平蕪盡處是春山——聯合國近年推動性別主流化對性別平等教育的啟示

葉德蘭／國立臺灣大學人口於性別研究中心專任研究員、國立臺灣大學文學院外國語文學系暨研究所兼任教授

前言

在全球政治、經濟與地緣安全局勢高度動盪的今日，性別平等已不再僅被視為人權或正義議題，而是已被最重要的國際政府間組織——聯合國（UN）——明確定位為民主鞏固、社會韌性與國家永續競爭力的關鍵要素。性別主流化（Gender Mainstreaming, GM）是性別平等觀點進入全方位的政策治理中的策略，意即在規劃、執行、檢討政策、措施等階段中，同時考慮女性和男性的經驗、利益和關切，以及目前規劃可能對不同性別所造成的影響，再做調適及最終決定。自 1995 年聯合國第 4 次婦女問題世界會議開始，性別主流化被確立為國際共通政策工具以來，已成為多數國際組織與國家治理架構中的基本作法。1997 年聯合國經濟及社會理事會第 1997/2 號商定結論定義「性別主流化」為：

> 「將性別觀點納入主流，是評估任何計畫的行動（包括立法、政策或方案）在各領域和層次對男女影響的進程。這是一種戰略，將婦女與男子的關注事項和經驗作為一個整體，納入政治、經濟和社會等所有領域的政策和方案的設計、落實、監測和評估，使男女都能平等受益，終止不平等的現象。最終目標是實現兩性平等。」（United Nations, 1997, p. 24 [1]）

1 此處為聯合國官方中譯（https://docs.un.org/zh/a/52/3）。英文原文為“Mainstreaming a gender perspective is the process of assessing the implications for women and men of any planned action, including legislation, policies or programmes, in all areas and at all levels. It is a strategy for making women's as well as men's concerns and experiences an integral dimension of the design, implementation, monitoring and evaluation of policies and programmes in all political, economic and societal spheres so that women and men benefit equally and inequality is not perpetuated. The ultimate goal is to achieve gender equality.” (A/52/3, p. 28; A/52/3/Rev. 1, p. 24)

月旦知識庫

自從聯合國正式制訂發布性別主流化定義之後，性別主流化實務和理論上的各方研究及成果報告百花齊放，如以 Google 學術搜尋為例，2025 年到 2026 年即超過一萬篇，其中批評者不在少數（如 Heinzel, et al., 2025; Pianezzi & Inaba, 2025），不過，國際重要跨國政府間組織仍然以性別主流化為核心推動策略，並且在實務操作上使用了性別回應（gender-responsive）及性別靈敏（gender-sensitive）等名詞，以達成各層級、各領域全面、實質的性別平等（CEDAW, 2025; UNHLPF, 2025; UN Women, 2022, 2024）。

然而，過去三十年的實踐顯示，僅將性別觀點納入政策流程，並不足以撼動結構性的性別不平等，而近十年來，隨著民主倒退、武裝衝突、氣候危機與科技轉型交織發展，國際政府間組織發現氣候變遷、新冠疫情、經濟不穩定等相互關聯的危機，以及各地持續不斷的價值觀對立廣泛出現（Otteni, 2025），在在對女性權利和性別平等造成了不成比例的負面影響。是以，就在確立性別主流化是推動性別平等核心策略的三十週年前後，重要國際政府間組織亟思如何於現有基礎上，開始重新定位性別平等的政策角色，如聯合國、歐盟及經濟合作暨發展組織不約而同將性別主流化視為導向《2030 年可持續發展議程》（*2030 Sustainable Development Agenda*）[2] 所要求的「變革性成果」（transformative outcomes）之核心條件，而具備性別平等觀點的決策及行動就是性別變革性取徑（gender transformative approach）之重要面向（葉德蘭，2023）。

本文採取文件分析法（document analysis）作為主要研究方法。文件分析法為一種質性研究取徑，係透過系統性蒐集、檢視與詮釋既存文件，以分析文本所呈現之論述、制度安排與治理理念（Bowen, 2009）。此一方法特別適用於政策與官方文本之分析研究，因政策文件本身即為制度運作與權力關係的一部分，亦是一種治理實踐，反映了發布組織的理念或立場，而非僅是中立的資訊載體（Prior, 2003）。本文所分析之研究材料，為聯合國於 2024 至 2025 年間所發布之性別平等推動與性別主流化相關政策文件及成果報告[3]，重點不在於評估政策執行成效，而在於檢視聯合國以及其專責全球教育的教育科學文化組織之近年行動，如何於政策層級界定、發展性別主流化之意涵、目標與全系統制度化的推動方式，以確保所有政策能產生實質的社會變革，同時相應我國目前施行性別平等教育脈絡，思考性別平等教育的意涵，期待對教育領域推動性別平等之作為有所啟發。

聯合國全機構加速性別主流化 2.0

國際社會一直遵循聯合國 1997 年所訂定之性別主流化內涵，25 年後，聯合國促進性別平等和增強婦女權能署（United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women，UN Women，以下簡稱聯合國婦女署）於其上增加了交叉性[4]（如年齡、身心健康狀態、性傾向、性別認同等因素的交織影響的考量）及性別變革取徑等面向，強調以性別分析為性別主流化之起點，希望藉此引出結構性組織變革的結果，國際社會多視之為性別主流化的進階 2.0 版本（葉德蘭，2023；UN Women, 2022）。

2024 年聯合國《聯合國全系統性別平等加速計畫》

聯合國於前述基礎上，根據經濟及社會理事會第 2024/3 號決議在 2024 年啟動了《聯合國全系統性別平等加速計畫》（UN System-wide Gender Equality Acceleration Plan）：

> 10. 促請聯合國系統，包括其機構、基金和方案，在各自任務範圍內，依照經濟及社會理事會以往各項決議及大會第 64/289 號決議和第 75/233 號決議，以符合《2030 年議程》的方式繼續合作努力，加快全面和有效地將性別平等視角納入聯合國系統在全球、區域和國家各級工作的主流，……[5]（UN, 2024, p. 6）

2 全名為《變革我們的世界：2030 年可持續發展議程》（聯合國官方中文名稱），於 2015 年通過，2016 年開始實施（https://docs.un.org/zh/A/RES/70/1），我國亦由「行政院國家永續發展委員會」於 2018 年發布「臺灣永續發展目標」，並於 2022、2026 年兩度修訂（https://ncsd.ndc.gov.tw/Fore/aboutsdg）。

3 選擇基準為（1）主要國際政府間組織；且（2）曾與我國於性別主流化議題正式交流，或其性別平等議程曾為我國借鏡者。

4 我國施行之 6 項國際人權公約官方中文版本咸將 intersectionality 譯為「交叉性」，唯國內翻譯常作「交織性」。

5 此處為聯合國官方中譯，全文參見 https://docs.un.org/zh/E/RES/2024/3。

月日知識庫

旨在「加速性別平等進程並加強聯合國各機構性別平等視角的主流化」（UN, 2025，第 4 點），透過各實體單位最高領導者的倡導和優先行動，以及標準化的指標檢視，所有聯合國實體單位各項政策及方案中接需將性別平等納入主流[6]。此計畫核心就在於善治（good governance），為了更好的組織治理需要性別變革式的領導作為，各聯合國實體最高負責人皆站出來宣示加速推動性別平等的決心。我國各級政府首長是否可以帶領各單位主管做到，仍待觀察；也許可以期待未來在性別平等教育日等的活動，主管性別平等教育法的教育部率先出來登高一呼，由部長帶領各司司長及國教署署長、青年署署長共同宣示，明確表明教育部與全國不同背景的教育場域中的女性和性別不利處境群體成員站在一起，加速推動性別平等的承諾。

聯合國此一計畫意圖超越原有推動性別主流化所要求的統計、評估表單等技術性工具，要求各實體單位處理業務及組織中深層結構性及政治性的性別議題，及阻礙女性參與決策的制度性和意識形態障礙，期以這些性別變革式的作法，於 2030 年達成可持續發展議程之 17 項目標（UN Women, 2024）。

該計畫認為若要加速達成性別平等，各實體單位全機構均必須採用性別回應式措施，而產出性別變革式的領導結果，具體作法包括進行組織內系統性的權力分析，消弭結構性的不平等、不正義，如歧視、暴力及有害規範和刻板印象，於中學習、體驗其造成的人權侵害的傷害，並設法消除之；在規範制度上，更由普遍實施角度出發，要求聯合國所有實體單位將性別平等觀點納入其年度計畫（Gender Parity Across all work），在 6 年中分 3 期展開行動（UN, 2024），同時強化究責及資金籌措機制，以釋出該計畫潛備之性別變革力。例如聯合國大會及會議管理部（Department for General Assembly and Conference Management，DGACM）於 2025 年 4 月發布之 2025 ～ 2026 年行動計畫便提出 6 個關鍵領域[7]，要求將性別平等目標納入所有員工的個人工作計畫，並區分一級、二級主管之不同重點責任（DGACM, 2025），值得臺灣作為性別平等教育推動之參考。

月旦知識庫

2025 年聯合國秘書長成果報告

2025 年 4 月，聯合國秘書長向大會提交之《聯合國全系統性別平等加速計畫》（UN, 2024）第一年成果報告中，說明經由政治意願提高和問責體制化的整體的進展（ECOSOC, 2025，第 4 點）。性別主流化不僅是推動性別平等的重要策略，實已成為聯合國跨政策領域的治理原則，並以「全系統」（system-wide）方式貫穿重要政策文件，如秘書長辦公室下設之六個「未來契約」（Pact for the Future）工作小組（葉德蘭，2024），均已納入性別平等觀點，而聯合國各實體單位均已在所有工作領域中明列出性別平等主流化的策略及目標（第 63（i）點）。此一政策要求完全符合《性別平等教育白皮書 2.0》第一個研訂原則「全面性」的意涵（教育部，2022），聯合國現今性別平等主流化所強調的交叉性方法（包括性傾向、性別認同等）（UN Women, 2022），更終於與《性別平等教育法》同步，可見我國性別平等教育確具前瞻性。

該報告進一步建議深入了解統計數據所顯示年輕及年長女性的具體需求和重疊脆弱性（ECOSOC, 2025，第 59 點），要求各單位提供充足資金以實現承諾推動的女性及不利處境群體的變革性變化（ECOSOC, 2025，第 63（b）點）。若就我國性別平等教育脈絡而言，此一做法不僅可加廣各校現已進行之多項性別統計，更可透過性別統計落差進行性別分析，找出制度性或文化規範性有待改變之處，從而制定性別平等教育相應的計劃，如國立暨南大學曾經發現交通事故中男性學生受傷較多，因而在每學年入學時納入新生訓練中，並於其他場合加強宣導，果然減少了交通事故受傷人數（謝小芩、黃淑玲， 2020）。

6 該計劃分為五項支柱面向：（1）呼籲性別平等：由聯合國各實體最高領導者共同號召所有人員和全球不同背景的女性站在一起；（2）性別變革式領導：在各層級領導實踐中，處理女性遭遇之不正義，暴力及有害規範／刻板印象；（3）問責機制：建置由秘書長主持、各實體最高領導人參加的性別平等指導及執行委員會小組，及各實體內類似機制委員會；（4）資源提供：將無性別差異／性別中立的資金項目逐漸規劃達最低 15% 的款項用於以性別平等為主要目標成果的行動；（5）建立夥伴關係：引進在所有政府建廠與推動規範性的性別平等並強化與在地女性、私部門、慈善機構及其代表合作（UN, 2024）。

7（1）設定目標並監控進度；（2）領導力與究責制度；（3）招募、留任、升遷和人才管理；（4）創建有利環境；（5）傳播分享知識經驗進展；（6）與系統性性別網絡合作。

月旦知識庫

在監督方面，2024 年在聯合國系統內就增加了 18 個所有單位皆可使用的指標，並依此持續運作「性別平等行動計畫計分卡」，比較各單位成效（UN, 2025，第 61 點、63（g）點）。此做法類同臺灣現行之各校性別平等教育考核方式，然如能公開考核結果，相信更收見賢思齊之效。該報告並具體要求各實體負責人將性別平等納入績效評估，並提供性別平等能力建設的培訓（UN, 2025，第 63(d）點、（e）點），尤重政策執行、資源分配和計劃成果，如現在不分性別的經費預算，要至少根據 2024 年原計畫建議增加到 15%，用於主要目標包括性別平等促進的計劃（UN，2024）。這些與我國性別平等教育培訓或宣導過去多僅著重學生受教權促進之性別平等內涵不盡相同，或許此一循證式取徑亦可助性別平等教育進一步落實於整體校務治理的經費分配、績效管控等之中。

《聯合國全系統性別平等加速計畫》明確以「變革性的改變」（transformative change）為行動目標，根據此一秘書長的報告，具體成果包括：**推動積極男子氣概（positive masculinities）、促進女性進入傳統男性主導產業，**以及**鼓勵男性參與健康親密關係與性別平等培訓**。

聯合國教育科學文化組織 2024 至 2025 年性別平等工作成果

聯合國教育科學文化組織（United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization，以下簡稱 UNESCO）為聯合國體系推動教育的主要負責實體，其歷任秘書長皆明言性別平等是 UNESCO 的策略優先事項之一。在前述聯合國秘書長針對性別平等加速計劃 2024 年成果報告中，UNESCO 所有計劃的 80% 有助於性別平等的促進，以及符合 2024 加速計劃 88% 的要求，成為聯合國執行表現最佳的實體。在 2025 年 11 月 3 日 UNESCO 年會（General Conference）的論壇中，發表了 2024 至 2025 年性別平等工作成果報告《聯合國教科文組織在促進性別平等方面的行動：2024 － 2025 年》（UNESCO in action for gender equality: 2024-2025）（UNESCO, 2025）。

月旦知識庫

在此兩年一次的成果報告中，UNESCO 強調使用性別回應式的教育和學習來提升 UNESCO 四大策略目標[8]中的性別平等能見度。不僅所有女性在教育工作的環境、受雇機會以及經濟、文化、社會權利仍需繼續改善，更要求在 STEM 教育領域中採行 UNESCO 於 2022 年開始大力推動的性別變革式教育[9]（葉德蘭，2023），包括科技教育及創新教育的政策及教學中，均需挑戰造成性別實質不平等、男女人數不平衡的差異的根本原因，如社會上主流思維中的性別刻板印象及性別角色規範等。而貫穿 UNESCO 四大策略目標及性別平等焦點的是女性和平與安全議程（Women, Peace and Security Agenda）中的危機準備和緊急情況回應，尤重女性在自然資源管理中的韌性與行動，特別是原住民族或少數族裔的女性的智識與貢獻，應該要明白彰顯出來。UNESCO 這四個策略目標的性別平等焦點中的內涵分列如下：

8 UNESCO 四大策略目標為（作者自譯）：(1) 透過全民優質教育減少不平等，促進數位時代的學習與創新社會（Reduce inequalities and promote learning and creative societies in the digital age through quality education for all）；(2) 透過保護環境及促進科學、技術和自然遺產的發展，致力建構永續發展的社會（Work towards sustainable societies by preserving the environment through the promotion of science, technology and the natural heritage）；(3) 透過促進言論自由、文化多樣性、全球公民教育以及保護文化遺產，建構包容、正義與和平的社會（Build inclusive, just and peaceful societies by promoting freedom of expression, cultural diversity, education for global citizenship, and protecting the heritage）；(4) 透過知識與技術的發展與傳播以及倫理標準的製定，營造服務人類的科技環境（Foster a technological environment in the service of humankind through the development and dissemination of knowledge and skills and the development of ethical standards）。（UNESCO, 2025, pp. 6-7）

9 有關性別變革式教育內涵，請參見 UNESCO 網頁：https://www.unesco.org/sdg4education2030/en/knowledge-hub/gender-transformative-education-reimagining-education-just-and-inclusive-world 及 https://www.unesco.org/en/gender-equality/education/need-know，前者為聯合國 2022 年 9 月召開變革教育高峰會（Transforming Education Summit）會前性別變革式教育論壇紀錄，後者為 UNESCO 彙整其教育與性別平等之近年工作成果。

月旦知識庫

策略目標 1 的性別平等焦點為：**在教育中以及經由教育達成性別平等**。從入學機會到課程及教學法，UNESCO 認為皆要回應不同性別的學生和教師的經驗和需求，特別是在目前仍佔少數的女性學生 STEM 學科中，這一策略目標前半段不僅符合性別平等法性別平等教育法第二、三章的內涵，亦與我國性別平等教育近年重點相合，唯後半之經由教育達成性別平等尚未有具體作為。事實上，後半部分實乃脫胎於《消除對婦女一切形式歧視公約》第 36 號一般性建議（2017）之三方人權框架：受教育權、教育範圍內各項權利以及通過教育實現的權利[10]，基於我國《消除對婦女一切形式歧視公約施行法》之要求，各級教育單位理應納入考量（陳金燕，2019；葉德蘭，2025）。

策略目標 2 的性別平等焦點為：**在科學及技術範疇要增強婦女的權能以促進環保行動**。UNESCO 認為目前女性在環境相關職場的決策地位人數太少，典範也不足，應該要以暫行特別措施來增加女性的人數及能見度，並且在教育現場推動性別變革式的科技創新教育。我國教育界亦有類似的觀察，只是尚乏保留名額的暫行特別措施，仍以鼓勵、獎助、延長就學／升等年限為主要措施，而在小中高學段仍多見認識女科學家或科技創業楷模之類的介紹，尚乏系統性的檢視其中的性別偏見或對女性貶抑的日常情境的作法，以致女性進入這些領域學習或工作環境時，面臨許多輕蔑語言或故意忽視的歧視行為，反而造成女性突破傳統框架時受到傷害，即我國目前作法仍然無法具體改善這些領域中性別刻板印象、性別規範、性別角色等文化社會的結構性影響，面對當前臺灣理工組女性學生增加的情況，確有改變既存作法的立即需求。

10 此一框架也為聯合國教育、科學及文化組織肯認，並列入其《促進教育領域性別平等及通過教育促進性別平等戰略（2019-2025）》，正透過該組織在193個國家設立之中央層級合作機構全球網絡推動並監測執行情形。詳見： https://en.unesco.org/genderequality/actions

策略目標 3 的性別平等焦點為：**提倡共融並打擊基於性別的暴力**。學習者及所處的學習環境應該安全無虞，並且對身心健康有益，首重消除數位環境中的基於性別的威脅、暴力、歧視及刻板印象。我國性別平等教育法施行至今，各級主管機關均對校園性別事件的防治及處理不遺餘力，多次修法以求周全。唯目前仍因言論自由保障及業管職權缺乏，甚少處理對師生影響甚深的網路性別偏頗（如厭女、恐同）言論和梗圖，亦無資源及時因應時時出現的有害的性別刻板印象與角色侷限，致後端肇生不少校園性別事件，佔據許多教育資源；另一方面，讓女性及多元性別學生對網路世界產生戒心，不能盡心隨意探索，甚或退縮不再使用，對其受教權確實產生極大負面影響。

策略目標 4 的性別平等焦點為：**彌補數位性別差距**。UNESCO 認為首先要處理的是數位科技和人工智慧系統中的性別偏見，如果在數位環境中，有性別落差的情境，要使用性別回應的方式來使女性有相等的機會來使用在數位環境中產生的資訊及知識（UNESCO, 2025, p. 69），而女性在人工智慧及數位環境中的決策領導力需要政府的各類支持，留任久任，深化在組織系統的影響，我國資科教育領域亦然，盡快要在其各層級計畫中列出女性參與的具體目標和數據，並規劃以人權標準為基礎，檢視科技發展中的性別偏見及刻板印象之行動，才能達成數位性別平等的成果。

UNESCO 此一報告透過各國 2024 ～ 2025 年實際案例和統計數據顯示：性別變革式教育可以增強整體社會韌性，減少基於性別的暴力、歧視，在多個國家鼓勵男性積極投入，特別是運動體育中推動性別平等，媒體識讀和新聞教育則強調性別回應方法的必要性。

結語

聯合國暨 UNESCO 近年這些具體作法，均強調全面性實施性別變革式取徑，已經產生了不少正面影響，對臺灣在教育中落實性別平等的願景，應可作為他山之石，以下由聯合國性別主流化進程視角提出兩項建議，以期我國性別平等教育可以日新又新，精益求精：

建議 1：各學段之教育主管機關與各級學校校內，均可在政策治理層面納入性別平等相關目標，包括校本課程及校務發展計畫，以及各處室年度工作計畫之中。如各級學校校長可以在校內年度發展計劃目標中提出平等人權相關目標及預算，並多加宣示；各校總務處／室主管及員工一向對打造性別友善校園著力甚深，若能在所有發標或委辦計劃中，納入性別平等目標或面向（如施工中或完工後符合不同性別使用者的安全考量及需求），更能落實性別友善校園之建置。在此一趨勢下，性別平等意識顯然會是所有教育人員必須具備的核心素養，亦是性別平等教育白皮書 2.0（教育部，2022）基本研訂原則之一的全面性內涵。

建議 2：目前聯合國政策發展顯示性別平等的推動已不再僅聚焦於女性增能及權利，而是涉及整體社會結構與性別角色、規範的重塑轉型，或可參考《消除對婦女一切形式歧視公約》第 35 號一般性建議（2017）揭示的暴力歧視產生的根本原因（葉德蘭，2019），推動性別變革式教育，以徹底從根源消除校園性別事件的成因。如執行基於人權的各種教育／教學方案時，內容應包括挑戰刻板印象的性別角色，以及推崇性別平等和不歧視的價值觀，包括非暴力的男性氣概，並確保為女童和男童提供合乎年齡、有據可依、科學精準的全面性教育。我國性別平等教育白皮書 2.0（教育部，2022）亦強調變革性是該白皮書的實質作用，而檢視性別文化體制的結構性影響相當重要，乃為所有性別平等教育行動不可或缺的面向，方能達成性別平等教育白皮書 2.0 的變革式性別平等目標，可見性別變革式取徑應是性別平等教育再上層樓的關鍵，值得國內參考。

參考資料

陳金燕（2019）。〈消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）第 36 號一般性建議培訓講義〉。行政院性別平等會。https://gec.ey.gov.tw/File/BE5E7D7ECED11CE9?A=C

葉德蘭（2019）。〈消除對婦女一切形式歧視公約（CEDAW）第 35 號一般性建議培訓講義〉。行政院性別平等會。https://gec.ey.gov.tw/File/EF0D0D8BD827E205?A=C

教育部（2022）。〈性別平等教育白皮書 2.0〉。教育部性別平等教育全球資訊網。https://www.gender.edu.tw/web/index.php/m1/m1_01_01?sid=555

葉德蘭（2022）。〈殊途一致，天下同歸：臺灣性別平等教育之國際前瞻性〉。《生根．深耕——為自己的樣子驕傲》（頁 20–26）。教育部國民及學前教育署性別平等教育資源中心。

葉德蘭（2023）。〈性別變革取徑：性別主流化的 2.0 版？。《婦研縱橫》，118，62 － 79。https://gm.psc.ntu.edu.tw/newsdetail_tw.php?id=5475

葉德蘭（2024）。聯合國《未來契約》中的性別面向初探。台大人口與性別中心研究紀要，1。https://psc.ntu.edu.tw/cl_n_193517.html

葉德蘭（2025）。〈解落三秋葉　能開二月花：國際性別平等議程看教育領導〉。《教育研究月刊》，378，93 － 114。https://ericdata.com/tw/detail.aspx?no=914573

謝小芩、黃淑玲（2020）。《「大專院校試辦性別主流化計畫成效檢討計畫」結案報告》。委託，教育部。

Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal, 9*(2), 27-40. https://doi.org/10.3316/QRJ0902027-

Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW). (2025). *Advancing Gender Equality in the SDGs: A CEDAW-Based Framework for Crisis Response and Recovery.* https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/DownloadDraft.aspx?key=OWl8UdMkTcGWER44qB4OO7pKiSTcVwMTE67JXy7tTBxiHkQ9ZIHUs9Cin6GRZyoc

Heinzel, M., Weaver, C., & Jorgensen, S. (2025). Bureaucratic Representation and Gender Mainstreaming in International Organizations: Evidence from the World Bank. *American Political Science Review, 119*(1), 332-348. https://doi.org/10.1017/S0003055424000376

Otteni, C.. (2025). Polarized Equality? Ideological and Affective Divides Over Gender Equality in Europe. *Social Science Quarterly, 106*(7) ,e70120. https://doi.org/10.1111/ssqu.70120

Pianezzi, D. and Inaba, C. (2025). *Lost in Translation: Exploring Gender Mainstreaming in Japan. Gender, Work & Organization, 32(6), 2163-2183.* https://doi.org/10.1111/gwao.13275

Prior, L. (2003). *Using documents in social research.* London: Sage.

United Nations (UN). (1997). *Report of the Economic and Social Council for 1997. (UN Doc. No. A/52/3).* https://digitallibrary.un.org/record/271316

United Nations (UN) . (2024). *UN system-wide gender equality acceleration plan.* https://docs.un.org/en/E/RES/2024/3

United Nations Department for General Assembly and Conference Management (DGACM). (2025). *2025–2026 gender action plan on gender equality and the empowerment of women.* https://www.un.org/dgacm/sites/www.un.org.dgacm/files/pdf/Gender/2025-2026_gender_action_plan_dgacm_22_april_2025.pdf

United Nations Economic and Social Council High-Level Political Forum (HLPF). (2025). *Ministerial Declaration of the High-Level Segment of the 2025 session of the Economic and Social Council and the 2025 High-Level Political Forum on Sustainable Development, convened under the auspices of the Council, on the theme 'Advancing sustainable, inclusive, science- and evidence-based solutions for the 2030 Agenda for Sustainable Development and its Sustainable Development Goals for leaving no one behind'. (E/HLS/2025/1).* https://digitallibrary.un.org/record/4087051?v=pdf

United Nations Economic and Social Council (ECOSOC). (2025). Mainstreaming a gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system. Report of the Secretary-General. (E/2025/58). https://docs.un.org/en/E/2025/58

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). (2025). *UNESCO in action for gender equality: 2024-2025. (GEN/2025/01).* https://doi.org/10.63813/DCDU9475

United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). (2022). *Handbook on gender mainstreaming for gender equality results.* https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/02/handbook-on-gender-mainstreaming-for-gender-equality-results

United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). (2024). *UN system-wide gender equality acceleration plan: Summary.* https://www.unwomen.org/sites/default/files/2024-12/geap_summary_final_1.pdf

United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). (2022). *Handbook on gender mainstreaming for gender equality results.* https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/02/handbook-on-gender-mainstreaming-for-gender-equality-results