



经济及社会理事会

Distr.: General
8 April 2016
Chinese
Original: English

2016 年届会

2015 年 7 月 24 日至 2016 年 7 月 27 日

议程项目 12(c)

协调，方案和其他问题：将性别平等观点
纳入联合国系统所有政策和方案的主流

将性别平等观点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

本报告根据经济及社会理事会第 2015/2 号决议编写，评估联合国性别平等和增强妇女权能全系统行动计划的执行进展情况以及把性别平等纳入联合国发展系统业务活动主流的情况。

本报告借鉴了下列方面的资料：64 个联合国实体根据行动计划提交的报告；联合国发展集团信息管理系统；联合国促进性别平等和增强妇女权能署(妇女署)的成果管理系统；以及其它二手资料。

报告最后就在 2030 年可持续发展议程范围内如何支持加快行动以实现性别平等主流化提出建议，供经济及社会理事会 2016 年届会审议。



一. 引言

1. 2015 年 6 月 10 日经济及社会理事会第 2015/12 号决议请秘书长向理事会 2016 年届会提交一份报告，说明本决议的执行情况，包括在国家和全球两级推动问责制和联合国性别平等和增强妇女权能全系统行动计划(下称全系统行动计划)的执行进展情况。本报告回应了这一要求。
2. 本报告包含六节。继本节之后，第二节讨论 2015 年在规范制定层面促进性别平等和增强妇女权能方面取得的成绩；第三节概述全系统行动计划的执行进展情况；第四节评估把性别平等纳入联合国发展系统业务活动主流的进展情况；第五节审查剩余的差距和挑战；第六节提出结论，并就在 2030 年可持续发展议程范围内如何支持加快行动以实现性别平等主流化提出建议，供理事会审议。
3. 本报告借鉴了四个主要的信息来源：64 个联合国实体根据全系统行动计划所提交报告中提供的数据；联合国发展集团信息管理系统；联合国促进性别平等和增强妇女权能署(妇女署)的成果管理系统；以及其它二手资料来源的数据。¹

二. 背景

4. 就性别平等和增强妇女权能领域在规范制定层面取得的成绩而言，2015 年是具有里程碑意义的一年。随着主要政府间进程的汇合，联合国系统和会员国在关键的成果文件中加强了对性别平等和增强妇女权能的承诺，这些成果文件包括：第三次发展筹资问题国际会议亚的斯亚贝巴行动议程(大会第 69/313 号决议，附件)；2030 年可持续发展议程(大会第 70/1 号决议)；和 2015 年 11 月 30 日至 12 月 13 日在巴黎举行的《联合国气候变化框架公约》第二十一届缔约方会议通过的《巴黎协定》(见 FCCC/CP/2015/10/Add.1，第 1/CP.21 号决定)。
5. 性别平等和增强妇女权能第一次被纳入了更广泛的可持续发展、筹资和气候变化议程中，并获承认为无可争议的实现公正和公平的经济、社会和环境秩序的先决条件。实现所有妇女和女童的性别平等和增强权能不仅仅是一个孤立的目标，而且被大力地认可为所有目标领域的一个效力增强系统：17 个可持续发展目标中的 11 个目标已经纳入了对性别问题有敏感认识的指标。
6. 关于安全理事会第 1325(2000)号决议执行情况的《全球性研究》² 的出版以及安理会第 2242(2015)号决议获得通过，对于在国际和平与安全议程中促进妇女的领导力和性别平等而言，都是重要的里程碑。无论是《全球性研究》还是安理

¹ 本报告提交经济及社会理事会的最后时限略晚于联合国国家工作队提交联合国发展集团信息管理系统的报告的最后时限，这些报告已经取代了驻地协调员的年度报告。由于所掌握的数据不完整，从而对分析产生了消极影响。

² 关于联合国安全理事会第 1325(2000)号决议执行情况的题为“预防冲突、改革司法、保障和平”的《全球性研究》(妇女署，2015 年)。

会第 2242(2015)号决议都认识到，妇女的参与增强了人道主义援助，促成缔结了和平协定并促进了这些协定的可持续性，并帮助在冲突后实现经济复苏。

7. 这些成果文件结合起来，为加强系统地把性别平等纳入主流，以及联合国与广泛的利益攸关方、其中包括妇女和社区组织、女权团体、妇女人权维护者及女童和青年领导的组织合作在所有部门、所有国家做出的规范制定层面和业务层面应对措施的总体一致性，提供了前所未有的机遇和持久的基础。这些成果文件也进一步推动实施关于联合国系统发展方面业务活动四年度全面政策审查的大会 2012 年 12 月 21 日第 67/226 号决议，大会在该决议中赋予联合国发展系统一项明确的任务，即把性别平等纳入所有政策和方案的主流，包括为此实施全系统行动计划以及协调国家一级促进性别平等的业务活动。

8. 随着联合国系统协调对具有普遍意义、不可分割和综合一体的 2030 年议程的当地化和实施的支持，系统地将性别平等观点纳入主流，对于促进所有可持续发展目标取得进展以及到 2030 年实现性别平等和增强所有妇女和女童的权能越来越重要。妇女地位委员会第六十届会议通过的商定结论申明，以促进性别平等的方式实施新的议程，要求采取加速行动以实现新的和长期的关于性别平等和增强妇女权能的承诺。除其他外还要求联合国采取综合、协调一致的行动，保护和促进妇女及女童在发展、人道主义和建设和平努力中的人权；消除歧视并转变法律和政策；消除暴力侵害妇女的行为；确保妇女和女童有平等的机会获得优质教育和保健；促进她们在所有各级决策、包括在政治中的领导力和参与；在经济上增强她们的权能，包括保障她们有获得体面工作的平等机会。促进性别平等的实施还依赖于大幅度增加对在全球、区域和国家三级促进性别平等和增强妇女权能的机构的投资和支持；强大的数据；以及加强监测、审查和问责制度。

三. 促进全系统在性别平等和增强妇女权能问题上的问责制

9. 2015 年，即实施全系统行动计划的第四年，包括秘书处及其各部 and 厅在内的 64 个实体(占有所有实体的 90% 以上)提交了报告。³ 这表明参与行动计划的实体数目已经增加：2013 年和 2014 年有 62 个实体提交报告，2012 年有 55 个实体提交。

10. 2015 年的结果显示，全系统行动计划继续促进在性别平等主流化问题上取得进展。对于联合国系统而言，显示达到或超过要求的评级比例在第一年 2012 年至 2015 年期间 31% 上升到了 57%(图一)。

11. 就行动计划提交报告的情况继续改善。2015 年，大约 73% 的补救式行动计划达到了令人满意或更好的评级，与此相比，2014 年的比例为 66%。妇女署服务台审查了所有质量控制和精度报告，显示需要修订的报告比例为 40%，与 2014

³ 没有提交报告的实体有：联合国区域间犯罪和司法研究所、联合国裁军研究所、联合国社会发展研究所、国际民用航空组织、负责冲突中性暴力问题秘书长特别代表办公室以及全面禁止核试验条约组织筹备委员会。

年相比下降了 7 个百分点，并显示对绩效要求的理解有所加强。此外，服务台提出的建议中大约有 70% 涉及到修订报告的问题。

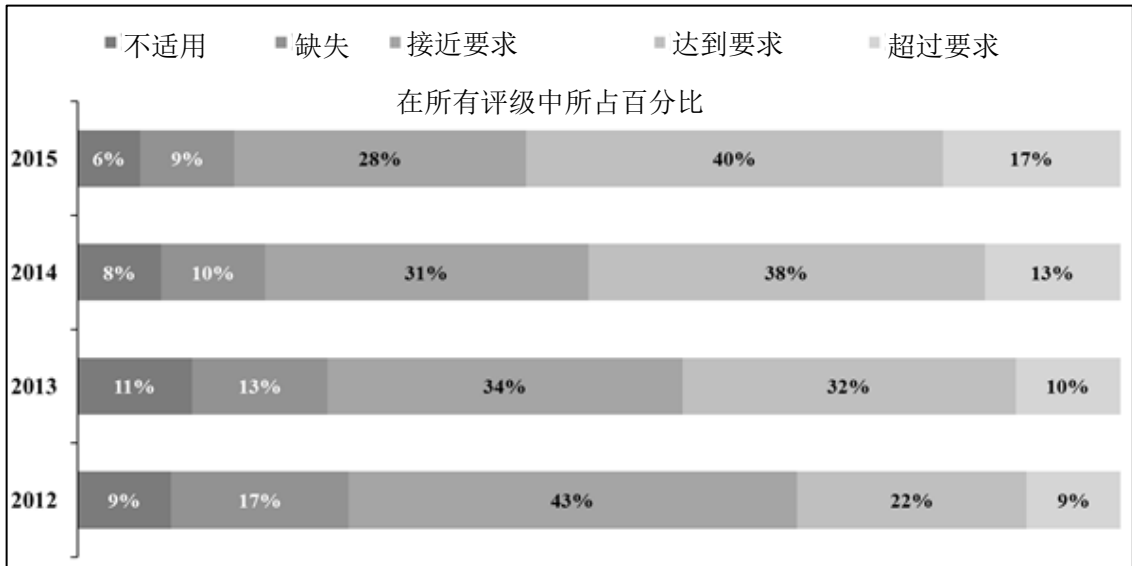
12. 此外，具体到绩效指标 5(评价)，⁴ 服务台仅仅在 25% 的情况下建议进行修订，这表明所提报告的精度增加。其中，37% 的评级最后得以改变。

A. 对整个联合国系统 2012 年、2013 年、2014 年和 2015 年执行情况的比较分析

13. 为了把握绩效趋势，本报告按(a) 年度、(b) 绩效指标、(c) 实体类型⁵ 以及 (d) 优势和需改进领域对结果进行比较。

图一

对联合国系统 2012 年、2013 年、2014 年和 2015 年整体评级情况的比较分析



14. 2012 年以来，整个系统的整体绩效稳步提高，“达到”和“超过”评级的比例有所上升，“缺失”和“接近”评级的比例下降(图一)。⁶ 值得注意的是，“不适用”评级自 2013 年起已经下降，这表明认为绩效指标与其工作有关的实体数目增加。

15. 目前，联合国系统所有评级中有 57% 属于“达到”或“超过”类别，与 2014 年相比上升 6 个百分点，与 2012 年相比上升 26 个百分点，平均每年上升近 9 个百分点。在所有评级中，“达到”类别的上升幅度最大，从 2012 年的 22% 上升到

⁴ 联合国评价小组管理绩效指标 5 的服务台。

⁵ 根据联合国组织标准分类各实体被分为以下类别：基金和方案、秘书处、专门机构、技术实体以及研究所和培训所。2015 年首次把研究所和培训所分列，这是因为这一类别内提交报告的实体数目增多。

⁶ 关于联合国系统的计算依据就 15 个绩效指标提交报告的 64 个实体得出的 960 项单项评级。

2015 年的 40%。“超过”类别评级的百分比在 2012 年和 2015 年期间几乎翻了一番，从 2012 年的 9% 上升到 2015 年的 17%。

16. 虽然联合国系统在全系统行动计划的执行方面每年稳步取得进展，但进展速度仍然不足以在联合国系统行政首长协调理事会设定的 2017 年最后期限⁷ 前达到所有绩效要求。利用当前进展速度做出的预测显示，联合国系统到 2020 年可以期待实现“达到”或“超过”所有要求的评级，超出最后期限三年。此外，进展速度有所下降：2013 年，“达到”和“超过”的整体评级与上一年相比上升了 11 个百分点；2014 年，上升幅度下降到 9 个百分点；而在 2015 年，上升幅度进一步下降至 6 个百分点。

B. 按实体类型群组进行的比较分析

17. 图二显示，并根据过去几年的趋势，所有五个实体类型群组自 2014 年以来都有所改善，显示达到或超过对所有实体类型的要求的评级上升了 4 个百分点。

18. 专门机构群组的绩效继续远远好于其他实体群组。他们的评级中有 82% 属于“达到”或“超过”要求两类，自 2014 年以来上升 6 个百分点，自 2012 年上升 34 个百分点。相比之下，联合国系统在“达到”和“超过”评级方面的绩效改善，在 2012 年和 2015 年期间上升了 26 个百分点。

19. 基金和方案群组继续延续其积极的轨迹，自 2012 年以来每年上升 7 个百分点，自 2012 年提交基线报告以来共上升 21 个百分点。他们的评级共有 68% 在 2015 年属于“达到”或“超过”要求类别。另外，基金和方案群组的绩效继续超出联合国系统：平均而言，联合国系统在“达到”和“超过”两类评级在所有评级中所占百分比方面，比基金和方案群组落后 11 个百分点。

20. 秘书处自 2012 年以来稳步取得进展，2015 年报告的所有评级中有 58% 属于“达到”或“超过”两类，而 2012 年为 27%，自 2014 年以来上升 8 个百分点，是所有群组中每年上升幅度最大的群组。不过，与以往报告所述期间的相同之处是，秘书处与专门机构群组及基金和方案群组相比，在“超过”类别方面的绩效要差得多，比他们的“超过”评级比例落后至少 10 个百分点。

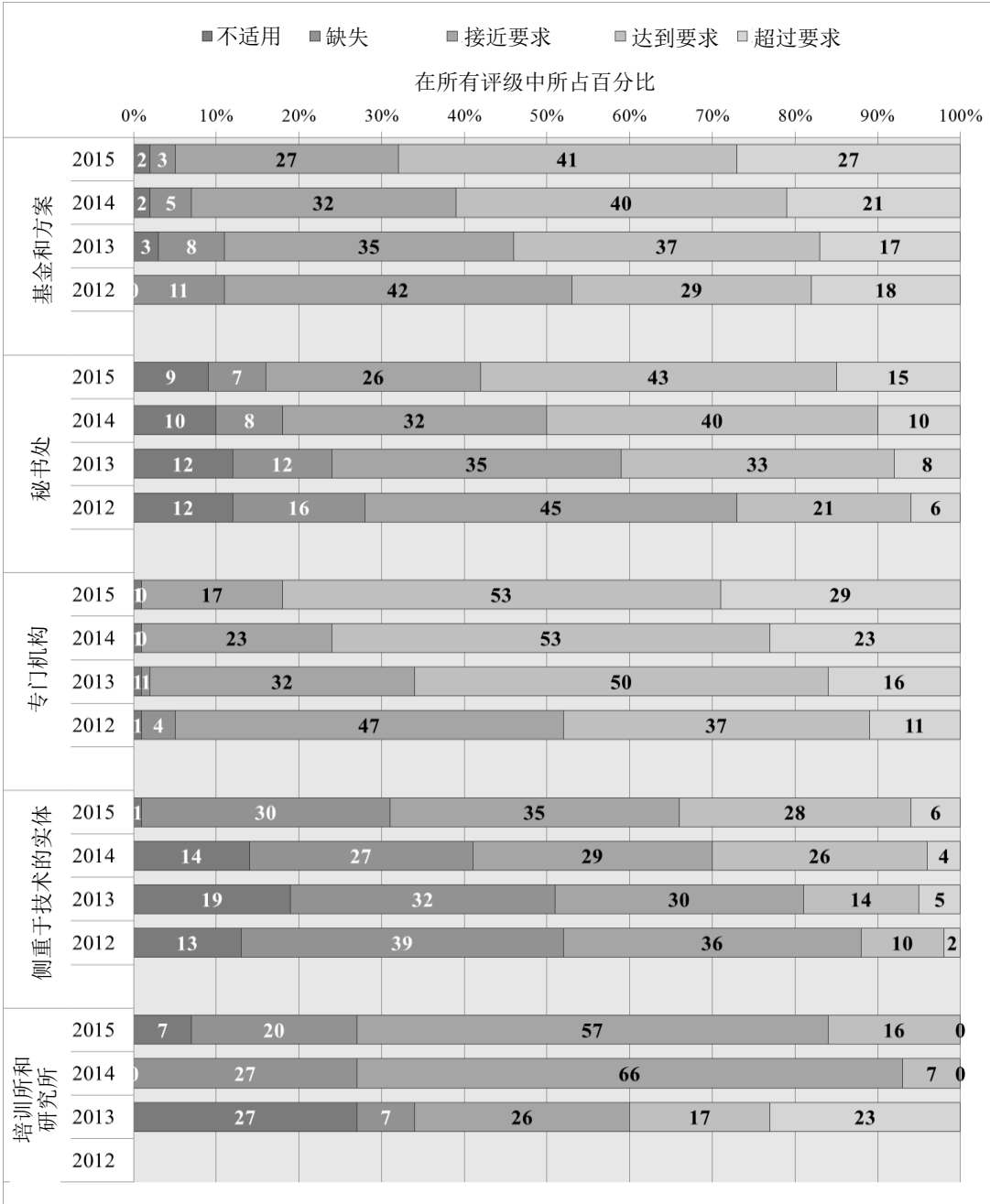
21. 侧重于技术的实体报告说，所有评级中的 34% 属于“达到”和“超过”两类。此外，该群组与其他实体类型相比，2014 年至 2015 年期间在这些类别的上升增幅最小，“达到”和“超过”两个类别仅仅上升了 4 个百分点。然而值得注意的是，侧重于技术的实体报告 2015 年仅有 1% 的评级属于“不适用”评级，而相比之下，往年的比例为 13%，从而表明他们更多地认识到性别平等主流化与他们的任务有关。

22. 2015 年，培训所和研究所所有评级中的 16% 属于“达到要求”类别，相比之下，2014 年的比例为 7%。不过，培训所和研究所群组是唯一一个连续两年未

⁷ 侧重于技术的实体达到要求的最后期限是 2019 年。

报告有任何“超过”评级的群组。然而令人鼓舞的是，该群组虽然在 2015 年是所有实体类型中表现最弱的群组，但与 2014 年相比，在“达到”要求方面是上升幅度最大的群组，上升了 9 个百分点。

图二
按年份和实体类型对评级进行的比较分析

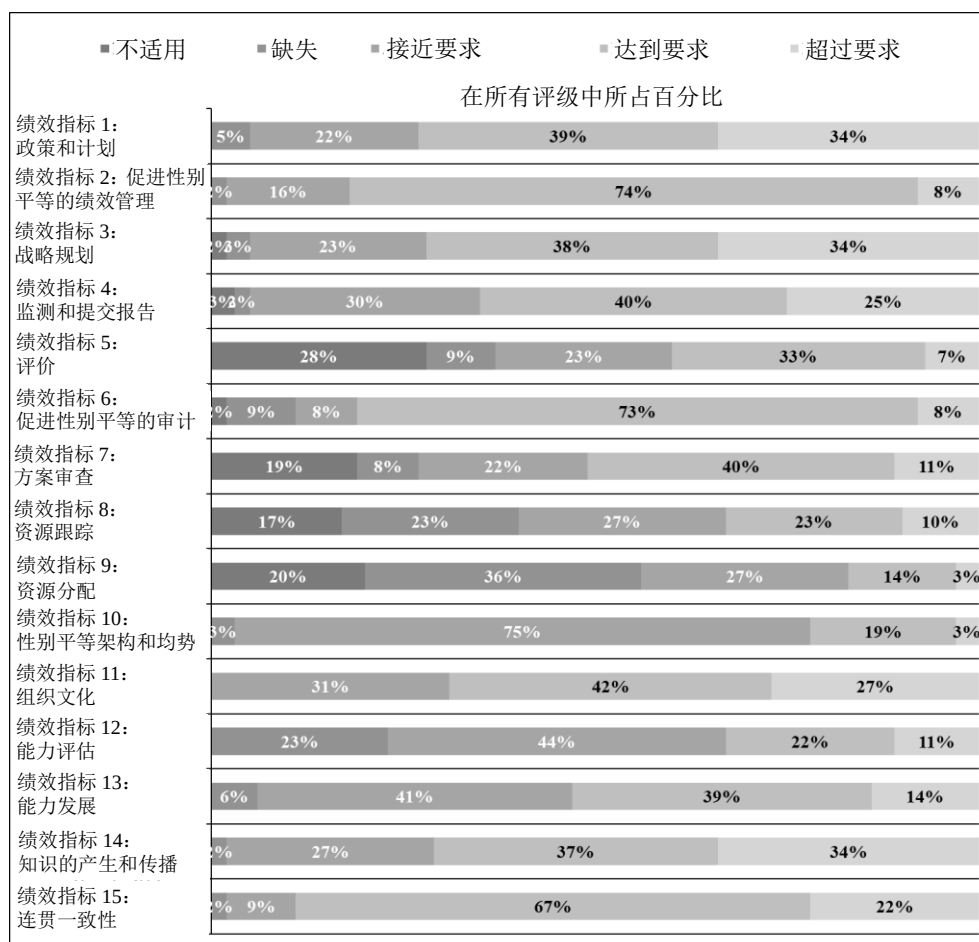


C. 按绩效指标进行的比较分析：优势和需改进领域

23. 图三列出了 2015 年按绩效指标进行的所有实体的各项评级。图四比较了所有四个报告年度按指标分列的“达到”和“超过”要求的评级。

图三

2015 年按绩效指标进行的对联合国系统的各项评级分析



24. 图三显示，15 个绩效指标中的 10 指标至少有 50% 的评级在 2015 年属于“达到要求”或“超过要求”类别，而 2014 年有 8 个指标属于这个类别。

25. 政策和计划、战略规划以及知识的产生和传播这三项指标的“超过”评级比例最大。就所有三个指标而言，有 34% 的实体超过了要求。⁸ 每项指标的全面范围有效促进了所有指标的整体绩效。

⁸ 每个指标 22 个实体。这些数字以及下文脚注中引用的数字依据 64 个实体的参考抽样。

26. 就资源跟踪、⁹ 资源分配¹⁰ 和能力评估¹¹ 三项绩效指标而言，有 23%或更多实体报告“缺失”，这表明虽然这些实体认为这些指标与他们的工作有关，但需要给予更加一致和有重点的关注，才能提高绩效以达到要求。

27. 就评价、¹² 资源分配、¹³ 方案审查¹⁴ 和资源跟踪¹⁵ 四项绩效指标而言，有 17%或更多评级属于“不适用”类别，这表明这些实体在继续设法认为这些指标与他们的工作和任务有关。

图四¹⁶

2012 年、2013 年、2014 年和 2015 年按指标对“达到”和“超过”评级进行的比较分析

绩效指标，按 2015 年绩效排序	达到或超过要求在总评级中所占百分比(忽略了不适用)				百分点 差异 (2015-2014)	百分点 差异 (2015-2012)
	2015	2014	2013	2012		
绩效指标 15: 连贯一致性	89	87	89	77	2	12
绩效指标 6: 促进性别平等的审计	83	78	69	13	5	70
绩效指标 2: 促进性别平等的绩效管理	83	81	75	59	3	24
绩效指标 1: 政策和计划	73	61	50	40	12	33
绩效指标 3: 战略规划	73	74	58	41	-1	32
绩效指标 14: 知识的产生和传播	72	66	52	34	6	38
绩效指标 11: 组织文化	69	63	59	48	7	21
绩效指标 4: 监测和提交报告	68	65	50	39	3	29
绩效指标 7: 方案审查	63	59	47	31	4	32
绩效指标 5: 评价	55	50	44	36	5	19
绩效指标 13: 能力发展	53	40	25	23	13	30
绩效指标 8: 资源跟踪	39	30	25	22	9	17
绩效指标 12: 能力评估	33	28	23	15	5	18
绩效指标 10: 性别平等架构和均势	22	21	20	13	1	9
绩效指标 9: 资源分配	22	18	13	7	4	15

⁹ 23%的实体(15 个实体)。
¹⁰ 36%的实体(23 个实体)。
¹¹ 23%的实体(15 个实体)。
¹² 28%的实体(18 个实体)。
¹³ 20%的实体(13 个实体)。
¹⁴ 19%的实体(12 个实体)。
¹⁵ 17%的实体(11 个实体)。
¹⁶ 为便于更准确地列报优势和需改进领域，计算图四中的百分比时忽略了“不适用”评级。因此，“达到”和“超过”的百分比将与图一中的列报略有不同，图一中的百分比依据所有评级，其中包括“不适用”。

优势

2015 年结果

28. 图四显示，联合国系统在 15 个绩效指标中的 14 个上取得了进展。战略规划是其中唯一一个“达到”和“超过”评级的比例下降的指标，这是由于把这一指标评级为“不适用”的实体数目从 2014 年的 5 个减少到 2015 年的 1 个。¹⁷

29. 2015 年，64 个提交报告的联合国实体中有 41 个(即 64%)达到或超过了至少 50%或更多的性别平等主流化绩效要求，与 2012 年的 13%相比已经增加。

30. 连贯一致性指标是所有 15 个全系统行动计划指标中连续第四年绩效最佳的指标，整个系统在该领域的绩效依然最好。2015 年，89%的实体达到或超过了这一指标的要求。¹⁸ 值得注意的是，“超过”类别中实体的比例上升了 7 个百分点，从 2014 年的 15%(9 个实体)上升到 2015 年的 22%(14 个实体)，标志着进行全系统行动计划同行评审的实体数目已经增加。

31. 促进性别平等的审计和促进性别平等的绩效管理紧随在连贯一致性绩效指标之后，是达标程度第二高和第三高的指标，所有实体中有 83%报告属于“达到”或“超过”评级，而 2014 年的比例分别为 78%和 81%。

32. 有 83%的实体¹⁹ 达到或超过了绩效管理指标的要求，与 2014 年的 81%²⁰ 相比略有上升，与 2012 年的 59%²¹ 相比有大幅度上升。全秘书处的达标情况在 2012 年至 2013 年期间初步上升 16 个百分点，并且在过去两个报告期间一直维持这一势头。此外，2015 年，为了加强协调一致性并提高这一领域的绩效，妇女署培训中心制定了指南，以协助联合国系统工作人员和管理人员发展对性别平等问题敏感的能力。

基线报告期和当前报告期之间的进展情况：2012 年-2015 年

33. 自 2012 年推出全系统行动计划以来，促进性别平等的审计领域的进展幅度最大，“达到”和“超过”评级在 2012 年至 2015 年期间上升了 70 个百分点。²²

¹⁷ 由于在计算优势和弱点过程中忽略了“不适用”评级，因此“达到”和“超过”评级的百分比将随着“不适用”评级的增减而发生变化。评为达到这项指标要求的实体数目在 2014 年和 2015 年期间保持不变。另外四个实体在 2014 年和 2015 年期间被评为超过要求。战略规划指标的结果看起来证明了 2015 年的绩效略有下滑，因为实体基数增加了 6 个：另外四个实体不再把这项指标评为“不适用”，另外两个实体在 2015 年提交了报告。

¹⁸ 57 个实体。

¹⁹ 52 个实体。

²⁰ 49 个实体。

²¹ 32 个实体。

²² 或者从 7 个实体增加至 53 个实体。

34. 此外，以下指标的“达到”和“超过”评级都上升了 30 个百分点以上或更多：审计、知识的产生和传播、政策和计划、方案审查、战略规划以及能力发展(图四)。

以往报告期和当前报告期期间的进展情况：2014-2015 年

35. 在最近的 2014-2015 年报告期内，能力发展、政策和计划以及资源跟踪等领域的进展幅度最大，“达到”和“超过”两个评级上升了 9 个百分点或更多。

36. 在前三项指标中，能力发展指标自 2014 年以来取得的进展最大，“达到”或“超过”评级两个类别增长了 13 个百分点。53%的实体²³ 目前达到或超过了要求。这种改进的主要原因可能是妇女署要求非性别平等问题专家都完成“我知道性别平等问题”电子课程。²⁴ 到 2016 年 3 月，提交报告的实体有 10 472 名工作人员已经完成了在线自学课程。该课程对于 14 个实体的工作人员而言是强制性的。包括秘书处在内的另外 10 个实体约占全球所有联合国工作人员的 40%，这些实体承诺在 2016 年把该课程定为强制性课程，以使联合国系统能够更好地完成性别平等问题主流化的任务。

37. 值得注意的是，所有提交报告的实体中有 73%²⁵ 在 2015 年达到或超过了性别平等政策指标的要求，与 2014 年的 61%相比上升了 12 个百分点。²⁶ 另外八个实体承诺在 2016 年制定或实施各项政策，这表明到 2016 年底所有联合国实体的达标率为 85%。这一点尤为重要。性别平等政策和计划继续是变革的强大动力之一。制定有性别平等政策的实体的业绩明显好于那些没有制定这些政策的实体：达到或超过性别平等政策指标要求的 47 个实体，平均而言，正在达到或超过 15 个指标中 10 个指标的要求，而没有制定性别平等政策的实体平均达到或超过 5 个指标的要求。

38. 资源跟踪是 2014-2015 年期间“达到”和“超过”要求类别中上升幅度第三高的指标，上升了 9 个百分点，从 30%上升到 39%。2015 年，21 个实体(占提交报告实体的 33%)使用了性别平等标记，而另外 16 个实体报告正设法采用资源跟踪机制。“缺失”和“不适用”评级在 2014 年至 2015 年期间共下降了 5 个百分点，表明对性别平等资源跟踪的理解有所改善。值得注意的是，在把这一指标评为“不适用”的 11 个实体中，9 个是秘书处的部门。此外，与 2014 年的相同之处是，秘书处 33 个部门中有 8 个指出，应该通过一个共同的平台，集中对用于性别平等和增强妇女权能的资源进行跟踪。

²³ 34 个实体。

²⁴ 妇女署培训中心。

²⁵ 47 个实体。

²⁶ 37 个实体。

需要改进的领域

39. 2015 年与 2014 年一样，资源分配、性别平等架构和均势以及能力评估按顺序是联合国系统绩效最差的领域。有 35% 或以下的实体报告“达到”或“超过”了要求。

40. 虽然资源分配是所有全系统行动计划指标中绩效最差的指标，但值得指出的是，已经扭转了所有前三年的负增长趋势，2014 年至 2015 年期间在“达到”和“超过”两个类别下上升了 4 个百分点。另外，与资源分配有关的补救活动在 2015 年被列入了大约 28% 的补救计划，表明这一领域在 2016 年和 2017 年有潜力实现更强势的增长。

41. 性别平等架构和均势依然是整个联合国系统特别差的一个领域，和资源分配都是绩效最差的指标，有 22% 的实体²⁷ 在 2015 年正在达到或超过这项指标的要求。尤其令人不安的是，在这一指标上的进展速度非常缓慢(资源分配指标却不是这样)，在 2014 年至 2015 年期间上升了 1 个百分点，与上一个报告年度持平。按照目前的进展速度，联合国系统在 2041 年以前将无法达到为这项指标设定的目标，这将比所设定的 2017 年最后期限晚 24 年。通过审查该指标的三个构成部分，就可以最好地理解在这一领域取得进展所面临的障碍：

(a) 性别平等问题协调中心系统。将近 94% 的实体²⁸ 设立了性别平等问题协调人或同等机制，与 2014 年相比上升了 2 个百分点。然而，只有 66% 的实体²⁹ 设立了 P-4 和以上职等性别平等问题协调人。正如一再指出的，资历的不足与接触高级管理层的机会有限之间有强烈的关联。2015 年，72% 的实体³⁰ 制定了性别平等问题协调人的职权范围。这与 2014 年相比上升了 6 个百分点。性别平等问题协调人把 20% 或更多时间专门用于处理性别平等相关职能的实体的比例在 2014 年至 2015 年期间保持不变，仍为 47% (相当于 30 该实体)。这是一个长期存在的对指定性别平等问题协调人时间分配的需求存在冲突的问题；

(b) 妇女在所有各级的平等代表性。实现妇女平等代表性方面的进展速度依然缓慢。与 2013 年和 2014 年的结果类似，83% 的实体报告尚未实现妇女在 P-4 和以上职等的平等代表性。结果表明，要扭转资历和妇女代表性之间现有的反向关系，是联合国系统面临的一个持久挑战；

(c) 充足的资源。将近 33% 的实体³¹ 报告设立了资源充足的性别平等股或同等机制。尽管这一增长令人鼓舞，但实现性别平等所需人力和财力资源的持续

²⁷ 14 个实体。

²⁸ 60 个实体。

²⁹ 42 个实体。

³⁰ 46 个实体。

³¹ 21 个实体。

不足，可能会损害在所有指标上、尤其是在那些构成更根深蒂固挑战的领域取得进展的速度。

42. 能力评估领域在 2014 年和 2015 年期间进展甚微：只有 33% 的实体³² 达到或超过了要求评级，比 2014 年的 28% 有所增加。从更积极的角度看，能力评估是各实体在 2016 年增强业绩最广泛针对的领域。31 个实体指出，他们预期在 2016 年开展能力评估活动。此外，通过在整个系统系统地应用和调整妇女署培训中心的能力评估工具，将很可能取得重大进展。

D. 补救式行动计划

43. 在时限、后续行动责任以及取得进展所需资源等方面阐明的补救式行动计划，划定了各实体改善每项指标的绩效而计划采取的步骤。

44. 鉴于 2017 年是达到或超过所有全系统行动计划指标要求的最后期限，所有实体所概述的旨在改善绩效的行动数量继续增加，从 2013 年的 91 项行动增加到 2014 年的 170 项，进而增加到 2015 年的 175 项。与以往所有年份的类似之处是，能力评估、能力发展和资源跟踪是各实体加强活动针对最多的领域。其他重点领域包括性别平等架构和均势，以及资源分配。此外，在 80% 已提供有信息的情况下，性别平等问题协调人或单位以外的其他工作人员被指定为后续行动的责任人，这表明各实体内性别平等主流化的参与和责任网络在持续扩大。

45. 各实体确定了进一步改善绩效所需的资源。与 2014 年类似，他们估计将需要总共大约 1 880 万美元。2015 年与 2013 年和 2014 年的类似之处是，性别平等架构和均势领域需要的资源份额最大(占总体所需资源的 23%)，其次是政策和计划(14%)、资源分配(12%)和能力发展(9%)。

46. 与当期全系统行动计划实施情况有关的结论包括以下方面：

(a) 最高级别的领导力仍然是在实现性别平等和增强妇女权能方面取得进展并予以实现的必要条件：68% 的实体指出，高级管理层的承诺是带来积极变化的主要驱动力之一。在这种情况下，需要加强对高级管理层表现出对性别平等和增强妇女权能的承诺的问责；

(b) 提供充足的人力和财政资源来支持各实体内部和所有实体间的性别平等主流化工作，是一切合理的进展期望的基础。2015 年，32% 的实体表示用于性别平等的资源不足，是取得进展面临的障碍之一，与 2014 年相比上涨了 8 个百分点。如果不加紧努力，并为性别平等架构和均势、组织文化和资源分配等领域提供适当的人力和经费投入，整个系统实施全系统行动计划框架的总体进展速度将停滞或下降；

³² 21 个实体。

(c) 性别平等政策的阐明、颁布和实施显著推动性别平等主流化的进展。必须更加重视其实施工作，以确保各项政策继续推动在所有指标上取得成果；

(d) 性别平等架构和均势仍然是整个联合国系统绩效最差的领域之一。尤其令人不安的是进展速度不断下降。根据目前的趋势，如果不加紧做出有重点并且有效的努力，联合国系统预计到 2041 年才能达到这项指标的各项目标。

47. 为确保联合国系统到 2017 年达到所有要求而提议今后采取的步骤包括：

(a) 继续制定和更新与全系统行动计划相一致的性别平等政策和计划，其中包括用于关键行动计划指标的共同实施办法；

(b) 大量的资金和人员投入，包括视需要为此进行有针对性的政策制定和实施，以加速在实现妇女的平等代表性方面取得进展，特别是按照《消除对妇女一切形式歧视公约》³³ 第 4 条的规定，为此系统实行临时特别措施；灵活的工作安排；便利政策；设定更加宏伟的妇女代表性目标；以及增加对高级管理层实现这些目标的问责。

(c) 统一性别平等标记系统及增强实施能力，包括为此设立性别平等标记服务台、编写培训材料、把跟踪机制植入包括团结项目在内的共同平台以及适用于小型实体和技术性实体共同办法；

(d) 所有工作人员都必须完成强制性的性别平等介绍课程，并加强应用性别平等能力评估工具；

(e) 就所有全系统行动计划指标加紧进行系统化的知识共享，包括为此加强知识中枢；

(f) 增加对全系统行动计划报告的实体对实体同行评审，以加强提交报告、知识共享和汲取经验教训的质量和准确性。

四. 把性别平等纳入业务活动的主流

48. 本节重点介绍联合国发展系统在把性别平等问题纳入其业务活动的主流方面所取得的进展和成绩。本节借鉴了联合国发展集团信息管理系统和妇女署的成果管理系统，以及其它二手资料。³⁴

A. 加强性别平等和增强妇女权能在业务上的连贯一致性

49. 多个机构间协调机制和共同国家规划文书是把性别平等问题纳入联合国业务活动主流的渠道。在国家层面，其中最常见的是性别平等(或与性别平等有关的)

³³ 《联合国条约汇编》，第 1249 卷，第 20378 号。

³⁴ 见关于数据限制问题的脚注 1。

专题小组。2015 年，联合国国家工作队报告有 71 个性别平等问题专题小组以及 26 个机构间小组，这些小组有一个共同、综合的侧重点，即性别平等和人权，或者涉及到联合国发展援助框架成果。这一趋势反映出，联合国国家工作队内整体上更加理解性别平等与积极的发展成果之间的密切联系。

50. 性别平等问题专题小组在分析工作、战略优先事项的设定以及联合国发展援助框架的制定、实施和监测等方面，为联合国国家工作队的业务提供战略性的政策、技术和能力建设支持。巴西的性别平等问题专题小组证明有助于凸显性别平等、种族和民族等问题间的交叉关系、这些相互重叠的问题在 2017-2021 年发展援助框架拟议成果中的定位及其主流化问题。在塔吉克斯坦，性别平等问题专题小组向关于性别平等和水管理、促使减少灾害风险以及在经济上增强妇女权能的政策对话提供意见，从而为把性别平等问题纳入这些领域联合国业务活动的主流提供了实质性指导。

51. 按照同样的思路，2015 年在欧洲和中亚成立了一个性别平等问题区域机构间工作组，以加强把性别平等纳入所有可持续发展目标的主流。该工作组重点支持政府间进程；向区域和国家层面的协调机制提供综合性政策咨询和支持；改善知识的产生和传播；以及在区域资源调动努力支持下，推动联合方案拟订和联合宣传战略。

52. 性别平等问题专题小组还支持国家一级的合作伙伴把关于性别平等的国际商定规范制定承诺转变为政策和计划。在土耳其，性别平等问题专题小组向到国家性别平等行动计划和国家制止暴力侵害妇女行为行动计划提供意见。在哥伦比亚，性别平等问题专题小组帮助两个性别平等问题专家代表团和一个由 10 名妇女组织代表组成的代表团参加哈瓦那和谈，这导致基于性别的暴力以及与冲突有关的性暴力被纳入了和平协议。妇女署、联合国人口基金(人口基金)和世界卫生组织(世卫组织)提供的协调技术支持，帮助设计了哈萨克斯坦有史以来第一次全国性的家庭暴力调查。

53. 联合国发展援助框架作为联合国系统协调和一致性的一个关键推动因素，已经表现出日益重视性别平等，无论是将其作为一个优先领域还是一个已经纳入其他成果领域主流的领域。60%以上的发展援助框架专题介绍关于性别平等的具体成果。³⁵ 在坦桑尼亚联合共和国，联合国援助计划(2015-2021 年)12 项成果中的 3 个涉及更好地获得优质营养服务、妇女增加政治参与以及加强预防和应对暴力侵害妇女行为等方面的性别平等问题。在格鲁吉亚，联合国国家工作队把性别平等问题纳入了联合国可持续发展伙伴关系(2016-2020 年)所有优先领域的主流，其中包括旨在能够更好地跟踪每项成果和每个机构支出情况的指标。

54. 联合国发展援助框架也强化性别平等和增强妇女权能的规范制定和业务方面之间的联系。最近出版的八个国别案例研究，凸显了联合国国家工作队是如何通过联合方案拟订将国际规范和标准、包括关于性别平等的国际规范和标准纳入他

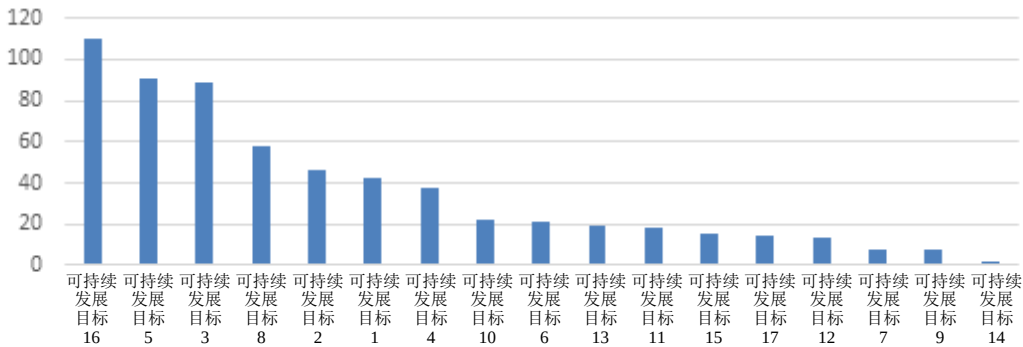
³⁵ 见脚注 1。

们在不同国家背景下开展的业务活动的。³⁶ 在阿尔巴尼亚，把《消除对妇女一切形式歧视公约》规定的规范制定承诺纳入共同国家方案拟订，指导了联合国国家工作队向一个全国立法改革进程提供支持，以从现行法律中消除性别歧视条款。³⁷

55. 联合国国家工作队正在越来越多地支持各国政府努力履行向联合国其他人权机制提交报告的义务，包括通过人权普遍定期审议提供支持。在萨尔瓦多，妇女署支持政府筹备人权普遍定期审议，为此提出了关于妇女人权、暴力侵害妇女行为、性与生殖健康以及艾滋病的建议，这些都符合国际人权法规定的义务和承诺。

56. 联合方案是另外一个重要的连贯性和协调工具，用于加强关于性别平等的规范制定和业务联系，强化联合国为妇女和女童带来变革型成果的共同努力。图五显示，性别平等是第二个与可持续发展目标有关的选择领域(促进和平、包容的社会是第一个选择领域)，有 90 多个联合方案正在实施。³⁸ 这些联合方案处理暴力侵害妇女行为、政治参与、和平与安全、粮食安全和营养、增强经济能力、气候变化和获得可持续能源等问题。

图五
处理可持续发展目标相关问题的联合方案的数目



资料来源：联合国发展集团信息管理系统。

57. 2015 年，妇女署拟订了 12 个旗舰方案，用“一体行动”下的驱动原则来完成其规范制定、业务和协调任务。在变革理论以及所阐明的因果关系和行为的支持下，这些举措旨在为联合国发展援助框架范围内联合国关于性别平等和增强妇女权能的联合行动提供一个方案平台。

58. 联合国发展系统各实体的共同努力，使得能够采取综合办法来处理国家一级的性别平等优先事项并在国家一级产生更强的成果。在摩尔多瓦共和国，联合国

³⁶ “关于整合联合国规范和业务工作的八个案例研究”，联合国发展集团委托开展的研究(2015 年 9 月)。

³⁷ 同上。

³⁸ 联合国发展集团信息管理系统。

通过就提高妇女参政开展共同努力,从而使当选地方议员的妇女人数增加了 13%,当选女性市长的人数增加了 7%。在莫桑比克,联合国的共同努力促成了关于制止童婚的国家战略,该战略已经得到部长会议的赞同。

B. 将性别平等纳入建设和平和人道主义应对措施的主流

59. 在本报告所述期间已经做出重大努力,将性别平等纳入建设和平和人道主义应对措施的主流,包括减少灾害风险。在 21 个国家,³⁹ 妇女署参与了冲突后或灾后需求评估;制定了联合行动计划;与群组/人道主义协调机制开展了宣传;并加强了人道主义、发展与和平等支柱之间的联系。

60. 通过发挥技术领导力,妇女署支持就冲突后和灾后需求评估进行性别平等影响分析,这对促进性别平等的人道主义干预行动的设计产生了影响。⁴⁰ 在缅甸、尼泊尔和瓦努阿图,通过提供技术支持,促使人道主义行动计划中把妇女的领导力和以促进性别平等的方式为基础设施和生计分配资源列为优先事项。在瓦努阿图进行的灾后需求评估是太平洋区域首次对每个部门的性别平等影响进行分析,并根据男女的不同需要确定人道主义行动。

61. 在尼泊尔,在驻地协调员办公室领导下,由国际移民组织(移民组织)、联合国儿童基金(儿基会)、联合国开发计划署(开发署)、联合国人口基金(人口基金)和妇女署组成的与冲突有关性暴力问题工作队对有关性暴力和基于性别的暴力的法律进行了摸底,并支持一个部际圆桌会议来处理这个问题。这些活动促使和平与重建部承诺制定一个关于安全理事会第 1325(2000)号和第 1820(2008)号决议的第二阶段国家行动计划。

62. 发展活动正在成为建设抵御灾害和暴力冲突能力的一个组成部分,并支持维持和平、建设和平与人道主义干预行动。⁴¹ 在约旦,联合国国家工作队对联合国发展援助框架(2015-2017 年)与约旦应对计划进行协调,将人道主义应对措施和发展应对措施在一个全面的国家计划下进行结合。通过与社会发展部建立合作伙伴关系,妇女署有能力把性别平等问题纳入联合国国家工作队的抗灾能力愿景。在危地马拉,联合国国家工作队对联合国发展援助框架(2015-2019 年)与国家和平协定进行协调。根据该协定,其中纳入了关于性别正义和妇女的领导力、特别是妇女的代表性以及妇女平等参与经济恢复的妇女、和平与安全指标。

³⁹ 阿富汗、孟加拉国、柬埔寨、喀麦隆、哥伦比亚、危地马拉、约旦、伊拉克、利比里亚、莫桑比克、缅甸、尼泊尔、塞尔维亚、塞拉利昂、南苏丹、前南斯拉夫的马其顿共和国、苏丹、乌克兰、瓦努阿图、津巴布韦和巴勒斯坦国。

⁴⁰ 孟加拉国、布隆迪、柬埔寨、利比里亚、尼泊尔、塞尔维亚、前南斯拉夫的马其顿共和国和瓦努阿图。

⁴¹ 见秘书长关于大会第 67/226 号决议执行情况的报告,该决议涉及联合国系统发展方面业务活动四年度全面政策审查(2016 年)。

C. 关于性别平等的战略宣传和联合传播

63. 68%的联合国国家工作队设立有联合的联合国传播小组，54%的工作队制定有联合传播战略。⁴² 这些机构间机制帮助开展协调一致的信息传播和联合宣传，并增强联合国国家工作队在战略领域内的领导力的可见度，这些领域包括性别平等和增强妇女权能。

64. 秘书长的“联合国制止暴力侵害妇女行为联合运动”继续是就性别平等和增强妇女权能进行战略宣传和协调一致的传播的全系统平台。2015年，联合国传播小组动员联合国各实体做出努力，以加强政治意愿，提高人们对防止和消除一切形式暴力侵害妇女和女童行为的认识并为此筹措资源。

65. 联合国关于性别平等和增强妇女权能的其他联合战略宣传活动，重点传播《北京行动纲要》⁴³ 二十年全国和全球审查的成果和关键信息和关于安全理事会第1325(2000)号决议实施情况的全球研究报告，以及支持其它全球、区域和国家级举措。在印度，开发署、人口基金、儿基会和世卫组织支持印度政府召开全球性的2015年“行动呼吁”峰会，旨在为秘书长发起并经过更新的全球妇女、儿童和青少年健康战略产生势头和承诺。在峰会结束时，22名卫生部长和国家级代表团的团长通过了关于消除可预防的孕产妇和儿童死亡的《德里宣言》。

D. 能力发展

66. 联合国发展系统继续采取措施，加强性别平等问题主流化方面的能力发展，这仍然是取得进展的基础。22个联合国国家工作队加强了工作人员在性别平等问题主流化方面的能力。⁴⁴ 例如，在危地马拉、吉尔吉斯斯坦、马拉维、马里、巴基斯坦和津巴布韦，性别平等问题专题小组制定了性别平等问题主流化战略，并培训协调人如何将性别平等问题纳入联合国发展援助框架的制定和实施过程。

67. 值得注意的是，联合国人道主义国家工作队加强了有关性别平等问题主流化能力发展的工作。在巴基斯坦，联合国人道主义国家工作队与国家灾害管理局一起，训练一线服务提供者应对灾害，包括把性别平等标记应用到他们的工作中。因此，战略应对计划中能够纳入一个强大的构成部分，分析妇女、男子、男童和女童的不同需要。在巴勒斯坦国，向人道主义事务协调办公室部署了一个性别平等问题顾问，确保为每个人道主义群组指定一名性别平等问题协调人，把性别平等问题纳入职权范围的主流，并扩大对妇女组织的外联。在乌克兰，关于人道主义行动的机构间性别平等问题顾问向多个利益攸关方协商提供的支持，使联合国人道主义国家工作队能够更好地把性别平等和妇女权利纳入未来的人道主义应对规划和行动。

⁴² 联合国发展集团信息管理系统基线调查，2015年。

⁴³ 《第四次妇女问题世界会议的报告，1995年9月4日至15日，北京》(联合国出版物，出售品编号：C.96.IV.13)，第一章，决议1，附件二。

⁴⁴ 联合国发展集团信息管理系统。

68. 此外，为了加强系统地把性别平等纳入人道主义应对措施，人口基金、儿基会和其他国际组织更新了《关于将性别暴力干预措施纳入人道主义行动的指导方针》，以加强必要行动的协调、规划、实施、监测和评价，在人道主义应对的所有部门预防和减轻基于性别的暴力。妇女署和乐施会也共同牵头开展努力，修订《机构间常设委员会促进人道主义行动中的性别平等手册》。

69. 区域一级的联合国发展集团牵头做出能力发展努力，支持联合国国家工作队在共同国家与国家级规划进程中把性别平等问题纳入新的可持续发展议程的本地化、实施和监督的主流。在亚洲，在推出了联合国发展援助框架的国家为驻地协调员和性别平等问题专题小组举办了培训课程。在欧洲和中亚，区域一级的联合国发展集团组织了培训师培训方案，以增加联合国发展集团性别平等问题名册中有能力支持国家一级性别平等问题主流化努力的性别平等问题专家的人数。

70. 在全球一级，联合国发展集团关于把性别平等问题纳入国家一级的联合国共同方案拟订主流的资料手册被翻译成法文和西班牙文，并提供给所有联合国国家工作队，以此支持能力发展举措。联合国发展集团还向联合国国家工作队发布了关于在国家一级把《2030 年可持续发展议程》纳入主流的临时参考指南，并为驻地协调员和联合国国家工作队发布了人权指南；这两个工具都处理性别平等问题并提供相关工具和资源。

E. 为性别平等筹资

71. 要使性别平等和增强妇女权能成为现实，需要大幅度增加筹资和专项资金，以弥补资源缺口。与性别平等相关资源的分配和跟踪有关的努力依然是临时性的并且有限。在联合国发展援助框架中纳入性别平等成果和产出以后，还没有一定转化为更多的资源。事实上，一项最近的审查发现，用于性别平等和增强妇女权能的具体预算的数量出现了令人担忧的下降。⁴⁵

72. 对“一体行动”试点阶段的独立评价发现，一体行动增加了联合国发展系统在性别平等和增强妇女权能上的一致性。⁴⁶ 借鉴这一评价结果，联合国发展集团关于第二代一体行动的标准操作程序遵循共同交付成果以及加强在性别平等交叉问题上的问责制等原则，同时凸显联合国发展援助框架中共同预算框架和联合调集战略的关键作用。

73. 在联合国发展集团内，一体化基金基于绩效的拨款的一个关键标准，同加强规范制定和业务工作之间的联系以及纳入包括性别平等在内的联合国方案拟订原则有关。在设有一体化基金的 19 个联合国国家工作队中，15 个工作队报告为

⁴⁵ 见联合国发展集团，“联合国国家工作队的性别平等和增强妇女权能绩效指标：2012-2014 年案头审查”（2015 年 6 月 18 日）。

⁴⁶ 对一体行动的独立评价，2012 年。

性别平等分配了资源；然而，这些拨款的比例差异很大，从高达 75% 到低达 2% 不等。⁴⁷

74. 联合国发展援助框架内的共同预算框架支持提高性别平等成果和资源之间的一致性和协调。联合国国家工作队内采用促进性别平等的预算编制以及制定联合供资办法和资源调动战略，还没有系统地促成在联合国发展援助框架或一个方案背景下增加用于性别平等和增强妇女权能的预算。此外，国家工作队需要更连贯地跟踪分配用于实现性别平等和增强妇女权能的资金的比例以及相关支出。

F. 与性别平等有关的数据

75. 要有效实现并监测可持续发展目标，需要有强大的国家能力，以系统地设计、收集并确保获得按性别、年龄和收入以及与国情有关的其他特点分列的高质量、可靠和及时的数据。在这方面，将近 88% 的联合国国家工作队(132 个工作队中的 116 个)报告说，他们向国家统计能力提供了支持。⁴⁸

76. 在马来西亚，联合国国家工作队支持政府努力收集数据并填补下列方面的数据空白：早婚、基于性别的暴力、男女之间的工资差距、公民权利和妇女诉诸司法以及正在崛起的宗教保守主义对妇女权利的影响。这些数据将为制定国家一级的可持续发展目标实施框架提供信息依据。

77. 在区域一级，墨西哥国家统计研究所和国家妇女研究所、拉丁美洲和加勒比经济委员会(拉加经委会)和妇女署之间的伙伴关系率先努力创建一个性别平等统计知识平台，以便为该区域基于证据的决策提供信息依据。19 个国家开展了关于妇女时间分配情况的时间利用情况调查，其中包括用于无偿护理工作的时间。该数据推动旨在支持妇女经济融合的基于证据的政策。

G. 对性别平等和增强妇女权能的问责

78. 在国家一级取得性别平等成果的问责制，通过使用 2008 年推出的关于性别平等和增强妇女权能的联合国国家工作队绩效指标(即“记分卡”)提供支持。计分卡评估国家工作队的性别平等问题主流化业绩，并支持干预措施的战略规划和优先次序。

79. 到 2014 年底已经完成了 39 个积分卡，⁴⁹ 2015 年再启动大约 10 个。在阿尔巴尼亚及波斯尼亚和黑塞哥维那，记分卡协助联合国国家工作队根据这些国家的联合国发展援助框架规划周期和 2030 年议程，确定最低限度的性别平等行动门槛。

80. 联合国国家工作队正在越来越多地制定管理应对措施，实施计分卡得出的结果和建议(例如在马尔代夫、卢旺达、东帝汶和越南)。这些良好做法凸显国家工

⁴⁷ 联合国发展集团信息管理系统，2015 年。

⁴⁸ 联合国发展集团信息管理系统。

⁴⁹ “联合国国家工作队的性别平等和增强妇女权能绩效指标：2012-2014 年案头审查”。

作队是如何兑现下列承诺的：把性别平等问题纳入规划、方案拟订、能力发展、监测和评价的主流，以及转向更全面的联合方案拟订办法来处理性别不平等问题。

81. 根据联合国发展集团的全球审查，联合国国家工作队的绩效因记分卡的不同层面和区域而异。虽然在规划、方案拟订和伙伴关系以及决策等领域有所改善，但预算编制和国家工作队的能力等方面的进展仍然薄弱。⁵⁰ 这些结果与联合国各实体通过全系统行动计划报告的趋势是一致的。

五. 差距和挑战

82. 尽管在性别平等和增强妇女权能上实现全系统更大的一致性以及加强国家一级促进性别平等的业务活动的协调两个方面已经取得进展，但差距仍然存在。

83. 如果要按照 2030 年议程的设想，为所有妇女和女童带来变革成果，联合国系统就必须在可持续发展的所有经济、社会和环境层面提供综合支持。虽然联合国发展援助框架一贯表明日益重视性别平等成果和产出，但并没有系统地展现出，联合国发展系统已经从孤立的办法转向更有效的性别平等问题主流化联合行动。

84. 联合国国家工作队把性别平等问题纳入发展规划、实施、提交报告、监测和评价以及数据收集和分析的主流的能力仍然不理想。迄今为止，国家工作队继续过分强调单个的培训，这不利于采取更加全面和长远的能力发展办法。

85. 所分配的财政资源不足的问题，对联合国发展系统兑现 2030 年可持续发展议程的性别平等承诺构成了风险。联合国发展援助框架中缺乏用于跟踪财政拨款和支出的共同方法，限制了联合国国家工作队确定并致力于实现具体目标的能力。

86. 按性别、族裔、年龄、残疾等因素分列的国家级数据有限或不足，制约了联合国国家工作队理解和监测不平等以及跟踪 2030 年议程范围内性别平等具体目标和目标进展情况的能力。加紧支持制作性别平等统计资料，对于支持和监测以基于证据的方式落实关于性别平等和增强妇女及女童权能的全球和国家承诺仍然非常重要。

六. 结论和建议

87. 会员国一贯把性别平等视为第二重要的领域，联合国发展系统在这一领域的贡献非常受重视。⁵¹ 在全系统行动计划和联合国发展系统业务活动方面取得的进展表明，联合国各实体都在体制层面更系统、有效地把性别平等和增强妇女权

⁵⁰ 同上。

⁵¹ 见秘书长关于大会第 67/226 号决议执行情况的报告，该决议涉及联合国系统发展方面业务活动四年度全面政策审查(2016 年)。

能纳入主流，并纳入各项政策和方案，包括为此加强全球、区域和国家三级的协调机制。

88. 创建具有普遍性、能产生变革、综合的新议程框架，吹响了实行宏伟改革的号角，这需要所有利益攸关方集体参与实现新的和现有的关于性别平等和增强妇女权能的承诺。在所有各级实现联合国全系统在性别平等和增强妇女权能问题上更大的一致性，对于消除贫困、消除不平等、维持包容性的经济增长和实现可持续发展仍然非常关键。2030 年议程以综合方式阐明了性别平等方面的考虑，这既表明把性别平等主流化提升到了一个高度优先的等级，也表明这对于落实和实现所有可持续发展目标至关重要。

89. 经济及社会理事会不妨请联合国系统、包括各专门机构以及基金和方案考虑采取以下行动：

(a) 确保在大会关于联合国系统发展方面业务活动四年度全面政策审查的决议中大力强调性别平等和增强妇女权能，以便推动在实施 2030 年可持续发展议程过程中在性别平等问题主流化方面取得进展；

(b) 确保并促进联合国系统所有实体全面达到全系统行动计划所有绩效指标的要求；

(c) 加大投资，处理全系统行动计划关键领域的问题，其中包括政策制定、资源跟踪和分配、妇女的平等代表性、其中包括组织文化以及能力发展和评估；

(d) 增加资源，实现 2030 年议程中的所有性别平等目标和具体目标，包括为此加强共同预算框架、联合供资机制和联合动员工作；

(e) 统一性别平等标记系统并增强实施能力，包括为此由联合国国家工作队跟踪联合国发展援助框架内的资源分配和支出；

(f) 加快并加强把性别平等问题纳入与可持续发展目标相符的规范制定和业务工作的主流，以及联合国系统支持的所有发展、人道主义、和平与安全支柱的主流；

(g) 继续调整新的联合国发展援助框架，使之适应新的可持续发展议程和国家发展优先事项的变革要求，包括为此纳入专门的性别平等成果以及将性别平等观点纳入其他关键的战略领域；

(h) 加大投资，以增强联合国国家工作队的业务一致性、能力和专长，以便系统、全面地把性别平等问题纳入国家一级共同方案拟订框架，特别是联合国发展援助框架(或同等框架)；

(i) 增加技术和财政投资，以便能够建设国家一级制作性别平等统计资料的统计能力，并收集和分析国家、区域和国际三级按性别、年龄、地域因素、收入和其他指标分列的数据；

(j) 确保联合国关于性别平等和增强妇女权能的问责制度进一步相互补充，为此特别增强全系统行动计划和性别平等记分卡之间的联系，并扩大其范围，以便更加注重与可持续发展目标有关的成果；

(k) 应会员国要求，支持他们努力以综合和“整个系统”的方式充分利用和发挥联合国发展系统关于性别平等问题主流化的知识和专长，这种方式借鉴联合国所有实体的任务和贡献，以便以促进性别平等的方式实施 2030 年可持续发展议程。
