



大会

第十八届会议

2019年11月3日至7日，阿布扎比

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

本文件介绍大会有关性别平等和增强妇女权能的 GC.17/Res.3 号决议的执行情况。

一. 在执行方案行动方面的进展

1. 工发组织通过《性别平等和增强妇女权能政策》(UNIDO/DGM/(M).110/Rev.2)、《2016-2019 年性别平等和增强妇女权能战略》(GC.16/8) 以及 GC.16/Res.3 和 GC.17/Res.3 号决议，在有针对性的行动和将性别观点纳入主流的基础上，在其项目和方案中促进性别平等和增强妇女权能，确保妇女能够充分参与并受益于加快包容及可持续工业发展的努力。
2. 《2018-2019 年方案和预算》与《2020-2021 年方案和预算草案》、《2018-2021 年中期方案框架》以及《国别方案》和《国别伙伴关系方案》在制定时都专门纳入了与性别平等有关的目标。
3. 对《性别政策和战略》执行情况的参与性中期审查发现，工发组织在项目和方案设计中将性别问题纳入主流的质量方面有了重大改进。其原因是对性别问题与工业化之间联系的认识不断努力提高，以及对项目拟订和执行中的性别考虑因素的认识不断增加。

为节约起见，本文件未作印发。敬请各位代表自带文件与会。



4. 工发组织为衡量其对性别平等和增强妇女权能的贡献，并为跟踪和监测对开展与性别有关活动的项目的财政资源拨款情况，使用了性别平等标码工具。在方案制定和技术合作总司开展了培训，内容是如何准确地标示性别平等标码和进行性别分析，以制定具有性别反应性的项目或方案活动。
5. 自大会第十七届会议以来，工发组织制定并实施了一系列广泛的项目和方案，以促进增强妇女的经济权能、创业精神和领导能力，内容包括获得资金和进入市场的机会、数字化、绿色工业、创业发展和企业对企业平台。其中有许多项目建立在与联合国其他实体或私营部门的有效伙伴关系上，包括区域和全球层级的两个旗舰项目。与联合国妇女署和联合国粮食及农业组织合作开展的“促进增强妇女权能以实现中东和北非区域包容性可持续工业发展”项目第二阶段，通过促进妇女主导的投资，增加妇女获得资金的机会，从而使妇女更多地参与经济活动。与联合国妇女署合作执行的“在绿色工业中增强妇女经济权能全球方案”项目，就制定和执行具有性别反应性的政策框架以促进绿色工业而向决策者和从业人员提供咨询。
6. 在国家一级，体现工发组织更多将性别问题融入项目和方案的实例包括通过“惠普创业学习计划”提供的信息技术技能培训在突尼斯发展企业和培养创业能力，从而增加就业机会。该项目已帮助创办了大约 100 家由妇女主导的初创企业，为妇女创造了 1,000 多个就业机会。工发组织还使更多女企业家参加清洁技术部门创新者竞赛，这一竞赛动员了 1,000 多名妇女。在冈比亚，工发组织通过加强部门政策、培训和建立国家政策对话平台，帮助解决渔业部门中因气候变化而加剧的性别不平等问题。
7. 根据 GC.16/Res.3 号和 GC.17/Res.3 号决议的要求，工发组织通过诸如《包容性可持续工业发展：性别层面》、《性别与标准》、《将性别观点纳入集群发展的主流》和《可持续能源转型中的性别平等》等出版物，加强了对研究活动以及数据和统计数据收集和分析的重视。工发组织继续致力于支持成员国系统收集、分析和使用与性别有关的按性别分列的工业统计数据。这方面的实例有：工发组织与妇女署和联合国非洲经济委员会合作，在东非制定一项区域培训方案，以建设国家统计员的能力。
8. 在本报告所述期间，在数字化和第四次工业革命背景下，展示包容及可持续工业发展与性别问题之间联系的宣传、会议和大会大幅增加。实例包括：第二十二届和第二十三届圣彼得堡国际经济论坛、第二届欧亚妇女论坛、妇女地位委员会第六十二届和第六十三届会议及 2019 年欧洲发展日，以及在维也纳国际中心为联合国实体和利益攸关方举办的许多活动。
9. 工发组织通过加深与各同业交流群（如机构间妇女和性别平等网络以及全球环境基金性别伙伴关系）接触从而强化了其机构间协作。在制定第二代《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》2.0）方面，工发组织在关于整个联合国性别平等成果汇总工作组中发挥了主导作用。此外，工发组织作为国际性别平等倡导者举措维也纳指导小组的成员，也参与了为鼓励维也纳国际社会领导人作出专题讨论小组性别均等承诺而作的努力。
10. 在组织以内，工发组织的性别问题协调中心网络对于提高工作人员对性别问题与工业发展之间联系的认识，以及对于建设在本组织及方案工作中提高促进性别平等的能力，仍然发挥着至关重要的作用。

二. 在执行组织行动方面的进展

11. 在联合国全系统性别均等战略（2017）的基础上，工发组织通过了《2018-2023 年性别均等行动计划》，侧重于征聘和有利的环境，以加快实现工作人员的平等代表性。2018 年，工发组织将高级职位（P-5 及以上）中的性别差距缩小了 7.2%，将所有国际征聘工作人员中的性别差距缩小了 5%。《行动计划》的执行还包括：更新人力资源管理框架，纳入与征聘有关的行动要点；审查职务说明和空缺通知以消除偏见和隐含性别歧视的措词；以及支持领导能力发展活动，例如联合国系统职员学院的女性与领导能力课程。此外，工发组织一直在制定一项行政指示，以在工发组织的活动中促进专题讨论小组性别均等。

12. 最近发布的《联合国系统扶持性环境准则》是为支持执行《2017 年性别均等战略》而制定的，该准则将工发组织的措施作为最佳做法，例如规定当地顾问也可休育儿假，为所有雇员举办提高对骚扰问题的认识讲习班，以及通过性别平等动员奖，鼓励为将性别平等和具有性别反应性的行为放在优先位置而作的突出努力。

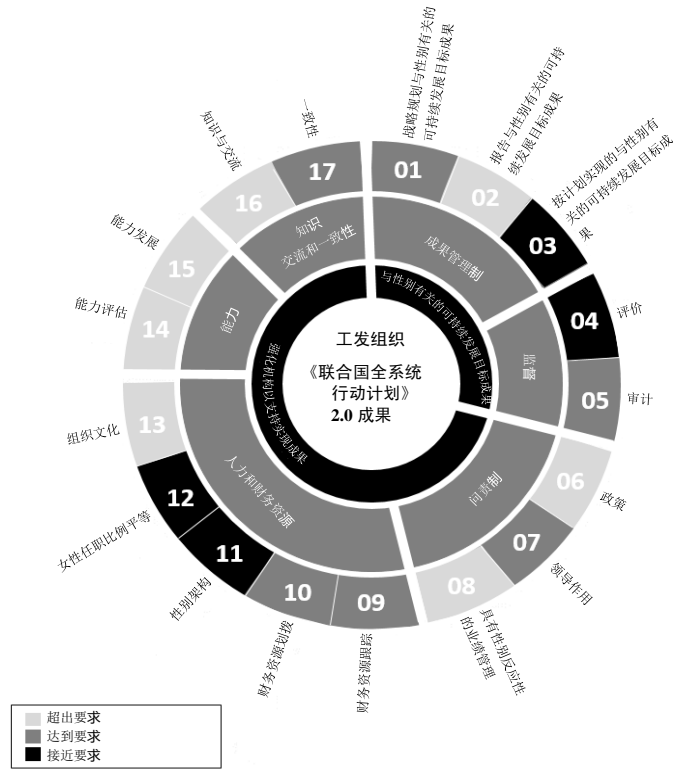
13. 为了帮助防止和消除骚扰，尤其是性骚扰，工发组织在总部和外地对 789 名工作人员、顾问和实习生进行了防骚扰意识培训，并更新了“禁止、预防和解决骚扰，包括性骚扰、歧视和滥用职权”的政策（DGB/2019/12），其中附有管理人员指南。

14. 总干事继续担任将性别问题纳入主流指导委员会的主席，监督性别战略的执行情况。总干事作为国际性别平等倡导者，履行了其 2017 年和 2018 年国际性别平等倡导者承诺，即制定、通过和实施一项性别均等战略，追踪性别平等标码的使用进展情况，并设立性别平等动员奖。对于 2019 年，总干事承诺在所有员工大会中纳入性别观点，并制定新的性别战略在本届大会上提交。工发组织高级管理层通过主持吹风会和专门讨论这一专题的活动上发言，更加频繁地促进两性平等。

三. 《全系统行动计划》执行情况和与性别有关的成果报告

15. 在《全系统行动计划》的第一阶段，工发组织被誉为 2017 年表现最佳的技术实体，也是在 2012-2017 年报告期内取得最大进展的实体。2017 年，在《全系统行动计划》1.0 的十五项业绩指标中，工发组织实现了七项，另外超额实现了七项。2017 年，具有性别反应性的业绩管理、战略规划、方案审查、组织文化、知识生成以及沟通和一致性等领域尤其得到改善。

16. 下图显示工发组织 2018 年在更新的《全系统行动计划》2.0 各业绩领域中的业绩。部级工作计划包含了一些行动，目的是使本组织接近或达到相应指标的业绩有所提升。



四. 关于性别平等和增强妇女权能的 2019 年政策和 2020-2023 年战略

17. 工发组织将以在本届大会上提交的 GC.18/15 号文件所载的《2019 年性别平等和增强妇女权能政策》和《性别平等和增强妇女权能战略》(2020-2023 年)为指导,在执行《2030 年议程》的过程中更加注重在性别平等和增强妇女权能方面取得成果。

五. 需请理事会采取的行动

18. 大会不妨注意到本文件所载的信息,鼓励秘书处通过实施《性别平等和增强妇女权能战略》(2020-2023 年)继续在这一领域采取行动,并如向理事会第四十七届会议指出的那样,使性别平等和增强妇女权能成为每届大会的常设项目。