

المؤتمر العام

الدورة السادسة عشرة

فيينا، ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر - ٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥
البند ١٥ من جدول الأعمال المؤقت
استراتيجية اليونيدو بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

استراتيجية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ٢٠١٦-٢٠١٩

تقرير من المدير العام

تقدّم هذه الوثيقة للمؤتمر العام استراتيجية اليونيدو الرباعية السنوات بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتتسق هذه الاستراتيجية مع الإطار البرنامجي المتوسط الأجل، ٢٠١٦-٢٠١٩.^(١)

المحتويات

الصفحة	الفقرات
٣	٥-١ أولاً- مقدّمة
٥	١٠-٦ ثانياً- نوع الجنس والتنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة: الأساس المنطقي لهذه الاستراتيجية الجنسانية
٦	١٤-١١ ثالثاً- هدف الاستراتيجية الجنسانية ونهجها الثنائي المسار

(١) IDB.43/9 -PBC.31/9.

لدواعي التوفير، طُبِعَ من هذه الوثيقة عدد محدود من النسخ. لذا، يُرجى من أعضاء الوفود التكرم بإحضار نسخهم من الوثائق إلى الاجتماعات.



٧	٢٥-١٥ المجالات المواضيعية الثلاثة ذات الأولوية	رابعاً-
٨	٢٢	ألف- تعميم الرخاء
٩	٢٣	باء- النهوض بالقدرة التنافسية الاقتصادية
٩	٢٤	جيم- الحفاظ على البيئة
١٠	٢٥	دال- إجراءات إدارة البرامج خلال الفترة ٢٠١٦-٢٠١٩
١٢	٣٠-٢٦	خامساً- مجالات الأولوية التنظيمية فيما يتعلق بنوع الجنس
١٢	٢٧	ألف- التكافؤ بين الجنسين
١٣	٢٨	باء- ثقافة مراعية للفوارق بين الجنسين
١٣	٢٩	جيم- المساءلة
١٤	٣٠	دال- الإجراءات التنظيمية خلال الفترة ٢٠١٦-٢٠١٩
١٦	٣٧-٣١	سادساً- الموارد والرصد والإبلاغ والتقييم
١٧	٣٨	سابعاً- الإجراءات المطلوب من المؤتمر اتخاذه

المرفقان

١٨	المرفق الأول خريطة الطريق نحو الامتثال لمعايير خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ..
٢٠	المرفق الثاني مدخلات مرتبطة بالمنظور الجنساني تسهم في الإطار المتكامل للنتائج والأداء ..

أولاً - مقدمة

١ - بعد انقضاء عشرين عاماً على المؤتمر التاريخي العالمي الرابع المعني بالمرأة المعقود في بيجين في أيلول/سبتمبر ١٩٩٥، ومع اعتماد خطة التنمية العالمية الجديدة لما بعد عام ٢٠١٥، المعنونة: "تحويل عالمنا: خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠" (A/69/L.85) (خطة عام ٢٠٣٠)، بما في ذلك مجموعة من أهداف التنمية المستدامة، البالغ عددها ١٧ هدفاً، تحتفل اليونيدو بالتوافق العالمي في الآراء بشأن ضرورة تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، لا سيما تمكين المرأة اقتصادياً.

٢ - وفي حين أن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة هما في حد ذاتهما غايتان مهمتان، فهماً، بالإضافة إلى ذلك، عاملان أساسيان في بلوغ هدف اليونيدو المتمثل في تحقيق تنمية صناعية شاملة للجميع ومستدامة، وفقاً للولاية الصادرة عن الدول الأعضاء في إعلان ليما الذي اعتمد في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣ (م ع-١٥/ق-١) والمبين في الهدف ٩ من أهداف التنمية المستدامة: "إقامة بُنى تحتية قادرة على الصمود، وتحفيز التصنيع الشامل للجميع والمستدام، وتشجيع الابتكار". ويسهم الأثر المضاعف الذي يخلفه التصنيع على جميع مجالات التنمية الأخرى في تنفيذ خطة عام ٢٠٣٠ برمتها، ويدعم أيضاً الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة: "تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات".

الشكل الأول

مؤشرات الأداء المشتركة لخطة العمل على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة

<ul style="list-style-type: none"> ١- السياسات والتخطيط ٢- إدارة الأداء المستجيبة للاعتبارات الجنسانية 	المساءلة
<ul style="list-style-type: none"> ٣- السياسات الاستراتيجية ٤- الرصد والإبلاغ 	الإدارة المستندة إلى النتائج
<ul style="list-style-type: none"> ٥- التقييم ٦- المراجعة المستجيبة للاعتبارات الجنسانية ٧- استعراض البرامج 	الرقابة
<ul style="list-style-type: none"> ٨- تعقب الموارد ٩- تخصيص الموارد ١٠- الهيكل الجنساني والتكافؤ بين الجنسين ١١- الثقافة التنظيمية 	الموارد البشرية والمالية
<ul style="list-style-type: none"> ١٢- تقييم القدرات ١٣- تنمية القدرات 	القدرات
<ul style="list-style-type: none"> ١٤- توليد المعرفة والتواصل ١٥- الاتساق 	الاتساق وإدارة المعارف والمعلومات

٣- وكان هذا هو السياق الذي حدثت فيه اليونيدو في عام ٢٠١٥ سياستها بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة^(١) (السياسة الجنسانية) تمثيا مع سياسة مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق على نطاق المنظومة والمتطلبات المحددة في خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة^(٢) وتضع خطة العمل هذه ١٥ مؤشرا مشتركا للأداء^(٣) على نطاق المنظومة، تتمحور حول ستة مجالات وظيفية واسعة (انظر الشكل ١). ويتعين على كيانات الأمم المتحدة استيفاء جميع هذه المؤشرات بحلول عام ٢٠١٧، وقد وضعت اليونيدو خريطة طريق لبيان الكيفية التي ستحقق بها المنظمة هذه الأهداف (انظر المرفق الأول).

٤- والأهم من ذلك، فقد أنشأت اليونيدو في عام ٢٠١٥ آلية رفيعة المستوى لضمان المساءلة من خلال المجلس التوجيهي لتعميم مراعاة المنظور الجنساني، الذي يرأسه المدير العام والذي يضم رؤساء الشعب؛ وعيّنت جهات معنية بتنسيق الشؤون الجنسانية في جميع الفروع والمكاتب الميدانية. وأنشأت المنظمة أيضا مكتبا لتعميم مراعاة المنظور الجنساني والأخلاقيات والمساءلة تابعا لمكتب المدير العام.

٥- وتبين استراتيجية المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ٢٠١٦-٢٠١٩، (الاستراتيجية الجنسانية) الكيفية التي ستنفذ بها اليونيدو التزاماتها، استنادا إلى المشاورات الداخلية المتعلقة بتحديد الأولويات وتنفيذها. وتمشى هذه الاستراتيجية مع الإطار البرنامجي المتوسط الأجل، ٢٠١٦-٢٠١٩ (Add.1 و IDB.43/9)، والبرنامج والميزانيتين، ٢٠١٦-٢٠١٧ (IDB.43/6 و Add.1) والمبادرات التنظيمية الرئيسية، بما فيها إطار إدارة الموارد البشرية ومبادرة الشفافية^(٤). واستفادت الاستراتيجية الجنسانية أيضا من المشاركة النشطة لليونيدو في جهود الاتساق التي بُذلت على الصعيد القطري وشملت المنظومة كلها، وذلك بوصفها عضواً في الأفرقة القطرية

(٢) الوثيقة UNIDO/DGB/(M).110/Rev.1 المؤرخة ١٣ آذار/مارس ٢٠١٥.

(٣) متاحة على الموقع الشبكي التالي:

<http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsyste.mcoordination/un-swap-framework-dec-2012.pdf>

(٤) متاح على الموقع الشبكي التالي:

<http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsyste.mcoordination/un-swap-technical-notes.pdf>

(٥) يتوفر المزيد من المعلومات على الموقع الشبكي التالي: <https://open.unido.org/index.html>

التابعة للأمم المتحدة؛ كما استفادت من التعاون الوثيق مع كيانات الأمم المتحدة ذات الصلة، بما في ذلك "هيئة الأمم المتحدة للمرأة".^(٦)

ثانياً - نوع الجنس والتنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة: الأساس المنطقي لهذه الاستراتيجية الجنسانية

٦- لأغراض هذه الاستراتيجية الجنسانية، يشير نوع الجنس إلى الأدوار والفرص والعلاقات المختلفة بين المرأة والرجل^(٧) المبنية اجتماعياً والمستمدة من عمليات التنشئة الاجتماعية.

٧- وإلى جانب الاعتراف بأوجه الضعف الخاصة الناجمة عن اختلاف أدوار الجنسين، تسلّم اليونيدو بأن المرأة عامل رئيسي للتغيير تؤدي، بوصفها جهة اقتصادية فاعلة وقائدة ومستهلكتها، دوراً بالغ الأهمية في سعي كل بلد من البلدان إلى تحقيق مستوى أعلى من التصنيع في اقتصاداتها. والمساواة بين الجنسين ليست مجرد حق من حقوق الإنسان، وإنما هي أيضاً ركيزة من ركائز "الاقتصاد الذكي"، لأنها قادرة على تعزيز الكفاءة الاقتصادية. فقد خلص التقرير العالمي للمنتدى الاقتصادي العالمي عن الفجوة بين الجنسين لعام ٢٠١٤^(٨) إلى وجود ترابط إيجابي بين المساواة بين الجنسين ونصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي ومستوى القدرة التنافسية، ومؤشرات التنمية البشرية.

٨- والنمو الذي يقوم على عدم المساواة ليس نمواً شاملاً للجميع. ورغم أن إنجازات هامة قد تحققت خلال الأعوام العشرين الماضية، فالعديد من التحديات لا تزال قائمة، والحرمان الاجتماعي والاقتصادي الذي تعاني منه المرأة يتجلى في التفاوتات المتفشية بين الجنسين من حيث الدخل المكتسب، وفرص الحصول على الموارد الإنتاجية والخدمات، والتحصيل العلمي، وحرية ممارسة إحدى المهن، والتملك، والقدرة على الاقتراض، واستخدام الوقت. وتدرك اليونيدو أن كل فرد يجب أن يستفيد من النمو الصناعي، وأن المرأة والرجل في كل البلدان ينبغي أن يتقاسما ثمار الازدهار بالتساوي فيما بينهما.

٩- وتمثل إحدى الركائز الرئيسية للتنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة في أن النمو الاقتصادي والاجتماعي الأوسع يعتمد على إرساء إطار مستدام بيئياً. فالتدهور البيئي يؤدي إلى آثار سلبية على الصحة والرفاه ونوعية حياة السكان عموماً، خاصة الفتيات

(٦) استعرضت هيئة الأمم المتحدة للمرأة الاستراتيجية الجنسانية استعراض الأقران.

(٧) لأغراض هذه الاستراتيجية، يشير مصطلحاً المرأة والرجل أيضاً إلى الفتيات والفتيان عند الاقتضاء.

(٨) متاح على الموقع الشبكي التالي: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/>.

والنساء من جميع الأعمار، ويحرم المجتمعات المحلية، ولا سيما المرأة، من مزاولة أنشطة مدرة للدخل. وتضطلع المرأة في كثير من الأحيان بدور القيادة أو الريادة في الدفاع عن البيئة والحد من استخدام الموارد وإعادة استخدام وتدوير الموارد سعياً إلى التقليل قدر الإمكان من حجم النفايات ومن الإفراط في الاستهلاك. ويمكن أن يكون للمرأة دورٌ بالغ القوة في التأثير في القرارات المتعلقة بالإنتاج والاستهلاك على نحو مستدام. وما لم تُدعم مساهمة المرأة والرجل بشكل متساوٍ في الإدارة البيئية ستظل التنمية الصناعية المستدامة هدفاً عصي المنال. ولذلك تدرك اليونيدو الحاجة إلى اتخاذ تدابير تكفل إدراج المنظور الجنساني في تصميم وتنفيذ آليات لإدارة الموارد وتقنيات للإنتاج في المناطق الحضرية والريفية على نحو سليم ومستدام بيئياً.

١٠- ومن أجل تعظيم الأثر الإنمائي للتنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة، ينبغي الجمع بين ما يتوافر لدى كل الجهات الفاعلة في مجال التنمية من معارف وموارد فريدة. وعلى جميع مستويات تنفيذ سياسات التنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة، سيتوقف النجاح على مدى الاعتراف بالتنوع وقبوله ومدى تحقيق فوائده. فعنصر التنوع في قوة العمل يتيح التوصل إلى مجموعة أكبر من الحلول. فالموظفون والمديرون من الذكور والإناث المتمون إلى خلفيات متنوعة يُثرون بمواهبهم وخبراتهم الفردية عملية اقتراح أفكار تتسم بالمرونة في التكيف مع الأوضاع والمطالب المتقلبة.

ثالثاً - هدف الاستراتيجية الجنسانية وهجها الثنائي المسار

١١- تهدف الاستراتيجية الجنسانية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع برامج اليونيدو وسياساتها وممارساتها التنظيمية، استناداً إلى الرؤية المتمثلة في "تحقيق نمو اقتصادي وصناعي قوي وشامل للجميع ومستدام ومرن، والتكامل الفعّال بين أبعاد التنمية المستدامة، الاقتصادية منها والاجتماعية والبيئية" (م ع-١٥/ق-١).

١٢- وبالتالي تهدف الاستراتيجية الجنسانية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين سواء في الخدمات التي تقدمها المنظمة أو داخل اليونيدو ذاتها، عن طريق تطبيق نهج قائم على حقوق الإنسان وفقاً لمبادئ منظومة الأمم المتحدة.

١٣- ومن أجل تنفيذ الاستراتيجية الجنسانية تنفيذاً فعالاً، تعتمد اليونيدو على مواصلة تقديم الدعم العالمي للأعمال المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وعلى توفير تمويل كافٍ لتنفيذ السياسة الجنسانية من خلال الإجراءات الوارد وصفها أدناه، والأهم من ذلك،

الالتزام والمساءلة بشأن المبادرات المراعية للاعتبارات الجنسانية من جانب جميع أصحاب المصلحة، لا سيما من جانب الإدارة العليا.

١٤- وستستخدم اليونيدو نهجاً ثنائي المسار عن طريق الجمع بين استراتيجيتين مختلفتين لتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتطبيقهما سواء في أغراض البرمجة أو من أجل إرساء بيئة تنظيمية مؤاتية:

(أ) يقصد بتعميم مراعاة المنظور الجنساني إدراج شواغل وتجارب المرأة والرجل إدراجاً تاماً عند تقدير احتياجات كافة برامج اليونيدو وسياساتها وممارساتها التنظيمية وعند تصميم هذه البرامج والسياسات والممارسات وتنفيذها ورصدها وتقييمها؛^(٩)

(ب) تعدُّ التدخلات أو الإجراءات المحددة الخاصة بنوع الجنس تدابير خاصة مؤقتة ترمي إلى التصدي للثغرات أو حاجة واضحة لدى مجموعة معينة، بما في ذلك لدى موظفي اليونيدو أنفسهم، بهدف تمكينهم، على قدم المساواة، من الاشتراك في جهود التنمية الصناعية والاستفادة منها وضمان الوصول إلى برامج اليونيدو ومشاريعها وممارساتها التنظيمية والاستفادة منها على قدم المساواة. وتدرج برامج تمكين المرأة اقتصادياً ضمن هذه الفئة.

رابعاً- المجالات المواضيعية الثلاثة ذات الأولوية

١٥- يتمحور التركيز البرنامجي للمنظمة خلال الفترة ٢٠١٦-٢٠١٩ حول ثلاث أولويات مواضيعية، تمثل كل واحدة منها جوانب مختلفة من التنمية الصناعية المستدامة والشاملة للجميع، '١' تعميم الرخاء و'٢' النهوض بالقدرة التنافسية الاقتصادية و'٣' الحفاظ على البيئة. وتنص الاستراتيجية الجنسانية على مداخل بشأن الكيفية التي يمكن بها لإدماج بعد جنساني في المجالات المواضيعية الثلاثة أن يُثري مساهمة اليونيدو في التنمية الصناعية الشاملة للجميع والمستدامة.

١٦- وهناك روابط هامة بين المجالات المواضيعية الثلاثة، وستتجمع برامج اليونيدو وأنشطتها، على نحو متزايد وشامل، بين الخدمات المترابطة؛ وستُرسى شراكات استراتيجية تهدف إلى تناول الأبعاد المتعددة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

(٩) تتاح أدلة بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في مختلف مجالات عمل اليونيدو على الموقع الشبكي التالي:
www.unido.org/en/what-we-do/cross-cutting-issues/gender/publications.html/

١٧- ومن خلال تعميم مراعاة المنظور الجنساني في البرامج والأنشطة الأساسية، واستكمالته بتدخلات محددة لتمكين المرأة اقتصادياً، تسعى اليونيدو إلى المساهمة في إحداث تغييرات هيكلية على مستوى السياسات والمؤسسات والمشاريع والمجتمعات المحلية، من أجل ضمان مشاركة المرأة بصورة كاملة وفعالة وحصولها على فرص قيادية مساوية للرجل على جميع مستويات صنع القرار في الحياة السياسية والاقتصادية والعامّة.

١٨- وسيولى اهتمام خاص لصياغة وتنفيذ سياسات صناعية مراعية للاعتبارات الجنسانية بهدف دعم سياسات تساعد على معالجة التفاوت بين الجنسين في قطاع الصناعة التحويلية (الفرق في الأجور، على سبيل المثال)، والمشاركة غير المتساوية في مناصب القيادة الخاصة بالتنمية الصناعية، وتدعم انتقاء القطاعات التي تتوفر لديها إمكانات لتمكين المرأة اقتصادياً.

١٩- ونظراً لأوجه التفاوت والاختلاف في وتيرة تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة بين المناطق الخمس التي تعمل فيها اليونيدو وداخل تلك المناطق، ستعد المنظمة وتنفذ برامج ومشاريع للمساعدة في التغلب على التباين في مستوى التقدم المحرز.

٢٠- وبالإضافة إلى ذلك، تتوخى اليونيدو تعزيز تعاونها مع كيانات الأمم المتحدة ذات الصلة، بما في ذلك مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة، من أجل النهوض بمساهمة اليونيدو في تعزيز وتنفيذ المبادرات الجنسانية الخاصة "بأمم متحدة واحدة"، لا سيما على مستوى فريق الأمم المتحدة القطري.

٢١- وفي نهاية المطاف، يتمثل الهدف المتوخى من هذا كله في كفالة أن النساء والرجال (أ) قادرون على الوصول على قدم المساواة إلى الموارد، و(ب) مُمكنون من ممارسة حقوقهم و(ج) مشاركون في صنع القرارات الاقتصادية مشاركةً متساوية من حيث القدرة والنفوذ.

ألف- تعميم الرخاء

٢٢- ستعزز اليونيدو المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة باعتبارهما استراتيجيتين رئيسيتين في تعميم الرخاء والنهوض بدور المرأة بصفقتها قوة دافعة للحد من الفقر وتحقيق التماسك الاجتماعي. ويعيش معظم فقراء العالم في المناطق الريفية، ويعمل أغلبهم في زراعة الكفاف والاقتصاد غير الرسمي. والمرأة الريفية ضعيفة بشكل خاص بسبب التحيزات الجنسانية في الأطر القانونية والمؤسسية، فضلاً عن الأعراف الثقافية، ولا تزال إمكاناتها الاقتصادية تستخدم استخداماً ناقصاً. ولذلك سوف تعزز اليونيدو الجهود الرامية إلى (أ) تعزيز تكافؤ الفرص المتاحة للمرأة والرجل للمشاركة في تطوير سلسلة قيمة تنافسية قائمة على الزراعة؛ و(ب) معالجة

العوائق المرتبطة بنوع الجنس والتي تعترض تحويل الأعمال التجارية غير الرسمية إلى أعمال تجارية رسمية موجهة نحو تحقيق النمو؛ و(ج) تعزيز مهارات المرأة التقنية وفي مجال مباشرة الأعمال ووصولها إلى التكنولوجيات وخدمات دعم الأعمال التجارية والمناصرة وشبكات المساعدة الذاتية؛ و(د) زيادة الاهتمام بإدماج الأبعاد الجنسانية في سياق تدخلات ما بعد الأزمة والأمن البشري، مثل استرجاع ورفع مستوى القدرات الإنتاجية المحلية وسبل كسب الرزق، وتعزيز سبل الصمود الاقتصادي للفئات الأكثر ضعفاً، لا سيما ربوات الأسر.

باء- النهوض بالقدرة التنافسية الاقتصادية

٢٣- إذ تسلّم اليونيدو بأهمية تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والتنوع بصفتها عوامل ميسرة للنمو الاقتصادي، وتحسين الإنتاجية والابتكار، ستعزز المنظمة نهجها المحددة الأهداف والرامية إلى تعميم مراعاة المنظور الجنساني في برامجها ومشاريعها الأساسية التي تركز على القدرة التنافسية الاقتصادية. وتسعى المنظمة إلى (أ) تعزيز قدرة الحكومات الوطنية ودون الوطنية على وضع وتنفيذ سياسات صناعية وتجارية ونوعية وتكنولوجية وأخرى تتعلق بالابتكار، وأطر قانونية تعزز بيئة مؤاتية لنمو اقتصادي يستجيب للاعتبارات الجنسية والسن، ويخلو على وجه الخصوص من أيّ تمييز ضد النساء والفتيات؛ و(ب) تشجيع المستثمرات ومن يشكلن نماذج يُقتدى بها في مجال الأعمال التجارية، وكذلك شبكات المعرفة والتوجيه على الصعيد المحلي والوطني والإقليمي والدولي؛ و(ج) تعزيز مشاركة المرأة بوصفها ربة عمل وعاملة في الصناعات التحويلية والخدمات الصناعية وسلاسل القيمة والإمداد الصناعية المحلية والعالمية، ومجموعات الشركات، وزيادة مشاركتها في الابتكار والعلم والتكنولوجيا؛ و(د) زيادة الفرص المتاحة أمام الفتيات والفتيان على حد سواء لاختيار مسارات حياتهم تتجاوز المعوقات الثقافية المعتادة المرتبطة بنوع الجنس، عن طريق مساعدتهم على اكتساب تجارب ومهارات ومعارف في مجال مباشرة الأعمال التجارية.

جيم- الحفاظ على البيئة

٢٤- ثمة صلة دافعة بين المساواة بين الجنسين والحفاظ على البيئة، لأنّ المرأة معرضة بوجه خاص لأثر التغيرات البيئية، مثل تغير المناخ والتلوث وندرة الموارد، وهي في الوقت نفسه عنصر مهم في الحفاظ على البيئة. ولذلك سوف تركز اليونيدو على المجالات الرئيسية التالية: (أ) حصول المرأة على إمدادات طاقة مستدامة، وممارسات إنتاجية أنظف وتتسم بالكفاءة في استخدام الموارد، وتكنولوجيات من شأنها الحد من أعباء الوقت والآثار الضارة على الصحة؛

و(ب) دور المرأة كأداة أساسية في حماية البيئة والإدارة المستدامة للموارد وتوفير الطاقة، وبصفتها صاحبة مشروع أو موظفة تشارك في سلسلة القيمة بأكملها؛ و(ج) مشاركة المرأة ودورها الرائد وصنعها للقرار في الصناعات الخضراء، من خلال زيادة الوعي وإقامة الشبكات والدعم من الأقران، بهدف الحد من الآثار السلبية للتنمية الصناعية على النظم الإيكولوجية وصحة الإنسان؛ و(د) التمثيل الواجب لتفاوت احتياجات المرأة والرجل وأولوياتهم، بما في ذلك عند تنفيذ الاتفاقات الدولية، واللوائح البيئية الوطنية والبلدية، وتطوير التكنولوجيا ونقلها، وبناء القدرات.

دال - إجراءات إدارة البرامج خلال الفترة ٢٠١٦-٢٠١٩

٢٥ - يبين الجدول أدناه إجراءات إدارة البرامج الرامية إلى تحقيق إدماج المنظور الجنساني في المجالات المواضيعية ذات الأولوية على النحو المشروح أعلاه، خلال الفترة ٢٠١٦-٢٠١٩.

الشعبة/الفرع/الوحدة الرائدة (ة)	إجراءات إدارة البرامج خلال الفترة ٢٠١٦-٢٠١٩
PRF/RSI/STA ^(١٠)	• جمع وتحليل البيانات المصنفة حسب نوع الجنس عن العمالة والفوارق في الأجور في قطاع التصنيع، والتعليم.
PRF/RSI/RPA ^(١١) PTC ^(١٢)	• إجراء دراسة رائدة واحدة على الأقل كل عامين تسهم في تحقيق فهم أفضل للصلة بين المساواة بين الجنسين والتصنيع.
PRF/RSI/CDI ^(١٣) PTC	• تنفيذ برامج لبناء القدرات للنظر بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني في صياغة السياسات الصناعية وتنفيذها.
ODG/GEA ^(١٤)	• تعزيز موقف ليونيدو ومساهماتها في أعمال لجنة وضع المرأة بالتعاون الوثيق مع كيانات الأمم المتحدة ذات الصلة للنهوض بتمكين المرأة اقتصادياً.

(١٠) وحدة الإحصاءات، فرع البحوث والإحصاءات والسياسة الصناعية التابع لنائب المدير العام، شعبة السياسة الصناعية والعلاقات الخارجية والتمثيل الميداني.

(١١) وحدة البحوث والمشورة في مجال السياسة الصناعية، فرع البحوث والإحصاءات والسياسة الصناعية التابع لنائب المدير العام، شعبة السياسة الصناعية والعلاقات الخارجية والتمثيل الميداني.

(١٢) شعبة تطوير البرامج والتعاون التقني.

(١٣) وحدة معهد تنمية القدرات التابع لليونيدو، فرع البحوث والإحصاءات والسياسة الصناعية التابع لنائب المدير العام، شعبة السياسة الصناعية والعلاقات الخارجية والتمثيل الميداني.

(١٤) مكتب تعميم مراعاة المنظور الجنساني والأخلاقيات والمساءلة، مكتب المدير العام.

الشعبة/الفرع/الوحدة الرائد (ة)	إجراءات إدارة البرامج خلال الفترة ٢٠١٦-٢٠١٩
PRF/RPF ^(١٥) PRF/RPF/FLD ^(١٦)	<ul style="list-style-type: none"> ضمان أن البرامج القطرية لليونيدو تدرج المنظور الجنساني بشكل منهجي، والمشاركة النشطة من خلال الشبكة الميدانية في المبادرات الجنسانية المشتركة بين الوكالات وإطار المساعدة الإنمائية للأمم المتحدة/عمليات التقييمات القطرية المشتركة وفي البرامج المشتركة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
PTC	<ul style="list-style-type: none"> إدراج التحليل الجنساني على نحو منهجي من أجل التصدي لمختلف احتياجات وألويات المرأة والرجل في جميع المشاريع والبرامج الجديدة، ووضع مؤشر للمساواة بين الجنسين^(١٧).
PTC	<ul style="list-style-type: none"> تعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني في المجالات المواضيعية الثلاثة ذات الأولوية، واستكمالته بتدخلات تستهدف نوع الجنس، وبالتالي زيادة حصة البرامج والمشاريع التي تسهم بشكل كبير في تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة^(١٨).
PTC/PRM ^(١٩) ODG/GEA	<ul style="list-style-type: none"> إقامة شراكات استراتيجية مع المنظمات والمؤسسات الأخرى، وكذلك القطاع الخاص، لتعبئة الموارد والدعم في مجال المناصرة من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
ODG/SPQ ^(٢٠) PTC/PRM/RMU ^(٢١)	<ul style="list-style-type: none"> وضع مؤشرات جنسانية على المستوى القطري والبرنامجي وعلى مستوى المشاريع لحفز وتتبع النتائج المتعلقة بنوع الجنس، بالتشاور مع مديري المشاريع.

(١٥) فرع البرامج الإقليمية والتمثيل الميداني التابع لنائب المدير العام، شعبة السياسة الصناعية والعلاقات الخارجية والتمثيل الميداني.

(١٦) المكاتب الميدانية، فرع البرامج الإقليمية والتمثيل الميداني التابع لنائب المدير العام، شعبة السياسة الصناعية والعلاقات الخارجية والتمثيل الميداني.

(١٧) يتماشى مؤشر اليونيدو للمساواة بين الجنسين مع متطلبات خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة- ويشمل أربع فئات: صفر - اهتمام منعدم بالمنظور الجنساني، ١ - بعض الاهتمام/اهتمام محدود بالمنظور الجنساني، ٢ أ - اهتمام خاص بالمنظور الجنساني، ٢ ب - المنظور الجنساني هو الهدف الرئيسي.

(١٨) البرامج والمشاريع التي صُنفت ضمن الفئة أ٢ أو ب٢.

(١٩) فرع الشراكات ورصد النتائج، شعبة تطوير البرامج والتعاون التقني مكتب تعميم مراعاة المنظور الجنساني والأخلاقيات والمساءلة، مكتب المدير العام.

(٢٠) مكتب التخطيط الاستراتيجي والتنسيق ومراقبة الجودة، مكتب المدير العام.

(٢١) وحدة رصد النتائج، فرع الشراكات ورصد النتائج، شعبة تطوير البرامج والتعاون التقني.

الشعبة/الفرع/الوحدة الرائدة (ة)	إجراءات إدارة البرامج خلال الفترة ٢٠١٦-٢٠١٩
PRF/PMO (٢٢) ODG/GEA	• تسليط الضوء على الجهود التي تبذلها المنظمة، وأفضل الممارسات لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وإتاحة هذه المعلومات على نطاق واسع، داخليا وخارجياً على حد سواء.
PRF/DDG/SDR (٢٣)	• العمل بنشاط على تعزيز مفهوم اليونيدو للمساواة بين الجنسين والعمل مع الجهات المانحة والنهوض بالبرمجة المشتركة.

خامساً - مجالات الأولوية التنظيمية فيما يتعلق بنوع الجنس

٢٦ - للنهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المجالات المواضيعية الثلاثة ذات الأولوية المبينة أعلاه، ينبغي لليونيدو إجراء تغيير تنظيمي في ثلاثة مجالات رئيسية: التدابير الرامية إلى النهوض بالتكافؤ بين الجنسين والتدابير الرامية إلى تعزيز ثقافة مراعية للاعتبارات الجنسانية وتعزيز المساواة. ويعد التزام الإدارة على أعلى مستوياتها أمراً أساسياً لتحقيق هدي المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

ألف - التكافؤ بين الجنسين

٢٧ - تسلّم اليونيدو بأنّ النهوض بالمرأة وتمكينها يعتبران أولوية في مجال السياسات العامة داخل المنظمة، والاستراتيجية الجنسانية تعيد تأكيد التزام اليونيدو باتخاذ التدابير اللازمة لتحسين وضع المرأة داخل المنظمة. وما زالت اليونيدو بعيدة عن تحقيق توازن تام بين الجنسين في الفئة الفنية وفي الفئات العليا، وهو هدف مشترك لمنظومة الأمم المتحدة. فحتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤، بلغت نسبة الموظفات في الفئة الفنية ٣٢ في المائة وكان عدد النساء في المناصب العليا منخفضاً. والشكاوى الشائعة التي أعربت عنها الدول الأعضاء، والتي ردها المراجعون الخارجيون لحسابات اليونيدو (IDB.40/3)، تتعلق بالافتقار إلى تخطيط عملية تعاقب الموظفين وعدم التوازن في التوزيع الجنساني والجغرافي. وينبغي بذل جهود مكثفة لإعداد مبادرات جديدة ترمي إلى زيادة مشاركة وتمثيل المرأة، بما في ذلك على المستويات العليا. وفي سياق الاستعراض الحالي للإطار الإداري للموارد البشرية، يجري

(٢٢) أمانة أجهزة تقرير السياسات، فرع الدعوة والاتصالات التابع لنائب المدير العام، شعبة السياسة الصناعية والعلاقات الخارجية والتمثيل الميداني.

(٢٣) الوحدة المعنية بالعلاقات الاستراتيجية مع المانحين التابعة لنائب المدير العام، شعبة السياسة الصناعية والعلاقات الخارجية والتمثيل الميداني.

التركيز على أهداف واضحة ومحددة للشعب فيما يتعلق بالتوازن بين الجنسين. وسوف تُبذل الجهود أيضا لإزالة العقبات التي تعترض توظيف واستبقاء وترقي وتَنقُل الموظفين، ولتهيئة بيئة داعمة لهم.

باء- ثقافة مراعية للفوارق بين الجنسين

٢٨- اتخذت اليونيدو بالفعل خطوات لتعزيز ثقافة مراعية للاعتبارات الجنسانية بوضع "مدونة للسلوك الأخلاقي" (UNIDO/DGB/(M).115) ونموذجها للتعليم عن طريق الإنترنت. ولدى المنظمة أيضا ترتيبات مرنة فيما يخص وقت العمل. وستستند اليونيدو إلى هذه الإنجازات من خلال تهيئة بيئة خالية من التمييز والتحرش وتنفيذ سياسات عمل مرنة تتيح للموظفين من الذكور والإناث على حد سواء الوفاء بالتزاماتهم المتصلة بالعمل وغير المتصلة بالعمل. ويعد الهيكل الجنساني الذي وُضع باعتماد السياسة الجنسانية مهما للغاية في تعزيز ثقافة تنظيمية تعمل بشكل فعال من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في جميع برامج اليونيدو وسياساتها وممارساتها التنظيمية. ويؤدي كبار القادة من الذكور والإناث دوراً رئيسياً في إرسال إشارة واضحة، من خلال أقوالهم وأفعالهم على حد سواء، بشأن قيادتهم ونصرتهم العلنية لتعزيز المساواة بين الجنسين والتمثيل المتساوي لكل من المرأة والرجل.

جيم- المساءلة

٢٩- وفقا للسياسة الجنسانية، يعد تحقيق نتائج في تعميم مراعاة المنظور الجنساني في سياسات اليونيدو وبرامجها وممارساتها في مجال الأعمال التجارية مسؤولية تقع على كاهل جميع موظفي اليونيدو على جميع المستويات. ولذلك فإن هيكل اليونيدو فيما يتعلق بتعميم مراعاة المنظور الجنساني ينبغي على مبادئ الشمولية وتحمّل المسؤولية والخضوع للمساءلة بشأن تعميم مراعاة المنظور الجنساني على سياسات المنظمة وبرامجها وممارساتها في مجال الأعمال التجارية. وبالفعل تدرج اليونيدو مراعاة الاعتبارات الجنسانية ضمن معايير تعيين موظفيها؛ وسيكون جميع الموظفين خاضعين للمساءلة بشأن كيفية إسهامهم في النهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وذلك عند تقييم أدائهم. وسيكون التدريب الجنساني الأساسي إلزامياً لجميع الموظفين حتى يتسنى لهم الامتثال للإجراءات المقترحة في هذه الاستراتيجية، وسيوضع نظام يكفل تكريم رُوَاد المساواة بين الجنسين اعترافاً بفضلهم.

دال - الإجراءات التنظيمية خلال الفترة ٢٠١٦-٢٠١٩

٣٠- يحدد الجدول أدناه الإجراءات الاستراتيجية لتحقيق التغيير التنظيمي المذكور أعلاه والمساهمة في بلوغ هدف المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، خلال الفترة ٢٠١٦-٢٠١٩.

الشعبة/الفرع/الوحدة الرائدة (ة)	الإجراءات التنظيمية خلال الفترة ٢٠١٦-٢٠١٩
المديرون الإداريون	<ul style="list-style-type: none"> وضع أهداف خاصة بالشعب حتى يتسنى شغل ٥٠ في المائة على الأقل من جميع الوظائف المفتوحة للتوظيف، لا سيما وظائف الفئة الفنية العليا، بمرشحات ذوات مؤهلات مكافئة من أجل إحراز تقدم كبير نحو سد الفجوة بين الجنسين بحلول نهاية عام ٢٠١٩.
PSM/HRM ^(٢٤)	<ul style="list-style-type: none"> بناء مجتمع المواهب وتمكين التوازن بين الجنسين في التوظيف عن طريق الاكتساب الاستباقي للمواهب، وتكوين أفرقة لإجراء المقابلات تتسم بالتوازن بين الجنسين وتراعي الاعتبارات الجنسانية، والتدريب على تولي القيادة وفرص الحصول على التوجيه، وتدابير إيجابية أخرى، حسب الاقتضاء.
PSM/HRM PSM/BSS ^(٢٦)	<ul style="list-style-type: none"> تقاسم البيانات المتعلقة بالتوازن بين الجنسين بصفة منتظمة، داخليا وخارجيا، بغية زيادة الوعي بالفجوات الجنسانية القائمة بين الموظفين،^(٢٥) واستخدام البيانات لوضع أهداف واتخاذ تدابير إيجابية تكفل سد هذه الفجوات.
PSM/HRM Directors	<ul style="list-style-type: none"> إدماج المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ضمن العقود الخاصة بجميع الموظفين والكفاءات المطلوب توافرها فيهم، وتقييم الإنجازات من خلال تقييم الموظفين.
PSM/HRM	<ul style="list-style-type: none"> إدماج الإنجازات التي تحققت في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة كميّار لجوائز الجدارة.
PSM/HRM	<ul style="list-style-type: none"> وضع وتنفيذ ورصد ترتيبات عمل مرنة واتخاذ إجراءات تُوفّق ما بين الالتزامات الأسرية والالتزامات المهنية من أجل النهوض بالمساواة بين المرأة والرجل.

(٢٤) فرع إدارة الموارد البشرية، شعبة دعم البرامج والإدارة العامة.

(٢٥) يقصد "بالموظفين" جميع فئات الموظفين والخبراء الاستشاريين.

(٢٦) وحدة دعم الأعمال والنظم، شعبة دعم البرامج والإدارة العامة.

الشعبة/الفرع/الوحدة الرائد (ة)	الإجراءات التنظيمية خلال الفترة ٢٠١٦-٢٠١٩
PSM/HRM	<ul style="list-style-type: none"> اعتماد سياسة تتعلق بالتحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي، والتمييز وإساءة استعمال السلطة بحلول عام ٢٠١٦، وتنظيم أنشطة تدريبية لتعزيز ثقافة عدم التسامح مطلقاً مع التحرش، بما في ذلك التحرش الجنسي والتمييز وإساءة استعمال السلطة.
PSM/HRM ODG/GEA	<ul style="list-style-type: none"> إدماج التدريب الجنساني الأساسي الإلزامي في جميع أنشطة تنمية قدرات الموظفين، ورصد النتائج سنوياً.
ODG/GEA PSM/HRM	<ul style="list-style-type: none"> وضع وتوفير تدريب مواضيعي معد حسب الطلب للفروع الفنية والمكاتب الميدانية.
PSM/HRM ODG/GEA	<ul style="list-style-type: none"> إدماج تدريب جنساني مُوجَّه خصيصاً إلى الإدارة العليا بالتحديد.
المديرون الإداريون، المديرون	<ul style="list-style-type: none"> إظهار الدور الريادي لكبار المديرين والجهود التي يبذلونها من أجل مناصرة المساواة بين الجنسين والتمثيل المتساوي للمرأة والرجل، من خلال عدة أمور منها الإشارة إلى هذه المسألة في الكلمات التي تُلقى وحضور الأحداث ذات الصلة بنوع الجنس ومراعاة التوازن بين الجنسين عند تشكيل اللجان والأفرقة.
PRF/PMO ODG/GEA	<ul style="list-style-type: none"> تنظيم حملة للتوعية الجنسانية وتعزيز مفهوم المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة داخل اليونيدو، عن طريق استخدام أدوات الاتصال الداخلية، بما في ذلك نشر رسالة إخبارية منتظمة عن المنظور الجنساني، وتنظيم سلسلة من المحاضرات/المناقشات.
PSM/FIN ^(٢٧) PSM/BSS	<ul style="list-style-type: none"> إجراء تحديد كمي لحجم الأموال التي تُنفق من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة من خلال تتبع الموارد المالية، بغية إثراء عملية التخطيط المركزي لمخصصات الميزانية؛ وذلك عن طريق تعميم مؤشر المساواة بين الجنسين تعميماً تاماً على جميع المشاريع والبرامج.
PSM/FIN	<ul style="list-style-type: none"> تخصيص الموارد البشرية والمالية، في الميزانية العادية، المطلوبة من أجل تشغيل الهيكل الجنساني الذي أرسته السياسات الجنسانية ومن أجل تحقيق الأولويات الأساسية للاستراتيجية الجنسانية.
ODG/GEA	<ul style="list-style-type: none"> المشاركة في عملية استعراض الأقران التي تخضع لها خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة مع المنظمات الأخرى الكائنة في فيينا.

(٢٧) فرع الخدمات المالية، شعبة دعم البرامج والإدارة العامة.

سادساً - الموارد والرصد والإبلاغ والتقييم

٣١- يتطلب تنفيذ الاستراتيجية الجنسانية مزيجا من ثلاث طرائق تمويل: '١' المهام الأساسية لمكتب تعميم مراعاة المنظور الجنساني، والأخلاقيات والمساءلة، بميزانية عادية مخصصة؛ '٢' المهام الأساسية لجهات تنسيق الشؤون الجنسانية الخاصة بفروعها، بتمويل من الميزانية العادية التنظيمية ذات الصلة بكل منها؛ و'٣' أنشطة محددة للنهوض بالتنفيذ الناجح للاستراتيجية خلال الفترة من عام ٢٠١٦ إلى عام ٢٠١٩ التي تحتاج إلى تمويل إضافي من خارج الميزانية، والذي يجري العمل على حشده.

٣٢- وسوف تعدّ الشُّعب والفروع والمكاتب الميدانية خططها السنوية لتنفيذ الاستراتيجية الجنسانية، التي ستدرج في نظام إدارة المشاريع والبرامج ونظام إدارة أداء الموظفين. وسيرصد المجلس التوجيهي المعني بتعميم مراعاة المنظور الجنساني نتائج تنفيذ الخطط السنوية.

٣٣- وسيرصد مجلس الموظفين ويدعم تنفيذ الإجراءات التنظيمية المتعلقة بالتكافؤ بين الجنسين وثقافة المؤسسة المراعية للاعتبارات الجنسانية والمساءلة.

٣٤- وسيستعرض مكتب تعميم مراعاة المنظور الجنساني والأخلاقيات والمساءلة التقدم المحرز في تنفيذ الاستراتيجية الجنسانية، بالتشاور الوثيق مع شبكة جهات تنسيق الشؤون الجنسانية، وسيقدم تقاريرَ عنها كل ستة أشهر إلى المجلس التوجيهي المعني بتعميم مراعاة المنظور الجنساني. وكجزء من استعراض منتصف المدة في عام ٢٠١٧، سيجري مكتب تعميم مراعاة المنظور الجنساني والأخلاقيات والمساءلة مراجعةً تقوم على المشاركة بين الجنسين وتشمل جميع الوحدات التنظيمية في المقر والمكاتب الميدانية، فضلا عن منظمات الأمم المتحدة الأخرى والشركاء.

٣٥- وسيجري إبلاغ الدول الأعضاء بشأن التقدم المحرز من خلال تقرير اليونيدو السنوي والإطار المتكامل للنتائج والأداء (للاطلاع على مؤشرات محدّدة تتصل بالاستراتيجية الجنسانية، انظر المرفق الثاني) وقاعدة البيانات المفتوحة.

٣٦- وستُذكر الدروسُ المستفادة والتوصيات عند إعداد البرامج والميزانيتين، ٢٠١٨-٢٠١٩، وفي استعراض منتصف المدة الخاص بالإطار البرنامجي المتوسط الأجل، ٢٠١٦-٢٠١٩.

٣٧- وسيجري مكتب اليونيدو للتقييم المستقل تقييما مستقلا للاستراتيجية الجنسانية في عام ٢٠١٩.

سابعاً - الإجراء المطلوب من المؤتمر اتخاذه

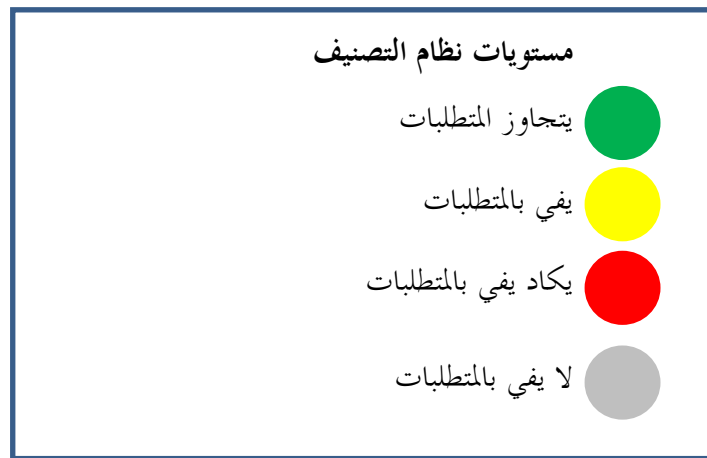
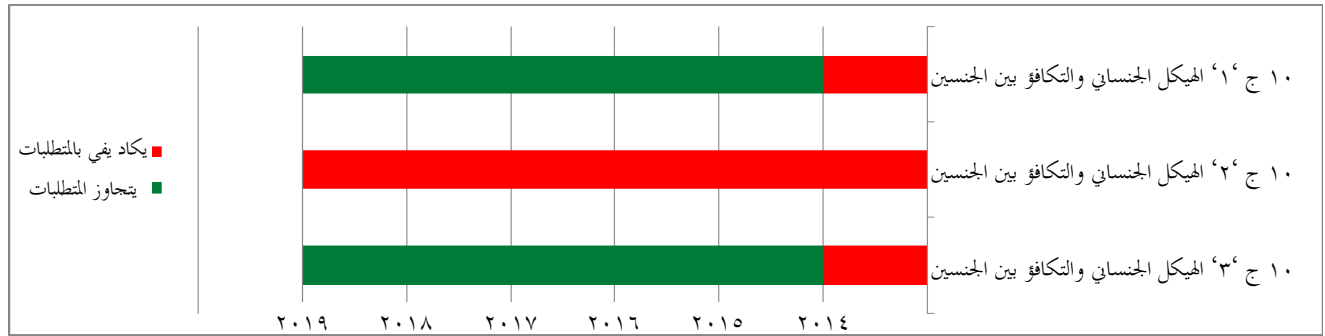
٣٨- لعلّ المؤتمر يودُّ أن يحيط علماً باستراتيجية اليونيدو بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٩، الواردة في هذه الوثيقة.

المرفق الأول

خريطة الطريق نحو الامتثال لمعايير خطة العمل على نطاق المنظمة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة



الهيكل الجنساني والتكافؤ بين الجنسين، بالتفصيل



المرفق الثاني

مدخلات مرتبطة بالمنظور الجنساني تسهم في الإطار المتكامل للتأثير والأداء

المؤشرات (الشفق ١)	
نتائج التنمية العالمية (المستوى ١)	
الموارد البشرية الصناعية والمساواة بين الجنسين	
(نسبة مئوية) (بالقيمة الحالية للدولار)	- العمالة في الصناعات التحويلية (العمالة في الصناعة التحويلية/مجموع العمالة (ذكور/إناث))
(ساعات)	- متوسط أجر العامل (ذكور/إناث) في قطاع الصناعة التحويلية
(عدد الأشخاص)	- ساعات العمل بحسب الصناعة ونوع الجنس
(نسبة مئوية)	- العمالة المحلية والعمالة الأجنبية بدوام كامل، بدوام جزئي، بحسب الصناعة ونوع الجنس
(نسبة مئوية)	- حصة الذكور والإناث في إجمالي القيمة المضافة للصناعات الصغيرة الحجم، محسوبة كنسبة مئوية
(نسبة مئوية)	- حصة المشاريع الصغيرة والمتوسطة في التسهيلات الائتمانية، محسوبة كنسبة مئوية وتبعاً لنوع الجنس
المؤشرات (الشفق ١)	
النتائج القطرية المحققة بدعم من اليونيدو (المستوى الثاني) ^(٢٨)	
(عدد البلدان)	البلدان التي تعززت فيها مشاركة المرأة والفرص المتكافئة المتاحة لها في الحياة السياسية والاقتصادية والعامّة ^(٢٩)
	ستسهم الاستراتيجية الجنسانية في زيادة عدد البلدان التي تعمل مع اليونيدو والتي تصمم وتنفذ سياسات وبرامج تولى اهتماماً كبيراً لتعميم مراعاة المنظور الجنساني أو تستهدف النساء والفتيات في: (١) تعميم الرخاء ، عن طريق تحليل ومعالجة القضايا الجنسانية المتعلقة بعدم مساواة المرأة والرجل في الحصول على القدرات والفرص الإنتاجية، مع التركيز بوجه خاص على إضافة قيمة إلى الإنتاج الزراعي والتحول من القطاع غير الرسمي إلى القطاع الرسمي والمؤسسات التجارية الموجهة نحو تحقيق النمو، وعن طريق تعزيز مهارات المرأة الريفية في مجال مباشرة الأعمال التجارية ومهاراتها التقنية، والوصول إلى التكنولوجيات وخدمات دعم الأعمال التجارية، وشبكات المناصرة والمساعدة الذاتية، وعن طريق تعزيز القدرة على الصمود الاقتصادي والأمن البشري لدى الفئات الأشد ضعفاً، لا سيما الأسر المعيشية التي تترأسها المرأة في سياق ما بعد الأزمة.

(٢٨) معيار مؤشر المساواة بين الجنسين من الفئة ٢ (أ) أو ٢ (ب). وسوف توضع مؤشرات لمستوى البرامج والمشاريع لتعكس الأبعاد الأربعة التالية: الموارد والحقوق والأصوات المتاحة وإدارة المشاريع. وتوفر أدلة اليونيدو لتعميم مراعاة المنظور الجنساني لتوجيهات لتعزيز مؤشرات المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ذات الصلة.

(٢٩) يرتبط هذا المؤشر ارتباطاً مباشراً بالهدف ٥ من أهداف التنمية المستدامة، لا سيما الهدف ٥-٥: "كفالة مشاركة المرأة مشاركة كاملة وفعالة وتكافؤ الفرص المتاحة لها للقيادة على قدم المساواة مع الرجل على جميع مستويات صنع القرار في الحياة السياسية والاقتصادية والعامّة"، وكذلك بالوسائل التالية:

"(٥ أ) القيام بالإصلاحات المعتمدة/المنفذة لإعطاء المرأة حقوقاً مساوية لحقوق الرجل في الحصول على الموارد الاقتصادية، وكذلك الحق في ملكية الأراضي وغيرها من الممتلكات والتحكم بها، والخدمات المالية والإرث والموارد الطبيعية، وفقاً للقوانين الوطنية.

(٥ ب) تعزيز استخدام التكنولوجيات المؤاتية، وبخاصة تكنولوجيات المعلومات والاتصالات، من أجل النهوض بتمكين المرأة.

(٥ ج) اعتماد وتعزيز سياسات سليمة وتشريعات قابلة للتنفيذ لتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين كافة النساء والفتيات على جميع المستويات."

٢	<p>النهوض بالقدرّة التنافسية الاقتصادية، عن طريق وضع وتنفيذ سياسات وأطر قانونية تهيئ بيئة مؤاتية للنمو الاقتصادي تراعي الاعتبارات الجنسانية والسن، وعن طريق تحليل ومعالجة القيود المتعلقة بنوع الجنس والتي تعترض مشاركة الرجل والمرأة على قدم المساواة في التجارة المحلية والعالمية، وعن طريق تشجيع المستثمرات ونساء الأعمال الحرة في الصناعة التحويلية، وعن طريق تشجيع مشاركة أقوى للنساء والفتيات في تطوير التكنولوجيا، بما في ذلك التعليم والتدريب في مجال العلم والتكنولوجيا، وعن طريق تطوير ثقافة ومهارات مباشرة الأعمال التي تشجع الفتيان والفتيات على اتباع مسارات حياة تتجاوز المعايير المحدودة المتعلقة بنوع الجنس.</p>
٣	<p>الحفاظ على البيئة: عن طريق معالجة مسألة حصول المرأة على خدمات وتكنولوجيات مراعية للبيئة وميسورة التكلفة وأمامونة وتكنولوجيات ذات الصلة باستهلاك الموارد مثل الطاقة والمياه، وتقوية دور المرأة القيادي في الصناعة الخضراء وباعتبارها عنصراً رئيسياً فاعلاً في الحفاظ على البيئة والإدارة المستدامة للموارد وتوفير الطاقة، وعن طريق كفاءة التعبير الواجب عن اختلاف احتياجات وأولويات المرأة والرجل عند تنفيذ الاتفاقات الدولية واللوائح البيئية الوطنية والبلدية، وتطوير التكنولوجيا ونقلها، وبناء القدرات.</p>

المؤشرات (الشق ٢)	
فعالية إدارة البرامج (المستوى ٣)	
برامج/مشاريع لديها تحليل وإجراء ورصد مراعاة للاعتبارات الجنسانية	
(نسبة مئوية)	- برامج/مشاريع ذات مؤشر للمساواة بين الجنسين من فئة ٢ (أ) (النظور الجنساني هو الهدف الرئيسي) أو ٢ (ب) (اهتمام خاص بالنظور الجنساني).
(نسبة مئوية)	- برامج/مشاريع صُنفت على أنها نجحت في إنجاز تقييم ذاتي (من حيث المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة)
(نسبة مئوية)	- برامج/مشاريع صُنفت على أنها نجحت من خلال التقييمات المستقلة (من حيث المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة)
(نسبة مئوية)	- برامج/مشاريع أعدت على الصعيدين الإقليمي والقطري تركز على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بالتعاون مع الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة.
(العدد المنظم)	- المواضيع الجنسانية والتوازن بين الجنسين في الأفرقة والمؤتمرات التي نظمتها اليونيدو ولجانها ومنشوراتها.
المؤشرات (الشق ٢)	
فعالية الإدارة وتحديثها (المستوى ٤)	
التكافؤ والمساواة بين الجنسين (في رتب مختلفة)	
(نسبة مئوية)	- الوظائف كنسبة مئوية من مجموع قوة عمل اليونيدو بحسب الفئات والرتب في سنة من سنوات الميزانية
(عدد الموظفين المدربين) (مجموع الموارد)	- التطور المهني للموظفين وتعلمهم وأداؤهم في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.
(نتيجة خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة)	- الأموال المعبأة، حسب صافي المبالغ المعتمدة المتعلقة بالنواتج المصنفة ضمن مؤشر للمساواة بين الجنسين من الفئة ٢ (أ) أو ٢ (ب)
(نسبة مئوية)	- التقدم المحرز في تحقيق معايير الأداء التي وضعتها خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ^(٣٠)

(٣٠) تلتزم اليونيدو بتجاوز المعايير بالنسبة الـ ١٥ مؤشراً للأداء حددها خطة العمل على نطاق المنظومة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بحلول عام ٢٠١٩؛ وذلك من خلال إدارة البرامج والإجراءات التنظيمية المحددة في هذه الاستراتيجية الجنسانية.