GC.18/15

Distr.: General
27 August 2019
Arabic
Original: English

منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية

المؤتمر العام

الدورة الثامنة عشرة

أبوظبي، ٣-٧ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩

البند ١٤ من جدول الأعمال المؤقَّت

اليونيدو والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

استراتيجية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ٢٠٢٠-٢٠٢٣

تقرير من المدير العام

تقدِّم هذه الوثيقة للمؤتمر العام استراتيجيةَ اليونيدو لفترة الأربع سنوات للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتتماشى هذه الاستراتيجية مع الصيغة المحدَّثة للإطار البرنامجي المتوسط الأجل لليونيدو للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ (الوثيقة IDB.45/8-PBC.33/8).

المحتويات

الصفحة

أولاً- مقدِّمة ٣

ثانياً- نظرية اليونيدو في التغيير من أجل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ٥

ثالثاً- خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (خطة المساواة والتمكين المحدَّثة-٢) وأهداف اليونيدو الاستراتيجية ٨

١- الهدف الاستراتيجي ١: تعزيز أنشطة اليونيدو للتخطيط الاستراتيجي وأنشطتها البرنامجية لتحسين تحقيق النتائج العالمية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ١١

مجال العمل ذو الأولوية ١: التخطيط الاستراتيجي المراعي للمنظور الجنساني من أجل تحقيق النتائج المتصلة بالمسائل الجنسانية ضمن أهداف التنمية المستدامة ١١

مجال العمل ذو الأولوية ٢: البرمجة المراعية للمنظور الجنساني وتحقيق النتائج المتصلة بالمسائل الجنسانية ضمن أهداف التنمية المستدامة ١١

090919 090919 V.19-08947 (A)

الرجاء إعادة استعمال الورق

الصفحة

٢- الهدف الاستراتيجي ٢: تعزيز قدرات اليونيدو وفعاليتها المؤسسية لتعزيز تحقيق النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ١٣
مجال العمل ذو الأولوية ٣: القيادة المراعية للمنظور الجنساني..... ١٣
مجال العمل ذو الأولوية ٤: تصميم هيكل جنساني داعم وفعَّال ١٤
مجال العمل ذو الأولوية ٥: التمثيل المتكافئ للمرأة..... ١٥
مجال العمل ذو الأولوية ٦: تتبع الموارد المالية وتخصيصها بطريقة مراعية للمنظور الجنساني..... ١٦
مجال العمل ذو الأولوية ٧: التقييم والمراجعة المراعيان للمنظور الجنساني ١٧
مجال العمل ذو الأولوية ٨: الاتساق بين الوكالات من أجل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ١٧
رابعاً- مجالات الأداء التي تستهدفها خطة المساواة والتمكين المحدَّثة-٢ ..... ١٨

المرفق

أولاً- مؤشرات الأداء الرئيسية ٢٠

أولاً- مقدِّمة

١- حسبما جاء في **سياسة اليونيدو بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (٢٠١٩)** (DGB/2019/16)، تُعد المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عنصرين أساسيين لتحقيق الولاية المسندة إلى اليونيدو في مجال التنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة ولتحقيق أهداف التنمية المستدامة. والعلاقات المتداخلة بين نوع الجنس والصناعة مُسلَّم بها أيضا في الهدف ٩ من أهداف التنمية وإعلان ليما بشأن التنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة، اللذين يشددان على الدور الذي يمكن أن تقوم به الصناعة في تعزيز العمل اللائق وفرص الإدماج الاجتماعي والمساواة بين الجنسين وتمكين النساء.[١]

٢- وتلتزم اليونيدو بالمبدأ الأساسي المتمثل في عدم التمييز على أساس الجنس، حسبما هو منصوص عليه في الميثاق التأسيسي للأمم المتحدة لعام ١٩٤٥[٢] والإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام ١٩٤٨،[٣] كما أُعيد تأكيده من خلال جملة أمور ومنها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام ١٩٧٩[٤] وإعلان وبرنامج عمل بيجين لعام ١٩٩٥[٥] والتزامات خطة عام ٢٠٣٠[٦] المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات.

٣- وتتمثل رؤية اليونيدو، بصيغتها المبيَّنة في السياسة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لعام ٢٠١٩ (DGB/2019/16)، في **قيادة النساء والرجال التنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة والمشاركة فيها والاستفادة منها على قدم المساواة**. وتحقيقا لهذه الرؤية، تتبع اليونيدو نهجا شاملا للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، مع التسليم بمصالح واحتياجات وأولويات النساء والرجال على حد سواء والتنوع المتداخل بين مختلف الجماعات. وسوف تساعد استراتيجية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (٢٠٢٠-٢٠٢٣)، التي طلبتها الدول الأعضاء في اليونيدو في الدورة السابعة عشرة للمؤتمر العام في عام ٢٠١٧ (م ع-١٧/ق-٣)، في تحقيق هذه الرؤية من خلال المضي قدما في الاستراتيجية السابقة (GC.16/8) وتوجيه عمل اليونيدو بشأن المساواة بين الجنسين للسنوات الأربع المقبلة.

٤- وتتماشى أهداف هذه الاستراتيجية مع سياسة مجلس الرؤساء التنفيذيين المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نطاق منظومة الأمم المتحدة (CEB/2006/2)،[٧] وخطة عمل الأمم المتحدة على نطاق المنظومة لتنفيذ السياسة على نطاق المنظومة (CEB/2013)[٨] وخطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (خطة المساواة والتمكين المحدَّثة-٢).[٩] واستشرافا

(١) لأغراض هذه السياسة والاستراتيجية، يشير مصطلحا "نساء" و"رجال" أيضا إلى الفتيات والفتيان عند الاقتضاء.

(٢) www.un.org/ar/charter-united-nations/.

(٣) www.un.org/ar/universal-declaration-human-rights/.

(٤) www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm.

(٥) www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf.

(٦) https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld.

(٧) www.unsceb.org/CEBPublicFiles/press/UN_system_wide_P_S_CEB_Statement_2006_0.pdf.

(٨) www.unsceb.org/CEBPublicFiles/High-Level%20Committee%20on%20Programmes/Public%20Document/SWAP.pdf.

(٩) www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/ unsystemcoordination/un-swap/un-swap-2-framework-and-technical-guidance-en.pdf?la=en&vs=1406.

للمستقبل، تسلِّم اليونيدو أيضا بأهمية إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية في الميدان وعلى مستوى الأفرقة القطرية في تحقيق النتائج المتعلقة بنوع الجنس ومساهماته المتوقعة في إطار الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة.

٥- وتستند هذه الاستراتيجية إلى الإنجازات التي حققتها المنظمة حتى الآن بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وهي تستفيد من التعلم المؤسسي الجاري في المنظمة حتى الآن، بما في ذلك النتائج والتوصيات المنبثقة عن **استعراض منتصف المدة لعام ٢٠١٨ لتنفيذ سياسة اليونيدو (٢٠١٥) واستراتيجيتها (٢٠١٦-٢٠١٩) بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين النساء،**[١٠] **وخطة عمل اليونيدو للتكافؤ بين الجنسين (٢٠١٨-٢٠٢٣)**. وهي نتيجة لعملية تشاورية عالمية تشمل الموظفين من المقر الرئيسي ومن الميدان، وشبكة جهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية، والمجلس التوجيهي المعني بتعميم مراعاة المنظور الجنساني والدول الأعضاء في اليونيدو.[١١] وهي توفر إطاراً شاملاً واستشرافيًا يضع المعايير المؤسسية ويحدد الالتزامات بنتائج تنمية صناعية شاملة للجميع ومستدامة مراعية للمنظور الجنساني. وهي تتماشى أيضاً مع إطار اليونيدو البرنامجي المتوسط الأجل المحدَّث للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ (الوثيقة IDB.45/8-PBC.33/8) والصيغة المحدَّثة للإطار المتكامل للنتائج والأداء (الوثيقة PBC.35/CRP.11).

٦- وسوف تمكن هذه الاستراتيجيةُ اليونيدو من:

(أ) **العمل منهجيًّا على التقدُّم صوب التزاماتها المتعلقة بالمساواة بين الجنسين** على الصعيد العالمي والإقليمي والوطني والمؤسسي وتوجيهها وإنجازها والإبلاغ عنها على نحو أكثر فعالية، وفي سياق خطة عام ٢٠٣٠، وعلى وجه التحديد لتحقيق الهدف ٩: "إقامة بنى تحتية قادرة على الصمود وتحفيز التصنيع المستدام الشامل للجميع وتشجيع الابتكار" والهدف ٥: "تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات"؛

(ب) **التفوق ضمن إطار الصيغة المحدَّثة من خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة** (خطة المساواة والتمكين المحدَّثة-٢) لتنفيذ سياسة مجلس الرؤساء التنفيذيين بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وكذلك الاستراتيجية على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن التكافؤ بين الجنسين؛[١٢]

(ج) **التأكد من أن مجالات اليونيدو العالمية ذات الأولوية المبينة في الإطار البرنامجي المتوسط الأجل**، وهي "تحقيق الرخاء المشترك"، و"النهوض بالقدرة التنافسية الاقتصادية"،

(١٠) www.unido.org/sites/default/files/files/2019-01/Mid-Term_Review_of_UNIDO_Policy_and_Strategy_on_Gender_Equality_and_the_Empowerment_of_Women.pdf.

(١١) يشير مصطلح "الموظفون" في هذه الاستراتيجية كُلِّها إلى جميع الموظفين العاملين، ما لم يُذكر خلاف ذلك، بغض النظر عن الوظيفة أو العلاقة التعاقدية مع اليونيدو، بمن في ذلك الموظفون والخبراء الاستشاريون وغيرهم من أصحاب اتفاقات الخدمة الفردية والمتدربين.

(١٢) https://www.un.org/gender/sites/www.un.org.gender/files/gender_parity_strategy_october_2017.pdf.

و"الحفاظ على البيئة"، و"تعزيز المعارف والمؤسسات"، تُنفذ بطريقة مراعية للمنظور الجنساني وتفضي إلى نتائج المساواة بين الجنسين.

ثانياً- نظرية اليونيدو في التغيير من أجل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

٧- بغية الإسهام في تحقيق نتائج رفيعة المستوى بشأن أهداف التنمية المستدامة وتحقيق رؤية اليونيدو المتمثلة في قيادة النساء والرجال التنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة والمشاركة فيها والاستفادة منها على قدم المساواة، وُضعت نظرية التغيير التالية (الشكل ١) لعمل اليونيدو بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وهي تستند إلى نظرية التغيير لعام ٢٠١٩ بشأن المساهمات على نطاق منظومة الأمم المتحدة في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة المراعية لنوع الجنس، وتستهدف أربعة من مجالات التغيير الثمانية الواردة في نظرية التغيير على نطاق منظومة الأمم المتحدة، وذلك تماشياً مع ولاية اليونيدو، وهي:[١٣]

(أ) أن تُمكَّن المرأة اقتصاديًّا، وأن يكون لديها دخل مؤمَّن وعمل لائق؛

(ب) أن تقود المرأة نظم الحوكمة المراعية للمنظور الجنساني وتشارك فيها وتُمثَّل فيها على قدم المساواة؛

(ج) أن تُولَّد المعارف وتُدارَ وتنقلَ بغية تعزيز إدماج المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات في أهداف التنمية المستدامة جميعِها؛

(د) أن تمكِّن التغييراتُ الداخلية في منظومة الأمم المتحدة المساواةَ بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات.

٨- وبالإضافة إلى ذلك، تسعى اليونيدو أيضاً إلى تحقيق أربعة نواتج إضافية خاصة بولايتها، وهي:

(أ) أن تمتلك المرأة المهارات والقدرة بشأن الوصول إلى المناصب التي تتطلب مهارات أعلى والموجودات الإنتاجية المُربحة؛

(ب) أن تصل المرأة إلى الابتكارات والخدمات التكنولوجية وتستخدمها، وأن تشارك في سلاسل القيمة ذات القيمة المضافة الأعلى، بما في ذلك أسواق التصدير؛

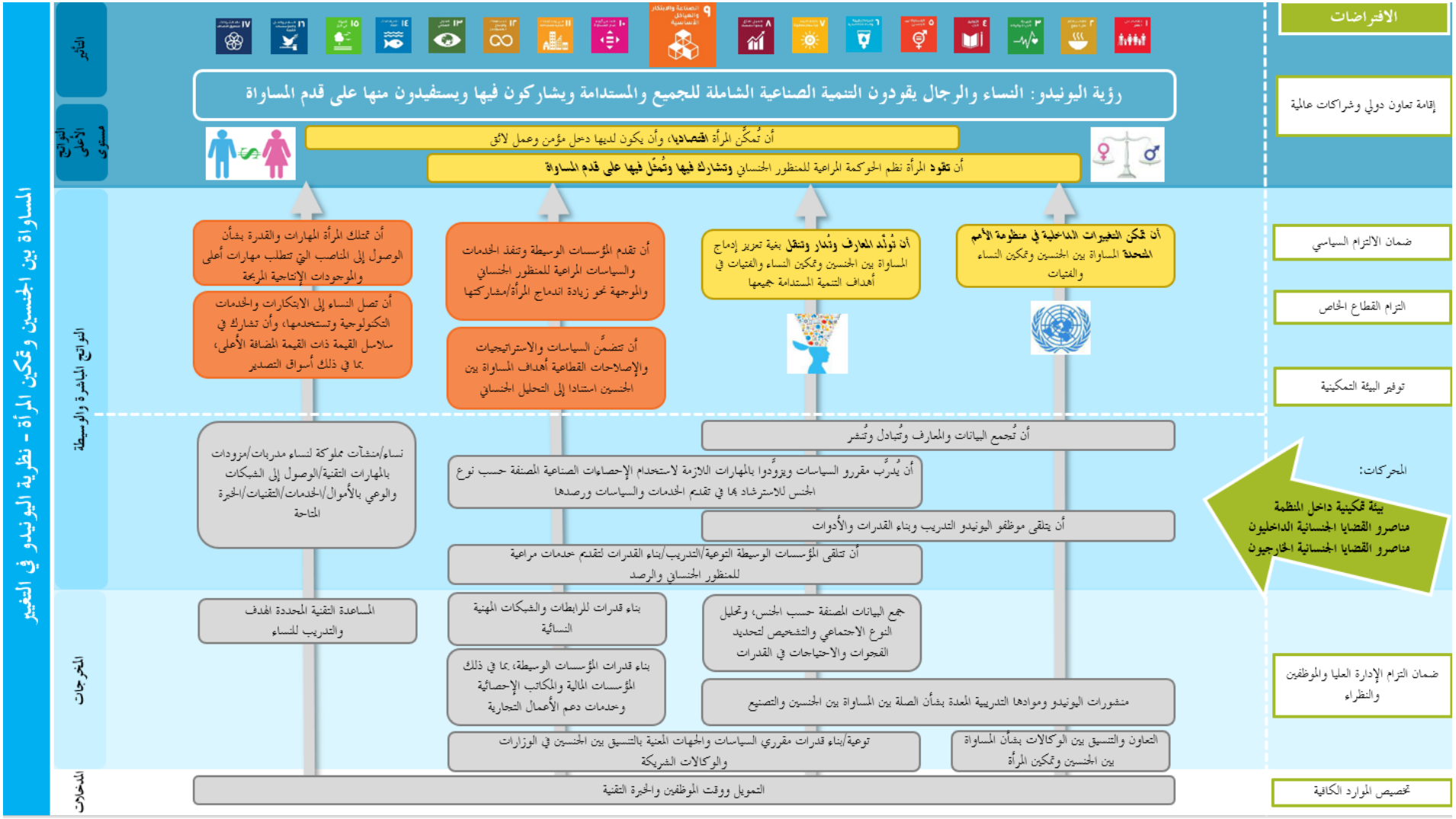
(ج) أن تقدِّم المؤسسات الوسيطة وتنفذ الخدمات والسياسات المراعية للمنظور الجنساني والموجهة نحو زيادة اندماج المرأة ومشاركتها؛

(١٣) وضع نظريةَ التغيير فريق عامل يضم ١٤ من وكالات الأمم المتحدة، بما فيها اليونيدو. وترى نظرية التغيير على نطاق منظومة الأمم المتحدة أنه إذا كان لأهداف التنمية المستدامة أن تتحقق بطريقة مراعية للمنظور الجنساني، وإذا كان الهدف المتمثل في المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بحلول عام ٢٠٣٠ ليتحقق كذلك، فيجب تحقيق نواتجين رفيعي المستوى: علاقاتُ قوة متوازنة بين الجنسين وبيئة مؤاتية للمساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات. وتتفرع عن النواتج الرفيعة المستوى تلك ثمانية مجالات نتائج على نطاق المنظومة. www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/un-swap/un-swap-2-theory-of-change-for-system-wide-gender-related-results.pdf?la=en&vs=2948.

(د) أن تتضمَّن السياسات والاستراتيجيات والإصلاحات القطاعية أهداف المساواة بين الجنسين استنادا إلى التحليلات الجنسانية.

٩- وللإسهام في تحقيق هذه النتائج العالمية، تسلط نظرية اليونيدو في التغيير من أجل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة الضوءَ على النواتج الواقعة في مضمار نفوذ اليونيدو والتي يمكن أن تسهم في تحقيق نواتج على مستوى أعلى. وسوف يتم التطرق لهذه النواتج باستفاضة في هذه الاستراتيجية وتفصيلها أكثر من خلال خطط التنفيذ السنوية للإدارات.

الشكل ١: نظرية اليونيدو في التغيير للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



ثالثاً- خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (خطة المساواة والتمكين المحدَّثة-٢) وأهداف اليونيدو الاستراتيجية

١٠- لتوجيه مساهمات اليونيدو المقبلة في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، تتماشى هذه الاستراتيجية مع الجيل الثاني من خطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (خطة المساواة والتمكين المحدَّثة-٢).[١٤] وتوفر خطة المساواة والتمكين المحدَّثة-٢ إطار مساءلة محدَّثاً بستة مجالات أداء متفق عليها على نطاق واسع وسبعة عشر مؤشر أداء لكي تبلغ منظومة الأمم المتحدة أهدافَها وتقيس التقدم المحرز بأسلوب منهجي. وهي تشمل على حد سواء التغيرات الخارجية، من حيث نتائج المساواة بين الجنسين، والتغييرات الداخلية من حيث تعميم مراعاة المنظور الجنساني.

١١- وقد حققت اليونيدو تقدُّماً هامًّا بشأن المسائل المتصلة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، في إطار الجيل الأول من خطة المساواة والتمكين. ولم تُمنح اليونيدو شهادة تقدير للإنجاز بخصوص "أهم تقدم محرز" بين عامي ٢٠١٢ و٢٠١٧ فحسب، بل صُنِّفت أيضاً بوصفها "أفضل كيانات الأمم المتحدة التقنية" في نهاية الفترة المشمولة بالتقرير في عام ٢٠١٧. ومع إطلاق خطة المساواة والتمكين بصيغتها المحدَّثة-٢ في عام ٢٠١٨، جرى تعزيز العديد من المؤشرات المتَّبعة. وظلت نتائج اليونيدو في مجال الإبلاغ إيجابية، حيث فاقت المتطلبات المرتبطة بسبعة مؤشرات من أصل سبعة عشر مؤشراً، واستوفت متطلبات ستة مؤشرات إضافية. ويمكن الاطلاع على هذه النتائج في الشكل ٢.

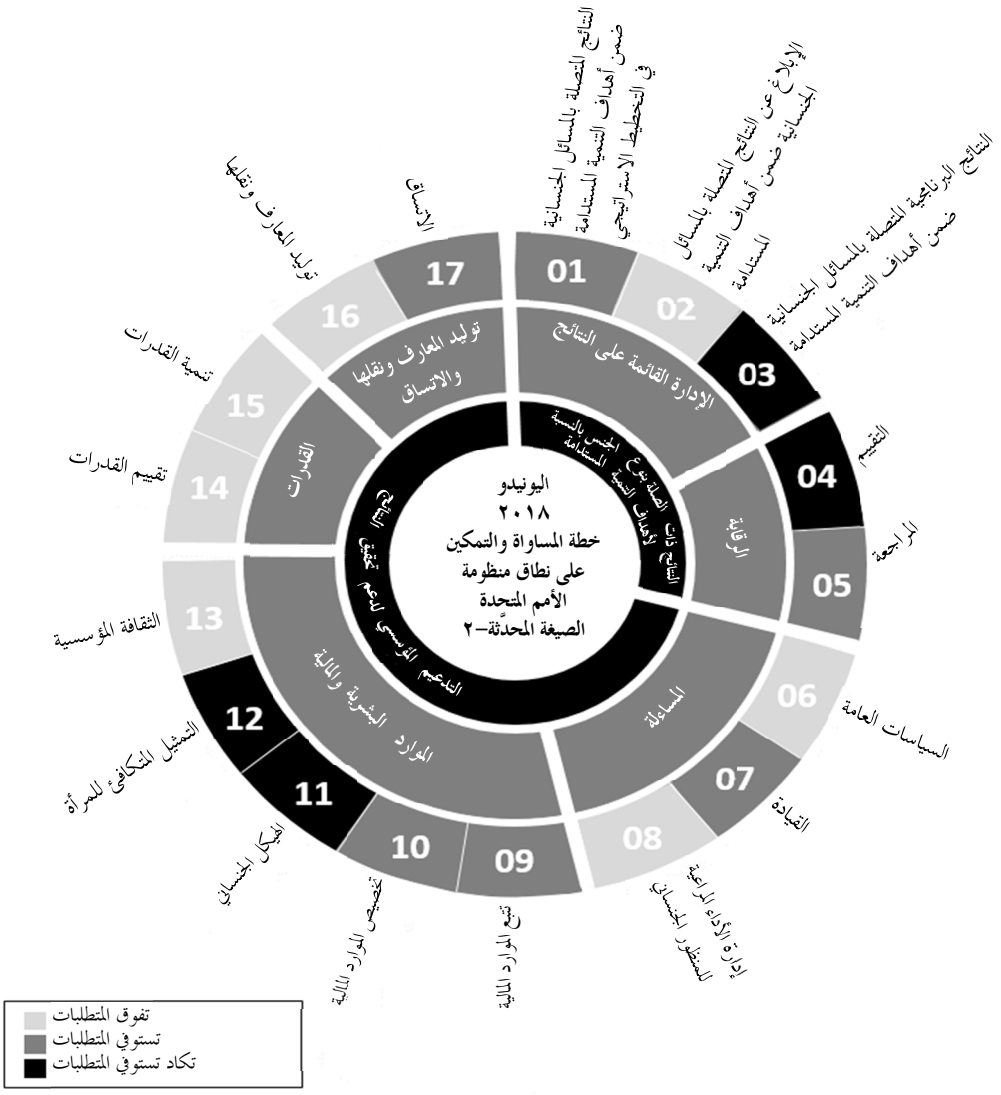
١٢- وتماشياً مع ما سبق، تلتزم اليونيدو بما يلي:

(أ) توجيه الانتباه بحسب الأولوية للمجالات التي تتطلب المزيد من التركيز للوفاء بمؤشرات أداء خطة المساواة والتمكين المحدَّثة-٢ أو تجاوزها (يشار إليها بالتعبير "تستوفي المتطلبات" أو "تكاد تستوفي المتطلبات" في الشكل ٢)؛

(ب) الإبقاء على أدائها القوي في المجالات التي تستوفي فيها حاليًّا متطلبات مؤشرات أداء خطة المساواة والتمكين المحدَّثة-٢ أو تفوقها.

(١٤) (الدليل التقني لخطة المساواة والتمكين المحدَّثة-٢) UN-SWAP technical guide: http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/un-swap/un-swap-2-framework-and-technical-guidance-en.pdf?la=en&vs=1406.

الشكل ٢: نتائج اليونيدو فيما يتعلق بخطة المساواة والتمكين المحدَّثة-٢ لعام ٢٠١٨



١٣- وتركِّز هذه الاستراتيجية على مؤشرات الأداء التي تتطلب انتباهاً منسَّقاً ليتم استيفاء المتطلبات المرتبطة بها أو تجاوزها، من بين مؤشرات الأداء السبعة عشر التي تشملها خطة المساواة والتمكين المحدَّثة-٢. وتندرج مجالات العمل ذات الأولوية تلك ضمن هدفين استراتيجيين (انظر الإطار ١).

الإطار ١: أهداف اليونيدو الاستراتيجية ومجالات العمل ذات الأولوية ومؤشرات أداء خطة المساواة والتمكين المحدَّثة–٢ ذات الصلة

رؤية اليونيدو: قيادة النساء والرجال التنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة والمشاركة فيها والاستفادة منها على قدم المساواة.

الهدف الاستراتيجي ١: تعزيز أنشطة اليونيدو للتخطيط الاستراتيجي وأنشطتها البرنامجية لتحسين تحقيق النتائج العالمية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

- **مجال العمل ذو الأولوية ١:** التخطيط الاستراتيجي المراعي للمنظور الجنساني من أجل تحقيق النتائج المتصلة بالمسائل الجنسانية ضمن أهداف التنمية المستدامة **(مؤشر الأداء ١ لخطة المساواة والتمكين)**
- **مجال العمل ذو الأولوية ٢:** البرمجة المراعية للمنظور الجنساني وتحقيق النتائج المتصلة بالمسائل الجنسانية ضمن أهداف التنمية المستدامة **(مؤشر الأداء ٣ لخطة المساواة والتمكين)**

الهدف الاستراتيجي ٢: تعزيز قدرات اليونيدو وفعاليتها المؤسسية لتعزيز تحقيق النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

- **مجال العمل ذو الأولوية ٣:** القيادة المراعية للمنظور الجنساني **(مؤشر الأداء ٧ لخطة المساواة والتمكين)**
- **مجال العمل ذو الأولوية ٤:** تصميم هيكل جنساني داعم وفعال **(مؤشر الأداء ١١ لخطة المساواة والتمكين)**
- **مجال العمل ذو الأولوية ٥:** التمثيل المتكافئ للمرأة **(مؤشر الأداء ١٢ لخطة المساواة والتمكين)**
- **مجال العمل ذو الأولوية ٦:** تتبع الموارد المالية وتخصيصها بطريقة مراعية للمنظور الجنساني **(مؤشرا الأداء ٩ و١٠ لخطة العمل)**
- **مجال العمل ذو الأولوية ٧:** التقييم والمراجعة المراعيان للمنظور الجنساني **(مؤشرا الأداء ٤ و٥ لخطة العمل)**
- **مجال العمل ذو الأولوية ٨:** الاتساق بين الوكالات من أجل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة **(مؤشر الأداء ١٧ لخطة العمل)**

١٤- وسوف تشمل خطط التنفيذ السنوية للإدارات جميع مؤشرات أداء خطة المساواة والتمكين لضمان أن تحافظ اليونيدو على ما حققته من إنجازات في جميع المجالات، بما في ذلك المؤشرات المتبقية التي لم تُسند لها الأولوية في إطار هذه الاستراتيجية.

١٥- وترد القائمة الكاملة لمجالات أداء خطة المساواة والتمكين وأهداف اليونيدو في القسم الرابع، الجدول ١.

١- الهدف الاستراتيجي ١: تعزيز أنشطة اليونيدو للتخطيط الاستراتيجي وأنشطتها البرنامجية لتحسين تحقيق النتائج العالمية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

مجال العمل ذو الأولوية ١: التخطيط الاستراتيجي المراعي للمنظور الجنساني من أجل تحقيق النتائج المتصلة بالمسائل الجنسانية ضمن أهداف التنمية المستدامة

١٦- يسترشد عمل المجتمع الدولي من أجل مستقبل أفضل للجميع بأهداف التنمية المستدامة، التي تكفل ألاَّ يتخلف أحد عن الركب. وفي حين أن جميع أهداف التنمية المستدامة، بما في ذلك الهدف ٩ بشأن الصناعة والابتكار والبُنى التحتية، مترابطة ويعزز بعضها بعضا، فإن الهدف ٥ يكرس على وجه التحديد الالتزام بتحقيق المساواة بين الجنسين. ولجعل تحقيق جميع أهداف التنمية المستدامة، وتحديداً الهدف ٥، واقعا، فإن التخطيط الاستراتيجي بحاجة إلى مراعاة المنظور الجنساني من خلال وضع مؤشرات لقياس التقدم والالتزام بالتوصل إلى نتائج مفضية إلى التحول بشأن المساواة بين الجنسين في البرمجة. وتلتزم اليونيدو بالانتقال من استيفاء المتطلبات المنصوص عليها في خطة المساواة والتمكين المحدَّثة-٢ إلى تجاوز تلك المتطلبات بحلول عام ٢٠٢٣، وبخاصة من خلال إجراءات العمل التالية:

(أ) سوف تضع اليونيدو اللمسات الأخيرة على الصيغة المحدَّثة للإطار المتكامل للنتائج والأداء وتنفذه لكفالة تضمنه كلا من المؤشرات التنظيمية والبرنامجية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة لقياس المساهمات في أهداف التنمية المستدامة؛

(ب) سوف تدرج اليونيدو نتيجة واحدة على الأقل مفضية إلى التحول بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في إطارها البرنامجي المتوسط الأجل المقبل وفي برنامجها وميزانيتيها؛

(ج) سوف تواصل اليونيدو تعزيز الاستخدام المنهجي للبيانات المصنفة حسب نوع الجنس وإدراج النتائج المتصلة بنوع الجنس في تقاريرها المنتظمة المقدمة إلى الدول الأعضاء.

مجال العمل ذو الأولوية ٢: البرمجة المراعية للمنظور الجنساني وتحقيق النتائج المتصلة بالمسائل الجنسانية ضمن أهداف التنمية المستدامة

١٧- سلَّط استعراض منتصف المدة لعام ٢٠١٨ لتنفيذ سياسة اليونيدو (عام ٢٠١٥) واستراتيجيتها (للفترة ٢٠١٦-٢٠١٩) بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة الضوءَ على الزيادة الكبيرة في الجودة المبلَّغ عنها في تعميم مراعاة المنظور الجنساني في تصميم أنشطتها للتعاون التقني والتنفيذ الناجح للمتطلبات التنظيمية والبرنامجية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويجسد ذلك زيادة قدرة أفرقة المشاريع على إدماج الاعتبارات الجنسانية في جميع مراحل تصميم المساعدة التقنية وتنفيذها. وعززت ذلك أيضاً الشراكات مع الكيانات الأخرى التي تشجع على مراعاة الاعتبارات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

١٨- وفي حين أعرب في سياق استعراض منتصف المدة عن التقدير للتحسينات الجارية في القدرة المؤسسية على تعميم مراعاة المنظور الجنساني، فقد وجد أيضاً أن هناك حاجة إلى مزيد من التركيز على مخرجات البرامج/المشاريع مع اتخاذ النوع الجنساني محور تركيز رئيسي، أي اتخاذ إجراءات عمل محددة الأهداف لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

١٩- وتلتزم اليونيدو، في إطار ولايتها المتعلقة بالتنمية الصناعية، بكفالة مراعاة المنظور الجنساني في جميع مشاريعها وبرامجها، وكذلك تنفيذ التدخلات المحددة الأهداف المتعلقة بنوع الجنس. وينبغي لهذه الأنشطة البرنامجية أن تتحدى التمييز الذي تواجهه النساء والفتيات في جميع أنحاء العالم، وأن تيسر تحويل المعايير الاجتماعية وعلاقات القوة، وبخاصة من حيث مشاركتهن في قطاعات الصناعة الرسمية. وبالنظر إلى مجالات عمل اليونيدو المواضيعية، من الضروري أيضا أن تدعم الأنشطة البرنامجية مشاركة المرأة المجدية في المحافظة على البيئة والعمل المناخي.

٢٠- وبغية تعزيز تنمية صناعية تعمل من أجل الجميع بهدف تفعيل مبدأ عدم تخلف أحد عن الركب وتحقيق نتائج مفضية إلى التحول في المجال الجنساني، تلتزم اليونيدو بتجاوز متطلبات البرمجة المراعية لنوع الجنس بحلول عام ٢٠٢٣، بما يتماشى مع نظريتها في التغيير، وتحديدا من خلال الإجراءات التالية:

(أ) سوف تعقد اليونيدو حلقات عمل تدريبية للموظفين بشأن تصميم وتنفيذ ورصد المشاريع المراعية للمنظور الجنساني، بما في ذلك التحليل الجنساني، ووضع أهداف وأنشطة ومؤشرات المساواة بين الجنسين ذات الصلة، فضلا عن جمع وتحليل البيانات المصنفة حسب الجنس؛

(ب) سوف تقدم اليونيدو المشورة والتدريب إلى مصممي المشاريع لضمان مراعاة المشاريع والبرامج لأشكال التمييز المتفاعلة الأخرى والاستجابة لاحتياجات النساء والرجال المختلفة والمتداخلة، مع مراعاة العمر وحالات الإعاقة والهويات الجنسانية والعرق والأصل الإثني واللغة والدين والتعليم والوضع الاقتصادي والقواعد الاجتماعية، وما إلى ذلك؛

(ج) سوف تضع اليونيدو أدوات للتصميم العملي للمشاريع والرصد من أجل إحراز النتائج ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين، بما في ذلك إعداد تقارير موجزة ودراسات استقصائية مواضيعية لأنواع مختلفة من المستفيدين؛

(د) سوف تزيد اليونيدو من كمية ونوعية المساعدة التقنية الموجهة إلى النساء في مختلف مراحل سلاسل القيمة، بالتعاون مع شركاء من القطاع العام وشركاء استراتيجيين من القطاع الخاص؛

(هـ) سوف تعمل اليونيدو على تطوير برامج مشتركة توجد علاقات تآزر بين الهدف ٥ للتنمية المستدامة وغيره من أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بالتنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة، وتسهم في صياغة أُطر جديدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة للمساعدة الإنمائية (أُطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية سابقا) كجزء من إصلاح منظومة الأمم

المتحدة الإنمائية وما يتصل بها من مساءلة في إطار تنفيذ أفرقة العمل القطرية لخطة المساواة والتمكين على نطاق المنظومة؛[١٥]

(و) سوف تقوم اليونيدو بوضع و/أو استنساخ برامج إقليمية/وطنية لتدريب مقرِّري السياسات بشأن المساواة بين الجنسين والتنمية الصناعية؛

(ز) سوف تقوم اليونيدو بوضع وتعهد قائمة بأسماء قدوات/متحدِّثات وخبيرات في الشؤون الجنسانية في مجالات مختلفة من المساعدة التقنية التي تقدمها اليونيدو والسعي إلى وضع ترتيبات بشأن الخبرة الجنسانية المخصصة على مستوى الإدارة، عند الاقتضاء.

٢١- وسوف يُرشِد الهدفُ الاستراتيجي ١ ومجالا عمله اللذان لهما الأولوية اليونيدو في تعزيز جهودها الرامية إلى تحقيق النتائج البرنامجية بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال أنشطتها في مجال المساعدة التقنية. وسوف يتيح لليونيدو أيضا تعزيز نتائجها الإنمائية العالمية المتمثلة في تمكين النساء والرجال ليقودوا التنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة ويشاركوا فيها ويستفيدوا منها على قدم المساواة. ولهذا الغرض، على اليونيدو التأكد من أن لديها القدرة المؤسسية اللازمة لتعزيز تحقيقها للنتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. والهدف الاستراتيجي ٢ ومجالات عمله الست ذات الأولوية مكرسة لهذا المسعى.

٢- الهدف الاستراتيجي ٢: تعزيز قدرات اليونيدو وفعاليتها المؤسسية لتعزيز تحقيق النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

مجال العمل ذو الأولوية ٣: القيادة المراعية للمنظور الجنساني

٢٢- سوف تواصل قيادة اليونيدو وشعبة التخطيط الاستراتيجي والتنسيق ومكتب المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة دعم كبار المديرين في القيام بخطوات واضحة للدفاع عن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة داخليًّا وعلناً. ومن شأن اليونيدو أن تكون قادرة، من خلال دعم القيادة المراعية للمنظور الجنساني، على الاضطلاع بولايتها المؤسسية على نحو يراعي الفوارق بين الجنسين، وسوف يستفيد الموظفون من مكان عمل يراعي المنظور الجنساني. وتحقيقاً لهذه الغاية، سوف تنتقل اليونيدو من درجة "تستوفي متطلبات" خطة المساواة والتمكين المحدَّثة-٢ إلى درجة "تفوق المتطلبات" بحلول عام ٢٠٢٣ من خلال إجراءات العمل التالية:

(أ) سوف يعزِّز كبار المديرين على نحو استباقي التقدُّم المحرز في مؤشرات أداء خطة المساواة والتمكين المحدَّثة-٢، ويضعون أهدافاً برنامجية محددة وأهدافاً إدارية لكل سنة لدعم خطط التنفيذ من أجل تفعيل هذه الاستراتيجية، وتحديد أدوار ومسؤوليات واضحة على أعلى المستويات؛

(ب) سوف يخضع كبار المديرين للمساءلة عن تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في إداراتهم من خلال تعميم أولويات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة داخل اليونيدو من خلال

(١٥) https://undg.org/wp-content/uploads/2018/06/UNCT-SWAP_Gender-report_Web.pdf.

نظام إدارة أداء الموظفين. وسوف يدمج نظام إدارة أداء الموظفين المنقح الأهداف ومؤشرات الأداء المراعية للمنظور الجنساني على مستوى المدير بحيث يمكن تعميم هذه العناصر في خطط عمل جميع الموظفين وتعزيز مؤشرات السلوك المتعلقة بمراعاة المنظور الجنساني في نظام التعقيبات على جميع المستويات؛

(ج) سوف يكفل كبار المديرين التكافؤ بين الجنسين داخل الأفرقة التي تنظمها الإدارات والشعب التابعة لقيادتهم ويتخذون إجراءات تصحيحية حسب الاقتضاء؛

(د) سوف تقدم إدارة الموارد البشرية الدعم لتعزيز مهارات القيادة المراعية للمنظور الجنساني كجزء من برامجها التدريبية في مجال تنمية المهارات الإدارية والقيادية؛

(هـ) سوف يواصل المدير العام الدفاع عن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة داخليًّا وعلناً، والاعتراف بالخدمات المتميزة للموظفين من خلال جائزة التعبئة من أجل المساواة بين الجنسين.

مجال العمل ذو الأولوية ٤: تصميم هيكل جنساني داعم وفعَّال

٢٣- لوحظ على نطاق منظومة الأمم المتحدة عدم وجود موظفين كبار معيَّنين للقيام بمهام متعلقة بالمسائل الجنسانية، مثل شبكات جهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية، ويعد ذلك عائقا أمام إحراز التقدُّم في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ويدل تعيين المزيد من جهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية على مستوى رفيع وتوفير الموارد الكافية لمكتب الشؤون الجنسانية على أن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مسألة هامة تأخذها المنظمة على محمل الجد وتكرس جهودها لتحسينها. وتماشياً مع ذلك، تلتزم اليونيدو بالانتقال من "تكاد تستوفي" إلى "تستوفي" متطلبات الهيكل الجنساني بحلول عام ٢٠٢٣ من خلال الإجراءات التالية:

(أ) سوف يسعى المدير العام، في حدود الموارد المتاحة للمنظمة حاليًّا، إلى ضمان تزويد مكتب المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بالموارد الكافية تماشياً مع الاحتياجات التنظيمية، وإلى توظيف مَن يؤدي دور منسق المسائل الجنسانية وفقاً لمعايير خطة المساواة والتمكين المحدَّثة-٢؛

(ب) سوف تواصل اليونيدو الاستفادة من الممارسات الجيِّدة المتَّبعة حاليًّا من خلال شبكة جهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية، وتحديث اختصاصاتها الحالية، وضمان أن يكون ما نسبته ٢٠ في المائة من وقت عملها مخصصاً لوظائف تنسيق المسائل الجنسانية؛

(ج) سوف يقدم مكتب المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وإدارة البرامج والشراكات والتكامل الميداني دعما مُركَّزاً لجهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية التابعة لليونيدو في الميدان، ويعزز عمل اليونيدو في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على مستوى الأفرقة القطرية عن طريق تشجيع مشاركة المكاتب الميدانية في آليات التنسيق على الصعيد الوطني، بما في ذلك بتقديم مدخلات ملموسة لأُطر التعاون في مجال التنمية المستدامة للمساعدة الإنمائية.

مجال العمل ذو الأولوية ٥: التمثيل المتكافئ للمرأة

٢٤- تسليماً بأن التنوع والتوازن بين الجنسين أمران جوهريان بالنسبة للأداء والفعالية المؤسسيتين، يعد اتخاذ تدابير لتعزيز التكافؤ بين الجنسين أولوية رئيسية لليونيدو.[١٦] وتماشياً مع ذلك، تلتزم اليونيدو بالانتقال من "تكاد تستوفي" إلى "تستوفي" متطلبات التمثيل المتكافئ لخطة المساواة والتمكين المحدَّثة-٢ بحلول عام ٢٠٢٣، وذلك بالبقاء على المسار الصحيح وبلوغ المعالم المحددة في إطار خطة اليونيدو بشأن التكافؤ بين الجنسين (٢٠١٨-٢٠٢٣) في إجراءات التوظيف وتهيئة البيئة التمكينية على حد سواء، بما في ذلك ما يلي:

بشأن التوظيف والتعيين:

(أ) بالنظر إلى معدلات التوظيف وانتهاء الخدمة، سوف تعمل اليونيدو جاهدة على تحسين التكافؤ بين الجنسين، وبخاصة في الرتبة ف-٤ وما فوقها لتحقيق هدف الأمين العام بشأن التكافؤ على نطاق المنظومة بحلول عام ٢٠٢٨؛

(ب) سوف يعمل المديرون المسؤولون عن إجراء التعيينات في المكاتب الميدانية على تحسين المساواة بين الجنسين بالنسبة للموظفين الوطنيين في إطار التعيينات المحددة المدة؛

(ج) سوف ترصد إدارة الموارد البشرية، بالتعاون مع مكتب المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة عن كثب وتبلِّغ عن إحصاءات الموظفين إلى الإدارة العليا، وتحدد التحيزات المتأصلة في التوظيف وإدارة الموارد البشرية وغيرها من السياسات والعمليات وتعمل من أجل إزالتها؛

(د) سوف يحمِّل المدير العام المديرين الإداريين مسؤولية تحسين المساواة بين الجنسين، بما في ذلك عن طريق تنفيذ تدابير داعمة محددة واتخاذ إجراءات تصحيحية عند الاقتضاء، داخل مديرياتهم.

بشأن تهيئة بيئة مؤسسية تمكينية:

(أ) سوف تُظهر الإدارة العليا، بمن في ذلك المديرون الإداريون والمديرون ورؤساء الشُّعَب، قيادة قوية، وتضمن أن جميع الموظفين يعملون لتعزيز التنوع والإدماج من خلال توفير مكان عمل آمن وخال من التمييز وداعم، حيث يُمنح جميع الموظفين فرصة متساوية لتحقيق التقدم المهني والتوازن بين التزاماتهم الشخصية والمهنية. وسوف تشمل مجالات التركيز المحددة القضاء على التحرش والتحيز، وبدء اعتماد ترتيبات عمل مرنة، والتوجيه والتطوير الوظيفي؛

(ب) سوف تواصل اليونيدو ضمان الترتيبات القانونية المتعلقة بالأخلاقيات في الأمم المتحدة، بما في ذلك تدريب الموظفين الإلزامي على مدونة اليونيدو لقواعد السلوك الأخلاقي، وتنفيذ نشرة المدير العام بشأن حظر ومنع وإنهاء التحرش، بما فيه التحرش الجنسي، والتمييز وإساءة استغلال السلطة (الوثيقة UNIDO/DGB/2019/12)؛

(١٦) حققت اليونيدو التمثيل المتكافئ للمرأة في فئة الخدمات العامة وفي الرتبة ف-٢ وأظهرت اتجاها بطيئا ولكنه ثابت نحو التكافؤ بين الجنسين في الرتبتين ف-٤ وف-٥.

(ج) سوف تقوم إدارة الموارد البشرية ومكتب المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ومجلس الموظفين بتنسيق تنفيذ الإجراءات المتعلقة بضمان بيئة مؤاتية لتحقيق التكافؤ بين الجنسين والمساواة بين الجنسين في مكان العمل، على النحو المنصوص عليه في المبادئ التوجيهية المتعلقة بتهيئة بيئة تمكينية في منظومة الأمم المتحدة[١٧] وخطة عمل اليونيدو بشأن التكافؤ بين الجنسين (٢٠١٨-٢٠٢٣)،[١٨] بما في ذلك تنفيذ ترتيبات العمل المرنة؛

(د) سوف تضع اليونيدو آلية داخلية لتتبع وتقييم: '١' تنفيذ التدابير المتخذة لتعزيز بيئة مؤاتية وإمكانية الوصول إليها وتقييم ما إذا كان الموظفون قادرين على الاستفادة من هذه التدابير دون خوف من التمييز أو التحيز؛ '٢' مدى نجاح التدابير في تهيئة بيئة عمل وثقافة مؤسسية خاليتين من التمييز والتحرش الجنسي والتعسف في استعمال السلطة.

مجال العمل ذو الأولوية ٦: تتبع الموارد المالية وتخصيصها بطريقة مراعية للمنظور الجنساني

٢٥- حرصاً على ضمان إدراج المساواة بين الجنسين في القرارات المتعلقة بالميزانية من خلال نظام لمؤشرات المساواة بين الجنسين، تؤكد اليونيدو على أهمية تخصيص الموارد المالية وتتبعها بطريقة مراعية للمنظور الجنساني. وبغية تقييم وتتبع النفقات ودرجة معالجتها للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، تقيِّم اليونيدو منهجيًّا المشاريع من منظور جنساني وتحدد مؤشرات المساواة بين الجنسين من خلال نموذج استمارة اليونيدو للامتثال الجنساني والمؤشرات (أُجري آخر تحديث في نيسان/أبريل ٢٠١٩)، استنادا إلى مؤشر المساواة بين الجنسين للجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.

٢٦- ويتطلب تمويل التحسينات المؤسسية المتوخاة في هذه الاستراتيجية مزيجاً من ثلاث طرائق للتمويل: (١) ميزانية عادية مخصصة لتمويل المهام الأساسية لمكتب المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ (٢) تمويل لتغطية المهام الأساسية لجهات التنسيق المعنية بالمسائل الجنسانية في الإدارات المعنية؛ (٣) تمويل إضافي من خارج الميزانية، يُحشد لأنشطة ومشاريع محددة لتنفيذ هذه الاستراتيجية. وخلال فترة الاستراتيجية، سوف تنتقل اليونيدو من درجة "تستوفي متطلبات" خطة المساواة والتمكين المحدَّثة-٢ بشأن التتبع والتخصيص الماليين إلى درجة "تفوق المتطلبات"، وبخاصة من خلال إجراءات العمل التالية:

(أ) سوف تكفل اليونيدو أن تكون ٤٥ في المائة من المشاريع المعتمدة حديثاً في السنة تسهم إسهاماً كبيراً في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بحلول عام ٢٠٢٣ وفقاً لمؤشر المساواة بين الجنسين المخصص (٢ ألف و٢ باء)؛

(١٧) www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/gender-parity-enabling-environment-guidelines-en.pdf?la=en&vs=1535.

(١٨) يشمل ذلك الإجراءات المتعلقة بالقضاء على التحرش والتحيز، وزيادة عدد النساء في الأدوار القيادية وزيادة ترتيبات العمل المرنة تماشياً مع الممارسات الجيِّدة.

(ب) سوف توفر شعبة خدمات تكنولوجيا المعلومات أدوات وإحصاءات إضافية لرصد حصة المشاريع والموارد المالية لكل مؤشر جنساني، وسوف تقدم تقارير مستقاة من تحليل مؤشرات المساواة بين الجنسين؛

(ج) سوف تواصل اليونيدو استخدام الموارد المالية المتاحة لملء وظيفة منسق الشؤون الجنسانية، الذي أعطيت مهامه مكوِّنا برنامجيًّا محدَّداً في البرنامج والميزانيتين ٢٠١٨-٢٠١٩؛

(د) سوف تقوم الإدارة العليا باستعراض واعتماد برامج عمل الاستراتيجية لفترة السنتين، بما في ذلك مخصصات التمويل، لتنفيذ هذه الاستراتيجية وخطة العمل بشأن التكافؤ بين الجنسين.

مجال العمل ذو الأولوية ٧: التقييم والمراجعة المراعيان للمنظور الجنساني

٢٧- توفر أنشطة الرقابة المراعية للمنظور الجنساني، مثل وظائف التقييم والمراجعة، ضمان الجودة والمساءلة اللذَين تشتد الحاجة إليهما لتحقيق نتائج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المنظمة. وتلتزم اليونيدو بمقياس "تفوق متطلبات" خطة المساواة والتمكين المحدَّثة-٢ بحلول عام ٢٠٢٣، وتحديدا من خلال إجراءات العمل التالية:

(أ) سوف يكفل مكتب التقييم والرقابة الداخلية التحسين المستمر لإدماج النهج الجنسانية والقائمة على حقوق الإنسان طوال دورة التقييم، ولا سيما فيما يتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني في النتائج والدروس المستفادة والتوصيات الواردة في تقارير التقييم؛

(ب) سوف يطلب مكتب التقييم والرقابة الداخلية خبرة/معارف محددة بشأن مسائل إدماج المنظور الجنساني في مواصفات أعضاء فريق التقييم حسب الاقتضاء؛

(ج) سوف يكفل مكتب التقييم والرقابة الداخلية إجراء تقييم مستقل لاستراتيجية اليونيدو بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (٢٠١٦-٢٠١٩) خلال عام ٢٠٢٠؛

(د) سوف يكفل مكتب التقييم والرقابة الداخلية مراعاة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة على نحو فعَّال خلال عملية تقييم المخاطر السنوية وتخطيط أعمال المراجعة.

مجال العمل ذو الأولوية ٨: الاتساق بين الوكالات من أجل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

٢٨- يتيح التعاون في العمل المشترك بين الوكالات بشأن موضوع المساواة بين الجنسين للمنظمات التشارك في الخبرات والمعارف وجهود الدعوة إلى المناصرة والممارسات الجيِّدة، وبالتالي يزيد الكفاءة وتحسين استخدام الموارد النادرة. ولمواصلة الاستفادة من الفرصة التي تتيحها خطة المساواة والتمكين للانضواء في مثل هذه الشراكات التعاونية، تلتزم اليونيدو بالانتقال من درجة "تستوفي متطلبات" خطة المساواة والتمكين المحدَّثة-٢ بشأن الاتساق إلى درجة "تفوق المتطلبات" بحلول عام ٢٠٢٣، وخصوصاً من خلال إجراءات العمل التالية:

(أ) سوف تستكشف اليونيدو وتبني شراكات لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والتنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة مع طائفة واسعة من أصحاب المصلحة النشطين في مجالات أولويات اليونيدو المواضيعية. وتشمل أنشطة التعزيز المتوخاة التنظيم المشترك للفعاليات ذات الصلة واستضافتها؛

(ب) سوف تشارك اليونيدو في آليات التنسيق ذات الصلة المشتركة بين الوكالات، بما في ذلك الشبكة المشتركة بين الوكالات المعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين، والشبكة المشتركة بين الوكالات لخطة المساواة والتمكين على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ومبادلات التعلم بين الأقران، وفرع فيينا للمناصرين الدوليين للقضايا الجنسانية، وشراكة مرفق البيئة العالمية بشأن المساواة بين الجنسين وغيرها من شبكات الأمم المتحدة المواضيعية والجهات المانحة ذات الصلة.

رابعاً- مجالات الأداء التي تستهدفها خطة المساواة والتمكين المحدَّثة-٢

٢٩- يبرز الجدول ١ أدناه أهداف أداء اليونيدو لعام ٢٠٢٣ ومجالات العمل ذات الأولوية من خلال مؤشرات أداء خطة المساواة والتمكين المحدَّثة-٢. وهي تتماشى مع طموحات اليونيدو والتزاماتها المؤسسية.(١٩)

٣٠- وسوف يتم تفعيلها من خلال برامج عمل الاستراتيجية النصف السنوية وخطط التنفيذ السنوية للإدارات. ومن المهم أيضا أن نلاحظ أن التقييم بدرجة "تفوق المتطلبات" ليس حالة نهائية. وللحفاظ عليها، يلزم التنفيذ المتواصل للإجراءات ذات الصلة والوفاء بمتطلبات الأداء.

الجدول ١: أهداف الاستراتيجية حسب مجالات أداء خطة المساواة والتمكين المحدَّثة-٢

مجال الأداء الاستراتيجي - خطة المساواة والتمكين المحدَّثة-٢	الهدف لعام ٢٠٢٣
النتائج المتصلة بالمسائل الجنسانية ضمن أهداف التنمية المستدامة في التخطيط الاستراتيجي (مجال العمل ذو الأولوية ١)	الأداء يفوق المتطلبات
الإبلاغ عن النتائج المتصلة بالمسائل الجنسانية ضمن أهداف التنمية المستدامة	الأداء يفوق المتطلبات
النتائج البرنامجية المتصلة بالمسائل الجنسانية ضمن أهداف التنمية المستدامة (مجال العمل ذو الأولوية ٢)	الأداء يفوق المتطلبات
التقييم (مجال العمل ذو الأولوية ٧)	الأداء يفوق المتطلبات
المراجعة (مجال العمل ذو الأولوية ٧)	الأداء يفوق المتطلبات
السياسات العامة	الأداء يفوق المتطلبات
القيادة (مجال العمل ذو الأولوية ٣)	الأداء يفوق المتطلبات

(١٩) للاطلاع على المؤشرات المفصلة لكل مجال من مجالات الأداء، يرجى الرجوع إلى الدليل التقني لخطة المساواة والتمكين:
the UN-SWAP technical guide http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/un-swap/un-swap-2-framework-and-technical-guidance-en.pdf?la=en&vs=1406.

مجال الأداء الاستراتيجي – خطة المساواة والتمكين المحدَّثة–٢	الهدف لعام ٢٠٢٣
إدارة الأداء المراعية للمنظور الجنساني	الأداء يفوق المتطلبات
تتبع الموارد المالية (مجال العمل ذو الأولوية ٦)	الأداء يفوق المتطلبات
تخصيص الموارد المالية (مجال العمل ذو الأولوية ٦)	الأداء يفوق المتطلبات
الهيكل الجنساني (مجال العمل ذو الأولوية ٤)	الأداء يستوفي المتطلبات
التمثيل المتكافئ للمرأة (مجال العمل ذو الأولوية ٥)	الأداء يستوفي المتطلبات
الثقافة المؤسسية	الأداء يفوق المتطلبات
تقييم القدرات	الأداء يفوق المتطلبات
تنمية القدرات	الأداء يفوق المتطلبات
توليد المعارف ونقلها	الأداء يفوق المتطلبات
الاتساق (مجال العمل ذو الأولوية ٨)	الأداء يفوق المتطلبات

المرفق

أولاً- مؤشرات الأداء الرئيسية[1]

مستوى التأثير

هدف التنمية المستدامة ٥-٥ و٥ ألف و٥ باء و٥ جيم بشأن تمكين المرأة **وهدف التنمية المستدامة ٩-٢-٢** بشأن العمالة في الصناعة التحويلية كنسبة من مجموع مؤشرات العمالة (تُصنَّف البيانات حسب نوع الجنس).

النواتج الأعلى

١- أن تُمكَّن المرأة اقتصادياً، وأن يكون لديها دخل مؤمَّن وعمل لائق

الإطار المتكامل للنتائج والأداء ٢-١ (تُصنَّف البيانات حسب نوع الجنس): عدد الجهات التي تبلغ عن مكاسب اقتصادية (إيرادات ومدخرات ومكاسب إنتاجية إضافية) نتيجة لتدخلات اليونيدو.

٢- أن تقود المرأة نظم الحوكمة المراعية للمنظور الجنساني وتشارك فيها وتُمثل فيها على قدم المساواة

الإطار المتكامل للنتائج والأداء ٢-١٣ ب (يُضاف): عدد المديرات والنساء القائمات بالمشاريع اللاتي يُبلغن بأنهن مُمكنات من القيادة (يُدرج - دراسة استقصائية لتصورات احتياجات المستفيدين).

النواتج الوسيطة

١-١ أن تتمكن النساء من الوصول إلى الوظائف التي تتطلب مهارات أعلى وإلى الأصول الإنتاجية

الإطار المتكامل للنتائج والأداء ٢-٧ (تُصنَّف البيانات حسب نوع الجنس): عدد الشركات التي تبلغ عن تحسن الوصول إلى الأصول الإنتاجية (القدرة على توليد الكهرباء، السلع الوسيطة، وما إلى ذلك) نتيجة لتدخلات اليونيدو.

١-٢ أن تصل النساء إلى الابتكارات التكنولوجية وتستخدمنها، وأن يتاح لهنَّ الوصول إلى سلاسل القيمة ذات القيمة المضافة الأعلى، بما في ذلك أسواق التصدير

الإطار المتكامل للنتائج والأداء ٢-٢ (تُصنَّف البيانات حسب نوع الجنس): عدد ومعدل الشركات التي تبلغ عن تحسينات تكنولوجية وابتكارية نتيجة لتدخلات اليونيدو.

---

(١) تستند هذه المؤشرات إلى تلك المبينة في الوثيقة PBC.35/CRP.11، وبالتالي فهي مؤشرات أولية وخاضعة للمزيد من التحقق والصقل.

الإطار المتكامل للنتائج والأداء ٢-٣ (تُصنَّف البيانات حسب نوع الجنس): عدد ومعدل الشركات الإبلاغ عن زيادة الصادرات نتيجة لتدخلات اليونيدو.

٢-١ أن تشمل السياسات والاستراتيجيات والإصلاحات القطاعية أهداف المساواة بين الجنسين استنادا إلى التحليل الجنساني

الإطار المتكامل للنتائج والأداء ٢-٢٢ (مؤشر المساواة بين الجنسين): عدد السياسات الجديدة/المحدثة التي اعتمدها مقررو السياسات نتيجة لتدخلات اليونيدو.

٢-٢ أن تقدم المؤسسات الوسيطة وتنفذ الخدمات والسياسات المراعية للمنظور الجنساني والموجهة نحو زيادة اندماج المرأة/مشاركتها

الإطار المتكامل للنتائج والأداء ٢-٣٦ (مؤشر المساواة بين الجنسين): عدد المؤسسات الوسيطة/مقدمي الخدمات الذين يكررون الممارسات المدعومة من اليونيدو.

الإطار المتكامل للنتائج والأداء ٢-٣٠ (تُصنَّف البيانات حسب نوع الجنس): عدد المقترحات الجديدة القابلة للتمويل المصرفي والتي مولتها المصارف نتيجة لتدخلات اليونيدو.

٢-٣ أن تُدار المعارف وتُنقل لتعزيز إدماج المساواة بين الجنسين وتمكين النساء في أهداف التنمية المستدامة جميعِها

الإطار المتكامل للنتائج والأداء ٢-٣٧ح (تُصنَّف البيانات حسب نوع الجنس): عدد الجهات التي تكتسب وعيا/معارف/مهارات، نتيجة لتدخلات اليونيدو.

٢-٤ أن تمكن التغييرات الداخلية في منظومة الأمم المتحدة المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات

الإطار المتكامل للنتائج والأداء ٣-٢٣: الامتثال لخطة المساواة والتمكين وسجل أداء الأفرقة القطرية في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

النواتج المباشرة

١-١-١ النساء/المشاريع التي تملكها النساء تُدرب/تُزوَّد بالمهارات التقنية/يُتاح لهنَّ الوصول إلى الشبكات والتوعية بالأموال/الخدمات/التكنولوجيا/الخبرات المتاحة

الإطار المتكامل للنتائج والأداء ٢-٣٨ (تُصنَّف البيانات حسب نوع الجنس): عدد الشركات/القائمين بالمشاريع/الأفراد الذين شملتهم تدخلات اليونيدو,

الإطار المتكامل للنتائج والأداء ٢-٤٢ (تُصنَّف البيانات حسب نوع الجنس): النسبة المئوية من الجهات الفاعلة (المستفيدين/أصحاب المصلحة) الراضية عن تدخلات اليونيدو.

٢-١-١ أن يُدرَّب مقررو السياسات ويزوَّدوا بالمهارات اللازمة لاستخدام الإحصاءات الصناعية المصنفة حسب نوع الجنس للاسترشاد بها في تقديم الخدمات والسياسات ورصدها

الإطار المتكامل للنتائج والأداء ٢-٤٠ (مؤشر المساواة بين الجنسين): عدد الحكومات/مقرري السياسات الذين شملتهم تدخلات اليونيدو.

٢-٢-١ أن تكون المؤسسات الوسيطة على علم/مدرَّبة/لديها القدرات لتقديم الخدمات المراعية للمنظور الجنساني والرصد

الإطار المتكامل للنتائج والأداء ٢-٣٩ (مؤشر المساواة بين الجنسين): عدد المؤسسات الوسيطة/مقدمي الخدمات الذين يكررون الممارسات المدعومة من اليونيدو.

٢-٣-١ أن تُجمع البيانات والمعارف وتُتبادل وتُنشر

الإطار المتكامل للنتائج والأداء ٣-٦ (مؤشر المساواة بين الجنسين): عدد المنشورات التحليلية والإحصائية التي أُنتجت [أوراق عمل بحثية، تقارير موجزة إحصائية، وما إلى ذلك.].

٢-٤-١ أن يكون موظفو اليونيدو مدربين ولديهم القدرات والأدوات

الإطار المتكامل للنتائج والأداء ٤-٨ج: النسبة المئوية من الموظفين الذين يستفيدون من برامج اليونيدو التدريبية في سنة معينة. التصنيف حسب الغرض من التدريب: دورة "أنا ملمٌّ بالمنظور الجنساني" الإلزامية أو ما يعادلها.