

4 August 2023
Chinese
Original: English

大会
第七十七届会议
议程项目 126 (a)
加强联合国系统：加强联合国系统

我们的共同议程

政策简报 11：联合国 2.0——培育前瞻性文化和尖端技能以提高联合国系统的影响力

摘要

只有通过更强有力的国际合作，才能应对我们所面临的挑战。2024 年的未来峰会是一次机会，可借以商定多边解决办法，创造更美好的明天，为今世后代加强全球治理(大会第 76/307 号决议)。作为秘书长，我应邀为峰会的筹备工作提供投入，在我回应《纪念联合国成立七十五周年宣言》(大会第 75/1 号决议)而提交的题为《我们的共同议程》报告(A/75/982)所载建议的基础上，提出着眼于行动的建议。为此，我迄今已发布了 10 份政策简报。联合国 2.0 的工作流程属于我的职权范围，目前正在现有监管框架内，在更广泛的联合国系统内实施，以支持执行现有规定任务。本政策简报的目的是向会员国通报联合国全系统所做的努力。



进行调整以扩大影响：面向未来的技能和文化

《2030 年可持续发展议程》实施过半，但世界并没有朝着实现可持续发展目标的方向前进。多达 40 亿人——主要是妇女和女童——仍被排除在进展之外。¹ 如果我们都能重新思考、重新聚焦、重新充电，我们仍然可以改变方向。本政策简报概述了联合国各实体的内部变革，我们正率先进行这些变革，以更好地支持会员国自身的变革努力。

我们的愿景

在 2017 年以来重大结构改革的基础上，联合国 2.0 囊括了秘书长对现代联合国系统的愿景，这一系统以前瞻性文化为依托而焕发活力，以适合 21 世纪的尖端技能为助力而力量倍增。我们正利用我们的多样性，通过数据、创新、数字化、前瞻和行为科学方面的专业知识的强力融合——我们称之为“变革五重奏”的动态组合——努力实现这一愿景。联合国 2.0 立足更强大的组织文化，标志着我们将变革成为更加灵活、多样化、反应迅速和更具影响力的联合国实体，加快系统性转变，为包括妇女和女童在内的所有人提供服务。

扩大影响的潜力

加强联合国系统专门知识所能产生的潜在影响是巨大的。联合国系统各实体，包括联合国秘书处、专门机构、基金和方案的工作人员遍布全世界近 4 000 个地点，有 100 000 多名文职同事² 与 162 个伙伴国家和地区合作，他们的工作影响到 1.6 亿多人的生活和生计。³ 现在，我们已进入实现可持续发展目标的后半程，我们致力于扩大我们作为全球网络的影响力，支持会员国在各地推进新技能、新战略和新解决方案，帮助世界走上韧性和可持续性之路。

我们的方法

提高技能

实现联合国 2.0 愿景的核心是五项现代技能，这些技能在加强联合国各实体支持会员国的工作方面具有巨大潜力：

- 建设现代数据知识专长，就是要改进我们收集、处理、管理和使用不同来源数据的方式，以提高洞察力和行动能力。
- 培养我们的创新能力，就是要学会快速产生、测试和扩大新想法，为人类和地球创造可持续的惠益。

¹ 见《2023 年可持续发展目标报告》(联合国出版物，2023 年)，可查阅 <https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023.pdf>。

² 见联合国系统行政首长协调理事会，CEB/2023/HLCM/HR/4 号文件。

³ 见联合国，人道主义事务协调厅，《2022 年年度报告》(日内瓦，2023 年)。可查阅 <https://annualreport.unocha.org>。

- 发展数字专长意味着转向数字化解决方案，改善连通性、服务交付、协作和决策。
- 培养战略前瞻力意味着学习采用结构化方法来驾驭变化，想象更美好的未来，并在今天做出更好的决策。
- 培养行为科学知识专长，就是要培养我们了解人们如何行动、如何决策，从而作出符合人性而非违背人性的更好选择。

调整文化

仅靠更强大的技术解决方案无法实现联合国 2.0 所设想的变革。我们认为，更快地调整我们的文化是真正将变革五重奏付诸实践的关键步骤，同时还要在性别平等、包容性和地域多样性方面有更大的雄心。为实现这些目标，我们将在所有实体内部和实体之间采取更有力的集体行动，以更深厚的专业知识为基础，以领导力和问责制为后盾，以资金为激励，从而取得切实成果，包括为妇女和女童取得成果。

转变而不是增加

在加强专门知识的过程中，我们的目标不是增加而是转变内部能力。我们要认真地重新校准、重新培训和重新调整专门知识，以更好地满足 21 世纪的需求并利用各种机会。这种适应性方法可加强我们对财务管理的承诺，充分利用现有资源，成为面向未来的实体。

内部变革，扩大外部影响

联合国 2.0 愿景坚定地聚焦于推动内部变革，因为有了更强大的内部能力，联合国系统就能为会员国提供更好的方案和业务支持，增强它们在 21 世纪蓬勃发展的能力，并在实现可持续发展目标方面取得更快的集体进展。

政策简报、联合国 2.0 加速器和在线组合

本政策简报描绘了未来征程，介绍了构成我们组织变革基础的文化杠杆，以及建立在此基础上的“变革五重奏”。虽然是分别介绍，但联合国 2.0 的所有领域都是相互关联、相辅相承的。在每一章中，我们都会说明产生影响的潜力，解释我们为什么要转变方法，介绍我们目前的状况，概述我们的目标，说明我们正在如何转变。

通过这份政策简报，我们提供一个广泛的变革框架，并为更详细的战略、计划和倡议指明方向。每个联合国实体都将在实现联合国 2.0 愿景的征程中，沿着自己的道路不断前进。“变革五重奏”中的每一个要素都将根据各个实体的任务和背景量身定制，并在每个实体中留下独特的足迹。

为了加快共同和各自的进展，本简报还概述了联合国系统领导人将共同推进的联合国 2.0 加速器计划和会员国参与的机会。

至关重要的是，简报还体现了《我们的共同议程》所载关于将多样性、妇女和女童置于新多边主义的中心这一宏伟承诺，同时认识到如果世界一半人口还没有实现完全平等，全球目标就永远无法实现。为此，联合国系统致力于领导、示范和支持必要的转变。

为了解联合国 2.0 在实践中的影响，我们鼓励读者通过链接 <https://un-two-zero.network> 查阅来自 50 多个联合国实体和 160 多个联合国国家工作队的 500 多个实例在线组合。

前瞻性文化

我们为什么需要转变：文化是成功的关键

通过培育前瞻性文化，我们将创造一种环境，使“变革五重奏”的尖端技能可以蓬勃发展并扩大影响。在快速发展的世界中，文化是每一次成功的组织调整的关键。加快我们的文化变革是使联合国系统在促进和平、发展和人权的全球努力中走在最前沿的关键一步，从而支持变革性转变，利用所有人的能力为所有人服务。

我们的目标：更具前瞻性

我们将性别平等、妇女权利和公平地域代表性放在首位和中心位置，努力创造一种重视敏捷性、学习和好奇心的前瞻性文化。我们的目标是培育一个倡导全球多样性、包容性、人权、青年和环境可持续性的联合国生态系统，并将其牢牢植根于我们对诚信、谦逊和人性的承诺。

我们目前的状况：大有希望的发展

转变组织文化是一个长期过程。自 2017 年以来，我们实施了重大改革，以加强我们的文化，更好地履行我们的使命。所有联合国实体都致力于到 2028 年在所有工作人员级别实现性别均等。我们推进了地域多样性、残疾包容和增强青年权能战略。我们凭借秘书长的人权行动呼吁加强了人权与我们所开展工作的所有支柱之间的协同增效作用。新的工具和举措提高了我们工作的透明度，加强了对成果的问责。我们的环境足迹持续减少。我们实施了强有力的框架，以支持领导力、举报人、防止性骚扰、性剥削和性虐待以及打击种族主义。我们提高了灵活性，赋予外地决策者更多权力，同时加强了对决策的问责，改善了信息共享，并使规划和预算编制更具活力。

我们的员工调查显示，这些变化正在产生效果。同事们不仅对自己的工作深感自豪，而且还感受到了实实在在的文化转变。他们看到了更明确的方向、更一致的做法、更开放的思想、更包容的态度、更多的反馈和更多的关怀。然而，各方面还有更多工作要做。

我们将如何扩大变革：关键杠杆

好奇心和学习

在联合国 2.0 愿景的指导下，我们将培育一种安全的文化，促进持续学习和创造性思维。认识到创新、技能发展和成长心态的关键作用，我们将鼓励采取各种举措，促进不断学习，激发新的全球视角，营造充满活力的环境。考虑到文化变革并非一蹴而就，我们的方法侧重于提高领导者的技能，支持批判性思维，满足新的教育需求，并培养对合作、开放、知识交流和实验的积极态度，从而长期保持我们的集体好奇心。

敏捷性

通过利用秘书长在发展、和平与安全以及管理方面的现有改革，我们将进一步提高我们的适应能力。赋予管理人员，特别是外地管理员更大和更负责任的决策权，将提高我们的反应能力，减少官僚主义。更好地获取信息有助于增强协作能力。我们将继续通过更灵活的规划和预算编制，更加注重成果，并不断努力实现公平地域代表性和性别平等目标。我们将更加重视员工的反馈和参与。我们致力于简化业务流程，在实地利用全系统的协作，并使每个人都能更加专注于产生影响。

地域多样性

我们将以《联合国宪章》第一百零一条第三项为基础，在实现性别平等的同时，促进整个联合国系统内的地域多样性。认识到多样性可带来丰富视角，我们将推进各种做法，加强世界各地的公平代表性和更大的区域集团多样性，并在我们的员工队伍中实现男女平等。我们的方法包括扩大外联、加强招聘战略、消除甄选过程中的偏见和障碍、加强问责制、营造包容性环境以及维护全球多样性的价值，以扩大我们的集体影响，真正代表我们所服务的世界。

性别平等

我们将加快整个联合国系统的变革步伐，引领世界实现性别平等。在我们的联合国 2.0 愿景中，实现性别平等以及持续为妇女和女童提供服务将是一个战略优先事项，与我们的目标和任务密不可分。基于对性别不平等和不公正的共同理解，我们将更加注重在每个国家为妇女和女童提供可衡量的成果——精心规划、可操作性强、资金充足，并有宝贵的技术专长和更多具备性别平等专门知识的工作人员以及相关的责任和预算提供支持。我们将采取果断行动，确保提供持续领导、问责制和协调一致的激励措施和政策，以推动这些努力。我们将与妇女民间社会和女权领袖合作，通过强大的网络、协调和分工来扩展我们的工作。除了采取技术解决办法，我们还将在会员国的支持下，有效地解决深层次的结构性问题，建立一种“言出必行”的组织文化。

青年

在联合国系统内增强青年人，特别是青年妇女的权能是我们的优先事项。我们充分认识到，新的解决方案必须与青年人一道共同制定，因此，我们将与会员国合作，振兴我们的工作人员队伍，扩大青年人的声音，培养他们的领导潜力。我们承诺为青年参与制定全球基准。

包容

我们将在联合国各实体内加快转向包容性做法。认识到包容所能产生的变革性影响，我们将为那些落在后面的人和遭受歧视的人，包括土著人民、少数群体和残疾人，加强无障碍环境、代表性、参与和平等。通过利用明确的战略，我们将推动集体努力，创造人人都有归属感并能做出贡献的环境，无论其背景如何。

韧性和福祉

我们认识到领导力、价值观和行为以及心理健康的深远重要性，因此，我们将促进营造一种能增强韧性、激励参与和提供支持性环境的工作场所文化。我们的方法包括提高领导能力、了解同事的需求、培养积极的行为、提升福祉。

环境可持续性

我们将把环境可持续性融入我们业务的方方面面。认识到气候行动的紧迫性，我们将减少我们的生态足迹，促进可持续做法，并与伙伴合作，将可持续性融入我们的组织结构。我们致力于采取各种措施，在履行全球环境责任方面树立榜样，为地球的健康做出贡献。

诚信

我们将优先着重建立以最高道德标准为基础的工作场所文化。我们坚决反对不当行为，包括性剥削、性虐待、种族主义、骚扰、歧视、欺诈、腐败和滥用权力。为此，我们实施了强有力的问责措施。通过促进尊重、透明和采取严格行动，我们将打造一个可作为全球典范的工作场所。

数据：构建有影响力的数据生态系统

数据可以改变生活和生计

例如，全球南方的农民面临作物产量低的问题，多达 9 亿人处于严重的粮食不安全之中，⁴ 尤其是妇女和女童。借助现代数据专门知识，联合国各实体可以支持会员国将卫星图像与天气和土壤条件数据相结合，帮助自给农民(其中大多数是妇女)选择更好的作物。随着产量提高，社区有机会发展壮大并适应气候变化。

数据专门知识如何帮助改进联合国的工作……

- 通过数据驱动的风险模型，加强联合国维和人员的安全保障。
- 通过实时跟踪，提高联合国系统每年 160 亿美元物资采购的供应链能见度。^a
- 通过预测分析，为 3.6 亿需要帮助的人^b 采取预见性人道主义行动。

并支持会员国……

- 通过数据驱动的作物选择改造农业，为面临严重粮食不安全的 9 亿人^c 提供更好的支持。
- 通过统计数据临近预报，改善对 6.7 亿极端贫困人口^d 的支持。
- 解决人工智能数据模型中的性别不平等、歧视和偏见问题。

^a 见联合国全球采购网，《2022 年联合国采购年度统计报告》(2022 年，哥本哈根)。可查阅 https://www.ungm.org/Shared/KnowledgeCenter/Pages/asr_report。

^b 见联合国，人道主义事务协调厅，“2023 年全球人道主义状况概览。年中更新”，概况介绍，2023 年 6 月 18 日。可查阅 <https://reliefweb.int/report/world/global-humanitarian-overview-2023-mid-year-update-snapshot-18-june-2023>。

^c 见粮农组织等，《世界粮食安全和营养状况》。

^d 见《2023 年可持续发展目标报告》(联合国出版物，2023 年)。

我们为什么需要转变：数据革命

过去，联合国各实体的数据能力往往是一个孤立的问题，仅限于统计或信息技术部门。如今，数据已渗透到我们的方方面面。到 2025 年，预计全世界每年产生的数据量将达到惊人的 180 万亿千兆字节。⁵ 统计、分析和机器学习方面的现代方法不仅帮助我们了解发生了什么，还帮助我们了解为什么会发生、接下来可能发生什么以及如何应对。掌握更多按性别分列的数据有助于发现各种模式

⁴ 见联合国粮食及农业组织(粮农组织)等，《世界粮食安全和营养状况，贯穿城乡连续体的城市化、农业粮食体系转型和健康膳食》(2023 年，罗马)。可查阅 www.fao.org/publications/home/fao-flagship-publications/the-state-of-food-security-and-nutrition-in-the-world/。

⁵ 见 www.seagate.com/files/www-content/our-story/trends/files/idc-seagate-data-age-whitepaper.pdf。

和偏见，聚焦歧视现象，制定更具包容性的政策。如果我们学会负责任地利用数据，包括优先考虑安全、隐私和人权，我们就能加快我们所服务的每一项议程。

构建数据能力意味着什么

培养现代数据能力是指在专门知识、流程和技术方面进行转变，使各实体在先进的分析、机器学习和可视化技术的支持下，改进收集、处理、管理和使用不同来源数据的方式，从而获得更深入的见解，做出更好的决策。

我们的目标：现代数据生态系统

我们的愿景是立足于我们作为全球统计管理者的重要作用，建立一个全联合国数据生态系统，充分释放我们的数据潜力。现代数据能力将带来更好的成果：做出更好的决策、加强思想领导力、缩小性别数据差距、改善数据共享、提高效率、增加透明度，以及更好地支持会员国的数据和统计生态系统。

我们的战略核心是一个简单的想法：为了推进我们各实体的数据驱动变革，我们将从增加价值的数据行动入手，不是从官僚结构开始。通过专注于应对眼前需求的用例，我们“边做边学”。我们将掌握现代数据管理、分析和机器学习方法，从而在整个数据和统计价值链中提供具有影响力和完整性的服务。我们打算通过转变培训和招聘做法、增强妇女权能、培养通晓数据的领导力和文化、进行更明智的数据治理、发展新的全球合作伙伴关系和采用以用户为中心的技术，加速这一变革。

我们目前的状况：准备改变方式

尽管进展不断加快，但我们只是在进行必要的变革。大约 67% 的联合国实体制定了数据战略。基本能力已经到位。然而，先进的专门知识，例如机器学习方面的专门知识仍十分匮乏。不到 5% 的工作人员从事现代数据工作。在全球层面，只有 45% 的可持续发展目标数据是完整的。按照目前的速度，还需要 22 年才能消除性别数据差距。尽管在数据方面每投资 1 美元就能产生 32 美元的影响，⁶ 但在 3 500 亿美元的发展援助中，只有 0.3% 用于数据项目，⁷ 性别统计方面的资金投入创下新低。在大多数援助部门，数据仍然没有正式认可的代码。现在，《2030 年议程》已实施过半，我们必须改变方式。

⁶ 见 www.data4sdgs.org/sites/default/files/file_uploads/Investment%2Bcase_Multiplying%2Bprogress%2Bthrough%2Bdata%2Becosystems_vFINAL.pdf。

⁷ 经济合作与发展组织(经合组织)贷方报告制度关于 2021 年官方发展援助委员会和非发展援助委员会捐助方提供的官方发展援助和其他官方流动(非出口信贷)支付款总额的数据。可查阅 <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=CRS1> (2023 年 8 月 8 日访问)。

我们如何力争改变：调整文化和能力

改进我们向会员国提供的服务

- 设计数据驱动的方案和项目，将性别平等作为核心优先事项，将分列的数据方法置于首位和中心。
- 发展咨询能力，协助会员国建立包容、可持续和有效的数据战略、治理和生态系统，以产生影响。
- 根据全球数字契约政策简报，支持国际数据合作。

培养数据能力

- 在所有方案和业务领域优先采用数据驱动方法，采取“全组织”方法进行数据驱动转型。
- 从服务不足的地区和群体(包括妇女和女童)开始，策划能为受益者和各实体创造公认价值的用例。
- 深化在原始数据收集以及描述性和诊断性分析方面的核心优势，为全球利益攸关方改进高质量性别分类统计数据的管理。
- 投资于预测性和规范性分析，通过机器学习和人工智能加以强化，帮助用户更好地了解接下来可能发生的情况以及如何应对。
- 投资于负责任的数据管理和治理，帮助同事以优先考虑质量、安全、隐私和人权的方式访问和共享所需数据。
- 增强数据可视化能力，帮助所有用户加深洞察力，产生更大影响。
- 探索与非联合国合作伙伴进行负责任的数据共享，以利用更广泛的数据。

转变基础和文化

- **领导力。**领导者从最高层开始，包括通过专门的领导职位，推动其实体的数据驱动转型。
- **培训和文化。**投资于数据素养、培训和知识社区，以联合国的价值观、原则、人权和性别平等为基础，培养通晓数据的文化。
- **职位说明。**将数据专门知识纳入所有职能，并将职位转变为数据工程师、分析师和科学家以及首席数据官等新角色，在这一过程中致力于实现公平地域代表性和性别平等。
- **联合卓越中心。**扩展联合数据卓越中心，促进数据共享、协作和变革管理支持。
- **伙伴关系。**建立地域多样化的大学、民间社会和企业伙伴关系，以提高数据能力和专门知识。

- **治理。**使用自适应方法管理数据，使每个人都能以最合适的方式使用所需数据。
- **技术。**根据用户的需求和技能，扩大数据分析和可视化工具的部署规模，增强用户的能力。
- **技术。**转向云平台，以增强可访问性、协作和共享。
- **衡量标准。**制定指标，以衡量数据专门知识方面取得的进展。

创新：学习扩大新的解决方案

加快实现可持续发展目标的新解决方案

例如，想象一下这样的世界：创新解决方案提高了农村和偏远地区 20 亿人获得医疗保健服务的机会。⁸ 凭借更强的创新能力，联合国各实体能够支持会员国使用无人机运送药物和输血用品，协助助产士和孕妇在数字应用程序上进行虚拟咨询，并将护理点诊断扩展到偏远社区。

创新专门知识如何帮助改进联合国的工作……

- 通过沉浸式虚拟现实技术加强联合国人员的高级安全培训。
- 通过替代能源和循环经济解决方案，减少联合国系统每年 120 万吨的碳排放。^a
- 改善联合国人员和偏远地区民众获得医疗保健的数字和实体途径。

并支持会员国……

- 促进以当地语言和方言数字化参与联合国支持的和平进程。
- 通过 P2P 平台为女企业家打开市场和信贷渠道。
- 利用水培法种植粮食，以改善肥沃土壤稀缺地区的粮食安全状况。

^a 联合国环境规划署(环境署)，“2022 年绿动联合国报告。联合国系统的环境足迹和减少环境足迹的努力”，报告，2022 年。可查阅 www.greeningtheblue.org/reports/greening-blue-report-2022。

我们为什么需要转变：覆盖面有限

20 世纪末，创新有时被错误地认为主要是面向企业，而公共部门的作用被低估了。然而，现在人们深刻地认识到，公共部门主导的创新是推动社会进步不可或缺的因素，特别是对最边缘化的群体而言。在许多国家，对创新和研发的公共投资正在增加，同时对基层、包容性和低成本的创新形式也有了更好的认识。联合国系统网络遍布全球 4 000 个地点，为扩大创新的全球影响提供了独特的机会。

培养创新能力意味着什么

培养创新能力就是要学习如何产生、测试和推广能够创造价值的想法、新流程、新产品或新服务。这需要支持性和包容性的环境、开放的思想 and 多样化的技能。创新文化欢迎挑战，将其视为设计开创性可持续解决方案的机会。

⁸ 国际劳工组织，“关于农村健康保护不平等的全球证据：174 个国家农村健康覆盖不足的新数据”，《扩大社会保障》系列文件，第 47 号，(2015 年，日内瓦)。可查阅 <https://www.social-protection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action?id=51297>。

我们的目标：快速、可持续地扩展

我们的愿景是建立一个灵活的联合国创新生态系统，能够快速、可持续地扩展新解决方案，造福世界各地的每一个人。更强的创新能力将产生更好的成果，包括更加注重用户、更容易获得新的解决方案、更具创造力的文化、更快的适应、更精简的流程、更强大的伙伴关系、更好地支持会员国的创新生态系统。

我们的方法涵盖整个创新价值链，从确定挑战到创意的产生、实验、孵化、加速和扩展，在这一过程中充分利用我们在全球范围内的召集和连接能力。强大的创新领导力、多元化团队、文化变革、战略合作伙伴关系、强化的融资机制和我们的全球创新网络等关键推动因素将促进这一转变。通过整合这些要素，我们将创新嵌入我们的 DNA，将想法转化为真正的解决方案，特别是为那些历来被传统方法忽视和服务不足的人。

我们目前的状况：实质性进展

2018 年以来，联合国系统在创新能力建设方面取得了实质性进展。90%的联合国实体设有创新团队，60%的实体实施了专门战略。大约 60%的实体可以支持会员国建设本地创新生态系统，115 个国家已经在与联合国系统合作制定新的解决方案。在全球范围内，用于创新的发展援助在过去 10 年增长了 10 倍，达到近 30 亿美元，但在 2022 年仍仅占总流量的 1%。⁹

我们如何力争改变：调整文化和能力

改进我们向会员国提供的服务

- 使创新方法成为联合国方案和项目的组成部分。
- 确定有前途的实地解决方案，并帮助将其扩展或调整以适应服务不足地区的情况。
- 协助建立国家创新生态系统，重点关注女性创新者。

培养创新能力

- 开发包含一系列用例的多样化的创新组合方法。
- 加强价值链上的创新方法，从创意产生(如在黑客马拉松中)到原型设计(如用于早期反馈的试验版本)再到基本产品版本的推出，目标是持续改进。
- 利用新技术支持创新流程的所有步骤，包括三维打印(如制作原型)、增强或虚拟现实(如测试新的解决方案并收集见解)和人工智能(如帮助模拟在不同环境中的表现)。
- 以负责任地管理风险和潜在危害的方式，优先进行惠及边缘化地区和群体(包括妇女、女童和其他被落在后面的群体)的高影响力创新。

⁹ 基于对经合组织贷方报告制度数据的关键词分析(见脚注 11)。

- 通过多利益攸关方伙伴关系、知识共享、基层投资、多伙伴供资工具、能力和政策支持或其他方法，促进可持续地扩展行之有效的解决方案。

转变基础和文化

- **领导力。**提供强有力的内部领导，增强创新者的能力。
- **文化。**培育开放文化，鼓励实验，接受挫折，将其作为学习的机会。
- **培训。**加强关键技能如创造力、解决问题和协作方面的培训。
- **联合卓越中心。**建立地域多样化、性别平衡的创新团队，以支持变革，优先考虑女性领导者。
- **能力。**分配员工时间、内部资源和激励措施，特别是支持女性和其他代表性不足的创新者。
- **网络。**加强我们的全球创新网络，促进向姐妹组织学习。
- **伙伴关系。**与非联合国创新社区建立伙伴关系，使解决方案多样化。
- **技术。**整合新技术，促进从创意产生到规模扩大的整个创新过程。
- **衡量标准。**制定指标，以评估创新方面的准备情况。

战略前瞻：学习驾驭不确定性

前瞻力有助于规划增强气候适应力的路径

例如，许多沿海社区都面临着未来几年海平面上升的威胁。在联合国专家的支持下，会员国可以模拟不同气候情景，预测容易发生洪水和极端天气事件的地区。有了前瞻性工具，国家合作伙伴就可以规划调整基础设施，如提高住房和海岸防御能力，积极主动地适应气候变化，同时最大限度地降低灾害风险。

前瞻方面的专门知识如何帮助改进联合国的工作……

- 根据全球技能前景扫描，规划联合国各实体工作人员专门知识的转变。
- 根据气候情景规划，制定“下一代”合作框架。
- 通过交叉影响分析深入了解全球人口状况，从而提出更有力的政策建议。

并支持会员国……

- 利用系统动力学建模帮助脆弱国家适应气候变化。
- 通过趋势分析预测对安全饮用水的需求，包括为全球 22 亿无法获得安全饮用水的人^a 提供安全饮用水。
- 通过预测分析，为应对干旱、洪水或火灾等自然灾害做好准备。
- 通过对系统性变化的前瞻性情景分析，针对社会紧张局势或冲突风险及早采取行动。

^a 见《2023 年可持续发展目标报告》(联合国出版物，2023 年)。

我们为什么需要转变：驾驭不确定性

最近的危机表明，未来并不一定反映过去。在极端气候加剧、技术飞速发展、社会动态不确定(包括不平等、日益加剧的分裂和两极分化)的情况下，我们未来会面对多种可能，我们需要预测、想象和努力创造我们所希望的未来。如果联合国各实体提高其前瞻能力，我们就能帮助会员国应对日益加剧的不确定性，抓住新出现的机遇，加强对可持续发展目标和子孙后代的支持。

建设前瞻能力意味着什么

培养战略前瞻能力意味着促进采取结构化方法，帮助驾驭不确定性，想象更美好的未来，并在今天就规划新的前进道路。为此应培养积极主动的心态，探索可能的未来，利用前景扫描、趋势分析、情景开发等工具和理想的未来方法，面对不确定的明天，在今天做出更好的选择。

我们的目标：更加注重未来

我们的愿景是建立一个善于理解、驾驭和塑造未来的联合国系统。我们的目标是培养成熟的未来思维，从而改进规划，在不确定的环境中做出更好的决策。我们的雄心不仅仅是应对变化，而且是帮助会员国展望并努力实现与可持续发展目标、联合国价值观和人权相一致的更美好、更绿色、更安全的未来。

我们的方法是通过在联合国系统建立一个能力生态系统，将前瞻性嵌入我们所做的一切工作。我们秉承“边做边学”的理念，注重在现实生活中培养前瞻能力。通过循序渐进的学习，我们能够更好地理解变化、想象可能的未来并指导行动。认识到多样性的价值，我们利用更广泛的视角来扩大投入、思考和方法。一个新的网络将通过中心辐射模式，将联合国系统连接起来，以加快培训、思维方式、伙伴关系和方法的转变。

我们目前的状况：新出现的专门知识

虽然联合国系统正在取得进展，但将前瞻性方法纳入我们的日常工作才刚刚开始：34%的联合国实体制定了加强和使用战略前瞻的战略。不到三分之一的联合国实体认为自己拥有先进的前瞻能力。在全球范围内，只有一小部分发展援助纳入了前瞻性方法，以降低风险或抓住新机会。

我们如何力争改变：调整文化和能力

改进我们向会员国提供的服务

- 支持就全球优先事项和议程做出前瞻性决策。
- 充分利用联合国前瞻实验室和网络，帮助会员国采用前瞻方法制定战略。
- 将前瞻性纳入联合国可持续发展合作框架的制定工作。
- 为全球关于潜在和期望的未来及前进道路的分析和辩论提供信息。

培养前瞻能力

- 策划能为受益者、会员国和联合国实体创造价值的用例。
- 掌握前瞻方法，从帮助利益攸关方扫描当前趋势，到拟订未来情景并将其与当前政策和计划的必要变革联系起来。
- 利用实用工具支持前瞻性，包括利用支持趋势分析、情景拟定和理想未来可视化的各种应用程序。
- 将不同观点纳入前瞻方法，以加强战略规划、决策、政策制定、方案设计、资源分配和风险管理，包括了解和减少偏见。

转变基础和文化

- 领导力。领导者努力将前瞻性嵌入文化、计划和战略。
- 培训。通过学习举措和知识社区培养战略前瞻素养。

- **职位说明。**将前瞻方面的专门知识纳入相关的职务说明。
- **流程。**为团队配备用户友好的前瞻工具，并由共享专家团队提供帮助。
- **伙伴关系。**与前瞻性研究人员和专家建立地域多样化的伙伴关系。
- **网络。**采用中心辐射模式，在全系统网络中将联合国的前瞻能力连接起来。
- **技术。**利用软件，以便有效处理和解释各种趋势和情景。
- **文化。**制定指标，以跟踪各实体纳入前瞻性的情况。

数字：熟练掌握数字影响

数字能力可以改变教育

例如，全世界有超过 2.44 亿儿童和青年(主要是女童)失学。¹⁰ 有了更强的数字能力，联合国各实体就能支持会员国进行教育变革。负责任地设计并根据具体情况量身定制数字平台可以极大地减少女童获得教育的障碍。不论所处环境如何，数字平台通过有效连通提供互动直播课堂，从而帮助实现负担得起、包容和高质量的学习。

数字专门知识如何帮助改进联合国的工作……

- 通过更好的数字平台和多语言工具促进政府间对话。
- 通过公共仪表板加强联合国各实体的透明度和问责制。
- 利用数字工具实现文件的简化编写、自动起草和格式化。

并支持会员国……

- 通过在线平台为 2.44 亿失学儿童和青年^a 提供学习机会。
- 通过更好的数字公共基础设施，为 8 亿没有账户的妇女^b 提供金融普惠。
- 通过移动支付和数字登记为难民提供更好的服务。

^a 见联合国教育、科学及文化组织(教科文组织)，《全球教育监测报告：技术运用于教育》(2023 年)。可查阅 <https://www.unesco.org/gem-report/en>。

^b 估计数基于世界银行，“在金融机构或移动货币服务提供商处拥有账户，女性(占 15 岁以上人口百分比)”，全球普惠金融数据库，可查阅 <https://data.worldbank.org/indicator/FX.OWN.TOTL.FE.ZS>(2023 年 8 月 14 日访问)，以及联合国人口基金，“人口趋势”，总人口规模(2022 年)和按性别分列的人口金字塔(2023 年)，人口数据门户，可查阅 https://pdp.unfpa.org/?data_id=dataSource_2-0%3A4&page=Visualization-Overview(2023 年 8 月 14 日访问)。

我们为什么需要转变：解决排斥问题

20 年前，几乎没有任何公共组织提供数字服务，包括电子邮件在内的在线平台仍处于早期阶段。今天，数字技术塑造了我们的生活、组织、经济和社会，创造了我们必须把握的机遇，也产生了必须应对的风险，包括严重影响妇女和女童的在线虐待和剥削风险。超过 53 亿人现在可以使用在线应用程序，¹¹ 但仍有约 27 亿人被排除在外，超过 2.5 亿妇女和女童缺乏平等的使用机会。¹² 还有数百万

¹⁰ 见联合国教育、科学及文化组织(教科文组织)，《全球教育监测报告：技术运用于教育》(2023 年)。可查阅 <https://www.unesco.org/gem-report/en>。

¹¹ 见《2023 年可持续发展目标报告》(联合国出版物，2023 年)。

¹² 同上。

人面临格外严重的在线虐待和剥削风险。联合国各实体可以通过加强数字专长和伙伴关系，提供包容和负责任的数字服务，帮助增强社会的能力，缩小数字鸿沟，应对伤害风险。

建设数字能力意味着什么

建设现代数字能力意味着将一个组织的技术、技能和流程转变为数字化解决方案，以安全、负责和包容的方式改善连通性、服务交付、利益攸关方协作、参与和决策。

我们的目标：数字流畅

我们的愿景是建立一个数字流畅的联合国系统，拥有合适的人才和以人为本的数字系统、流程和工具，以改进和重塑我们的工作：更加高效、敏捷、可信、可扩展、可访问、合乎道德、具有韧性和包容性，并随时准备协助会员国以保护全球价值观、人权和性别平等的方式建设自己的数字公共基础设施和生态系统。

联合国系统的数字化转型以一个明确的原则为中心：优先采取能带来实际价值的行动。我们采用“全组织”实践方法，以实际用例来利用眼前的机会。我们采用灵活的方法，利用数字解决方案改进服务交付、利益攸关方协作、用户参与和决策，从而扩大我们的覆盖面和影响——这一切都从妇女和女童开始。我们通过加强组织基础来支持变革：改善培训和招聘、加强数字领导力和文化、进行适合目的的治理、发展新的数字合作伙伴关系、采用以用户为中心的技术。

我们目前的状况：早期阶段

联合国系统正处于数字化转型的初期阶段，许多潜力尚未开发。截至 2022 年，三分之二的联合国实体报告已制定数字战略或行动计划，以培养基本的数字能力。只有约 40% 的联合国实体评估认为，它们有能力以最佳方式协助会员国开展数字化进程，但先进的专门知识仍然稀缺。这部分是因为 2019 年之前，用于数字化转型的全球发展援助几乎不存在，仍然不是大多数援助部门公认的“目的代码”，在 3 500 亿美元的官方资金流中占比不到 0.4%。¹³ 为了加快实现可持续发展目标，在我们的工作中采用数字化方法已不再是一种选择，而是势在必行，要实现不让任何一个人掉队的目标，就必须这样做。

我们如何力争改变：调整文化和能力

改进我们向会员国提供的服务

- 为联合国系统所有方案开发可扩展的数字化解决方案。
- 为会员国提供“全社会”数字化转型方法蓝图。

¹³ 基于对经合组织贷方报告制度数据的关键词分析。

- 支持会员国建设包容、可持续和有韧性的数字生态系统，以支持服务不足的地区、缩小数字鸿沟和保护人权。
- 帮助弥合数字鸿沟，并确保妇女和女童在数字化进程中不被落下。
- 根据全球数字契约政策简报，支持国际数字合作。

培养数字能力

- 在所有方案和业务领域优先采用数字化方法，运用“全组织”方法对我们的工作进行数字化转型。
- 从发现需求到确定优先次序、设计解决方案、测试和扩大规模，在数字化转型过程中采用以实用案例驱动的方法，重点关注现实世界中的各种情况。
- 根据实际情况和用户需求，设计以人为本的数字解决方案，优先考虑妇女、女童和残疾人的需求。
- 学习将不同的数字技术和平台集成到统一的云系统和移动生态系统中，从而改变服务交付、协作、沟通和决策。
- 识别并防范与数字技术相关的风险，包括隐私、错误信息和技术助长的性别暴力等领域的风险。
- 利用自动化和物联网(交换数据的连接设备)提高流程效率，释放工作人员的时间。

转变基础和文化

- **领导力。**领导者追求“全组织”的愿景，对其实体进行数字化反思，并将其转化为由领导直接参与和支持的明确战略。
- **培训和文化。**培养数字流畅的文化，包括支持提高数字素养、开展技能培训和建设知识社区。
- **职位说明。**将数字专门知识融入每一项工作，引入应用程序开发人员、用户界面设计师和首席数字官等新角色，在这一过程中促进公平地域代表性和妇女承担这些角色。
- **联合卓越中心。**建立联合数字实验室，加速跨支柱、集群和实体共享数字解决方案、平台和基础设施。
- **伙伴关系。**与大学、企业和民间社会建立地域多样化的伙伴关系。
- **治理。**采用治理方法，在确保有韧性、安全地共享数字资源的同时，推动开展非集中化行动。
- **技术。**在信息技术团队的指导和支持下，利用可扩展的数字平台和工具(软件和硬件)，增强项目和业务团队的能力。
- **衡量标准。**制定指标，以衡量在数字专门知识方面取得的进展。

行为科学：促进做出更好的选择

行为科学有助于提高社会保护的参与率

例如，有数百万人未能获得他们有权享有的社会保护。有了更强大的行为科学专门知识，联合国各实体就能支持会员国简化登记程序、改进外联工作、促进自动登记、改善任务完成情况、根据当地实际情况调整程序并建立信任，以实现能够应对冲击的普遍社会保护。

行为科学专门知识如何帮助改进联合国的工作……

- 以行为洞察为依据简化流程，减少管理障碍。
- 通过隐性偏见培训，加强联合国对性骚扰的“零容忍”行动。
- 解决员工征聘、管理和利益攸关方参与中的无意识偏见问题。

并支持会员国……

- 开展以行为科学为依据的宣传活动，提高社会保障参与率。
- 通过更好的社区参与，减少对 3 900 万艾滋病毒/艾滋病感染者的污名化。^a
- 改变导致多达 7.3 亿妇女遭受性别暴力的社会规范。^b

^a 见联合国艾滋病毒/艾滋病联合规划署，“全球艾滋病毒和艾滋病统计”，概况介绍，2023 年。可查阅 www.unaids.org/en/resources/fact-sheet。

^b 见联合国促进性别平等和增强妇女权能署(妇女署)，“事实和数字：终止暴力侵害妇女行为”，2022 年 2 月。可查阅 www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures。

我们为什么需要转变：尚未开发的潜力

仅仅 10 年前，行为科学还处于起步阶段。如今，它已成为一门成熟的学科，许多政府和机构正在将其纳入政策和计划周期。行为科学认识到，人的行为并不总是可以预测的，往往受到各种因素的影响，包括偏见和心理捷径。如果联合国各实体加强其行为科学能力，就能提高我们战略的影响力，使我们的举措更好地适应环境或性别规范，并为在实现可持续发展目标方面取得更快进展创造潜力。

建设行为科学能力意味着什么

培养行为科学能力是为了让我们理解人们如何行动、如何做决定、如何对政策、流程和激励措施做出反应，从而做出更好的选择并带来积极的变化，特别是在不平等、排斥和歧视领域。作为一个多学科领域，行为科学结合了心理学、经济学、传播学、数据科学、社会学和其他领域的方法，以制定符合而非违背人性的战略。

我们的目标：无缝整合

我们的愿景是建立一个将行为科学无缝融入我们工作结构的联合国系统：以证据为基础、以科学为依据、负责任、包容、促进性别平等、适应具体情况和有效。我们设想的未来是，联合国系统帮助会员国利用行为科学的力量制定干预措施，切实改善成果，加快所有人实现可持续发展的进程。

为了实现我们的愿景，我们正在采取一种重点突出的方法：设计考虑到人类行为中更广泛因素的举措，以提供更可持续的惠益，在此过程中优先考虑性别平等干预措施。我们奉行务实主义，寻找令人信服的用例来加速我们的学习。我们将以灵活敏捷的方式利用行为科学来改进方案、管理、利益攸关方的参与和决策，不让任何一个人掉队。我们正在通过更好的组织支持来实现这一变革：改进培训和招聘，加强机构间合作、领导能力和伙伴关系。

我们目前的状况：初步进展

在许多领域，我们的任务都与人类行为有关。虽然我们已经取得了初步进展，但联合国系统才刚刚开始全面接受行为科学。目前，只有五分之一的联合国实体采取了战略方法来建设行为科学专门知识。不到 10% 的实体认为他们的能力处于先进水平。在全球范围内，行为科学尚未成为国际发展倡议的核心要素。将行为科学更深入地融入我们的工作，可以成为更好地为人类和地球服务的重要催化剂。

我们如何力争改变：调整文化和能力

改进我们向会员国提供的服务

- 提供以行为科学和洞察力为基础的方案。
- 协助会员国将行为科学纳入公共政策和行政管理。
- 扩大联合国行为科学小组和网络与全球不同合作伙伴的联系。

培养行为科学能力

- 从妇女和女童入手，收集能够为我们的服务对象创造公认价值的用例。
- 发展一套广泛的行为科学方法，如随机对照试验、实地实验、历程映射和长期研究，以更好地了解现实生活中的行为模式、偏见和因素。
- 负责任地使用行为科学方法，如温和的劝导、优化的默认选择或更有效的遵守承诺的方法。
- 在所有工作领域考虑无意识偏见，包括就它们如何影响成效进行以证据为基础的论证，并根据具体情况，在每个阶段采取措施消除无意识偏见。
- 在规划、决策和政策制定中融入行为科学，以优化方案影响，改善资源分配，减少偏见和行政负担。

转变基础和文化

- **领导力。**领导者将在规划、政策设计、预算编制、行政管理和方案编制中倡导行为科学。
- **培训。**通过基础培训和能力发展，加深对行为科学的理解。
- **专门技能。**在专家指导下，遵循人权和性别平等原则，通过提供行为科学出版物和工具，增强团队的能力。
- **职位说明。**设计新的职位说明，并酌情招聘行为科学家或顾问。
- **联合卓越中心。**组建将行为科学、性别平等和学科专门知识结合起来的多学科团队。
- **网络。**扩大全球网络，以便在全系统范围内分享最佳做法和用例。
- **伙伴关系。**与学术界、研究机构和民间社会组织建立地域多样化的伙伴关系，包括支持联合国系统实现性别平等的伙伴关系。
- **治理。**将道德意识纳入行为科学的应用。
- **技术。**利用技术潜力促进行为改变，例如更好地开展宣传活动或更快地提供反馈。
- **衡量标准。**制定指标，以跟踪专门知识转变方面的进展情况。

联合国 2.0 加速器

建立共享基础以支持独特转型

为了更好地协助会员国实现可持续发展目标，我们计划大力开展变革管理工作。这将需要联合国系统采取联合行动，结合实体一级的变革，以提高共同能力和各自能力。

联合加速器方案

联合国 2.0 转型需要所有实体、领导者和同事的参与。从 2024 年开始，联合国 2.0 加速器方案将推动协调一致的努力和举措，将“变革五重奏”付诸实施。这项工作将由秘书长办公室协调的一个有时限的跨职能工作队提供支持，工作队随时准备配合联合国各实体、领导者和同事规划未来三年的发展道路(见下文联合国 2.0 路线图)。联合国系统行政首长协调理事会的管理问题高级别委员会将与方案问题高级别委员会合作，监测联合国 2.0 进程的进展并提供总体指导。联合国 2.0 加速器将侧重于核心目标：

- **支持联合国系统各实体根据共同战略、行动手册和蓝图制定战略和计划。**来自整个联合国系统的教练员队伍将支持领导者发起变革，在此过程中将参考《秘书长关于支持各地各方采取行动的数据战略》、《秘书长关于行为科学的指导说明》、即将发布的《战略前瞻指南》和联合国创新工具包等框架以及文化变革战略，包括学习、性别平等、地域多样性、青年、残疾、福祉、诚信、可持续性和其他主题。
- **通过培训增强同事的能力，帮助每个人释放联合国 2.0 技能的潜力。**将协同努力，支持各实体调整学习战略和计划，纳入新的专门知识领域。我们还将利用全球学习领域的数字化转型，扩大使用专业在线学习平台，为联合国 2.0 量身定制学习路径，与大学和其他学习机构合作开展学习方案，提供辅导支持方案以及学习激励措施。
- **协助人才管理，**我们计划支持联合国系统各实体制定新的职位说明(如机器学习或行为科学专家)，就人才招聘提供咨询意见(包括在选拔过程中选择进行技术评估)，鼓励工作人员交流，通过将联合国 2.0 目标纳入工作计划和高级管理人员契约来加强业绩管理。
- **扩大联合国系统同业交流群，**使其成员在专题活动、在线平台和用例组合中交流专门知识、最佳做法和解决方案。一个由专职社区管理员组成的团队已经将联合国创新网络、数据战略社区、数字化转型社区、行为科学小组和战略前瞻社区的 15 000 多名同事与“青年联合国：变革推动者”、NewWork 网络、联合国组织变革和知识实验室等群体的无数同事联系起来。

- **支持具有高影响力的举措**——在国家层面展示联合国 2.0 益处的高知名度方案，为我们所设想的尖端专门知识和前瞻性文化的影响提供切实证据，为更广泛的变革和可持续发展目标的影响创造动力。
- **协调一致以实现更大的包容性**，以联合国地域多样性战略、联合国系统对联合国系统实现性别平等的能力审查所做回应的成果以及联合国残疾包容战略为基础，确保各级的专门知识、结构、问责制、领导力和激励措施协调一致，为所有人提供服务。
- **推进共同卓越中心**，来自不同实体的同事每天共同开展联合项目，与外部利益攸关方合作，提供共享服务或协调业务做法。正在实施的各项举措，如未来实验室网络、数字能力发展联合机制、全球脉动创新实验室、人道主义数据交流平台、联合国国际电子计算中心、联合国全球人力资源服务中心等，都体现了这种机构间合作的潜力。
- **优先采用共享筹资工具**，包括集合型专题联合筹资机制，以扩大集体影响，最大限度地减少重复，分散创新风险，纳入明确的性别平等标志，促进共同治理。可持续发展目标联合基金的数字转型窗口以及促进采取更明智的危机应对行动的新的复杂风险分析基金，是将联合国 2.0 愿景转化为影响力的开创性工具。
- **保持联合国 2.0 转型的势头并跟踪其进展**，为此开展经常性的联合国全系统活动(包括一年一度的联合国 2.0 展览会和联合国行为科学周等)、挑战赛和卓越奖活动。为支持高层领导，我们计划引入一套可根据实体目标量身定制的衡量指标来评估进展情况。联合国系统行政首长协调理事会将通过其高级别委员会定期讨论由此产生的记分卡，记分卡由联合国 2.0 加速器工作队制作。

独特的实体历程

联合国全系统的努力将有助于为联合国各实体驾驭变革之旅奠定共同基础。每个联合国实体都将根据自己的任务、优先事项和需求，规划自己的联合国 2.0 之路，并以自己的速度取得进展。一些实体可能会优先考虑数字化，一些实体可能会扩大创新规模，而另一些实体可能需要更多时间来全面融入行为科学。指定的协调人和倡导者将促进实体内部和实体之间的沟通和交流。我们将共同营造一种环境，鼓励有目的的变革，同时尊重每个实体的任务和背景。

最终，更强的集体和个人能力将促成根据四年度全面政策审查的目标，为会员国提供更好的方案和业务支持，并增强会员国的能力，从而加快实现可持续发展目标的进展。

会员国如何鼓励和支持联合国 2.0:

- 与联合国领导人讨论数据、数字、创新、行为科学和前瞻方面的机会。
- 支持联合国 2.0 方面的培训、研究金、人才管道和工作人员发展举措。
- 审议关于联合国系统员工队伍振兴和转向联合国 2.0 专门知识的建议。
- 鼓励制定全系统战略，指导联合国 2.0 目标方面的进展。
- 倡导将联合国 2.0 方法纳入联合国系统的方案和进程。
- 将联合国系统与新的研究、私人和民间社会伙伴可持续地联系起来。
- 支持各项倡议，优先采用集合型专题联合筹资机制。
- 支持共同卓越中心，在整个联合国系统推进联合国 2.0 的进展。
- 修订全球援助分类，以便在所有部门提供数字和数据援助。
- 将更多发展援助转向创新、数据、数字、前瞻和行为科学举措。

联合国 2.0 路线图：谁、做什么、何时

	2024 年(上半年)	2024 年(下半年)	2025 年	2026 年
联合国 2.0 加速器工作队	<ul style="list-style-type: none"> 支持各实体制定和执行其战略和行动计划 扩大联合国 2.0 同业交流群、平台和用例组合 组织活动和交流进展以保持势头 支持制定衡量标准和记分卡，以跟踪联合国 2.0 的进展情况 	<ul style="list-style-type: none"> 支持策划学习路径和培训服务 推出人才管理行动手册 启动联合国 2.0 卓越奖 举办联合国 2.0 展览会 	<ul style="list-style-type: none"> 开始确定具有高影响力的举措 组织联合国 2.0 学习日和学习周 	
联合国系统实体	<ul style="list-style-type: none"> 确定和动员联合国 2.0 倡导者，特别是在领导者和管理人员中间 调整向会员国提供方案支助的重点，以提供更多的联合国 2.0 支持 优先采用共享筹资工具，包括集合型专题联合机制 促进协调和采用最佳做法、系统和举措 共同举办专题活动 	<ul style="list-style-type: none"> 根据联合国 2.0 的建议，确定转型计划 and 目标 指定一个协调中心，作为联合国 2.0 方面的联系人 	<ul style="list-style-type: none"> 向联合国系统行政首长协调理事会(首协会)报告进展情况 鼓励同事利用培训资源 	<ul style="list-style-type: none"> 向首协会报告进展情况 重新确定人才管理流程的重点 推进联合卓越中心 定期向首协会报告进展情况
领导者和管理者	<ul style="list-style-type: none"> 成为倡导者并带领团队完成转型，包括在教练员的支持下实现转型 与联合国 2.0 加速器工作队合作，调动专门知识和支持 重新思考员工队伍规划和学习战略 重塑业务做法和工作方式 			
同事	<ul style="list-style-type: none"> 参与同业交流群，成为联合国 2.0 的倡导者 采取积极主动的态度进行新技能培训和自我发展 参与各种活动、挑战和联合国 2.0 卓越奖举措 为共享知识组合贡献用例、想法和最佳做法 			

联合国 2.0 与可持续发展目标

- 1 约有 6.7 亿人生活在极端贫困中。^a 人口数据和 2 约有 9 亿人面临严重粮食不安全。^b 有关土壤和非传统数据与机器学习相结合，可以帮助识别贫困风险并为政策提供信息。有针对性的激励措施可以促进为高风险社区提供金融普惠，特别有利于帮助妇女脱贫进入劳动力市场。
- 3 世界上半的人口无法获得基本医疗保健服务。^c 在偏远社区，移动应用程序可以将医生与病人联系起来，无人机可以为输血和疫苗运送提供支持。在全球范围内，人工智能和基因组数据可以促进新药的发现。
- 5 性别平等仍遥遥无期。联合国 2.0 方法可以帮助解决以下问题：分列的数据稀缺；科学、技术、工程和数学教育中的包容性差距；数字空间中的鸿沟和风险；前瞻和分析缺乏多样性；将妇女视为不平等者的社会规范或行为。
- 7 约有 6.75 亿人没有接入电网。^f 人工智能驱动的数据模型可以预测能源需求。行为科学有助于建立节能规范。带有传感器的智能电网可以实现预测性维护以减少停电。
- 9 全球约 23% 的排放量来自工业。^h 碳捕获和储存及电气化等新技术以及优化设计的措施可以减少钢铁和水泥生产商的碳足迹。
- 11 约有 11 亿人生活在城市贫民窟里。^j 三维打印可以使用可持续材料，实现快速且具有成本效益的建筑。前瞻性工具有助于更好地规划城市布局，以应对可能发生的气候变化，确保住房基础设施具有韧性。
- 13 至少有 33 亿人生活在极易受气候变化影响的环境中。^l 前瞻性技术有助于为受海平面上升威胁的社区提供支持，预测哪些地区易受洪水侵袭，并相应调整土地管理和基础设施。
- 4 约有 2.44 亿儿童和青年失学。^d 数字平台可以提供无障碍、包容和负担得起的学习途径。了解他们的就业愿望有助于定制教学内容。对未来工作的预见可以帮助重塑课程。
- 6 约有 22 亿人无法享用安全饮用水。^e 基于物联网的传感器可以对水系统进行质量和渗漏监测。太阳能水泵或海水淡化等创新技术可以帮助改善脆弱环境中的供水情况。
- 8 全球约 60% 的劳动力隐藏在非正规部门，包括妇女提供的护理工作。^g 更好的数据有助于更准确地评估他们的贡献。数字平台可以打通进入正规市场和工作岗位的渠道，为供应商和客户牵线搭桥。
- 10 汇款费用仍然是可持续发展目标每 200 美元 3% 这一具体目标的两倍多。ⁱ 更好的数据可以帮助用户比较价格。更好的数字公共基础设施可以降低成本。行为科学可以帮助优化应用程序并防止欺诈。
- 12 每年至少有 10 亿吨食物被浪费。^k 物联网传感器可以提供实时需求数据，减少生产过剩。人工智能预测可指导收获规划。游戏化激励措施有助于减少浪费。创新包装可延长保质期。
- 14 今天，海洋酸化比工业化前高出 30%。^m 遥感技术可以实时监测海洋生态系统以及温度、酸度和生物多样性的变化。大规模种植海藻等创新解决方案有助于减轻酸化。

- 15 在过去 20 年里，约有 1 亿公顷的森林消失。ⁿ 16 卫星图像和分析可以跟踪森林覆盖、野生动物种群和破碎化的变化情况，与情景分析相结合，可以帮助为制定保护行动计划提供依据。
- 17 在全球范围内，只有 45% 的可持续发展目标数据系列是完整的。^p 包含性别分类数据的清晰仪表盘可以清楚表明可持续发展目标数据差距，为确定优先事项和资源调动提供信息。数字平台有助于分享最佳做法并促进协作。行为科学可帮助设计有效的宣传活动。
- 四分之一的儿童在出生时没有登记。^o 移动登记系统有助于提高登记率。预测模型可用于预测未登记人口。行为引导可鼓励登记。生物识别技术可保证身份安全，降低被盗用的风险。

^a 见《2023 年可持续发展目标报告》(联合国出版物，2023 年)。

^b 见粮农组织等，《世界粮食安全和营养状况》。

^c 见世界卫生组织和国际复兴开发银行，《跟踪全民健康覆盖：2021 年全球监测报告》。(2022 年，日内瓦)。可查阅 <https://reliefweb.int/report/world/tracking-universal-health-coverage-2021-global-monitoring-report>。

^d 见教科文组织，《全球教育监测报告》。

^e 见《2023 年可持续发展目标报告》(联合国出版物，2023 年)。

^f 同上。

^g 同上。

^h 国际能源署，“2022 年二氧化碳排放量”，旗舰报告，2023 年 3 月。可查阅 www.ica.org/reports/co2-emissions-in-2022。

ⁱ 同上。

^j 见《2023 年可持续发展目标报告》(联合国出版物，2023 年)。

^k 见环境署，《2021 年粮食浪费指数报告》(2021 年，内罗毕)。可查阅 www.unep.org/resources/report/unep-food-waste-index-report-2021。

^l 见政府间气候变化专门委员会，《2022 年气候变化：影响、适应和脆弱性》(2022 年，日内瓦)，面向决策者的摘要中的标题说明。可查阅 www.ipcc.ch/report/ar6/wg2/resources/spm-headline-statements。

^m 见政府间气候变化专门委员会，《2021 年气候变化：自然科学基础——第一工作组为第六次评估报告提供的材料》(2021 年，日内瓦)。可查阅 https://report.ipcc.ch/ar6/wg1/IPCC_AR6_WGI_FullReport.pdf。

ⁿ 同上。

^o 同上。

^p 同上。