



经济及社会理事会

Distr.: General
3 January 2025
Chinese
Original: English

供决定

联合国儿童基金会

执行局

2025 年第一届常会

2025 年 2 月 4 日至 7 日

临时议程* 项目 11

管理层对评价报告的回应

对儿基会性别平等政策和性别平等行动计划的评价

摘要

本报告概述了儿基会就对儿基会性别平等政策和性别平等行动计划的评价的回应。评价表明，儿基会在促进性别平等和增强女童和妇女权能方面取得了进展。评价申明，雄心勃勃的性别平等愿景和坚实的性别平等架构(包括经改进的监测和评价系统)均有助于取得进展，并应予以维持。儿基会采用的改造社会性别关系的方法有助于在方案方面取得成果，特别是在应对政策改革和让社区参与系统变革方面。新的少女议程已取得了明显的初步成果，这就要求所有部门加大对这一领域的投资，以实现大规模的变革。国家和区域的领导作用对成功至关重要，包括为少女和与少女一起确定明确的优先事项，以及改进资助以女童为重点的组织的方式。从体制上来说，需要提高性别支出报告的业务清晰度和提供专门培训(特别是对领导者的培训)，同时为各级领导建立明确的问责机制。

供执行局审议的决定草案要点载于第五节。

* E/ICEF/2025/1。

说明：本文件全文由儿基会负责处理。



一. 概述

1. 2023 年，儿基会委托进行一项独立评价，以评估自 2019 年上次评价以来儿基会性别平等工作的成果。2023 年的评价侧重于性别平等政策(2021-2030 年)和 2018 年至 2023 年的性别平等行动计划，并审查了儿基会为促进性别平等和增强女童和妇女权能以做好这一工作而采取的方案和机构行动。
2. 评价是通过仔细审查文件、国家案例研究、主要信息提供者访谈、焦点小组讨论、全体工作人员调查和对同类组织的性别整合方法的分析来进行的。评价还借鉴了外部咨商小组的意见，包括一个专门的青年咨询小组。
3. 总体而言，评价赞扬儿基会在其性别平等政策中确立了雄心勃勃的性别平等愿景，并在性别平等行动计划中制定了明确、有时限的行动，以推动各部门和各种情况下的性别平等。评价报告指出，针对女童和妇女的方案取得了重大进展，特别是为促进少女的权利奠定了重要基础。评价还确认，儿基会在改进其体制结构以支持性别平等工作方面取得了进展，并指出与联合国姊妹机构相比，儿基会在全系统性别平等基准方面的表现出色。
4. 评价还发现，为实现性别平等政策的宏伟目标和性别平等行动计划的各项具体目标，需要进一步将必要的变革性努力纳入儿基会的各项方案，并呼吁儿基会各级领导优先增加对性别平等的投资，特别是在人道主义背景下。
5. 评价结果和建议侧重于三个领域：儿基会性别平等框架的设计、相关性和一致性；儿基会在多大程度上实现了性别平等以及少女领导力和福祉方面的方案成果；以及与性别平等有关的组织变革和业绩推进手段的实施情况。

二. 分析和结果

A. 性别平等框架

6. 评价认为，性别平等政策和第三个性别平等行动计划(2022-2025 年)确立了令人信服的性别平等愿景，而且该愿景具有足够的灵活性，能够满足不同背景下儿童和妇女的不同需求。评价指出，这些框架之所以能够向前推进，部分原因是它们立足于《儿基会 2022-2025 年战略计划》，并且是通过广泛的协商进程制定的。
7. 评价还发现，第三个性别平等行动计划中关于“性别平等人人有责”的期望并没有完全实现，因为在各部门开展性别平等工作的性别平等专门知识有限。

B. 方案成果

8. 评价发现，儿基会战略计划各目标领域在促进性别平等方面都取得了进展，儿童保护部门在将改造社会性别关系的方法纳入其工作方面尤为成功。儿基会还扩大了对社会保护以及水、环境卫生和个人卫生方面注重性别平等的方案编制的投资和承诺。卫生部门的预算较多，但改造社会性别关系的支出相对较少。

教育部门有充足的资金并制定了一些改造社会性别关系的战略，但由于国家办事处的性别平等专门知识有限，其进展受到限制。

9. 评价发现，性别平等问题越来越多地反映在儿基会的人道主义方案编制中，在性别平等分析、数据分类、少女方案编制以及与妇女和女童领导的组织建立伙伴关系等方面都有所改善。但需要在各级负责任的领导的支持下，采取更多大规模的、深思熟虑的行动。

C. 体制推进手段

10. 评价赞赏儿基会是联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划中表现最佳的机构之一，在性别平等的监测和报告方面不断改进，包括定期评价和培训。然而，关于联合国其他机构，评价发现，儿基会对性别平等做出的独特贡献并不总是得到很好的理解，儿基会的国家领导层应更经常地与联合国国家工作队交流儿基会的旗舰优先事项，如少女问题。

11. 儿基会在总部和区域一级投资建立了性别平等核心架构。工作人员(特别是高级领导人)日益认识到性别平等是儿基会使命的核心，对实现可持续发展目标至关重要，但区域和国家办事处需要更多支持，才能在各自的背景下倡导优先事项。

12. 可靠的性别平等行动计划监测和评估系统，以及在整个组织内越来越多地使用性别平等分析，使问责制得到了加强，但评价发现，这些工具并没有始终如一地用于推动有影响力的方案编制。大多数部门和区域都需要更大胆、更高调的领导层，以倡导性别平等目标，并与性别平等行动计划的优先事项保持一致。

13. 评价发现，解决工作人员编制中性别失衡问题的的工作有所改善。然而，在某些部门、级别和国家办事处，性别差距依然存在。此外，正如多项工作人员调查结果所反映的那样，儿基会内部具有性别不平等性的规范和价值观既阻碍了取得方案成果，也阻碍了营造一个更加公平的工作场所。

三. 对主要评价结果的回应

14. 儿基会同意评价提出的建议，特别是同意有必要为 2026-2029 年期间制定第四个性别平等行动计划，并与即将出台的战略计划保持一致。下一个战略计划应更明确地强调儿基会在儿童权利、性别平等以及女童和妇女权利方面的任务之间的重要联系，并反映出在关键领域为女童和妇女取得的瞩目成果。第四个性别平等行动计划应进一步推进这些优先事项，并辅之以关键领域的具体业务指导。

15. 儿基会还同意评价提出的建议，即在儿基会《2022-2025 年少女方案战略》的制定和宣传及相关指导等方面取得重要进展，以及在解决童婚问题、提高人类乳头瘤病毒疫苗接种率和使女童掌握未来技能等方案取得成功的基础上，在第四个《性别平等行动计划》中加大对少女的关注。在第四个性别平等行动计划中，还需要继续强调将性别平等纳入方案工作的选定领域。

16. 儿基会同意，为确保将性别平等列为优先事项并对性别平等行动计划的执行实行问责制，部门战略必须更明确地将性别平等纳入成果层面。此外，必须大幅扩大将性别平等纳入人道主义应急方案编制的范围，使其与该领域的供资规模相匹配。
17. 在国家和区域办事处的持续领导下，儿基会将在其国家方案中推进有时限的性别平等目标。在进行了严格的性别分析之后，各办事处将在其与第四个性别平等行动计划和战略计划相一致的国家方案文件中更加一致地反映为女童和妇女设定的主要目标，并制定伙伴关系和资源调动战略，包括针对紧急情况战略(如“人道主义行动造福儿童”呼吁)。第四个性别平等行动计划中针对少女的优先事项将是其中最为突出的，因为这一群体在任何情况下都面临着广泛的暴力、虐待和歧视。区域管理层将扩大这些努力，在区域管理小组会议上和通过其他治理机制定期提供同行交流和学习机会。
18. 儿基会必须扩大和改善其用于促进性别平等的人力和财政资源。2021 年《性别平等行动计划成果和机构标准人员配置内部指南》确定的“最低标准”将继续通过现有治理机制进行监测，如区域管理小组会议和全球性别平等指导委员会。应在相关合作伙伴的积极支持下，在关键部门和各国家办事处增设性别平等问题专家，以加强现有的性别平等问题专家队伍。此外，还将推出一套量身定制的培训方案，以加强领导层对推进性别平等的支持。
19. 必须优先考虑与民间社会组织，特别是妇女和女童领导的组织和网络建立有意义的伙伴关系，以便在性别平等方面“带来改变”，特别是在人道主义环境中。这可能需要放宽对此类群体供资的程序限制。
20. 尽管面临资金限制和对性别平等的抵制，儿基会仍在通过比以往任何时候都更加注重性别平等的方案编制来帮助更多的女童、妇女及其盟友。然而，还有许多工作要做。2025 年，国际社会将纪念第四次世界妇女大会和《北京宣言》与《行动纲要》通过三十周年。这一评价将指导儿基会加强其在实现《北京纲要》目标和可持续发展目标方面的领导作用，这符合其作为《儿童权利公约》监护人的任务。
21. 第四节载有为落实评价建议而拟采取的行动和后续步骤。

四. 主要评价建议和儿基会管理层的回应

行动	负责部门	期望 完成时间	采取的行动和实施阶段：未开始；正在 进行；已完成；已取消	支持文件
<p>评价建议 1：更新性别平等愿景，始终如一地提及该愿景，并确保第四个性别平等行动计划与所有目标领域和人道主义部门的所有政策框架保持一致。</p> <p>儿基会尤其应考虑采取以下行动：</p> <p>1. 在新的战略计划中更新其关于性别平等的愿景，更加明确地将性别平等和妇女权利作为实现儿童权利的核心，并解释它们之间的联系，同时也提及相关的人权框架。</p> <p>2. 确保性别平等政策、性别平等行动计划和所有部门战略(包括交叉性战略)中的最新愿景保持一致。</p> <p>3. 通过以下方式确保第四个性别平等行动计划的方案优先事项与部门战略保持一致：</p> <p>I. 在方案组主任以及各目标领域负责人和性别平等顾问的监督下，与方案组讨论并确定第四个性别平等行动计划的性别平等部门优先事项。</p> <p>II. 修订儿基会部门战略(包括卫生和气候变化)，以确保与性别平等行动计划的优先事项保持一致，并确保性别关系改造更有意识地融入成果层面，并有明确的性别平等投入。</p> <p>4. 在性别平等行动计划和《人道主义行动造福儿童的核心承诺》之间更明确地相互参照。</p> <p>管理层的回应：同意</p>				
1.1 新的战略计划和配套的《2026-2029年性别平等行动计划》将明确阐述儿童权利与妇女和女童权利之间的相互关系。它们还将概述儿基会将为之做出贡献的与性别平等有关的优先成果。其中包括确保在叙事、目标和成果框架中突出少女的权利和福祉。	方案组(PG)性别和人权科；数据、分析、规划与监测司(DAPM)；紧急方案办公室(EMOPS)	2025年9月	未开始	新战略计划和性别平等行动计划
1.2 新的战略计划和第四个性别平等行动计划将设定优先成果层面的性别平等相关目标和次级目标，并酌情按性别、年龄和残疾状况分列	PG； DAPM	2025年9月	未开始	

行动	负责部门	期望 完成时间	采取的行动和实施阶段：未开始；正在 进行；已完成；已取消	支持文件
成果。				
1.3 战略计划和第四个性别平等行动计划将更仔细地阐明性别平等目标与《人道主义行动造福儿童的核心承诺》之间的联系，特别是在监测和报告方面。	PG; EMOPS	2025年9月	未开始	
<p>评价建议 2：制定第四个性别平等行动计划，更明确地说明在各级实施该计划并执行性别平等方案的“方式”。</p> <p>针对这项建议的关键主题提出了一些行动建议，特别是：</p> <p>2A. 性别平等行动计划和根据国情因地制宜</p> <p>在起草新的性别平等行动计划时，儿基会需要考虑：</p> <p>1. 第四个性别平等行动计划可以采取指导框架的形式，概述性别平等方面的预期方案和机构成果，然后是操作指南。特别是：</p> <p>I. 该计划应包括一份可在今后五年内在每个目标领域中为少女实施的、改造社会性别关系的干预措施菜单，并包括明确的成果层面的结果(见下文关于监测和评价框架的建议)。该菜单应与各部门协商确定，并以经儿基会和其他机构验证过的有效干预措施为基础。关于每项干预措施的部门工具和方案编制指南应作为第四个性别平等行动计划的附件。</p> <p>II. 该计划还应包括准确的操作指南和明确的程序(涉及人力资源)；监测和评价；以及国家办事处和地区办事处一级的性别平等成果报告机制(详见下文)。</p> <p>III. 其中还应包括指导如何将各种跨领域问题纳入其中(例如，考虑通过性别平等视角来解决包容性问题，并开发“二合一工具”来共同解决性别平等和残疾问题)。</p> <p>2. 为制定国家性别平等行动计划提供更准确的业务指导，特别是：</p> <p>I. 国家性别平等行动计划应与性别平等方案审查相联系，后者需要在区域性别平等顾问的实际支持下，与国家方案文件审查同时进行。此类计划还应该制定切实可行、有时限的目标和中间步骤，并应体现在国家方案文件中。</p> <p>II. 国家办事处应在区域性别平等顾问的支持下，根据性别平等方案审查和其他性别平等分析中确定的背景、机会、能力和管理风险的能力，认真确定全球菜单中每个目标领域的雄心水平，并确定与其当前组合相一致的、切实可行的优先事项(促进以“自下而上的方法”确定优先事项)。</p> <p>III. 它们应参考全球人权框架和国家审查(如果有的话)的颁布情况。</p>				

行动	负责部门	期望 完成时间	采取的行动和实施阶段：未开始；正在 进行；已完成；已取消	支持文件
<p>3. 确保性别平等报告成为国家办事处和区域主要会议(国家管理小组、区域管理小组和副代表及业务经理会议)的常设议题，并在国家办事处年度报告中占有更多篇幅。</p> <p>管理层的回应：部分同意</p> <p>经验表明，授权国家办事处制定符合国情的全球框架(如国家性别平等行动计划)可能会造成敷衍了事或不了了之的风险，从而造成程序上的负担，而无法相应提高方案的效力。为此，管理层提出了以下替代解决方案，以期在国家战略中更加注重性别平等，并以当前做法为基础，重点关注针对女童和妇女的优质方案成果。</p>				
2.1 国家办事处将根据及时和高质量的性别平等分析，在制定国家方案文件时，始终反映与战略计划和性别平等行动计划的一致性。国家办事处将通过国家管理小组和方案管理小组等管理机制，定期跟踪实现国家方案文件中与性别平等有关的优先事项的进展情况。为了支持这项工作，DAPM和PG将定期更新和传播与国家方案文件编制有关的培训和业务指南，以反映性别平等框架。	国家办事处；PG性别平等科；DAPM(方案指导股)	2025年12月	正在进行	国家方案文件年度质量审查
2.2 将优先考虑三个方案领域(如营养、气候、免疫接种)，以出版有针对性的、改造社会性别关系的业务指南，从而改进方案编制，包括提及残疾等其他跨领域问题。	PG	2026年12月	未开始	指导文件
2.3 在下一个战略规划周期，将对改造社会性别关系的方案编制方法进行至少两次影响评价，以支持成果层面的变革和组织学习。	PG；评价办公室；区域办事处	2026年12月	未开始	评价报告
2.4 主要的性别平等优先事项将反	EMOPS；PG性别平等科	2025年12月	正在进行	

行动	负责部门	期望 完成时间	采取的行动和实施阶段：未开始；正在 进行；已完成；已取消	支持文件
映在修订后的应急程序(包括准备工作)中。				
2.5 在区域办事处的指导下，将针对第四个性别平等行动计划的具体方面推出相应的业务指南，包括简化报告指南和性别平等方案审查/分析指南，包括在人道主义行动等方面。儿基会将战略性地、有选择性地和注重实地地制定此类指南，以避免国家办事处因不必要的报告而不堪重负。	PG性别平等科	2026年12月	未开始	指导文件
<p>2B. 性别平等问责</p> <p>在实施性别平等行动计划时，儿基会应：</p> <p>1. 通过强制执行 2021 年《人员编制指南》规定的“最低标准”，加强各部门和各级(总部、区域办事处和国家办事处)高级和中级管理人员对实施性别平等行动计划的问责，具体做法包括：</p> <p>I. 更新总部、区域办事处和国家办事处一级各科科长以及国家代表和副代表的职务说明和绩效评估报告，使其反映《人员编制指南》中概述的性别平等方面的作用和职责。</p> <p>II. 确保向国家代表或副代表汇报工作的性别平等问题专家拥有与科长同等的级别，并参加国家管理小组会议和/或科长会议——包括在人道主义背景下。</p> <p>III. 在所有国家办事处(甚至是那些已有性别平等问题专家的办事处)任命同时拥有性别平等专门知识和部门技术专长的部门性别平等问题专家(“身兼二职”)，安插在各个科室，以支持将性别平等问题纳入部门工作计划，并出席国家管理小组会议和/或科长会议。</p> <p>IV. 确保不具备全职性别平等问题专家资格的国家办事处性别平等问题协调人参加国家管理小组会议和/或科长会议，并将性别平等问题协调人的职责纳入其绩效计划；确保在这些国家也任命部门性别平等问题技术专家。</p> <p>V. 确保由各科室和各业务部门资历足够的工作人员(男女混合)组成、由国家代表或副代表担任主席的性别平等工作组定期召开会议，制定作为国家性别平等行动计划附件的国家办事处性别平等行动计划，并监督其实施情况。</p> <p>2. 修改现有规则，任命一名国内性别平等问题专家(根据预算)，并考虑根据能力和背景任命(国家办事处展示出越来越多的性别平等成果和组合，或在背景允许的情况下任命一名专家)。</p>				

行动	负责部门	期望 完成时间	采取的行动和实施阶段：未开始；正在 进行；已完成；已取消	支持文件
管理层的回应：同意 儿基会将继续通过各种区域和全球管理机制监测《人员编制指南》的遵守情况，并加强对国家办事处运用这些指南和其他指南的激励措施。国家、区域和全球部门提案将努力提及部门性别平等问题专家，将其作为优先填补的空白。提交给执行局的年度报告将继续向会员国介绍现有性别平等问题专家的最新情况。性别平等问题专家将持续向高级管理层(包括代表和/或副代表)汇报工作，性别平等优先事项将在国家管理小组和区域管理小组会议等管理层会议上得到定期监测。				
2.6 将审查性别平等行动计划人员编制指南，包括其在紧急情况下的适用性，并通过性别平等指导委员会和区域管理小组等专门管理机制对其进行定期监测。	PG性别平等科；区域性别平等顾问；区域主任/副主任；代表	2026年12月	正在进行	性别平等行动计划人员编制指南 全球性别平等指导委员会会议记录、区域管理小组会议记录
2.7 与部门PG/应急小组的部署协调，支持3级和2级紧急情况下的性别平等快速部署	EMOPS； PG	2026年12月	正在进行	快速部署记录
2.8 办事处管理计划将反映性别平等问题专家和协调人与高级管理层(代表、副代表、科长等)的间接报告关系，并将要求他们参与高级决策和信息共享机制，如国家管理小组和/或科长会议。这些计划还将反映如何管理和跟踪性别平等问题(方案和体制)，包括通过性别工作组等机制。	国家办事处领导(代表、副代表)；区域办事处(区域主任和人事与文化司区域顾问，由区域性别平等问题顾问提供支持)	2026年12月	未开始	办事处管理计划 区域管理小组会议记录
2.9 国家管理小组、区域管理小组、全球管理小组、应急管理小组和区域应急管理小组会议定期讨论与性别平等行动计划和国家方案文件相一致的性别平等优先事项。国家办事处的性别平等问题工作组将	国家办事处领导(代表、副代表)；区域性别平等问题顾问；办公室主任/执行主任办公室； PG性别平等科	2026年12月	正在进行	区域管理小组和全球管理小组会议记录 年度性别平等行动计划标准报告

行动	负责部门	期望 完成时间	采取的行动和实施阶段：未开始；正在 进行；已完成；已取消	支持文件
有明确的职权范围，其中包括由一名高级管理代表担任主席，要求高级工作人员参与，并明确阐述角色和责任。				
<p>2C. 筹资</p> <p>在为性别平等行动计划提供资金方面，儿基会需要：</p> <ol style="list-style-type: none">加强对国家办事处工作人员的支持，使其更准确地使用现有的支出跟踪系统。激励国家办事处高级管理层将至少 15%的非专用资金用于改造社会性别关系的工作(这可作为分配性别平等问题专家的资格标准)。确保在各目标领域，特别是卫生和教育等预算最高的领域，更公平地实现改造社会性别关系的支出占 15%的目标。在评估国家办事处在为性别平等工作筹集资金方面取得的成功时，也要强调在提高纳入性别平等视角的支出水平方面取得的成就。跟踪和报告专门用于加强总部内部性别平等能力的经常资源。 <p>管理层的回应：同意</p> <p>管理层注意到，2C.4(跟踪纳入性别平等视角的支出)已经完成。儿基会还跟踪本组织性别平等问题专家的人数，并在提交执行局的性别平等行动计划年度报告以及联合国全系统行动计划报告中报告这方面的情况。儿基会建议在现有报告机制的基础上，重点跟踪部门、国家、区域和全球的总体支出。</p>				
2.10 儿基会将向国家办事处的性别平等问题专家和协调人、规划、监测和评价专家以及应急专家提供更密切的支持，以便更准确、更统一地标记和报告支出。	PG；DAPM；EMOPS(监测股)	2026年12月	正在进行	
2.11 全球和区域在决定分配有标记的性别平等资金(如预留资金和核心资金)时，将考虑国家办事处遵守性别平等行动计划机构标准的情况，包括为性别平等供资的情况，并将此作为未来分配资金的一项关键标准。	PG性别平等科；区域办事处	2026年12月	未开始	

行动	负责部门	期望 完成时间	采取的行动和实施阶段：未开始；正在 进行；已完成；已取消	支持文件
2.12 将跟踪用于改造社会性别关系和纳入性别平等视角的干预措施的部门支出，并与部门领导和国家办事处分享关于未达到15%目标的目标领域的年中警报。	PG性别平等科；司长/负责人	2026年12月	正在进行	战略计划分析立方体
2D. 方案编制模式 1. 鼓励国家办事处制定与国家方案文件周期相一致、持续时间约为五年的方案，并考虑向捐助方倡导长期供资，证明这是取得变革性成果的先决条件。 2. 按照新的儿基会国家方案规划指南以及权利和成果管理制培训的建议，通过确保性别变革途径反映在为所有儿基会国家方案制定的变革理论中，使儿基会方案编制进程符合所建议的“黄金方案编制标准”，以确保实现性别关系改造的渐进步骤/里程碑清晰明确(并反映在监测和评价框架中)，并查明风险和假设。参与性地制定变革理论也是激励和动员工作人员参与性别关系改造的一个关键步骤。 管理层的回应：部分同意 使方案与国家方案文件周期保持一致的可能性有限，因为方案持续时间也取决于国家预算周期、当地情况和捐助者周期等因素。儿基会必须保持其方案优先事项的灵活性，例如适应突发危机。由于捐助方的做法是影响性别平等和儿基会所有其他目标的一个问题，儿基会将继续与捐助方开展战略对话，以更好地遵守援助实效原则。				
2.13 将在制定新战略计划及其相关变革理论时，反映性别关系改造。	DAPM(战略规划和整体分析股)	2025年9月	未开始	战略计划和变革理论
2.14 在国家办事处一级，作为国家方案规划进程的一部分而必须制定的变革理论，每一步都将从性别平等角度反映与性别平等有关的匮乏、瓶颈、干预措施、假设和系统层面的变革。	DAPM(方案实效股)	2026年12月	正在进行	国家方案文件
2E. 监测与评估 1. 确保所有目标领域的影响层面和成果层面的具体目标和核心标准指标更好地反映成果层面的变化。一些注意事项包括测试以下内容： I. 在每个目标领域下纳入衡量规范变化的相同指标(例如：“在[插入相关部门]对性别平等规范做出有意义贡献的国家方案的百分比”)。				

行动	负责部门	期望 完成时间	采取的行动和实施阶段：未开始；正在 进行；已完成；已取消	支持文件
<p>II. 其他可以测试的指标包括持有男女平等观念的人的百分比。指标还可以衡量法律和监管框架的变化，以及获得关爱青少年的服务等方面的变化。</p> <p>2. 考虑使用进展标志或转用旨在反映对系统变革所作贡献的指标，而不是二元指标。</p> <p>管理层的回应：部分同意</p> <p>管理层将在新的战略计划和第四个性别平等行动计划中反映与各部门和各专题小组商定的关键规范变化指标，但不一定重复使用类似的指标。</p>				
2.15 《2026-2029 年性别平等行动计划》的监测框架将强调成果层面的变化，并尽量减轻各办事处的报告负担。	PG性别平等股；DAPM	2025年9月	未开始	性别平等行动计划成果框架
2.16 作为儿基会重视成果层面衡量的一部分，在可能的情况下，将在战略计划和《2026-2029 年性别平等行动计划》成果框架中引入有意义的成果一级指标，记录为女童和妇女在个人和系统层面取得的成果变化，并反映在核心标准指标中，因为这是最相关的数据来源。当前战略计划周期的核心标准指标变化已在中期审查后敲定和部署，将不再进一步调整。	DAPM(监测股)和PG性别平等科	2025年9月	未开始	战略计划和性别平等行动计划成果框架
<p>2F. 伙伴关系</p> <p>1. 修订伙伴关系程序，支持与小型民间社会组织，特别是妇女权利组织和青年领导的组织建立更多的伙伴关系。</p> <p>2. 投资于致力于性别平等的民间社会组织(青年网络、女权组织)的机构能力建设，承认它们在权利遭到强烈抵制的作用下发挥的关键作用，并为它们提供灵活的核心资金。</p> <p>管理层的回应：同意</p>				
2.17 通过协商，进一步简化基层和在当地注册和未注册的民间社会组	DAPM(方案实施股)；PG	2025年12月	正在进行	关于小额赠款或其他伙

行动	负责部门	期望 完成时间	采取的行动和实施阶段：未开始；正在 进行；已完成；已取消	支持文件
织的伙伴关系模式，确保与更广泛的组织政策和程序保持一致，并借鉴现有的简化方法(例如简化方案文件、联盟模式)。	性别平等科			伴关系模式的政策/程序
2.18 作为其2025年少女议程的一部分，儿基会将率先建立一个支持女童领导的组织的专门供资机制，为全球修订关于与注册和未注册民间社会组织建立伙伴关系的指南提供信息。	PG性别平等科	2026年12月	未开始	
2G. 性别平等分析 1. 在每个国家方案文件中强制要求进行性别平等方案审查，并对所有部门组合进行可靠的性别分析，以确定将性别平等视角纳入主流的切入点。制定针对性别平等的方案，并将其反映在国家方案文件中，根据具体情况和性别平等行动计划的指导确定雄心。 2. 深化关于性别平等分析的现有指导，纳入对开展变革工作的机遇和风险的权力/障碍分析，并采用“不伤害”的方针。 3. 确保持续审查初步的性别平等分析/性别平等方案审查，以帮助适应性方案编制和更新风险矩阵。 管理层的回应：同意 建议对所有国家方案文件进行性别平等方案审查，并由区域和全球小组对国家方案文件进行仔细审查，以确保分析质量。质量参差不齐，需要加强一致性。儿基会将简化关于性别平等分析的指南和模板，包括在人道主义背景下的性别平等分析，以使应用更加一致。				
2.19 已经在所有国家方案制定进程中推荐的性别平等方案审查，将在国家方案文件和国家方案规划指导中与形势分析和证据综合(包括瓶颈分析)一起得到重视。	DAPM(方案指导股)	2025年12月	正在进行	性别平等方案审查工具包
2.20 儿基会将确保在儿基会领导或协调的需求评估(如部门、群组或机构间评估)中持续进行快速性别平等分析	EMOPS；国家办事处领导层	2026年12月	正在进行	年度性别平等行动计划标准报告

行动	负责部门	期望 完成时间	采取的行动和实施阶段：未开始；正在 进行；已完成；已取消	支持文件
2.21 儿基会将修订性别平等方案审查工具包，以更好地纳入权力问题、对性别平等的抵制、(社区、方案工作人员、合作伙伴的)价值观和规范，以及在与女童和妇女合作时尤其要考虑不造成伤害。将对工具包进行审查，以加以简化，使之方便使用。	PG性别平等科	2026年12月	未开始	性别平等方案审查工具包
<p>评价建议 3：培训和激励工作人员在所有部门纳入性别平等视角，并对此负责。</p> <p>儿基会应考虑采取以下行动：</p> <p>1. 制定一项加强性别平等能力的计划，该计划应基于“从目前的水平做起”的方法，以工作人员的兴趣为基础，激励那些缺乏积极性的人，同时提高实用技术技能。这种培训应该以实用性为重点，避免使用专业术语，并让工作人员参与更多的讨论，以帮助他们确定将性别平等视角纳入其科室的切入点，并在这些切入点的基础上逐步推进。除其他活动外，这将包括：</p> <p>I. 长期开展培训方案，混合使用各种方法，并倾向于使用实例、案例研究和同行学习的实用方法。</p> <p>II. 为每个部门开发性别平等培训模块。</p> <p>III. 开发性别多样性培训模块。</p> <p>IV. 制定和/或传播更广泛的部门实用指南，除了在设计 and 实施阶段提供主流化提示外，还分享在各部门行之有效的、有关活动/方法的逐步指南。</p> <p>V. 鼓励跨区域和跨国家的同行学习，通常是在类似环境(如人道主义环境)中进行的学习；鼓励进行指导和实际的实地培训和“工作观摩”，特别是在人道主义环境中。</p> <p>VI. 召开几次会议，让工作人员在会上对自己的偏见和价值观进行批判性反思。考虑调整 and 测试类似于消除女性生殖器切割方案中开发的工具(改造社会性别关系的加速器和价值观澄清培训)、“向内看，向外看”工具或年度性别平等和社会包容扫描/审计，以解决无意识偏见、态度等问题。</p> <p>VII. 根据每个部门的能力框架，定期评估工作人员在性别平等问题上的能力和价值观(而不仅仅是在培训后证明“是/否”)，以衡量各级(领导/方案/一般事务人员)的进展情况。</p> <p>VIII. 在培训后系统地评估性别平等能力方面的进展。</p>				

行动	负责部门	期望 完成时间	采取的行动和实施阶段：未开始；正在 进行；已完成；已取消	支持文件
2. 开展关于防止性剥削和性虐待的面对面培训和在线培训。 管理层的回应：同意 管理层将根据当前工作中的反馈意见，为工作人员设计和推出一个有关性别平等的周全培训和学习议程。要特别侧重于高级领导(代表、副代表)和管理人员(如科长)的入职培训，以及促进国家办事处的对话，特别是在全球工作人员调查和脉搏检查调查中提及性别差距。另请参见第 4 节，了解能力框架修订。				
3.1 儿基会将为工作人员，特别是高级领导人(代表、副代表、科长)制定和推出关于第四个性别平等行动计划的多层面学习议程，包括改造社会性别关系的领导能力	人事和文化司；PG性别平等科	2026年12月	正在进行	高级领导培训内容
3.2 儿基会将为所有工作人员精心设计一个非同步的在线性别平等培训，并辅之以季度网络研讨会，重点讨论工作人员确定的主题。	PG性别平等科；人事和文化司	2025年12月	正在进行	全体工作人员课程
3.3 儿基会将为人道主义行动中的性别平等问题制定一项学习和能力加强计划，包括快速部署培训、延伸任务和在线学习机会，包括关于防止性剥削和性虐待的培训。	PG性别平等科；人事和文化司；EMOPS	2026年12月	正在进行	
3.4 儿基会国家办事处将举行年度反思会议，探讨无意识的偏见、歧视态度和做法，为国家办事处工作人员提供一个安全的空间，供其分享在工作场所的体验。这些培训将由训练有素的主持人提供支持，并以工作人员调查结果为依据。	国家办事处领导；人事和文化司；PG性别平等科	2026年12月	未开始	

行动	负责部门	期望 完成时间	采取的行动和实施阶段：未开始；正在 进行；已完成；已取消	支持文件
<p>评价建议 4：根据儿基会的性别平等愿景，审查招聘、均等和工作场所福祉政策、程序和做法。</p> <p>在后续行动中，儿基会应考虑在人力资源和工作场所文化方面采取以下行动：</p> <p>4A. 人力资源</p> <p>1. 目前的做法是，当女性工作人员达到 70%的门槛时，就着手招聘男性工作人员，但由于不良后果，需要修改这种做法。为招聘经理提供更明确的指导。</p> <p>2. 在招聘评估和面试中，通过基于情景的讨论，系统地纳入问题，以评估工作人员的个人价值观是否符合儿基会的性别平等愿景和基于权利的方法。</p> <p>管理层的回应：同意</p>				
4.1 人事和文化司将定期以书面形式和在司网络会议上分享和澄清性别均等指导，继续提及缩小关键部门和小组中的性别差距。	人事和文化司	2026年12月	正在进行	
4.2 将更新经修订的领导绩效评估框架、空缺通知和面试指南，以纳入具体的性别平等能力和技能。	人事和文化司；PG性别平等科	2026年12月	未开始	能力框架
<p>4B. 工作场所文化</p> <p>1. 规定人力资源部门必须在性别平等问题顾问的支持下，在高级管理层的监督下，系统地分析性别差距调查结果，并采取必要的补救措施(在总部、区域办事处和国家办事处一级)。应在高级管理小组会议上，以及在让工作人员参与讨论性别规范的能力建设会议上讨论这一问题。</p> <p>2. 支持和促进发展无障碍的安全空间，使各类妇女都能参与解决对她们至关重要的问题。</p> <p>3. 人力资源部门与性别平等小组、“性别平等推动”(关注性别平等的内部员工资源小组)和其他妇女团体合作，更好地了解影响妇女在工作场所的福祉及其职业发展的因素(关注孕妇、有孩子的单身妇女、处于紧急情况下的妇女以及工作与生活平衡等问题)，以期制定人力资源措施/行动计划来应对妇女面临的挑战。</p> <p>4. 确保设立防止性剥削和性虐待的便捷报告机制，并为每个儿基会办事处各级工作人员所知。</p> <p>5. 改进儿基会内部审计和调查办公室解决性剥削和性虐待案件的工作，包括加快案件管理。</p> <p>6. 为包括管理层和领导层在内的各级工作人员设计和推出解决组织和个人无意识偏见、态度和价值观的举措和培训(见上文能力建设部分)。</p>				

行动	负责部门	期望 完成时间	采取的行动和实施阶段：未开始；正在 进行；已完成；已取消	支持文件
管理层的回应：同意				
4.3 工作场所的性别平等问题，包括在员工资源小组(如“性别平等推动”)、全球工作人员调查和脉搏检查调查中提出的问题，将一致地纳入对国家办事处领导层(代表、副代表)和人事与文化司协调人的培训，包括通过以下方式：(a) 高级领导对话；(b) 高级工作人员入职指导；(c) 副代表领导倡议；(d) “有目的的人员管理”方案的可选模块等。	人事和文化司；PG性别平等科	2026年12月	正在进行	
4.4 将对性骚扰报告和后续机制进行审查，包括审查举报障碍、受害者支持以及工作人员沟通和认识。审查结束后，将与全球管理小组分享行动计划。	人事和文化司；内部审计和调查办公室	2026年12月	正在进行	

五. 决定草案

执行局

1. 注意到对《儿基会 2022-2025 年战略计划》的评价、其摘要([E/ICEF/2025/3](#))及其管理层的回应([E/ICEF/2025/4](#));
 2. 还注意到对儿基会性别平等政策和性别平等行动计划的评价、其摘要([E/ICEF/2025/5](#))及其管理层的回应([E/ICEF/2025/6](#))。
-