



联合国工业发展组织

Distr.: General
14 September 2015
Chinese
Original: English

大会
第十六届会议
2015年11月30日至12月4日，维也纳
临时议程项目15
工发组织性别平等和增强妇女权能战略

2016-2019年性别平等和增强妇女权能战略

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。该战略符合2016-2019年中期方案纲要。¹

目录

	段次	页次
一、 导言	1-5	3
二、 性别和包容及可持续工业发展：本性别平等战略的原理	6-10	4
三、 性别平等战略目标和双轨办法	11-14	5
四、 三大专题重点领域	15-25	5
A. 创造共同繁荣	22	6
B. 提高经济竞争力	23	6
C. 保护环境	24	7
D. 2016-2019年方案管理行动	25	7

¹ IDB.43/9-PBC.31/9。

为节约起见，本文件仅作少量印发。敬请各位代表自带所发文件与会。



五、组织性别平等重点领域	26-30	8
A. 性别均等	27	8
B. 敏感对待性别问题的文化	28	9
C. 问责制	29	9
D. 2016-2019 年组织行动	30	9
六、资源、监测、报告和评价	31-37	11
七、需请大会采取的行动	38	11
附件		
一、力求符合联合国全系统行动计划标准的路线图		12
二、针对成果和业绩综合框架的性别相关投入		14

一、 引言

1. 1995 年 9 月在北京召开了里程碑式的第四次世界妇女大会。二十年后的今天，适逢包括一套 17 个可持续发展目标的题为“改变我们的世界：2030 年可持续发展议程”（A/69/L.85）（2030 年议程）的全新 2015 年后全球发展议程获得通过，此后工发组织赞赏地看到，全球一致认为需要实现性别平等和增强妇女权能，尤其要增强妇女的经济权能。

2. 性别平等和增强妇女权能本身就是重要的目标，对于工发组织实现包容及可持续工业发展的目标来说更是至关重要，后者是成员国在 2013 年 12 月通过的《利马宣言》（GC.15/Res.1）中规定的，也是可持续发展目标 9：“建设有韧性的基础设施，促进包容性的可持续工业化，推动创新”中着重强调的。工业化对所有其他发展领域产生的多重效应有助于达成整个 2030 年议程，还能支持实现可持续发展目标 5：“实现性别平等，增强所有妇女和女童的权能”。

图 1

联合国性别平等和增强妇女全能全系统行动计划全系统共同业绩指标



3. 有鉴于此，工发组织于 2015 年根据联合国系统行政首长理事会（行政首长协调会）的全系统政策以及联合国性别平等和增强妇女权能全系统行动计划规定的要求，²更新了其性别平等和增强妇女权能政策³（性别平等政策）。联合国性别平等和增强妇女权能全系统行动计划围绕六个广泛的职能领域，确立了 15

² UNIDO/DGB/(M).110/Rev.1（2015 年 3 月 13 日）。

³ 参见：www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/un-swap-framework-dec-2012.pdf。

个全系统共同业绩指标（参见图 1）。⁴联合国各实体须在 2017 年前达到上述全部指标，同时工发组织已经制定了一份路线图来表明本组织将会如何实现上述目标（参见附件一）。

4. 最重要的是，工发组织于 2015 年建立了一套高级别机制来通过性别平等主流化指导委员会落实问责制，该委员会由总干事担任主席，并由各司主管和各处和外地办事处的指定性别平等问题协调人组成。本组织还在总干事办公室下设性别平等主流化、道德操守和问责办公室。

5. 2016-2019 年性别平等和增强妇女权能战略（性别平等战略）概述了工发组织将会如何基于有关优先事项设定和运作的内部磋商来履行其承诺。该战略符合 2016-2019 年中期方案纲要（IDB.43/9 和 IDB.43/9/Add.1）（中期纲要）、2016-2017 年方案和预算（IDB.43/6 和 IDB.43/6/Add.1）以及包括人力资源管理框架和《透明度倡议》在内的主要组织倡议。⁵该性别平等战略还得益于工发组织作为联合国国家工作队成员积极参与国家一级的全系统一致性努力以及与包括妇女署在内的联合国相关实体密切协作。⁶

二、性别和包容及可持续工业发展：本性别平等战略的原理

6. 在本性别平等战略中，性别系指男女⁷之间通过社会化进程在社交中构建并习得的不同角色、机会和关系。

7. 除了承认因区分性别角色而带来具体的脆弱性，工发组织还承认妇女是关键变革推动者，她们作为经济行为体、领导者和消费者，在各国推进本国经济工业化的进程中发挥了极为重要的作用。性别平等不只是一项人权，它也是一种“智能经济”，因为它能提高经济效率。世界经济论坛《2014 年全球性别差距报告》⁸发现，性别平等与人均国内生产总值、竞争力水平和人类发展指标之间存在正相关性。

8. 基于不平等的增长不是包容性增长。虽然近 20 年来已经取得了显著成就，但依然存在诸多挑战，同时妇女的社会经济劣势体现在收入、获取生产资源和服务、教育程度、职业追求自由、财产所有权、贷款能力和时间支配方面无处不在的性别不平等之中。工发组织承认，人人必须受益于工业增长，各国男女应当平等共享繁荣。

9. 包容及可持续工业发展的一个关键支柱是，较广泛的经济和社会增长会在环境上可持续的框架下得到支持。环境退化会对广大人口，尤其是各个年龄的女童和妇女的健康、福祉和生活质量带来负面影响，阻碍了社区，尤其是妇女从事创收活动。在保护环境、减少资源使用以及再次使用和回收利用资源以尽

⁴ 参见：www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/un-swap-technical-notes.pdf。

⁵ 更多信息参见：<https://open.unido.org/index.html>。

⁶ 该性别平等战略已由妇女署进行同行审议。

⁷ 在本性别平等战略中，男女也指相关情况下的男童和女童。

⁸ 参见：<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/>。

可能减少废物和过度消费方面，妇女常常承担领导角色或发挥带头作用。妇女可以发挥非常强大的作用，对可持续生产和消费决定施加影响。如果不支持男女对环境管理做出平等贡献，那就难以实现可持续工业发展的目标。因此，工发组织承认需要采取措施，在农村和城市地区设计和实施无害环境的可持续资源管理机制和生产技术过程中纳入性别平等观念。

10. 为尽可能发挥包容及可持续工业发展对发展的影响，需要结合各个相关发展行为体特有的知识和资源。各级实施包容及可持续工业发展政策成功与否取决于在多大程度上承认和接受多样性并且实现多样性的惠益。多元化的员工队伍可以提供种类较多的解决方案。不同背景的男女雇员及管理人员各自发挥才能并带来经验，提出的想法可以灵活应对多变的情况和需求。

三、性别平等战略目标和双轨办法

11. 性别平等战略的目标在于，基于“强劲、包容、可持续和有恢复力的经济和工业增长以及可持续发展在经济、社会和环境方面的有效一体化”的愿景（GC.15/Res.1），在工发组织各方案、政策和组织活动中促进性别平等和增强妇女权能。

12. 因此，性别平等战略旨在根据联合国系统的各项原则采取立足人权的方针，以此在本组织提供的服务中和工发组织内部增强性别平等。

13. 为有效实施性别平等战略，工发组织依靠全球对促进性别平等和增强妇女权能工作的不断支持、通过下述行动来充分资助性别平等政策运作，最重要的是，依靠所有利益攸关方，尤其是高级管理层致力于和负责实施敏感对待性别问题的举措。

14. 工发组织将会采用双轨办法，结合两项不同的战略来促进性别平等和增强妇女权能，并将其用于拟定方案和营造有利的组织环境：

(a) 性别平等主流化是指同时将妇女和男性的关切和经验作为工发组织各方案、政策和组织活动的需求评估、设计、实施、监测和评价的不可或缺的一方面；⁹

(b) 促进性别平等的干预措施或具有针对性的行动是指应对包括工发组织内部工作人员在内的特定群体的差距或明显需求的临时性特别措施，旨在使该群体得以平等参与和受益于工业发展努力，确保其平等参加和受益于工发组织各方案、项目和组织活动。增强妇女经济权能的方案归为此类。

四、三大优先专题领域

15. 本组织的 2016-2019 年方案重心安排基于三大专题优先事项，各自体现了包容及可持续工业发展的不同方面：(一)创造共同繁荣，(二)提高经济竞争力，以

⁹ 工发组织不同工作领域的性别平等主流化指南参见：www.unido.org/en/what-we-do/cross-cutting-issues/gender/publications.html。

及(三)保护环境。性别平等战略提供了切入点，阐明了如何通过三大专题领域中纳入性别平等内容来提高工发组织对包容及可持续工业发展的贡献。

16. 三大专题领域之间存在重要联系，工发组织各方案和活动将会更多地全面结合相关服务并缔结战略伙伴关系，从而在多个层面促进性别平等和增强妇女权能。

17. 通过将性别平等问题纳入其核心方案和活动的主流化工作，并辅之以增强妇女经济权能的具体干预措施，工发组织寻求推动政策、机构、企业和社区各级的结构变革，从而确保妇女全面有效地参与政治、经济和公共生活中的各级决策并平等获得担任领导职位的机会。

18. 工发组织将会特别注意敏感对待性别问题的工业政策制订和实施，以便支持有助于解决制造部门性别失衡（例如工资差距）问题和担任工业发展领导职位方面不平等问题的政策，同时支持挑选有望增强妇女经济权能的部门的政策。

19. 考虑到工发组织所开展工作的五个区域之间与内部在促进性别平等和增强妇女权能方面存在差异和不同进度，本组织将会制定和实施各项方案和项目来帮助克服进展不一致的问题。

20. 此外，工发组织设想与包括妇女署在内的联合国相关实体加强协作，以便提高工发组织在推广和实施“一个联合国”性别平等倡议方面的贡献，尤其是在联合国国家工作队一级。

21. 最终目的在于确保男女(a)平等获取资源、(b)得以行使各自权利和(c)平等参与经济决策并享有平等发言权。

A. 创造共同繁荣

22. 工发组织将会促进性别平等和增强妇女权能，以此作为一项关键战略来创造共同繁荣和加强妇女推动减少贫穷和社会凝聚的作用。全球贫民多数生活在农村地区，主要从事自给农作和非正规经济。农村妇女特别容易在法律和体制框架及文化规范中遭受性别偏见，因此其经济潜力依然没有得到充分利用。因此，工发组织将会加紧努力，以便(a)促进男女平等获得机会参与竞争性农业价值链发展；(b)消除非正规企业转向成长导向型正规企业过程中遇到的性别制约；(c)提高妇女的创业和技术技能并让其获得使用更多技术、企业扶持服务、宣传手段和自助网络；以及(d)进一步注重在危机后以及人类安全干预措施背景下结合性别平等内容，例如恢复和改进当地生产能力和生计以及加强最为弱势群体尤其是女性户主的经济恢复力。

B. 提高经济竞争力

23. 工发组织承认必须促进性别平等、增强妇女权能和提高多样性，以此作为经济增长、生产力提高和创新的推动因素，将会在其侧重经济竞争力的核心方案和项目中加强性别平等主流化工作和具有针对性的办法。本组织力求(a)加强国家和

次国家政府制定和实施工业、贸易、质量、技术和创新政策的能力，同时加强其制定和实施推动经济增长有利环境的法律框架的能力，这种环境将会促进性别和年龄平等，尤其不会歧视妇女和女童；(b)推广女性投资者和创业者榜样，以及地方、国家、区域和国际各级的知识和辅导网络；(c)加强妇女作为雇主和雇员参与制造业、工业服务、国内和全球工业价值链和供应链以及工业集群，同时促进其参与创新、科学和技术；以及(d)通过培养男女童的创业态度、技能和知识，为其提供更多机会来超越限制性别文化准则而做出人生选择。

C. 保护环境

24. 性别平等与保护环境之间存在密切联系，因为妇女极易受到气候变化、污染和资源短缺等环境变化的影响，同时妇女也是保护环境的重要推动者。因此，工发组织将会侧重以下关键领域：(a)妇女获取可持续的能源供应、参加资源节约和洁净生产活动以及获取减轻时间负担和不良健康影响的技术；(b)妇女发挥环境保护、可持续资源管理和能源供给关键推动者的作用，并作为企业家或雇员融入整条价值链；(c)妇女通过认识提高、社交联系和同行支助活动从事、领导和决策绿色工业，以此尽可能减轻工业发展对生态系统和人类健康的不利影响；(d)恰当反映男女的不同需求和优先事项，包括在落实国际协定、国家和市镇环境法规、技术发展和转让以及能力建设方面体现。

D. 2016-2019 年方案管理行动

25. 下表所列方案管理行动旨在 2016-2019 年间如上所述在专题优先领域结合性别问题。

2016-2019 年方案管理行动	牵头司/处/股
• 收集和分析按性别分列的制造业工资差距和教育方面的数据。	PRF/RSI/STA ¹⁰
• 至少每两年开展一项重要研究来加深对性别平等与工业化之间联系的理解。	PRF/RSI/RPA ¹¹ PTC ¹²
• 开展针对对等部门制订和实施工业政策工作中性别平等主流化方面的能力建设方案。	PRF/RSI/CDI ¹³ PTC
• 与联合国相关实体开展密切协作，加强工发组织的地位及其对妇女地位委员会的贡献，从而增强妇女经济权能。	ODG/GEA ¹⁴

¹⁰ 统计股，总干事助理研究、统计和工业政策处，工业政策、对外关系和外地代表司。

¹¹ 研究和工业政策咨询股，总干事助理研究、统计和工业政策处，工业政策、对外关系和外地代表司。

¹² 方案开发和技术合作司。

¹³ 工发组织能力发展研究所股，总干事助理研究、统计和工业政策处，工业政策、对外关系和外地代表司。

¹⁴ 性别平等主流化、道德操守和问责办公室，总干事办公室。

<ul style="list-style-type: none"> • 确保工发组织的国家方案系统性地纳入性别平等观念，通过外地网络积极参与机构间性别平等倡议、联合国发展援助框架/共同国别评价进程以及有关性别平等和增强妇女权能的联合方案。 	PRF/RPF ¹⁵ PRF/RPF/FLD ¹⁶
<ul style="list-style-type: none"> • 系统性地纳入性别分析来满足各项新方案和项目中男女的不同需求和优先事项，并且分配一个性别标志。¹⁷ 	PTC
<ul style="list-style-type: none"> • 加强三大专题优先领域的性别平等主流化工作，并辅之以针对性别问题的干预措施，从而提高显著促进性别平等和增强妇女权能的方案和项目的比例。¹⁸ 	PTC
<ul style="list-style-type: none"> • 与其它组织和机构以及私营部门发展战略伙伴关系，以便充分利用各类资源和宣传支助来促进性别平等和增强妇女权能。 	PTC/PRM ¹⁹ ODG/GEA
<ul style="list-style-type: none"> • 与项目管理人员协商制定国家、方案和项目一级的性别指标，以促进和追踪性别成果。 	ODG/SPQ ²⁰ PTC/PRM/RMU ²¹
<ul style="list-style-type: none"> • 突出本组织在促进性别平等和增强妇女权能方面的努力和最佳做法，并向内外部广泛介绍此类信息。 	PRF/PMO ²² ODG/GEA
<ul style="list-style-type: none"> • 积极宣扬工发组织的性别平等观念，并与捐助者合作推进联合制定方案。 	PRF/DDG/SDR ²³

五、组织性别平等重点领域

26. 为推进上述三大专题重点领域的性别平等和增强妇女权能工作，工发组织需要在以下三个关键领域实行组织变革：促进性别均等的措施，发扬敏感对待性别问题的文化的措施，以及加强问责制。实现性别平等和增强妇女权能各项目标的关键在于最高管理层的承诺。

A. 性别均等

27. 工发组织承认，提高妇女地位和增强妇女权能是本组织的一项政策优先事项，性别平等战略重申了工发组织采取必要措施提升本组织内妇女地位的承诺。尽管如此，工发组织远未实现专业及更高职类性别的对半均衡，而这正是联合国系统的一项共同目标。截至 2014 年 12 月 31 日，女性专业工作人员所占

¹⁵ 总干事助理区域方案和外地代表处，工业政策、对外关系和外地代表司。

¹⁶ 外地办事处，总干事助理区域方案和外地代表处，工业政策、对外关系和外地代表司。

¹⁷ 工发组织的性别标志符合联合国全系统行动计划的要求，分为四类：0—不注重性别问题，1—部分/有限注重性别问题，2a—非常注重性别问题，2b—性别问题作为首要目标。

¹⁸ 带有性别标志 2a 或 2b 的方案和项目。

¹⁹ 伙伴关系和结果监测处，方案开发和技术合作司。

²⁰ 战略规划、协调和质量监测办公室，总干事办公室。

²¹ 结果监测股，伙伴关系和结果监测处，方案开发和技术合作司。

²² 决策机构秘书处，总干事助理宣传和交流处，工业政策、对外关系和外地代表司。

²³ 总干事助理战略捐助者关系股，工业政策、对外关系和外地代表司。

比例为 32%，担任高级职位的妇女数量较少。成员国常常抱怨缺乏继任规划以及性别和地理分布存在失衡，而工发组织外聘审计员也发出同样的抱怨（IDB.40/3）。需要加紧工作制定新的举措，以使更多妇女参与和任职，包括担任高级职位。目前开展的人力资源管理框架审议工作强调针对性别均衡制定明确具体的司级目标。工发组织将会努力扫除女性工作人员在征聘、留用、晋升和流动方面遇到的障碍，并为其营造一个扶持环境。

B. 敏感对待性别问题的文化

28. 工发组织已经采取措施，通过制定《道德行为守则》（UNIDO/DGB/(M).115）及其在线学习模块来宣扬敏感对待性别问题的文化。本组织还制定了一份灵活的排班表。工发组织将会巩固上述成就，营造一个没有歧视和骚扰的环境，实施利于男女工作人员履行工作和非工作义务的灵活的工作政策。为宣扬一种能在工发组织各方案、政策和组织活动中有效促进性别平等和增强妇女权能的组织文化，通过性别平等政策并建立性别架构的做法至关重要。男女高级领导发挥了关键的作用，他们通过自己的言行传递出了明确的信号，表明他们领导能力和公开支持促进性别平等和男女平等任职。

C. 问责制

29. 根据性别平等政策，工发组织各级工作人员有责任在工发组织各项政策、方案和业务做法中实现性别平等主流化。因此，工发组织的性别平等主流化架构基于包容、担责和负责本组织各项政策、方案和业务做法中性别平等主流化工作的原则。工发组织已将敏感对待性别问题纳入其工作人员征聘标准，所有工作人员都必须在考绩中说明他们如何促进性别平等和增强妇女权能。所有工作人员必须接受基本的性别平等培训，从而得以遵循该战略提出的各项行动，同时将会设立一套认可制度来奖励性别平等工作先进个人。

D. 2016-2019 年组织行动

30. 下表所列战略行动旨在 2016-2019 年间实现上述组织变革并促进性别平等和增强妇女权能的目标。

2016-2019 年组织行动	牵头司/处/股
<ul style="list-style-type: none"> 设定司级目标，保证公开征聘的所有职位尤其是高级专业职位中至少有 50% 由同样合格的女性候选人填补，由此于 2019 年底前在弥合性别差距方面取得重大进展。 	司长
<ul style="list-style-type: none"> 通过积极主动的人才招聘、性别均衡并且敏感对待性别问题的面试小组、领导力培训和辅导机会以及按照要求采取其它扶持措施来扩充人才库和改善征聘中的性别均衡。 	PSM/HRM ²⁴

²⁴ 人力资源管理处，方案支助和行政司。

<ul style="list-style-type: none"> 定期对内和对外分享性别均衡方面的数据来提高人员对现有性别差距的认识，²⁵同时利用这些数据来确定目标和采取积极措施弥补此类差距。 	PSM/HRM PSM/BSS ²⁶
<ul style="list-style-type: none"> 在针对所有雇员的契约和能力要求中结合性别平等和增强妇女权能的内容，同时通过工作人员绩效评估工作成就。 	PSM/HRM 主任
<ul style="list-style-type: none"> 结合性别平等和增强妇女权能方面的成就，以此作为优秀奖励标准。 	PSM/HRM
<ul style="list-style-type: none"> 制定、实施和追踪灵活的工作安排和关爱家庭的条款来促进男女平等进步。 	PSM/HRM
<ul style="list-style-type: none"> 2016年前施行一项有关骚扰（包括性骚扰）、歧视和滥用权力的政策，并且组织培训来宣扬一种对骚扰（包括性骚扰）、歧视和滥用权力零容忍的文化。 	PSM/HRM
<ul style="list-style-type: none"> 在所有工作人员的能力发展活动中纳入强制性的基本性别培训，同时每年追踪结果。 	PSM/HRM ODG/GEA
<ul style="list-style-type: none"> 为各技术处和外地办事处制定和开展专门定制的专题培训。 	ODG/GEA PSM/HRM
<ul style="list-style-type: none"> 纳入为高级管理人员专门定制的性别培训。 	PSM/HRM ODG/GEA
<ul style="list-style-type: none"> 展现高级管理人员领导能力和提倡性别平等和男女平等任职的态度，除其它途径外，可以通过在发言中提及此类问题、参加性别相关活动以及设立性别均衡的委员会和小组。 	司长，主任
<ul style="list-style-type: none"> 通过采用内部的交流工具，包括定期出版性别问题通讯和组织一系列讲座/讨论，在工发组织内部开展性别平等认识运动以及宣扬性别平等和增强妇女权能的观念。 	PRF/PMO ODG/GEA
<ul style="list-style-type: none"> 通过追踪财政资源来明确用于促进性别平等和增强妇女权能的资金支出数额，以便通过向各项目和方案全面推广性别标志来为中央规划提供预算分配信息。 	PSM/FIN ²⁷ PSM/BSS
<ul style="list-style-type: none"> 从经常预算中拨出必要的人力和财政资源用于运作性别平等政策以及性别平等战略核心优先事项所确立的性别架构。 	PSM/FIN
<ul style="list-style-type: none"> 与总部设在维也纳的其它组织一同参与联合国全系统行动计划的同行审议进程。 	ODG/GEA

²⁵ “人员”系指各个职类的工作人员和咨询顾问。

²⁶ 业务和系统支助股，方案支助和行政司。

²⁷ 财务处，方案支助和行政司。

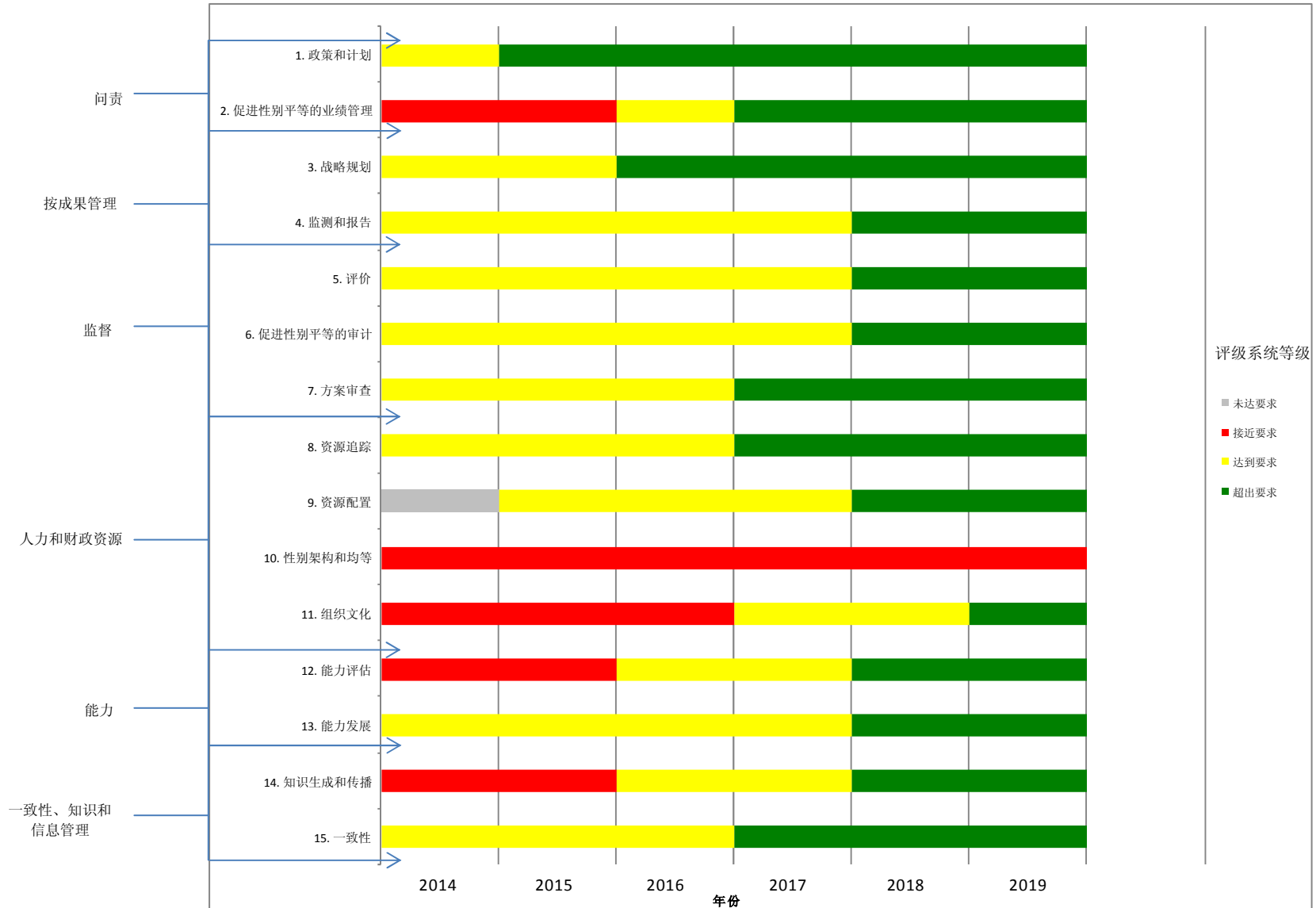
六、资源、监测、报告和评价

31. 实施性别平等战略必须结合三种供资方式：(1)性别平等主流化、道德操守和问责办公室履行核心职能，拨出专项经常预算；(2)各处的性别平等问题协调人履行核心职能，由其各自的组织经常预算供资；以及(3)推进成功实施 2016 至 2019 年间性别平等战略的具体活动，需要额外调集预算外资金。
32. 各司、处和外地办事处将各自编制年度计划来实施性别平等战略，并体现在项目和方案管理系统以及工作人员业绩管理制度中。年度计划的实施结果将由性别平等主流化指导委员会监测。
33. 工作人员代表大会将会监测和支持有关性别均等、敏感对待性别问题的企业文化以及问责制的组织执行的执行工作。
34. 性别平等战略的实施进展将由性别平等主流化、道德操守和问责办公室通过与性别平等问题协调中心网络密切协商进行审查，并且每六个月向性别平等主流化指导委员会报告。作为 2017 年中期审查的一部分，性别平等主流化、道德操守和问责办公室将会开展一项参与性的性别审计，邀请总部和各外地办事处的组织单位以及其它联合国组织和伙伴参加。
35. 进展将会通过工发组织的《年度报告》、成果和业绩综合框架（详见附件二所列有关性别平等战略的具体指标）和开放数据平台向成员国报告。
36. 吸取的经验教训和建议将会反映在 2018-2019 年方案和预算的编制工作以及 2016-2019 年中期纲要的中期审查工作中。
37. 工发组织独立评价办公室将于 2019 年就性别平等战略开展一项独立评价。

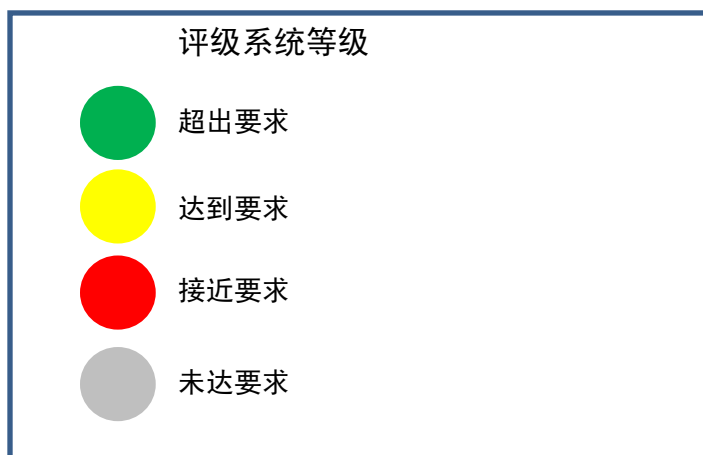
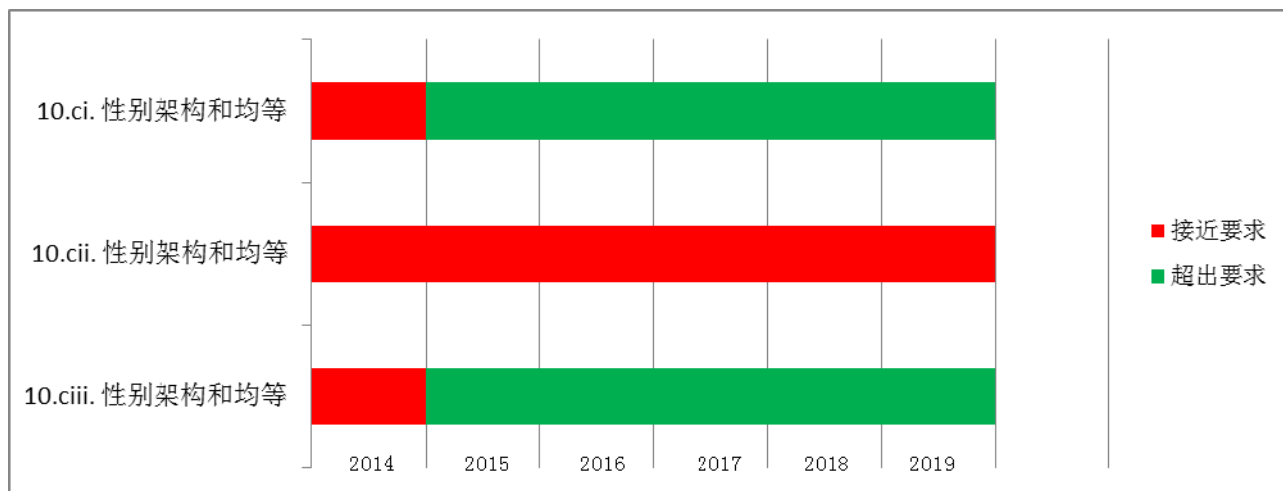
七、需请大会采取的行动

38. 大会不妨注意本文件所载的 2016-2019 年工发组织性别平等和增强妇女权能战略。

力求符合联合国全系统行动计划标准的路线图



性别架构和均等详细情况



附件二

针对成果和业绩综合框架的性别相关投入

指标（第一级）	
全球发展成果（第一层面）	
工业人力资源和性别平等	
-制造业就业情况（制造业就业/总就业）（男/女） -制造业部门人均工资（男/女） -按行业与性别分列的工作时数 -按行业与性别分列的全职、兼职、本地和外国劳动者 -按男性与女性拥有权分列的小型行业增值百分比 -按信贷和性别分列的中小企业百分比	（百分比） （现值美元\$） （小时） （人数） （百分比） （百分比）
指标（第一级）	
在工发组织支持下取得的国别成果（第二层面）²⁸	
妇女进一步参与政治、经济和公共生活并享有平等机会的国家²⁹	
性别平等战略将有助于更多国家与工发组织合作设计和实施非常注重性别平等主流化或针对妇女和女童的政策和方案，从而： 1) 创造共同繁荣 ，通过分析和解决男女不平等获取生产能力和机会的性别原因，特别关注农业生产增值以及非正规企业转变为成长导向型正规企业，通过加强农村妇女的创业和技术技能并让其获得使用更多技术、企业扶持服务、宣传手段和自助网络，以及通过加强最为弱势群体的经济复原力和人类安全，尤其是危机后背景下的女性户主。 2) 提高经济竞争力 ，通过制定和实施营造敏感对待性别和年龄问题的经济增长有利环境的政策和法律框架，通过分析和扫除妨碍男女平等参与国内和全球贸易的性别制约，通过推广女性投资者和制造业的创业榜样，通过促进妇女和女童进一步参与技术发展（包括科学和技术教育和培训），以及通过发展创业文化和技能来鼓励男女童超越性别限制规范做出人生选择。 3) 保护环境 ，通过解决妇女获得无害环境、负担得起和安全的服务和技术的的问题，此类服务和技术关系到能源和水等资源的消费，并且有助于提升妇女在绿色工业中的领导地位及其推动环境保护、可持续资源管理和能源供给的关键作用，通过确保恰当反映男女在落实国际协定、国家和市镇环境法规、技术发展和转让以及能力建设方面的不同需求和优先事项。	（国家数量）
指标（第二级）	
方案管理成效（第三层面）	
展开促进性别平等的分析、行动和监测的方案/项目	
-性别标志等级为 2a（性别问题作为首要目标）或 2b（非常注重性别问题）的方案/项目。 -完成时自评（性别平等和增强妇女权能方面）评为成功的方案/项目。 -通过独立评价（性别平等和增强妇女权能方面）评为成功的方案/项目。 -与联合国国家工作队协作制定的侧重于性别平等和增强妇女权能的区域和国家一级方案/项目。 -工发组织所组织小组、会议、委员会和出版物中的性别主题和性别均衡。	（百分比） （百分比） （百分比） （百分比） （所组织活动的数量）

²⁸ 性别标志标准 2a 或 2b。将会制定方案和项目层面的指标来反映资源、权利、发言权和项目管理这四个方面。工发组织性别平等主流化指南为制定相关的性别平等和增强妇女权能指标提供指导。

²⁹ 该指标与可持续发展目标 5 具有直接联系，尤其是目标 5.5 “确保妇女在各级的政治、经济和公共生活中全面有效参与决策，并享有进入领导层的平等机会”，还与以下方式具有直接联系：
“（5a）根据国家法律实行已经通过/实施的改革，让妇女享有获取经济资源的平等权利，并能拥有和控制土地和其它形式财产，获取金融服务，获得遗产和自然资源。
（5b）更多地使用能增强能力的技术，特别是信息和通信技术，促进增强妇女权能。
（5c）采用和加强合理的政策和可强制执行的立法，促进性别平等，在各级增强所有妇女和女童的权能。”

指标（第二级）	
组织成效和现代化（第四层面）	
性别均等与平等（不同职等）	
<ul style="list-style-type: none"> -按一个预算年度内不同职类与职等分列的女性人员占工发组织全体员工的比例。 -在性别平等和增强妇女权能方面的工作人员专业发展、学习和业绩。 -按性别标志评级为 2a 或 2b 的净核定产出分列的所调集的资金。 -联合国全系统行动计划所设定业绩标准的实现进度。³⁰ 	<ul style="list-style-type: none"> （百分比） （受训工作人员数量） （全部资源） （联合国全系统行动计划评分）

³⁰ 工发组织致力于通过方案制定者管理以及该性别平等战略所确定的组织行动，在 2019 年前超越联合国全系统行动计划确立的 15 项业绩指标标准。