



## 经济及社会理事会

Distr.: General  
15 May 2024  
Chinese  
Original: English

2024 年届会

2023 年 7 月 27 日至 2024 年 7 月 24 日

议程项目 12(c)

协调、方案和其他问题

## 将性别平等视角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

本报告系根据经济及社会理事会第 2023/11 号决议提交。报告评估了将性别平等视角纳入联合国系统所有政策和方案主流的进展情况，以及联合国系统在全球和国家层面实现性别平等主流化问责框架所提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提交的报告、联合国可持续发展集团信息管理系统的数据以及二手资料。

报告就如何加快将性别平等纳入联合国系统政策和方案的主流(包括在《2030 年可持续发展议程》和冠状病毒病(COVID-19)时代背景下)向联合国实体提出了建议。

\* 由于提交办公室无法控制的技术原因，本报告在截止日期之后提交处理。



## 一. 引言

1. 本报告系根据经济及社会理事会 2023 年 6 月 7 日第 2023/11 号决议编写，其中请秘书长向理事会 2024 年届会提交一份报告，说明该决议的执行情况。

2. 因此，本报告介绍了联合国系统的性别平等主流化情况，包括在《2030 年可持续发展议程》和冠状病毒病(COVID-19)疫后背景下的情况。具体而言，本报告重点介绍在执行《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的相应行动计划方面的业务活动和进展。本报告还包括在整个系统进一步加速性别平等主流化的建议。

## 二. 推进性别平等议程

### A. 性别平等与《2030 年可持续发展议程》

3. 2023 年，对可持续发展目标进展情况的分析突出表明在实现性别平等方面进展缓慢，与冲突、气候变化和 COVID-19 大流行的持久影响的“多重危机”时代中其他目标所面临的全球性挑战一致。<sup>1</sup> 在 2030 年征程的中点的评估明确表明，世界正在让全球妇女和女童失望。<sup>2</sup> 数据显示，在目标 5 指标和分指标中，只有 2 项“接近目标”，8 项稍有差距，4 项严重偏离目标。<sup>3</sup> 值得注意的是，预计消除童婚大约需要 300 年，弥合法律保护差距需要 286 年，实现妇女担任领导职位人数的公平性需要 140 年，实现国家议会中的性别均等需要 47 年。<sup>4</sup> 必须立即采取行动，消除性别不平等和歧视。

4. 在 2023 年 9 月通过的大会主持下召开的可持续发展高级别政治论坛政治宣言(大会第 78/1 号决议)中，大会重申性别平等和增强妇女权能在促进所有可持续发展目标和具体目标的进展方面发挥重要作用。在宣言中，大会强调，如果半数人类不能充分享有人权和机会，就无法充分发挥人的潜能，也无法实现可持续发展。同样，经济及社会理事会主席在其关于在理事会 2023 年届会期间主持召开的高级别政治论坛的摘要(E/HLPF/2023/7)中强调，性别平等是一个重要和贯穿各领域的问题，与《2030 年议程》“不让任何一个人掉队”的原则直接相关。主席强调了在国家政策中把增强妇女权能放在优先位置的重要性，不仅是为了实现目标 5，也是为了实现所有其他目标。联合国可持续发展集团也在其题为“六个转变：实现可持续发展目标的投资途径”的报告中，将性别平等确定为六大转变中的关键投资领域，六大转变包括粮食系统；能源供应和可负担性；数字连通；教育；就业和社会保障；气候变化、生物多样性丧失和污染。

<sup>1</sup> 见 <https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023.pdf>。

<sup>2</sup> 见 [www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2023/09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2023](http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2023/09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2023)。

<sup>3</sup> 同上。

<sup>4</sup> 见 <https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023.pdf>。

5. 推进性别平等议程仍是联合国的一个重要优先事项，联合国继续将性别平等视角纳入其出版物和政策简报。因此，秘书处经济和社会事务部在其关于2023年中期世界经济形势与展望的报告(E/2023/80)中强调，就业率方面存在性别差距，妇女承担着不成比例的无酬工作，影响了可持续发展目标5的实现。同样，经社部和联合国促进性别平等和增强妇女权能署(妇女署)在其年度系列出版物《可持续发展目标进展：性别平等简述》中，<sup>5</sup>从性别角度审视了所有目标的进展情况。此外，联合国粮食及农业组织(粮农组织)在其题为“女性在农业粮食体系中的地位”的旗舰报告中，全面概述了关于目标指标5.a.2和5.a.1的现有性别相关数据。经济和社会事务部在其《2023年全球可持续发展报告：危机时代，变革时代：科学促进加速向可持续发展转变》中探讨了有益于妇女和女童的基于科学的变革性发展机会。此外，经社部在其2023年版可持续发展目标实现情况自愿国别评估编写手册中强调了在这些评估中处理性别平等问题的重要性。此外，在未来峰会<sup>6</sup>之前发布的一系列政策简报<sup>7</sup>中，秘书长有意将性别平等视角纳入各个专题，包括全球数字契约、教育变革、新和平纲领和重视超越国内生产总值的进展。

6. 联合国发展系统在推动以促进性别平等的方式执行《2030年议程》方面发挥着关键作用。发展协调办公室与驻地协调员和联合国国家工作队一道，协助各国政府加速以促进性别平等的方式实现可持续发展目标。这包括倡导采取具体措施来消除对性别平等的抵制，以及为妇女和女童提供更有效的支持。相关努力包括通过聚光灯倡议等举措推动打击暴力侵害妇女和女童行为的立法和政策，投资于妇女的领导力，促进妇女和女童参与建设和平和人道主义应急工作。

7. 正在向制定联合国可持续发展合作框架的国家提供支持，以确保有效纳入性别平等和增强妇女权能。例如，关于联合工作计划和供资框架的技术提示单等指南<sup>8</sup>强调，必须对联合国国家工作队进行关于采用基于人权的方法、性别平等、增强妇女和女童权能以及不让任何一个人掉队的培训。

8. 为加强联合国系统将性别平等视角纳入所有工作主流和加快实现性别平等的能力，一个由12个实体<sup>9</sup>组成的任务小组研究了对联合国系统实现性别平等能力的独立审查的建议，并共同制定了《联合国全系统性别平等加速计划》，秘书长于2024年3月8日国际妇女节之际推出了该计划。新计划呼吁采用原则性、战略性和基于规范的方法来促进妇女和女童的权利并防止其进一步倒退。该计

<sup>5</sup> 见 [www.unwomen.org/sites/default/files/2023-09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2023-en.pdf](http://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2023-en.pdf)。

<sup>6</sup> 见 [www.un.org/en/summit-of-the-future](http://www.un.org/en/summit-of-the-future)。

<sup>7</sup> 见 [www.un.org/en/common-agenda/policy-briefs](http://www.un.org/en/common-agenda/policy-briefs)。

<sup>8</sup> 见 <https://help.uninfo.org/un-info/results-framework/jwp-tip-sheet-videos-and-guides/resources>。

<sup>9</sup> 和平行动部、政治和建设和平事务部、亚洲及太平洋经济社会委员会(亚太经社会)、国际电信联盟、联合国艾滋病病毒/艾滋病联合规划署、人道主义事务协调厅、联合国人权事务高级专员办事处、联合国难民事务高级专员公署、联合国儿童基金会、联合国开发计划署、联合国人口基金(人口基金)和联合国促进性别平等和增强妇女权能署。

划围绕促进性别平等的五个加速器展开，即：(a) 吹响号角，由联合国所有领导人联合呼吁在性别平等和妇女权利问题上采取强有力的政策立场和政治参与战略；(b) 建设促进性别平等的领导能力，辅之以考虑到性别平等问题的权力分析和提高性别平等单位的能力；(c) 实施问责措施，包括设立一个由秘书长领导的新的全系统性别平等指导小组；(d) 通过阻止无视性别问题的供资的方式进行资源配置，设定全系统目标，将所有产出支出的 15% 用于性别平等，调动资源以确保妇女署有充足的资源并加强具体实体的性别平等专门知识，以及为危机环境中的妇女组织筹集 3 亿美元；(e) 采取多利益攸关方行动，促进全系统转向性别平等，包括为此利用政府间空间，与民间社会以及地方妇女、私营部门和慈善机构接触。这些加速器将支持联合国把性别平等和妇女权利作为其工作的核心，既作为一项人权，也作为发展、和平与安全的先决条件。

9. 《性别平等加速计划》的目的是实现宏伟目标，为此：(a) 采取影响超越技术修补的措施，优先重视以原则性和基于规范的办法来指导联合国的行为及其关于性别平等和增强妇女权能的工作；(b) 建立新的问责机制，包括在国家层面对性别平等进行双年度审查；(c) 采取措施解决整个联合国系统在性别平等方面长期资源不足的问题。目标是使联合国各部门、在组织各级并与会员国一道，在世界各地妇女和女童的性别平等、增强权能和基本权利方面加速取得具体成果。

10. 在 12 个月后将计划执行情况进行审查后，在第二阶段，将重点处理更复杂、更具挑战性的问题，包括妇女署三重任务范围内跨协调支柱的有效分配；规范、业务和方案职能；各实体在专题问题上的分工；调整和平进程以确保妇女实质性参与所有轨道。

11. 未来峰会进一步反映出本组织努力重振多边体系，以更有能力采取全球行动，构建包括妇女和女童在内的更加包容、可持续、公平与和平的未来。这次峰会是塑造把妇女和女童置于中心地位的未来的千载难逢机会，将成为加速实现可持续发展目标、包括关于性别平等和增强妇女权能的目标 5 的重要推动力。性别平等视角将被纳入题为“未来契约”的峰会成果文件<sup>10</sup> 及其附件(子孙后代问题宣言和全球数字契约)所有章节的主流。

## B. 为性别平等工作筹措资金

12. 第四届世界妇女大会北京《行动纲要》强调，必须为实现性别平等提供资源。然而，在执行情况审查中，一再强调预算拨款不足是阻挠取得进展的障碍(见 [E/CN.6/2024/3](#))。此外，《第三次发展筹资问题国际会议亚的斯亚贝巴行动议程》，即《2030 年议程》的筹资框架，承认性别平等和妇女人权在促进包容、公平的经济增长和可持续发展方面的关键作用。

13. 跟踪并报告用于性别平等的资金仍然至关重要。事实证明，性别平等标志能有效地协助项目规划和预算编制。如被纳入项目核准程序，它有助于根据项目对性别平等的贡献程度进行评分，往往促使探索更多将性别平等考虑纳入主

<sup>10</sup> 见大会关于未来峰会范围的第 77/568 号决定。

流的机会。自推出以来，联合国内部在实体以及在国家工作队和机构间集合基金层面使用性别平等标志的情况显著增加。此外，如采用该标志作为联合国全系统财务数据报告的数据标准，<sup>11</sup> 预计将加强对性别平等财务投资的量化。同样，将支出与可持续发展目标挂钩的联合国数据标准广泛说明了各项目标的资源分配情况。<sup>12</sup> 虽然只是局部情况，但综合财务统计数据显示，在 2022 年与可持续发展目标相关的联合国支出总额 576.5 亿美元(即联合国支出总额的 85%)中，只有约 3%(约 18.8 亿美元)与目标 5 有关。<sup>13</sup>

14. 目前，39 个实体和 91 个国家工作队使用性别平等标志，同时结合财务目标，界定对性别平等的适当投资。在 100 多个国家性别平等专题小组监督下，国家工作队联合工作计划的 18 000 项联合国次级产出(92%)一直使用该标志。<sup>14</sup> 在目前通过秘书处使用的“团结”系统综合规划、监测和报告模块标记的 6 045 个项目中，2 487 个项目(41%)正在使用性别标记，这促进了就改进项目设计以及量化贡献和与秘书处使用的可持续发展目标 5 报告相互参照进行更多对话。将与妇女署协调，支持秘书处各实体确定连贯一致和建设性的性别平等标签方法，展示其对监测并增加性别平等拨款和支出的承诺。

15. 机构间集合基金是便利多利益攸关方协作的灵活工具。性别平等标志与性别平等支出财务目标结合实施，给 COVID-19 应对和恢复多伙伴信托基金<sup>15</sup> 和建设和平基金<sup>16</sup> 带来了积极成果。优先重视促进性别平等的方法和加强财政承诺，使联合国系统能够有效支持推进性别平等和增强妇女权能，从而实现其促进发展与和平的潜力。2023 年，65%的多伙伴信托基金报告使用了性别平等标志，但只有 38%报告将 15%或更多的资金分配给以性别平等为主要目标的方案，<sup>17</sup> 比 2022 年的 42%有所下降。例如，可持续发展目标联合基金在 2022 年将 13%的资源专门用于以性别平等为主要目标的方案，这一比例是 2021 年(26%)的一半。<sup>18</sup> 有证据表明，资金正在从有针对性的举措转向性别平等主流化，<sup>19</sup> 尽管使用性别平等双轨办法表明仅有主流化是不够的，有针对性的干预措施对于有效解决性别差距和推动创新解决方案是必要的。

<sup>11</sup> 见 <https://unsceb.org/data-standards-united-nations-system-wide-reporting-financial-data>。

<sup>12</sup> 见 <https://unsceb.org/expenses-sdg>。

<sup>13</sup> 同上。

<sup>14</sup> 联合国可持续发展集团数据门户，可查阅 [uninfo.org](http://uninfo.org)(2023 年 12 月 5 日访问)。

<sup>15</sup> 见 <https://unsdg.un.org/resources/early-lessons-and-evaluability-un-covid-19-response-and-recovery-mptf>。

<sup>16</sup> 见 [www.un.org/peacebuilding/content/gender-responsive-peacebuilding-2021](http://www.un.org/peacebuilding/content/gender-responsive-peacebuilding-2021)。

<sup>17</sup> 根据通过四年度全面政策审查监测框架报告的信托管理和监督小组关于集合基金质量特征的调查；见 <https://mptf.undp.org/page/quality-features-pooled-funds>。另见 A/78/72-E/2023/59，附件 1，题为“四年度全面政策审查监测框架”，可查阅 <https://ecosoc.un.org/en/what-we-do/oas-qcpr/un-secretary-generals-reports-qcpr/2023-secretary-generals-report>。

<sup>18</sup> 见 <https://jointsdgfund.org/publication/2022-joint-sdg-fund-annual-report>。

<sup>19</sup> 见 [www.oecd.org/dac/snapshot-oda-gender-2023.pdf](http://www.oecd.org/dac/snapshot-oda-gender-2023.pdf)。



### C. 机构间倡议

16. 机构间网络对于促进性别平等主流化至关重要。2023 年，由妇女署领导的机构间妇女和性别平等网络启动开发一个重点关注性别分析和主流化交叉方法的工具包，定于 2024 年发布。同样，由妇女署和联合国人口基金(人口基金)共同主持的联合国性别平等网络启动了对性别平等标志指导说明的审查。<sup>20</sup> 这次审查参考了联合国发展系统内的具体国家反馈，旨在使指导与合作框架和四年度全面政策审查的修订保持一致。此外，国家工作队拟从 2024 年 1 月 1 日起适用联合国国家工作队全系统行动计划性别平等记分卡<sup>21</sup> 框架和技术指南的更新内容。

17. 将性别平等和残疾包容纳入联合国工作的主流仍然至关重要，以确保不让任何一个人掉队。这就是为什么联合国性别平等和残疾包容机构间小组发表了一项关于共同努力确保残疾女童免遭暴力侵害的权利的机构间声明。<sup>22</sup> 此外，妇女署为联合国残疾人权利伙伴关系编写的关于包容性促进性别平等的变革性方法的指导说明<sup>23</sup> 作出了贡献，并参加了至少 11 个支持性别平等主流化的联合方案。妇女署和人口基金正在开展合作，以期将性别平等视角纳入《联合国残疾包容战略》的实体一级执行工作。机构间努力也重点关注无障碍环境，以促进将残疾妇女和女童充分纳入行动对策、设施和活动。

## 三. 将性别平等纳入发展方面业务活动的主流

### A. 将性别平等纳入国家层面规划和方案拟订的主流

18. 2023 年，在 2024 年开始实施合作框架的国家工作队中，53%(15 个国家工作队中有 8 个)已将性别平等考虑纳入所有成果(2022 年为 58%，即 36 个国家工作队中有 21 个)。此外，53%的国家工作队纳入了专门的性别平等成果(2022 年为 50%，即 36 个国家工作队中的 18 个)。<sup>24</sup> 为加强国家一级协调将性别平等纳入规划和方案拟订的主流，77%(132 个国家工作队中的 102 个)的国家工作队报告已设立性别平等专题小组或类似协调机制。<sup>25</sup> 此类小组是国家工作队有效、综合和协调一致地支持国家性别平等优先事项的关键。首套联合国可持续发展集团性别平等专题小组标准和程序<sup>26</sup> 在 2022 年和 2023 年期间推出，60 个性别平等专题小组参与，来自所有区域的 20 个联合国机构和实体派代表参加。由此产生了

<sup>20</sup> 利用为性别平等专题小组标准和程序制定的参与性方法，从 46 个国家工作队和 11 个联合国实体收集了对指导说明的意见。

<sup>21</sup> 见 <https://unsdg.un.org/resources/unct-swap-gender-equality-scorecard>。

<sup>22</sup> 见 [www.unicef.org/reports/working-together-ensure-right-girls-disabilities-live-free-violence](http://www.unicef.org/reports/working-together-ensure-right-girls-disabilities-live-free-violence)。

<sup>23</sup> 见 <https://unprpd.org/document/inclusive-gender-transformative-approach-guidance-note/>。

<sup>24</sup> 发展协调办公室年度信息管理系统调查。

<sup>25</sup> 同上。

<sup>26</sup> 见 <https://unsdg.un.org/resources/gender-theme-groups-standards-and-procedures>。

一份实用的性别平等专题小组良好做法汇编，<sup>27</sup> 促进了同行学习，加强了国家一级的性别平等架构。此外，73%的国家工作队(132个国家工作队中的97个)有一个或多个正在开展的侧重于可持续发展目标5的联合方案。<sup>28</sup>

## B. 将性别平等纳入人道主义行动、和平与安全和人权支柱的主流

19. 性别分析和利用按性别和年龄分列的数据加强了人道主义需求概览和人道主义应急计划，包括采取措施，促进增强妇女的经济权能，保护防止性别暴力，确保可以获得性健康和生殖健康服务。在促进妇女切实参与人道主义决策方面也取得了显著进展。2023年，在30个人道主义国家工作队中，有10个工作队报告至少有一个地方妇女领导的组织成员。<sup>29</sup> 国家工作队与地方妇女组织的互动也稳步增加，2021年有17个国家工作队报告与地方妇女组织进行互动，2022年有19个国家工作队报告进行了此类互动。在阿富汗和阿拉伯叙利亚共和国的跨境行动中，由受影响社区妇女代表组成的妇女咨询小组积极为人道主义国家工作队的工作作出贡献并提供信息。地方妇女领导的组织在国家和区域集合基金咨询委员会中的代表性扩大，2023年，19个咨询委员会中有13个<sup>30</sup> 包括至少一个地方妇女领导的组织的代表。

20. 机构间常设委员会的性别平等待命能力项目为21个情境下的人道主义行动提供了性别平等方面的高级专门知识，<sup>31</sup> 人道主义行动中的性别问题工作组则为21个人道主义国家工作队提供了支助。在资金方面，中央应急基金拨款4.966亿美元(占供资总额的71%)，国家基金拨款9.18亿美元(55%)，用于有性别平等主流化内容的项目，对其使用性别与年龄相结合基准进行评估。尽管需求不断增加，在人道主义部门解决性别暴力的工作仍然供资不足。<sup>32</sup> 2023年，中央应急基金向人口基金和妇女署分配了2 500万美元赠款，以解决性别暴力问题，并要求至少30%的资金发放给当地妇女组织。

21. 联合国难民事务高级专员公署认识到流离失所和无国籍状态对个人的不同影响，在2023年首次建立了一个由130个国家200名性别平等问题协调人组成的网络。他们制定了可行做法，支持国家系统采用以幸存者为中心的做法解决

<sup>27</sup> 见 <https://unsdg.un.org/resources/un-gender-theme-group-good-practice-compendium>。

<sup>28</sup> 发展协调办公室信息管理系统调查。

<sup>29</sup> 阿富汗、布基纳法索、刚果民主共和国、埃塞俄比亚、海地、缅甸、尼日利亚、索马里、阿拉伯叙利亚共和国和也门。

<sup>30</sup> 阿富汗、中非共和国、刚果民主共和国、黎巴嫩、缅甸、尼日利亚、索马里、南苏丹、苏丹、乌克兰、委内瑞拉玻利瓦尔共和国和也门。此外，一个区域基金的两个国家封套(布基纳法索和马里)也有妇女领导的组织的代表。

<sup>31</sup> 在阿富汗、布基纳法索、喀麦隆、乍得、刚果民主共和国(金沙萨和戈马)、埃塞俄比亚、海地、洪都拉斯、马里、莫桑比克、尼日尔、尼日利亚、巴基斯坦、菲律宾、索马里、南苏丹、阿拉伯叙利亚共和国、乌克兰、委内瑞拉玻利瓦尔共和国和也门部署了项目。2023年5个项目结束：喀麦隆、马里、莫桑比克、巴基斯坦和土耳其。

<sup>32</sup> 根据人道主义事务协调厅财务支出核实处的资料，2023年仅收到18%(2.84亿美元)的人道主义行动所需性别暴力问题相关资金；见 <https://fts.unocha.org/global-sectors/13/summary/2023>。

性别暴力，扩大了对被迫流离失所社区的外联和服务。性别暴力问题专家在乍得、刚果民主共和国、肯尼亚、南苏丹和阿拉伯叙利亚共和国与联合国机构和人道主义行为体合作，在若干紧急情况中提供了支助。到 2023 年年中，68% 的难民署国家行动报告向流离失所的性别暴力幸存者提供服务。此外，与前一年相比，参加难民环境中性别暴力协调机制的妇女领导的组织和团体增加了 68%。

22. 2023 年，联合国继续在联合国维持和平行动中推动性别平等以及妇女与和平与安全议程。<sup>33</sup> 维和特派团优先重视东道国妇女的切实参与和将性别平等视角纳入所有任务，利用资源促进性别平等。在负责刚果民主共和国问题秘书长特别代表兼联合国组织刚果民主共和国稳定特派团团长领导下，稳定团倡导该国妇女参政，就这一主题每周播放广播节目。联合国驻黎巴嫩临时部队与其他实体合作，支持黎巴嫩武装部队连续三年实现军事学院女生入学率达到 50% 的目标，设立了首个性别平等部，这是该区域的一项开创性举措。在南苏丹，通过对安全部门进行全国范围的性别平等评估，在五个安全部门建立了妇女网络，并为国家当局开发了将性别平等纳入安全部门改革主流的培训模块。此外，联合国继续提供促进性别平等的培训和指导，实施支持性别均等的招聘和外联举措。

23. 保护和促进妇女和女童的人权和领导作用仍是当务之急。为纪念《世界人权宣言》通过七十五周年，联合国人权事务高级专员办事处(人权高专办)发起了一项全球提高认识运动，宣传妇女和女童在公共和政治生活中面临的挑战，敦促在国家一级采取具体行动。这一举措促使会员国承诺加强努力，以期在公共和政治领域实现性别平等。人权高专办还在危地马拉、阿拉伯叙利亚共和国和乌克兰等国的国家行动中以及在白俄罗斯、埃塞俄比亚、利比亚和委内瑞拉玻利瓦尔共和国等国的国际调查机构中，加强了将性别平等视角纳入关于侵犯人权的记录、分析和报告。人权高专办还继续实施性别平等认证方案。<sup>34</sup> 该方案促成大幅扩大了国家办事处在实现性别平等方面的专门知识和问责，是对推动在整个人权高专办工作中采用更具包容性、交叉性、对性别问题有敏感认识和基于人权的方法的重大投资。

24. 此外，由妇女署、人口基金、联合国儿童基金会、粮农组织和联合国开发计划署(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支助向消除对妇女歧视委员会成功提交了 17 份国家工作队报告。妇女署还与联合国其他实体一道，支持与《公约》和委员会结论性意见相一致的法律改革和政策。

25. 此外，秘书长人权行动呼吁下的废除歧视性法律任务小组由妇女署牵头，与经济和社会事务部、发展协调办公室、秘书长办公厅、粮农组织、人权高专办、开发署和人口基金协调，在国家工作队中提高对国家一级现有歧视性法律以及对实现法律面前平等所需紧迫工作的认识。该小组通过以下方式向国家工作队提供技术支持：就相关的可持续发展目标 5 指标为性别平等专题小组举办一

<sup>33</sup> 见 [www.un.org/securitycouncil/content/reports-submitted-transmitted-secretary-general-security-council-2023](http://www.un.org/securitycouncil/content/reports-submitted-transmitted-secretary-general-security-council-2023)。

<sup>34</sup> 见 [www.ohchr.org/en/women/ohchr-gender-accreditation-programme](http://www.ohchr.org/en/women/ohchr-gender-accreditation-programme)。



系列网络研讨会；开发和推出联合国内部性别歧视法律看板；支持国家一级立法框架审查。

## 四. 性别数据和统计

26. 妇女署与经济和社会事务部合作编写了年度《性别平等简述》报告。该报告涵盖了所有 17 项可持续发展目标，为决策者、民间社会组织、研究人员和其他人全面概述了在促进性别平等方面的进展、挑战和机遇。作为报告中性别分析基础的多年期研究和数据计划，包括聚焦可持续发展目标系列报告，<sup>35</sup> 在确定各发展行为体的行动和优先事项方面发挥了影响作用。其中包括国际劳工组织、联合国人类住区规划署(人居署)、世界银行以及最近的联合国贸易和发展会议、联合国水机制和世界气象组织。

27. 与《联合国气候变化框架公约》缔约方会议第二十八届会议主席办公室一道，该届会议的联合国气候变化高级别倡导者、联合国气候变化框架公约秘书处、国际自然保护联盟和妇女环境与发展组织举办了一次题为“展望可持续未来：性别与环境数据全球会议”的活动。会议最后发出了全球行动呼吁，<sup>36</sup> 旨在敦促世界各国领导人、决策者和数据系统中的关键行为体生成和利用数据来推进促进性别平等的气候和环境承诺。妇女署还在这次会议上提交了一份题为“女权主义气候正义：行动框架”的报告，该报告随后被纳入《世界妇女的进步》系列，其重点是性别平等与气候变化。

28. 2023 年，开发署和妇女署支持普拉亚治理统计城市小组制定用以生成关于政治和公共事务参与的全球可比数据的国际标准。调查和行政数据指南以性别和交叉视角来评估包容性参与选举和公民空间的程度和障碍。

## 五. 全球和国家两级性别平等主流化和性别平等问责

29. 2023 年，包括秘书处及其各部厅在内的 74 个实体实施了《联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划 2.0》，97 个国家工作队就联合国国家工作队全系统行动计划性别平等记分卡提出了报告。

30. 年度报告包括各实体的自我评估，有证据支持，通过在线平台提交。妇女署《全系统行动计划》和性别平等记分卡服务台负责质量保证。

31. 由于《全系统行动计划》质量保证，要求为 34% 的指标评级提供补充证明文件，建议对 9% 的自我评估与技术指南之间存在差异的评级进行修改。其中，55% 的建议改动被采纳。

<sup>35</sup> 见 [www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/4/spotlight-on-the-sdgs](http://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/4/spotlight-on-the-sdgs)。

<sup>36</sup> 见 <https://data.unwomen.org/publications/call-action-counting-sustainable-future-all-through-gender-and-environment-data>。

32. 按照联合检查组的建议,《全系统行动计划》的年度实体报告卡在妇女署网站上公布<sup>37</sup>(见 [JIU/REP/2019/2](#))。

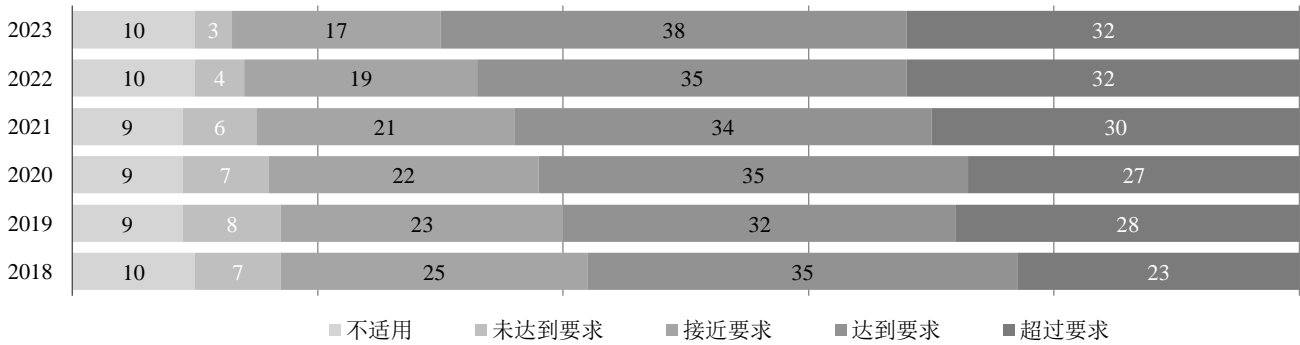
**A. 实体层面问责:《联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划 2.0》**

33. 自 2018 年推出以来,《联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划 2.0》<sup>38</sup> 帮助大幅推动了整个联合国系统的问责、协调和性别平等主流化。建立了标准基准,使联合国各实体能够将性别平等考虑因素纳入其职能和任务。2023 年,70%的评级(如排除“不适用”评级,则为 78%)达到或超过要求,显示 2018 年至 2023 年持续改善(见图一)。

图一

2018-2023 年《全系统行动计划 2.0》整体评级

(占所有评级百分比)



注: 百分比四舍五入到最接近的百分比, 总计为 100。

34. 共有 51 个实体报告建立了强调促进性别平等的主要成就的框架,推动了与性别平等有关的可持续发展目标战略规划(指标 1)的进展,26 个实体实施了有针对性的干预措施,协助会员国加快实现性别平等。

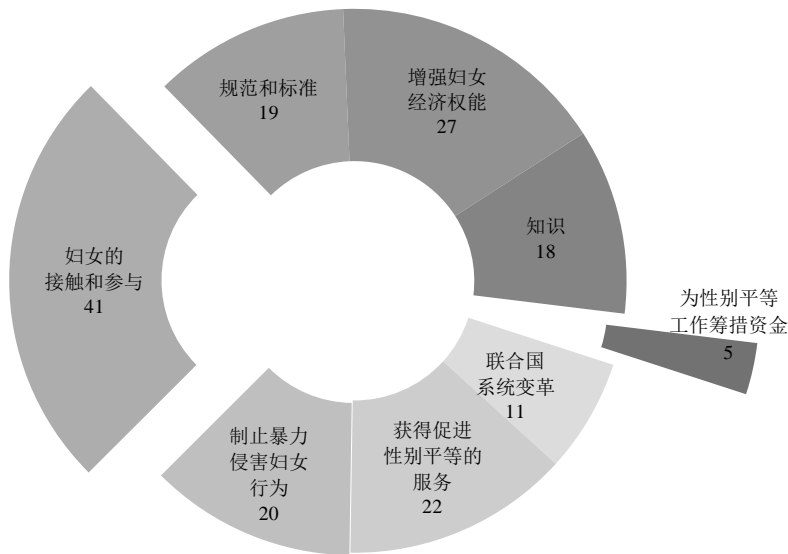
35. 此外,15 个实体报告在接触和参与领域取得了高层次变革性成果(见图二)。不同工作领域的若干实体<sup>39</sup> 将建立和支持妇女协会和网络确定为实现可持续成果的变革性途径。

<sup>37</sup> 见 [www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability/un-swap-results](http://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability/un-swap-results)。

<sup>38</sup> 第一个《联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划》涵盖 2012-2017 年期间。

<sup>39</sup> 国际贸易中心提高了 155 个妇女商业协会的认识并增强了它们的权能。裁军事务厅建立的妇女管理弹药网络包括对女性弹药技术专家进行国际培训。联合国减少灾害风险办公室减少灾害风险妇女国际网络领导力奖收到了 400 份提名。联合国工业发展组织(工发组织)与妇女绿色企业家的工作促成建立了商业网络。

图二  
为每个专题领域作出贡献的实体数目



注：由妇女署主持的 2018 年机构间成果工作组制定了这八个专题领域，为报告《全系统行动计划 2.0》的成果指标提供支持。

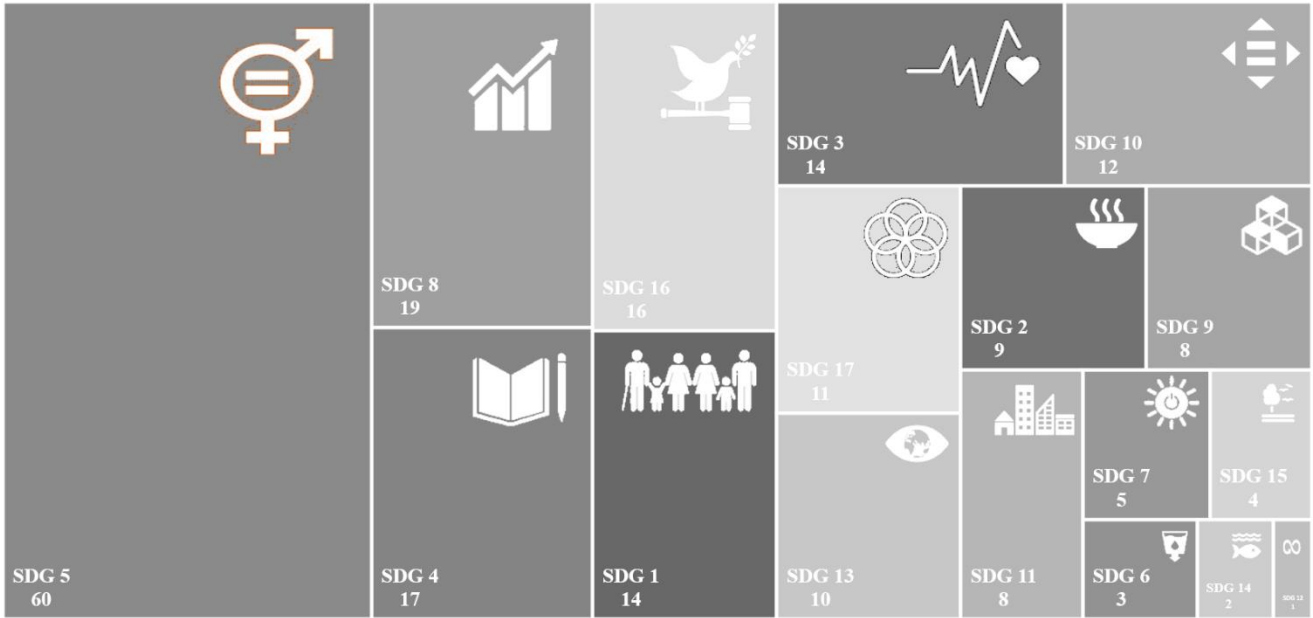
36. 共有 49 个实体系统地利用按性别分列的数据，向理事机构提供了性别平等相关成果(指标 2)。其中，27 个实体(45%)报告了性别平等政策的执行情况，30 个实体(61%)报告了《全系统行动计划》成果。

37. 只有 28 个实体报告了未列入战略计划的性别平等相关方案成果(指标 3)，大多数实体将性别平等成果纳入了战略框架。其中，6 个实体报告通过促进集体协作机会取得了变革性成果。<sup>40</sup>

38. 图三显示各实体的战略优先事项和成果如何与可持续发展目标保持一致。总体而言，60 个实体报告在战略计划中纳入了目标 5，其中 47 个实体重点关注妇女参与领导和决策(具体目标 5.5)，33 个实体重点关注消除歧视(具体目标 5.1)。

<sup>40</sup> 例如，联合国大学建立了将性别平等纳入研究主流网络，来自 9 个研究知识中心的 40 多名代表参加，以共同确定研究差距，增加跨机构合作，整合各项可持续发展目标的性别平等研究。国际海事组织采取了区域协调的战略方法，支持非洲、阿拉伯国家、亚洲、加勒比、拉丁美洲和太平洋的 8 个海事部门妇女区域协会，以交流最佳做法、开展合作、提高全球海事部门妇女的能见度。

图三  
报告已将可持续发展目标纳入战略计划的系统实体数目(按目标分列)

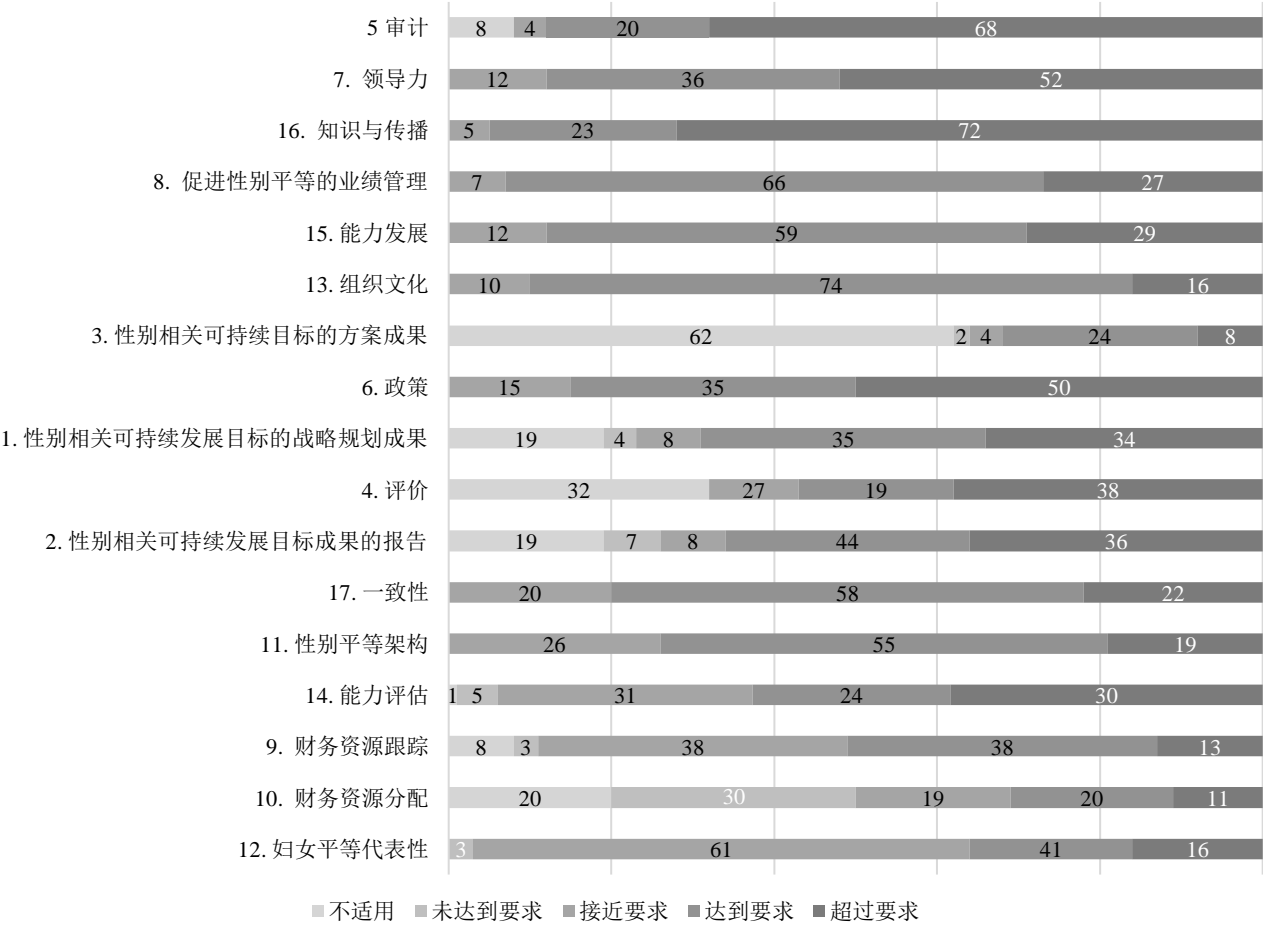


缩写：SDG，可持续发展目标。

39. 在联合国实体所有职能领域加强性别平等主流化是确保可持续进展的一项基本要求。本节旨在重点指出在现有体制安排、进程和程序方面的进展(见图四)。

图四  
按业绩指标降序排列的 2023 年《全系统行动计划 2.0》评级

(占所有评级百分比)



注：百分比四舍五入到最接近的百分比，总计为 100。

40. 下表按降序排列，对《全系统行动计划》17 项业绩指标的进展情况进行了比较分析。2023 年，审计(指标 5)和知识与传播(指标 16)继续保持最佳表现。领导力(指标 7)和组织文化(指标 13)也在许多实体取得了显著进展。2023 年，财务跟踪(指标 9)提高了 12 个百分点，但财务分配(指标 10)和妇女平等代表性(指标 12)仍是一直以来最弱的指标。



2012-2023 年按业绩指标分列的对《全系统行动计划 2.0》“达到”和“超过”评级进行的比较分析

按 2023 年业绩排名的 业绩指标	达到或超过要求的评级百分比 <sup>a</sup>							百分点差异	
	2023 (1)	2022 (2)	2021 (3)	2020 (4)	2019 (5)	2018 (6)	2012 <sup>b</sup> (7)	2022-2023 (2)-(1)	2012-2022 <sup>b</sup> (7)-(1)
5. 审计	96	94	95	94	92	89	13	2	83
7. 领导力	96	88	83	87	82	80	n/c	8	n/c
16. 知识与传播	95	96	89	86	85	89	34	(1)	61
8. 业绩管理	93	90	87	91	91	88	59	3	34
15. 能力发展	91	88	86	84	87	76	23	3	68
13. 组织文化	91	82	79	73	75	76	48	9	43
3. 方案成果	86	83	83	78	69	70	n/c	3	n/c
6. 政策	85	79	80	74	81	82	40	6	45
1. 战略规划成果	85	83	78	75	73	66	n/c	2	n/c
4. 评价	84	90	82	81	67	72	36	(6)	48
2. 成果报告	82	81	72	71	66	67	n/c	1	n/c
17. 一致性	80	70	56	44	34	31	n/c	10	n/c
11. 性别平等架构	74	70	63	66	70	60	n/c	4	n/c
14. 能力评估	63	57	56	59	49	45	15	6	48
9. 财务跟踪	56	44	41	37	47	46	22	12	34
10. 财务分配	39	36	38	27	27	31	7	3	32
12. 妇女平等代表性	36	34	31	26	19	17	n/c	2	n/c

缩写：n/c，不可比。

<sup>a</sup> 百分比计算省略了“不适用”评级。百分比与图四略有不同。

<sup>b</sup> 第二个《全系统行动计划》(涵盖 2018-2023 年期间)中的绩效指标 1、2、3、7、11、12 和 17 的评级无法与 2012 年的结果进行比较，因为这些指标要么没有在第一个《全系统行动计划》(涵盖 2012-2017 年期间)下进行评级，要么已在此后经过修订或更新。

41. 目前制定了性别平等政策(指标 6)的实体数目增至 63 个，表明对促进性别平等管理的承诺更加坚定，37 个实体建立了高级别问责机制，如机构指导小组或类似机构，以监督性别平等政策执行情况。通过与联合国评价小组和内部审计处协作，保持了审计(指标 5)和评价(指标 4)的强劲业绩，28 个实体完成了对其性别平等政策的有针对性的评价。

42. 领导力(指标 7)显著改善。总体而言，96%的实体现在在内部和公开场合倡导性别平等和增强妇女权能，反映出在高级管理和执行层面日益重视性别平等问题。虽然这种倡导使补充资金和若干重新分配的资源用于性别平等，但没有完全解决《全系统行动计划》仍表现不佳的领域。关于性别平等架构(指标 11)，40 个实体报告设立了性别平等单位，14 个实体报告为协调人网络提供了更有力的支持。然而，资源分配方面存在挑战，在不提供额外资源的情况下扩大性别

平等单位的职权范围，纳入了交叉问题(25个实体)，这些因素继续导致性别平等的资源和关注受到稀释。令人震惊的是，其中一半实体(12个)仍未额外分配资源，11个实体的性别平等职位空缺超过6个月。

43. 为促进性别平等，67个实体致力于推动包容性组织文化(指标13)，69个实体采用了促进性别平等的业绩管理(指标8)，20个实体通过奖励认可并激励有效的性别平等举措。此外，46个实体进行了能力评估(指标14)，67个实体规定进行能力发展培训，包括基础性“我了解性别平等”方案，24个实体为高级管理人员提供专门培训。每个实体都参与传播了性别平等知识(指标16)。在过去五年中，59个实体开展了同行审议(仅2023年就有20个实体)，目的是提高机构间的一致性(指标17)，加强与《全系统行动计划》框架有关的报告和成果。

## 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

44. 2023年，97个国家工作队在妇女署技术支助下报告了其实施性别平等记分卡的情况，标志着性别平等问责框架报告每年增长28%。在这97个国家工作队中，20个工作队完成了与其合作框架一致的全面评估，确立了15个指标的业绩基线，77个工作队提交了所要求的至少5个指标的年度进展报告。这使自2018年以来实施记分卡的国家工作队的比例提高至85%(132个国家工作队中的112个)，欧洲和中亚的所有国家工作队都遵守了实施要求。

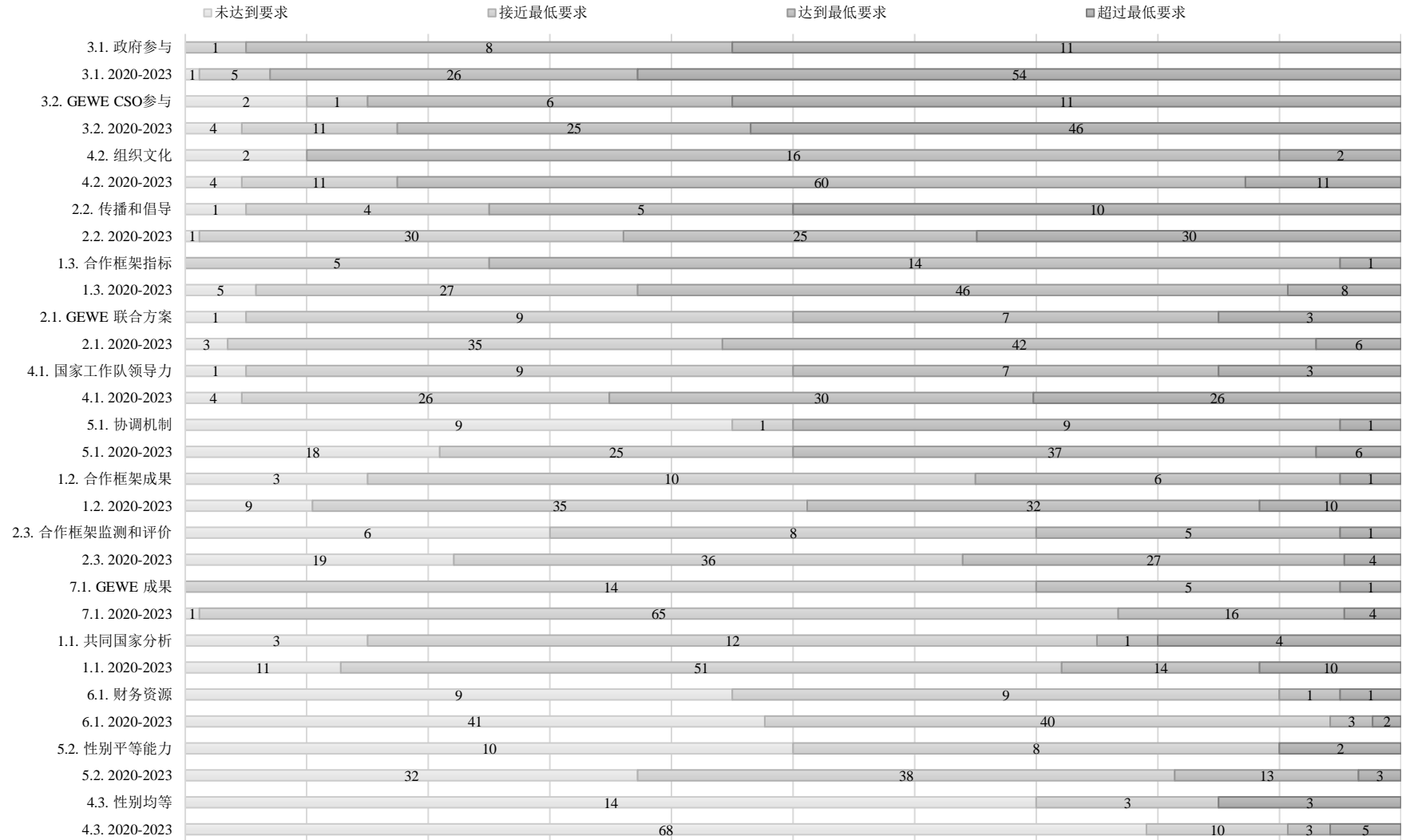
45. 在已完成全面评估的20个国家工作队中，哥斯达黎加和莫桑比克完成了整个四年实施周期，各自在2023年进行了第二次评估。此外，加勒比次区域的参与情况提高，9项评估中有6项已经完成，表明覆盖面扩大以及系统地将问责纳入了性别平等主流化。

46. 就业绩而言，在2023年进行全面评估的20个国家工作队中，大约三分之一达到或超过了60%的国家工作队《全系统行动计划》标准，反映了2020-2023年期间的业绩。这表明继续参与性别平等倡议。

47. 图五按业绩降序列示了2023年指标的业绩详情，并列入2020年至2023年的累计结果以供比较。

图五  
按业绩指标分列的 2023 年和 2020-2023 年联合国国家工作队《全系统行动计划》综合报告评级的比较

(按国家数目列示的所有评级)



缩写: CSO, 民间社会组织; GEWE, 性别平等和增强妇女权能; 国家工作队, 联合国国家工作队; 合作框架, 联合国可持续发展合作框架。

48. 关于年度进展报告，在提交报告的 77 个国家工作队中，28 个工作队(36%)业绩良好。这 28 个国家工作队达到或超过了 75%的国家工作队《全系统行动计划》标准，表明其致力于在促进性别平等方面持续改进并进行问责。

49. 2023 年能力发展(指标 5.2)的进展幅度最大，达到和超过要求的国家工作队比例增加了 34%。

50. 性别平等协调机制(指标 5.1)显示通过正规化并加强领导和参与协调机制，达到或超过要求的国家工作队比例增加了 31%，性别平等专题小组是最突出和最普遍的使用机制。

51. 共同国家分析(指标 1.1)显示达到或超过要求的国家工作队比例增加了 29%。这些国家工作队在共同国家分析中纳入了性别平等分析，包括性别不平等的根本原因，并持续使用按性别分列和对性别问题有敏感认识的数据。

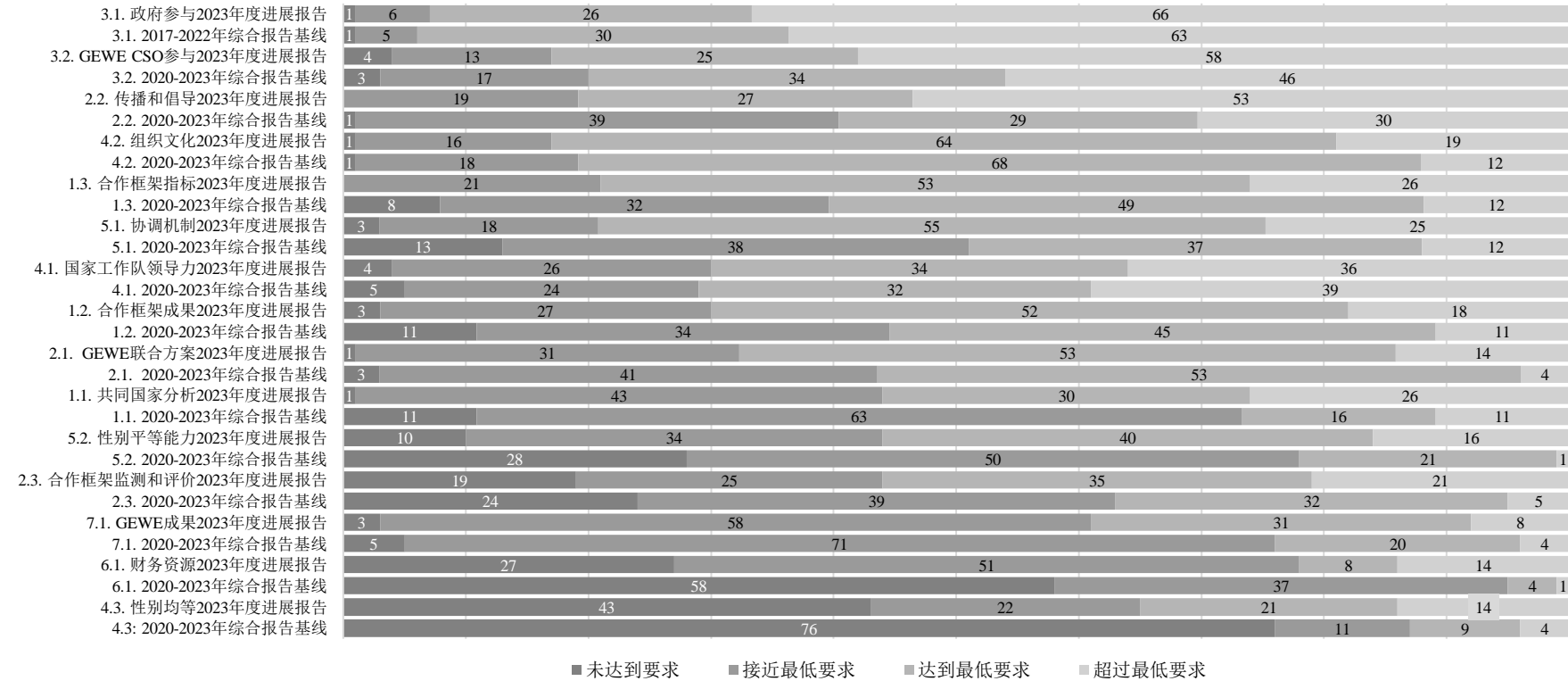
52. 传播和倡导(指标 2.2)有 21%的增幅。国家工作队增加了关于促进性别平等和增强妇女权能的联合对外传播和倡导的比例。

53. 领导能力(指标 4.1)以及联合国国家工作队与国家政府的协作和接触(指标 3.1)略有下降，降幅为 1%。

54. 图六降序列示了 2023 年指标的业绩详情，并列入 2017 年至 2022 年的累计结果以供比较。

图六  
2023 年联合国国家工作队《全系统行动计划》年度报告评级与综合报告确定的基线的比较

(百分比)



注：数字已四舍五入。所有百分比均用未四舍五入的数字计算。

缩写：CSO，民间社会组织；GEWE，性别平等和增强妇女权能；国家工作队，联合国国家工作队；合作框架，联合国可持续发展合作框架。



## 六. 差距和挑战

55. 关于机构和国家一级问责框架的报告显示，各实体在将性别平等视角纳入其工作方面正在取得进展。在这方面，编制更多的出版物、准则和工具有所帮助。<sup>41</sup> 然而，差距和挑战依然存在。缺乏可靠的性别平等分析和按性别分列的数据继续限制性别平等主流化。能力建设对于性别平等分析仍然至关重要，有助于更好地了解可以解决哪些性别平等问题和如何解决。<sup>42</sup>

56. 在国家一级，2018-2023 年期间，就《联合国全系统行动计划》提交报告的国家工作队数量激增了 10 倍。实施性别平等标志的国家工作队的数量也翻了一番多，在 2023 年达到 91 个国家工作队，使服务台本已有限的能力更加紧张。实施记分卡和性别平等标志的国家工作队数量不断增加，对联合国各级实体、包括妇女署国家和区域办事处提供能力建设支助的需求也随之增加。在冲突、冲突后和人道主义环境等具有挑战性的情况下，特别需要量身定制的技术支助和战略指导。

57. 在全球范围内，协调人每年更替率为 30%，加之把性别平等标志作为联合国财务报告的数据标准的最后执行期限是 2025 年 12 月，这些因素使支助服务不堪重负。在实体一级和机构间集合基金内部采用该标志的紧迫性增加了压力。此外，要执行《联合国全系统性别平等加速计划》，就需要对《全系统行动计划》报告系统进行实质性更新，以监测进展情况并确保联合国各实体以及驻地协调员和人道主义系统内的问责。

58. 此外，高度优先的全系统议程激增，影响到联合国的协调、性别平等主流化和性别平等问责。由于各级需求增加，需要区域和全球各级提供更多培训和支持，特别是性别平等和残疾问题的报告要求一致，包括通过《全系统行动计划》、性别平等记分卡、性别标记和残疾记分卡报告。需要采取紧急行动，用专门的人力和财政资源应对这一结构性能力挑战，以确保及时提供高质量支助不受影响。

59. 能力评估和能力建设仍是一些实体面临的挑战，《全系统行动计划》的报告就证明了这一点。2023 年进行的能力评估调查继续表明，性别均等与性别平等主流化之间存在令人担忧的混淆，继而阻碍了性别平等综合措施的有效实施。此外，很少有实体提供实质性的高级管理人员培训。相反，为了达到或超过能力建设要求，各实体提供了关于性别平等的简短上岗讲习班。要推动性别平等工作，高级领导层必须充分了解情况并参与其中。《性别平等加速计划》旨在加强联合国的领导能力，为各种妇女和女童交付成果。

<sup>41</sup> 如内部监督事务厅(监督厅)关于在联合国秘书处推进性别平等的综合审查(IED-23-011)；可查阅 <https://oios.un.org/evaluation-reports>。

<sup>42</sup> 同上。

60. 关于资金问题，内部监督事务厅发现为性别平等举措提供的资金有限，而且往往无法持续。虽然性别平等标志越来越多地用于财务跟踪，但财务资源分配仍然停滞不前。2022年，在有数据的可持续发展目标5指标中，仅有15.4%的指标“按计划进行”，用于目标5的支出仅占所有目标支出的3.25%。迫切需要对目标5拿出更大的政治意愿并进行定向投资。此外，2023年，只有8个实体超过了设定的财务目标，只有7个实体<sup>43</sup>将性别平等最低财务目标设为15%。<sup>44</sup>其他实体则维持定制目标。在使用该标志的国家工作队中，不到一半(41%)达到或超过了把70%的可用资源总额用于标记为性别平等标志2或3的性别平等活动的最低财务目标。不到一半的多伙伴信托基金(38%)将至少15%的资金分配给以性别平等为主要目标的方案。对涉及性别平等主流化的评价进行的分析表明，专用资金不足，阻碍了项目和实体在这方面的能力；此外，对主要是自愿捐助资金的依赖可能损害可持续性，因为捐助方的优先事项会有波动。<sup>45</sup>为性别平等主流化活动和人员职位调动和确保资金仍是当务之急。

61. 尽管把性别平等标志作为一项新的联合国数据标准具有里程碑意义，但在其全面实施方面取得进展的同时，并没有制定和实现远大的财务目标来支持促进性别平等的方案拟订和举措。要应对危及妇女生命和福祉的多重、相互关联的全球危机，必须大幅增加并持续提供用于性别平等主流化和有针对性举措的资金。

## 七. 结论和建议

62. 本报告表明，通过有效的性别平等主流化等方式促进性别平等仍是联合国的首要优先事项，特别是在《2030年议程》方面。政府间决议一再呼吁加大力度，解决性别不平等，加速将性别平等纳入本组织各项工作的主流。<sup>46</sup>在撰写旗舰出版物、指南和政策简报时有意纳入性别平等视角，以解决阻碍在妇女和女童方面取得进展的不平等和歧视性做法。发展协调办公室也向驻地协调员和国家工作队提供了将性别平等考虑因素纳入发展规划和方案拟订的支助。

63. 总部一级和各国的机构间机制继续推动性别平等主流化。此外，性别平等政策、性别平等标志、指导说明、标准和程序也有助于本组织的性别平等考虑。<sup>47</sup>性别平等视角被纳入人道主义行动、和平与安全和人权支柱，突出表明这些问题相互关联以及需要采取对性别问题有敏感认识和促进性别平等的行动。继续着力强调以性别数据和统计促进知情分析。

<sup>43</sup> 政治和建设和平事务部、西亚经济社会委员会、亚太经社会、国际贸易中心、人口基金、工发组织和联合国社会发展研究所。

<sup>44</sup> 秘书长在其《关于促进性别平等的建设和平七点行动计划》中为建设和平项目确定了15%的最低财务目标(见A/65/354-S/2010/466)。

<sup>45</sup> 监督厅关于在联合国秘书处推进性别平等的综合审查。

<sup>46</sup> 同上。

<sup>47</sup> 同上。

64. 全系统性别平等主流化标准的统一工作显示了协同增效加强全系统工作的巨大潜力。扩大共同标准的系统性方法有助于促进联合行动和集体学习，为评估性别平等主流化的进展情况提供信息。它还有助于将性别平等嵌入系统的文化、政策和做法。因此，建议联合国系统，包括各专门机构、基金和方案，利用落实新的《联合国全系统性别平等加速计划》的势头，加快取得进展。

65. 根据本报告的调查结果，建议采取以下行动：

(a) 进一步强化加快将性别平等纳入政策和方案的主流，以支持在各级以促进性别平等的方式实施《2030 年议程》，同时考虑到全球危机的当前和持久影响，包括 COVID-19 疫后时代，以及先前在性别平等方面取得的成果受到削弱；

(b) 确保提供强劲、可预测和可持续的资金，以促进性别平等，兑现第四次妇女问题世界会议《行动纲要》和《2030 年议程》的承诺，从而推动变革，造福全世界妇女和女童；

(c) 在规划和预算编制过程中优先重视双轨战略，以保持平衡，既要性别平等视角纳入所有业务，又要以必要的关注和资源应对与性别平等有关的具体挑战；

(d) 提升对落实《2030 年议程》的政治承诺，包括为实现目标 5 进行有针对性的投资；

(e) 持续努力评估和监测联合国系统开展性别平等主流化以执行《2030 年议程》的能力，包括分析其性别平等架构、资源和定位，以影响决策，加强性别平等网络、战略伙伴关系以及与民间社会和妇女组织的接触；

(f) 采用强有力的全系统共同商定的问责标准和框架，以加强对话和良好做法交流，从而加快所有工作领域的性别平等主流化；

(g) 通过充分执行《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的相应行动计划并使系统各实体和国家工作队参与，包括通过提交综合报告和年度报告，加强成果问责制和一致性，同时加强成果和性别平等主流化方法；

(h) 呼吁所有国家工作队充分执行联合国国家工作队全系统行动计划性别平等记分卡，与联合国重要的重新定位框架和进程保持一致，从而确保通过强有力的性别平等主流化方法，在性别平等及妇女和女童方面取得切实成果；

(i) 鼓励联合国国家工作队充分执行性别平等专题小组标准和程序，明确任务并提供足够的能力和资源，以便联合国国家工作队为国家性别平等优先事项提供有效、综合和连贯一致的支助，包括性别平等主流化和促进性别平等的方案拟订；

(j) 将性别平等作为一项高级别成果纳入实体一级的战略计划并加强执行工作，包括为此制定相应的行动计划，从整体战略优先事项逐级落实到国家一级的合作框架，同时与各部门的国家优先事项保持一致；

(k) 设立并加强具有具体、专用的资源和专门知识的性别平等单位，确保对性别平等工作的关注和资源不会因同时重视其他贯穿各领域的专题问题而遭到淡化或削弱，包括为此紧急提供资源和填补性别平等员额空缺，以保持对性别平等成果的承诺；

(l) 加强联合国各实体成果管理制和预算编制方面的能力，促使全系统强有力地报告并汇总性别平等相关成果，包括在可持续发展目标方面；

(m) 增加对性别平等和性别平等主流化能力发展的投资，特别注意加强性别平等分析以及系统地收集、提供、分析、传播和使用准确、可靠和可比较的性别统计数据，按收入、性别、年龄、种族、族裔、移民地位、残疾、地理位置和其他与国家背景相关的特征分列；

(n) 将性别平等考虑因素充分纳入技术性、非技术性和新出现的工作领域，包括为此加强机构间合作与协调并特别注重加强这些工作领域中有针对性的性别平等分析；

(o) 支持各实体为高级管理人员提供实质性培训，以建立一支能够更好地在整个联合国系统推动性别平等的领导干部队伍；

(p) 在各实体、国家工作队和机构间集合基金中系统地实施性别平等标志，力争不仅达到、而且超过旨在设定占有所有支出 15% 的最低目标的有针对性举措的最低财务基准，确保为性别平等和增强妇女权能提供充足的资金；

(q) 加强对集合供资中性别平等标志信息的质量保证和分析，以便能够进行比较和汇总，从而能够评估用于促进性别平等以及增强妇女和女童权能的资源缺口，并制定和实现为此目的分配资源的财政目标；

(r) 确保妇女和女童充分、平等和切实地参与人道主义、和平、人权和发展干预，她们的权能和领导力，包括在气候变化规划和适应以及灾害预防和应，并确保地方妇女组织在各级决策中的代表性，为其提供充足灵活的资金；

(s) 促进落实全球行动呼吁的机制，其中促请会员国、决策者和相关关键行为编制和使用数据，推在促进性别平等的气候和环境承诺方面取得进展；

(t) 满足对量身定制的支持和战略指导的需求，以增强国家工作队的能，进一步将性别平等考虑因素和问责纳入和平与安全议程，特别是在冲突、冲突后人道主义背景下；

(u) 确保全面实施《全系统性别平等加速计划》中加速重点关注今 12 个月的第一阶段行动，以便能够在 2025 年开始讨论第二阶段。