联合国工业发展组织

Distr.: General
27 August 2019
Chinese
Original: English

大会
第十八届会议
2019 年 11 月 3 日至 7 日，阿布扎比
临时议程项目 14
工发组织、性别平等和增强妇女权能

2020-2023 年性别平等和增强妇女权能战略

总干事的报告

本文件向大会提交工发组织性别平等和增强妇女权能四年期战略。该战略符合工发组织 2018-2021 年期间最新中期方案框架（IDB.45/8-PBC.33/8）。

目录

页次

一. 导言 3
二. 工发组织关于性别平等和增强妇女权能的变革理论 4
三. 联合国全系统行动计划 2.0 和工发组织战略目标 7
1. 战略目标 1：为更好地实现性别平等和增强妇女权能全球成果，加强工发组织的战略规划和方案活动 10
优先行动领域 1：进行能够促进性别平等的战略规划，实现与性别问题相关的可持续发展目标成果 10
优先行动领域 2：开展能够促进性别平等的方案拟定工作，实现可持续发展目标成果 10
2. 战略目标 2：为更好地实现性别平等和增强妇女权能成果，加强工发组织的机构能力和效力 11
优先行动领域 3：能够促进性别平等的领导层 11
优先行动领域 4：支持性的和有效的性别架构 12

V.19-08948 (C) 190919 190919

请回收

优先行动领域 5：妇女的平等代表权 12
优先行动领域 6：促进性别平等的财务资源跟踪和分配 14
优先行动领域 7：能够促进性别平等的评价和审计 14
优先行动领域 8：机构间协调一致，促进性别平等和增强妇女权能 15
四. 工发组织针对联合国全系统行动计划 2.0 业绩领域设定的具体目标 15
附件
一. 关键业绩指标 17

一. 导言

1. 正如《**2019 年工发组织关于性别平等和增强妇女权能的政策**》（**DGB/2019/16**）所述，性别平等和增强妇女权能对落实工发组织促进包容与可持续工业发展的任务授权和实现可持续发展目标而言至关重要。性别与工业之间的相互关联也得到了可持续发展目标 19 和关于包容及可持续工业发展的《利马宣言》的认可，二者均强调了工业在促进体面就业、创造机会推动社会包容以及性别平等和增强妇女[1]权能方面可发挥的作用。

2. 工发组织遵守不因性别而歧视这一根本原则，该原则由联合国创设文件 1945 年《联合国宪章》[2]以及 1948 年《世界人权宣言》[3]确立，并在 1979 年《消除对妇女一切形式歧视公约》[4]、1995 年《北京宣言和行动纲要》[5]和《2030 年议程》[6]关于性别平等和增强妇女和女童权能的承诺中得到重申。

3. 正如《2019 年性别平等和增强妇女权能政策》（**DGB/2019/16**）所述，工发组织的愿景是妇女和男性平等领导、参与和受益于**包容与可持续工业发展**。为实现这一愿景，工发组织采用综合方法促进性别平等和增强妇女权能，认可男女两性的利益、需求和优先事项以及不同群体间相互交织的多样性。工发组织应成员国在 2017 年举行的大会第十七届会议上提出的请求（GC.17/Res.3）拟定了《2020-2023 年性别平等和增强妇女权能战略》，本战略将推进此前的战略（GC.16/8），并为工发组织今后四年的性别平等相关工作提供指导，从而推动实现上述愿景。

4. 本战略的目标符合联合国系统行政首长协调理事会（行政首长协调会）核可的《联合国全系统性别平等和增强妇女权能政策》（CEB/2006/2）[7]、《联合国全系统执行全系统政策的行动计划》（CEB/2013）[8]和《联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划》（联合国全系统行动计划 2.0）[9]。展望未来，工发组织还认识到在驻地和联合国国家工作队一级开展的联合国发展系统改革对取得性别平等成果的重要意义及其对联合国可持续发展合作框架的预期贡献。

5. 本战略以工发组织迄今在性别平等和增强妇女权能方面取得的成就为基础，借鉴了迄今为止开展的组织学习，包括《**2018 年对工发组织性别平等和增强妇女权能政策（2015 年）和战略（2016-2019 年）执行情况的中期审查**》[10]以及《**2018-2023 年工发组织性别均等行动计划**》得出的结论和建议。本战略是包容性磋商进程的成

[1] 在本政策和战略中，妇女和男性在相关情况下也指女童和男童。

[2] https://www.un.org/en/charter-united-nations/。

[3] https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/。

[4] https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm。

[5] https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf。

[6] https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld。

[7] https://www.unsceb.org/CEBPublicFiles/press/UN_system_wide_P_S_CEB_Statement_2006_0.pdf。

[8] https://www.unsceb.org/CEBPublicFiles/High-Level%20Committee%20on%20Programmes/Public%20Document/SWAP.pdf。

[9] 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。

[10] https://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。

果，参与磋商的人员[11]来自总部和驻地、性别平等问题协调人网络、性别平等主流化指导委员会和工发组织成员国。本战略提供了一个总括性和前瞻性的框架，列出了机构标准并确定了承诺，以实现能够促进性别平等的包容与可持续工业发展成果。本战略也符合工发组织《2018-2021 年期间最新中期方案框架》（《最新中期方案框架》）（IDB.45/8-PBC.33/8）和最新的成果和绩效综合框架（PBC.35/CRP.11）。

6. 本战略将使工发组织能够：

(a) 在全球、区域、国家和组织各级，**系统性地规划、指导、落实性别平等承诺并报告这些承诺的进展情况**，这项工作要结合《2030 年议程》的背景开展，特别是力求实现目标 9“建造具备抵御灾害能力的基础设施，促进具有包容性的可持续工业化，推动创新”和目标 5：“实现性别平等，增强所有妇女和女童的权能”。

(b) **在最新的《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）框架内，高水平执行**行政首长协调会的《性别平等和增强妇女权能政策》和《联合国全系统性别均等战略》[12]。

(c) **确保以能够促进性别平等的方式实施《最新中期方案框架》所确定的工发组织总体优先领域**，即“创建共同繁荣”、“提高经济竞争力”、“保护环境”和“强化知识和机构”，**从而在性别平等方面取得成果**。

二. 工发组织关于性别平等和增强妇女权能的变革理论

7. 为了促进实现高级别的可持续发展目标成果，并落实工发组织关于妇女和男性平等领导、参与和受益于包容与可持续工业发展的愿景，工发组织为本组织在性别平等和增强妇女权能方面的工作制定了以下变革理论（图 1）。该理论借鉴了 2019 年联合国全系统推动以能够促进性别平等的方式执行可持续发展目标[13]的变革理论，并根据工发组织的任务授权，将联合国全系统变革理论所载八项变革领域中的四个领域定为目标，即：

(a) 增强妇女的经济权能，使妇女拥有收入保障和体面工作；

(b) 妇女平等领导和参与能够促进性别平等的治理系统，并在其中得到平等代表；

(c) 增进、管理和转让知识，以便加强将性别平等和增强妇女和女童权能纳入各项可持续发展目标的工作；

(d) 联合国系统内部进行变革，促使实现性别平等和增强妇女和女童权能。

[11] 就本战略整体而言，除非另有说明，“人员”系指所有在职人员，不论其在工发组织的职位或合同关系，包括工作人员、顾问和其他个人服务协议持有人以及实习生。

[12] https://www.un.org/gender/sites/www.un.org.gender/files/gender_parity_strategy_october_2017.pdf。

[13] 变革理论由包括工发组织在内的 14 个联合国机构组成的工作组制定。联合国全系统变革理论提出，如果要以促进性别平等的方式实现可持续发展目标，并且如果要达成在 2030 年之前实现性别平等和增强妇女权能的目标，就必须实现两项高级别成果：性别均衡的权力关系和可促进性别平等和增强妇女和女童权能的有利环境。八项全系统成果领域正是这两项高级别成果的延伸。http://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。

8. 此外，工发组织还努力实现另外四项与具体任务授权有关的成果，即：

(a) 妇女具有获得高技能职位和生产性资产的技能和能力；

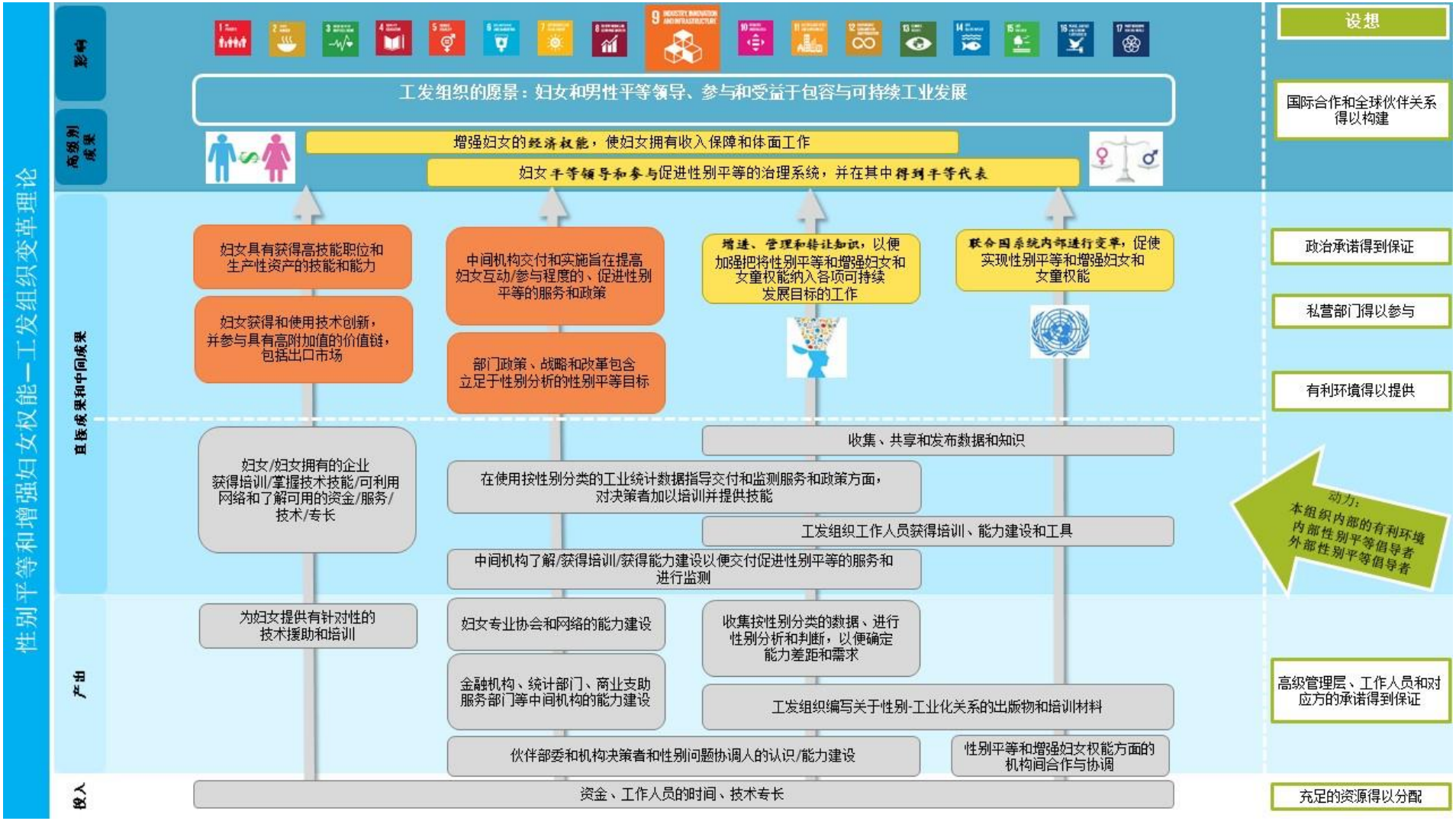
(b) 妇女获得和使用技术创新和服务，并参与具有高附加值的价值链，包括出口市场；

(c) 中间机构交付和实施旨在提高妇女互动/参与程度的、能够促进性别平等的服务和政策；

(d) 部门政策、战略和改革包含立足于性别分析的性别平等目标。

9. 为推动实现这些全球成果，工发组织关于性别平等和增强妇女权能的变革理论强调了工发组织影响范围内的、有助于实现更高级别成果的产出。这些产出将在本战略中得到详述，并将在年度部门实施计划中得到进一步说明。

图 1：工发组织关于性别平等和增强妇女权能的变革理论



三. 联合国全系统行动计划 2.0 和工发组织战略目标

10. 为了指导工发组织即将在实现性别平等和增强妇女权能方面作出的努力，本战略与第二版《联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划》（联合国全系统行动计划 2.0）[14]保持一致。联合国全系统行动计划 2.0 提供了一个最新的问责框架，其中为联合国系统实现其目标和系统性地衡量进展情况提出了 6 个共同商定的业绩领域和 17 项业绩指标。该计划既涵盖在实现性别平等成果方面的外部变革，也涵盖在组织内性别平等主流化方面的内部变革。

11. 在第一版联合国全系统行动计划下，工发组织在性别平等和增强妇女权能相关问题上取得了重大进展。工发组织不仅获得了 2012 至 2017 年期间“最显著进展”成就证书，而且在 2017 年报告期结束前，获得了“最佳联合国技术实体”的评级。随着 2018 年联合国全系统行动计划 2.0 的发布，多项指标得到了加强。工发组织报告称正在继续取得积极成果，17 项指标中有 7 项超出要求，另有 6 项达到要求。这些成果见图 2。

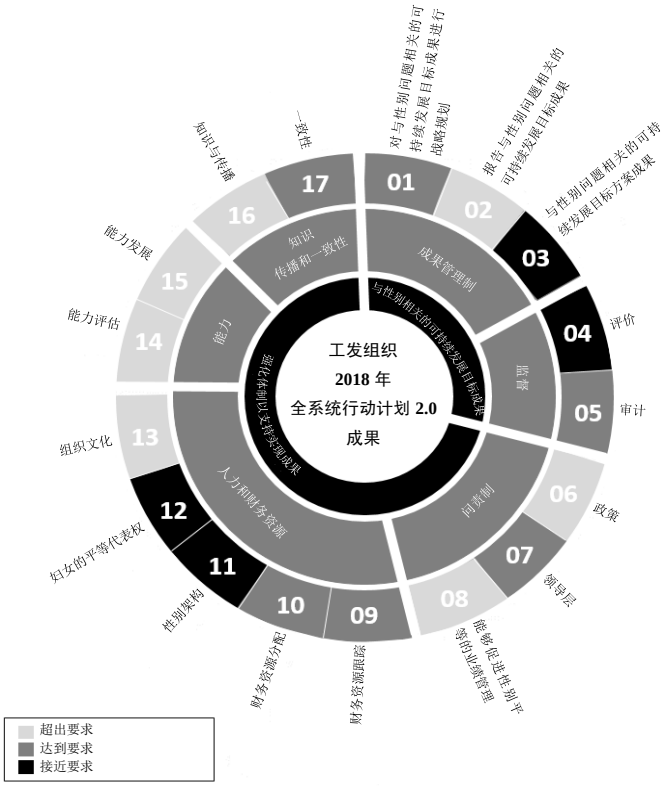
12. 据此，工发组织承诺：

(a) 优先关注需要给予进一步重视以达到或超出联合国全系统行动计划 2.0 业绩指标要求的领域（如图 2 所示“达到”或“接近”要求的领域）；

(b) 在目前达到或超出联合国全系统行动计划 2.0 业绩指标要求的领域保持强劲的业绩。

[14] 全系统行动计划 2.0 技术指南：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。

图 2：工发组织 2018 年联合国全系统行动计划 2.0 成果



13. 在联合国全系统行动计划 2.0 涵盖的 17 项业绩指标中，本战略侧重于需要作出协调一致的努力才能达到或超出要求的业绩指标。这些优先行动领域分属两大战略目标（请见框 1）。

框 1：工发组织战略目标、优先行动领域和相关联合国全系统行动计划 2.0 业绩指标

工发组织愿景：妇女和男性平等领导、参与和受益于包容与可持续工业发展。

战略目标 1：为更好地实现性别平等和增强妇女权能全球成果，加强工发组织的战略规划和方案活动。

- **优先行动领域 1：**进行能够促进性别平等的战略规划，实现与性别问题相关的可持续发展目标成果**（联合国全系统行动计划业绩指标 1）**
- **优先行动领域 2：**开展能够促进性别平等的方案拟定工作，实现与性别问题相关的可持续发展目标成果**（联合国全系统行动计划业绩指标 3）**

战略目标 2：更好地实现性别平等和增强妇女权能成果，加强工发组织的机构能力和效力。

- **优先行动领域 3：能够**促进性别平等的领导层**（联合国全系统行动计划业绩指标 7）**
- **优先行动领域 4：**支持性的和有效的性别架构**（联合国全系统行动计划业绩指标 11）**
- **优先行动领域 5：**妇女的平等代表权**（联合国全系统行动计划业绩指标 12）**
- **优先行动领域 6：能够**促进性别平等的财务资源跟踪和分配**（联合国全系统行动计划业绩指标 9 和 10）**
- **优先行动领域 7：能够**促进性别平等的评价和审计**（联合国全系统行动计划业绩指标 4 和 5）**
- **优先行动领域 8：**机构间协调一致，促进性别平等和增强妇女权能**（联合国全系统行动计划业绩指标 17）**

14. 年度部门实施计划将涵盖联合国全系统行动计划的所有业绩指标，包括本战略没有优先考虑的其他指标，以便确保工发组织保持其在所有领域的成就。

15. 第四节表 1 列出了联合国全系统行动计划业绩领域和工发组织具体目标的完整清单。

1. 战略目标 1：为更好地实现性别平等和增强妇女权能全球成果，加强工发组织的战略规划和方案活动

优先行动领域 1：进行能够促进性别平等的战略规划，实现与性别问题相关的可持续发展目标成果

16. 可持续发展目标指导国际社会努力为所有人创造更美好的未来，确保不让任何一个人掉队。虽然包括关于工业、创新和基础设施的目标 9 在内的各项可持续发展目标相互关联而又相辅相成，但目标 5 具体载列了推进性别平等的承诺。为了切实实现所有可持续发展目标，特别是目标 5，战略规划需要设定指标来衡量进展，并保证在方案拟订工作中在性别平等方面取得变革性成果，从而促进性别平等。工发组织承诺到 2023 年，从达到联合国全系统行动计划 2.0 规定的要求做到超出这些要求，特别是通过以下行动实现这一点：

(a) 工发组织将最终确定并实施最新的成果和绩效综合框架，确保该框架载有关于性别平等和增强妇女权能的组织和方案指标，以便衡量对可持续发展目标的各项具体目标的贡献；

(b) 工发组织将在其即将推出的中期方案框架及其方案和预算中至少纳入一项关于性别平等和增强妇女权能的变革性成果；

(c) 工发组织将继续加强系统性使用按性别分类的数据，并将性别平等相关成果纳入其向成员国提交的定期报告中。

优先行动领域 2：开展能够促进性别平等的方案拟定工作，实现可持续发展目标成果

17. 《2018 年对工发组织性别平等和增强妇女权能政策（2015 年）和战略（2016-2019 年）执行情况的中期审查》强调指出，工发组织在制定技术合作活动时开展的性别平等主流化工作的质量据报告有了显著提高，并指出成功实施了关于性别平等和增强妇女权能的组织和方案要求。这反映了各项目小组在制定和实施技术援助的整个过程中综合考虑性别因素的能力日益增强。与其他实体建立鼓励考虑性别平等和增强妇女权能因素的伙伴关系进一步加强了这一点。

18. 上述中期审查虽然赞赏性别平等主流化方面的机构能力在不断提高，但也发现需要进一步加强以性别问题为核心重点的方案/项目产出，即为实现性别平等和增强妇女权能而采取有针对性的行动。

19. 工发组织在工业发展任务范围内，致力于确保在其所有项目和方案中纳入性别观点，并实施与性别问题有关的有针对性的干预措施。此类方案活动应力求打破世界各地妇女和女童所面临的歧视，并为社会规范和权力关系的变革提供便利，特别是在推动妇女和女童加入正规制造部门方面做到这两点。鉴于工发组织的专题工作领域，方案活动也必须支持妇女有意义地参与环境保护和气候行动。

20. 为了推动惠及所有人的工业发展，以便落实不让任何一个人掉队的原则，并且为了取得变革性的性别平等成果，工发组织承诺按照本组织的变革理论，特别是通过以下行动，到 2023 年在能够促进性别平等的方案拟订工作方面超出相关要求：

(a) 工发组织将为工作人员举办培训讲习班，内容涉及能够促进性别平等的项目制定、实施和监测工作，包括性别分析、制定相关性别平等目标、活动和指标，以及收集和分析按性别分类的数据；

(b) 工发组织将向项目制定者提供咨询和指导，以确保项目和方案考虑到其他相互作用的歧视形式，并响应男女不同和相互交叉的需求，同时顾及年龄、残疾、性别认同、种族、族裔、语言、宗教、教育、经济地位、社会规范等因素；

(c) 工发组织将为实现性别平等相关成果开发实用的项目设计和监测工具，包括面向不同类型受益者的专题简报和调查；

(d) 工发组织将与公共和战略私营部门伙伴合作，向价值链各环节上的妇女提供更多和更好的有针对性技术援助；

(e) 工发组织将努力制定联合方案，在可持续发展目标 5 和其他与包容及可持续工业发展有关的可持续发展目标之间建立协同增效作用，并协助制定新的能够促进性别平等的联合国可持续发展合作框架（前联合国发展援助框架），以此作为联合国发展系统改革和联合国国家工作队全系统行动计划框架下的问责制度的一部分[15]；

(f) 工发组织将制定和（或）复制面向决策者的区域/国家性别和工业发展培训方案；

(g) 工发组织将制定和维护一份本组织技术援助不同领域女性楷模/发声者和性别问题专家名册，并酌情寻求安排在司一级专门提供性别问题专门知识。

21. 战略目标 1 及其两项优先行动领域将指导工发组织加强努力，通过其技术援助活动，在性别平等和增强妇女权能方面取得方案成果。这将使工发组织能够加强增强妇女和男性权能使其能够平等领导、参与和受益于包容与可持续工业发展的全球发展成果。要做到这一点，工发组织必须确保本组织具备加强实现性别平等和增强妇女权能方面成果的机构能力。战略目标 2 及其六项优先行动领域则致力于为此作出努力。

2. 战略目标 2：为更好地实现性别平等和增强妇女权能成果，加强工发组织的机构能力和效力

优先行动领域 3：能够促进性别平等的领导层

22. 工发组织的领导层、战略规划和协调处以及性别平等和增强妇女权能办公室将继续支持高级管理人员采取切实可见的步骤，在组织内部并公开倡导性别平等和增强妇女权能。通过能够促进性别平等的领导层提供支持，工发组织将能够以促进性别平等的方式执行本组织的任务，工作人员也将从性别平等的工作场所中受益。为此，工发组织将通过以下行动，到 2023 年从“达到”联合国全系统行动计划 2.0 的要求做到“超出”这些要求：

[15] https://undg.org/wp-content/uploads/2018/06/UNCT-SWAP_Gender-report_Web.pdf。

(a) 高级管理人员将积极推动在落实联合国全系统行动计划 2.0 业绩指标方面取得进展，并为任何特定年份设定具体的方案目标和管理目标，向旨在落实本战略的实施计划提供支持，同时概述最高级别管理层的明确作用和责任；

(b) 将就以下工作向高级管理人员问责：通过工作人员绩效管理系统，在工发组织内部逐级开展性别平等和增强妇女权能工作，从而在高级管理人员负责的各部门促进性别平等和增强妇女权能。修改后的工作人员绩效管理系统将在司长一级纳入能够促进性别平等的目标和绩效指标，以便将这些内容逐级纳入所有工作人员的工作计划，并且通过 360 度反馈系统加强与促进性别平等相关的行为指标；

(c) 高级管理人员将确保其所领导的各司和各处组织的专门小组实现性别均等，并采取必要的纠正行动；

(d) 人力资源管理司将提供支持，提高能够促进性别平等的领导技能，以此作为该司管理和领导能力发展培训方案的一部分；

(e) 总干事将继续在组织内部并公开倡导性别平等和增强妇女权能，并且通过“性别平等动员奖”表彰员工作出的杰出贡献。

优先行动领域 4：支持性的和有效的性别架构

23. 在整个联合国系统，不任命高级工作人员负责性别平等相关任务（例如加入性别平等问题协调人网络）一直被认为会妨碍在性别平等和增强妇女权能方面取得进展。任命更多高级别性别平等问题协调人并为性别平等问题办公室提供充分资源，这些做法可以表明性别平等和增强妇女权能是本组织高度重视并致力于改进的一个重要问题。为此，工发组织承诺通过以下行动，到 2023 年从“接近”性别架构相关要求做到“达到”这些要求：

(a) 在本组织现有资源范围内，总干事将努力确保性别平等和增强妇女权能办公室根据本组织需求获得充足资源，并确保根据联合国全系统行动计划 2.0 标准配备性别平等问题协调人；

(b) 工发组织将继续发扬其在实施性别平等问题协调人网络方面的现有良好做法，同时更新协调人现有职权范围，并确保其 20%的工作时间专门用于履行性别平等问题协调人的职能；

(c) 性别平等和增强妇女权能办公室以及方案、伙伴关系与驻地统合司将向工发组织驻地性别平等问题协调人有侧重地提供支持，并鼓励驻地代表处参与国家一级的协调机制，包括向联合国可持续发展合作框架提供实质性投入，从而促进工发组织在联合国国家工作队一级开展性别平等和增强妇女权能工作。

优先行动领域 5：妇女的平等代表权

24. 工发组织认识到多样性和性别均衡对本组织的绩效和效力至关重要，因此采取措施促进性别均等是本组织的一个关键优先事项[16]。为此，工发组织承诺，通过在

[16] 在工发组织的一般事务人员和 P2 职等人员中，妇女实现了平等任职，而 P4 和 P5 职等人员表现出缓慢但持续的性别均等趋势。

征聘和创造有利环境行动方面继续遵循根据《工发组织 2018-2023 年性别均等行动计划》所规划的里程碑目标，到 2023 年从“接近”联合国全系统行动计划 2.0 中有关平等代表权的要求做到“达到”这些要求，将要采取的行动包括：

关于征聘和职位安排：

(a) 考虑到征聘比率和自然减员比率，工发组织将努力改善性别均等状况，特别是改善 P4 及以上职等的性别均等状况，以便实现秘书长提出的到 2028 年实现全系统性别均等的目标；

(b) 负责任命驻地代表处人员的管理人员将努力改善定期任用的本国工作人员的性别均等状况；

(c) 人力资源管理司将与性别平等和增强妇女权能办公室合作，密切监测并向高级管理层报告人员配置统计数据，并查明和努力消除征聘和其他人力资源管理政策和流程中固有的偏见；

(d) 总干事将要求执行干事对改善性别均等状况负责，包括为此在各自负责的总司实施具体的支持措施，并在必要时采取纠正行动。

关于有利的组织环境：

(a) 包括执行干事、司长和处长在内的高级管理层将表现出强有力的领导能力，并确保所有人员努力促进多样性和包容性，为此营造一个安全、无歧视和支持性的工作场所，所有员工将从中获得平等机会，从而推进职业发展并平衡个人敬业与职业奉献之间的关系。具体侧重的领域将包括消除骚扰和偏见、推广采用弹性工作安排以及指导和职业发展；

(b) 工发组织将继续确保遵守联合国与道德操守有关的法律安排，包括开展《工发组织道德操守行为守则》强制性人员培训，并确保落实总干事关于禁止、预防和解决骚扰包括性骚扰、歧视和滥用职权问题的公告（UNIDO/DGB/2019/12）；

(c) 人力资源管理司、性别平等和增强妇女权能办公室和工作人员代表大会将遵照《联合国系统有利环境准则》[17]和《2018-2023 年工发组织性别均等行动计划》[18]的规定，协调采取相关活动，包括执行弹性工作安排，确保营造一个有利环境，以便促进工作场所实现性别均等和性别平等；

(d) 工发组织将建立一个内部机制，以便跟踪和评估㈠相关措施的实施情况和可及性，这些措施旨在促进有利环境和评估员工是否能够在不担心受到歧视或偏见的情况下从此类措施中受益；㈡各项措施在多大程度上成功营造了一个没有歧视、性骚扰和滥用权力现象的工作环境和机构文化。

[17] http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/gender-parity-enabling-environment-guidelines-en.pdf?la=en&vs=1535。

[18] 这包括与消除骚扰和偏见、增加担任领导职务的妇女人数以及根据良好做法扩大弹性工作安排有关的行动。

优先行动领域 6：能够促进性别平等的财务资源跟踪和分配

25. 工发组织确保通过性别平等标码系统将性别平等因素纳入预算决策，从而强调以促进性别平等的方式分配和跟踪财务资源的重要性。为了评价和跟踪支出及其在多大程度上处理性别平等和增强妇女权能问题，工发组织系统性地从性别角度评估项目，并根据本组织基于《经济合作与发展组织发展援助委员会性别平等标码》制定的《性别平等合规和标码表》（上次更新时间为 2019 年 4 月）指定性别平等标码。

26. 为本战略设想的机构改进提供资金需要结合三种供资模式：(1)专项经常预算，为性别平等和增强妇女权能办公室履行核心职能提供资金；(2)性别平等问题协调人所在部门为协调人履行核心职能提供资金；以及(3)调动额外的预算外资金，为实施本战略所需的具体活动和项目供资。在战略所涉期间，工发组织将从“达到”联合国全系统行动计划 2.0 中有关跟踪和分配财务资源的要求做到“超出”这些要求，特别是通过以下行动实现这一点：

(a) 工发组织将确保到 2023 年每年新批准的项目中有 45%的项目根据所指定的性别标码（2A 和 2B）在促进性别平等和增强妇女权能方面做出重大贡献；

(b) 信息和技术服务处将提供额外的工具和统计数据，以监测每一被指定的性别平等标码所占项目和财务资源份额，并分享性别平等标码分析报告；

(c) 工发组织将继续利用现有财务资源为性别平等问题协调人职位配备工作人员，2018-2019 年方案和预算对该职位的任务划定了具体的方案构成部分；

(d) 为实施本战略和《性别均等行动计划》，高级管理层将审查和批准两年期战略工作方案，包括资金分配事项。

优先行动领域 7：能够促进性别平等的评价和审计

27. 评价和审计职能等能够促进性别平等的监督活动为实现本组织的性别平等和增强妇女权能成果提供了亟需的质量保证和问责。工发组织承诺到 2023 年“超出”联合国全系统行动计划 2.0 中的相关要求，特别是通过以下行动实现这一点：

(a) 评价和内部监督办公室将确保在整个评价周期内，持续改进纳入性别平等和基于人权的方法这项工作，特别是在将性别平等问题纳入评价报告的调查结果、经验教训和建议的主流方面；

(b) 评价和内部监督办公室将酌情要求在对评价小组成员的能力要求中列入有关融入性别因素问题的具体经验/知识；

(c) 评价和内部监督办公室将确保在 2020 年期间对《2016-2019 年工发组织性别平等和增强妇女权能战略》进行独立评价；

(d) 评价和内部监督办公室将确保在年度风险评估和审计工作规划过程中，性别平等和增强妇女权能问题得到有效考虑。

优先行动领域 8：机构间协调一致，促进性别平等和增强妇女权能

28. 针对性别平等专题展开机构间合作使各组织能够分享专长、知识、宣传工作和良好做法，从而提高效率和优化稀缺资源的利用。为了继续利用联合国全系统行动计划提供的可参与这种合作伙伴关系的机会，工发组织承诺到 2023 年从“达到”联合国全系统行动计划 2.0 中关于一致性的要求做到“超出”这些要求，特别是通过以下行动实现这一点：

(a) 工发组织将探索与积极参与本组织专题优先事项的广泛利益攸关方建立伙伴关系，以促进性别平等、增强妇女权能和推动包容与可持续工业发展。设想的推广活动包括联合组织和主办相关活动；

(b) 工发组织将参与相关机构间协调机制，包括机构间妇女和性别平等网络、联合国全系统行动计划机构间网络和同行学习交流、国际性别平等倡导者维也纳分会、全球环境基金性别平等伙伴关系以及其他相关的联合国、专题和捐助方网络。

四. 工发组织针对联合国全系统行动计划 2.0 业绩领域设定的具体目标

29. 下表 1 着重列出了工发组织根据联合国全系统行动计划 2.0 的各项业绩指标设定的本组织 2023 年具体业绩目标和优先行动领域。这些具体目标和领域均符合工发组织的宏伟蓝图和组织承诺[19]。

30. 工发组织将通过两年期战略工作方案和年度部门执行计划予以落实。还必须指出的是，“超出要求”不是最终目标。为了保持超出要求的状态，工发组织需要持续采取相关行动和满足业绩要求。

表 1：针对联合国全系统行动计划 2.0 的各项业绩领域设定的具体战略目标

联合国全系统行动计划 2.0 的战略业绩领域	2023 年具体目标
对与性别问题相关的可持续发展目标成果进行战略规划（优先行动领域 1）	超出要求
报告与性别问题相关的可持续发展目标成果	超出要求
与性别问题相关的可持续发展目标方案成果（优先行动领域 2）	超出要求
评价（优先行动领域 7）	超出要求
审计（优先行动领域 7）	超出要求
政策	超出要求
领导层（优先行动领域 3）	超出要求
能够促进性别平等的业绩管理	超出要求
财务资源跟踪（优先行动领域 6）	超出要求

[19] 各个业绩领域的指标详情请参见联合国全系统行动计划技术指南：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。

财务资源分配（优先行动领域 6）	超出要求
性别架构（优先行动领域 4）	达到要求
妇女的平等代表权（优先行动领域 5）	达到要求
组织文化	超出要求
能力评估	超出要求
能力发展	超出要求
知识与传播	超出要求
一致性（优先行动领域 8）	超出要求

附件

一. 关键业绩指标[20]

影响层面

关于增强妇女权能的**可持续发展目标 5.5、5A、5B、5C** 和关于制造业就业占总就业比例（按性别分列）的可持续发展目标 9.2.2 的相关指标。

高级别成果

1. 增强妇女的经济权能，使妇女拥有收入保障和体面工作

成果和绩效综合框架 2.1（按性别分列）：报告称因工发组织的干预措施而获得经济收益（额外收入、储蓄、生产率增益）的行为体数量

2. 妇女平等领导和参与能够促进性别平等的治理系统，并在其中得到平等代表

成果和绩效综合框架 2.13 b（待补充）：报告称被提供领导机会的女性管理人员和企业家人数（待补充——对受益者的需求认知调查）

中间成果

1.1 妇女可获得高技能职位和生产性资产

成果和绩效综合框架 2.7（按性别分列）：报告称由于工发组织的干预措施而更好地获得生产性资产（发电能力、中间产品等）的公司数量

1.2 妇女获得和使用技术创新，并可进入包括出口市场在内的具有高附加值的价值链

成果和绩效综合框架 2.2（按性别分列）：报告称由于工发组织的干预措施而实现技术升级和创新的公司数量和比例

成果和绩效综合框架 2.3（按性别分列）：报告称由于工发组织的干预措施而实现出口增长的公司数量和比例

2.1 部门政策、战略和改革包含立足于性别分析的性别平等目标

成果和绩效综合框架 2.22（促进性别平等的标码）：决策者们由于工发组织的干预措施而通过的新/更新政策数量

2.2 中间机构交付和实施旨在提高妇女互动/参与程度的、能够促进性别平等的服务和政策

成果和绩效综合框架 2.36（促进性别平等的标码）：复制工发组织所支持做法的中间机构/服务提供商的数量

成果和绩效综合框架 2.30（按性别分列）：由于工发组织的干预措施而获得银行供资的银行可融资新提案的数量

[20] 这些指标以 PBC.35/CRP.11 概述的指标为基础，为初步指标，有待进一步验证和微调。

2.3 管理和转让知识，以便加强将性别平等和增强妇女和女童权能纳入各项可持续发展目标的工作

成果和绩效综合框架 2.37h（按性别分列）：由于工发组织的干预措施而培养出意识/获得知识/技能的行为体数量

2.4 联合国系统内部进行变革，促使实现性别平等和增强妇女和女童权能

成果和绩效综合框架 3.23：遵守联合国全系统行动计划和联合国国家工作队关于性别平等和增强妇女权能记分卡

直接成果

1.1.1 妇女/妇女拥有的企业获得培训/掌握技术技能/可利用网络和了解可用的资金/服务/技术/专长

成果和绩效综合框架 2.38（按性别分列）：工发组织干预措施覆盖的公司/企业家/个人数量

成果和绩效综合框架 2.42（按性别分列）：对工发组织干预措施满意的行为体（受益者/利益攸关方）百分比

2.1.1 在使用按性别分类的工业统计数据指导交付和监测服务和政策方面，对决策者加以培训并提供技能

成果和绩效综合框架 2.40（促进性别平等的标码）：工发组织干预措施覆盖的政府/决策者数量

2.2.1 中间机构了解/获得培训/获得能力建设以便交付能够促进性别平等的服务和进行监测

成果和绩效综合框架 2.39（促进性别平等的标码）：工发组织干预措施覆盖的中间机构/服务提供商数量

2.3.1 收集、共享和发布数据和知识

成果和绩效综合框架 3.6（促进性别平等的标码）：编写的分析类和统计类出版物数量[研究工作文件、统计简报等]

2.4.1 工发组织工作人员获得培训、能力建设和工具

成果和绩效综合框架 4.8c：在指定年份完成工发组织培训方案的人员百分比。按培训目标分列：“我了解性别平等”必修课程或同等课程