



2021 年届会

2020 年 7 月 23 日至 2021 年 7 月 22 日

议程项目 12(c)

协调、方案和其他问题：将性别平等观点纳入  
联合国系统所有政策和方案的主流

## 将性别平等观点纳入联合国系统所有政策和方案的主流

### 秘书长的报告

#### 摘要

本报告是根据经济及社会理事会第 2019/2 号 and 第 2020/9 号决议提交的。报告评估了将性别平等观点纳入联合国发展系统业务活动主流的进展情况，包括在 2019 冠状病毒病(COVID-19)背景下的进展情况，以及联合国系统在全球和国家两级实现性别平等主流化问责制框架提出的业绩要求的进展情况。

报告借鉴了联合国实体根据《联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划》和联合国国家工作队全系统行动计划性别平等记分卡、联合国可持续发展集团信息管理系统提交的报告以及二手资料。

报告就如何加快将性别平等观点纳入联合国系统政策和方案的主流(包括在 COVID-19 背景下)向联合国实体提出了建议。



## 一. 引言

1. 2020 年,经济及社会理事会要求提交一份报告,汇报关于将性别平等观点纳入联合国系统所有政策和方案主流的第 2019/2 号和第 2020/9 号决议的执行情况。COVID-19 大流行带来了前所未有的经济、社会和卫生挑战及不确定因素,执行决议的工作就在这一背景下进行的。

2. 在许多妇女缺乏社会保障或求助于支助措施的背景下,性别不平等现象严重加剧,其影响表现为孕产妇死亡率、性别暴力、无酬照护工作的负担和妇女失业率上升。学校关闭和性别数字鸿沟减少了许多妇女和女童的学习机会,她们重返校园的可能性低于男子和男童。联合国促进性别平等和增强妇女权能署(妇女署)2020 年的一份报告还显示,到 2021 年,疫情将使 9 600 万人陷入极端贫困,其中 4 700 万是妇女和女童。<sup>1</sup> 所有这些因素都使妇女和女童来之不易的教育、经济和健康成果发生逆转。<sup>2</sup> 妇女和女童的需求和优先事项应在恢复工作中占据突出地位。然而,最近的数据表明,只有 19%的国家对 COVID-19 采取了对性别问题有敏感认识的应对措施。<sup>3</sup> 因此,将性别平等考虑因素纳入所有政府政策和方案的制定和执行工作的主流至关重要,联合国系统紧紧围绕这一目标开展协调和持续的努力,将有益于推进这一进程。

3. 本报告重点介绍联合国通过执行联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划及其对应的联合国国家工作队全系统行动计划,在其业务活动中,包括在 COVID-19 背景下,为加强本组织最高级别的性别平等和性别平等主流化所做的努力。

## 二. 将性别平等考虑纳入联合国应对 COVID-19 的举措

### A. 分析和宣传

4. 2020 年,鉴于 COVID-19 大流行给妇女和女童带来了不成比例的挑战,经社理事会敦促联合国系统加快将性别平等纳入政策和方案的主流,支持在全球、区域和国家各级以促进性别平等的方式执行《2030 年可持续发展议程》。<sup>4</sup>

5. 与此相应,联合国系统重点关注从性别平等视角开展分析、进行政策阐述和宣传以及与危机复原有关的工作,并发布了一系列政策简报,向联合国系统和会员国提供指导,提高对疫情影响的认识。第一批专题政策简报重点介绍了危机对妇女的影响。2020 年 3 月,秘书长发出了全球停火的呼吁,以加强团结面对疫情。一周后,秘书长发出实现“家庭和平”的呼吁,提醒人们警觉性别暴力急剧增加的肇端。为促进各方了解为可持续发展和经济复苏提供资金的持续努力,秘

<sup>1</sup> 妇女署,“从洞察到行动:COVID-19 之后的性别平等”(2020 年),可查阅: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/gender-equality-in-the-wake-of-covid-19-en.pdf?la=en&vs=5142>。

<sup>2</sup> 联合国和妇女署,“2019 冠状病毒病对妇女的影响”,政策简报,可查阅: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/04/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women>。

<sup>3</sup> COVID-19 全球性别平等应对举措追踪数据库,可查阅: <https://data.undp.org/gendertracker/>。

<sup>4</sup> 经济及社会理事会第 2020/5 号决议。

书长与知名经济学家举行了一系列圆桌讨论，女性经济学家们参与了前两次讨论。这为关于应对疫情、走向更可持续、更绿色和更具包容性的经济恢复之路的关键要素的讨论和立场搭建了框架。

6. 这场危机给妇女带来了最严重的冲击，但同时也凸显了妇女领导力的有效性。在过去的一年中，各国领导人中的女性领导人一直将传播率保持在较低水平，并使各国走上了复苏的轨道。妇女组织弥合了在提供服务和信息方面的重大差距，特别是在社区一级，更大程度的性别平衡促成了更好的应对措施。为彰显妇女在全民领导力方面的实力，并倡导采取具体措施，在走向恢复的进程中让妇女平等参与所有部门，常务副秘书长与女性领导人一道发起了主题为“妇女为普天下采取行动”的运动。

7. 将受排斥者置于我们危机应对措施的中心，有助于通过注重合作、多样性和可持续性，加快在政治、经济和社会领域所需的变革性改变。有鉴于此，去年联合国系统结合“人权行动呼吁”发起了两项战略性的性别平等干预措施：<sup>5</sup> 废除阻碍实现性别平等和妇女权利的歧视性法律；促进使用暂行特别措施和配额，以支持妇女在包括私营部门在内的公共生活各个方面的平等代表和平等参与。几十年来的证据表明，妇女的参与会增强经济成果，促进对社会保障的更多投资，促成更可持续的和平，并推动气候行动。妇女的参与必须成为疫情后恢复进程的一部分，并为实现一个更公正、更可持续和更具包容性的未来而重建。

8. 秘书长在题为“联合国全面应对 COVID-19：拯救生命、保护社会和更好地恢复”的报告中发出了满足妇女和女童需求的强烈呼吁，包括满足武装冲突局势中或受人道主义危机影响的妇女和女童的需求。<sup>6</sup> 作为回应，联合国国家工作队制定了联合国社会经济应急计划，在以下方面支持各国：保健服务；社会保障；工作；财政和金融刺激措施；社会融合和社区复原力。这些举措专门针对妇女和女童的需要和权利提供支持和救济。大多数国家一级的应急计划中都纳入了性别平等干预措施，包括为预防和应对性别暴力提供支持(98%)；维持获得性健康和生殖健康服务的机会(85%)；采取有针对性的措施，应对 COVID-19 对女性的不成比例的经济影响(92%)。

## B. 联合国 2019 冠状病毒病应对和恢复基金与跨机构举措

9. 在疫情最严重的关头，多捐助方信托基金为各国应对危机提供了支持。根据 2019 年通过的为性别平等筹措资金高级别工作队的建议，在基金发出的第二次征集提案通告中，由于认识到只有具有强烈性别平等视角的方案才能有效解决与 COVID-19 有关的社会经济需求，基金将 30% 的资金分配给以性别平等为主要目标的方案。没有充分考虑性别平等的提案被认为是不合格的。方案拟订标准包括要求使用性别平等标志这一金融工具，用于表明提案在多大程度上支持与性别平

<sup>5</sup> 联合国，“最高愿望：人权行动呼吁”（2020 年），可查阅：[https://www.un.org/sg/sites/www.un.org/files/atoms/files/The\\_Highest\\_Aspiration\\_A\\_Call\\_To\\_Action\\_For\\_Human\\_Right\\_English.pdf](https://www.un.org/sg/sites/www.un.org/files/atoms/files/The_Highest_Aspiration_A_Call_To_Action_For_Human_Right_English.pdf)。

<sup>6</sup> “联合国全面应对 COVID-19：拯救生命、保护社会和更好地恢复”（2020 年 9 月），可查阅：<https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/un-comprehensive-response-to-covid-19.pdf>。

等有关的成果或变化。对性别平等和财政目标的双重关注，使得 65% 的资金被用于以两性平等为主要目标的提案。

10. 为支持上述工作，妇女署协调一个跨机构小组提供一揽子支助，<sup>7</sup> 包括向 120 个联合国国家工作队提供性别平等标志指导说明和培训、服务台服务和质量保证。此外，由妇女署牵头的机构间妇女和性别平等网络编制了 COVID-19 性别平等清单，以支持联合国国家工作队和性别平等专题小组成员将性别平等的考虑纳入社会经济应对计划。为推动更好地应对 COVID-19 危机，妇女署与联合国 10 个机构合作，打造了一个联合国系统共同的 COVID-19 和性别平等监测看板，其中包含性别平等指标。2020 年 9 月，妇女署和联合国开发计划署(开发署)启动了 COVID-19 全球性别平等应对举措追踪数据库，以推动采取行动，监测国家应对措施，保护妇女和女童免受该流行病的负面影响。

11. 此外，机构间妇女和性别平等网络还编制了一份汇编，汇集了 29 个实体关于性别平等问题的专门知识。汇编中载有向各国政府发送的协调一致、着重行动的关键信息，介绍如何将性别平等考虑因素纳入应对 COVID-19 的各个阶段，并附以针对具体实体的详细信息和行动，覆盖一系列专题领域。此外，联合国行政首长理事会方案问题高级别委员会还编写了一份题为“COVID-19: 不平等现象和重建得更好”的政策简报，文中认识到疫情对性别平等问题的社会和经济影响，并就建设一个更加性别平等的世界提出了建议。<sup>8</sup>

12. 为支持包容残疾的应对和恢复措施，以营建包容性更强、无障碍环境更佳的社会(特别是为妇女和女童)，10 个联合国实体<sup>9</sup> 和 2 个全球残疾包容网络管理着一个由多捐助方信托基金支持的方案，在性别暴力、性和生殖健康权利、人权和社会保障等交叉领域生产关于性别平等和残疾包容问题的循证知识产品。

### 三. 推进性别平等议程

13. 致力于性别平等仍然是本组织最高级别的优先事项。在全球一级，性别平等的考虑因素被定期纳入从高级管理小组到每周召开的执行委员会等所有主要决策机构的主流，并被纳入“人权行动呼吁”和共同议程等旗舰倡议。此外，确保为与性别平等有关的方案拟订工作提供充足的资金，是为性别平等筹措资金高级别工作队的主要目标。

14. 此外，防止性骚扰和滥用权力也仍然是优先事项。2020 年，该领域获准增设 3 个职位，以增强团队的实力。该团队目前包括多名经验丰富的女性调查员。迄今为止，已在 7 个月内完成了 124 项针对性骚扰指控的调查。2020 年，指控数量

<sup>7</sup> 《联合国 2019 冠状病毒病应对和恢复基金 2020 年 5 月至 9 月全球中期报告》，可查阅：<http://mptf.undp.org/document/download/25496>。

<sup>8</sup> 联合国，《COVID-19: 不平等现象和重建得更好》，政策简报，2020 年 10 月 27 日，可查阅：<https://www.un.org/development/desa/dspd/2020/10/covid-19-inequalities-and-building-back-better>。

<sup>9</sup> 联合国促进残疾人权利伙伴关系多捐助方信托基金，可查阅：<http://mptf.undp.org/factsheet/fund/RPD00>。

有所下降，其原因可能源自与 COVID-19 有关的封锁。内部监督事务厅共收到 81 项指控，而 2019 年为 98 项；2021 年第一季度共收到了 16 项新的指控。

15. 该办公室还加强了对以受害者为中心的投诉回应工作，并强化了在互联网上对公众提供的热线举报工具，以确保以对性别问题敏感的方式处理投诉。培训的重点放在涉及性别歧视、骚扰和滥用职权调查的敏感问题上。

16. 在加强对性剥削和性虐待的问责方面，同样业已取得进展。在全系统参与方面取得了进展，2017-2020 年期间，执行防止和应对性剥削和性虐待的具体行动计划的实体数量从 35 个增至 207 个。工作人员对这一问题的参与程度也得到了同样的提升。例如，2017 年，有 5 934 人完成了改进联合国应对性剥削和性虐待措施特别协调员办公室开展的性剥削和性虐待问题年度调查，而 2020 年这一数字增至 19 421 人。2020 年，性别分类数据显示，56% 的受访者为男性，44% 的受访者为女性，女性受访者总数自 2018 年以来增加了 9%。劳动力的知识水平也很高，95% 的调查答复者确认了解该领域的政策。还就待决案件与会员国进行了接触。

17. 受害人权利倡导者继续为联合国系统各实体制定政策指导，并开发诸如受害者权利声明等宣传工具，向受益人宣传其权利。她支持 4 名外地受害人权利倡导者通过移动技术和与当地执行伙伴接触，向受害者提供第一线援助，包括在 COVID-19 大流行期间。

## 四. 把性别平等纳入业务活动的主流

### A. 把性别平等纳入国家一级规划和联合国方案规划的主流

18. 各方继续认识到，性别平等和充分落实妇女和女童的人权，将极大地推动实现《2030 年可持续发展议程》所有目标和具体目标的工作取得进展。因此，将性别平等观点纳入共同国家方案编排的主流仍然至关重要。2020 年，在成果一级取得具体性别平等成果的合作框架比例从 72% 降至 66%。尽管如此，性别平等仍然是联合国联合方案最常见的重点领域，这在一定程度上受到机构间筹资机制的共同努力的影响，该机制旨在推进性别平等标志的应用和为性别平等方案制定财务目标。UN-Info<sup>10</sup> 于 2018 年推出。2020 年，将性别平等标志用于联合工作计划的联合国国家工作队数量为 47 个。

### B. 将性别平等纳入人道主义行动、和平与安全和人权三个支柱的主流

19. 冲突和人道主义危机阻碍了妇女和女童在一系列经济和社会指标方面取得进展，包括食物权、教育权和健康权。因此，要解决人道主义、发展与和平关系中出现的问题，性别平等考虑是关键。截至 2020 年 12 月，已有 94 个国家和领土通过了关于妇女与和平与安全的专门行动计划，12 个区域组织制定了区域战略或计划。此外，建设和平基金和妇女和平与人道主义基金证明，专项资金能够促成性别平等成果。2020 年，妇女和平与人道主义基金为当地妇女组织启动了两个

<sup>10</sup> <https://uninfo.org/en/login>。

新的快速供资机制，一个侧重于 COVID-19 应急响应，另一个旨在加速妇女参与全球和平进程并加大其影响力。此外，妇女署和联合国难民事务高级专员办事处(难民署)在进行战略对话后，正携手合作，加强对难民、境内流离失所者、无国籍妇女和女童的需求和关切的支持。<sup>11</sup>

20. 妇女在预防和打击恐怖主义和暴力极端主义方面可以发挥重要作用。因此，在联合国全球反恐协调契约性别工作组的支持下，将性别平等视角纳入整个联合国反恐架构工作的主流被列为一项优先事项。工作组与来自全球南方、由妇女领导的民间社会组织开展了磋商，编写了成果报告，为将实质性性别考虑纳入方案拟订和政策之中提出了可执行建议。此外，妇女署关于以对性别问题有敏感认识的方式预防暴力极端主义的全球方案<sup>12</sup>正在政策和国家层面实施，并将持续至 2022 年。

21. 现代宪法框架为成功预防冲突和建设和平、保障人权、促进法治、巩固性别平等和促进可持续发展奠定了基础。政治和建设和平事务部、和平行动部、开发署、妇女署和联合国人权事务高级专员办事处(人权高专办)更新了秘书长关于联合国宪法支助的指导说明，<sup>13</sup>并于 2021 年推出。该指导说明阐述了包容性和性别平等在制宪进程中的核心地位，以及这些原则如何能够加强宪法作为一项社会契约、充当从冲突成功过渡到和平的框架的能力。

22. 在性别平等和人权方面，由妇女署、联合国人口基金、联合国粮食及农业组织、联合国儿童基金会(儿基会)和开发署组成的联合国国家工作队《消除对妇女一切形式歧视公约》报告问题机构间小组，2020 年为 83%的提交消除对妇女歧视委员会的联合国国家工作队报告提供了支持。

### C. 把性别平等纳入卫生事项的主流

23. 应对艾滋病毒流行病的性别分化问题，仍然是一项优先事项。2020 年，联合国在 36 个国家的艾滋病毒/艾滋病联合计划纳入了性别平等和增强妇女权能问题。此外，根据共同商定的国家规划指南，联合国艾滋病毒/艾滋病联合规划署(艾滋病署)2020 年最多可将 50%的资源用于 COVID-19 和应对性别不平等问题的艾滋病毒干预措施。

24. 无论在哪个社会，妇女和男子的健康生活和福祉都很重要。在这方面，世界卫生组织与 13 个多边卫生和发展机构<sup>14</sup>协调《促进所有人的健康生活与福祉全球行动计划》，<sup>15</sup>致力于审查和评估其政策、方案和成果，以确保这些政策、方案和成果能够促进性别关系变革、以公平为导向、以权利为基础和以人为本。《全

<sup>11</sup> 难民署专员和妇女署执行主任的联名信。

<sup>12</sup> 妇女署，“预防暴力极端主义重点领域”，可查阅：<https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2021/brief-preventing-violent-extremism-focus-areas-en.pdf?la=en&vs=1348>。

<sup>13</sup> 联合国，“秘书长关于联合国宪法支助的指导说明”，2020 年 9 月，可查阅：<https://peacemaker.un.org/node/3553>。

<sup>14</sup> 2021 年 1 月，国际劳工组织成为签署方。截至彼时，《全球行动计划》已有 13 个签署方。

<sup>15</sup> 见 <https://www.who.int/initiatives/sdg3-global-action-plan/about>。

球行动计划》设立了专门的性别平等工作组，由妇女署担任主席，负责支持在整个《全球行动计划》中落实关于性别平等的承诺。

#### D. 暴力侵害妇女行为

25. 制止暴力侵害妇女和女童行为仍然是一项优先事项。在此类暴力行为与 COVID-19 疫情并行增长的背景下，秘书长发出了“家庭和平”的全球呼吁。超过 145 个国家响应这一呼吁，承诺将打击暴力侵害妇女和女童行为作为本国 COVID-19 应对计划的一个组成部分。在此基础上，为联合国高级领导人和整个联合国系统制定了一项政治参与战略，以动员承诺和采取行动，制止疫情背景下的性别暴力。

26. 联合国-欧盟“聚光灯倡议”目前已将对 5 个区域和 25 个国家的 5 亿欧元初始投资全面列入方案，在预防和应对暴力方面对妇女和女童的生活产生了实实在在的影响。在过去一年中，该倡议灵活调整资金，以应对疫情所带来的种种挑战。展望未来，必须让更多的合作伙伴和捐助方加入这一全球努力，在既有影响的基础上继续加大努力。

27. 此外，根据执行委员会的一项决定，驻地协调员正在联合国各实体的努力基础上，应对政治中的暴力侵害妇女行为这一日益令人关切的问题。<sup>16</sup>

#### E. 性别数据和统计

28. 需要按性别和其他因素分列统计数据 and 统计资料，以加快落实《北京宣言》和《行动纲要》、《2030 年可持续发展议程》和公平应对 COVID-19。2020 年，性别统计机构间专家组和可持续发展目标各项指标机构间专家组继续支持性别统计的编制和使用，特别是与性别分列和针对具体性别的可持续发展目标指标有关的统计。此外，统计司还与妇女署合作编写了一份年度报告，今年的报告题为《可持续发展目标的进展情况：2020 年性别快照》。该报告汇集了所有 17 个目标中关于性别平等的最近实例，强调所取得的进展，但同时也评估了由于 COVID-19 而导致进展中断的领域。

### 五. 全球和国家两级性别平等主流化/性别平等的问责

29. 联合国系统在实体和国家工作队层面的性别平等主流化问责，仍然是推进性别平等的关键。

30. 对照分别适用于联合国实体和国家工作队的问责框架(前者为《联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划 2.0》，后者为联合国国家工作队全系统行动计划性别平等记分卡)所载的各项指标，联合国系统在 2020 年间取得了进展。

31. 参与全系统行动计划 2.0 的实体数量剧增至 70 个。参与联合国国家工作队全系统行动计划的国家工作队增加了 14 个，这反映出标准化的全系统问责机制的接受度和有效性得到了进一步验证。

<sup>16</sup> 发展协调办公室、政治和建设和平事务部、人权高专办、开发署和妇女署。

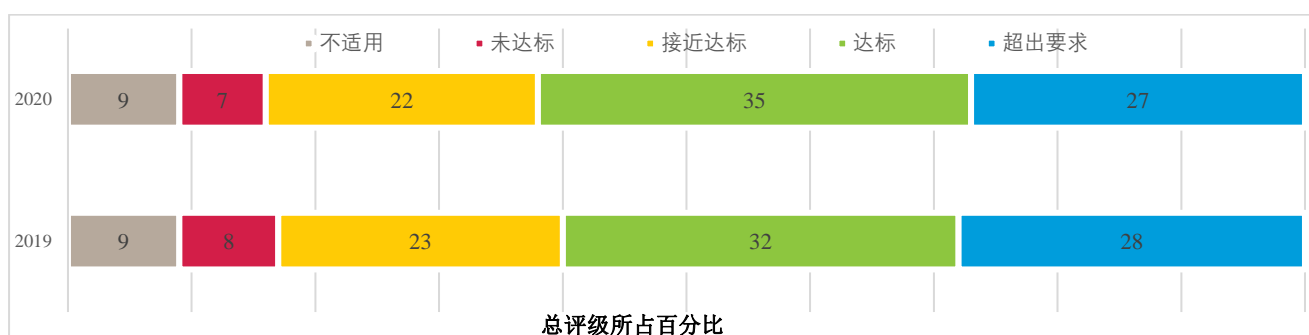
32. 妇女署的全系统行动计划服务台负责全系统行动计划报告的质量保证。服务台审查所有的报告，当出现评级不一致的情况时，会与该实体进行协商，并确保根据全系统行动计划技术说明中规定的适当证据验证所有评级。2020 年，服务台建议改变 14% 的评级，并要求为 28% 的评级提供更多的资料或证明文件。各实体接受了服务台建议的 73% 的修改。另外，根据联合检查组 2019 年的审查建议，现在可以公开查阅具体实体的报告卡。<sup>17</sup>

#### A. 实体层面问责制：全系统行动计划 2.0

33. 2020 年，全系统行动计划 2.0 在全系统范围内继续取得进展，并突出了联合国所有实体在性别平等主流化方面需要改进的领域。共有 62% 的评级属于“符合要求”或“超出要求”的类别(见图一)，与 2019 年相比，增加了 2 个百分点。

图一

2019-2020 年联合国系统的全系统行动计划 2.0 整体评级



#### 1. 对全系统行动计划 2.0 关于实体与性别相关可持续发展目标成果指标的分析

34. 为走出 COVID-19 大流行、实现可持续和包容型的恢复，联合国全系统要开展以人为本、促进性别平等和尊重人权的努力，这就需要在性别平等主流化方面开展跨部门合作。全系统行动计划的前三项业绩指标证明，2020 年在战略规划、成果报告和方案成就层面作出了这方面的努力。

35. 战略规划与性别相关的可持续发展目标成果(业绩指标 1)。2020 年，共有 41 个实体<sup>18</sup> (占比 75%) 达到或超出了这一业绩指标的要求，与 2019 年相比，略升 2 个百分点。这一指标证明了机构间举措所取得的成果，其例证之一为 COVID-19 全球性别平等应对举措追踪数据库，该数据库旨在监测针对 COVID-19 危机的政策回应。<sup>19</sup> 通过整体分析各实体 2020 年报告的成果，再次确认了性别平等在卫生议程、和平与安全议程以及一定程度上在气候议程中的核心地位。

36. 图二概述了各实体在性别平等工作中重点关注的可持续发展目标。共有 52 个实体报告称已将目标 5 纳入其战略规划，然后分别有 19 个和 17 个实体将重点

<sup>17</sup> 见 <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability/un-swap-results>。

<sup>18</sup> 主要承担行政职能的秘书处各实体以及研究和培训机构在业绩指标 3 下报告了性别平等相关成果。

<sup>19</sup> 见 <https://data.undp.org/gendertracker/>。



放在目标 16(和平与正义)和目标 1(无贫穷)上。2020 年, 强调其在目标 3(健康)、目标 4(教育)和目标 8(体面工作)下开展的性别平等相关工作的实体数量也增加了。与对社会经济和人权领域的高度关注相比, 各实体相对较少关注将性别视角纳入技术部门, 如目标 9(基础设施)和目标 12(消费)所涵盖的技术部门。

37. 在报告关于目标 5 的具体目标时, 也出现了类似的模式。有 38 个实体强调妇女参与领导(目标 5.5), 但只有 15 个实体的具体目标强调利用技术增强妇女权能(目标 5.B)(见图三)。显然, 要弥合数字合作路线图中提及的数字性别鸿沟, 还需要作出很多努力。<sup>20</sup>

图二

根据全系统行动计划 2.0 报告, 为每个目标做出贡献的实体数目



缩写: SDG: 可持续发展目标。

<sup>20</sup> A/74/821。

图三

根据全系统行动计划 2.0 报告，为可持续发展目标 5 各项具体目标做出贡献的实体数目



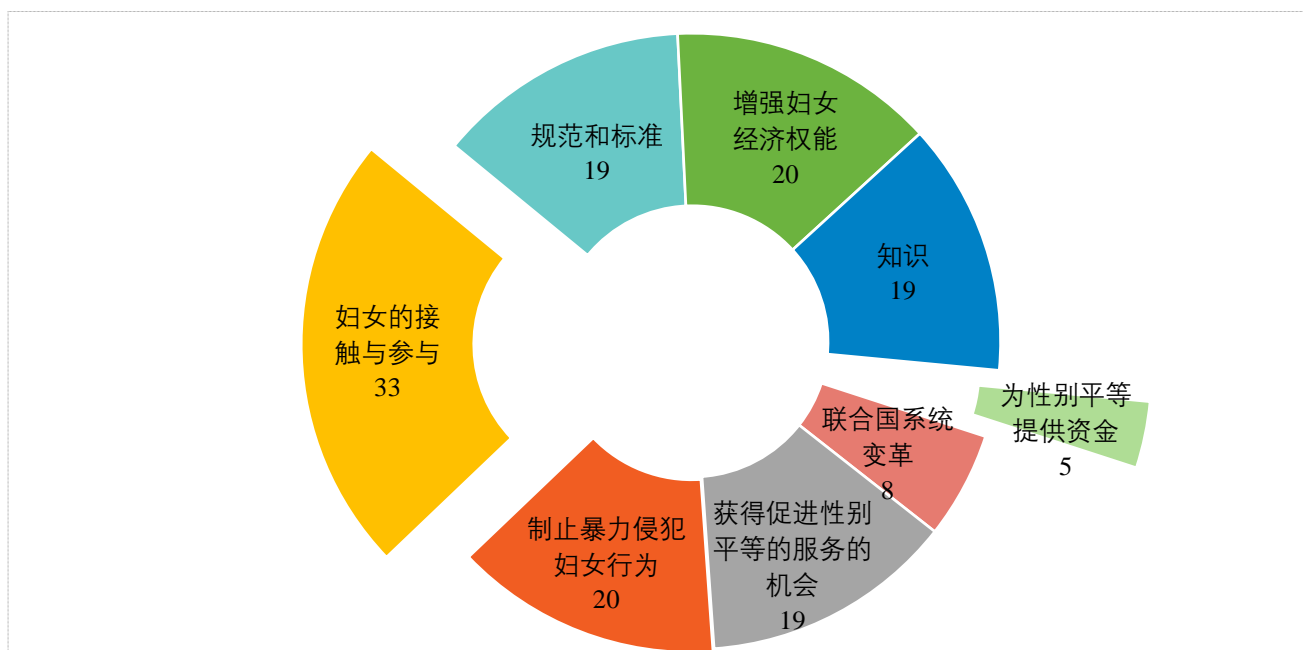
缩写：SDG：可持续发展目标。

38. 对各实体性别平等工作所侧重的主要专题领域的进一步分析(见图四)表明，和 2019 年一样，2020 年贡献最多的专题领域，是妇女的接触与参与。共有 20 个实体报告，其实体响应与“影子大流行病”作斗争的行动呼吁，采取行动打击性别暴力，包括在封锁期间采取行动。<sup>21</sup> 疫情期间所采取社会经济对策的优先次序反映了下述情况：妇女经济权能增强，获得促进性别平等的服务的机会增多。

<sup>21</sup> 联合国，《2019 冠状病毒病对妇女的影响》，政策简报，2020 年 4 月 9 日，可查阅：<https://www.un.org/sexualviolenceinconflict/wp-content/uploads/2020/06/report/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en-1.pdf>。

图四

2020 年根据全系统行动计划 2.0 报告，为每个专题领域做出贡献的实体数目



注：这 8 个专题领域是由妇女署主持的 2018 年机构间成果工作组制定的，设立该工作组的目的，是制定全系统行动计划 2.0 的三项新成果指标。

39. 报告性别平等相关成果(业绩指标 2)。2020 年，有 39 个实体(71%)遵守规定，向其理事机构报告了性别平等成果，并使用了按性别分列的数据。鉴于全球范围内分类数据的缺乏或不足，收集数据仍然面临困难。各实体在人力资源数据方面取得了比在方案、预算和政策层面更好的成果。

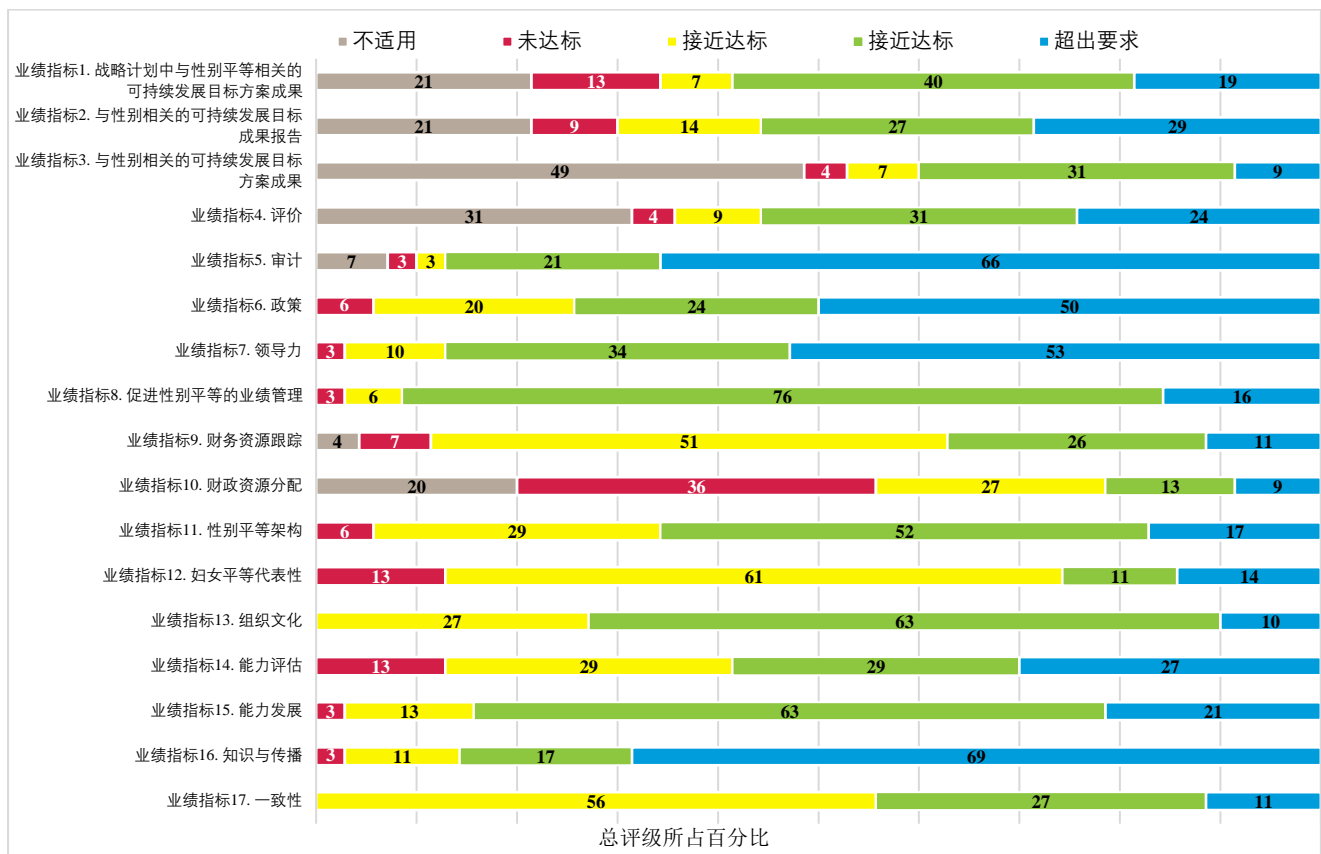
40. 实体战略计划中没有直接体现的与性别平等相关的方案成果(业绩指标 3)。2020 年，28 个实体(78%)报告说已实现或正在按计划实现与性别平等相关的方案成果。其中，有 6 个实体在其方案活动中努力取得变革性的成果，因而超出了要求。<sup>22</sup> 值得注意的是传统上妇女代表性不足的部门，即海事和基础设施部门。报告的其他成果包括改变了青春期少女的社会规范，以及为各类政策领域的政策制定者提供了有据可依的研究。

## 2. 对联合国系统 2019-2020 年的总体绩效进行比较分析

41. 在对实体性别平等相关成果的业绩指标进行分析之后，本节将分析职能领域的性别平等主流化业绩。图五按业绩指标细分了 2020 年的总体评级。下表对 2019-2020 年期间按指标分列的“达标”和“超出要求”类评级进行了比较。

<sup>22</sup> 或者对于主要以行政管理为重点的实体而言，超出了规划的结果。

图五

按业绩指标分列的 2020 年全系统行动计划 2.0 评级<sup>23</sup>

42. 2020 年取得进展的 10 项指标如下(见下表): 审计; 领导力; 知识与传播; 评价; 方案成果; 战略规划会议; 成果报告; 能力评估; 一致性; 妇女平等代表性。

43. 除了对下文所述的较好业绩和较差业绩进行分析外, 一些关键指标也证实, 疫情对职能领域和业务运作造成了延误和干扰。

44. 组织文化(业绩指标 13)仍然停滞不前, 有 51 个实体(73%)达到或超过要求。究其原因, 很可能是因为疫情对工作方式造成了严重干扰。各实体开展了调查, 以应对弹性工作安排和工作人员福利问题, 并采取了远程工作政策。其影响在未来几年将更加明了、可衡量。

45. 政策(业绩指标 6)的合规程度下降了 7%, 令人担忧。一些实体推迟了对其性别政策的更新。此外, 出于应对疫情的需要, 一些实体重新安排了任务的优先次序, 制定了新的 COVID-19 政策指导, 但其侧重点是弹性工作安排等政策组织文化方面, 而不是更实质性的方案性别平等主流化, 包括政策制定。

46. 性别平等架构(业绩指标 11)的合规程度降至 66%(46 个实体)。由于流动性危机, 秘书处冻结了招聘工作, 影响了性别问题顾问的招聘和性别平等问题协调人

<sup>23</sup> 百分比被四舍五入到最接近的百分比, 总计为 100。

的任命。12 个实体通过分配资源为性别平等问题协调人的联网提供支持，因而超出了要求。

47. 尽管合规水平相对较低，但以下几个历来薄弱的指标在 2020 年略有进展：能力评估；一致性；妇女平等代表性。财政资源分配方面的绩效保持不变。然而，拥有财政资源跟踪机制的实体数量略有下降。

表

2019-2020 年按指标分列的对全系统行动计划 2.0 “达到”和“超过”评级进行的比较分析<sup>24</sup>

按 2020 年绩效排名的业绩指标领域	达到或超过要求的评级总数百分比(省略数不适用) <sup>a</sup>				百分点差异	
	2020	2019	2018	2012	2019-2020	2012-2019
4. 审计	94	92	89	13	2	81
8. 促进性别平等的业绩管理	91	91	88	59	0	32
7. 领导力	87	82	80	不适用	5	不适用
16. 知识与传播	86	85	89	34	1	52
15. 能力发展	84	87	76	23	-3	61
4. 评价	81	67	72	36	14	45
3. 战略计划中没有直接体现的与性别平等相关的可持续发展目标方案成果	78	69	70	不适用	9	不适用
2. 战略规划与性别相关的可持续发展目标成果	75	73	66	不适用	2	不适用
6. 政策	74	81	82	40	-7	34
13. 组织文化	73	75	76	48	-2	25
1. 与性别相关的可持续发展目标成果战略规划	71	66	67	不适用	5	不适用
11. 性别平等架构	66	70	60	不适用	-4	不适用
14. 能力评估	59	49	45	15	10	44
17. 一致性	44	34	31	77	10	-33
9. 财务资源跟踪	37	47	46	22	-10	15
10. 财政资源分配	27	27	31	7	0	20
12. 妇女平等代表性	26	19	17	不适用	7	不适用

<sup>a</sup> 表中的百分比在计算时省略了“不适用”评级。

#### 优势领域

48. 优势领域包括至少有 75% 的实体达到或超过规定的业绩指标领域。

49. 审计和评价(绩效指标 5 和 4)。全系统的合规率达到 92%，该审计指标已经连续第三年成为表现最好的指标。就评价指标而言，联合国系统的合规率大幅提高了 14 个百分点，有 39 个实体(81%)符合联合国评价小组关于性别平等的规范和标

<sup>24</sup> 表中的百分比在计算时省略了“不适用”评级。百分比与图五中的百分比略有不同。

准，表明该小组关于纳入人权和性别平等的指导得到了有效利用。在过去几年中，共有 19 个实体完成了性别平等主流化的评价，其中 3 个是在 2020 年完成的。<sup>25</sup>

50. **促进性别平等的业绩管理(业绩指标 8)**。2020 年，合规率达到 91%(64 个实体)。通过实施对促进性别平等和增强妇女权能的杰出工作进行表彰的制度，共有 11 个实体超出了要求。

51. **领导力(业绩指标 7)**。总体合规率提高了 5 个百分点。共有 61 个实体(87%)达到或超出了要求。疫情给新的灵活和远程工作方法、工作与生活平衡以及心理健康带来的压力，促使高级管理当局就直接影响组织文化的事项加强沟通。高级管理人员还强调了疫情的性别分化影响，以及将性别平等纳入 COVID-19 社会经济影响评估的重要性。由于高级管理人员积极推动全系统行动计划业绩领域的改进，又有 9 个实体超出了要求。

52. **知识和沟通(绩效指标 16)**。2020 年，有 60 个实体(86%)公开记录和分享有关性别平等的知识，和(或)将其纳入沟通计划。通过积极参与跨机构同业交流群，包括参与全系统行动计划交流群、国际性别平等倡议者网络或机构间妇女和性别平等网络及其 COVID-19 工作组，共有 48 个实体超出了要求。

53. **能力发展(业绩指标 15)**。这一指标略有下降，但其表现依然强劲，共有 59 个合规实体(84%)报告已要求对所有实体工作人员进行性别平等培训。妇女署培训中心提供的电子学习课程“我了解性别平等”，现在是包括秘书处在内的 48 个实体的必修课。此外，15 个实体在入职培训期间为高级管理人员开展了量身定制的性别平等培训。

有待改进的领域

54. 有待改进的领域包括至少有 50%的实体达到或超过要求的业绩指标。

55. **一致性(业绩指标 17)**。这一指标比 2019 年提高了 10 个百分点，又有 8 个实体完成了同行审议，取得了重大进展。由于疫情期间工作方法的中断和工作量的增加，一些实体无法继续执行其同行审议计划。然而，与此相反，也有一些实体报告说，虚拟安排有利于加强参与，例如参与全系统行动计划年度会议和新设立的跨机构虚拟网络。已启动的机构间合作的实例包括：COVID-19 期间举行的关于防止性剥削和性虐待以及性骚扰的虚拟对话；机构间妇女和性别平等网络 COVID-19 工作组；性别暴力和 COVID-19 问题机构间工作组。

56. **妇女平等代表性(业绩指标 12)**。这一指标上升了 7 个百分点，只有 18 个实体(26%)报告说妇女在所有专业人员职等上都有平等的代表性。

57. **财政资源跟踪和分配(业绩指标 9 和 10)**。财政资源指标仍然令人担忧。2020 年，分别有 26 个和 15 个实体在财务跟踪和分配业绩指标上达标。略多于三分之一的联合国系统实体(39%)实施了跟踪机制，对性别平等投资进行量化；超过四分之一的实体(27%)达到了落实性别平等任务规定的财务基准。此外，由于秘书

<sup>25</sup> 联合国资本发展基金、联合国教育、科学及文化组织和儿基会。

处各实体最近通过“团结”企业资源规划系统推出了性别平等标志，在这一指标上接近达标的实体数量大幅增加。

## B. 联合国国家工作队层面的问责：联合国国家工作队全系统行动计划性别平等记分卡

58. 对联合国国家工作队全系统行动计划性别平等记分卡开展评估的国家工作队数量从 2019 年的 33 个增加到 2020 年的 38 个，而在 2016 至 2018 年期间只有 9 个。在 2020 年提交报告的 38 个国家工作队中，有 17 个编写了旨在与联合国可持续发展合作框架规划阶段保持一致的综合报告，<sup>26</sup> 21 个编写了年度进展报告。<sup>27</sup>

### 2017-2020 年综合报告分析

59. 下文的分析突出了 2017 年至 2020 年期间根据联合国国家工作队全系统行动计划综合报告中的最低要求报告的业绩趋势。同时，还对 2020 年综合报告进行了更详细的分析，突出了与一般趋势的相似和不同之处。

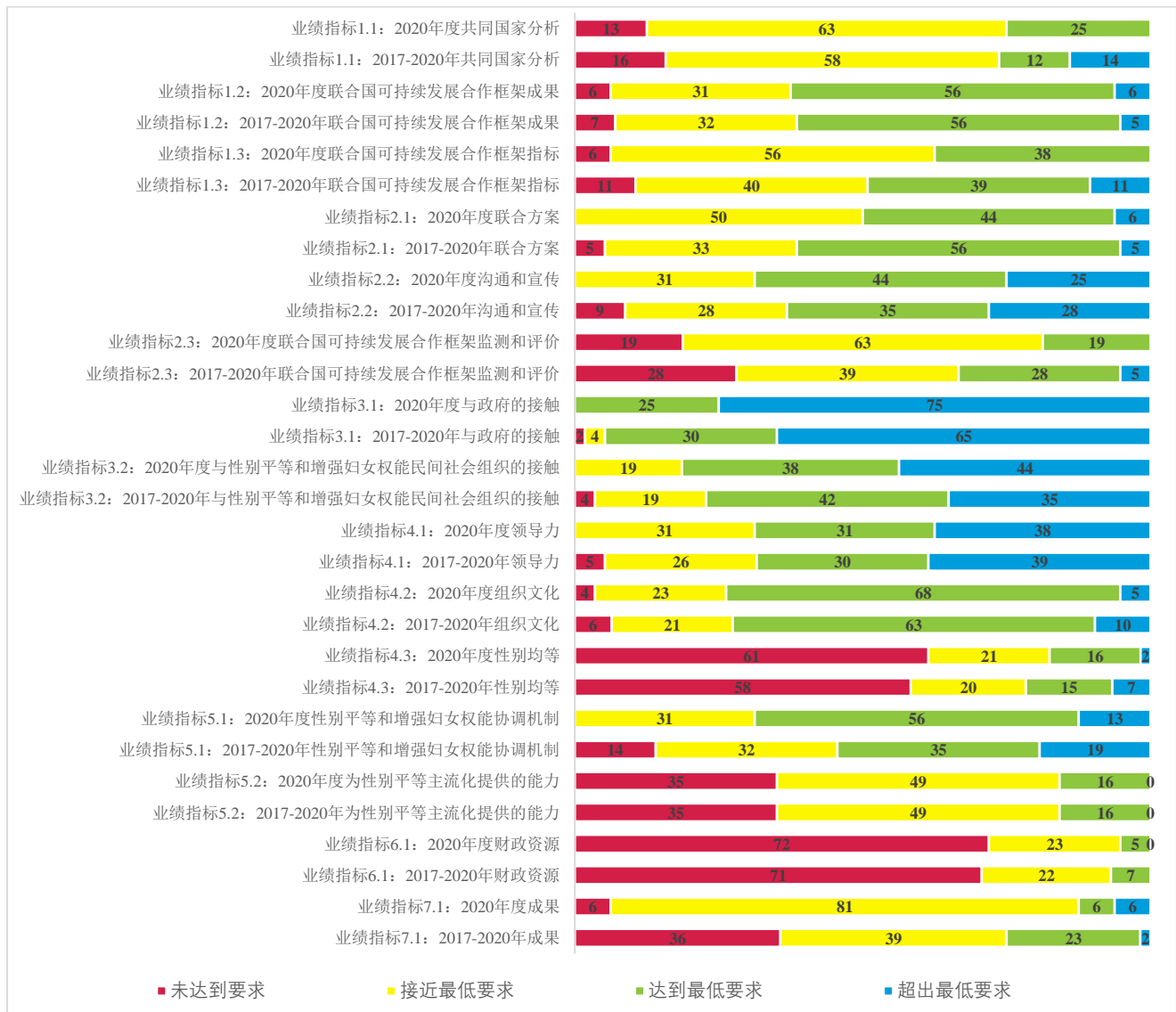
60. 2017-2020 年间，有 60 个联合国国家工作队完成了联合国国家工作队全系统行动计划综合报告，包括 2020 年完成报告的 17 个工作队。共有 34 个国家工作队达到或超出了至少一半的性别平等主流化业绩要求。以达到或超出业绩指标衡量，各实体表现最佳的领域，是在性别平等领域与政府开展的合作与接触(业绩指标 3.1)；与致力于性别平等的民间社会组织合作和接触(业绩指标 3.2)；充分支持性别平等的组织文化(业绩指标 4.2)。表现最弱的是确保财政资源分配和跟踪(业绩指标 6.1)、推进实现性别平等的措施(业绩指标 4.3)和性别平等主流化的能力建设(业绩指标 5.2)。

<sup>26</sup> 联合国国家工作队全系统行动计划综合评估拟在合作框架规划阶段进行，需要对所有业绩指标进行联合评估，并制定行动计划以改善性别平等主流化的业绩。

<sup>27</sup> 年度进展报告旨在保持在性别平等主流化达标方面取得进展的势头，需要重新评估至少 5 项业绩指标，并编写关于联合国国家工作队全系统行动计划执行情况的报告，作为全面评估的一部分。

图六

## 2020 年和 2017-2020 年按业绩指标分列的联合国国家工作队全系统行动计划综合报告评级



61. 2020 年编写综合报告的 17 个联合国国家工作队，从仅有 4 项业绩指标达到或超出要求，到 15 项指标中有 12 项达到或超出要求，表现不一。显而易见，为确保在所有业绩指标上实现协调一致的性别平等主流化，进展速度还需加快。

62. 在表现最佳的指标上，2020 年提交综合报告的 17 个联合国国家工作队表现，与 2017 年至 2020 年期间的总体表现趋势相一致。表现最佳的三个指标是：与政府开展的合作与接触(业绩指标 3.1)；与致力于性别平等的民间社会组织合作和接触(业绩指标 3.2)；充分支持性别平等的组织文化(业绩指标 4.2)。

63. 与政府在性别平等和增强妇女权能问题上的合作(业绩指标 3.1)。2020 年提交综合报告的所有 17 个联合国国家工作队要么达到了业绩要求(25%)，要么超出了业绩要求(75%)，在整个合作框架周期内与东道国政府和机构开展互动协



作。与前几个报告年度一样，这一业绩指标的强劲表现并没有受到其他指标未达标的影响。

64. **与性别平等民间社会组织合作(业绩指标 3.2)**。共有 82%的联合国国家工作队达到要求(38%)或超出要求(44%)。联合国国家工作队与民间社会组织在实施合作框架的背景下合作采取联合举措，表现甚佳。不过，国家工作队不太可能确保各组织参与合作框架的规划阶段以及合作框架的监测和评价进程，这一点与同政府的互动协作有所不同。

65. **充分支持性别平等的组织文化(业绩指标 4.2)**。共有 73%的国家工作队达到业绩要求(68%)或超出业绩要求(5%)。在所有报告中，工作人员调查都一致评估认定各机构负责人坚定致力于工作场所的性别平等。<sup>28</sup> 联合国国家工作队超出业绩要求的比例虽然表现不俗，但还是比四年期间的平均水平低出 5%。这可能要归咎于 COVID-19 大流行给女性工作人员的工作/生活平衡带来的严重挑战。<sup>29</sup> 值得注意的是，在各报告年度的组织文化调查中，女性工作人员对员工平等待遇、工作/生活平衡和弹性工作安排等问题的评价不如男性工作人员正面，2020 年评价低于男性的程度高达 32%。

66. 联合国国家工作队在实现性别平等主流化的业绩要求方面表现出巨大差异。值得关注的是，业绩最差的三个指标仍与往年相同：财政资源、性别均等和性别平等主流化的能力发展。

67. **为性别平等主流化提供充足资源(业绩指标 6.1)**。2020 年提交综合报告的联合国国家工作队中，共有 72%的工作队在这一业绩指标上未能达标，这除其他外表明，它们在设立和实现财政分配目标的能力发展上有所欠缺。

68. **实现人员配置方面的性别均等(业绩指标 4.3)**。在所有业绩指标中，该指标显示联合国国家工作队未达到最低要求的比例位居第二，为 61%。大多数国家工作队仍然缺乏一个监测性别均等的联合机制。

69. **为性别平等主流化提供充足能力(业绩指标 5.2)**。联合国国家工作队报告说，它们实施了一系列能力发展举措，以提高性别平等主流化的能力。但是，仍然很少见到国家工作队开展能力评估和相关规划，或将性别平等内容纳入其新工作人员上岗培训材料。仅有 16%的国家工作队达到了这一指标的业绩要求，没有一个超出要求。

70. 值得注意的是，虽然 2020 年提交综合报告的国家工作队中，在将性别平等分析纳入共同国家评估这一业绩指标上达标的只占 25%(业绩指标 1.1)，但在将性别平等问题纳入合作框架成果主流的要求(业绩指标 1.2)方面，表现仍然不俗。共有 61%的国家工作队报告说达到了这一要求。这可以部分归功于国家妇女机构(业绩指标 3.1)和性别平等民间社会组织(业绩指标 3.2)历史上一直大力参与合作框架

<sup>28</sup> 衡量结果系通过调查联合国工作人员对三个范畴(性别平等、歧视和工作/生活平衡)内的组织文化的看法得出。

<sup>29</sup> 妇女署，“关于 Covid-19 影响的性别平等问题协调人调查：结果”（2020 年 9 月）。

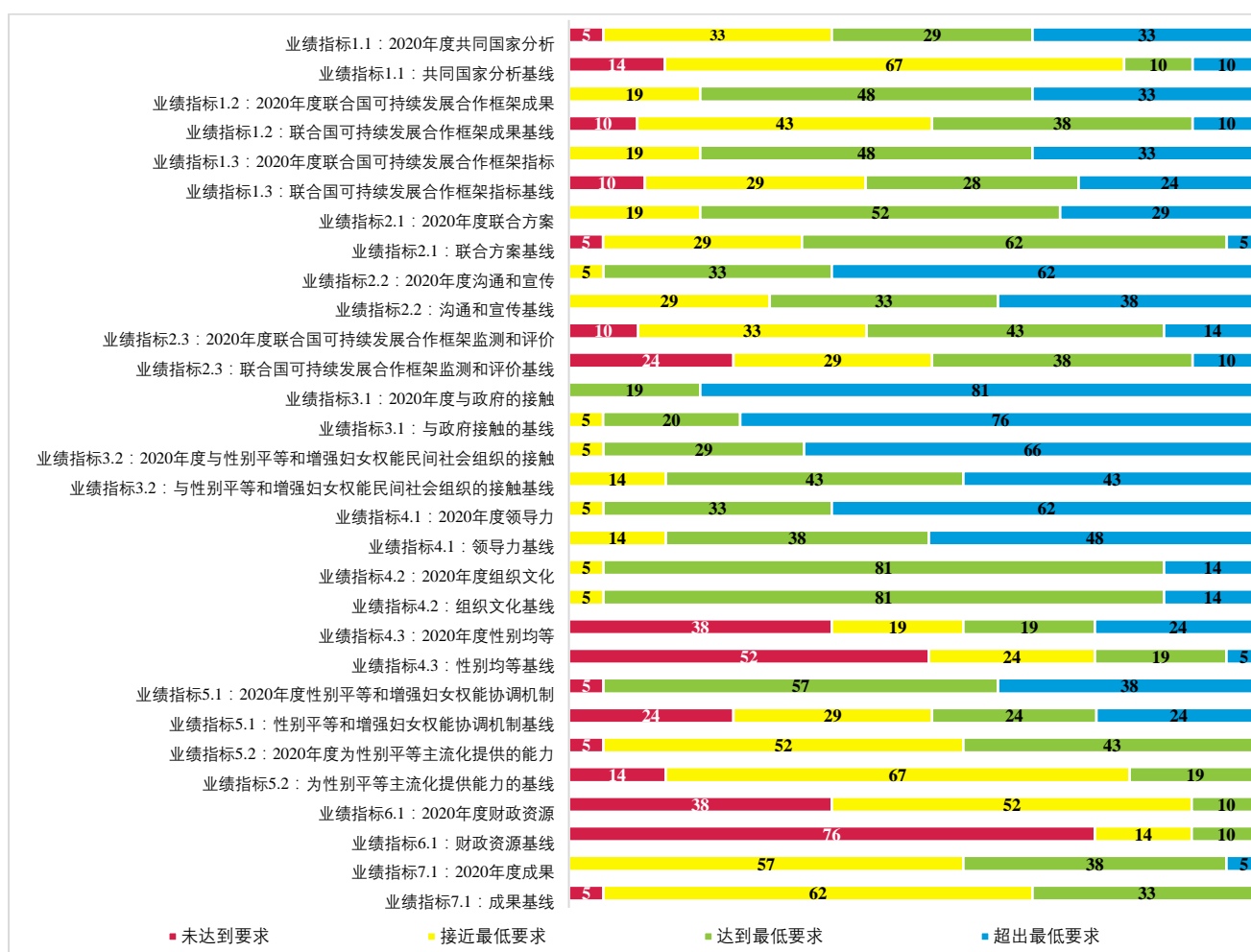
磋商，以及国家工作队内部对性别平等的坚定承诺，领导力指标(业绩指标 4.2)的高达标率印证了这一点。不过，只有 12%的国家工作队报告说正在实现合作框架中计划的所有性别平等成果，这表明薄弱领域需要获得更多的关注。

### 2020 年年度进度报告分析

71. 继 2018 年推出最新的联合国国家工作队全系统行动计划后，2019 年首次试行年度进展报告。2020 年，根据经验教训对年度进展报告试点方法进行了修订，<sup>30</sup> 21 个联合国国家工作队随后编写了年度进展报告，其中 10 个是第二次编写。相对于其全面评估确定的基线，<sup>31</sup> 工作队在所有 15 项业绩指标中的 13 项上都取得了进展，每项指标平均取得了约 18%的明显进步。下文将进一步详细介绍单个业绩指标的进展情况。

图七

### 联合国国家工作队全系统行动计划 2020 年年度报告评级与综合报告确定的基线的比较



<sup>30</sup> 分析载于 E/2020/50 号文件。

<sup>31</sup> 国家工作队提交的所有 2020 年年度报告评级，都参照其 2017 年至 2019 年期间的综合报告所确定的基线进行了比较。

72. 三项业绩指标的表现仍然最强：与政府在性别平等问题上的合作和接触(业绩指标 3.1)；与致力于性别平等的民间社会组织合作和接触(业绩指标 3.2)；国家工作队性别平等问题上的领导力(业绩指标 4.1)。以下方面的进展最大：与性别平等协调机制有关的业绩指标(业绩指标 5.1)、将性别平等分析纳入共同国家分析(业绩指标 1.1)、将性别平等观念纳入合作框架成果主流(业绩指标 1.2)以及关于性别平等的沟通和宣传(业绩指标 2.2)。更多详情见下文。

73. **增强性别平等协调机制(业绩指标 5.1)**。越来越多的联合国国家工作队报告说，已经为这些协调机制制定了商定的职权范围和工作计划，且其成员参与了合作框架进程。共有 95%的国家工作队报告达到或超出业绩要求，而过去只有 48%。

74. **共同国家分析纳入性别平等分析(业绩指标 1.1)**。共有 62%的联合国国家工作队在将性别平等分析纳入共同国家分析的所有部分方面取得了进展，而过去只有 20%。具体而言，33%的国家工作队报告在共同国家分析中纳入了对最弱势群体的有针对性的性别平等分析，相比以前增加了 23%。分析的具体群体包括女性移民、少数民族妇女、残疾妇女和女童、无国籍妇女和女童、老年妇女和少女。对这方面的进展构成补充的，是在性别平等分析方面作出的努力，例如结合国家工作队对 COVID-19 大流行的分析与人道主义工作人员联合开展的快速性别评估。

75. **关于性别不平等现象的沟通和宣传(业绩指标 2.2)**。越来越多的联合国国家工作队报告说，它们联合开展了关于性别平等问题的沟通和宣传活动，95%的国家工作队现在将性别平等与增强妇女和女童权能问题纳入其沟通计划，而过去仅有 61%；24%的国家工作队报告说，过去一年中关于性别平等问题的沟通和宣传更加多样化，例如关于妇女在应对 COVID-19 过程中的作用、妇女参与科学和“骄傲周”等。

76. 联合国国家工作队在以下方面的表现仍然没有越过“一半以上的国家工作队达到或超出要求”的门槛：财政资源分配和跟踪(业绩指标 6.1)、推进实现性别均等的措施(业绩指标 4.3)、性别平等主流化的能力发展(业绩指标 5.2)和实现性别平等成果(业绩指标 7.1)。尽管如此，在这些指标上未达标的国家工作队的比例大幅下降，提交联合国国家工作队全系统行动计划报告的国家工作队表示，它们已采取措施解决薄弱领域的问题。

77. 表现最差的是以下三个业绩指标：

(a) **为性别平等主流化提供充足资源(业绩指标 6.1)**。这一业绩指标的总体表现仍然是最弱的，联合国国家工作队在设立和实现性别平等的财务目标方面没有报告任何进展。不过，有 34%的国家工作队报告说，它们为工作人员开展了关于性别平等标志的能力发展举措，而往年这一数字仅为 14%，这表明国家工作队正在采取措施解决这一问题。

(b) **实现人员配置方面的性别均等(业绩指标 4.3)**。未达到要求的联合国国家工作队的比例从 52%下降至 38%，62%的国家工作队报告说建立了监测人员配置中性别均等的机制，43%的国家工作队能够证明在实现性别均等方面取得了进展。共有 23%的国家工作队超出了要求，已在其业务活动战略中纳入了针对具体性别的行动和指标，而往年这一比例仅为 5%。

(c) 为性别平等主流化提供充足能力(业绩指标 5.2)。通过增加跨机构性别平等能力发展活动，如促进性别平等的成果管理培训和合作框架能力发展培训、关于性别平等和人权的培训，以及开展机构间能力评估并制定相关计划，达到或超出这一指标要求的联合国国家工作队增加了一倍多，比例达到 43%。

## 六. 差距和挑战

78. 在迅速转向应对疫情挑战的同时，联合国系统继续将性别平等观点纳入各级政策、方案和专题问题的主流。然而，引人注目的是，疫情严重加剧了性别不平等，受这一效应影响，人们对性别平等问题的关注加大、理解加深，这可能会推动人们重新关注性别平等问题，从而使灾后恢复进程更加能够促进性别平等，并加快落实《2030 年可持续发展议程》。

79. 联合国系统在性别平等工作中，继续把工作重点放在暴力侵害妇女行为和社会经济问题上。然而，联合国系统除此之外还必须进一步优先重视能源、基础设施、数字和金融普惠等领域，因为根据全系统行动计划报告及机构间妇女和性别平等网络对《北京宣言》和《行动纲要》执行情况 25 周年审查的结果，联合国系统对所有这些领域的参与度都较低。<sup>32</sup>

80. 在人道主义领域，仍然存在着重大的挑战。专门用于性别平等方案的人道主义资金仍然有限，性别平等分析及按性别和年龄分列的数据经常无法获得，或者应用起来做不到前后一贯。性别平等主流化能力方面的差距在各个层面都很明显。

81. 在性别平等主流化问责方面，本报告所述期间，关于全系统行动计划和联合国国家工作队全系统行动计划的报告覆盖面和质量都得到了改进。参加联合国国家工作队全系统行动计划年度进展报告的国家工作队在实现性别平等主流化要求方面取得了重大进展，充分证明了 2019 年首次试行的年度报告的效用。但是，仍需开展更加协调一致的努力，确保全面覆盖所有国家工作队。总共 131 个国家工作队中，只有 60 个工作队在 2017-2020 年期间至少报告了一次。

82. 2020 年报告的结果表明，全球一级和联合国国家工作队的长项和短板都有相似之处，因此也都面临着类似的机遇和挑战。联合国各实体和国家工作队在将性别平等纳入其规划文件的主流方面取得了良好进展。然而，在跟踪财政资源、设立和实现与性别平等有关的财政目标方面，进展仍然滞后。若不更加重视提供充足资金，联合国系统就不太可能为《2030 年议程》充分做出贡献。高度重视性别平等标识领域的能力建设，再加上设立与性别平等有关的财政目标，预计将起到一定补救作用。

## 七. 结论和建议

83. 联合国系统继续加强努力，加快联合国系统的性别平等主流化，包括通过实施全系统行动计划 2.0 和联合国国家工作队全系统行动计划性别平等记分卡，以

<sup>32</sup> 妇女署，“北京 25 年后：审查联合国系统对执行《行动纲要》的支持，2014-2019 年”（2020 年），可查阅：<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/09/ianwge-review-of-un-system-support-for-implementation-of-platform-for-action>。

推进在全球和国家两级支持实现性别平等和增强妇女权能的共同目标，包括在 COVID-19 大流行的背景下。

84. 无论是在单个实体一级还是在跨机构工作中，联合国系统应对疫情的举措始终将性别平等观点纳入所有政策和方案的主流。联合国各实体集体响应号召，以“整个联合国”办法开展恢复工作和应对措施，并努力采取统一的方法。

85. 然而，前路依然漫漫。疫情逆转了来之不易的成果，需要我们同样给予更强烈的关注和付出更集中的努力。此外，也十分需要让妇女参与与应对疫情有关的决策。根据 COVID-19 全球性别平等应对举措追踪数据库，在 137 个国家为管理恢复工作而设立的任务组中，妇女代表人数仅占 24%。在 225 个任务组中，有 26 个完全没有女性。<sup>33</sup>

86. 因此，要加强和加快联合国系统的性别平等主流化政策和方案，就需要全系统遵照采取行动到 2030 年实现可持续发展目标十年的要求，提供大力支持和采取有力行动提高各级的绩效，同时考虑到 COVID-19 恢复工作。根据本报告的调查结果，建议请联合国系统、包括专门机构以及各基金和方案考虑以下建议：

#### 将性别平等观念纳入 COVID-19 应对和恢复工作的主流

(a) 继续加快将性别平等纳入政策和方案的主流，支持在全球、区域和国家各级以促进性别平等的方式执行《2030 年可持续发展议程》，同时考虑到由于 COVID-19 而出现的特殊情况。确保联合国所有实体将性别平等作为一项具体成果纳入其战略计划和合作框架，更新和加强其性别平等政策，并建立财政资源跟踪机制和专项财政拨款，以有效加强全系统对性别平等观点在本组织工作各个方面的承诺和实施；

(b) 提供性别平等分析和按性别分类的数据，为有关性别平等和增强妇女权能的国家政策提供参考，包括与 COVID-19 恢复方案和政策有关的政策；

(c) 在联合国系统各级采取强有力的全系统标准和更加统一协调的办法，将性别平等观点纳入主流；

#### 性别平等主流化和问责制框架

(d) 通过全面实施全系统行动计划和联合国国家工作队全系统行动计划，特别是促进性别平等的业绩管理和战略规划，加强性别平等主流化，继续促进性别平等和妇女及女童的人权，并加强收集、提供和使用按性别分列的数据；

(e) 加强最高级别的领导和承诺，包括通过驻地协调员，通过支持全面执行联合国国家工作队全系统行动计划框架，加快整个合作框架周期的性别平等主流化；

(f) 加紧努力，增加联合国国家工作队全系统行动计划的综合报告和年度报告，在资金允许的情况下，评价行动计划作为一种性别平等主流化绩效监测和问责工具的有效性、附加值和影响；

<sup>33</sup> 见 <https://data.undp.org/gendertracker/>。

### 战略计划/合作框架中的性别平等

(g) 确保联合国所有实体将性别平等作为一项具体成果纳入其战略计划，并更新和加强其性别平等政策；

### 为性别平等提供资金

(h) 在整个实体和联合国国家工作队层面加强性别平等标志的统一实施和能力发展，将性别平等标志与建立性别平等的财政目标联系起来，包括在实体一级的战略计划、国家一级合作框架、全球一级的跨机构集合筹资机制和信托基金范围内；

### 性别平等主流化方面的能力建设

(i) 利用包括妇女署在内的联合国系统各级现有的性别平等问题专门知识，通过达成符合具体国情的性别平等成果，协助将性别平等纳入联合国可持续发展合作框架的编制工作；

(j) 加强各级性别平等协调机制的能力，确保这些机制拥有充足的资源，得到机构负责人的支持，并有能力为制定战略计划和合作框架提供实质性的投入，有能力支持相关的监测和评估工作；

(k) 增加对各级性别平等主流化联合能力发展的投资，尤其要重视将性别平等因素充分纳入新兴发展领域、日益增长的全球风险所要求的性别平等分析技能，贯穿整个共同国家分析、联合风险分析和需求评估过程，包括结合 COVID-19 恢复计划，特别注重加强对最弱势群体进行有针对性的性别平等分析；

### 性别平等与人道主义行动

(l) 继续加强从事性别平等工作的联合国工作人员与性别平等问题协调人之间的合作与协调，以确保有系统地将性别观点纳入联合国在发展、和平与安全、人权及人道主义行动等各方面工作的主流；

(m) 在人道主义、和平与安全和发展领域加强对性别平等行动的协调和问责，以落实承诺，明确作用和责任，并在企业和国家层面协调三重纽带进程中的性别平等主流化工作；

### 在新出现的重大议题中的性别平等考虑

(n) 促进将性别平等考虑纳入能源、基础设施、金融和数字包容等有可能减少性别不平等现象的新出现的重大议题中；

### 性别均等

(o) 全面执行全系统性别均等战略；

### 性剥削和性虐待

(p) 继续协同努力执行秘书长关于联合国人员性剥削和性虐待行为的战略，以便除其他外，支持将性别观点纳入主流。