



## 工业发展理事会

## 第四十六届会议

2018年11月26日至28日，维也纳

临时议程项目15

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

第十七届大会除其他外吁请进一步把性别纳入主流并加强力争在本组织人员配置方面实现性别均等的努力力度（GC.17/Res.3号决议）。因此，本报告提供了以下信息：第一部分概述了对有关工发组织性别平等和增强妇女权能政策（2015年11月27日UNIDO/DGB(M).110/Rev.2）和2016-2019年性别平等和增强妇女权能战略（GC.16/8号文件）的参与性中期审查所得结论。第二部分载有工发组织性别均等行动计划的摘要，该计划参考了性别政策和战略以及2018年审查所提建议。

## 一. 中期审查的主要结论

1. 通过与工发组织工作人员、成员国和其他联合国机构的协商，工发组织性别平等和增强妇女权能政策与战略中期审查评估了本组织的执行情况。该审查集中在三个主要领域：(一)政策与战略的相关性；(二)执行工作的有效性；及(三)关于加强其执行工作的建议。

## 进展领域

2. 工发组织已经完成或正在实现政策与战略所承诺的120项行动中的95项行动。自执行期开始以来，本组织在以下方面的进展最为显著：(一)提高方案/项目中关于性别响应设计的质量；(二)加强在整个组织的方案和组织架构中推进性别平等和增强妇

为节约起见，本文件未作印发。敬请各位代表自带文件与会。



女权能的体制安排；及(三)通过性别标记系统对性别响应项目进行资源追踪。进展最少的领域是：(一)把性别相关责任纳入主流，确保整个组织的问责制，期望负担将仍然主要由资源受限的性别问题办公室承担；(二)尤其在高级职等方面实现性别均等；及(三)将本组织各单位的年度性别计划用作促进履行承诺并确定责任和需求的工具。

## 支持因素

3. 若干内部和外部因素给既有进展提供了支持。与联合国全系统有关性别平等和增强妇女权能要求相一致的强有力组织政策和战略提供了明确的指导和问责框架。总干事强有力和明显的领导才能为该项工作的工作提供了便利，并且该项工作得到了高层管理人员的支持。性别问题协调员在专职专家、实习生和性别问题轮值干事的支持下，以及在性别问题协调中心网络和一个由极其敬业的工作人员组成的核心小组的支持下，推动了执行工作。为支持执行工作提供财政资源是一个关键的决定因素，一个会员国即芬兰为加强该战略的执行提供了预算外支持。

4. 外部因素包括会员国和捐助方支持推进工业化过程中的性别平等。它们关于在其资助的项目和整个秘书处内加强把性别纳入主流的要求提高了有关这些行动的势头和问责。秘书长关于性别均等的全系统战略（2017年）的通过同样增强了实现性别均等的势头。最后，妇女署在执行《联合国性别平等和增强妇女权能全系统行动计划》框架方面的领导作用，以及国际社会在2030年议程及其目标5中对性别平等和增强妇女权能的承诺，有助于在整个组织推进性别平等和增强妇女权能。

## 建议

5. 根据调查所得结论提出了一些建议，目的是加强在2019年12月31日前对政策和战略的执行，并制定工发组织关于性别平等和增强妇女权能的下一个战略：

(a) **加强将性别纳入主流的责任：**在政策、战略和《联合国全系统行动计划》的每个优先领域都应确定“业主”，并在新的战略中加以具体规定。应当把责任分配给报告这些因素的各个部门。性别平等办公室应保证协调/辅导/监测职能界限明确。所有工作人员应在其年度业绩计划中至少设定一项性别工作和学习目标；

(b) **开展工作人员和领导层响应承诺的能力建设：**作为一项强制性要求，所有工作人员都应完成“我知道性别”的培训。应作为优先事项推出关于性别平等的有针对性的行政领导力方案。各部门和各司应更积极参与其年度性别平等工作计划。

(c) **关于按性别分列数据的收集和分析的能力建设及其加强：**这些数据将加强监测、评价和报告，并加强关于性别问题的组织和方案成果的报告，包括评估工发组织对实现可持续发展目标的贡献；

(d) **制定强有力的传播战略：**这将有助于在工作人员之间及同合作伙伴和成员国的对外交往中传播本组织及其捐助方取得的成就，澄清工发组织的任务授权与性别平等之间的联系，并加强本组织对性别平等和增强妇女权能的承诺。这今后将有助于加强向联合国全系统行动计划2.0看齐的性别变革方案的编制，并使性别均等向全系统性别均等战略看齐；

(e) **制定两性均等行动计划：**应通过有针对性地修改征聘政策和程序来解决特定工作人员类别中的性别代表性不足问题。在内部，在包括职业发展、消除偏见和

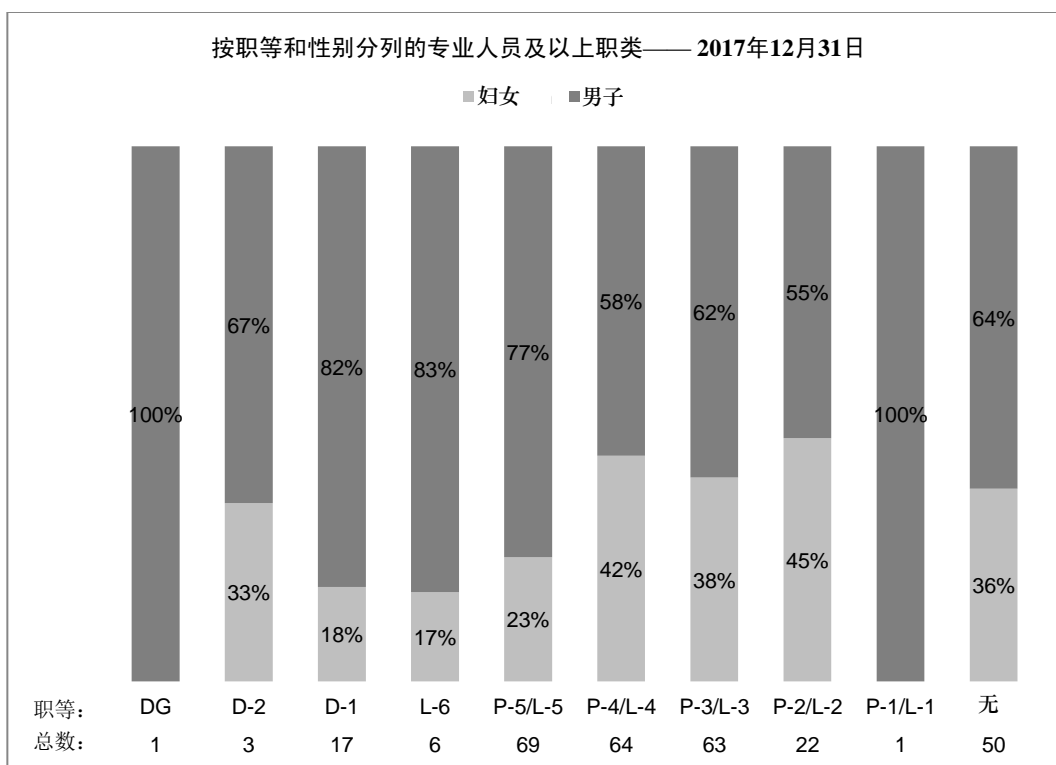
灵活的工作安排政策等方面进一步推进有利的工作环境，将促进形成一个有成效和包容的工作场所。

## 二. 工发组织 2018-2023 年性别均等行动计划

6. 中期审查所得结论为按照上文建议(e)制定行动计划提供了依据，目的是在整个组织实现两性均等。性别政策肯定了工发组织对性别均等的承诺，将性别均等定义为机构或组织各级，特别是高级和决策层的男女人数相等。性别战略强调性别均等是本组织性别问题三项优先任务中的一项，并呼吁加紧努力制定新举措，增加妇女的参与和代表性，特别是在专业职等方面。成员国还呼吁实现性别均等，最近一次是在 GC.17/Res.3 号决议中，该决议请总干事借鉴全系统性别均等战略所述最佳实践和既有经验教训，加强实现性别均等的努力。全系统战略致力于联合国系统内的性别均等，设定了到 2021 年在高级领导层实现这一目标，到 2026 年全面实现这一目标。对于工发组织等面临更大变化斜率的实体来说，最终目标设定在 2028 年。让妇女有意义地参与决策提高了效率和生产力，并带来了新的视角和解决方案。

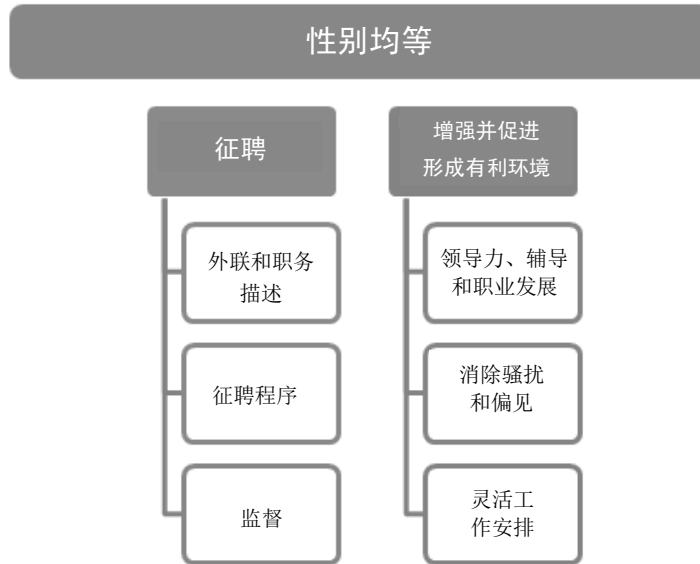
### 工发组织性别均等现状

7. 尽管取得了一些进展，但妇女在工发组织各专业职等的任职人数仍然较低。如下图所示，这一点在高级别上更加明显，该图显示了截至 2017 年 12 月 31 日的每个专业职等的男女工作人员百分比。



## 行动计划

8. 下文概述的行动计划针对若干领域并附有相应的行动，其目的是：(一)消除在招聘、留用、晋升和调动女性工作人员方面的障碍，及(二)按照全系统性别均等战略创造有利的工作环境



### 具体目标 1：招聘

9. 在“招聘”具体目标下列出的行动领域包括增加对妇女的外联和消除招聘程序中的偏见。在这些行动领域下的措施旨在增加申请空缺的合格妇女人数，并最大限度地增加所招聘的合格妇女人数。行动除其他外包括，要求任职人数不足性别的申请至少为 30% 的占比以供进一步评估；审查职务说明和空缺通知以消除偏见；制定有针对性的招聘方案；向招聘经理隐瞒个人信息；并确保招聘小组中的性别平衡，并为面试小组成员提供响应性别和基于能力的面试技能培训。

### 具体目标 2：增强并促进形成有利环境

10. “增强并促进形成有利环境”下列出的行动领域概述了通过促进多样性、职业发展、灵活工作安排和关爱家庭的政策来提高工发组织所有雇员的士气、生产力和幸福感的措施。该行动计划通过创造包容性的工作文化并注重职业发展，力图释放资源、加强努力并吸引未来的男女雇员，以便本组织能够充分履行其方案承诺。所设想的措施除其他外包括：将性别观点纳入所有相关学习和管理/领导能力发展方案，并优先考虑女性工作人员；扩大内部能力建设和辅导方案；对所有工作人员进行关于性别、多样性和无意识偏见的培训；执行和审查防止骚扰和滥用权力的政策，以及关于道德、司法、解决冲突和防止报复的政策；按需更多提供和使用灵活工作安排以顾及照顾家庭的责任，包括照顾生病和年老的家庭成员的责任。

## 问责

11. 总干事将通过工作人员业绩考核工作，把性别均等目标的落实转手给总司司长和司长们，从而确保问责制的落实。人力资源管理部将密切跟踪在各级征聘工作中有关工作人员甄选的数据，开发一个仪表盘以显示按性别分列的人员配置实时数据，人力资源管理司司长将定期向总干事报告性别均等情况。这些报告还将通过关于工发组织人员配置和性别平等的年度报告提交给决策机构。

## 三. 需请理事会采取的行动

12. 理事会不妨注意到本报告提供的信息。

---