



工业发展理事会

第四十七届会议

2019年7月1日至3日，维也纳

临时议程项目 16

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

大会第十七届会议除其他外，要求在工发组织的三个优先专题领域加强落实把性别问题纳入主流的工作；促进增强妇女的经济权能、妇女创业和发挥领导作用；加大努力在本组织内实现性别均等并创造有利的环境（GC.17/Res.3）。本报告提供资料，说明在执行促进性别平等和增强妇女权能的方案、项目和组织行动方面取得的进展，并建议秘书处采取系统办法，向成员国报告在性别问题上取得的成果。

一. 在执行方案行动方面的进展

1. 在“2016-2019年性别平等和增强妇女权能战略”(GC.16/8) (“性别平等战略”)的指导下，工发组织通过采取有针对性的行动和将性别观点纳入主流，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与可持续工业发展的努力。对“性别平等战略”执行情况进行的参与性中期审查发现，取得最大改进的领域之一是在项目和方案设计中将性别问题纳入主流的质量。这是由于目前正在努力提高对性别与工业化之间联系的认识，以及对将性别考虑纳入项目制定和执行的知识不断增加。

2. 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分配情况，使用了性别平等标码工具。最近在方案拟订和技术合作总司内开展了一系列量身定制的培训活动，内容是如何准确地标示性别平等标码和进行性别分析，以制定体现性别差异的项目或方案活动。



3. 体现性别问题更多融入工发组织优先专题领域的三个项目和方案实例包括：(一)对 900 多名妇女进行市场标准和做法方面的培训，从而改善妇女农业生产者进入市场的机会和社会经济条件，通过开发 41 种新的增值产品创造市场机会，以及加强由 12 个妇女合作社组成的出口联营集团（项目编号 120625）；(二)使妇女进入以男性为主的重型汽车工业培训学院，在所有受训人员中所占比例达到 18%，包括在学院中担任培训师和首席培训师（项目编号 120212）；以及(三)使更多女企业家参与清洁技术部门创新者的促进者竞赛，这一竞赛动员了 1,000 多名妇女，女性申请者显著增加，是该方案中有记录的妇女参与人数最多的（项目编号 130063）。

4. 工发组织成员国还增加了对范围广泛的与性别有关的活动的支持，其中包括两个旗舰项目：(一)与联合国妇女署和粮食及农业组织合作开展的“促进增强妇女权能以促进中东和北非区域包容与可持续工业发展”项目第二阶段（项目编号 170136），将在七个国家向全国妇女商业协会提供技术援助并通过其提供技术援助，促进妇女主导的投资，增加妇女获得资金的机会，从而使妇女更多参与经济生活；(二)“在绿色工业中增强妇女经济权能全球方案”（项目编号 170065），该方案将与妇女署合作，就制定和执行将性别政策和绿色工业政策相结合的政策框架而向决策者和从业人员提供咨询。

5. 为了支持成员国将性别问题纳入工业政策制定和执行工作的主流，工发组织与妇女署和非洲经委会合作，在东非制定并试行了一项区域培训方案，以在系统收集、分析和使用按性别细分和与性别相关的工业统计和数据方面建设国家统计人员的能力。

6. 为了将性别平等和增强妇女权能作为工发组织工作的核心重点，编写了一份工作文件，并举办了一系列活动，以说明性别平等与工业发展之间的联系。工发组织在欧洲和中亚促进妇女创业和增强妇女经济权能的举措在工发组织总部、第二十二届圣彼得堡国际经济论坛和欧亚妇女论坛上得到了展示。在妇女地位委员会第六十三届会议期间还举行了两次高级别活动，一次内容是数字技术在中东和北非地区促进性别平等的潜力，另一次是能源和基础设施在性别层面的问题。此外，工发组织在少女和年轻妇女技能发展和创业教育方面的工作也在一次庆祝国际女童日的活动中受到瞩目。

二. 在执行组织行动方面的进展

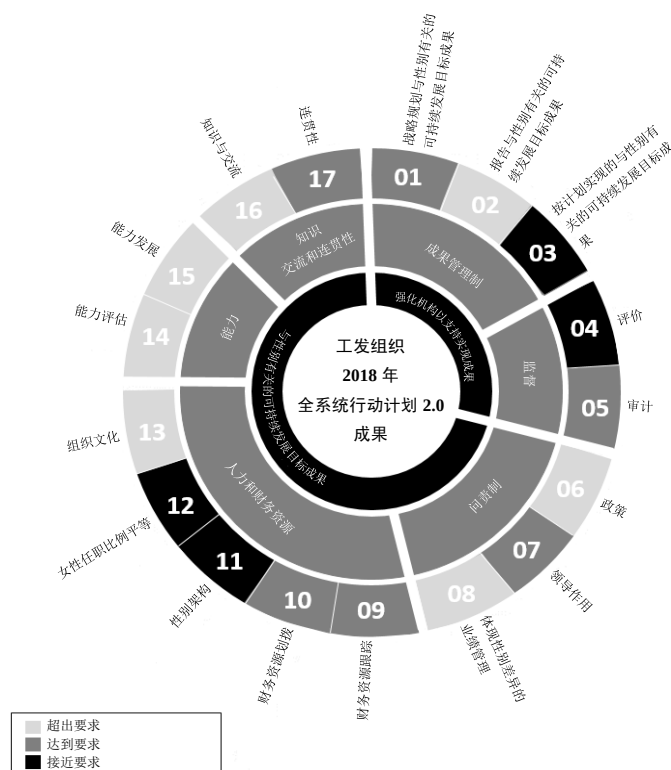
7. 可持续变革取决于转变组织文化，以营造一个安全和相互尊重、机会均等的环境。最近发布的《联合国系统扶持性环境准则》是为支持执行秘书长的《全系统性别均等战略》而制定的，其中包括补充指导，将工发组织的措施作为创造有利工作环境的最佳做法。这些措施包括规定当地顾问也可休育儿假，为所有雇员举办提高对骚扰问题认识的讲习班，以及通过性别平等动员奖，在工作人员队伍中鼓励为将性别平等和体现性别差异的行为放在优先位置而作的突出努力。

8. 总干事作为国际性别平等倡导者，履行了其 2018 年国际性别平等倡导者承诺，即通过一项性别均等行动计划并设立一个奖项，表彰工作人员为促进性别平等和增强妇女权能所作的突出努力，这表明了高层对促进性别平等的重要性及其与工发组织工作的相关性的重视。2019 年，总干事已承诺制定一项新的工发组织性别平等和增强妇女权能战略，并确保将性别视角纳入与工作人员举行的所有全体会议。

9. 关于在人员配置方面实现性别均衡的努力，2018 年专业人员职等，包括持 L-工作人员合同的妇女所占比例平均上升了 2% 以上。在高级职等（P-5 和 D-1），妇女所占比例上升了近 4%。工发组织《2018-2023 年性别均等行动计划》的执行进展包括以下活动：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；对于负有监督责任的职位，在面试中有系统地对应征者提出与性别有关的能力考察问题；为增进领导能力、辅导和职业发展，工发组织女性工作人员参加联合国系统职员学院的女性与领导能力课程。在防止和消除骚扰方面，工发组织通过一系列讲习班培训了 789 名工作人员、顾问和实习生，并参加了关于联合国系统内性骚扰发生率的调查。调查结果显明了各种挑战和知识空白，并用于制定管理人员指南，以改进应对和举报骚扰行为的规程。

三. 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 执行情况和与性别有关的成果报告

10. 下图显示工发组织 2018 年在更新的全系统行动计划 2.0 业绩标准下的业绩，“性别平等战略”与该标准保持一致。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。



11. 更新后的框架对制定和报告性别平等政策和与性别平等有关的可持续发展目标的成果提出了更严格的要求。其中包括要求各实体每两年向其理事机构报告其性别平等和增强妇女权能政策或计划的执行情况。报告应参照联合国全系统行动计划和本实体的政策或计划中的指标。根据这些要求，并为了更好地确保有系统地定期向工发组织决策机关提交与性别有关的报告，建议在每届大会的议程上列入一个关于性别平等和增强妇女权能的常设议程项目。这样秘书处便能够向成员国通报在本组织的整个方案工作和组织结构中推进性别平等和增强妇女权能的进展，同时也履行全系统行动计划 2.0 规定的报告义务。

四. 需请理事会采取的行动

12. 理事会不妨注意到本文件所载的信息，并鼓励秘书处继续在这一领域采取行动，并遵守全系统行动计划 2.0 的要求，定期向大会报告性别平等和增强妇女权能的情况。
