

من خلال إيجاد ثقافة عمل شاملة للجميع ومن خلال التركيز على التطور المهني إلى الحصول على الموارد ودعم الجهود المبذولة واستقطاب موظفين مستقبليين من النساء والرجال، لتتمكن المنظمة من تلبية التزاماتها البراجمجة بالكامل. وتتضمن التدابير المتوخاة، من بين جملة أمور، إدراج منظور جنساني وإعطاء الأولوية للنساء الموظفات في جميع البرامج المتعلقة بالتعلم وتطوير المهارات الإدارية والقيادية؛ وتوسيع برامج بناء القدرات والبرامج الإرشادية على الصعيد الداخلي؛ وإجراء دورات تدريبية على المنظور الجنساني والتنوع والتحفيز اللاإرادي لجميع الموظفين؛ وتنفيذ واستعراض السياسات التي ترمي إلى الوقاية من التحرش وإساءة استغلال السلطة، وكذلك السياسات المتعلقة بالأخلاقيات وإقامة العدل وحل النزاعات والحماية من التعرض للانتقام؛ وزيادة ترتيبات العمل المرنة المتاحة، حسب الحاجة فقط، للاستفادة منها في الاضطلاع بمسؤوليات رعاية الأسرة، ومن ضمنها رعاية المرضى وكبار السن من أفراد الأسرة.

### المساءلة

١١- سيضطلع المدير العام بمهمة المساءلة عن التنفيذ موكلاً بالأهداف المتعلقة بالتكافؤ بين الجنسين إلى المديرين الإداريين والمديرين، من خلال عملية تقييم أداء الموظفين. وسترصد إدارة الموارد البشرية البيانات المتعلقة باختيار الموظفين في كل مرحلة من مراحل عملية التوظيف، وستنشئ لوحة متابعة لعرض بيانات الموظفين المصنفة بحسب نوع الجنس، وسيرفع مدير إدارة الموارد البشرية بانتظام تقاريره عن التكافؤ بين الجنسين إلى المدير العام. وسترفع تلك التقارير أيضاً إلى أجهزة تقرير السياسات من خلال التقارير السنوية المتعلقة بموظفي اليونيدو والمساواة بين الجنسين.

### ثالثاً- الإجراءات المطلوب من المجلس اتخاذها

١٢- لعلَّ المجلس يودُّ أن يحيط علماً بالمعلومات الواردة في هذا التقرير.