联合国工业发展组织

Distr.: General
28 September 2023
Chinese
Original: English

大会
第二十届会议
2023 年 11 月 27 日至 12 月 1 日，维也纳
临时议程项目 14
工发组织、性别平等和增强妇女权能

工发组织 2024-2027 年性别平等和增强妇女权能业务战略

总干事的报告

本文件向大会提交工发组织性别平等和增强妇女权能四年期战略。本战略以《2020-2023 年战略》得到落实（GC.18/15）为基础，并与工发组织《2022-2025 年中期方案框架》（IDB.51/10）保持一致。

目标

页次

一. 导言 3
任务授权与对标标准 4
工发组织采取的办法 5
未来的挑战 6
二. 目的、目标和变革理论 6
总体目的 6
战略目标 7
方案和机构管理目标 7
变革理论 7

V.23-18804 (C) 231023 241023

请回收

三. 实现促进性别领域变革的发展成果 8

四. 实现促进性别领域变革的组织绩效 10

方案管理目标：在工发组织方案和项目中更好地实现性别平等和增强妇女权能成果 . 10

机构目标：加强工发组织在实现性别平等和增强妇女权能成果方面的组织效力. 12

五. 实施安排和问责制. 14

附件

一. 全球背景－性别平等和增强妇女权能方面的进展和挑战 16

二. 工发组织背景-迄今取得的成就和吸取的经验教训. 19

三. 工发组织国际工作人员职等的性别均等情况 20

一. 导言

1. 促进性别平等和增强妇女权能不仅是一个人权问题，[1]而且是一个经济效率、效益和可持续增长问题（见方框 1）。《联合国 2030 年可持续发展议程》将性别平等列为优先事项，既经由可持续发展目标 5，即实现性别平等，增强所有妇女和女童的权能，将性别平等作为一项独立目标，也将性别平等作为一项普遍原则，该普遍原则促成并加快实现所有可持续发展目标，包括可持续发展目标 9，即建造具备抵御灾害能力的基础设施，促进包容及可持续工业化，并支持创新。

2. 联合国工业发展组织（工发组织）认识到，性别平等和增强妇女权能在其任务授权中占据核心地位。工发组织设想世界上的妇女和男子平等地领导、参与并受益于包容及可持续工业发展。[2]为实现这一愿景，工发组织致力于解决工业发展中的性别不平等问题，并充分发挥妇女作为变革的领导者和经济推动者的潜力。工发组织旨在通过这种方式实现经济转型并促成包容及可持续工业发展。

方框 1. 为什么性别平等和增强妇女权能有利于包容及可持续工业发展?

- **提高国内生产总值**。如果妇女与男子一样参与经济活动，到 2025 年，她们可以为全球年度国内生产总值增加多达 28 万亿美元，即 26%。[3]平均而言，预计到 2050 年，一些欧洲国家的性别平等程度提高将使国内生产总值增加约 12%。[4]如果消除性别就业差距，中东和北非以及南亚的中等收入国家的人均国内生产总值将增加 40%至 80%。[5]
- **在行业层面取得更好的经济成果**。在性别平等程度较高的国家，女性劳动力相对于其他行业较多的行业增长相对较快：增加值增长速度快 1.7%，劳动生产率增长速度快 1.2%。[6]这是因为性别平等使企业能够更好地利用现有的劳动力资源，从而促进增长。
- **推动创新**。性别多样性程度较高的公司，其研发强度较高，获得的专利较多，总体创新水平较高，特别是在女性董事达到临界数量的情况下。[7]这是因为工作场所的性别多样性带来了不同的观点，经验和解决问题的方法。研究表明，多样化的团队往往更具创新性和创造力。[8]

[1] 《消除对妇女一切形式歧视公约》（《消除对妇女歧视公约》）；《北京宣言》和《行动纲要》；国际劳工组织（劳工组织）关于性别平等的各项公约（第 100、111、156、183、190 号等）。

[2] 《工发组织 2022-2025 年中期方案框架》。

[3] 麦肯锡全球研究所（2015 年）。《均等的力量：促进妇女平等如何为全球增长增加 12 万亿美元》。

[4] Morais Maceira H（2017 年）。《欧盟内性别平等的经济效益》。Intereconomics，第 52 卷，2017 年，第 3 期。

[5] Pennings S.（2022 年）。《性别就业差距指数：缩小性别就业差距的经济收益的简单衡量方法，及其对太平洋岛屿的应用》。

[6] 国际货币基金组织（2020 年）。《性别不平等与经济增长：来自行业层面数据的证据》。

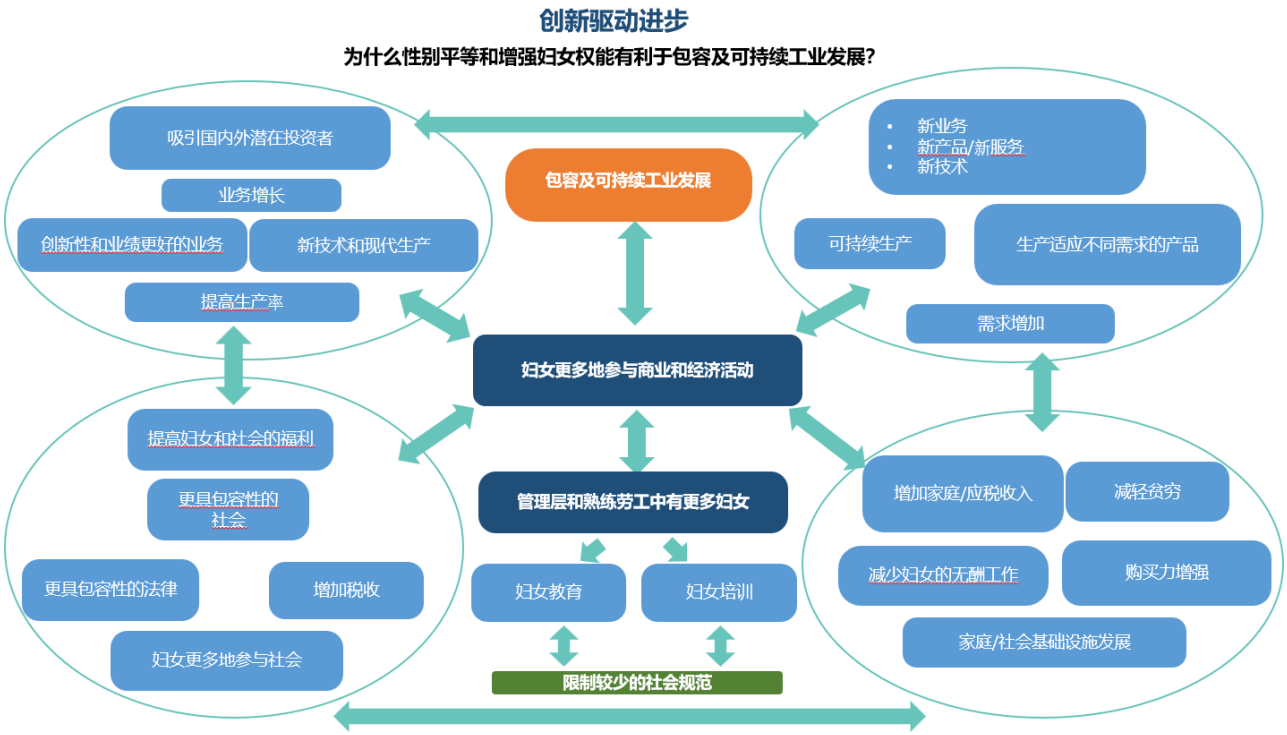
[7] J. Yo-Jud Cheng 和 Boris Groysberg。《董事会层面的性别多样性可能意味着创新》，《麻省理工斯隆管理评论》，2020 年 1 月 22 日。

[8] 波士顿咨询公司（2018 年）。《多样化的领导团队如何促进创新》。

- **有利于业务**。公司大大受益于增加妇女的就业机会和领导机会，这有助于提高组织效力和实现增长。据估计，有三名或三名以上妇女担任高级管理职务的公司在组织绩效的各个方面得分更高。[9]

- **有利于可持续发展**。性别平等和环境目标相辅相成。工发组织的研究表明，与传统产业相比，女企业家更倾向于在绿色产业建立和扩大企业。[10]事实上，妇女在可再生能源部门劳动力中所占比例高于化石燃料部门，分别是 32%和 22%，引入注目。[11]

下图展示了性别平等和增强妇女权能与工发组织任务授权之间的联系。



资料来源：工发组织自己的阐述

任务授权与对标标准

3. 在 2019 年性别平等和增强妇女权能政策（DGB/2019/16）的指导下，工发组织每四年制定一次性别平等和增强妇女权能战略。在全球和联合国层面，2024-2027 年性别战略对标《2030 年议程》及其可持续发展目标、联合国全系统性别平等和增强妇女权能政策及其行动计划（全系统行动计划 2.0）、《联合国全系统性别均等战略》以及联合国其他倡议。[12]在本组织内，本战略对标《工发组织 2022-2025 年中期方案框架》（IDB.49/8-PBC.37/8）、《2019 年性别平等和增强妇女权能政策》（DGB/2019/16）和《2018-2023 年性别均等行动计划》。它以以

[9] 联合国妇女署（2018 年）。《事实和数字：增强经济权能》（www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures）

[10] 工发组织（2021 年）。《增强绿色工业中妇女经济权能政策评估》。

[11] 国际可再生能源署（2019 年）。《可再生能源：性别视角》。

[12] 这包括行政首长协调理事会（行政首长协调会）核可的《全系统性别平等和增强权能政策》。

往战略的实施过程中所取得的成就和吸取的经验教训为基础（见附件 2），并且直面当代挑战（见附件 1 和下文）。

工发组织采取的办法

1. 促进性别领域变革的办法

4. 促进性别领域变革的办法涉及积极审查和寻求改变性别不平等的根本原因。这意味着应对有害的性别规范、角色和做法，以及造成性别不平等和使之长期存在的立法和政策框架，同时致力于更公平地重新分配权力、资源、机会以及获得货物和服务的权利。

5. 通过对我们的干预措施采取促进性别领域变革的办法，我们寻求：

(a) 促进对歧视性性别规范、制度和结构的批判性理解，这些规范、制度和结构使妇女和女童相对于男子和男童处于不利地位，特别是在包容及可持续工业发展的范围内；

(b) 在家庭、公司、机构和社会中加强积极的性别规范和有利环境，以促进有助于实现性别平等的行为和制度变革；

(c) 促进增强所有妇女和女孩的权能，使其能够主张自己的权利，并发挥变革推动者的作用，同时加强政府机构作为促进和保护性别平等以造福所有人的责任承担者的能力；

(d) 明确地让男子和男童成为性别平等程度更高的世界的伙伴和受益者。

2. 交叉性、基于人权的办法和不让任何人掉队

6. 妇女和女童往往遭受多重和交叉形式的歧视。这意味着她们的经历、需求、优先事项和能力并不相同。事实上，基于社会经济地位、年龄、残疾、性别认同、种族、族裔、语言、宗教和教育等因素的歧视制度会加剧基于性别的歧视。将这一视角纳入工发组织的性别分析将确保制定适当的干预措施，以支持所有妇女，而不仅仅是那些受歧视的妇女。

7. 工发组织《2022-2025 年中期方案框架》承诺本组织将以基于人权的办法和不让任何人掉队的原则为指导，解决工业发展中的性别不平等问题，重点是根本性变革。对性别平等和增强妇女权能采取交叉办法将有助于在政策制定、项目拟订和实施中推进基于人权的办法，并支持工发组织旨在确保以平等和公平的方式将所有个人和社会群体包括在内，以便最终不让任何人掉队的努力。

3. 双轨办法

8. 战略的执行将以双轨办法为指导，这双轨是：(a)采取旨在解决性别不平等具体领域问题的有针对性干预措施；(b)将性别考虑因素纳入所有政策、方向性文件、方案和项目的主流。

4. 促进性别领域变革的规划和方案拟订以及促进性别领域变革的工作环境

9. 战略认识到，工发组织只有将促进性别领域变革的战略规划和方案活动与在本组织内促进性别均等和有利的包容性工作环境结合起来，才能改进其在性别平等和增强妇女权能方面的全球成果的交付。

未来的挑战

10. 对工发组织的内部和外部评估[13]一直强调本组织在推进性别平等和增强妇女权能方面面临的三个主要挑战。

11. **将性别观点纳入项目执行工作的主流，并提供更多的证据来证明项目和方案在性别方面取得的成果**。在方案和项目一级，工发组织的证据表明其旨在改进性别平等和增强妇女权能的努力所取得的成果是有限的。由于在将性别问题纳入方案和项目最初的设计和最后的评价方面取得了重大进展，这一挑战表明工发组织需要在执行阶段进一步将性别观点纳入主流，并通过监测系统改进其取得和展示性别方面成果和影响的能力。虽然工发组织的综合成果和绩效框架（综合绩效框架）这一机构一级的监测工具近年来得到更新和改进，但仍有必要加强促进性别平等定量数据和定性信息的收集和报告，以使工发组织能够在证据支持下展示和讲述其实地干预措施取得的与性别有关的成果。

12. **对内部性别架构进行充分的人力和财政投资**。在现有资源范围内，工发组织将努力确保为其内部性别架构分配充足和可预测的人力和财政资源，以实施性别战略并履行工发组织性别平等和增强妇女权能政策（DGB/2019/16）中规定的承诺。

13. **妇女在本组织内的平等代表权，特别是在高级职等**。性别均等仍然是一个持续性挑战。到 2028 年，工发组织很有可能无法实现联合国秘书长在《联合国全系统性别均等战略》中确定的 50/50 目标。需要作出具体努力，以提高妇女的比例，特别是在高级职等专业人员（P5 及以上）中。本文件附件 3 提供了更多细节。

二. 目的、目标和变革理论

总体目的

14. 工发组织 2024-2027 年性别平等和增强妇女权能战略的总体目的是**在包容及可持续工业发展中增进妇女的福利、经济权能和机会平等**。

[13] 最新的内部和外部评估包括 2023 年工发组织成员国调查；《2020-2023 年性别战略》2022 年中期审查；2022 年联合国全系统行动计划 2.0 工发组织 2022 年绩效成果；2021 年对工发组织 2015 年性别平等和增强妇女权能政策和 2016-2019 年性别平等和增强妇女权能战略的独立专题评价；以及 2019 年多边组织绩效评估网对工发组织绩效和成果的评估。

战略目标

15. **平等领导包容及可持续工业发展**：所有妇女和男子在公共和私营工业部门平等地行使领导权，并获得平等的发言权和决策权。

16. **平等参与包容及可持续工业发展**：所有妇女和男子获得平等权利，获得和控制生产性工业资源，包括就业、资金和技术。

17. **平等受益于包容及可持续工业发展**：所有妇女和男子都能平等分享包容及可持续工业发展的经济、环境和社会效益。

方案和机构管理目标

18. **方案管理目标**：在工发组织方案和项目中更好地实现性别平等和增强妇女权能成果。

19. **机构管理目标**：加强工发组织在实现性别平等和增强妇女权能成果方面的组织效力。

变革理论

20. 工发组织关于性别平等和增强妇女权能的变革理论（图 1）展示了战略中不同层级的目的和目标之间的相互关系，以及战略与工发组织中期方案框架和《2030 年议程》的关系。

21. 自下而上的变革理论是由工发组织提出的，工发组织在交付包容及可持续工业发展成果方面有着具体的任务授权、比较优势和经证实的记录。组织绩效（第 2 级）为工发组织与其合作伙伴一道为客户交付其预定实现的发展成果（第 1 级）奠定了基础。

22. 变革理论所依据的假设表明，如果一个组织有效地建立了促进性别领域变革的制度、政策、做法和行为（组织绩效），它将有效地执行促进性别领域变革干预措施（方案管理绩效），从而加强实地的性别平等发展成果（发展成果）。底层的基础越牢固，顶层取得的成果就越好、越显著。

23. 第 2 级由自下而上的两个级别组成：

(a) **机构绩效管理**：这是指工发组织如何有效管理其内部系统和资源，并实施改变性别角色、规范和权力关系的政策和做法。它侧重于工发组织为履行其对性别平等和增强妇女权能的承诺而需要加强和改进的关键领域：领导力、性别架构、妇女的平等代表权、财政资源分配和跟踪以及传播和宣传。

(b) **方案绩效管理**：这关系到本组织如何管理其方案和项目，以确保这些方案和项目在设计、执行和完成时都能促进性别领域变革，并在实地实现性别平等和增强妇女权能成果（例如，成果和影响）。这一层级还包括工发组织如何在其方案和项目管理周期应用成果管理制原则，将学习纳入其业务中。因此，它侧重于方案和项目周期管理以及机构战略规划、监测、评价和审计等领域。

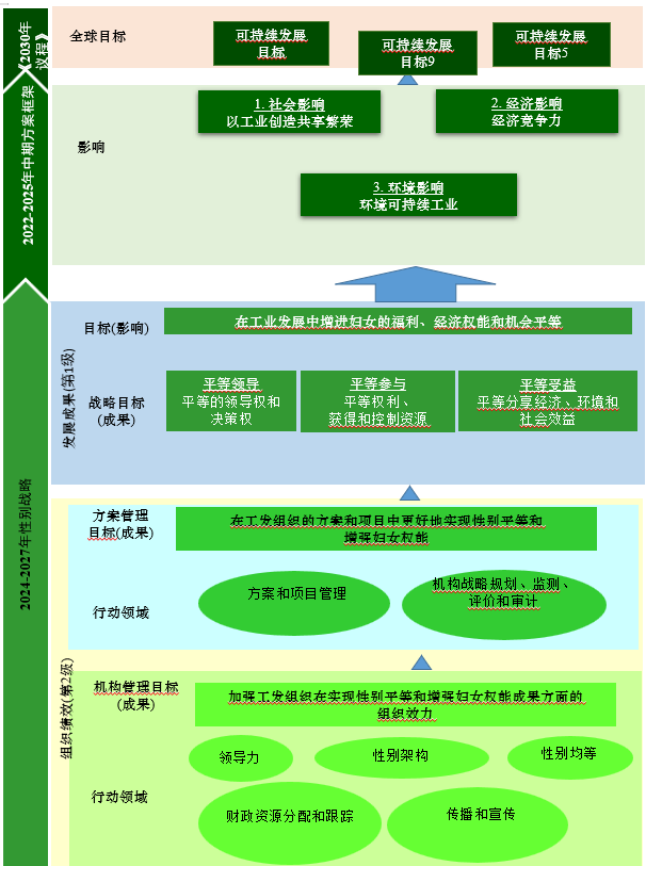
24. 再往上，第 1 级发展成果反映工发组织项目和方案与性别有关的成果和影响。它建立在第 2 级的组织绩效的基础之上。

25. 第 1 级和第 2 级的成功实现将有助于工发组织实现其中期方案框架中规定的三个影响层面：(1)社会影响：以工业创造共同繁荣；(2)经济影响：经济竞争力；(3)环境影响：环境可持续工业。

26. 在全球一级，工发组织的性别平等主流化和促进性别领域变革努力通过可持续发展目标 9 为《2030 年议程》作出贡献，因为工发组织是其中六个工业相关指标的监护人，并通过所有其他可持续发展目标这该议程作出贡献，因为性别平等和增强所有妇女和女童权能对于在所有目标和具体目标方面取得进展都至关重要。

图 1.

2024-2027 年性别平等和增强妇女权能战略——变革理论[14]



三. 实现促进性别领域变革的发展成果

平等领导包容及可持续工业发展：所有妇女和男子在公共和私营工业部门平等地行使领导权，并获得平等的发言权和决策权

[14] 简化了变革理论，以便按照工发组织中期方案框架和联合国全系统行动计划 2.0 的绩效领域，展示明确的成果链结构和成果之间的逻辑因果关系。必须指出，许多中间成果需要实现，在下一个层级的成果出现之前，必须已经存在实现不同层级成果的必要条件，即假设。

27. 工发组织可发挥关键作用，帮助确保工业部门的所有妇女与男子平等地行使领导权，并获得平等的发言权和决策权，不管是在公共部门还是在私营部门，包括在公司以及工会和商业协会等代表机制中。

28. 这项工作将通过增加担任管理职位的妇女的比例，为可持续发展目标 5（具体目标 5.5）做出具体贡献。

平等参与包容及可持续工业发展：所有妇女和男子获得平等权利，获得和控制生产性工业资源，包括就业、资金和技术。

29. 工发组织可在支持妇女平等权利、获得和控制生产性资源方面发挥关键作用，其中包括下列方面的权利和机会：

(a) 在制造业、粮食生产和相关服务部门有保障和体面的工作；

(b) 资金和负担得起的信贷、技术、技能和创业能力；

(c) 专业和社交网络；

(d) 有形基础设施和社会基础设施，如能源、运输和市场，以及保健和儿童保育服务；

(e) 创新、研究和开发以及知识创造；

(f) 在有酬工作和其他需要时间的工作之间取得平衡，如无酬照护工作。

30. 这项工作将特别有助于实现关于妇女和女童的可持续发展目标 2（具体目标 2.3）、可持续发展目标 8（具体目标 8.2、8.3、8.5 和 8.6）、可持续发展目标 9（具体目标 9.2 和 9.3）和可持续发展目标 13（具体目标 13.1）。

平等受益于包容及可持续工业发展：所有妇女和男子都能平等分享工业发展的经济、环境和社会效益。

31. 工发组织可在确保妇女和女童以及男子和男童平等受益于包容及可持续工业发展的经济、环境和社会效益方面发挥关键作用。性别平等的益处可以体现在以下方面：

(a) 缩小了就业和工资方面的性别差距，改善了工作条件和工作保障；

(b) 增加了获得更好服务的机会，如社会基础设施，包括教育、保健和护理服务；有形基础设施，包括道路、电力或交通；以及工业发展带来的各种技术；

(c) 改善了生计和收入来源、利润和资本收益；

(d) 为技能提升、在职培训和社会流动提供更好的机会；

(e) 增加了获得健康环境、清洁水和自然资源的机会；

(f) 由于开发和使用节省劳力的设备和环境管理做法，可以减轻妇女面临的无酬照护负担，从而减少了无酬工作量，增加了妇女的时间自由。[15]

[15] 工发组织（2019 年）。《包容及可持续工业发展：性别层面》。

32. 这项工作将特别有助于实现关于妇女和女童的可持续发展目标 7（具体目标 7.1）、可持续发展目标 9（具体目标 9.1）、和可持续发展目标 13（具体目标 13.1）。

33. 综合成果和绩效框架的三项主要绩效指标将使工发组织能够衡量在一些促进性别领域变革的发展成果方面取得的进展[16]：

主要绩效指标	基线（2022 年）[17]	目标（2027 年）
每年由妇女领导的新成立初创企业所占百分比（工发组织综合成果和绩效框架指标 BUS.3)	58	70
每年为妇女新增或保留就业岗位所占百分比（工发组织综合成果和绩效框架指标 SOC.1）	43	60
每年获得技能或能力的妇女所占百分比（工发组织综合成果和绩效框架指标 KASA.2）	34	55

四. 实现促进性别领域变革的组织绩效

方案管理目标：在工发组织方案和项目中更好地实现性别平等和增强妇女权能成果。

行动领域 1：方案和项目管理

34. **在整个项目周期始终采用促进性别领域变革的做法**。从项目设计、执行和监测到报告和评价，工发组织将确保其实地干预措施平等地惠及所有妇女和男子、女童和男童，具体做法是：

(a) 在整个项目生命周期积极审查并寻求改变性别不平等的根本原因，应对有害的性别规范、角色和做法，以及造成性别不平等的立法和政策框架；

(b) 将具体的促进性别领域变革干预措施纳入项目设计，在整个项目周期处理性别问题并将其纳入主流；

(c) 为促进性别领域变革干预措施分配具体和充足的预算（财政和人力资源）；

(d) 将针对性别问题的任务分配给知识渊博的人员。

[16] 承认这些指标只反映了性别平等和增强妇女权能的某些方面。然而，由于这些指标来自工发组织综合成果和绩效框架监测系统，而且数据已经收集和改进，因此这些指标较好地利用了资源。随着综合成果和绩效框架及其数据质量和投入不断得到加强，这一改进可能会影响各项基于指标的目标。因此，本战略的中期审查将评估和确定这些目标是否需要在中期进行调整。

[17] 数据来源：截至 2023 年 7 月的综合成果和绩效框架通用查询。数据是年度数据，非累积数据。

35. **更加注重实施在项目设计时规划的促进性别领域变革干预措施**。项目管理人员和团队将确保：

(a) 规划的与性别有关的干预措施得到实施，这方面的预算用于此目的；

(b) 系统地监测、报告和分析与性别有关的目标、成果、按性别分列的数据和定性信息，以便进行适应性管理，加强性别方面的成果及其推广；

(c) 在项目执行期间，加强促进性别领域变革的采购做法。

36. **加强工发组织人员在促进性别领域变革的方案周期管理方面的能力**。工发组织将加强其项目人员实行促进性别领域变革的项目周期管理的能力。这包括所有人员的强制性培训，以及有针对性和专门定制的能力建设活动。工发组织将进一步开发和更新实用工具和知识产品，以便利促进性别领域变革的方案编制和执行。

37. **加强主要工业利益攸关方的规范、政策和机构能力**。工发组织将确保性别平等原则反映在其支持的工业战略、政策和标准及机构中。

38. **增加对工业界妇女，包括女企业家的有针对性的技术援助**。吸取过去四年的经验教训，将更加注重以妇女和女企业家为直接受益人的举措。这包括向女企业家提供获得资金、加入网络和获得技能方面的具体支持。将与工发组织公共和私营部门伙伴合作开展这项工作。

39. **加强主要工业利益攸关方增进性别平等和增强妇女权能的部门政策和能力建设，同时考虑到区域差异**。这包括关于性别与工业发展交叉问题的国家和区域培训方案等举措，以及加强各国收集、汇编和分析按性别分列的关于可持续发展目标指标 9.2.2、9.3.1 和 9.3.2 的数据的能力。[18]

行动领域 2：机构战略规划、监测、评价和审计

40. **在主要战略规划文件中更好地纳入和报告促进性别领域变革目标**。本组织将继续在中期方案框架及其方案和预算中纳入按性别分列的指标和目标，并根据其承诺收集、监测和分析整个机构按性别分列的数据。

41. **继续进一步酌情将促进性别平等和基于人权的办法纳入评价和审计（进程、调查结果、经验教训和建议）**。工发组织将根据工发组织评价和内部监督办公室的风险/证据差距评估，继续进一步将促进性别平等和基于人权的办法纳入机构一级的评价和审计，并在 2027 年 6 月前进行并完成对本战略及其执行情况的独立评价。[19]

42. 三项主要绩效指标将使工发组织能够衡量这一方案管理目标的进展情况，以便在工发组织方案和项目中更好地实现性别平等和增强妇女权能成果：

[18] 指标 9.2.2：制造业就业占总就业的比例；指标 9.3.1.——小型工业在工业总附加值中的比例；指标 9.3.2——小型工业中获得贷款或信贷额度的比例。

[19] 对该战略的中期审查将评估将本战略延长两年以重新使工发组织性别战略周期与中期方案框架取得一致的可行性。如果本战略得到延长，将在最后一年的 6 月之前进行并完成对本战略的独立评价，以便在下一个战略的制定过程中考虑到评价结果和建议。

主要绩效指标	基线（2022 年）[20]	目标（2027 年）
每年新核准的对性别平等和增强妇女权能作出重大贡献或以性别平等和增强妇女权能为主要目标的项目的百分比（性别平等标码 2A 或 2B)。	41	60
每年完成时性别主流化被评为满意的项目/方案的百分比。[21]	70	85
每年通过综合成果和绩效框架报告按性别分列的各级成果指标（产出、成果和影响）的项目/方案的百分比。[22]	52	80

机构目标：加强工发组织在实现性别平等和增强妇女权能成果方面的组织效力。

行动领域 3：促进性别领域变革的领导层

43. **工发组织高级领导层和管理人员将在公开场所和内部倡导性别平等和增强妇女权能**。包括总干事、执行干事、司长和处长在内的管理人员将利用外部和内部的接触机会，积极促进性别平等和增强妇女权能。他们还将强制要求在工发组织的活动和相关照片中遵守工发组织 2020 年关于妇女平等代表权的行政指示。总干事将通过两年一度的性别平等动员奖，表彰工作人员和性别平等问题协调人的杰出服务。

44. **工发组织高级领导层和管理人员将在其团队和责任领域促进性别平等和增强妇女权能**。包括总干事、执行干事、司长和处长在内的高级管理层将表现出强有力的领导力，并确保所有人员努力促进多样性和包容性，为此营造一个安全、无歧视和支持性的工作场所，所有人员将获得平等机会，以推进职业发展并平衡个人事务与职业事务之间的关系。他们将为自己确定至少一项具体的促进性别领域变革绩效目标，并确保向其报告的所有工作人员也这样做。

45. **工发组织将进一步提高其领导者促进性别领域变革的技能**。高级管理层将参加促进性别领域变革领导力培训，以帮助他们继续以身作则，指导工发组织加强性别平等和增强妇女权能的努力。

行动领域 4：支持性的和有效的性别架构

46. **工发组织将确保建立一个支持性的、有效的、资源充足的性别架构**。总干事将确保性别平等和增强妇女权能股根据本组织的需要、联合国全系统行动计划的标准和工发组织 2019 年性别政策获得充足的资源（见行动领域 6）。工发组织将进一步发扬在实施性别平等问题协调人网络方面的现有良好做法，并确保

[20] 制定工发组织 2024-2027 年性别平等和增强妇女权能战略之时的最新可用数据。

[21] 评级由独立的终期评价小组进行，评分等级为 1 至 6，1=非常不满意；6=非常满意。满意范围为 4（中等满意）、5（满意）至 6（非常满意）。

[22] 称作“成果报告完整性”，数据截至 2023 年，来自质量、影响和问责司，该司是工发组织的协调中心，负责根据工发组织综合成果和绩效框架的各项原则监测工发组织所有服务、项目和方案所取得成果的质量和一致性。

这些协调人 20%的工作时间专门用于履行性别平等问题协调人的职能。所有工作人员都应在工作人员考绩制度中至少设定一个促进性别领域变革目标或促进性别平等学习目标。

行动领域 5：妇女在工发组织的平等代表权

47. **通过加强与性别平等有关的人力资源政策和做法，加快实现妇女在各级的平等代表权：**

(a) **采取积极主动的办法，执行促进性别领域变革的人力资源政策、程序和做法**：人力资源处将与性别平等和增强妇女权能股合作，以批判的眼光积极主动地审查工发组织与性别平等和增强妇女权能有关的人力资源政策和进程，并将吸收联合国系统和私营部门公司的良好做法；

(b) **暂行特别措施**：为提高妇女专业人员的代表性，特别是在高级职等（P-5 及以上）的代表性，并实现《联合国全系统性别均等战略》设定的到 2028 年在所有国际工作人员职等实现性别均等的目标，工发组织将在征聘、留用、职业发展和人才管理方面制定和适用暂行特别措施。负责任命驻地代表处人员的管理人员将努力确保定期任用的本国工作人员的性别均等；

(c) **监测和报告进展情况**：人力资源处将在性别平等和增强妇女权能股的支持下，每六个月监测工发组织的性别均等状况并向领导力委员会报告。人力资源处还将查明和消除征聘及其他人力资源政策和程序中的固有偏见；

(d) **平等方面的问责**：工发组织取得性别平等和增强妇女权能成果的最终权力和责任在于总干事。总干事将要求执行干事对各自负责的总司内改善性别均等状况负责，包括为此实施具体的支持性措施，并在必要时采取纠正行动。

48. **营造和维持有利的组织环境**。工发组织将继续确保遵守联合国与道德操守有关的法律安排，包括开展《工发组织道德操守行为守则》强制性人员培训，并确保落实关于禁止、预防和解决骚扰包括性骚扰、歧视和滥用职权问题的机构政策。工发组织将确保继续执行为促进有利环境而采取的措施，并确保这些措施继续可以利用，包括弹性工作安排、育儿假和护理政策，并通过按性别分列的评估，包括人事调查和离职面谈，监测其执行情况。

行动领域 6：促进性别平等的财务资源分配和跟踪

49. **继续分配和跟踪用于性别平等活动和成果的财政资源**。工发组织将确保通过性别平等标码系统将性别平等纳入预算决定，并将继续跟踪与性别平等有关的干预措施和活动的支出。为本战略设想的体制改进提供资金需要综合采用三种模式：(1)经常预算为性别平等和增强妇女权能股的关键工作人员职位和核心职能提供专用、充足和可预测的资源；(2)性别平等问题协调人履行核心职能所需资源来自相应的实体；(3)调动额外的预算外资源，为实施本战略开展的具体活动和项目供资。此外，高级管理层将为实施本战略和工发组织性别均等行动计划分配资源。

行动领域 7：性别平等和增强妇女权能方面的传播、知识和宣传

50. 通过开发和传播关于数字化转型、气候中性产业和循环经济等相关工业专题的性别层面的知识产品，**进一步加强工发组织**在工业中的性别平等和增强妇女权能方面**的思想领导力**。

51. **确保系统地开发和记录与性别平等和增强妇女权能有关的知识**。工发组织将就与性别平等和增强妇女权能有关的问题开展有针对性的传播活动，并将性别平等考虑因素纳入关于其他专题的传播活动的主流。

52. **积极主动地传播所开发的知识并倡导应用这些知识**。这一承诺将在机构传播战略中制度化，并得到监测。

53. 以下主要绩效指标将使工发组织能够衡量这一机构目标的进展情况，以加强工发组织在实现性别平等和增强妇女权能成果方面的组织效力：

主要绩效指标	基线（2022 年）[23]	目标（2027 年）
工发组织正在按计划实现联合国全系统行动计划关于到 2028 年在所有国际工作人员职等实现性别均等的目标。	不能按计划实现	是的，正在按计划实现
每年新核准的对性别平等和增强妇女权能作出重大贡献或以性别平等和增强妇女权能为主要目标的项目的预算比例（百分比）（性别平等标码 2A 或 2B)。	47	60

五. 实施安排和问责制

54. **战略的实施**：将通过载有工发组织各司和办公室具体活动和目标的年度工作计划进一步落实本战略。

55. **伙伴关系**：工发组织将寻求与成员国和广泛的利益攸关方建立新的伙伴关系并巩固现有的伙伴关系，以促进性别平等和增强妇女权能，并促进包容及可持续工业发展。这包括在联合国可持续发展合作框架和联合国国家工作队范围内，与总部和国家一级的联合国其他实体进行协调，开展联合举措和方案。伙伴关系还包括私营部门、学术界和智囊团，以及倡导工业中的性别平等和增强妇女权能的网络和利益团体，如妇女商业协会。伙伴关系可以促进创新和可持续做法，通过利用不同的视角和专门知识来应对基于性别的挑战。

56. **责任与问责**：本战略重申对工发组织 2019 年性别平等和增强妇女权能政策（DGB/2019/16）中规定并在行动领域中进一步具体规定的问责框架的承诺（见本文件第 4 节）。工发组织所有人员，包括高级和中级管理人员，对执行本战略以及促进和推动性别平等和增强妇女和女童权能负有具体责任并接受问责。

[23] 制定工发组织 2024-2027 年性别平等和增强妇女权能战略之时的最新可用数据。关于截至 2023 年 7 月工发组织性别比例的更多详细信息，见附件 3。

57. 性别平等和增强妇女权能股将作为整个机构执行本战略的协调中心，向所有工作人员，特别是性别平等问题协调人网络提供战略和技术指导。它还将监测并向工发组织领导力委员会报告本战略的年度执行进展情况。

58. **进展情况评估和今后的道路**：性别平等和增强妇女权能股将对本战略进行中期审查，以衡量战略的执行进展情况。中期审查还将评估将本战略延长两年以重新使工发组织性别战略周期与中期方案框架取得一致的可行性。工发组织独立评价股将对战略的执行情况和成就进行全面和独立的评价，评价结果将在执行期最后一年的 6 月之前公布。

附件 1

全球背景－性别平等和增强妇女权能方面的进展和挑战

1. 长期存在的男女不平等是实现包容及可持续工业发展的主要障碍。近年来，妇女的福利、经济赋权和机会平等受到地全球目前面临的社会、经济和环境危机的很大影响。例如，在大流行期间，特别是从 2019 年底到 2020 年底，新兴和发展中经济体的平均女性劳动力参与率下降了 6.1%，降幅比男性高出 50%。[24]

2. 尽管如此，正如方框 1 所示，必须注意到在改善性别平等和妇女参与包容及可持续工业发展方面取得的进展。工发组织及其合作伙伴和利益攸关方为全球、区域和国家各级的性别平等作出了重要贡献。然而，如方框 2 所强调，仍然存在重大挑战。我们要想实现性别平等和增强妇女权能方面的国际商定目标，就需要解决这些挑战。

方框 1：性别平等方面的进展与包容及可持续工业发展

1. **妇女在全球经济中日益增长的重要作用**。工发组织的《通过贸易促进性别平等》报告指出：全世界约 5.82 亿企业家中约有 2.52 亿是女性；妇女目前占全球劳动力的 41%；妇女在全世界拥有近 1 000 万家中小型企业。[25]

2. 增进男童和女童、女青年和男青年之间**教育水平的平等**。在全球范围内，小学和中学教育性别均等指数从 1995 年每 100 名男童入学对应约 100 名女童增加到 2018 年的均等。[26]

3. **提高**对妇女生育和照护工作所产生的价值和带来的限制的**认识**。

4. **国际社会对性别平等的持续承诺**。旨在实现可持续发展目标的各项国际协议、《北京宣言》和《行动纲要》和平等一代论坛，以及承诺在大流行后“建设更美好未来”，并应对社会和包容性指标（如可持续发展目标 5）方面的进展出现逆转的风险，这些都体现了这种持续承诺。

5. **性别平等和增强妇女权能仍然是联合国全系统的优先事项**。《联合国全系统行动计划》、《我们的共同议程》和《联合国全系统性别均等战略》确保对性别平等和增强妇女权能的持续关注和承诺。

6. **更好地理解促进性别平等的可持续变革的方法**。认识到增强个别妇女权能的办法不会带来可持续性别平等所需的长期结构和规范变化。相反，现在越来越多地采用有男子参与的变革性方案编制方法，并认识到强调由妇女领导的当地组织的作用的重要性，以此来挑战和改变基于性别的陈规定型观念。工业发展部门可以积累这一领域的良好做法和经验教训。

[24] 数据来自国际劳工局，《在大流行后的世界实现性别包容的工业化》（2023 年）中引用。《工业分析平台》。2023 年 7 月 11 日检索，网址：https://iap.unido.org/articles/towards-gender-inclusive-industrialization-post-pandemic-world。

[25] 工发组织（2022 年）。《通过贸易促进性别平等》。

[26] 教科文组织（2020 年）。教育领域朝着性别均等取得的进展是不可否认的。《2020 年性别报告》。

方框 2：包容及可持续工业发展中的性别平等所面临的挑战

1. **性别陈规定型观念、有害的性别规范和基于性别的歧视依然存在**。因此，妇女往往无法获得使其能够为包容及可持续工业发展作出贡献并从中充分受益的关键要素。这些包括获得资金、进入专业网络、获得指导、采购机会、技术、基础设施和职业培训。例如，在高收入工业化国家，妇女在科学、技术、工程和数学领域继续面临偏见，往往是由于性别陈规定型观念和进入专业网络的机会有限。[27]

2. **妇女在所有行业的高级领导职位中的代表性仍然不足，**特别是在制造业（妇女占 25%）、农业(23%)、供应链和运输(23%)、石油、天然气和采矿业(19%)以及基础设施(16%)等领域。[28]

3. **妇女作为企业家的代表性仍然不足，在获得资金方面面临与性别有关的挑战**。平均而言，妇女占新企业主和董事的四分之一。此外，由于债权人和投资者的性别偏见，以及在获得土地和可用作抵押品的其他生产性资源方面的不平等，女企业家在获得资金和负担得起的信贷方面面临特殊挑战。[29]即使女企业家可以获得资金，条件也往往不如男子。[30]

4. **劳动力参与率方面的性别差距已经停滞**。在过去 20 年中，25 至 54 岁成年人劳动力参与率方面的性别差距已经停滞。截至 2022 年，只有不到三分之二的妇女(61%)加入劳动力队伍，而男子的这一比例为 91%。[31]

5. **持续存在的性别工资差距**。性别工资差距平均为 23%，也就是说，男子每工作 1 小时挣 1 美元，妇女挣 77 美分。虽然教育、工作时间、职业隔离、技能和经验等个人特征部分是性别工资差距的部分原因，但很大一部分原因是基于性别角色、规范和陈规定型观念的歧视。[32]

6. **性别数字鸿沟**。妇女获得和使用数字技术的机会低于男子。这在较不发达国家尤为明显。妇女似乎也特别容易受到其职业的破坏性数字化的影响，以及由于缺乏相关的信息和通信技术技能而失去工作。[33]

---

[27] 工发组织（2019 年）。《包容及可持续工业发展：性别层面》。

[28] 世界经济论坛（2023 年）。《2023 年全球性别差距报告》。www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf。

[29] www.unsdglearn.org/blog/women-smes-and-sustainable-development-lessons-learnt-for-the-road-ahead/#_ftnref14。国际金融公司（2017 年），《中小微企业的资金缺口：新兴市场微型、小型和中型企业的融资短板和机会评估》；Carranza，Eliana；Dhakal，Chandra；Love, Inessa（2018 年），《女企业家：她们有何不同以及为何不同？》世界银行，就业工作文件，第 20 号；国际金融公司（2019 年），《私募股权和风险资本走向性别均衡》。

[30] www.unsdglearn.org/blog/women-smes-and-sustainable-development-lessons-learnt-for-the-road-ahead/#_ftnref14。国际金融公司（2017 年），《中小微企业的资金缺口：新兴市场微型、小型和中型企业的融资短板和机会评估》；Carranza，Eliana；Dhakal，Chandra；Love, Inessa（2018 年），《女企业家：她们有何不同以及为何不同？》世界银行，就业工作文件，第 20 号；国际金融公司（2019 年），《私募股权和风险资本走向性别均衡》。

[31] 国际劳工局(2023 年)。新的数据揭示了劳动力市场的性别差距，《工作统计聚焦》第 12 期。

[32] 国际劳工局(2019 年)。《认识性别工资差距》。

[33] Sorgner，A（2020 年）。《新数字技术对发展中国家性别平等的影响》。工发组织 2020 年工业发展报告背景文件。

7. **妇女仍对无酬照护工作承担更大责任，**这可能使她们被排除在正规劳动力队伍之外，并迫使她们从事非正规工作，以期兼顾照护需求和赚钱的必要性。研究表明，在全球范围内，妇女承担了所有无酬照护工作的 75%，用在这类照护工作上的时间是男子的 2.5 倍。[34]

8. **危机对妇女的影响尤为严重**。粮食不安全、能源和粮食价格飙升、供应链中断以及气候变化导致的自然灾害，都对妇女产生了过大影响。这些最新的危机加剧了 COVID-19 大流行和持续性气候变化所造成的影响。妇女更有可能受到粮食不安全和缺乏可靠能源以确保家庭需求得到满足的影响。[35]

[34] 联合国（2017 年）。《不让任何人掉队：联合国秘书长增强妇女经济权能高级别小组的报告》，纽约。

[35] 见联合国全球粮食、能源和金融危机应对小组的贸发会议报告，网址：https://news.un.org/pages/global-crisis-response-group/。另见工发组织 2023 年，《可持续能源转型中的性别平等》。

附件 2

工发组织背景-迄今取得的成就和吸取的经验教训

1. 工发组织 2024-2027 年性别战略以本组织迄今为止在性别平等和增强妇女权能方面取得的成就为基础。本战略受益于组织学习，包括来自以下方面的调查结果和建议：《2020-2023 年性别战略》2022 年中期审查；2022 年联合国全系统行动计划 2.0 工发组织绩效成果；2021 年对工发组织 2019 年性别平等和增强妇女权能政策和 2016-2019 年性别平等和增强妇女权能战略的独立专题评价；以及 2019 年多边组织绩效评估网对工发组织绩效和成果的评估。

方框 3：迄今取得的成就

1. 项目/方案在性别方面的成果得到持续和显著改善

(a) 更多的新项目显著或专门促进性别平等和增强权能：2019 年为 19%，2022 年为 41%。

(b) 在完成时，更多项目在性别平等主流化方面被评为令人满意：2017 年 40%，2022 年 70%。

2. 对照联合国全系统行动计划指标，绩效不断提高

(a) 2022 年，除一项指标外，工发组织达到或超过了所有适用的联合国全系统行动计划指标，比例达到 94%，高于 2019 年的 76%。

(b) 工发组织的绩效优于联合国系统的平均水平，而且大大优于其他技术实体。

3. 在履行《2020-2023 年性别平等和增强妇女权能战略》的承诺方面取得良好进展

(a) 《2022 年中期审查报告》发现，该《战略》所述行动中有 83%已经完成或正在按计划进行。

方框 4：吸取的经验教训

1. 在项目/方案管理一级

(a) 性别平等主流化行动加速并扩大了项目成果：在所评价的项目中，妇女已被证明是推动包容及可持续发展和经济增长的强大力量。

(b) 性别平等主流化需要专门的努力和资源：在项目中专门提供预算，就性别问题开展培训，并将针对性别问题的任务妥善分配给知识渊博的人员，性别平等主流化的成果就更好。

(c) 在整个项目周期处理性别问题并将其纳入主流的项目，在完成时会取得更好的性别平等成果。仅在项目执行期间临时列入与性别有关的活动，不会产生与在项目设计阶段有意规划这类活动并在执行期间将其纳入主流时相同的成果。

2. 在机构一级

(a) 在工发组织这样一个在男性占主导地位的领域开展业务的实体，实现专业人员的性别均等，特别是在管理层和高级管理层，需要所有利益攸关方在各个级别作出持续、协调和有意识的努力。

附件 3

工发组织国际工作人员职等的性别均等情况

1. 《联合国全系统性别均等战略》为联合国所有实体设定了到 2026 年在所有国际工作人员职等实现性别均等的目标。对于工发组织等因起点低而面临更大变化斜率的实体，均等目标设在 2028 年。《联合国全系统战略》认为均等应在 47%至 53%的范围内，并将这项目标的具体目标集中于定期、连续或长期/无限期任用的国际工作人员。

表 1

工发组织国际工作人员中妇女所占百分比

职等	**2022 年 12 月 31 日（百分比）**	**2023 年 7 月 4 日（百分比）**
DG	0.0	0.0
D-2	25.0	25.0
D1/L6	13.6	18.2
P/L5	29.9	27.3
P/L4	40.9	39.3
P/L3	35.3	38.4
P/L2	46.4	57.6
P/L1	66.7	66.7
共计	**35.2**	**36.7**

资料来源:《工发组织 2022 年年度报告》和截至 2023 年 7 月 4 日的工发组织人力资源处数据。