



联合国儿童基金会

执行局

2020 年年会

2020 年 6 月 29 日至 7 月 2 日

临时议程* 项目 8

管理层对评价报告的回复

对儿基会《性别平等行动计划》的评价

一. 概述

1. 2019 年进行了一次独立评价，以评估 2014-2019 年期间连续两项儿基会《性别平等行动计划》的质量、执行情况和成果。儿基会上一次评价其 1994 年的性别平等政策是在 2008 年。从那时起，儿基会制定了一项修订过的性别平等政策（2010 年）；连续制定了与同期的《战略计划》相一致的两项《性别平等行动计划》（2014-2017 年和 2018-2021 年）；并发布了关于工作场所性别歧视、性骚扰、骚扰和滥用权力以及防止性剥削和性虐待的主要报告（2018 年）。两项《性别平等行动计划》都旨在解决儿基会方案和机构系统中的性别平等问题。性别平等是儿基会的战略优先事项，每年都向执行局提交进展报告。

2. 儿基会整个高级管理层和工作人员都对 2019 年评价的过程和结果作出了积极回应，强调了与国家、区域和总部工作队进行广泛磋商以及对现有文件和数据进行深入审查。总体而言，所收集证据的数量和质量可观，且符合评价的职权范围。

3. 评价赞扬儿基会在实现两项《性别平等行动计划》所述成果方面取得的重大进展。这两项计划都有助于为儿基会性别平等工作奠定重要基础。它们与规范性

* E/ICEF/2020/6

** 评价报告的执行摘要正在以所有官方语言分发。可从儿基会评价办公室网站获得英文版完整报告(见附件)。

框架保持了很好的协调一致，并采纳了与儿基会业务模式一致的务实的性别平等



愿景。在方案方面已经取得了显著进展，在诸如优质孕产妇保健、增加女童的教育机会、解决性别暴力以及有尊严的经期健康和卫生等领域的进展尤为明显。加强全球和国家伙伴关系，越来越多地采用多部门办法，以及强调使用创新作为加速实现成果的战略都是成功的关键。在青春期少女目标方面也取得了重大进展，包括努力减少童婚和女性生殖器切割（FGM）、加速人乳头状瘤病毒（HPV）疫苗接种和使女童掌握未来所需的技能。

4. 在制度方面，《性别平等行动计划》有助于在有限的基础上建立儿基会的性别架构和系统，并增加对整个组织更广泛的性别平等能力发展的投资。与乔治·华盛顿大学共同建立的全球学习伙伴关系（GenderPro 平台）是第一个获得认证的从业者课程。为了加强促进性别平等的方案编制，儿基会开发了性别平等方案审查和性别平等行动计划机构标准等工具，以跟踪把性别平等纳入国家方案文件的工作。在领导层承诺的支持下，用于性别平等专门知识的经常资源，尤其是区域层面的经常资源，有助于把总体机构思维从“为什么”要实现性别平等转变为“如何”实现性别平等。

5. 《性别平等行动计划》还成功地为性别平等方案编制争取到更多的资源，导致与性别平等有关的支出接近《联合国关于性别平等和增强妇女权能的全系统行动计划》建议的 15% 这一基准。儿基会不断提高《全系统行动计划》方面的业绩，反映出儿基会对性别平等的承诺。儿基会欢迎对其促进性别平等的工作场所的整体政策和程序进行独立审查。在 2018 年的性别平等经济红利（EDGE）认证流程之后，儿基会制定了一项行动计划，以消除员工队伍性别差距并发扬促进性别平等的工作场所文化。为儿基会工作人员实现灵活工作安排的全球运动是 EDGE 行动计划最具体的成果之一，促进了组织内部促进性别平等的工作文化。

6. 但是，评价还呼吁今后采取更大胆的行动。评价建议根据儿基会在妇女和儿童权利方面的方案范围、影响和全球任务，制定更雄心勃勃的未来性别平等政策和执行/行动计划。评价为改进方案行动和机构调整提供了建议，特别是在加强领导、能力和问责制方面，以确保儿基会对性别平等建立充分的机构主人翁意识。

7. 在提出的八项方案编制和政策建议（包括一项总体建议）中，除一项建议外，儿基会完全同意其他所有建议。儿基会特别同意有必要：（a）对儿基会的性别平等方案编制愿景采取一种更具“变革性”的方法，以反映不断发展的性别平等现实，特别是在性别平等和社会规范方面；（b）更加审慎地开展把性别平等纳入人道主义响应的工作；（c）扩大创新解决方案，加强性别平等成果在性别平等主流化方面滞后的领域；（d）进行机构改革，使儿基会成为工作场所性别平等及其儿童和妇女方案工作的领导机构。作出反应将意味着加强儿基会的现有工作，改进知识、能力和问责制，以便在实地实现性别平等成果，同时也要加强各级的领导。这也意味着获得足够的资源（人力和财力）以实现当前以及下一个《性别平等行动计划》和《战略计划》中反映的性别平等目标。

8. 评价建议减少对有针对性的性别平等方案编制的关注，加大对性别平等主流化的投资。尽管儿基会同意必须加大对主流化的投资，但在两项《性别平等行动计划》中，针对青春期少女的目标优先领域中的方案编制均取得了实质性成果，

对全面主流化的进展产生了重要影响。此外，关于在性别平等主流化方面明确有效的做法的证据仍然有限。儿基会提议继续投资于有针对性的性别平等方案编制，而不是采用“二者择一”的方法，同时确保记录性别平等主流化中的良好做法和经验教训，以便能通过新的儿基会性别平等政策和执行计划大规模复制。

9. 评价的若干建议侧重于改进内部问责机制。鉴于儿基会进行了大量投资，对评价的回复将优先考虑促进方案编制的行动，重点是加强区域和国家层面的问责制、资源筹措和制定变革性倡议的能力。

10. 评价提供的分析和建议将为 2020 年开展的两个重要机构进程提供信息，即《儿基会 2018-2021 年战略计划》中期审查和儿基会下一阶段性别平等框架的制定。作为中期审查的一部分，儿基会已采取行动执行一些建议。在《战略计划》的剩余周期，儿基会将对当前《性别平等行动计划》的目标优先事项加倍投资，同时加强领导、问责制和能力，以便更加谨慎地在关键部门（教育、健康、营养和人人享有饮水、环境卫生和个人卫生）将性别平等纳入主流。最后，国际社会将在 2020 年评估自“第四次妇女问题世界会议：以行动谋求平等、发展与和平”以来 25 年的进展，评价将为机构关于如何最好地推动儿基会更上一层楼的思考提供信息，即：儿基会在性别平等方面的全球责任及其作为性别平等倡导者在国际社会中的作用，以及必须采取的具体和必要的行动，以便与其作为《儿童权利公约》监护人的地位相称。

11. 与全球管理小组、区域副主任和区域办事处、全球和方案性别平等行动计划指导委员会和成员国在 2019 年 12 月至 2020 年 2 月期间进行的磋商为目前的管理层回复提供了信息。儿基会同意评价提出的八项主要建议。

12. 第二节提供了拟议行动的要点和处理这些建议的后续步骤。

13. 第三节提供了供执行局审议的决定要点。

二. 主要评价建议和儿基会管理层的回复

行动	负责部门	预计 完成时间	采取的行动和实施阶段： 未开始 正在进行 已完成 取消	支持文件
评价的总体建议 增强儿基会对性别平等愿景的抱负，积极肯定其作为全球“性别平等倡导者”与联合国伙伴、国家伙伴和其他伙伴合作的承诺。 评价的总体建议是大幅增强儿基会对性别平等愿景的决心和抱负，使之与其作为世界儿童权利捍卫者的任务和地位相称。这将极大改善儿基会实现性别平等成果的范围，给世界各地的儿童和成人的生活带来实质性变化。 管理层的回复：同意 儿基会将在儿基会关于性别平等和增强妇女权能的政策（2010年）基础上制定一项新的性别平等政策，为本组织今后十年的性别平等工作勾勒出符合可持续发展目标、《北京行动纲要》和联合国发展系统改革的宏伟愿景。这将扩大所取得的进展（包括在评价中指出的领域），但也反映当前的性别平等现实和当今不断变化的性别平等状况。新的性别平等政策将随附与下一个《儿基会2022-2025年战略计划》共同制定的《性别平等行动计划》（一个有时限的执行蓝图）。这项政策所阐述的新愿景的最终目的是为妇女和女童广泛实现大规模的积极成果，并为儿基会在国内开展业务的方式提供信息，使之成为实现可持续发展目标和其他目标的全球议程的一部分。行动将把基于价值观的性别平等方法作为儿童权利的根本，因此，组织变革，而不仅仅是适应，将成为新政策和行动计划的核心。在整个过程中，儿基会将强调加强将性别平等纳入其所有机构间伙伴关系的行动，配合联合国发展系统改革，并扩大努力，以提高其知名度，强化其作为性别平等全球倡导者的身份。				
行动0.1 制定一项新的性别平等政策（取代现有的2010年政策），为可持续发展目标“行动十年”确立儿基会的性别平等愿景。新政策的变革愿景将贯穿儿基会未来的所有战略计划。 为执行这项政策，将制订一项有时限的性别平等行动计划，它与下一个战略计划保持一致，并每年向执行局进行报告。（参阅建议1、行动1.2和1.3）。	性别平等科代表执行主任办公室； 负责方案的副执行主任； 负责管理的副执行主任； 方案司	2021年6月	未开始	不适用

行动	负责部门	预计 完成时间	采取的行动和实施阶段： 未开始 正在进行 已完成 取消	支持文件
行动0.2 与总部、区域和国家各级的联合国发展系统改革配合，加强将性别平等纳入儿基会机构间伙伴关系。具体而言，儿基会将： 0.2（a）与发展协调办公室和联合国促进性别平等和增强妇女权能署（妇女署）分享具体建议，以便在联合国改革的背景下，加强联合国国家工作队（UNCT）和联合国可持续发展合作框架（UNSDCF）内的性别平等分析。 0.2（b）向儿基会国家办事处分发《联合国关于性别平等和增强妇女权能的全系统行动计划》的联合国国家工作队记分卡，以便在国家层面遵守 0.2（c）向国家办事处提供指导，以将性别平等分析纳入联合国可持续发展合作框架。	性别平等科； 公共伙伴关系司； 数据、分析、规划与监测司	2020年12月	进行中	不适用
行动0.3 通过开展引人注目的性别平等和增强妇女和女童权能运动，展示儿基会在性别平等方面的领导作用，使儿基会各级工作人员以及合作伙伴参与进来。	性别平等科； 传播司； 公共伙伴关系司	2020年12月	进行中	儿基会世代平等宣传战略
评价建议1：准备一个修订后的整体政策，以便在2022–2025年期间实施 《性别平等行动计划》的工具已发挥了重要作用，但在不断变化的全球环境中已不再具有足够的广泛性和高水平。应使用新的性别平等政策和相关的执行计划替代机构框架，而非制定“性别平等行动计划3”。建议儿基会更新2010年性别平等政策，使之符合其作为全世界儿童代理人的地位、《北京宣言》和可持续发展目标。政策应：				

行动	负责部门	预计 完成时间	采取的行动和实施阶段： 未开始 正在进行 已完成 取消	支持文件
(a) 以全面而广泛的磋商进程为基础； (b) 坚决确定儿基会关于机构间系统内性别平等的立场； (c) 包含明确的抱负声明，将性别平等作为实现儿童权利的中心； (d) 界定儿基会将为之做出贡献的高级别性别平等成果，与可持续发展目标和《北京宣言》联合起来； (e) 包括三大行动支柱： (i) 性别平等成果——规范性和方案性成果，涵盖人道主义、发展和建设和平的连续体； (ii) 儿基会的工作场所，包括人员配置和组织文化方面的性别平等； (iii) 防止内部和外部的性剥削和性虐待/性骚扰和性虐待； (f) 通过明确说明为实现成果而计划的机构改革来支持实现成果（见建议2）。 该政策应包括的要素有： (a) 反映当前国家性别平等现实的明确概念和定义； (b) 将机构成果与变革性性别平等成果联系起来的变革理论； (c) 规定自儿基会领导以下人员的问责制（见建议6）； (d) 强有力的成果框架，包括明确、有时限和可衡量的性别平等目标，适用于不同的业务环境，面向上游工作和服务交付； (e) 以儿基会国家和区域办事处为中心的明确执行战略； (f) 关于知识生成、提炼和共享的学习策略； (g) 承诺定期审查，例如每四年一次。 管理层的回复：同意 这些建议是及时的，符合已在2020年进行的机构评估进程，也符合《北京宣言》二十五周年和秘书长关于可持续发展目标“行动十年”的呼吁。当前《性别平行动计划》的未来两年将考虑加强学习，并有助于为制定新的性别平等政策和有时限的执行计划（“行动计划”）提供信息。以下行动旨在确保：（a）整个战略进程				

行动	负责部门	预计 完成时间	采取的行动和实施阶段： 未开始 正在进行 已完成 取消	支持文件
通过广泛的磋商进程，从内部和外部的一致、系统化的性别平等专门知识中获益；（b）新的政策和行动计划建立在当前的全球成果和知识基础之上，这些成果和知识与在方案编制和工作场所促进性别平等的行之有效的办法有关；（c）在制定新政策和行动计划的短期内，以及在性别平等能力的可持续性和为今后执行提供资金方面，都有用于执行的资源。				
行动1.1 设立一个特别咨询小组，为新的儿基会性别平等政策和性别平等行动计划的制定提供信息，包括《战略计划》的成果框架，并担任儿基会全球性别平等指导委员会的咨询小组。	儿基会总部性别平等科； 执行主任办公室； 方案司，由总部各司提供支持；防止性剥削、性虐待和工作场所虐待高级协调员；组织文化首席顾问； 区域和国家办事处	2020年12月	进行中	起草了特别顾问小组的职权范围
行动1.2 在2010年性别平等政策的基础上，制定一项新的性别平等政策，提出十年愿景和清晰的变革理论。新政策将反映评价的主要建议，包括： (a) 明确的抱负声明，将性别平等作为实现儿童和妇女权利的中心； (b) 行动的三大支柱： (i) 性别平等成果——规范性和方案性成果，涵盖人道主义、发展和建设和平的连续体； (ii) 促进性别平等的工作场所，包括人员配置方面的性别平等和有利、包容的组织文化； 防止联合国工作人员和有关人员的性剥削和性虐待	儿基会总部性别平等科和方案司，由总部各司提供支持；防止性剥削、性虐待和工作场所虐待高级协调员；组织文化首席顾问；区域和国家办事处	2021年9月	进行中	制定性别平等政策和性别平等行动计划的时间表和流程。

行动	负责部门	预计 完成时间	采取的行动和实施阶段： 未开始 正在进行 已完成 取消	支持文件
以及工作场所的性骚扰和性虐待，认识到性剥削和性虐待/性骚扰的根源是不平等的权力关系、滥用权力和性别偏见。				
行动1.3 制定一项有时限的性别平等行动计划，该计划有明确的目标和性别平等成果，与儿基会的下一个战略计划相一致，并就新的性别平等政策的实施情况向执行局提交年度报告。	儿基会总部性别平等科和方案司，由总部各司、区域和国家办事处提供支持	2021年9月	未开始	
行动1.4 继续投入经常资源，为性别架构提供资金，并提供必要的协调，以促进性别平等政策和性别平等行动计划的制定和执行。为了可持续供资，儿基会还将努力使性别平等筹资制度化，将其纳入其他资源流。具体而言，儿基会承诺：（a）在针对性别平等的支出方面达到15%的基准；（b）共同努力增加性别平等专题基金，要求捐助者增加专门的性别平等资源，并利用其他专题基金池；（c）利用来自部门专题基金的性别平等专门基金；（d）在“人道主义行动造福儿童”的呼吁中纳入针对性别平等的细列项目。	执行主任办公室	2020年12月	未开始	
评价建议2：通过持续加强机构建设来支持成果 《性别平等行动计划》建立了许多宝贵系统，帮助儿基会确定和跟踪其在加强机构建设方面的进展情况。然而，其中一些系统将得益于修订，以确保它们“适合未来”。儿基会应支持通过分阶段的加强机构建设进程来实现政策，这项工作体现在综合执行计划中。计划应明确将机构改革与政策的性别平等成果联系起来，包括： (a) 继续发展性别架构（见建议5）；				

行动	负责部门	预计 完成时间	采取的行动和实施阶段： 未开始 正在进行 已完成 取消	支持文件
(b) 更新关键业绩指标，以便更加注重成果和奖励机构间伙伴关系； (c) 审查现有的整体数据系统，以确保准确性和有效性； (d) 改进性别平等标志和性别标签指导方针，包括修订计算针对性别平等的支出总体水平的方法和质量保证检查要求。 管理层的回复：同意 儿基会在已经开展的工作基础上致力于加强其机构监测系统，以支持性别平等方面的方案工作。预期行动将侧重于通过更全面的审查加强整体监测系统，以提高成果的准确性和有效性。儿基会将扩大往年的重要能力建设工作的，以进一步提高：（a）国家层面工作人员的专门能力建设工作的，以更好地利用这些监测系统；（b）更加谨慎地执行问责制的进程，其中包括区域和国家层面明确的成果责任、改进的反馈循环和在儿基会各级分享学习成果的机会。在可能的情况下，将把关于性别平等监测和报告的指导纳入更广泛的全系统工作指导，以便侧重于实地，并在所有各级支持问责制。还将审查性别平等审计的必要性。这是改进《联合国关于性别平等和增强妇女权能的全系统行动计划》业绩的一个重要要素。				
行动2.1 审查当前的整体数据监测系统，以提高性别平等成果的准确性和有效性，并就改进反馈循环和儿基会国家办事处的使用情况制定具体指导意见。审查将包括以下任务： 2.1（a）审查成果评估单元（RAM）标准指标，以评估性别标签编码对方案代表性的影响，并绘制非标准指标图，以创建缺失的标准指标或适当地重新加标签； 2.1（b）完成正在进行的全球性别平等看板更新工作，以显示标准指标； 2.1（c）通过结构化外联和培训课程，发展工作人员在RAM报告和部门应用性别平等分析工具方面的能力。	数据、分析、规划与监测司； 儿基会总部性别平等科； InSight小组； 区域办事处	2020年12月	进行中	性别平等看板的第一部分已经完成。

行动	负责部门	预计 完成时间	采取的行动和实施阶段： 未开始 正在进行 已完成 取消	支持文件
行动2.2 审查并改进性别平等支出的计算以及性别平等标志和性别标签的指导方针，包括投资于改进计算针对性别平等的支出总体水平的方法和质量保证检查。着手建设区域和国家办事处工作人员计算性别平等支出的能力。	数据、分析、规划与监测司； InSight小组； 儿基会总部性别平等科	2020年12月	未开始	
行动2.3 通过以下措施，加强方案编制和工作场所性别平等成果监测、报告和后续行动的整体问责制： （a）在区域层面设立性别平等指导委员会，并把常设议程项目列入区域管理小组会议。这将复制儿基会全球性别平等指导委员会，该委员会将与所有全球管理小组会议一起每年举行两次会议。将在全球和区域管理小组内为今后的性别平等会议开发一个模板，它侧重于同侪学习、分享和成果导向，用于更能改造社会性别关系的方案和倡议。 2.3（b）审查区域和国家管理记分卡，探索纳入选定的性别关键绩效指标。	执行主任办公室； 方案司和区域办事处，由儿基会总部性别平等科提供支持	2020年12月	未开始	
行动2.4 在内部审计和调查办公室的下一工作规划活动中审查开展组织性别平等审计的必要性。	内部审计和调查办公室	2020年9月	未开始	
评价建议3：改进将性别平等纳入总部和多部门方案编制的工作				

行动	负责部门	预计 完成时间	采取的行动和实施阶段： 未开始 正在进行 已完成 取消	支持文件
《性别平等行动计划》的有针对性的优先事项已经实现了一些有价值的、基于问题的成果，但也消耗了编制核心方案的精力。在新的政策框架内，应优先考虑性别平等主流化并采取以赋权为重点的举措。在新的性别平等政策中，将性别平等，包括将把儿基会定位成重要的性别平等盟友的变革性倡议，纳入核心方案领域。 •在政策内阐明将性别平等纳入核心人道主义和发展方案的办法，并辅以变革性举措，特别是针对妇女和女童的举措； •促进多部门方案编制的使用，特别是通过生命周期方法； •从变革的角度优先考虑激励外部伙伴和加强他们的能力； •要求对总部一级的所有方案设计进行性别平等分析（并检查实施情况）； •要求将性别平等纳入总部方案成果框架和年度成果报告，以及评价和方案合作协议。 管理层的回复：部分同意 虽然我们同意加大对性别平等主流化的投资至关重要，但这不必以继续把性别平等成果取得重大进展的目标领域作为优先事项为代价。今后两年，在《战略规划》和目前的《性别平等行动计划》的剩余执行期内，儿基会将加强综合方案编制工作，采取谨慎行动监测各部门的进展情况，并将性别平等专门知识纳入方案编制和宣传工作。将建立区域层面的机制，以促进和跟踪共同学习和多部门方案编制，并将更加重视通过修订后的“人道主义行动造福儿童的核心承诺”，对将性别平等更系统地纳入儿基会的人道主义应急工作进行投资。将性别平等纳入评价的指导方针也将得到执行。				
行动3.1 在《2018-2021年战略规划》的剩余执行期内，确保在全球和区域层面每年举行两次《性别平等行动计划》方案司指导委员会会议，与年中和年度审查一起，对照综合成果监测进展情况，包括通过确定加速战略来监测。	方案司,由儿基会总部性别平等科提供支持	2020年12月	进行中	《性别平等行动计划》方案司指导委员会综合方案编制磋商简要报告（2020年2月）
行动3.2 在修订后的“人道主义行动造福儿童的核心承诺”中阐述将性别平等纳入人道主义行动明确愿景和目标，并制定提高认识和执行这些愿景和目标计	紧急行动办公室； 气候、环境、复原力和建设和平小组； 儿基会总部性别平等科	2020年12月	进行中	修订后的“人道主义行动造福儿童的核心承诺”包括有针对性的和综合的性别平等基准。

行动	负责部门	预计 完成时间	采取的行动和实施阶段： 未开始 正在进行 已完成 取消	支持文件
划。				
行动3.3 另见行动2.3（a）：设立由区域顾问组成的区域层面的指导委员会，以反映全球方案司《性别平等行动计划》指导委员会，它侧重于学习和加强多部门性别平等方案编制工作。	各区域办事处，由儿基会总部性别平等科和方案司提供支持	2020年9月	未开始	
行动3.4 从性别平等角度制定检查清单和指导，以促进伙伴关系文件（人道主义和经常方案文件、短期供资协议和伙伴进展报告）的修订。	数据、分析、规划与监测司，由儿基会总部性别平等科提供支持	2020年12月	未开始	
评价建议4：将性别平等纳入国家和区域规划及方案编制 确保在实地层面处理性别平等问题时要求界定性别平等在业务环境中对儿基会意味着什么，在规定的期限内寻求何种成果，以及如何实现这些成果。儿基会的一些国家办事处已经开始着手进行这方面的工作，但对其他办事处来说，需要迫切关注这方面的工作。评价建议儿基会要求所有国家办事处和区域办事处将性别平等问题纳入所在国家/区域方案文件，使之适合当地的性别平等现实和联合国可持续发展合作框架（UNSDCF）所反映的机构间系统的优先事项。这种方法将有助于明确儿基会在机构间系统中的作用，并使许多办事处掌握目前正在开展但《性别平等行动计划》并未报告的工作。 管理层的回复：同意 将阐述关于性别平等分析及将其纳入方案设计、执行和监测的更加明确的要求，并更加谨慎地应用性别平等分析。相关努力将与现有工具和指南相协调，正在对这些工具和指南进行系统化处理，以使国家办事处更易于使用。儿基会还将通过支持“倡导者”国家来展示其方案编制战略和成果，采用最佳做法/建模方法，分享关于哪些做法行之有效的知识。				
行动4.1 制定一项策略，使各国在制定和/或审查其国家方案文件（CPD）的过程中，包括在进行审查和反思的	儿基会总部性别平等科和区域办事处	2020年9月	未开始	

行动	负责部门	预计 完成时间	采取的行动和实施阶段： 未开始 正在进行 已完成 取消	支持文件
战略性时刻，开展性别平等方案审查。它包括将各国确定为儿基会内的“性别平等倡导者”，成为大规模方案性别平等成果的榜样。从这些国家吸取的经验教训将被用于为制定新的性别平等政策和下一个《性别平等行动计划》（见建议1）提供信息。				
行动4.2 在现有性别平等分析工具中，明确规定儿基会对性别平等的承诺，该分析工具正在被纳入儿基会方案、规划和程序手册 （PPPX）的最新内部网上版本，它也与机构间合作框架（例如关于数据收集的合作框架）保持一致。	数据、分析、规划与监测司及 儿基会总部性别平等科	2020年6月	进行中	PPPX网站
行动4.3 确保修订后的儿基会国家方案文件和方案战略说明程序阐明对性别平等分析和把性别平等分析纳入方案设计、监测和成果框架的明确要求。	数据、分析、规划与监测司及 儿基会总部性别平等科	2020年12月	未开始	
评价建议5：“带性别平等回家”：从基于价值观的角度建立性别平等能力。 整个儿基会对性别平等关切的认识参差不齐，这表明需要采取广泛的办法来加强能力。性别平等是不可忽视的基于价值观的关切，它为培养技术能力和实现性别平等成果奠定了必要的基础。在整个儿基会进行基础广泛的培训，以确保性别平等意识和技术能力遍布儿基会这座“房子”的各个角落： •制定一项战略，从“权利和价值观”的角度，而不是从“整体合规”的角度，对所有工作人员，包括D1和D2职等工作人员，进行针对性的强制性培训； •将性别平等纳入所有新工作人员的上岗培训课程以及领导和管理课程； •对方案预算超过2000万美元的国家办事处执行《性别平等行动计划》关于妇女状况专家的要求； •使性别平等问题协调人网络专业化；				

行动	负责部门	预计 完成时间	采取的行动和实施阶段： 未开始 正在进行 已完成 取消	支持文件
- 要求儿基会总部各司、股、区域办事处和国家办事处设立一个规模适当的性别平等问题协调人小组，按照共同制定的职权范围开展工作； - 要求所有性别平等问题协调人参加相关的GenderPro培训； - 在性别平等问题协调人的工作计划中分配切实可行的时间，以便他们从事以性别平等为重点的活动； - 在性别平等问题协调人的业绩评价审查和学习目标中增加性别平等责任； - 要求所有国家层面的性别平等问题协调人网络向副代表报告； •寻求与其他联合国伙伴（特别是妇女署）进一步合作，建立伙伴尤其是政府的性别平等能力。 管理层的回复：同意 儿基会对建立基本性别架构进行了大量投资，从而在总部和区域办事处建立了一支人员配备齐全的妇女状况专家小组，并在部门和国家层面建立了不断壮大的专家队伍。现在的任务是稳固地巩固和扩大这一基础。关于2020年对儿基会支持的性别平等能力建设倡议进行的全面战略审查，儿基会将更加始终如一地投资于所有工作人员（包括领导人和管理人员）的专门能力建设，以使性别成为“每个人的事情”。这些行动将建立在已经通过GenderPro、儿基会性别平等能力和认证培训方案开展的能力发展工作的基础之上。儿基会还将与妇女署和发展协调办公室一道，在联合国国家工作队层面促进这项工作。管理人员，特别是区域层面的管理人员，也将更加重视确保遵守性别平等问题协调人的人员配置指导方针，并将其作为优先事项。				
行动5.1 投资于为不同级别工作人员定制的一系列能力发展倡议，包括： (a) 将性别平等承诺纳入儿基会所有工作人员的入职过程，包括修订后的方案规划过程培训模块； (b) 将性别平等和性别多样性专门模块纳入国家代表和副代表的领导力培训； (c) 将关于性别平等和性别多样性的模块纳入旗舰学习课程（例如为NO-C级以上直至助理秘书	人力资源司； 数据、分析、规划与监测司； 儿基会总部性别平等科	2020年12月	进行中	PPPX 概要 儿基会和乔治·华盛顿大学全球妇女研究所GenderPro培训认证项目

行动	负责部门	预计 完成时间	采取的行动和实施阶段： 未开始 正在进行 已完成 取消	支持文件
长级的工作人员开设的管理大师班、以及为国家工作人员开设的IMPACT+技能建设课程）； (d) 继续与研究和学习机构合作，为性别平等问题协调人和部门专家提供专门培训（例如通过GenderPro）； 将性别平等和以人权为基础的方法充分融入各种成果管理制培训。				
行动5.2 重新传阅规定了性别平等问题协调人作用和责任的《性别平等工作人员配置指导》。	执行主任办公室，由儿基会总部性别平等科提供支持	2020年9月	进行中	《性别平等工作人员配置指导》
行动5.3 区域办事处定期与国家办事处开展后续工作，以监测对《性别平等工作人员配置指导》的遵守情况，特别是在国家方案文件和方案及预算审查方面。	区域办事处（高级管理层）和国家办事处	2020年12月	未开始	
行动5.4 向发展协调办公室和妇女署提供建议，以便将性别平等原则、价值观和承诺纳入驻地协调员/人道主义协调员的培训，包括关于加强联合国国家工作队在性别平等主流化方面问责制的建议。	公共伙伴司和儿基会总部性别平等科	2020年12月	未开始	
行动5.5 根据各国和各区域现有的良好做法模式，制订一项促进儿基会女性人才和领导能力的专门战略，由高	人力资源司和组织文化首席顾问	2020年12月	进行中	东部和南部非洲区域办事处女性人才倡议

行动	负责部门	预计 完成时间	采取的行动和实施阶段： 未开始 正在进行 已完成 取消	支持文件
级领导向区域和国家办事处传播。				
评价建议6：确保领导力并纳入主人翁意识问责制 从制度上纳入性别平等需要有：清晰而坚定的领导力，以激励工作人员；指导性做法；各级全面问责制的支持。评价建议，应在各级承诺问责制中明确阐述和体现领导问责制。 管理层的回复：同意 2020年启动的修订后的儿基会能力框架反映了适用于所有工作人员的性别平等承诺。行动强调加强领导能力，促进管理人员和工作人员对这些性别平等承诺的集体问责制，包括通过业绩评价审查、年终评价、招聘管理人员的最新指导方针和认可行为能力。				
行动6.1 每年至少发布两份关于儿基会任务和性别平等承诺的领导声明，特别提到当前《性别平等行动计划》（及后续政策框架）中的整体问责制。	执行主任办公室；传播司；人力资源司，由儿基会总部性别平等科提供支持	2020年12月	进行中	
行动6.2 6.2（a）确保“倡导”性别平等的国家和方案司内所有科/股在管理人员和工作人员业绩评价审查中纳入具体的性别平等承诺； 6.2（b）确保不同的培训和出版物以及人力资源司发布的业绩工具包中包含关于解决业绩管理中的隐性性别偏见的内容。此外，如果相关，此内容还将被纳入培训材料，如“主管的职业对话”、“给予和接受反馈”以及业绩评价报告规划和年终评估讨论。将分析按性别分列的业绩数据，以寻找歧视的模式，并在必要时提出补救行动；	人力资源司； 执行主任办公室；组织文化首席顾问； 总部性别平等科	2021年12月	进行中	于2020年2月启动的新的儿基会能力框架反映了对性别平等的承诺。

行动	负责部门	预计 完成时间	采取的行动和实施阶段： 未开始 正在进行 已完成 取消	支持文件
6.2（c）确保推出的《能力框架》包括对管理人员的明确指导，以促进工作场所的多元化、包容性和性别平等； 6.2（d）与各区域办事处和副代表进行磋商，以确定将有关性别平等成果和指标纳入管理人员和工作人员业绩评价审查的最佳方法。				
评价建议7：重新定位整个性别平等股，以产生更大影响，更好地发挥监督作用 性别平等股在儿基会内的位置限制了它在战略上发挥影响的能力。应该将其移到更靠近组织中心的位置。今后，重要的是经过重新定位的性别平等监督职能部门积极参与儿基会工作的所有领域，以实现性别平等目标，包括方案以外的性别平等目标。在儿基会新近强调矩阵安排的背景下，性别平等监督职能应与方案和管理职能建立直接汇报关系。为支持这种矩阵管理安排，应通过在所有相关司/办公室（包括但不限于：方案司，紧急行动处，战略规划司，数据、分析、规划与监测司，评价办公室，人力资源司，以及负责防止性剥削、性虐待和性骚扰的各单位）指定和培训性别平等工作人员和/或协调人，在总部结构内促进性别平等主流化。 管理层的回复：同意 将使用新的儿基会矩阵安排对儿基会总部性别平等科重新定位，使之向方案和管理职能报告，其职能和责任将更加明确。这方面的性别架构也将得到加强，包括要求在所有儿基会组织工作队中确定性别平等问题协调人；保持区域性别平等问题顾问职位，同时明确其作用、责任和汇报关系；并在区域层面增加专门的性别平等工作人员。				
行动7.1 在方案司办公室管理计划中详细说明总部性别平等科在中期审查中的作用和职能，并为性别与发展首席顾问确立面向方案司司长的矩阵报告，定期向人力资源司司长和负责管理的副执行主任进行报告并和他们建立联系。	执行主任办公室；区域办事处	2020年6月	进行中	阐明作为“性别平等行动计划秘书处”的儿基会总部性别平等科的任务和使命，并作为中期审查文件（2020年3月）的一部分提交
行动7.2	区域主任和性别平等科。儿基	2020年6月	未开始	

行动	负责部门	预计 完成时间	采取的行动和实施阶段： 未开始 正在进行 已完成 取消	支持文件
明确区域性性别平等问题顾问的作用和责任，重点放在伙伴关系、促进和协调；并确定在国家层面为与性别平等有关的专门知识提供可持续资金的机会。今后将继续保持区域性性别平等问题顾问，并将通过经常资源提供经费。	会总部			
行动7.3 根据《性别平等工作人员配置指导》，在数据、分析、规划与监测司以及人力资源司、公共伙伴关系司、紧急方案办公室和私营部门筹资和伙伴关系司内的所有总部和区域工作队确定性别平等问题协调人。	执行主任办公室	2020年6月	未开始	

三. 决定草案

执行局

注意到在 2020 年年会向执行局提交的下列文件：

- (a) 儿基会评价职能 2019 年年度报告（[E/ICEF/2020/12](#)）和管理层回复（[E/ICEF/2020/13](#)）；
 - (b) 对儿基会《性别平等行动计划》的评价，其摘要（[E/ICEF/2020/14](#)）和管理层回复（[E/ICEF/2020/15](#)）。
-