《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**

2023年9月

联合国

目录

导言 5

前瞻性文化 11

数据 15

创新 19

战略前瞻 23

数字 27

行为科学 31

联合国2.0加速器 35

联合国2.0与可持续发展目标 38

联合国2.0如何相互联系以产生更大影响 42

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**。

导言

进行调整以扩大影响：面向未来的技能和文化

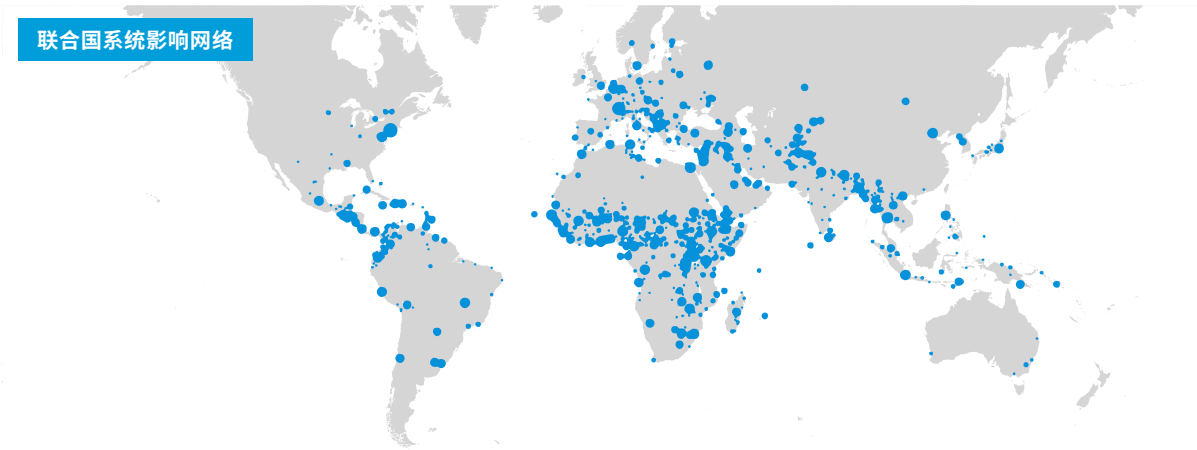
《2030年可持续发展议程》实施过半，但世界并没有朝着实现可持续发展目标的方向前进。多达40亿人——主要是妇女和女童——仍被排除在进展之外。[1] 如果我们都能重新思考、重新聚焦、重新充电，我们仍然可以改变方向。本政策简报概述了联合国各实体的内部变革，我们正率先进行这些变革，以更好地支持会员国自身的变革努力。

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。



4 000

联合国系统
4 000个地点[4]

> 100 000

联合国系统
超过100 000名同事[4]

160 000 000

每年对160 000 000人的
生活带来影响[5]

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。
- 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

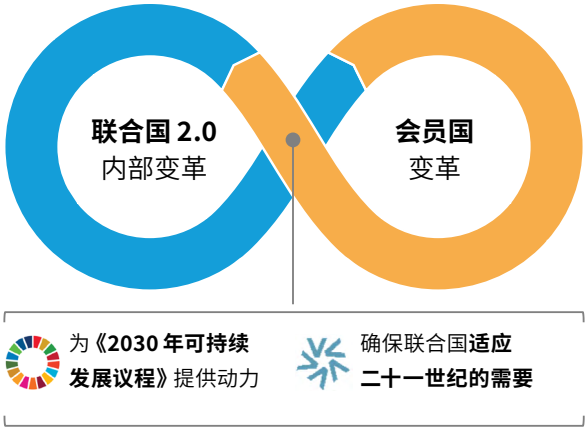
仅靠更强大的技术解决方案无法实现联合国2.0所设想的变革。我们认为，更快地**调整我们的文化是真正将变革五重奏付诸实践的关键步骤**，同时还要在性别平等、包容性和地域多样性方面有更大的雄心。为实现这些目标，我们将在所有实体内部和实体之间采取更有力的集体行动，以更深厚的专业知识为基础，以领导力和问责制为后盾，以资金为激励，从而取得切实成果，包括为妇女和女童取得成果。

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**向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**[3]。

联合国2.0：两个互补产品

政策简报

联合国系统总体行动手册

\+

在线组合

说明联合国 2.0 影响的具体实例

进一步了解正在实施的联合国 2.0 举措

un-two-zero.network

变革五重奏概要：转变联合国系统的技能和文化，为支持落实可持续发展目标提供动力

转变而不是增加

沿着每个组织自己的路径，重新校准、重新培训和重新调整专门知识

50+

个联合国系统组织[6]

100 000

名联合国系统同事[7]

162

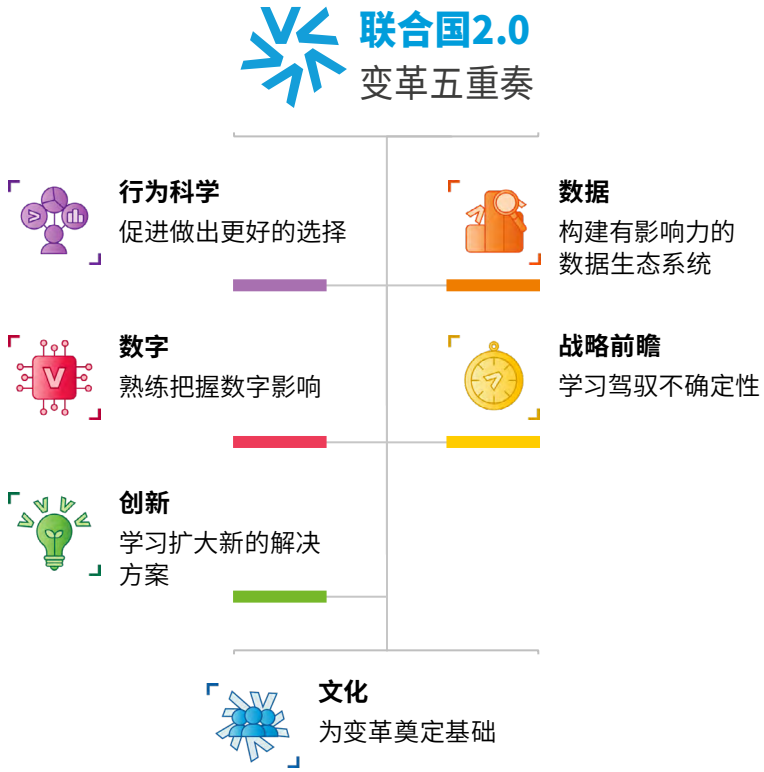
个国家和地区有联合国国家工作队[8]

4 000

个联合国系统地点[9]

提高技能，调整文化

以前瞻性文化为助力，熟练掌握二十一世纪的技能



结果

一个现代联合国系统

联合国各实体适应未来需要并能够应对二十一世纪的复杂挑战

加强对会员国的支持

联合国各实体能够支持会员国在世界各地推进新技能、新战略和新解决方案

加速实现可持续发展目标

联合国各实体和会员国有能力让世界走上实现《2030 年议程》的轨道

实施路径

10个行动驱动因素
推动联合国各实体迈向联合国2.0

- 通过培养**前瞻性文化**来实现
- 促进联合国2.0的**领导层参与**和专门知识
- 采取以问题为导向的方法，重点关注**明确的实际用例**
- 优先重视**联合卓越中心**、工具包和共同框架
- 将**职位**转向新的专门知识领域和**职位说明**
- 通过有针对性的**培训**，支持所有同事**学习**新技能
- 培育**联合知识网络**以传播专门技能
- 与联合国以外的组织建立创新**伙伴关系**
- 利用**联合技术**平台和工具
- 根据**明确的指标**跟踪进展和影响

5个催化剂
来自会员国

- 与**联合国系统领导人**畅谈联合国2.0
- 支持重新思考**现有举措**和**方案**
- 在劳动力队伍中推广**新技能**和**新能力**
- 将联合国系统实体与**新伙伴**联系起来
- 转移**资源**以加速影响

联合国2.0联合加速器

在联合国系统行政首长协调理事会高级别委员会的总体指导下，并在秘书长领导下，支持**内部管理**的转变，重振我们的**方案提议**，根据**共同指标**持续进行监测。

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。

93%

的工作人员完全理解组织的目标，并为自己的工作感到自豪[10]

75%

的工作人员认为在工作中分享新想法受到鼓励，高于2019年的62%[10]

29

个联合国系统组织的员工队伍中女性比例至少达到50%[11]

51%

的驻地协调员是女性[12]

30%

的联合国系统组织达到或超过其2021年残疾包容目标[13]

22%

的联合国系统电力消耗来自可再生能源[14]

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。

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。

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。

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**。

进一步了解正在实施的联合国 2.0 举措
un-two-zero.network

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**，[15] 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**。

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**。

进一步了解联合国系统的数据举措
un-two-zero.network/data

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**。[16]
- 通过**预测分析**，为3.6亿需要帮助的人[17] 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[18] 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[19] 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。

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，**数据已渗透到我们工作的方方面面**。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。[20] 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。

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，[21] 但**在3 500亿美元的发展援助中，只有0.3%用于数据项目**，[22] 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目的代码。现在，《2030年议程》已实施过半，我们必须改变方式。

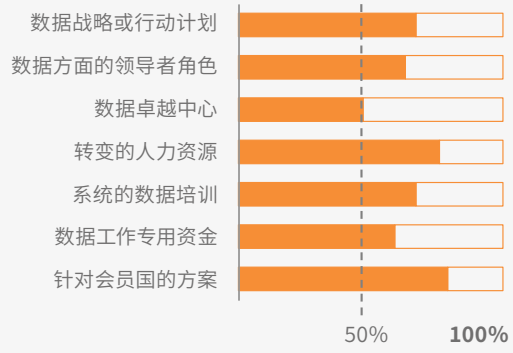
我们的目标

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**。

现状：具有……的联合国系统实体百分比



0.3%

每年3 500亿美元官方发展援助中的0.3%**用于数据和统计**[23]

51%

数据科学同业交流群51%的成员为**女性**[24]

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。

进一步了解联合国系统的数据举措
un-two-zero.network/data

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。[25] 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**。

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新想法、新流程、新产品或新服务**。这需要支持性和包容性的环境、开放的思想和多样化的技能。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。

进一步了解联合国系统的创新举措
un-two-zero.network/innovation

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**。[26]
- 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。

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。

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。

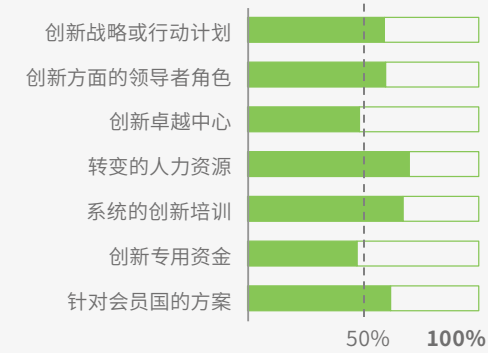
我们的方法**涵盖整个创新价值链**，从确定挑战到创意的产生、实验、孵化、加速和扩展，在这一过程中充分利用我们在全球范围内的召集和连接能力。强大的创新领导力、多元化团队、文化变革、战略合作伙伴关系、强化的融资机制和我们的全球创新网络等**关键推动因素将促进这一转变**。通过整合这些要素，我们将创新嵌入我们的DNA，将想法转化为真正的解决方案，特别是为那些历来被传统方法忽视和服务不足的人。

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%。[27]

现状: 具有……的联合国系统实体百分比



0.7%

每年3 500亿美元官方发展援助中的0.7%**用于创新**[28]

55%

创新同业交流群55%的成员为**女性**[29]

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

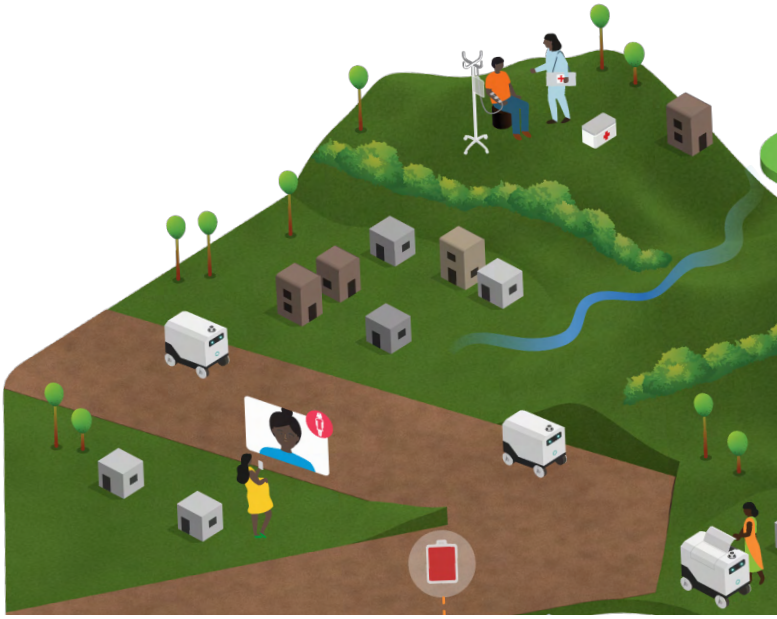
- 使**创新方法成为联合国方案**和项目**的组成部分**。
- 确定有前途的实地解决方案，并帮助将其**扩展或调整以适应服务不足地区的情况**。
- 协助**建立国家创新生态系统**，重点关注女性创新者。

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**。
- 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。



进一步了解联合国系统的创新举措
un-two-zero.network/innovation

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**。

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。

进一步了解联合国系统的前瞻举措

un-two-zero.network/foresight

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。

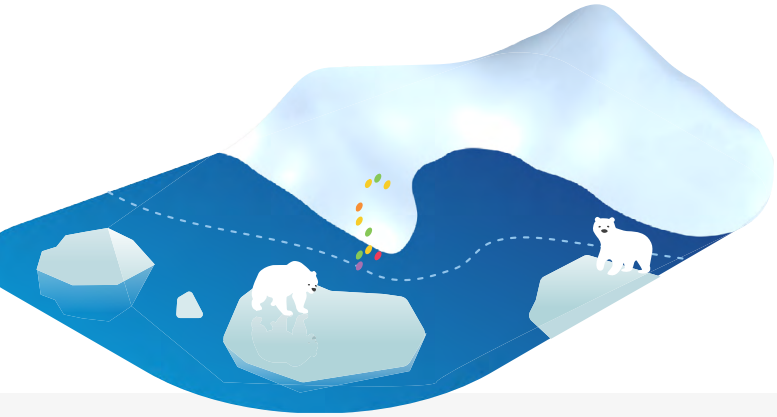
并支持会员国……

- **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[30]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**。

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。



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。

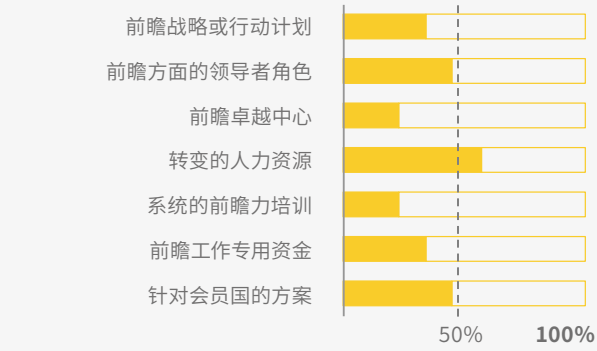
我们的方法是通过在整个联合国系统建立一个能力生态系统，**将前瞻性嵌入我们所做的一切工作。**我们秉承“边做边学”的理念，注重在现实生活中培养前瞻能力。通过循序渐进的学习，我们能够更好地理解变化、想象可能的未来并指导行动。认识到多样性的价值，我们利用更广泛的视角来扩大投入、思考和方法。一个新的网络将通过**中心辐射模式**，将联合国系统连接起来，以加快培训、思维方式、伙伴关系和方法的转变。

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。

现状：具有……的联合国系统实体百分比



~0%

每年3 500亿美元官方发展援助中~0%**用于前瞻工作**[31]

56%

前瞻同业交流群中56%的成员为**女性**[32]

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

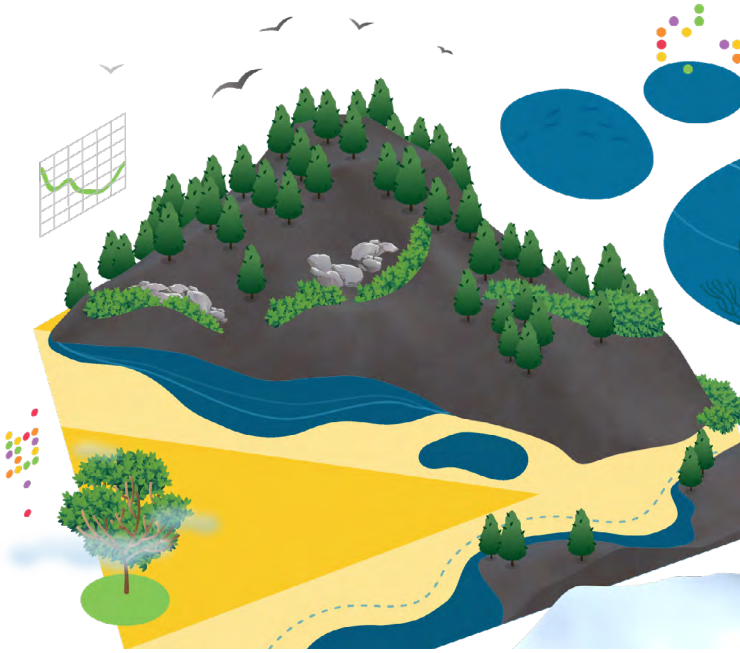
- 支持就全球优先事项和议程做出**前瞻性决策**。
- 充分利用**联合国前瞻实验室和网络**，帮助会员国采用前瞻方法制定战略。
- 将**前瞻性纳入**联合国可持续发展合作框架的**制定工作**。
- 为**全球关于潜在和期望的未来**及前进道路**的分析和辩论**提供信息。

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。

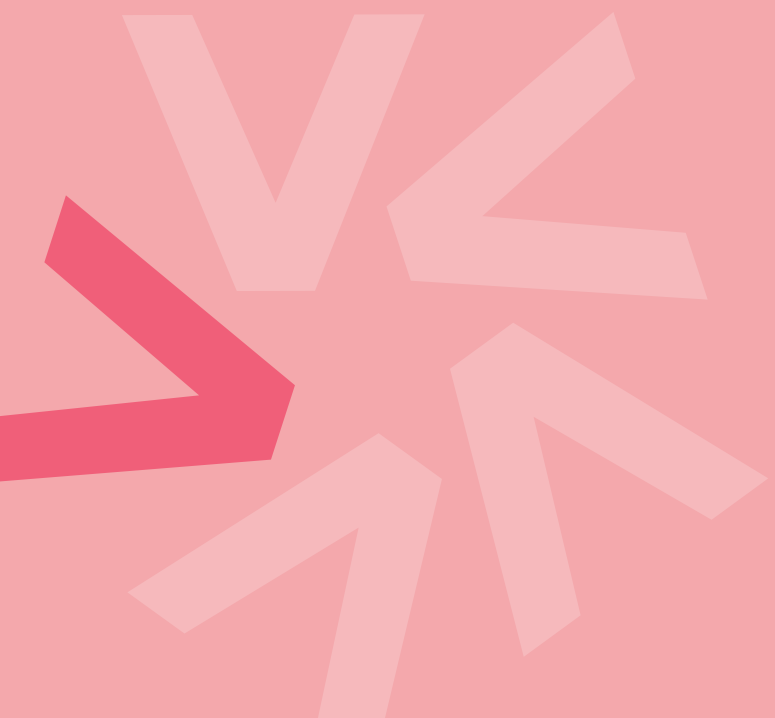
转变基础和文化

- **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。



进一步了解联合国系统的前瞻举措

un-two-zero.network/foresight



数字

熟练把握数字影响

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。[33] 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**。

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。

进一步了解联合国系统的数字举措
un-two-zero.network/digital

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**。

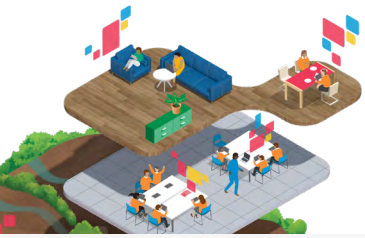
并支持会员国……

- **通过在线平台**为2.44亿失学儿童和青年[34] 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[35] 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**。

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**，[36] 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。[37] 还有数百万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。



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。

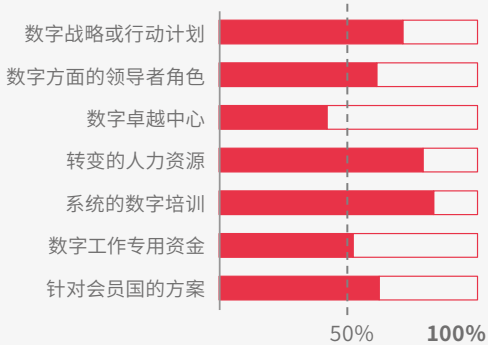
联合国系统的数字化转型以一个明确的原则为中心：**优先采取能带来实际价值的行动**。我们采用“全组织”实践方法，以实际用例来利用眼前的机会。我们采用灵活的方法，利用数字解决方案改进服务交付、利益攸关方协作、用户参与和决策，从而扩大我们的覆盖面和影响——这一切都从妇女和女童开始。我们**通过加强组织基础来支持变革**：改善培训和招聘、加强数字领导力和文化、进行适合目的的治理、发展新的数字合作伙伴关系、采用以用户为中心的技术。

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%**。[38] 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。

现状：具有……的联合国系统实体百分比



0.4%

每年3 500亿美元官方发展援助中的0.4%**用于数字举措**[39]

50%

数字同业交流群
50%的成员为**女性**[40]

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**。
- 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。

进一步了解联合国系统的数字举措
un-two-zero.network/digital

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**。

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。

进一步了解联合国系统的行为科学举措
un-two-zero.network/besci

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**。[41]
- 改变导致多达7.3亿妇女遭受**性别暴力**的**社会规范**。[42]

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，人的行为并不总是以可以预测的，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。

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。

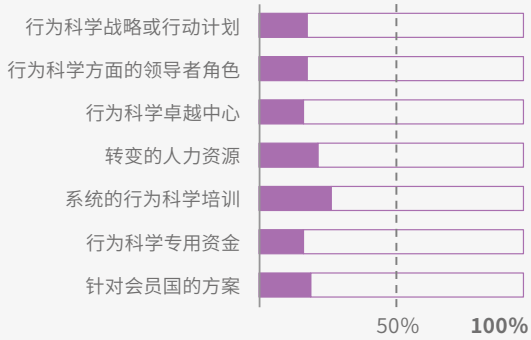
为了实现我们的愿景，我们正在采取一种重点突出的方法：**设计考虑到人类行为中更广泛因素的举措**，以提供更可持续的惠益，在此过程中优先考虑性别平等干预措施。我们奉行务实主义，寻找令人信服的用例来加速我们的学习。我们将以灵活敏捷的方式利用行为科学来改进方案、管理、利益攸关方的参与和决策，不让任何一个人掉队。我们正在**通过更好的组织支持来实现这一变革**：改进培训和招聘，加强机构间合作、领导能力和伙伴关系。

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。

现状：具有……的联合国系统实体百分比



~0%

每年3 500亿美元官方发展援助中的~0%**用于行为科学**[43]

58%

行为科学同业交流群58%的成员为**女性**[44]

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。

进一步了解联合国系统的行为科学举措
un-two-zero.network/besci

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。

与联合国 2.0 社区和最新资料保持联系
un-two-zero.network/join-us

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

- 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

- 支持策划学习路径和培训服务
- 开始确定具有高影响力的举措
- 推出人才管理行动手册
- 组织联合国2.0学习日和学习周
- 启动联合国2.0卓越奖
- 举办联合国2.0展览会

联合国系统实体

- 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

- 根据联合国2.0的建议，确定转型计划和目标
- 指定一个协调中心，作为联合国2.0方面的联系人
- 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
- 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

- 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

- 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

约有6.7亿人生活在极端贫困中。[45] 人口数据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。

约有22亿人无法享用安全饮用水。[49] 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**。

约有9亿人面临严重粮食不安全。[46] 有关土壤和天气条件的卫星数据可以帮助**选择更好的作物**并提高收成。按性别分列的数据可确保考虑到自给农中最大的一类——妇女的需求。数字工具可改善市场准入。

约有6.75亿人没有接入电网。[50] 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**。

世界上一半的人口无法获得基本医疗保健服务。[47] 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**。

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。[51] 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。

约有2.44亿儿童和青年失学。[48] 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**。

全球约23%的排放量来自工业。[52] 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。

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**。

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。**[53] 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**。

约有11亿人生活在城市贫民窟里。[54] 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。

每年至少有10亿吨食物被浪费。[55] 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**。

至少有33亿人生活在极易受气候变化影响的环境中。[56] 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。

今天，海洋酸化比工业化前高出30%。[57] 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**。

在过去20年里，约有1亿公顷的森林消失。[58] 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**。

四分之一的儿童在出生时没有登记。[59] 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。

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。[60] 包含性别分类数据的清晰仪表板可以清楚**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**。

进一步了解展示联合国2.0专门知识如何支持《2030年可持续发展议程》的500多项举措

un-two-zero.network/all-projects

尾注

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_Chinese.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。

4 联合国系统行政首长协调理事会秘书处，人力资源统计（2022年），可查阅https://unsceb.org/human-resources-statistics。

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

6 联合国系统图，可查阅www.un.org/en/pdfs/un_system_chart.pdf。

7 联合国系统行政首长协调理事会秘书处，人力资源统计（2022年），可查阅https://unsceb.org/human-resources-statistics。

8 联合国可持续发展集团，可查阅https://unsdg.un.org。

9 联合国系统行政首长协调理事会秘书处，人力资源统计（2022年），可查阅https://unsceb.org/human-resources-statistics。

10 联合国工作人员参与度调查（2021年）。

11 联合国全系统性别均等看板（2023年），可查阅www.unwomen.org/en/how-we-work/gender-parity-in-the-united-nations/system-wide-strategy。

12 UN-Info数据门户网站（2023年），可查阅https://data.uninfo.org/Home/_LBRCStatistics。

13 见A/76/265。

14 联合国和环境署："2022年绿动联合国报告：联合国系统环境足迹和减少环境足迹的努力"，2022年。

15 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/。

16 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www.ungm.org/Shared/KnowledgeCenter/Pages/asr_report。

17 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。

18 见粮农组织等，《世界粮食安全和营养状况》。

19 见《2023年可持续发展目标报告》(联合国出版物，2023年)。

20 见www.seagate.com/files/www-content/our-story/trends/files/idc-seagate-dataage-whitepaper.pdf。

21 见www.data4sdgs.org/resources/investment-case-multiplying-progress-through-data-ecosystems。

22 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)。

23 经合组织，贷方报告制度（2021年），可查阅https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=crs1。

24 联合国，数据战略社区成员分析（2023年）。

25 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。

26 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。

27 基于对经合组织贷方报告制度数据的关键词分析(见脚注22)。

28 经合组织，贷方报告制度（2021年），可查阅https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=crs1。

29 联合国创新网络成员分析（2023年）

30 见《2023年可持续发展目标报告》(联合国出版物，2023年)。

31 经合组织，贷方报告制度（2021年），可查阅https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=crs1。

32 联合国前瞻网络成员分析（2023年）。

33 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www.unesco.org/gem-report/zh。

34 同上。

35 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)。

36 见《2023年可持续发展目标报告》(联合国出版物，2023年)。

37 同上。

38 基于对经合组织贷方报告制度数据的关键词分析。

39 经合组织，贷方报告制度（2021年），可查阅https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=crs1。

40 联合国数字转型网络成员分析（2023年）。

41 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。

42 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。

43 经合组织，贷方报告制度（2021年），可查阅https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=crs1。

44 联合国行为科学小组成员分析（2023年）。

45 见《2023年可持续发展目标报告》(联合国出版物，2023年)。

46 见粮农组织等，《世界粮食安全和营养状况》。

47 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。

48 见教科文组织，《全球教育监测报告》。

49 见《2023年可持续发展目标报告》(联合国出版物，2023年)。

50 同上。

51 同上。

52 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.iea.org/reports/co2-emissions-in-2022。

53 同上。

54 见《2023年可持续发展目标报告》(联合国出版物，2023年)。

55 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。

56 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。

57 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。

58 同上。

59 同上。

60 同上。

联合国 2.0 如何相互联系以产生更大影响

一个简单的例子: 城市

想象一个充满联合国 2.0 专门知识的城市，例如，数字系统帮助管理基础设施，数据为决策提供依据，行为洞察力提高宜居性，创新重塑流动性，前瞻性指导气候适应。**每个领域的专门知识**都各自发挥强大作用，**帮助**为建立更加繁荣、可持续和以人为本的城市生态系统**创造更多机会**。

数字

互联互通的数字**基础设施**为我们蓬勃发展的城市提供无缝支持。例如，交通信号灯可以应对交通拥堵，智能垃圾分类系统可以优化垃圾回收利用。

每个数字系统都依赖于为其提供动力的**高质量数据**。

数据

数据是我们城市数字系统和**决策**的**动力**。它能揭示服务不足的社区，调整公共交通路线，或优化新诊所的布局。

行为方法和**前瞻性**可以提高我们数据的稳健性，并根据数据指导行动。

行为科学

以人为本的规划使我们的城市更加宜居。例如，设计促进社会联系的公共空间或鼓励环保习惯的社区。

精心设计的举措需要一种**创新文化**，以便大规模采用和实施。

创新

挑战规范、**试验**变革是我们城市**复兴**的引擎。试想一下，将老化的建筑改造成充满活力的社区中心，或者使用共享移动系统和公共交通缓解街道拥堵。

每项创新的影响力都取决于激发创新的**洞察力**以及是否有用于解决问题的**数字**工具。

前瞻

长期规划和未来思维使我们的城市能够世代可持续发展。我们可以建立气候影响模型，在今天就为明天可能发生的洪水或气温变化做好准备。

前瞻规划需要高质量的**数据**和广阔的视角，还需要一个生动的**创新**生态系统来利用其成果。

联合国2.0
变革五重奏

23-15593

联合国