



联合国教育、  
科学及文化组织

37 C/4和 37 C/5的补充战略文件1

# 教科文组织 性别平等优先 行动计划

**2014-2021年**

37 C/4和 37 C/5的补充战略文件



联合国教育、  
科学及文化组织

37 C/4和 37 C/5的补充战略文件1

教科文组织  
性别平等优先  
行动计划

2014-2021年

37 C/4和 37 C/5的补充战略文件

联合国教育、科学及文化组织于2014年出版  
巴黎丰特努瓦广场7号（75352 Paris 07 SP）

教科文组织车间排版和印刷

封面图片: © Shutterstock/Hun Thomas

© 教科文组织, 2014年

印于法国

本文件系采用再生纸印制

# 目 录

---

## A 部分：环境和背景 5

- 目标： 6
- 什么是性别平等？ 11
- 原理 12
- 愿景和时间表 12
- 联合国全系统行动计划（UN-SWAP） 14
- 方法： 15

## B 部分：促进性别平等的计划和活动 17

- 性别平等总体优先事项的能力建设 18
- 重点协调领域 21
- 重大计划I：教育 27
- 重大计划II：自然科学 31
- 重大计划III：社会科学及人文科学 34
- 重大计划IV：文化 36
- 重大计划V：传播和信息 40
- 总体优先事项--非洲 45
- 教科文组织统计研究所（UIS） 46
- 教科文组织计划部门和内部服务部门 46
  - 战略规划编制局 46
  - 财务管理局 46
  - 人力资源管理局 47
  - 内部监督办公室 47
  - 对外关系与公共宣传部门 47
  - 支助服务管理部门 48

## C 部分：实施方式 49

- 协调一致和伙伴关系 50
- 在教科文组织的组织文化、  
结构和各项进程中实现性别平等制度化 50
- 资源分配 50
- 问责框架 50
- 作用和责任 53

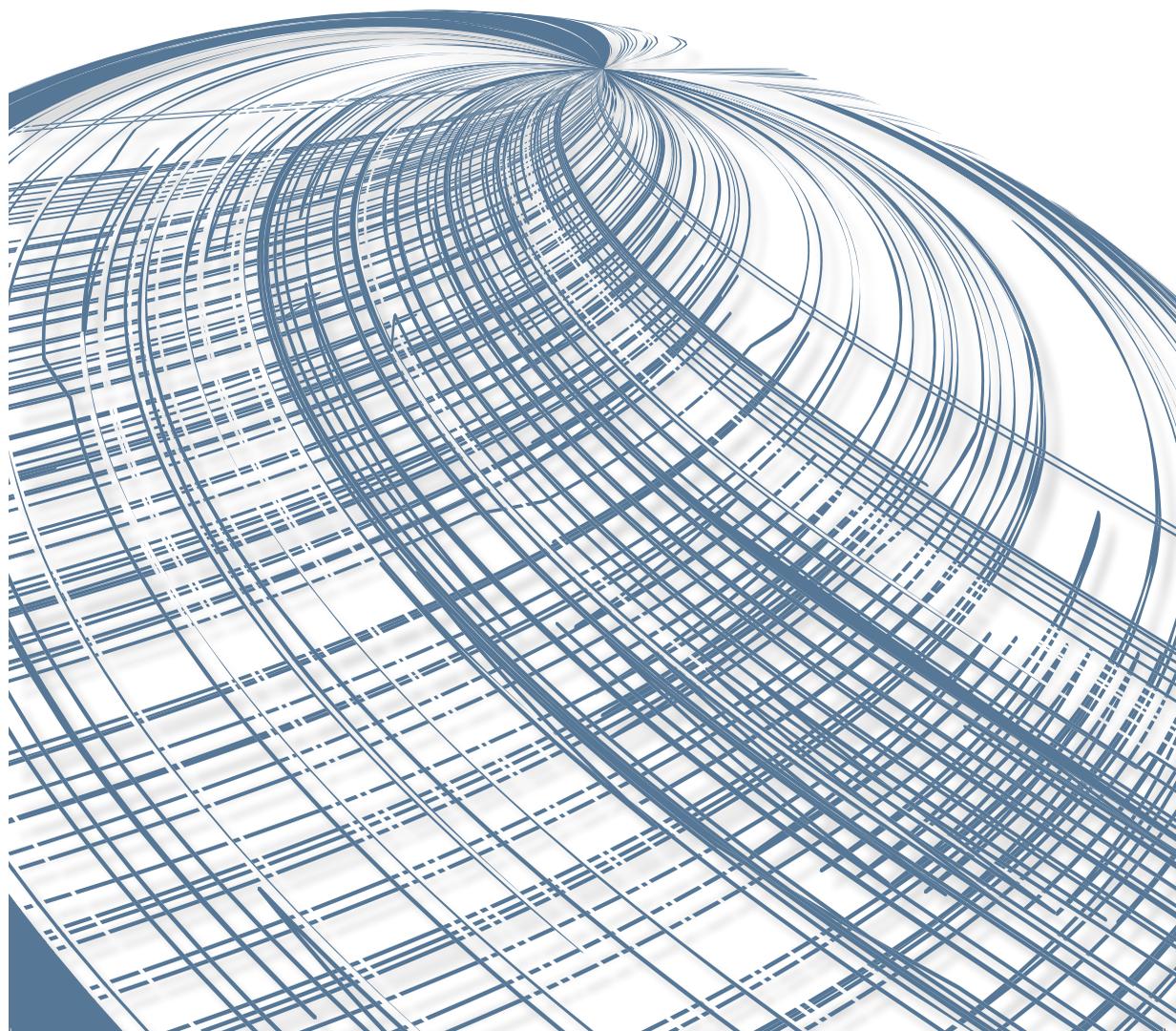
## 附件 57

- 附件I - 关于性别平等的重要概念和定义 58
- 附件II - 联合国全系统行动计划（SWAP）框架 60

## 简称和缩写表

<b>AfDB</b>	非洲开发银行
<b>CADE</b>	《反对教育歧视公约》
<b>CEB</b>	行政首长理事会
<b>CEDAW</b>	《消除对妇女一切形式歧视公约》
<b>ECOSOC</b>	经济及社会理事会（联合国）
<b>EFA</b>	全民教育
<b>FOSS</b>	自由与开放源码软件
<b>GAMG</b>	全球媒体与性别联盟
<b>GBV</b>	性别暴力
<b>GE</b>	性别平等
<b>GEA</b>	《性别平等优先行动计划》
<b>GFP</b>	性别平等中心
<b>GSIM</b>	媒体性别问题敏感认识指标
<b>ICT</b>	信息和通信技术
<b>IFCD</b>	国际文化多样性基金
<b>IICBA</b>	非洲国际能力培养研究所
<b>ILO</b>	国际劳工局
<b>IPDC</b>	国际传播发展计划
<b>OER</b>	开放式教育资源
<b>SIDS</b>	小岛屿发展中国家
<b>SISTER</b>	战略、任务和结果评估信息系统
<b>STEM</b>	科学、技术、工程和数学
<b>STI</b>	科学技术创新
<b>UNECA</b>	联合国非洲经济委员会
<b>UN-SWAP</b>	联合国全系统行动计划
<b>UN Women</b>	联合国促进性别平等和增强妇女权能署（妇女署）
<b>WSIS</b>	信息社会世界首脑会议

## A部分：环境和背景



## 目标：

6

1. 性别平等继续作为教科文组织的两个总体优先事项之一。<sup>1</sup>《教科文组织性别平等优先行动计划（2014--2021年）》（GEAP II）为落实性别平等优先事项提供了一个行动框架。《行动计划》说明了性别平等对于教科文组织的重要意义，就本组织如何确保在各项政策、计划和程序中贯彻性别平等思想提出了指导意见，以便在秘书处的制度性程序及其与会员国的合作当中促进性别平等。

2. 《行动计划》是新的《2014--2021年中期战略》（37 C/4 号文件）和《2014-2017 年计划与预算》（37 C/5 号文件）的配套文件，旨在落实这些战略文件所载的优先事项和目标，确保在教科文组织内部和会员国中采用全面和协调的工作方法来促进性别平等。

3. 这第二个《行动计划》建立在以下基础上：总干事办公室性别平等处（ODG/GE）对第一个《性别平等优先行动计划（2008--2013年）》进行的内部评估程序以及提交给执行局的EX/4号文件提出的经验教训，根据内部监督办公室（IOS）对于性别平等优先事项的审查结

论以及国际劳工局（ILO）参与式性别审计报告提出的建议。根据以往的经验教训，第二个《行动计划》更加贴近C/4和C/5号文件，以便采用明确和协调的方式落实和监测旨在促进性别平等的各项行动，《行动计划》还设有明确和切实可行的具体目标和执行计划，以及实现预期成果的组织结构和责任关系。为编制这个《行动计划》，开展了广泛磋商，教科文组织总部、总部外办事处和各机构的工作人员都参与了这项工作。此外还咨询了会员国以及联合国各机构的意见。对于评估意见和第一个《行动计划》经验教训的对应措施综述见下表。

### 修订后的第二个《性别平等优先行动计划（2014-2021年）》的背景：挑战和经验教训

#### 内部监督办公室对性别平等优先事项的评估

2013年，内部监督办公室评估了教科文组织性别平等优先事项的落实工作，评估建议可分为以下三大主题：

1. 将性别平等优先事项纳入总体战略框架：

---

1. 性别平等被确定为教科文组织在2008--2013年中期战略期间的两项总体优先事项之一。2014--2021年的下一个中期战略依然将性别平等作为优先事项。

2. 实现性别平等主流化，针对不同性别群体制订规划，以及组织结构和程序；

3. 监测和评估。

第二个《行动计划》深入分析了这些建议，并通过以下方式做出应对：

建议	后续行动
将性别平等优先事项纳入总体战略框架	
继现行《行动计划》之后，教科文组织今后的《性别平等优先行动计划》应与C/4和C/5号文件充分保持一致。	第二个《行动计划》的所有战略目标和预期成果均符合37 C/4和37 C/5号文件中的相关内容。
新的《行动计划》应旨在传播教科文组织对于性别平等优先事项的看法，促进各个部门和机构之间的协调与合作，明确概述作用、责任和执行方式。	第二个《行动计划》提出了关于性别平等的明确定义（重点是妇女和男子在实现性别平等问题上的作用和责任），说明了对于性别平等优先事项的看法。此外，根据2015年后联合国性别平等优先事项联合框架，着重强调的重点领域将增强各个部门和机构之间的协调与合作。第二个《行动计划》列出的问责框架以及作用和责任表概述了全体工作人员在落实性别平等优先事项问题上的作用和责任。
应将性别平等优先事项与非洲优先事项整合协调起来。	第二个《行动计划》将性别平等问题纳入了非洲优先事项旗舰计划，从而做到了这一点。
实现性别平等主流化，针对不同性别群体制订规划	
在针对不同性别群体制订规划时，应确定各个部门的优势和重点。	第二个《行动计划》做到了这一点，在《计划》中，各个重大计划都将这个目标作为实现其预期成果的推动因素之一。

建议	后续行动
<p>应增强和更好地利用性别平等中心（GFP）网络的能力，协助将性别平等问题纳入各个部门的工作。</p>	<p>第二个《行动计划》载有新的长期能力建设计划的详细内容，其中包括增强性别平等中心网络、对于性别平等专业知识进行摸底调查以及修订和更新工作人员培训计划。</p> <p>性别平等处已经开始着手对工作人员的专业知识进行摸底调查并振兴性别平等中心网络。</p> <p>将与性别平等中心网络举行定期会议，确保协调统一和支持各方迎接挑战。</p>
<p>应当对各个部门和教科文组织其他部门在性别问题方面的现有专门知识开展摸底调查，并将其纳入性别平等中心网络。</p>	
<p>应承担性别平等中心的责任是其各自工作的必要组成部分。</p>	<p>2011年3月28日的DG/Note/11/05Rev号文件指示，性别平等中心应将时间用于开展自身的任务。第二个《行动计划》进一步明确的时间分配比例为20%。</p>
<p>应扩大能力建设工作，今后应优先开展新形式的能力建设，例如性别平等门诊部。</p>	<p>第二个《行动计划》强调能力建设的重要性，承认始于2005年9月的教科文组织能力建设和培训计划以及性别平等门诊部等新形式的能力建设取得成功，这两者都将继续开展并扩大规模。</p>
监测和评估	
<p>必须在战略、任务和结果评估信息系统中测量和汇报为实现与性别平等优先事项有关的预期成果的进展情况。</p>	<p>性别平等处正在与战略、任务和结果评估信息系统小组合作，确保在该系统中简化和协调与性别平等优先事项有关的预期成果（包括四项新的总体预期成果）的报告工作。</p>
<p>应建立机制，跟踪监督用于性别平等优先事项的财政资金。</p>	<p>第二个《行动计划》简要介绍的新的性别平等标码将在2014年初投入使用，能够跟踪监督分配给性别平等优先事项的资源。</p>

## 国际劳工组织：参与式性别审计

建议	后续行动
呼吁在教科文组织的各个层面开展性别平等专业知识摸底调查。	已经开始着手进行专业知识摸底调查，并将这项工作列入第二个《行动计划》，作为能力建设计划的部分内容。
对性别平等中心持续开展培训和能力建设。	第二个《行动计划》包括为今后四年制订最新的能力建设计划，内容包含对性别平等中心的培训和能力建设。2011年对性别平等中心网络开展了第一次审查，第二次审查业已开始，以确保这一网络的专业知识。
对全体工作人员开展能力建设。	2005年9月以来，对全体工作人员持续开展能力建设工作。第二个《行动计划》包括制订最新能力建设计划，性别平等处正在制订这一计划，并将付诸实施。
应鼓励和支持在性别平等问题上开展跨部门行动。	第二个《行动计划》制订了四项总体预期成果，确保鼓励跨部门活动。性别平等处将协调、支持和监测这些活动。
应在制订规划的整个过程实现性别平等主流化。	在第二个《行动计划》的规划制订过程中做到了性别平等主流化。
将下一个《行动计划》与本组织的战略（C4号和C5号文件）更加具体地联系起来。	第二个《行动计划》的预期成果与C5号文件的预期成果保持一致，并且反映出C4号文件的战略性目标，从而将这个计划与教科文组织的战略明确地联系起来。
通过监测和评估，找出实现性别平等主流化的良好做法和经验教训。	第二个《行动计划》介绍了关于性别平等的新知识库，其中将综合良好做法和经验教训，并将在整个组织内部分享。

建议	后续行动
将工作计划的分析工作下放给各个部门，以便部门能够掌控自身对于性别平等优先事项的贡献。	执行办公室分析了最近几个双年度的性别平等工作计划。第二个《行动计划》载有问责框架以及作用和责任表，其中概述了各个部门应如何为在其工作计划中实现性别平等主流化承担更多的责任。
在与私营部门的合作伙伴关系取得成功的基础上，继续巩固这一成果，大力宣传性别平等问题和教科文组织的工作。	第二个《行动计划》详细介绍了成功的伙伴关系（欧莱雅奖，女童和妇女教育全球伙伴关系），并说明了如何推广这些伙伴关系。
加强能力建设工作，以最适宜的方式普及到尽可能多的工作人员。	第二个《行动计划》概述了最新的能力建设计划，其中包括教科文组织各个部门、总部外办事处、中央服务部门以及各个研究所的全体工作人员。
收集和分析教科文组织各个部门、总部外办事处和研究所在性别平等问题上的良好做法。	第二个《行动计划》概述了性别平等问题知识库的建设工作，将为收集和分析本组织各个部门的良好做法以及分析和分享这些做法提供手段。

## 第一个《性别平等优先行动计划》的经验教训

经验教训	后续行动
第一个《行动计划》提出的预期成果过多（总数超过80个），不可能落实和监测所有这些预期成果。	第二个《行动计划》选择着重关注数量有限（23个）的预期成果，确保落实和监测这些预期成果。
第一个《行动计划》与C/4号及C/5号文件没有充分保持一致，难以开展监测工作。	第二个《行动计划》完全符合37 C/4号及37 C/5号文件。第二个《行动计划》的所有预期成果均与37 C/5号文件的预期成果保持一致，并将在战略、任务和结果评估信息系统中接受监测。
第一个《行动计划》对于全体工作人员的作用和责任的说明不够明确，难以问责。	第二个《行动计划》提出的问责框架以及作用和责任表将确保在整个组织内部在实现性别平等的问题上追究责任。

经验教训	后续行动
某些工作人员不了解性别平等的定义以及本部门落实性别平等的工作方法。	第二个《行动计划》对性别平等提出了明确的定义，其中一段分别介绍了各个部门在性别平等问题上的优势和工作方法。
到目前为止，没有设立机制来监测性别平等优先事项的资源分配情况。	第二个《行动计划》介绍了性别平等标码系统，这套系统将于2014年1月投入使用，从而实现对分配给性别平等优先事项的资源监督。
要推动性别平等优先事项，需要进一步密切与联合国系统的联系。	教科文组织历来注重将性别平等工作与联合国系统相统一。第二个《行动计划》收录了作为所有联合国机构报告标准的联合国全系统行动计划指标，从而将进一步深化与联合国系统的协调统一。

4. 在落实性别平等优先事项的问题上，性别平等处将继续开展总体领导和协调工作（关于作用 and 责任的更多详细内容，见B部分和C部分），但《行动计划》适用于总部、总部外办事处和研

究所的全体工作人员，由总干事负责领导。高级管理人员和全体工作人员的参与，所有计划领域和中央服务部门有系统地做出实质性贡献，对于实现具体和可持续的成果至关重要。

## 什么是性别平等？

5. 教科文组织认为，性别平等是指女性和男性之间以及女童和男童之间在权利、责任和机会方面的平等。性别平等意味着同时考虑到女性与男性的利益、需求和优先事项，认识到不同群体的女性和男性的多样性。<sup>2</sup>性别平等是一项人权原则，是实现以人为本的可持续发展的必要条件，而且性别平等本身就是一项目标。<sup>3</sup>教科文组织提出的性别平等愿

景符合相关国际文书，例如《消除对妇女一切形式歧视公约》（CEDAW）<sup>4</sup>以及《北京宣言和行动纲要》，<sup>5</sup>此外还参照了对于2015年后发展框架的反思。<sup>6</sup>

2. 例如，少数民族的女性和男性，有着不同的性别取向和/或身份特征的女性和男性，土著女性和男性，或是残疾女性和男性。

3. 与术语有关的性别平等定义全文，见附件1。

4. <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>。

5. <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>。

6. 《行动计划》是一份“滚动文件”，在商定2015年后框架中的具体性别平等目标和指标之后，可以修改或更新《行动计划》。

## 原理

12

6. 包括教科文组织在内的所有联合国机构都应在其使命范围内促进性别平等。教科文组织在这个领域可以起到特殊的作用，本组织下设五项明确的重大计划，各项计划均承担具体的使命，可以团结合作，从整体上促进性别平等，从而为实现性别平等方面的发展成果做出独特的贡献。性别平等与促进全民受教育权的教育计划有着密不可分的关系。教育计划旨在消除持续存在的性别差距，在整个教育系统中促进以下方面的性别平等：参与教育（获取教育）、教育过程（内容、教学与学习环境和做法、办学方式以及评估）和教育结果（学习成绩、生活和工作机会）。在自然科学领域，教科文组织致力于树立女性科学工作者的光辉榜样，增强女性在自然科学和工程学方面的能力，支持男女为创造和传播科学知识做出独特的贡献，从而推动可持续发展。在社会科学及人文科学领域，教科文组织致力于确保性别平等问题被充分纳入社会融

合与社会改革政策。专门针对青年男女的政策和计划明确关注到处于弱势地位的青年女性的特殊需求、期望和憧憬。通过各项计划，社会科学及人文科学计划还将制订专门针对男子和男童的能力建设活动，把他们培养成为性别平等的有力拥护者。在文化领域，性别平等意味着确保男女平等地享有获取、参与和促进文化生活的权利。各项文化公约在国际、国家和地方层面的执行工作均遵循着这项基于人权的原则。各项公约承认性别平等对于人权和文化多样性具有重要意义，旨在吸纳全体社会成员都来参与公约的执行工作，从而鼓励男女平等地分享遗产和创造力带来的惠益。传播和信息计划正在率先开展联合国系统内独一无二的多项干预措施，通过媒体性别问题敏感认识指标（GSIM）等举措，以及推行对性别问题有着敏感认识的开放式教育资源政策，增强妇女和女童的能力。

## 愿景和时间表

7. 这项《行动计划》的长期愿景与《2014-2021年中期战略》的政策声明完全一致：“教科文组织性别平等优先事项的最终目标是（……）加强本组织的能力，支持为来自各行各业的妇女和

男子创造一个有利环境，促进和享受可持续发展的和平的惠益。教科文组织还致力于确保本组织对可持续发展的和平的贡献对实现全世界的妇女赋权和性别平等产生积极的和持久的影响。”

8. 为此，第二个《性别平等优先行动计划》将立足于本组织的《中期战略》

(37 C/4)，并说明教科文组织将如何通过以下方式促进实现其各项战略性目标：

- (a) 确保性别平等是全球教育议程的组成部分，重点是“机会平等”以及“成果平等”，特别是在2015年后议程中；
- (b) 在普及全纳、优质和终身学习机会以支持（来自各行各业的）男女培养创造性全球公民素质的框架内，确定特别针对不同性别群体的目标和时间表；
- (c) 确保促进和平与可持续性的国际科学合作考虑到妇女和男子的代表权和呼声，并为妇女和男子努力促进减缓、适应、复原力和可持续性创造条件；
- (d) 确保可持续发展政策在性别平等问题上起到改造作用，办法是把妇女和男子都纳入能力建设工作中，使这

些政策能够满足尽可能广泛的支持者的需要；

- (e) 支持会员国努力扩大妇女和女童的创造性视野，确保其平等进入和参与文化生活，包括获取有形、无形和文献遗产、创造性表达的能力以及享受文化产品和服务；
- (f) 确保支持社会变革和文化间对话的进程承认并顾及（来自各行各业的）男子和妇女的作用、贡献和呼声；
- (g) 支持会员国制定尊重性别平等、承认妇女权利平等和表达自由并确保妇女有机会担任决策职务的文化政策；
- (h) 确保所有人的表达自由，无论其性别或其他社会特征如何，并支持在性别平等问题上起改造作用的媒体的发展。

资料来源：《2014--2021年中期战略》  
(37 C/4)

9. 这一愿景将向为期八年的《行动计划》提供信息，但本文件确定的活动和成果均以四年规划周期为基础，以便于本组织在2017年对工作的进展开展内部中期评估，并根据实地证据与实际情况，调整业务计划和活动。第一个四年期的优先行动经过精心选择，以实现可以衡量的影响和多重效果。选择过程还

考虑到了工作人员的能力以及《2014--2017年计划与预算草案》(37 C/5) 拟议的人力和财力情况。在教科文组织开展工作的不同地区，性别平等和妇女赋权情况不尽相同。将特别重视在《非洲人权和人民权利宪章关于非洲妇女权利的议定书》和《2003年非洲性别平等庄严宣言》的框架内与非洲开展合作。

## 联合国全系统行动计划（UN-SWAP）

10. 第二个《行动计划》的一项基本内容是各方协同努力，确保教科文组织与联合国全系统行动计划（UN-SWAP）保持一致。这项计划是行政首长理事会制订的，由妇女署负责居中协调。<sup>7</sup> 联合国全系统行动计划是一个系统框架，旨在加强问责以及评估联合国机构实现性别平等和增强妇女权能工作的进展情况。之所以制订这项计划，是由于行政首长理事会要求制订一份“联合国全系统行动计划，其中包括指标和时间表、责任分配和问责机制，以及落实性别平等主流化战略所需的必要资源”（CEB/2006/2）。

11. 联合国全系统行动计划包含15项全系统绩效指标，就实现性别平等和妇女赋权的含义以及如何实现性别平等和妇女赋权的方法统一了思想。设立这些指标的目的在于促进问责，加强协调，系统开展自我评估，推广联合国系统实体在促进性别平等和增强妇女权能的工作中在机构层面上可以采用的稳定、有针对性和渐进式的工作方法。联合国全系统

行动计划还提出了一系列渐进式标准，其中包括最低标准。汇报这些指标，将有助于分析联合国全系统的优势和缺点，同时确定增强优势和弥补不足所需的资源和能力。

12. 教科文组织与其他任何一个联合国实体一样，应根据联合国全系统行动计划指标，报告为增强妇女权能和实现性别平等采取的结构安排和程序。2013年2月提交了基准报告，应在2017年前提交年度报告，届时，所有联合国实体都应达到联合国全系统行动计划提出的全部15项指标。这15项指标涉及到教科文组织工作的结构层面，可以分为如下六类：问责；成果；监督；人力资源和财政资源；能力；以及，协调、知识和信息管理（关于联合国全系统行动计划指标和各项要求的全面介绍，见附件2）。教科文组织应根据联合国全系统行动计划指标提交报告，这些指标还被用作内部框架，性别平等处借此监测促进性别平等的责任（请参见C部分）。

7. 联合国全系统行动计划指标见附件2。

# 方法

**13.** 性别平等对于教科文组织的工作至关重要，是支持各个重大计划编制计划和开展活动的支柱。要使促进性别平等的工作在所有职能领域内均取得具体的和可持续的成果，教科文组织将继续采用双管齐下的工作方法：(i) 在所有计划和活动中实现性别平等主流化；纳入本组织所有计划和活动；(ii) 开展有性别针对性的计划编制工作。

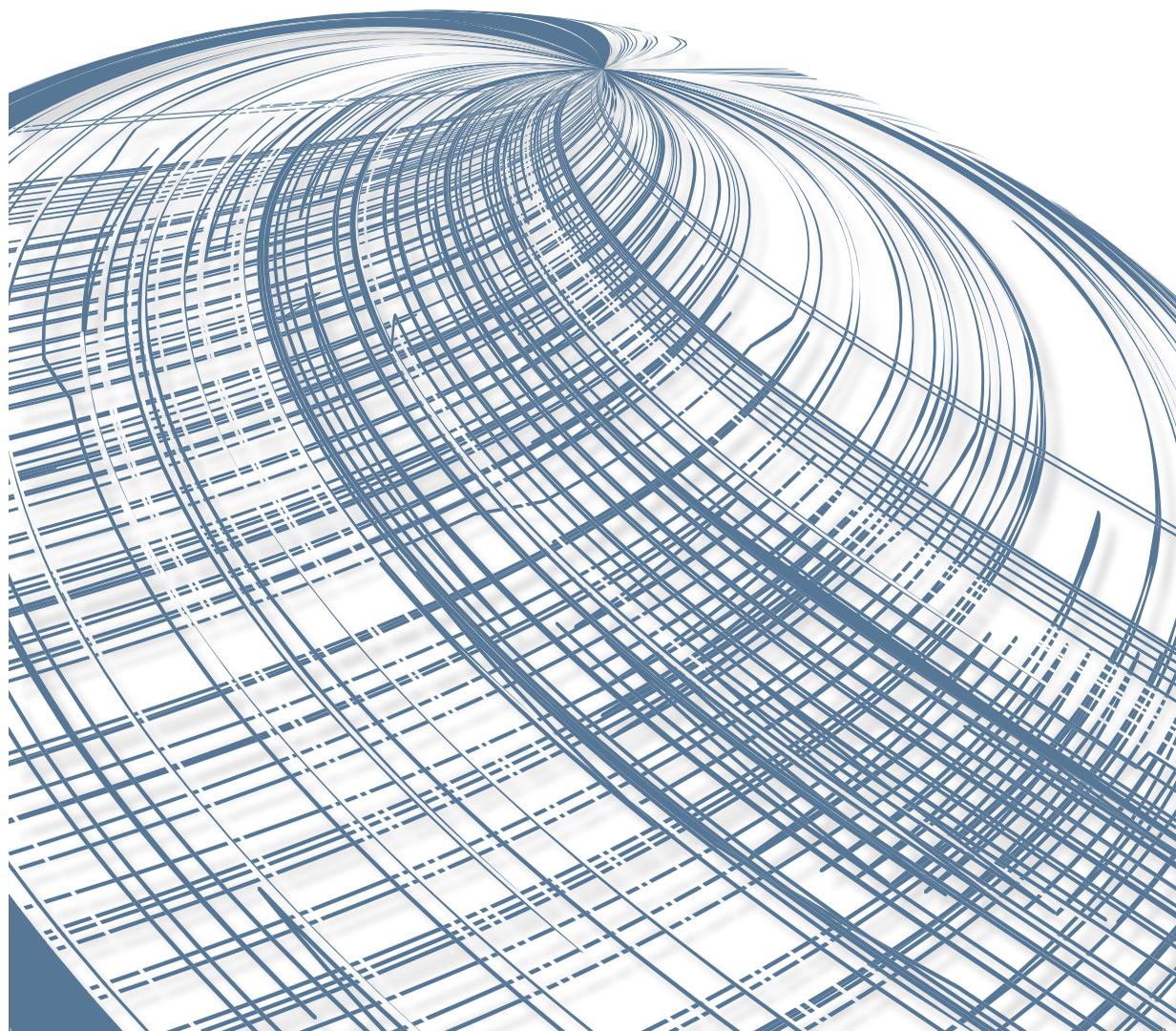
**14.** 将性别观点纳入主流，是评估任何计划的行动（包括立法、政策或方案）在各领域和层次对男女的影响的一项进程。这是一种战略，将妇女和男子的关注事项和经验作为一个整体，纳入政治、经济和社会等所有领域的政策和方案的设计、落实、监测和评估，使男女都能平等受益，终止不平等的现象。最终目标是实现两性平等（经济及社会理事会，1997年）。

**15.** 性别平等主流化是教科文组织的各项计划和活动持续采用的一项具体方法，目的是将性别平等考虑充分纳入我们的计划战略和活动，其中包括政策咨询、宣传、研究、规范和标准制订工作、能力建设、监测和评估/评价，以及其他任何技术援助工作。作为能力建设计划的部分内容，性别平等处在教科文组织五个重大计划部门都开展了性别

平等主流化方法培训。将继续开展这项能力建设培训，确保全体工作人员都熟悉本组织为实现性别平等主流化所用的方法（同时也是所有联合国机构通用的方法）。性别平等处将通过性别平等门诊部、工作计划分析、促进计划执行工作、出版物清单等方式，继续支持所有同僚，确保教科文组织开展的所有活动都尽可能做到性别平等主流化。

**16.** 针对不同性别群体的计划旨在减少妇女或男子、女童或男童在特定情况下面临的具体的不平等问题。这种方法的目的是支持某一特定群体，从而消除具体和重大的歧视现象，减少不平等。例如，方法之一是假如妇女遭受特定形式的不平等或歧视，开展旨在增强妇女权能的活动。教科文组织的重大计划将继续酌情制订针对不同性别群体的计划，性别平等处负责就这些活动的规划、执行和监测提供技术支持。在制订这些举措时将尽量开展跨部门合作，以尽可能实现成果。目前，教科文组织推行的针对不同性别群体的主要计划包括：女童和妇女教育全球伙伴关系，教科文组织—欧莱雅“投身科学的女性”计划，“妇女报道新闻”计划，以及收集和分析教科文组织职能领域内的性别问题敏感认识指标，等等。

## B部分：促进性别平等的计划和活动



**17.** 根据执行局第一九 届会议做出的决定，将在教科文组织全部五个职能领域制订促进性别平等的计划和行动：

- (a) 作为思想实验室，在教科文组织的主管领域提供创新建议和政策咨询；
- (b) 通过政策分析、监督和确定基准等方式，制订并加强教科文组织主管领域的全球议程；

(c) 制订教科文组织主管领域的准则和标准，并支持和监督其落实；

(d) 在教科文组织主管领域加强国际和地区合作，促进联盟、智力合作、知识共享和业务伙伴关系；

(e) 为政策的制订和实施提供咨询意见，并提高机构和人员的能力。

**18.** 教科文组织性别平等处（ODG/GE）将确保促进性别平等和增强妇女权能活动的总体协调工作，以及本组织全体工作人员的能力建设工作。

## 性别平等总体优先事项的能力建设

**19.** 要成功实现性别平等主流化，全体工作人员必须具备必要的知识和能力，评估自身工作在性别平等方面的影响，并采取措施确保性别平等成为制订、实施和监督计划过程中的组成部分。性别平等处（ODG/GE）将继续发挥领导作用，评估工作人员在性别平等主流化方面的能力，为全体工作人员提供有针对性和相关性的能力建设、培训和基本工具，使其尽可能将性别平等方面的考虑纳入计划制订工作。根据此前的培训计划取得的经验教训，正在为落实性别平等总体优先事项制订修订后的能力建设和培训计划。为此，性别平等处将继续开展如下工作：

支持提高工作人员的才干和能力，以促进性别平等--性别平等处将通过多种手段，包括修订和更新工作人员培训计划，领导工作人员能力建设工作，以促进性别平等。为确定当前的能力建立和培训需求，性别平等处将进一步定期调查和更新全组织在性别平等方面的专业知识，确定现有的专业知识，同时发现需要深入开展能力建设和培训的薄弱领域。遵循这一程序，性别平等处将修订和制订新的培训和能力建设计划。作为这个程序中的一部分，性别平等处正在与妇女署和其他联合国机构合作制订一项面向联合国全体工作人员的新的在线培训计划。除在线培训之外，还将根据重

大计划和/或总部外办事处的特殊需求，开办面对面的培训。还将针对性别与成果管理、性别平等的监督和评估、以及促进性别平等的预算编制等具体问题开办培训。将就这些问题编写简报，并组织研讨会和辩论会，使得各方能够探讨关于性别平等的最新发展情况和议题。将开设在线讨论和辩论平台，用以增强业已存在的性别平等中心网络，以便为性别平等中心提供同僚支持，同时方便其获取信息。将支持建设更加强化的性别平等中心网络，确保这些中心依托于全组织网络，分享良好做法、提供帮助和支持实现性别平等主流化。

- 为处在计划编制周期各个层面的全体工作人员提供技术和战略支持--性别平等处将继续应要求为个人和团体提供支持，确保全组织的工作人员都能够获取咨询意见和信息，知道如何将性别平等纳入其计划和活动。将通过专用电子邮箱和性别平等门诊部来提供援助和支持。

- 建立性别平等知识库--收集系统数据和信息以及共享良好做法，是建立循证知识库的重要一步，以便在下一个中期更加有效和高效地落实性别平等总体优先事项。为此，性别平等处制订了评估/监测/磋商框架，并且启动了试点测试，这个框架旨在完善教科文组织关于重点关注性别平等的各项举措的知识库。在总部外举措中采用了这个框架，日后将推广到总部和各研究所。这个框架旨在评估以及通过视频媒体和平面媒体综合记录教科文组织在总部外层面针对不同性别群体和实现性别平等主流化的方案/举措和成绩。这些记录将提供有证据可查的良好做法，同时吸取在特定现实情况和环境下的经验教训，以便在其他不同情况下推广或调整。性别平等处将扩大这项工作的规模，提供方法来收集信息和建立综合性知识库以促进全组织的性别平等。

## 预期成果

### 预期成果1： 教科文组织的专业知识领域为性别平等和提高妇女能力做出系统和全面的贡献

绩效指标	基准	基线
教科文组织达标的联合国全系统行动计划指标百分比	所有各项联合国全系统行动计划指标	33% 的全系统行动计划指标
通在方案周期中实现性别平等主流化的相关工作计划的百分比	50%的工作计划	15.5%

绩效指标	基准	基线
有性别针对性的计划和/或全组织工作计划的数量	5个针对不同性别群体的计划 60个针对不同性别群体的工作计划	28个工作计划
侧重于性别陈规定型观念、妇女的领导才能或性别暴力的活动的数量	10项活动	4项活动
指标2、3、4的活动质量高于建立性别平等知识库框架的规定	超出质量标准30%	不详
接受过性别平等培训的教科文组织工作人员在整个计划周期中运用新学到的知识和技能的人数	75%的性别平等受训人员	不详
教科文组织工作人员当中参加性别平等培训的不同级别的男女人数	250名工作人员参加培训，其中男女各占一半，P4和以上级别的员工至少占30%	上一个报告期超过200名工作人员接受了培训（没有按性别分列的数据）

**预期成果2：** 教科文组织作为有影响力的行动方，在国际、地区和国家层面在其所有职能领域倡导性别平等

绩效指标	基准	基线
邀请教科文组织为其做出实质性贡献的与性别平等有关的机构间协调机制的数量	6个机构间网络	3个机构间网络
全组织缔结的侧重于性别平等或妇女赋权问题的新合作伙伴关系协议的数量	10份新的合作伙伴关系协议	0
在教科文组织职能领域内支持性别平等相关研究和培训的新建研究中心和网络的数量	3个新的研究中心和网络	0
教科文组织支持网络的成员引用研究的次数	同行审议出版物引用25次	0

### 预期成果3： 教科文组织的组织文化促进性别平等

绩效指标	基准	基线
D级及以上级别员工的男女百分比	妇女在D级及以上级别的员工中占50%	33%
主管将性别平等问题列入其领导的工作人员的业绩评估标准的百分比	40%的主管	不详（性别平等处正在与人力资源管理局合作，制订系统来收集这项数据）
将20%的时间用于开展其职责范围内的性别平等协调职能的性别平等中心的百分比	30%	不详（性别平等处正在与人力资源管理局合作，制订系统来收集这项数据）
分配给性别平等事项的资源总额的百分比	20%的资源总额	不详（从2014年1月开始将采用新的性别平等标码，能够跟踪监督分配给性别平等事项的资源）

## 重点协调领域

**20.** 为切实影响到教科文组织的所有各项重要职能，性别平等总体优先事项将重点关注教科文组织的重大计划将继续开展协调的跨部门工作的四个领域。为补充将由重大计划实施的活动（见下文），本组织总部、第1类研究所和总部外办事处的工作人员确定了为数不多的几个多学科、多重点领域，作为各自工作领域内对于性别平等具有重要意义的问题。围绕这些重点问题开展合作和互补的工作，将突出教科文组织在性别平等问题上的工作，同时符合战略前景、国际发展目标以及其他联合国机构的活动。重大计划在这些领域开展工作的能力，将取决于现有资金和资源，而且并不要求各项重大计划在所有这些领域都要开展工作。然而，深化协调总

部和总部外办事处在这些领域业已开展的工作，将为很多地区当前工作的进一步发展和提高其知名度打下坚实的基础。这些重点领域包括：

- 通过研究和文献中心网络以及加强对于数据差距的关注，增强性别平等方面的研究和培训能力—性别平等处将协调重大计划和统计研究所的工作，采用新的方法来收集涉及教科文组织职能领域的各种形式的性别平等的相关数据和按性别分列数据。此外，通过以下方式同样可以提供数据和开展研究：加强教科文组织性别平等教席网络，在不同地区建立和发展一系列研究和文献中心作为“示范中心”，消除性别平等问题上的研究和数据差

距，促进在教科文组织职能领域内开展性别平等研究和探索。这些中心将开展对性别问题有敏感认识的研究和培训，提供可持续的长期资源来支持教科文组织和其他国际、地区及国家合作伙伴的工作。

- **通过研究和行动来防止性别暴力**--性别暴力（GBV）依然是全球层面实现性别平等和实现可持续和平的主要障碍之一。所有联合国机构都有义务消除性别暴力，以此作为向着实现性别平等迈出的重要一步。没有将消除性别暴力的目标列入千年发展目标，饱受各方批评，这项工作有望成为2015年后发展框架中的一个重要问题。教科文组织各个重大计划的工作将为消除性别暴力做出巨大贡献。性别平等处将协调各个重大计划当前的工作，为合作创造出协同增效作用。将发展与学术机构、民间组织和其他联合国机构的外部伙伴关系，从而巩固这项工作
- **宣传推广正面的性别形象，以便促进性别平等**--长期存在关于男性和女性的陈规定型的表现形式，这一方面突出表明了男女之间的权利关系不平等和结构不平等，同时也加剧了这种不平等。这是一个挥之不去的问题。教科文组织的各个职能领域都存在这种定型观念，例如媒体表述或学校课本中的定型观念，或是关于妇女从事科学工作的定型观念。为此，各重大计划将分析并努力破除这些定型观念，代之以更加突出性别平等的表现形式。

- **妇女领导能力建设和培训**--在关于性别平等的磋商中经常出现的一个议题是，妇女在教科文组织职能领域中的领导能力不足。这种不足本身就是不平等的表现，而且由于青年女性没有榜样，决策过程中缺乏女性的声音和意见，这种不足往往会延续不平等的性别关系。为此，教科文组织将制订计划，增强妇女在所有职能领域的领导能力。这些计划将在各个地区与总部外办事处、高等教育机构、政府/民间组织、相关的第1类和第2类研究所和中心合作制订，确保妇女掌握必要的技能，以便发挥领导作用，在各自领域内推进性别平等。

21. 鉴于新提议的重点领域，为在全组织编制性别平等计划提供一致的方法，提出了四项新的总体预期成果。性别平等处将协调这些预期成果进展情况的报告和监测工作，所有各项重大计划都将为此做出贡献。提出新的总体预期成果，是为了与2015年后框架中的性别平等议程保持协调（特别是，妇女署《改变格局的独立目标：实现性别平等、妇女权利和妇女赋权》<sup>8</sup>）。

8. 妇女署（2013年），《改变格局的独立目标：实现性别平等、妇女权利和妇女赋权：当务之急和主要内容》。

**预期成果1：** 教科文组织在其所有职能领域促进面向妇女和女童以及男子和男童的可以增进性别平等的政策

绩效指标	基准	基线
在教科文组织的支持下从性别分析角度审查教育政策，增加终身学习视角的国家数量	20个会员国	不详
报告教育权利问题规范性文书履约情况的会员国数量，重点是性别平等问题	会员国提交的所有报告	在关于《反对教育歧视公约》（CADE）的第八次协商期间，在58个国家中有40个国家报告了女童教育权问题
调查科学、技术、工程和数学（STEM）政策工具，以促进性别平等的会员国数量	30个国家	0
在数据和研究的基础上制订和/或审议的涉及社会变革影响的可以促进性别平等的政策的数量	不同地区的10项政策	0
支持并且制订良好做法和有利政策用于发展多元媒体的会员国的数量，特别是社区媒体，以扩大包容和参与	至少100个社区广播电台调整节目编制准则，提高妇女和青年人的代表性	0

**预期成果2：** 教科文组织的活动促进不断变化的、支持性别平等的观念、态度和行为，包括在消除性别暴力问题上

绩效指标	基准	基线
促进各种形式的改变性别平等局面的教育/学习，包括全球公民素质、生活技能教育、可持续发展教育等，在国家教育系统中加速实现性别平等主流化的会员国数量	30个会员国	不详
获得特别认可、成为榜样的女科学家人数	至少25人，特别是在非洲和阿拉伯国家	0
围绕性别暴力问题组织宣传活动的受训人员比例	75%	0
在各个地区利用媒体和信息扫盲作为一项工具来宣传性别平等的青年、成人和专业人员的人数	至少200名青年、成人和专业人员接受了关于媒体以及媒体和信息扫盲的培训，并运用新的能力来宣传性别平等	50
在教科文组织的支持下运用自身能力来改善女记者安全的媒体组织	至少10个组织改善女记者的安全	0
与媒体有关的民间社会行为者缔结的国际/地区合作伙伴关系，以促进宣传当前的性别不平等和推动改变现状	至少两个国际/地区合作伙伴关系得到增强，就关于性别平等和媒体问题的联合合作项目达成共识	1

### 预期成果3： 增强能力和资源， 促进男子和妇女在教科文组织的所有职能领域平等参与决策和领导决策

绩效指标	基准	基线
在教科文组织的支持下从性别平等的角度系统地审查教育从业人员的职业发展政策和计划的会员国数量	20个会员国	10个会员国
女性参与者至少占50%的小岛屿发展中国家气候变化能力建设活动的数量	3个地区活动和10个国家活动	0
参与国家生物伦理委员会的妇女人数	在四个国家生物伦理委员会中， 女性成员至少占30%， 至少有一名女性担任委员会主席	不详
促进青年妇女更多地参与社区建设和民主进程	在行动参与者中， 青年妇女至少占50%	不详
在接受教科文组织的培训之后为文化领域的国家决策做出贡献的妇女比例提高（例如， 由教科文组织、政府和民间组织确定的培训员或专家）	根据培训后影响监测， 至少为25%	不详
采用教科文组织提出的媒体性别问题敏感认识指标或参与其他性别问题敏感认识行动的媒体机构， 包括在领导层实现性别均等	至少60个媒体合作伙伴每年为“妇女报道新闻”行动做出贡献 至少30个媒体机构和40所新闻学院采用了媒体性别问题敏感认识指标 至少12个国际/地区媒体机构协会推广媒体性别问题敏感认识指标	20 26 4

## 预期成果4： 在教科文组织的所有职能领域内完善关于性别平等问题的知识和数据

绩效指标	基准	基线
教科文组织从性别平等角度分析未来教育议程和全球教育政策的前瞻性研究和调查研究的百分比	至少50%的今后研究	不详
关于科学、技术、工程和数学政策工具和性别指标的清单和差距分析	一份清单	0
在生物伦理、青年和反对在体育运动中使用兴奋剂等领域包含有性别分列数据的项目数量	至少三个项目完善或开始收集和分析可靠的按性别分列数据	0
说明促进男女平等获取和参与文化生活的政策的定期报告数量	50份定期报告 收集和传播50种最佳做法	根据2005年《公约》提交的11份定期报告
支持会员国获取、开发和分享知识资源，包括通过宽带增强的信息和通信技术、移动设备和开放式解决方案，重点是教师、研究人员、信息专业人士和科学工作者	在获取信息和使用信息和通信技术的问题上，包括面向残疾妇女和女童，会员国制订并试行了4项战略和最佳做法。在非洲历史上有着重要地位的20名妇女被纳入面向妇女的非洲历史电子学习平台。10项最佳做法表明，在教育环境中利用了信息和通信技术开展高质量教学和学习，同时着重关注性别问题，强调增强妇女和女童的能力。	0
设立开放式获取著作和开放式数据储存库，以便于开展性别平等研究	新发表至少200篇关于性别平等的同行审议学术论文，作为开放式资源，并采用相关开放式数据证书，发表研究数据库	0

# 重大计划I：教育

## 教育中的性别平等：目标和手段

**22.** 性别平等与教科文组织重大计划促进全民受教育权的工作密不可分。随着教育日益被视为实现可持续公平发展的最有效的投资，在促进全民受教育权的工作中，必须将实现性别平等作为一项优先事项；不仅如此，性别平等对于实现全民教育（EFA）和千年发展目标（MDG）都具有重要意义，并且在2015年后教育议程中依然占有核心位置；为此，重大计划I认为性别平等是计划支持和监测教育进展情况的核心内容。

**23.** 近十年来在扩大女童和妇女的教育机会方面取得了长足进展：全球初等教育的净入学率从1999年的79%，提升到2010年的88%，中等教育的入学率稳步攀升（总入学率从1999年的56%，提升到2010年的69%）。虽然取得了这些进展，但仍有众多女童和妇女没能接受良好的教育，这是由于消除教育中的男女不平等是一项复杂的任务，特别是由于这种不平等呈现出多种形式，在不同情况下程度不一，而且体现在教育的各个方面——基础设施、入学机会、留级/毕业情况、课程、学习材料、教学方法、学校生活、学习成绩，以及教育和职业选择，这些都影响到女童和男童，以及妇女和男子。

**24.** 在通常情况下，低收入国家生活在农村、城市边缘和贫民窟的女童和妇女往往会遭遇最极端的歧视形式。因此，大多数辍学儿童依然是女童，在不具备基本读写和计算能力的成年人口当中，妇女依然占三分之二。但也有证据表明，入学机会、教育质量和成绩方面的性别差距同样可能不利于男童和男子，特别是在中等教育和高等教育阶段。所有国家都存在教育中的性别污名、歧视、暴力和陈规定型观念，以及学习成绩方面的性别差距，无论这些国家的经济或教育发展状况如何。教育中的性别不平等不仅是女童和妇女以及发展中国家关切的问题，它还具有全球意义，关系到每一个人。

**25.** 为此，重大计划I针对第二个《性别平等优先行动计划》（GEAP II）采取的行动旨在消除教育领域长期存在的性别差距，在整个教育系统中促进以下方面的性别平等：参与教育（获取教育、提倡安全和有利的学习环境）、教育过程（内容、教学与学习环境和做法、办学方式以及评估）和教育结果（学习成绩、生活和工作机会）。通过这种方式，重大计划I将确保对于教育中的性别平等含义的普遍认识和共识能够转化为行动，包括高级管理人员在内的全体工作人员坚定地支持在教育过程中以及通过教育来落实性别平等。

**26.** 在教科文组织内部增强能力和知识，重大计划I将与会员国及合作伙伴密切合作，确保教育领域的政策和战略，无论涉及正规、非正规或非正式办学方式，不再局限于人数问题和扩大入学机会的传统方法。

**27.** 将更加重视提高学习的质量和针对性，以便教育系统，包括非正规教育在内，都能增强对于性别问题的敏感认识，进一步促进性别平等，从而满足女童和男童以及妇女和男子的需求与渴望。重大计划I将支持会员国确保在教育各个层面、各个领域以及各种环境下开展性别分析，如若不然，可能会导致政策无视性别问题，不起作用，而且在缩小性别差距方面无所作为。

**28.** 还将在教科文组织工作的背景下，从广义上分析性别平等问题，从而启迪新的教育方法，引导世界各国制订2015年后的教育政策。这就意味着确保未来教育议程和全球教育政策要得到从性别平等的角度来分析挑战的调查研究和前瞻性研究的支持。

## 第二个《行动计划》以及37 C/4和37 C/5

**29.** 重大计划I承认前方的挑战，从第一个《行动计划》的执行工作中吸取经验教训，在2014-2021年间将扩大支持性别平等的行动。

**30.** 关于教科文组织女童和妇女教育全球伙伴关系的重点，并且考虑到挑战的严峻程度，教育计划将格外重视降低青年和成人扫盲以及小学后教育中的性别差距（在入学机会、教育质量和学习成

绩方面）。然而，重视在这两个领域针对不同性别群体制订计划，并不排除针对其他教育阶段和领域开展行动。将在所有教育领域制订相关和具体的性别指标和目标，从而确保在各项教育活动中实现性别平等主流化。

**31.** 另一方面，我们将与合作伙伴在全球、地区和国家层面开展合作，进一步认识到妨碍实现性别平等的多种障碍，扩大和强化关于成功与失败的专业知识和知识库，同时增加财政资源，将承诺转化为行动。

**32.** 将特别重视推广更加综合和跨部门的方法在各教育层次开办高质量的教育，采用各种学习形式和多种方法来测量学生的学习成绩，从而消除影响女童和妇女的教育机会以及男童和男子的教育机会的更广泛的性别不平等。

**33.** 利用在第一个《行动计划》期间取得的显著成绩，将继续特别关注旨在促进女童和妇女教育的全球宣传和合作伙伴关系，特别是通过教科文组织女童和妇女教育全球伙伴关系。

## 预期成果

**34.** 将在37 C/5文件重大计划I的工作重点1、2和3下说明各项行动，在38 C/5号文件中将酌情进一步审查和更新。

**35.** 在37 C/5号文件中，将把经常计划活动预算总额的大约7.2%分配给性别平等总体优先事项，以下预期成果将指导第二个《行动计划》的执行工作，同时提出了一系列绩效指标，用于监测进展和成绩。

## 预期成果1：从性别平等和提高能力的角度规划、实施和评估会员国的教育政策、过程和实践<sup>9</sup>

绩效指标	基准	基线
1. 在教科文组织的支持下从性别分析的角度审议教育政策并且加入终身学习观点的国家数量（调整预期成果1-绩效指标1）	20个会员国	不详
2. 在执行和扩大促进性别平等的扫盲政策、计划和行动方面获得支持的国家数量，通过正规和非正规计划，并考虑到不具备识字技能或技能极差的妇女和女童的具体处境和需求（原性别平等优先事项预期成果-绩效指标1，阐述预期成果2-绩效指标1）	25个会员国	5个会员国
3. 获得支助并且已经制订和/或实施促进性别平等的政策和计划以确保为小学毕业水平的女童和妇女获得多样化的学习和技能培养选择提供平等机会的国家的数量（原性别平等优先事项预期成果-绩效指标2，调整预期成果3-绩效指标）	20个会员国	10个会员国
4. 在教科文组织的支持下从性别平等的角度系统地审查教育从业人员的职业发展政策和计划的会员国数量（综合预期成果5-绩效指标1和2）	20个会员国	10个会员国

9. 重大计划I在性别平等总体优先事项（PGE）下的预期成果。

绩效指标	基准	基线
5. 促进各种形式的改变性别平等局面的教育/学习，包括全球公民素质、生活技能教育、可持续发展教育等，在国家教育系统中加速实现性别平等主流化的会员国数量（综合并调整预期成果7、8和9的绩效指标）	30个会员国	不详
6. 提供高质量的健康教育、艾滋病毒教育和全面的性教育，倡导健康生活方式和性别平等的会员国数量（调整重大计划的预期成果10）	10-15个会员国	不详
7. 报告教育权利问题规范性文书履约情况的会员国数量，重点是性别平等问题（调整预期成果12--绩效指标1）	会员国提交的所有报告	在关于《反对教育歧视公约》（CADE）的第八次协商期间，在58个国家中有40个国家提交了国别报告
8. 教科文组织从性别平等角度分析未来教育议程和全球教育政策的前瞻研究和调查研究的百分比（根据重大计划的预期成果11）	至少50%的今后研究	不详

## 重大计划II：自然科学

**36.** 性别平等旨在让男女享有平等的机会来发挥自己的潜能。现在已经认识到，性别平等是实现可持续公平发展的必要因素。在大多数地区，依然需要推动更多妇女从事科学工作，特别是物理学和工程学，两个领域的从业妇女人数还不到全球总数的四分之一。培养和支持必要数量的妇女投身科学和工程学，对于促进一半人类为创造、传播和分享科学知识做出贡献，促进科学、技术和新创领域的决策以及相关国家政策和战略做出变化，以及确保兼顾男子和妇女在自然科学领域的关切和能力，都具有至关重要的意义。在第一个《行动计划》中，重大计划II取得长足进展，在所有计划领域都实现了性别平等主流化，包括采用性别观点来审查工作计划、报告和评估。将继续开展并完善这项工作。重大计划II了解到，要能够选择最佳政策工具来提高妇女在科学界的地位，在衡量和分析方面所做的工作还不够。关于女性占研究人员总人数的百分比，某些国家甚至拿不出国际可比数据。在这个问题上，社会科学可以起到重要作用，它可以帮助人们深入了解在各个职业层面妨碍包容和公平参与的障碍，这些障碍可以被视为隐形政策。

### 消除自然科学领域持续存在的性别不平等

**37.** 在第二个《行动计划》中，重大计划II旨在改进数据收集工作和评估数

据，以便最终选出可作为最佳做法来分享的最佳政策干预措施。重大计划II还将继续支持增强妇女在自然科学界领域的的能力，在其科学专业知识领域，在包括小岛屿发展中国家在内的所有地区宣传作为榜样的女科学家。教科文组织—欧莱雅“投身科学的女性”合作伙伴关系将继续作为嘉奖榜样以及支持和鼓励妇女和女童投身科学事业和走上科学职业道路的杰出载体，由世界科学学会主办的发展中国家女性科学工作者组织（促进发展中国家科学发展）等网络有助于女性科学工作者之间加强对话和彼此吸取经验教训。重大计划II还将开展行动支持全球科学议程，从而制定标准，确保女性科学工作者和女性学者（包括土著和传统知识的持有者）的独特视角体现在可持续公平发展所面临的各项挑战的解决方案当中，例如气候变化、生物多样性流失、淡水管理、海洋健康、发展绿色行业和社会。

### 第二个《行动计划》以及37 C/4和37 C/5

**38.** 2014–2021年间，重大计划II将扩大支持性别平等的行动，至少将活动预算总额的10.7%分配给性别平等优先事项，以便实现37 C/5号文件提出的性别平等优先事项的四项战略性预期成果。这些预期成果不隶属于某一项工作重点或预期成果，而是将促进重大计划II的战略目标和所有各项工作重点。

## 预期成果

**预期成果1：** 向女学生和青年科学家宣传作为榜样和导师的女科学家，从而增强妇女在教科文组织科学领域的能力

绩效指标	基准	基线
通过教科文组织的活动接受辅导的女学生和青年科学家的人数	至少500人	250人
获得特别认可、成为榜样的女科学家人数	至少25人，特别是在非洲和阿拉伯国家	每年5人
提高教科文组织赞助的学位和培训计划的学生/受训者当中的女性比例	比36 C/5末期基线至少提高5%	截至2013年年底的可用数据
女性参与者至少占50%的小岛屿发展中国家气候变化能力建设活动的数量	至少三次地区活动和十次国家活动	0

**预期成果2：** 加强各科学领域和各地区的女科学家网络，包括借助教科文组织一姊妹大学项目教席

绩效指标	基准	基线
已加强的现有女科学工作者网络的数量	至少十个	2
新建的女科学工作者网络的数量	至少三个	0

### 预期成果3： 确定、测量和评估按性别分列的数据，汇总影响科学领域性别平等的政策工具

绩效指标	基准	基线
关于科学、技术、工程和数学政策工具和性别指标的清单和差距分析	一份清单	0
调查科学、技术、工程和数学政策工具以促进性别平等的会员国数量	三十个国家	4

### 预期成果4： 促进妇女有效参与制订科学议程和科学政策的高级别进程

绩效指标	基准	基线
教科文组织主持召开的科学大会、会议和科学政策讲习班的女性参与者百分比	40%	30%
由教科文组织任命担任高级别科学委员会成员的女性百分比	40%	2011年教科文组织科学技术促进发展高级别小组中的33%

# 重大计划III：社会科学及人文科学

## 第二个《行动计划》以及37 C/4和37 C/5

39. 重大计划III性别平等总体优先事项的四项预期成果承认未来的挑战，从第一个《行动计划》的执行工作中吸取了经验教训，符合37 C/5号文件，旨在增强所有计划实施领域的工作效率和知名度。预期成果将涉及所有各项工作重点。37 C/5号文件将把39.4%的预算总额分配给有利于促进性别平等的活动。

40. 在以下各项预期成果中实现性别平等主流化，针对不同性别群体制订活

动，同时适当注意到与社会融合有关的国际商定发展目标，将包括如下具体活动：

### 预期成果

#### 工作重点1项下

- 确保在评估公共政策的包容性水平时充分考虑到性别平等问题。
- 推动开展有关社会变革对女性和男性影响方面的调查研究，为注重实据并有针对性的政策提供参考。

### 预期成果1：通过性别视角评估公共政策的包容程度

绩效指标	基准	基线
已评估的体现出性别平等角度的包容性公共政策的数量	不同地区的10项政策 75%的受训者	0
参与性别暴力问题宣传活动的受训者百分比		

### 预期成果2：就社会变革给男女造成的影响和冲击提供政策咨询

绩效指标	基准	基线
根据数据和研究成果制订的促进性别平等的政策数量	不同地区的10项政策	0

## 工作重点2项下

- 确保在关于生物伦理的挑战中适当考虑到妇女作为改革动力的贡献和作用，包括她们平等和全面地参与决策过程、研究和能力建设。

### 预期成果3： 促进妇女参与生物伦理委员会和相关能力建设活动

绩效指标	基准	基线
作为现任成员参加国家生物伦理委员会和参加生物伦理问题培训的妇女人数	在四个国家生物伦理委员会中，女性成员至少占30%，至少有一名女性担任委员会主席  在关于生物伦理问题的能力建设活动中，至少有30%的受益者是女性	待补充

## 工作重点3项下

- 教科文组织的青年计划在制订政策和规划过程中，将采用并倡导注重性别差异的方式，促进性别平等。

### 预期成果4： 在公共青年政策中以及在社区建设和民主进程中，适当体现出性别平等观点

绩效指标	基准	基线
包含性别平等观点的公共青年政策的数量	在预期的10份公共青年政策中，至少有5份	不详
促进青年妇女更多地参与社区建设和民主进程	至少有50%的行动参与者是青年妇女	不详

## 预期成果5： 会员国在体育教育、体育运动和反兴奋剂领域制订和实施涉及多个利益攸关方的包容政策

绩效指标	基准	基线
修订国家体育政策框架，确保全民参与体育运动、性别平等和改善校内体育教育状况的会员国数量	6个国家体育政策框架，10个国家的校内体育教育状况得到改善，8个国家增加了残疾人从事体育运动的机会，并将性别平等观点纳入政策框架	不详
在生物伦理、青年和反对在体育运动中使用兴奋剂等领域包含有性别分列数据的项目数量	至少三个项目完善或开始收集和分析可靠的按性别分列数据	0

## 重大计划IV：文化

### 引言

41. 对于重大计划IV，性别平等意味着妇女和男子平等地享有获取和参与文化生活并为之做出贡献的权利。教科文组织在文化生活领域促进性别平等的方法立足于对文化权利和文化多样性的承诺，并且遵循国际人权框架。<sup>10</sup> 此外，实地经验和研究已经证明了在传播文化知识和技能、保护和捍卫遗产，以及生机勃勃

勃的创意产业的兴起和壮大的过程中，性别关系是如何发挥作用的。

### 挑战

42. 重大计划IV将致力于克服从第一个《行动计划》的经验教训中发现的当前在文化生活领域实现性别平等所面临的挑战，并就计划的影响开展内部分析。这其中包括：妇女和男子在遗产保护和传承（有形和无形）方面的作用没有得到平等的承认；妇女与受众分享创造力的机会不平等；妇女在担任高级管理职位或参与决策过程中遭遇“玻璃天花板”；基于性别因素的消极的陈规定型观念和对表达自由的限制；在接受技术

10. 《世界人权宣言》第27条；《经济、社会、文化权利国际公约》第15条；《消除对妇女一切形式歧视公约》第13条；《斯德哥尔摩文化政策促进发展行动计划》（1998年）；《教科文组织世界文化多样性宣言》（2001年）；以及联合国文化权利问题特别报告员的报告（2012年）。

和创业培训以及寻求财政资源方面，存在针对不同性别群体的挑战。此外，不了解如何将性别因素切实纳入遗产保护工作以及按性别分列数据的可得性，限制了文化政策消除这些不平等以及确保妇女平等享有并受益于遗产和创造力的潜力。

## 第二个《行动计划》以及37 C/5

**43.** 为提高计划的效率和增强计划的影响，各项行动与37 C/5号文件重大计划IV工作重点1和2保持一致。在37 C/5号文件中，12.7%的指示性预算将分配给性别平等事项。这些活动将围绕三个重点展开：

(a) 个人与机构能力建设：教科文组织将支持会员国及其准则性文书的理事机构在遗产和创造力领域确立对性别问题有敏感认识、促进性别平等和可以改变性别平等局面的政策和做法。主要活动将包括：就如何将性别平等纳入国家文化政策提供政策指导，开发尊重社会文化权利的性别规划工具，鼓励平等参与文化领域的能力建设和专题培训，以及支持促进妇女更多参与遗产和创造力相关决策机制的其他措施；

(b) 倡导和宣传：教科文组织将与会员国合作，在地方、国家和国际层面宣传性别平等对于遗产和创造力的重要性。具体方法是在能力建设手册和计划以及《文化公约》的其他业务文件中实现性别敏感观点主流化，以及组织性别问题专题讲习班、研讨会和会议；

(c) 研究和知识管理：教科文组织将发起一项性别平等和文化问题多媒体倡议。教科文组织将向会员国收集最佳做法，开展新的研究，动员各个网络，在一份报告中汇总关于性别平等与文化问题的政策、做法和数据的相关信息（印刷品和电子出版物）。

**44.** 将通过文化公约联络小组和性别相关活动的知识管理等方式，包括按性别分列数据，增强性别平等问题的跨部门知识共享。

**45.** 从相关文化公约的定期报告中系统地收集关于性别问题的信息，将进一步充实基线数据，为支持性别平等主流化的未来计划战略、影响评估和监测工作提供资料。

预期成果：

**预期成果1：** 通过加强宣传、完善数据收集和知识管理，进一步认识到妇女对于文化生活的贡献

绩效指标	基准	基线
说明促进平等获取和参与文化生活的政策的定期报告数量	50份定期报告	11份定期报告
由教科文组织主办，宣传性别平等原则，特别是妇女在遗产或创造力方面的作用的讲习班、活动和能力建设计划数量	至少30个	数据不详
将促进妇女为文化生活做出贡献的政策/措施作为最佳做法加以宣传的会员国数量	收集和传播50个最佳做法	无
反映出性别平等原则、与公约有关的法定业务文件数量	至少1个	国际文化多样性基金申请表包含多个与性别有关的问题

**预期成果2：** 拓宽和鼓励妇女和女童的创造空间

绩效指标	基准	基线
实施了旨在拓宽妇女创造空间的能力建设政策的会员国数量	至少4个	无
教科文组织资助的旨在增强妇女和女童权能的活动的受益人比例	教科文组织资助的创造力和文化多样性活动（包括专项基金）的受益人的20%以上	估计为10%
与性别问题有关网络建立合作关系与合作	至少新建或延续5个伙伴关系/合作	2个新的伙伴关系/合作

**预期成果3：** 文化政策尊重性别平等、妇女权利和表达自由，并确保妇女能够担任决策职位和参与决策过程

绩效指标	基准	基线
加强与1954年、1970年、1972年、2001年、2003年和2005年公约执行工作有关的人力资源和机构能力讲习班的专家/参与者的性别均衡	在专家/参与者当中，妇女至少占40%	(1972年、2003年和2005年公约)的女性参与者比例平均为36.6%到40%
在接受教科文组织的培训之后为文化领域的国家决策过程做出贡献的女性文化专业人员的比例(例如，由教科文组织、政府和民间组织确定的培训师或专家)	根据培训后影响监测，至少为25%	数据不详
在教科文组织的支持下实施具有性别敏感认识和促进性别平等的国家文化政策的会员国数量	至少5个	数据不详

**预期成果4：** 扩大妇女和女童对于文化生活，包括文化遗产、创造性表达和享有文化物品和服务的获取和参与

绩效指标	基准	基线
在遗产和创造力领域采用教科文组织性别平等研究用于开展宣传、决策和研究的政府、机构和民间组织的数量	至少10个	数据不详

## 重大计划V：传播和信息

通过传播和信息，普遍消除性别不均衡，促进可持续发展和减少贫困

46. 正如信息社会世界首脑会议（WSIS）认识到，获取信息和知识是强有力的推动力量，可以为妇女和女童，特别是残疾妇女和女童提供平等机会，从而促进社会、政治、经济和文化领域的发展和繁荣。铭记这一点，并致力于创造包容性知识社会，传播和信息计划开发了性别放大镜，继续确保所有计划干预措施从初期便接受分析、审查和实现主流化，包括获取、创造、分享和保存信息和知识，特别是通过信息和通讯技术及开放式解决方案，以及促进表达自由（在线和线下）、媒体自由和信息自由。

47. 自由获取信息和思想的自由交流将推动个人、社会和国家的和平与民主进步。随后，这些要素转化为知识的能力将促进发展，减少性别不平等。为建立促进性别平等的伙伴关系，重大计划V将与联合国妇女署和其他合作伙伴共同制订一项全球机制，以便落实《北京宣言和行动纲要》以及妇女与媒体计划。任何其他联合国机构或国际发展机构都没有系统地领导这项后续工作。因此，考虑到教科文组织有关媒体发展的使命，本组织领导这项工作责无旁贷。

2014--2021年间，重大计划V在执行《性别平等行动计划》时将着重关注以下计划领域：

48. 开放式解决方案--“移动女童”是教科文组织领导的一项旗舰倡议，与联合国及多个发展机构合作开展，通过这项倡议，将为至少1 000名少男少女提供具有地方针对性、并采用开放式证书的一系列综合培训材料和能力建设计划，以开发多达200个移动应用程序（APP）来解决可持续发展和性别平等问题。将鼓励那些致力于推动性别平等事业的组织，特别是女科学家，采用开放式获取办法和在拥有开放式数据证书的数据集中发表所有研究论文。

49. 信息社会世界首脑会议（WSIS）的后续行动：教科文组织作为信息社会世界首脑会议成果的协调员、促进者和执行者，将与妇女署及其他重要行为者密切合作，继续在联合国信息社会小组（UNGIS）和国际论坛上倡导和促进性别平等，例如信息社会世界首脑会议论坛以及信息社会世界首脑会议十年审议进程。

**50. 媒体性别问题敏感认识指标 (GSIM)** --教科文组织将利用这些指标来鼓励媒体组织，特别是公共服务机构消除性别不平等。通过媒体增强能力--重大计划V在性别平等领域的干预措施包括采取行动，借助媒体的力量，通过强化信息自由和增进女记者的安全，特别是在冲突后局势下，在媒体中增强妇女的能力。

**51. 教科文组织将与其他联合国机构、媒体合作伙伴以及全球各地的其他利益攸关方合作，共同领导全球媒体与性别联盟。这个联盟将作为由多个合作伙伴组成的多方利益攸关方小组，各方同意集中力量和资源，共同在媒体中以及通过媒体促进性别平等，推动公民与媒体之间的对话。联盟将有多个成员，并包含捐助方框架、性别问题媒体伙伴关系、全球新闻教育性别平等主流化伙伴关系，并得到政府的支持。**

**52. 针对妇女和女童的在线媒体和信息扫盲课程将为妇女和女童提供关于媒体和信息能力方面的培训，教她们学会如何利用这门新的知识、技能和态度来支持性别平等。**

**53. 社区媒体：**通过这项工作，教科文组织将帮助社区广播公司，特别是社区广播电台了解工作场所的性别政策和在编制节目的过程中应关注哪些性别问题。例如，广播电台将采用性别敏感指标来监测广播中的新闻采集和播报，调

整节目时间表，为针对不同性别群体的节目投入更多时间，鼓励妇女的参与，让消息来源和新闻记者不再仅限于男性。世界无线电日提倡在新闻报道中对妇女和男子给予均衡的篇幅，消除陈规定型观念和多维描述，为促进性别平等提供了一个重要的契机。

**54. 全民信息计划 (IFAP)** 将有以下两项优先事项：将性别平等方法纳入政策和战略，通过信息和通信技术增强妇女和女童的能力。

**55. “世界记忆”计划 (MOW)** 将确保妇女为创造、使用和保存知识做出的贡献继续作为一项发展优先事项被纳入主流工作，并通过合作网络加以促进。国际传播发展计划 (IPDC)：性别平等观点将继续作为国际发展传播计划理事会审批项目的一项重要标准，包括关于建立社区广播电台的建议和其他媒体发展倡议。

**56. 信息和通信技术 (ICT)：**重大计划V将加强会员国的合作与同业交流网络，将自由与开放源码软件 (FOSS) 的潜力应用于信息和通信技术，从而增强妇女和女童在信息和通信技术应用于教育、科学和文化领域的积极作用。

**57. 在37 C/5号文件中，重大计划V预算总额的28.3%将分配给促进性别平等的活动。**

## 预期成果

### 预期成果1：制定和执行对性别问题有敏感认识的新闻学以及媒体政策和指标

绩效指标	基准	基线
采用教科文组织提出的媒体性别问题敏感认识指标或参与其他性别问题敏感认识行动的媒体机构，包括在领导层实现性别均等	至少60个媒体合作伙伴每年为“妇女报道新闻”行动做出贡献	20
	至少30个媒体机构和40所新闻学院采用了媒体性别问题敏感认识指标	26
	至少12个国际/地区媒体机构协会推广媒体性别问题敏感认识指标	4
得到支持并且制订良好做法和有利政策用于发展多元媒体的会员国数量，特别是社区媒体，以扩大包容和参与	至少100个社区广播电台调整节目编制准则，提高妇女和青年人的代表性	0
记者接受培训，采用新的新闻报道技术和报道科学与发展问题	至少2 000名记者增强了报道科学和发展问题的能力，其中妇女占50%；至少1 000名记者增强了新闻报道新技术的能力，其中妇女占50%	0
利用媒体和信息素养作为一项工具来宣传性别平等的青年、成人和专业人员	至少200名青年、成人和专业人员接受了关于媒体以及媒体和信息素养的培训，并运用新的能力来宣传性别平等	50
与媒体有关的民间社会行为者缔结的国际/地区伙伴关系，以促进宣传当前的性别不平等和推动改变现状	至少两个国际/地区合作伙伴关系得到增强，就关于性别平等和媒体问题的联合项目合作达成共识	1

绩效指标	基准	基线
在教科文组织的支持下运用自身能力来改善女记者的安全状况和发展相关伙伴关系的媒体组织	至少10个组织改善女记者的安全状况	不详

**预期成果2：** 将性别平等方法纳入旨在增强妇女和女童的信息和通信技术能力的政策和战略以及信息和通信技术及知识社会论坛，在获取信息和知识的问题上增强性别包容

绩效指标	基准	基线
采用开放式证书的开放式教育资源对少男少女进行培训，开发具有地方针对性的自由与开放源码移动应用软件，以促进可持续发展和性别平等	<p>通过“青年移动”倡议，采用开放式证书的开放式教育资源培训资料为至少2,000名少男少女提供全面培训，开发具有地方针对性的自由与开放源码移动应用软件，以促进可持续发展和性别平等；</p> <p>通过新的和已有的应用程序开发竞赛和“编程马拉松”，推广至少400个移动应用程序，并上传至当地和国际移动应用程序商店以及其他云存储库；</p> <p>与移动设备制造商和软件开发商、网络运营商和学校缔结至少2个合作伙伴关系；</p> <p>将培训材料和课程上传至教科文组织开放式培训平台。</p>	0
方便自由和便捷获取顾及性别因素的知识和按性别分列的数据的教科文组织数据库的使用比例	方便自由且便捷获取的顾及性别因素的知识的在线数据库数量增加50%	不详

绩效指标	基准	基线
设立开放式获取论文和开放式数据存储库，以促进性别平等	至少200篇关于性别平等的同行审议学术论文作为开放式资源发表，相关研究数据集以开放式数据证书发表	0
支持会员国获取、开发和分享知识资源，包括通过宽带增强的信息和通信技术、移动设备和开放式解决方案，重点是教师、研究人员、信息专业人士和科学工作者	<p>在获取信息和使用信息的问题上，包括面向残疾妇女和女童，会员国制订并试行了4项战略和最佳做法；</p> <p>在非洲历史上有重要地位的20名妇女被纳入面向妇女的非洲历史电子学习平台，这是《非洲通史》第二阶段的补充内容；其他地区正在逐步采用类似的做法；</p> <p>10项最佳做法表明在教育环境中利用了信息和通信技术开展高质量教学和学习，同时着重关注性别问题，强调增强妇女和女童的能力。</p>	0
在信息社会世界首脑会议相关论坛的框架内彰显性别平等观点的会议数量	至少举办4次性别平等专题会议	1

## 总体优先事项--非洲

**58.** 为确保教科文组织的两个总体优先事项之间尽可能保持一致和互动，本《计划》与《非洲优先业务战略》（191 EX/15）保持一致。总干事办公室性别平等处将与非洲部和各项重大计划紧密合作，确保将性别平等纳入《非洲优先业务战略》确定的六个旗舰计划的主流，这六个计划是：

1. 促进和平与非暴力文化
2. 加强教育系统以促进非洲可持续发展：提高公平性、质量和相关性
3. 利用科技创新和知识，促进非洲可持续的社会经济发展
4. 推动科学为可持续管理非洲自然资源和降低灾害风险服务
5. 在区域一体化的背景下，利用文化的力量促进可持续发展与和平
6. 促进有利于表达自由和媒体发展的环境

**59.** 为将性别平等纳入六个旗舰计划的主流，将鼓励男女平等地参与促进和平文化、支持对性别有敏感认识的教育政策，特别是对性别有敏感认识的高质量扫盲计划、促进妇女参与数学和物理中心并提高女记者的能力，扩大妇女在社区媒体中的代表权。

**60.** 各个旗舰计划中关于性别平等的预期成果和指标的详情，请参见《非洲优先业务战略》。

**61.** 本《计划》的目的是在所有的计划和活动中发展性别主流化办法，同时又不会掩盖在非洲实施的针对不同性别群体的项目活动，特别是：非洲国际能力培养研究所（IICBA）、第2类中心等专门机构-教科文组织非洲性别平等教席以及非政府组织-私营部门和其他合作伙伴。

**62.** 教科文组织将寻求与包括非洲联盟和区域经济委员会性别平等股在内的双边及多边政府行为体加强有利于性别平等的合作。在联合国系统内，将通过负责实施具体项目的次区域办事处在国家一级实现协同增效，同时还将与联合国非洲经济委员会、非洲开发银行（AfDB）和其他次区域金融机构在区域一级建立合作。

## 教科文组织统计研究所（UIS）

**63.** 统计研究所将确保尽可能按性别对该研究所的一切数据和指标进行分类，并根据性别均等指数进行整合。该优先事项不仅是一个数据处理问题，还需要

在国家统计人员的统计方法和能力发展等领域不断付出努力，以编制出能够反映教科文组织职能领域内的性别问题的及时的相关指标。

## 教科文组织计划部门和内部服务部门

### 战略规划编制局

**64.** 战略规划编制局（BSP）是中央协调中心，负责协调所有的战略、计划和预算编制问题，以及与预算外财源的合作及公私伙伴关系，并就这些问题向总干事进言献策。因此，该局的责任是与秘书处所有单位进行密切合作，共同编制本组织的《中期战略》（37 C/4）及其《计划与预算》（37 C/5）。该局力求整体上的计划一致性，以确保在其中充分体现包括“性别平等”总体优先在内的所有关切领域，并确保由总干事办公室性别平等处编制的教科文组织第二个《性别平等优先行动计划》（2014-2021年）与《中期战略》（37 C/4）的战略目标及37 C/5所载预期成果保持一致。

**65.** 战略编制规划局还负责根据注重结果的计划编制、管理、监督和报告（RBM）和注重结果的预算编制（RBB），对《计划与预算》（37 C/5）核准本的实施情况进行监督和评估，并向

教科文组织各理事机构报告相关事宜（EX/4、C/3报告），其中包括总干事办公室性别平等处与秘书处所有单位协调实施“性别平等”总体优先的相关信息。

**66.** 战略编制规划局还为符合联合国全系统行动计划（UN-SWAP）各项指标的要求提供支持，此举旨在加强问责制，衡量联合国各机构在实现性别平等和增强妇女权能方面取得的进展。

### 财务管理局

**67.** 财务管理局（BFM）致力于在征聘总部外办事处的行政干事（AOs）及其高级工作人员之际适用性别均衡机制。在总部的83名工作人员中，共有58名女性。在从D2级别擢升到P5级别的6名工作人员中，有3人为女性。在总部外办事处，55个办事处的40个国际行政干事职位中，11个职位由女性担任，19个职位由男性担任，其余10个职位空缺。

## 人力资源管理局

**68.** 对本组织而言，秘书处的性别均衡问题仍是至关重要的一个方面。虽然秘书处工作人员现已在整体上达到男女性别均衡，但P-4及以上职级工作人员的性别均衡问题仍有待取得进展。因此，应继续在三个行动领域（征聘；培训和辅导；留用和工作生活平衡）贯彻《性别均衡行动计划》（2008-2015年）所确定并由《人力资源管理战略》（2011-2016年）确认的行动。此外，还应进一步加强促进性别均衡和增强妇女权能的组织文化。特别是，高级管理人员应证明自身的领导才干，并得到大家的拥护和支持。为此，人力资源管理局将继续提请高级管理人员在就人力资源相关问题作出决定时注意性别均衡问题。人力资源管理局还将继续密切监察秘书处的员工队伍，包括各个重大计划、各局和各研究所的员工队伍情况，并通过定期图表向高级管理人员进行通报。

## 内部监督办公室

**69.** 内部监督办公室（IOS）通过以下几种方式推动实施教科文组织“性别平等”总体优先：将性别平等纳入内部监督办公室开展的各项评价工作的主流，鼓励各利益攸关方进行学习，并提高其对该总体优先的认识。除其他外，主流化包括将性别平等纳入以下方面：评价工作范围（TOR）、收集和分析按性别分列的数据、提交涉及已评价的政策、计划或项目的相关性别平等问题的评价结果和建议、这些建议的后续实施工作。评价工作提请各项计划的管理人员注意已评价的政策、计划或项目如何

（或尚未）纳入性别平等问题以及现已取得的成果，并酌情建议在未来的计划编制和实施工作中更好地实现性别平等主流化。内部监督办公室还向各个重大计划管理下的评价工作提供技术援助，目的是确保这些评价的质量，鼓励将性别平等纳入这些评价工作的主流。

## 对外关系与公共宣传部门

**70.** 对外关系与公共宣传部门负责促进和支持本组织与其重要利益相关群体（会员国和准会员国、全国委员会、民间社会、媒体和公众）之间的合作和伙伴关系。为此，该部门与所有重大计划和其他服务部门紧密合作。该部门依照自身职权和职责发挥监察作用，以确保出版物和所有其他公共宣传产品重视性别平等问题，确保在与各国政府和民间社会机构往来函件和筹备组织会议及研讨会时适当考虑性别问题。

**71.** 为促进性别平等和实现性别平等主流化，提升教科文组织各项行动的知名度，将开展以下具体活动：

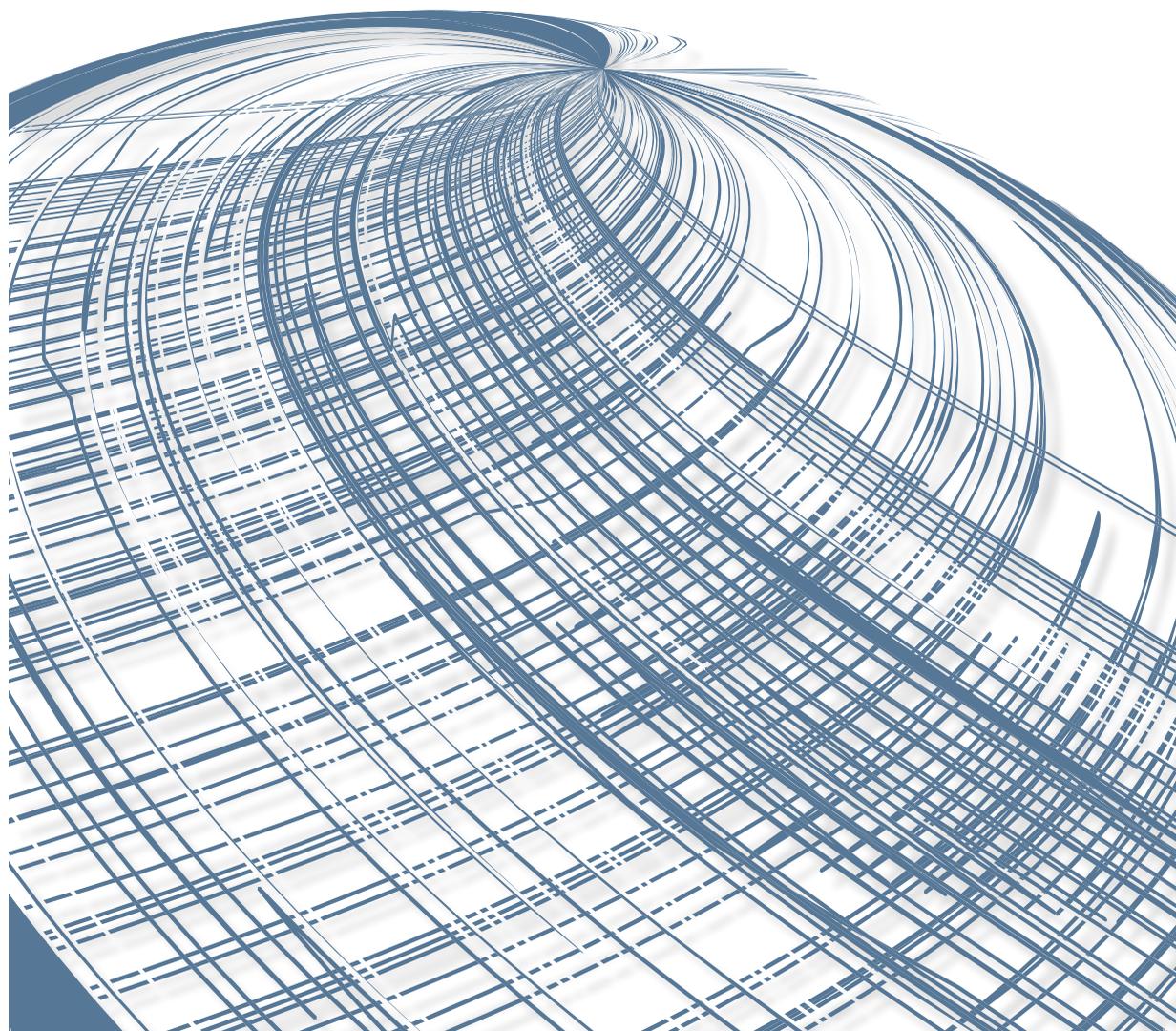
- ▶ 将关于性别平等的信息系统地纳入总干事的简报；
- ▶ 通过对新任大使和全国委员会的秘书开展各类培训，向常驻代表团和全国委员会提供信息获取渠道；
- ▶ 确保适用新的“关于参与计划的决议”，该决议规定，三个第一优先事项中必须有1项针对不同性别群体或性别主流化（这将使其在项目中所占比例从10%增至33%）。

- ▶ 提高计划奖学金受益者对性别平等的敏感认识（57%的奖学金授予女性）；
- ▶ 要求新接纳的非政府组织对性别平等具有敏感认识；
- ▶ 确保出版物理事会在开会最终批准出版物期间，从性别平等的角度出发对出版物提案进行评估和考虑。
- ▶ 在国家国际主流媒体上扩大对教科文组织性别平等活动的报道；
- ▶ 通过综合性的网页内容管理平台，促进传播知识和信息。

## 支助服务管理部门

72. 支助服务管理部门（MSS）将会继续努力，制定关于不带性别色彩的言语的政策，并更新有关不带性别色彩的言语的指导方针，以供不同层面和不同目的使用——行政手册；有时限的文件；内/外部通信；官方主题致辞、发言和口头报告。《行政手册》股提议在《行政手册》中单列一章，说明将在整个秘书处普遍适用的最为普遍的政策选择和明确定义。后来还提议修订《行政手册》、《人力资源手册》和《通信手册》等手册的现行条目，以删除性别歧视语言。

## C 部分：实施方式



## 协调一致和伙伴关系

**73.** 在教科文组织各项计划和活动中推进性别平等的同时，还将辅之以充分参与联合国关于促进性别平等的所有联合活动，特别是与联合国促进性别平等和增强妇女权能署（妇女署）的密切协作。教科文组织将会继续推动并积极参与2015年后发展框架中关于性别平等的重大全球进程和计划。还将发展和加强与其他相关的学术组织和民间社会组织的伙伴关系。

## 在教科文组织的组织文化、结构和各项进程中实现性别平等制度化

**74.** 教科文组织还将继续在内部组织结构 and 各项进程中推进性别平等，包括在可适用的时候在人力资源管理、行政职能和技术服务中这样做。

## 资源分配

**75.** 为证明对性别平等优先事项的切实承诺，所有重大计划、内部服务部门和中央服务部门将以分配数量可观的资源用于性别主流化和针对不同性别群体的活动为宗旨。有关当前37 C/5各项重大计划的资源分配情况，见上文B部分各项重大计划。所示数额应视为最低承付额度，各部门将致力于在下一预算周期划拨更多资源用于性别平等方面。根据联合国全系统行动计划实行性别平等标码应有助于衡量对性别平等优先事项分配的预算。

## 问责框架

**76.** 根据联合国全系统行动计划的各项指标，教科文组织为第二个《年性别平等优先行动计划》制定了以下问责框架：

	要素	责任单位	资料来源
问责	1. 政策与计划	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 总干事办公室性别平等处，与战略规划编制局、各项重大计划、中央服务部门以及与总干事办公室性别平等处有协助关系的总部外办事处和研究所共同合作；</li> <li>- 总干事办公室性别平等处以及各个重大计划、中央服务部门、总部外办事处和各研究所</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- C4和C5</li> <li>- 第二个《性别平等优先行动计划》及其后续更新</li> </ul>

	要素	责任单位	资料来源
	2. 促进性别平等的绩效与管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 总干事，负责高级管理人员事宜 (SM)；</li> <li>- 全体主管人员和人力资源管理局，负责全体工作人员事宜；</li> <li>- 总干事办公室性别平等处与负责性别平等中心网络的主管人员共同合作</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 高级管理人员合同</li> <li>- 在线绩效考核系统（或其替代系统）</li> <li>- 性别平等中心网络评估</li> </ul>
成果	3. 战略规划	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 总干事办公室性别平等处与战略规划编制局共同合作，与各个重大计划、中央服务部门、总部外办事处、各研究所共同合作；</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- C4</li> <li>- C5</li> <li>- 其他的战略和规划文件</li> </ul>
	4. 监测与报告	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 计划专家、主任、助理总干事确认的执行办公室；</li> <li>- 总干事办公室性别平等处与战略规划编制局合作进行审议；</li> <li>- 总干事办公室性别平等处通过“为性别平等构建知识基础”倡议进行监测；</li> <li>- 总干事办公室性别平等处利用各项重大计划、中央服务部门、总部外办事处和各研究所提供的投入</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 战略、任务和结果评估信息系统、EX/4</li> <li>- 战略、任务和结果评估信息系统、EX/4</li> <li>- 总干事办公室性别平等处特别报告</li> <li>- 向大会提交总干事关于性别平等的独立报告</li> </ul>
监督	5. 评价	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 内部监督办公室</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 内部监督办公室评价报告</li> </ul>
	6. 促进性别平等的审计	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 内部监督办公室</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 内部监督办公室/审计评价报告</li> </ul>
	7. 计划审议	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 计划专家、主任、执行办公室和助理总干事</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 工作计划分析、战略、任务和结果评估信息系统、EX/4</li> </ul>
人力和财政资源	8. 财政资源跟踪	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 财务管理局与知识与信息管理系统管理局及战略规划编制局共同合作（总干事办公室性别平等处提供技术支持）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- C5、EX/4、战略、任务和结果评估信息系统、财务管理局的财务报告</li> </ul>

	要素	责任单位	资料来源
	9. 财政资源分配	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 助理总干事、各中央服务部门、总部外办事处和研究所的主任/负责人与战略规划编制局和财务管理局共同合作</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- C5、EX/4、战略、任务和结果评估信息系统</li> </ul>
	10. 性别结构 - (a) 性别平等中心网络, (b) 秘书处性别均衡问题和 (c) 性别平等部/股	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 总干事办公室性别平等处和全体主管人员负责性别平等中心网络;</li> <li>- 人力资源管理局负责秘书处性别均衡问题</li> <li>- 总干事负责性别平等部/股</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 性别平等中心网络职位说明和工作范围</li> <li>- 人力资源管理局向执行局提交的报告</li> <li>- C5和Ex/4中所载性别平等部/股的职位数及预算拨款</li> </ul>
	11. 组织文化	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 高级管理人员和人力资源管理局领导下的全体工作人员</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 合同、在线绩效考核系统和《性别平等优先行动计划》实施情况评价</li> </ul>
能力	12. 评估	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 总干事办公室性别平等处</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 能力评估调查结果; 2014--2017年能力建设计划</li> </ul>
	13. 建设	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 总干事办公室性别平等处与秘书处驻总部和总部外办事处的所有单位以及各研究所包括高级管理团队共同合作</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 培训计划、培训报告、培训证书、培训材料和工具</li> </ul>
一致性、知识与信息管理	14. 知识的生成与传播	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 对外关系与公共宣传部门利用秘书处驻总部和总部外办事处的所有单位提供的投入;</li> <li>- 总干事办公室性别平等处</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 网站、社交媒体、出版物、视频和打印信息材料; 性别平等传播计划</li> <li>- “为性别平等构建知识基础”倡议的相关报告和视频材料; 向大会提交的性别平等问题独立报告</li> </ul>
	15. 一致性	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 总干事办公室性别平等处、全体助理总干事以及各中央服务部门、总部外办事处、联络办事处和研究所的主任/负责人</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 特派团报告; 关于联合行动的报告和其他通信材料</li> </ul>

## 作用和责任

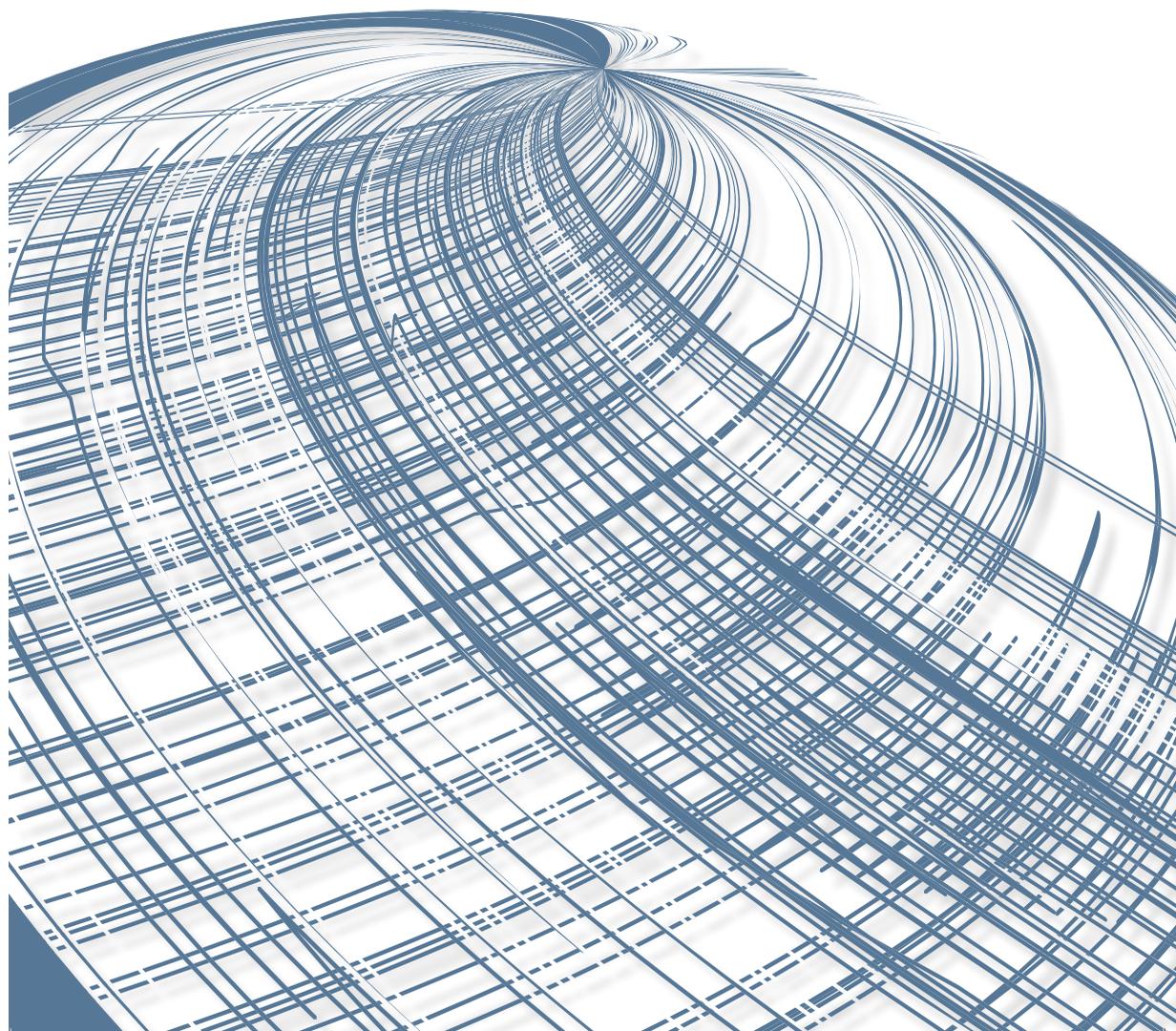
77. 为确保有效和成功地实现性别平等主流化，教科文组织全体工作人员和会员国都要发挥作用。下表重点介绍了本组织内部推进性别平等优先事项的相关作用和职责结构。

<p>高级管理人员--副总干事办公室；助理总干事；总部各局、各办事处和各处的主任；总部以外各个既有办事处和研究所的主任和负责人，各负责人</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- 高级管理人员负责采取以下措施全面领导落实性别平等优先事项：</li><li>- 将性别平等纳入各自所在部门/服务部门/总部外办事处/研究所的战略目标、文件和主要活动的主流；</li><li>- 确保就各自所在部门、局、办公室、处和研究所的所有性别平等相关计划、事件和活动向总干事办公室性别平等处作出通报并进行协商</li><li>- 在其监督下创建有利于性别平等中心的环境，办法是将这项工作纳入各自的职位说明，为此分配相关工作时间，并将这些职位说明纳入相关会议和进程；</li><li>- 在其监督下，为工作人员提供发展能力的机会；</li><li>- 在其监督下，将性别主流化作为向工作人员绩效评价标准；</li><li>- 与合作伙伴共同倡导性别平等，以促进实施教科文组织各项计划和活动。</li><li>- 向总干事报告各自所属部门/服务部门/总部外办事处/研究所为促进性别平等而开展的具体活动，每6个月报告一次。</li></ul>
<p>执行办公室</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- 执行办公室通过开展C4和C5号文件的相关工作并行使监督各项重大计划的工作计划的职能，在性别平等主流化进程中发挥至关重要的作用。各执行办公室均应设立性别平等中心（见下文），以确保将性别平等视角纳入这项工作。这些性别平等中心应随时不断向总干事办公室性别平等处通报所有性别平等相关事项，并与其保持联络。</li></ul>

- 性别平等处将继续：
- 就有效实施性别平等优先事项，向高级管理人员提供政策咨询和战略指导；
- 协调开展促进在整个教科文组织内实施性别平等优先事项的工作；
- 在教科文组织内部配合各会员国和其他合作伙伴作出政治承诺，通过宣传和扩大影响力的活动在全球、区域和国家层面落实性别平等；
- 为教科文组织所有领域内的重要大会和会议提供投入，以确保定期、系统化地探讨性别平等考量因素；
- 为全体工作人员提供技术援助并培养其能力，以便有效地实现性别主流化和开展针对不同性别群体的计划编制；应在计划编制周期的所有阶段提供技术援助，同时由总干事办公室性别平等处的成员为工作规划、实施和监测提供支持。对需求进行评估，以便让各部门的培训符合所有工作人员的需求，然后对供资人员开展适合个人的能力建设。
- 监测并报告《性别平等优先行动计划》以及所有与性别平等有关的活动和计划的实施情况；
- 作为教科文组织的代表，在联合国和其他国际论坛商讨与妇女权利、增强妇女权能和性别平等有关的事项；
- 协调教科文组织为实现联合国全系统行动计划各项指标而做出的努力，并确保各项计划和中央服务部门积极参与报告各项进程和要求；
- 继续发展和加强现有的伙伴关系和网络，并创建新的创新性协作网络，以性别平等；
- 在教科文组织内部交流并向外部伙伴宣传性别平等优先事项方面取得的成就；
- 在教科文组织的职能领域内，在促进性别平等方面为会员国和其他合作伙伴提供技术支持

性别平等咨询小组	由性别平等处的主任担任主席，将建立一个咨询小组，其成员由教科文组织的高级别工作人员组成，该小组将作为性别平等优先事项实施情况咨询委员会开展工作。
性别平等中心网络 (GFP网络)	<p>对所有性别平等中心进行能力评估，此类中心在必要时可以展期，以加强性别平等中心网络。所有此类中心都将获得工作范围授权，应将其纳入其职位说明和绩效评估。主管人员应确保此类中心能够将20%的工作时间用于其活动。性别平等中心负责：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 向各自所属部门、局、研究所和办事处的高级管理人员和工作人员提供支持，以实施性别平等主流化；</li> <li>- 在总干事办公室性别平等处与其所在单位之间发挥联络点和信息渠道的作用；</li> <li>- 报告各自所属部门在性别主流化方面取得的进展，并查明可供效仿最佳做法的领域以及有待解决的挑战和需求。</li> </ul>
计划专家--总部、总部外办事处和研究所	所有计划专家均须将性别平等关切纳入其在计划编制周期各个阶段的计划编制和活动。
会员国和民间社会	会员国的代表（常驻代表、全国委员会、议会、教科文组织俱乐部、非政府组织）将作为合作伙伴参与《性别平等优先行动计划》的实施工作，办法是：与教科文组织秘书处共同组织关于性别平等的活动；在所在国开展性别平等宣传活动。

## 附件



# 附件I

## 关于性别平等的重要概念和定义

### 社会性别：

含义：

- 赋予女性或男性的社会意义
- 用于区分女性或男性的社会特征，而非生理差异

作用：

- 确定女性和男性的能力、职责和责任范围
- 形成和决定女性和男性的行为、作用、期望和权益
- 订立规则、规范、习俗和做法

**性别：**男性和女性的生理差异。

**性别分析：**旨在了解女性和男性之间在以下方面的差异和相似之处的评估工作：经历、知识、环境、需求、对于资源的获取和掌控情况、以及分享发展惠益和决策权的机会。性别分析是向着促进性别平等和改变性别平等局面的规划和方案的制订工作迈出的重要一步。

**按性别分列的数据：**按男性和女性分类，分别收集和报列的数据。

**性别均等：**体代表和参与情况的数字概念。是实现性别平等的必要条件，但不是充分条件。

**性别公平：**往往需要执行有针对性的措施，用于抵消妨碍女性和男性实现平等的历史遗留和社会不利因素。这些措施（暂

行特别措施），例如优待措施，可能需要对于女性和男性给予不同待遇，以确保实现平等的结果。公平是实现平等的必由之路。

**性别平等：**女性和男性享有同等的地位和平等的机会，以充分实现其人权和潜能，为促进国家、政治、经济、社会和文化发展做出贡献，同时享有由此带来的惠益。

这是社会对于女性和男性之间的相似之处和差异以及他们起到的不同作用进行的平等评估。

**对妇女的歧视**是指“基于性别而作的任何区别、排斥或限制，其影响或其目的均足以妨碍或否认妇女不论已婚未婚在男女平等的基础上认识、享有或行使在政治、经济、社会、文化、公民或任何其他方面的人权和基本自由”。《消除对妇女一切形式歧视公约》（《消除对妇女歧视公约》）第一条。

**赋权：**女性和男性能够掌控各自的生活、确定自己的议程、掌握技能、建立自信、解决问题和实现自力更生的集体和个人过程。

**性别分工**是各个社会根据不同性别的所谓适合或适当工作，在男性和女性之间进行分工的结果。

**妇女参与发展 (WID)：**妇女参与发展办法旨在以妇女为目标，将妇女融入当前

的发展进程，往往用在专门针对妇女的活动当中。妇女通常是妇女参与发展项目的被动受益者，这些项目大多强调要提高妇女的生产效率和收入。多个妇女参与发展项目在短期内改善了卫生、收入或资源状况，但由于这些项目没有改变不平等的关系，众多项目不具备可持续性。妇女参与发展项目的常见缺点之一是，项目没有考虑到妇女承担的多重作用，或是对于妇女在时间和劳动方面的弹性做出了错误的估算。另一个缺点是，此类项目没有认识到男性在妇女赋权（丧失权能）方面起到的作用和责任。

**性别平等与发展（GAD）：**性别平等与发展办法的重点是设法消除不平等的性别关系，这种关系妨碍了公平发展，而且往往将妇女排除在全面参与之外。性别平等与发展办法努力促进女性和男性共同参与、作出决策和分享惠益。妇女参与发展办法以及性别平等与发展办法之间最显著的区别在于，妇女参与发展项目往往没有综合性别分析作为依据，性别平等与发展办法则是以性别分析为导向。肯定需要不时做出专门针对女性和男性的干预措施。

所有这些与性别平等行动相互补充。研究发现，为专门针对某一性别的活动以及性别平等活动提供支持的性别分析的深入程度，直接关系到这些活动的成功与否。成功的性别平等与发展办法要求做出持续的长期承诺。

**实际需求**是指女性（或男性）迫切需要的必需品，例如水、住房和食物。

**战略（性别）利益：**旨在处理战略性别利益的干预措施，着眼于与女性的从属地位（以及在较少情况下，男性的从属地位）和性别不公平有关的一些重要问题。战略性别利益是长期的，而且往往是非物

质的，通常关系到妇女地位和公平方面的社会结构变化。这其中包括立法促进平等权利、生育选择、更多地参与决策。马克辛·莫利纽克斯（Maxine Molyneux）在1985年率先提出了“战略性别需求”概念，这个概念有助于人们制订《摩塞框架》等促进性别平等的规划和政策发展工具，世界各地的发展机构目前都在应用这些工具。

**性别平等意识**——了解女性和男性之间存在的问题、差异和不平等。

**对性别问题有敏感认识**——承认女性和男性之间存在差异和不平等，需要给予关注。

**促进性别平等**——以上种种，以及制订政策和举措，处理女性和男性各自不同的需求、期待、能力和贡献。

**改变性别平等局面**——政策和举措，目的是挑战现有的带有偏见/歧视性的政策、做法和方案，促成改变，以普遍改善民生。

《消除**对妇女的暴力行为**宣言》（1993年）第1条对于暴力侵害妇女行为做出了定义，系指“对妇女造成或可能造成身心方面或性方面的伤害或痛苦的任何基于性别的暴力行为，包括威胁进行这类行为、强迫或任意剥夺自由，而不论其发生在公共生活还是私人生活中”。

**性别平等问题协调人（GFP）：**性别平等问题协调人是在机构或组织内部接受委派，负责监督和激励人们在日常工作中更多地考虑性别平等问题的责任人。某些人用这个词指代国家妇女事务部或是专职负责促进妇女权利和平等机会的行政部门的负责人。

## 附件II

# 联合国全系统行动计划（SWAP）框架

### 问责

内容	方法要求	达到要求	超出要求
1. 政策与计划	1a. 促进性别平等和增强妇女权能，包括实现性别平等主流化和妇女的平等代表权。相关政策和计划正在制订过程中。	1b. 最新的性别平等和妇女赋权情况，包括实现性别平等主流化和妇女的平等代表权。执行相关政策和计划。	1ci. 最新的性别平等和妇女赋权情况，包括实现性别平等主流化和妇女的平等代表权。执行相关政策和计划。  以及  1cii. 设立具体的高级别机制，确保促进性别平等和妇女赋权的问责。
2. 促进性别平等的绩效与管理	2a. 修订核心价值观和/或能力，将性别平等评估和妇女赋权包括进来。	2b. 将性别平等评估和妇女赋权纳入全体工作人员的核心价值观和/或能力，重点关注P4或对等级别及以上级别。	2ci. 将性别平等评估和妇女赋权纳入全体工作人员的核心价值观和/或能力，重点关注P4或对等级别及以上级别，包括所有委员会、代表团和咨询机构的决策职位。  以及  2cii. 设立制度，承认在促进性别平等和妇女赋权方面所做的杰出工作。

## 成果

内容	方法要求	达到要求	超出要求
3. 战略规划	<p>3a. 核心战略规划文化和主要国家计划文件中的性别分析。</p> <p>或者</p> <p>3a. 在性别平等和妇女赋权方面，核心战略规划文化至少包含一项具体成果/预期成绩和一项具体指标。</p>	<p>3bi. 核心战略规划文化和主要国家计划文件中的性别分析。</p> <p>以及</p> <p>3bii. 在性别平等和妇女赋权方面，核心战略规划文化至少包含一项具体成果/预期成绩和一项具体指标。</p>	<p>3ci. 核心战略规划文化和主要国家计划文件中的性别分析。</p> <p>以及</p> <p>3cii. 在性别平等和妇女赋权方面，核心战略规划文化包含多项具体成果/预期成绩和多项具体指标。</p>
4. 监测与报告	<p>4a. 报告与核心战略报告有关的性别平等和妇女赋权成果。</p> <p>或者</p> <p>4b. 将所有重要的实体数据按性别分列，或者，对于未按性别分列的数据说明具体原因。</p>	<p>4bi. 报告与核心战略报告有关的性别平等和妇女赋权成果。</p> <p>以及</p> <p>4bii. 将所有重要的实体数据按性别分列，或者，对于未按性别分列的数据说明具体原因。</p>	<p>4ci. 报告与核心战略报告有关的性别平等和妇女赋权成果。</p> <p>以及</p> <p>4cii. 将所有重要的实体数据按性别分列，或者，对于未按性别分列的数据说明具体原因。</p> <p>以及</p> <p>4ciii. 在注重结果的计划编制、管理、监督和报告（RBM）实体指南中实现性别平等和妇女赋权主流化。</p>

内容	方法要求	达到要求	超出要求
5. 评价	5a. 符合联合国评价小组（UNEG）提出的与性别平等有关的某些准则和标准。	5b. 符合联合国评价小组提出的与性别平等有关的准则和标准。	5ci. 符合联合国评价小组提出的与性别平等有关的准则和标准。  以及  5cii. 表明从人权和性别平等的角度，有效利用联合国评价小组的评价指南。
6. 促进性别平等的审计	6a. 将与旨在实现性别平等和妇女赋权的组织战略和计划有关的风险，视为基于风险的年度规划流程的一部分。	6b. 与性别平等问题协调人/部门就与性别平等和妇女赋权有关的风险进行磋商，作为基于风险的年度审计规划流程的一部分。	6ci. 与组织的各个层面就与性别平等和妇女赋权有关的风险进行磋商，作为基于风险的年度审计规划流程的一部分。  以及  6cii. 至少每五年开展一次国际劳工组织（ILO）参与式性别审计或对等审计。
7. 计划审议	7a. 计划质量控制系统在一定程度上包含性别分析。	7b. 计划质量控制系统全面包含性别分析。	7ci. 计划质量控制系统全面包含性别分析。  以及  7cii. 承认在促进性别平等和妇女赋权方面表现优异的计划。

## 人力和财政资源

内容	方法要求	达到要求	超出要求
8. 财政资源跟踪	8a. 建立财政资源跟踪机制, 实现促进性别平等和妇女赋权的资金拨付情况的量化。	8b. 运用财政资源跟踪机制, 实现促进性别平等和妇女赋权的资金拨付情况的量化。	8c. 运用财政资源跟踪机制, 实现促进性别平等和妇女赋权的资金拨付情况的量化。  以及  8ci. 财政资源跟踪结果对于涉及预算分配的核心战略规划产生影响。
9. 财政资源分配	9a. 为落实促进性别平等和妇女赋权的任务, 确定财政基准。	9b. 达到为落实促进性别平等和妇女赋权的任务而确定的资金分配财政基准。	9c. 超出为落实促进性别平等和妇女赋权的任务而确定的资金分配财政基准。
10. 性别结构	10ai. 在总部、区域和国家层面的性别平等问题协调人或对等者:  a. 在P4及以上级别的工作人员当中任命, 同时负责性别平等主流化和妇女代表权工作。  b. 具有明文规定的职权范围。  c. 至少将20%的时间用于履行性别平等问题协调人的职责。  或者	10bi. 在总部、区域和国家层面的性别平等问题协调人或对等者:  a. 在P4及以上级别的工作人员当中任命, 同时负责性别平等主流化和妇女代表权工作。  b. 具有明文规定的职权范围。  c. 至少将20%的时间用于履行性别平等问题协调人的职责。  以及	10ci. 在总部、区域和国家层面的性别平等问题协调人或对等者:  a. 在P4及以上级别的工作人员当中任命。  b. 具有明文规定的职权范围。  c. 至少将20%的时间用于履行性别平等问题协调人的职责。  d. 分配专项资金, 支持性别平等问题协调人网络建设。  以及

	10a.ii. 制订计划，在今后五年中在一般事务人员和P4及以上级别当中实现妇女的平等代表权。	10b.ii. 实体在一般事务人员和P4及以上级别当中都实现了妇女的平等代表权。 以及 10b.iii. 根据实体任务，性别平等部门/股获得充足资金。	10c.ii. 实体在一般事务人员和P4及以上级别当中都实现了妇女的平等代表权，包括总部外办事处、委员会、与实体有关联的基金会（无论其预算来源如何）的高级职位。 以及 10c.iii. 根据实体任务，性别平等部门/股获得充足资金。
11. 组织文化	11a. 组织文化在一定程度上支持促进性别平等和妇女赋权。	11b. 组织文化充分支持促进性别平等和妇女赋权。	11c. 组织文化充分支持促进性别平等和妇女赋权。 以及 11ci. 高层管理层表现出领导能力和公开呼吁促进妇女的平等代表权。

## 能力

内容	方法要求	达到要求	超出要求
12. 评估	12a. 在实体内部评估个人在促进性别平等和妇女赋权方面的能力。	12b.i. 在总部、区域和国家层面，在全实体范围内评估工作人员在促进性别平等和妇女赋权方面的能力。 以及 12b.ii. 至少每五年制订或更新能力建设计划。	12c.i. 在总部、区域和国家层面，在全实体范围内评估工作人员在促进性别平等和妇女赋权方面的能力。 以及 12c.ii. 至少每三年制订或更新能力建设计划。

13. 建设	13a. 在总部、区域和国家办事处，为各个级别的工作人员持续开展法定培训。	13bi. 在总部、区域和国家办事处，为各个级别的实体工作人员持续开展法定培训。	13ci. 在总部、区域和国家办事处，为各个级别的实体工作人员持续开展法定培训。 以及 13cii. 高级管理人员在熟悉情况期间接受有针对性的培训。
--------	---------------------------------------	--	--

## 一致性、知识与信息管理

内容	方法要求	达到要求	超出要求
14. 知识的生成与传播	14a. 关于性别平等和妇女赋权问题的相关信息的内部生成和交流。	14b. 系统地记录和公开分享关于性别平等和妇女赋权问题的相关知识。 以及 14bi. 传播计划包含性别平等和妇女赋权问题，作为内部及公开信息传播的一项必备内容。	14ci. 系统地记录和公开分享关于性别平等和妇女赋权问题的相关知识。 以及 14cii. 传播计划包括性别平等和妇女赋权问题，作为内部及公开信息传播的一项必备内容。 以及 14ciii. 实体积极参与关于性别平等和妇女赋权问题的机构间同业交流圈。
15. 一致性	15a. 以特别方式参与关于性别平等和妇女赋权问题的机构间协作机制。	15bi. 系统参与关于性别平等和妇女赋权问题的机构间协作机制。	15ci. 系统参与关于性别平等和妇女赋权问题的机构间协作机制。 以及 15cii. 参与联合国全系统行动计划同行审议进程。



联合国教育、  
科学及文化组织

教科文组织  
总干事办公室  
性别平等处

7, place de Fontenoy  
75352 Paris 07 SP France  
Tel.: +33 (0)1 45 68 16 54  
Fax: +33 (0)1 45 68 55 58  
Email : gender.equality@unesco.org

如欲了解更多信息，请访问以下网址：  
<http://www.unesco.org/genderequality>