

2020年度联合国妇女署亚太地区“赋权予妇女原则”奖申请表

奖项类别

领导层承诺和行动（符合“赋权予妇女原则”第一条）

领导层承诺和行动（符合“赋权予妇女原则”第一条）：本奖项类别旨在表彰那些在做出强有力的公司承诺中起到了关键作用的领导者，这些承诺包括旨在促进工作场所、市场和/或社区性别平等的进步政策、规则或做法。这可能包括了那些在企业内为促进性别平等而承担了具体职责的、做出了公开承诺、或者向公众传递了性别敏感信息的领导者。本类别还将设置额外的奖项，以表彰在工作场所、市场和/或社区为促进性别平等而做出重大贡献的青年领袖（30岁以下）。他们可能是在所在公司设立了促进性别平等的政策或行动的年轻企业家、促进性别平等和妇女赋权的年轻创业领袖，或是在各自所在组织积极促进性别平等的年轻雇员。并不是只有首席执行官、创始人或正式领导职位的人才有资格申请这一奖项——任何根据标准表现出强大领导力的个人均可申请。

性别包容的工作场所（符合“赋权予妇女原则”第二、三条）

性别包容的工作场所（符合“赋权予妇女原则”第二、三条）：本奖项旨在表彰那些在工作场所采用了性别包容性措施并取得成就的公司。其中可能包括使用创新的方法来实现平等招聘、支持提供灵活的工作安排、满足男性和女性雇员的具体需求，采用变革性措施来支持男女雇员的家庭责任以解决不平等的照料负担，以及采取行动加速保障男女雇员安全和福祉、加快实现平等报酬和提升妇女的职业发展和领导力。

促进性别平等的市场（符合“赋权予妇女原则”第四、五条）

促进性别平等的市场（符合“赋权予妇女原则”第四、五条）：本类别旨在表彰那些在整个产业链，包括从采购到废物处置，都纳入了性别视角的企业。这可能包括对供应商多样性的倡导、性别包容的分销和销售，以及性别敏感的市场营销和广告，还可能包括通过能力建设或市场准入机会支持女企业家、实施先进的项目/政策以鼓励从妇女拥有的企业或其他性别包容的企业采购。本奖项还将奖励那些在广告和其他销售和营销活动中倡导性别平等和妇女赋权的行动和项目。

社区和行业参与（符合“赋权予妇女原则”第六条）

社区和行业参与（符合“赋权予妇女原则”第六条）：本类别旨在表彰那些通过社区和行业参与促进性别平等的优秀企业。这些参与可能包括了将性别平等纳入企业的可持续战略、企业社会责任或慈善项目，支持非政府组织、国际组织或其他致力于促进性别平等的组织并与其开展合作，或参与促进性别平等的任何倡导活动或多利益相关方平台。本奖项还将颁发给那些采取行动以实现所在行业的变革性或系统性改变的企业，例如努力影响行业使其采用更性别敏感的标准或联合某个具体行业/部门推动针对某些具体事项的项目。

新冠肺炎疫情期间采取的行动

新冠肺炎疫情期间采取的行动：“抗击新冠肺炎疫情优秀奖”旨在表彰那些在新冠肺炎疫情下，为促进性别平等和妇女赋权而做出了重大贡献的企业或领导。这些贡献可能包括在疫情期间采用了性别敏感的抗疫措施以支持男女雇员、支持妇女拥有的中小型企业、支持社区的妇女和女童、提升公众对妇女疫情期间需求的认识，以及鼓励妇女参与抗疫行动和发挥领导力。

申请企业所在国（或申请奖项相关行动所实施的国家）：*****

企业名称（英文）：*****

企业名称（中文）：*****

企业总部（如果适用）：

无特定行业*****

其他——可自行输入

您所在公司或组织是否注册为企业（包括已经建立和新设立的盈利企业和社会企业）？ *

是

否

雇员人数 *

自雇

1-10名雇员

11-50名雇员

51-200名雇员

201-500名雇员

501-1000名雇员

1001-5000名雇员

5001-10000名雇员

超过10001名雇员

雇员中女性雇员占比？ *

不到15%

介于15%-29%之间

介于30%-50%之间

介于51%-80%之间

高于80%

企业CEO、创始人或联合创始人：*

联系人：*

联系人职位：*

联系人电话：*

联系人电子邮件：*

邮寄地址（可选）：

企业网站：*

申请奖项类别（最多选两项）：*

领导层承诺和行动（领导者申请时年满30岁及以上）

领导层承诺和行动（领导者申请时不满30岁）

性别包容的工作场所

促进性别平等的市场

社区和行业参与

抗击新冠肺炎疫情行动

您所在企业是否签署了“赋权予妇女原则CEO宣言”？*注：如果您被列入最终一轮的候选人短名单，您所在企业必须签署“赋权予妇女原则CEO支持宣言”，并且至少在颁奖典礼的10天前提交在线申请表格。*

是

第二部分 一般性问题

针对所有问题的回答应仅限于当前政策、做法、项目、活动和数据。为了证实这些回答，将会要求申请人提交额外的支持性文件。这些支持性文件可能包括但不限于：公司政策、行动计划、企业网站、机构组织图、内部和外部沟通材料、新闻稿、或任何其他可证明某项回答的材料。所有的支持性文件中的信息都将视为保密信息并且仅用于评奖目的。如果您有任何问题，请发送电子邮件至 unwomen.china@unwomen.org。

担任所有管理层职位（包括公司最高管理层职位）的女性比例为：（从下拉菜单中选择一项答案） *

女性比例低于10%。

女性比例在10%至29%之间。

"女性比例在30%至49%之间。

"女性比例高于50%

请说明具体比例： *

您所在企业是否已经建立覆盖整个组织的性别平等战略，该战略是否已经开始实施？[例如：关于性别偏见的培训、用于促进性别平等策略的具体预算、衡量和报告性别平等战略] *

A) 否，我们已经开展了一些活动但是还没有制定全面战略。

B) 是，我们已经制定了覆盖整个组织的性别平等战略，但是还没有开始实施该战略。

C) 是，我们已经制定了覆盖整个组织的性别平等战略，并且正在通过具体活动实施该战略。

D) 是，我们已经制定了覆盖整个组织的性别平等战略，已经通过具体活动实施了该战略，并且我们会追踪战略及其实施的进展和效果。

您所在企业在开展以下活动时，是否在活动过程中纳入了促进性别平等的标准：1) 遴选 (2) 聘用 (3) 留用 (4) 升职 (5) 培训？ *

- A) 我们的这些流程中没有正式的标准。
- B) 我们已经开始采取措施或行动制定更加正式的标准。
- C) 我们已经为其中的一两个流程制定了标准。
- D) 我们已经为其中三个或以上的流程制定了标准。

您所在企业是否提供并且支持带薪产假？ *

- A) 是，符合我们企业运作所在国的国家法规。请说明具体天数："
- B) 是，高于企业所在国的国家法规要求，但低于国际劳工组织关于生育保护的《第183号公约》中的14周。
- C) 是，符合国际劳工组织关于生育保护的《第183号公约》中的14周。
- D) 是，高于国际劳工组织关于生育保护的《第183号公约》中的14周。

请说明具体天数____ *

您所在企业是否提供并且支持带薪陪产假？ *

- A) 否，我们没有支持带薪陪产假的正式政策。
- B) 是，符合企业所在国的国家法规。
- "C) 是，高于企业所在国的国家法规（如果有国家法规的话）。
- D) 是，尽管企业所在国没有带薪陪产假相关的国家法规。

请说明具体天数____ *

您所在企业是否采取了措施帮助所有员工实现工作和生活的平衡，包括为作为父母和照料者的员工提供支持？ *

A) 否，我们目前还没有采取措施。

B) 我们已经开始采取步骤和/或行动以制定更为正式的措施。

C) 是，我们企业已经采取了正式的措施并且提供以下福利（请选择所有适用的项）：

(请选择所有适用的项) *

a) 灵活的工作时间安排

b) 远程办公

c) 为兼职工作者提供五险一金

d) 向员工提供育儿假和/或照料者津贴请具体说明每年的天数_____”

e) 产假或陪产假结束后，员工可以选择分阶段返回工作岗位

f) 提供干净和安全的现场托儿设施或提供非现场托儿津贴

请具体说明每年的天数_____ *

按照公司所在国家法律规定 *

是

否

您所在企业是否采取了步骤：a) 拓展与价值链上妇女拥有企业的关系或在与供应商签订合同时考虑女性拥有的企业，和/或b) 从性别平等表现良好的供应商那里采购，和/或c) 鼓励供应商在性别平等方面表现良好？ *

A) 否，我们没有类似政策和/或做法。

B) 是，我们有扩展与妇女拥有企业关系的政策或做法[例如：为妇女供应商提供技术支持，积极联系妇女供应商使其加入我们的供应链]。

C) 是，我们有从性别平等表现良好的企业进行采购，或鼓励供应商在性别平等方面表现良好的政策和/或做法。

D) 是，我们现有的政策和/或做法包括了B) 和C) 。

您所在企业是否采取了负责任营销的措施，确保在市场营销过程中不会出现任何对性别刻板印象的描绘？ *

A) 否，我们没有正式的措施。

B) 是，我们会审查市场营销材料和策略/行动，以免传播负面的性别偏见，但是我们并没有一项独立的负责任市场营销政策。

C) 是，我们的市场营销政策已经纳入到了旨在解决描绘性别刻板印象问题的更广泛的公司政策中。

D) 是，我们已经制定了独立的负责的市场营销政策，以解决描绘性别刻板印象的问题，同时我们也在持续地对该政策的实施进行审查。

您所在企业是否制定了相关政策，以确保企业环境中不存在暴力、骚扰和性剥削？ *

A) 否，我们公司没有相关政策。

B) 是，我们公司有政策，但是该项政策被纳入了更广泛的对工作场所中的任何形式的暴力零容忍的企业政策中，而该企业政策是另一项公司政策或做法的一部分。

C) 是，公司有单独的政策规定对工作中所有形式的暴力、骚扰和性剥削零容忍。

D) 是，公司有单独的政策并且制定了保密投诉机制。

E) 是，公司有单独的政策并且制定了保密投诉机制（例如：热线电话等），并且对工作场所暴力、骚扰和性剥削相关的投诉数量进行了追踪。

F) 是，公司有单独的政策并且制定了保密投诉机制（例如：热线电话等），并且对工作场所暴力、骚扰和性剥削相关的投诉数量进行了追踪。公司同时还对所有层级的员工提供年度培训，以确保一个性别友好和安全的工作场所，免受所有形式和性骚扰和剥削，并且为家暴受害者提供保密的支持。

您所在企业是否支持在所在社区提升对性别平等的认识（例如开展宣传活动、论坛、会议、出版文章等），或是否对旨在提升妇女赋权的社区项目投入资金、人力和/或实物资源？ *

A) 否，公司没有为认识提升提供支持，也没有为旨在提升妇女赋权和性别平等的社区项目投入资源。

B) 是，公司在社区提升公众对妇女赋权和性别平等的认识。

C) 是，公司对旨在提升妇女赋权和性别平等的社区项目投入了资源。

D) B和C。

您所在企业是否制定了政策或采取了行动以保障所有男性和女性员工的健康、安全和福祉？ *

A) 否，我们公司目前没有类似政策或具体措施。

B) 是，我们公司采取了行动但是没有制定正式的政策或措施。

C) 是， we 公司有正式的方法来满足女性员工在工作时的具体健康、安全和卫生需求，例如：确保有足够和安全的卫生设施、哺乳间、提供安全的交通。

D) 是， we 公司有相关措施以满足女性员工在工作时的具体健康、安全和卫生需求，并且对健康和安
全事件进行追踪，数据按性别分列。

第三部分 奖项类别问题

和第二部分一样，第三部分中所提供的支持证据将用来验证申请中填写的信息。支持性文件中的所有信息都将被视为保密信息，并且仅用于奖项的评选。

请选择您所申请的奖项类别，不超过两项：

领导层承诺和行动

领导层承诺和行动（符合“赋权予妇女原则”第一条）：本奖项类别旨在表彰那些在做出强有力的公司承诺中起到了关键作用的领导者，这些承诺包括旨在促进工作场所、市场和或/社区性别平等的进步政策、规则或做法。这可能包括了那些在企业内为促进性别平等而承担了具体职责的、做出了公开承诺、或者向公众发出性别敏感信息的领导者。本类别还将设置额外的奖项，以表彰在工作场所、市场和/或社区为促进性别平等而做出重大贡献的青年领袖（30岁以下）。他们可能是在所在公司设立了促进性别平等的政策或是行动的年轻企业家，促进性别平等和妇女赋权的年轻创业领袖，或是在各自所在组织积极促进性别平等的年轻雇员。不是只有首席执行官、创始人或正式领导职位的人才有资格申请这一奖项——任何根据标准表现出强大领导能力的个人均可申请。

标题：输入标题和相关倡议的简短描述（不

标题：输入一项被提名的领导者发起的政策、项目、倡议或做法的标题，并简短描述（不超过50字）

50字） *

0/50

被提名人的姓名和出生日期（日/月/年）：

背景 (400字)

1. 请详细描述申请人为推动公司实施“赋权予妇女原则”和实现性别平等而开展或带头的政策、计划或倡议。谁参与其中？所提名的首席执行官/高级管理团队或所提名的青年领袖在其中扮演了什么角色？
2. 请说明该政策、项目或倡议的具体目的。为什么要发起？该政策、项目或倡议主要满足什么需求、针对什么目标、弥补什么差距？是否旨在解决工作场所、市场和/或社区中的性别平等问题？希望影响的目标人群是谁？
3. 请说明所提名的领导者如何与同行、现有宣传活动、行业网络和/或其他利益相关者，例如政府、民间社会和非营利组织，建立合作伙伴关系和/或进行合作的。您如何通过这样的合作来推动了该项倡议？

背景 (400字) *

0/400

挑战和教训 (400字)

1. 持续不断的挑战有哪些？是如何克服这些挑战的？
2. 从发布政策、项目或倡议中学到了哪些重要的教训？
3. 公司考虑如何将汲取的教训纳入到公司政策和/或下一阶段的倡议中？

挑战和教训 (400字) *

0/400

定义成功和报告进度 (400字)

1. 如何确定是否成功或者是否有衡量成功的方法？如果有，其中包括了哪些指标和衡量标准？是否收集了分性别的数据以追踪和衡量进展？
2. 目前取得了哪些成果？请尽量具体说明并提供可用的数据。
3. 提名

的申请人打算如何进一步推广该倡议（包括扩大规模和/或可持续性计划）？

定义成功和报告进度（400字） *

0/400

领导层承诺和行动

领导层承诺和行动（符合“赋权予妇女原则”第一条）：本奖项类别旨在表彰那些在做出强有力的公司承诺中起到了关键作用的领导者，这些承诺包括旨在促进工作场所、市场和或/社区性别平等的进步政策、规则或做法。这可能包括了那些在企业内为促进性别平等而承担了具体职责的、做出了公开承诺、或者向公众发出性别敏感信息的领导者。本类别还将设置额外的奖项，以表彰在工作场所、市场和/或社区为促进性别平等而做出重大贡献的青年领袖（30岁以下）。他们可能是在所在公司设立了促进性别平等的政策或是行动的年轻企业家，促进性别平等和妇女赋权的年轻创业领袖，或是在各自所在组织积极促进性别平等的年轻雇员。不是只有首席执行官、创始人或正式领导职位的人才才有资格申请这一奖项——任何根据标准表现出强大领导能力的个人均可申请。每位申请人需要提交一段文字描述，内容涵盖以下四部分，长度不超过1250字。标题：输入一项被提名的领导者发起的政策、项目、倡议或做法的标题，并简短描述（不超过50字）

标题：输入标题和相关倡议的简短描述（不超过50字） *

0/50

被提名人的姓名和出生日期（日/月/年）：

背景 (400字)

1. 请详细描述申请人为推动公司实施“赋权予妇女原则”和实现性别平等而开展或带头的政策、计划或倡议。谁参与其中？
所提名的首席执行官/高级管理团队或所提名的青年领袖在其中扮演了什么角色？
2. 请说明该政策、项目或倡议的具体目的。为什么要发起？该政策、项目或倡议主要满足什么需求、针对什么目标、弥补什么差距？是否旨在解决工作场所、市场和/或社区中的性别平等问题？希望影响的目标人群是谁？
3. 请说明所提名的领导者如何与同行、现有宣传活动、行业网络和/或其他利益相关者，例如政府、民间社会和非营利组织，建立合作伙伴关系和/或进行合作的。您如何通过这样的合作来推动了该项倡议？

背景 (400字) *

0/400

挑战和教训 (400字)

1. 持续不断的挑战有哪些？是如何克服这些挑战的？
2. 从发布政策、项目或倡议中学到了哪些重要的教训？
3. 公司考虑如何将汲取的教训纳入到公司政策和/或下一阶段的倡议中？

挑战和教训 (400字) *

0/400

定义成功和报告进度 (400字)

1. 如何确定是否成功或者是否有衡量成功的方法？如果有，其中包括了哪些指标和衡量标准？是否收集了分性别的数据以追踪和衡量进展？2. 目前取得了哪些成果？请尽量具体说明并提供可用的数据。3. 提名的申请人打算如何进一步推广该倡议（包括扩大规模和/或可持续性计划）？

定义成功和报告进度 (400字) *

0/400

性别包容的工作场所

本奖项旨在表彰那些在工作场所采用了相关的性别包容性措施并取得相关成就的公司。其中可能包括使用创新的方法来实现平等招聘、支持提供灵活的工作安排、满足男性和女性雇员的具体需求，采用变革性措施来支持男女雇员的家庭责任以解决不平等的照料负担，以及采取行动加速保障男女雇员安全和福祉、加快实现平等报酬和提升妇女的职业发展和领导力。

标题：输入标题和相关倡议的简短描述 (不超过50字) *

0/50

背景 (400字)

1. 请详细描述该项政策、项目或倡议。2. 请说明该政策、项目或倡议的具体目的。为什么要发起？主要满足什么需求、目标或差距？希望影响的目标人群是谁以及该倡议现有的规模（例如：所覆盖的员工人数、这些员工的角色和工作级别、该项倡议实施的国家）？有哪些参与的部门或个人？3. 是否有外部合作伙伴参与（例如：其他公司、行业网络和/或其他利益相关方，如政府、民间社会和非营利组织）？如果有，公司采取了什么方法来建立伙伴关系并进行合作？合作如何支持或推动了该倡议？

背景 (400字) *

0/400

挑战和教训 (400字)

1. 实施过程中有哪些主要的挑战和障碍？是如何克服这些挑战和障碍的？2. 从中汲取了哪些主要教训？3. 公司考虑如何将教训纳入到公司政策和/或下一阶段的倡议中？

挑战和教训 (400字) *

0/400

定义成功和报告进度 (400字)

1. 如何确定是否成功或者是否有衡量成功的方法？如果有，其中包括了哪些指标和衡量标准？是否收集了分性别的数据以追踪和衡量进度？2. 目前取得了哪些成果？请尽量具体说明并提供可用的数据。3. 公司打算如何进一步推进该倡议（包括扩大规模和/或可持续性计划）？

定义成功和报告进度 (400字) *

0/400

促进性别平等的市场

本类别旨在表彰那些在整个产业链，包括从采购到废物处置，都纳入了性别视角的企业。这可能包括对供应商多样性的倡导、性别包容的分销和销售，以及性别敏感的市场营销和广告，还可能包括通过能力建设

或市场准入机会支持女企业家、实施先进的项目和/或政策以鼓励从妇女拥有的企业或其他性别包容的企业采购。本奖项还将奖励那些在广告和其他销售和营销活动中促进性别平等和妇女赋权的行动和项目。

标题：输入标题和相关倡议的简短描述（不超过50字） *

0/50

背景（400字）

1. 请详细描述该项政策、项目或倡议。2. 请说明该政策、项目或倡议的具体目的。为什么要发起？主要满足什么需求、针对什么目标、弥补什么差距？希望影响的目标人群是谁以及该倡议现有的规模（例如：所覆盖的员工人数、这些员工的角色和工作级别、该项倡议所实施的国家）？有哪些参与的部门或个人？3. 是否有外部合作伙伴参与（例如：其他公司、行业网络和/或其他利益相关方，如政府、民间社会和非营利组织）？如果有，公司采取了什么方法来建立伙伴关系并进行合作？【例如：加入“反对刻板印象联盟”（Unstereotype Alliance）一类的行业倡议】合作又如何支持或推动了该倡议？

背景（400字） *

0/400

挑战和教训（400字）

1. 实施过程中有哪些主要的挑战和障碍？是如何克服这些挑战和障碍的？2. 从中汲取了哪些主要教训？3. 公司考虑如何将教训纳入到公司政策和/或下一阶段的倡议中？

挑战和教训（400字） *

0/400

定义成功和报告进度 (400字)

1. 如何确定是否成功或者是否有衡量成功的方法？如果有，其中包括了哪些指标和衡量标准？是否收集了分性别的数据以追踪和衡量进度？2. 目前取得了哪些成果？请尽量具体说明并提供可用的数据。3. 公司打算如何进一步推进该倡议（包括扩大规模和/或可持续性计划）？

定义成功和报告进度 (400字) *

0/400

社区和行业参与：

本类别旨在表彰那些通过社区和行业参与促进性别平等的优秀企业。这些参与可能包括了将性别平等纳入企业的可持续战略、企业社会责任或慈善项目，支持非政府组织、国际组织或其他致力于促进性别平等的组织并与其开展合作，或参与性别平等的任何倡导活动或多利益相关方平台。本奖项还将颁发给那些采取行动以所实现所在行业的变革性或系统性改变的企业，例如努力影响行业使其采用更性别敏感的标准或联合某个具体行业/部门推动针对某些具体事项的项目。

标题：输入标题和相关倡议的简短描述 (不超过50字) *

0/50

背景 (400字)

1. 请说明为了实现本地社区性别平等的一项具体政策或项目。2. 请说明该政策、项目或倡议的具体目的。为什么要发起？主要满足什么需求、针对什么目标、弥补什么差距？希望影响的目标人群是谁以及该倡议现有的规模（例如：所覆盖的员工人数、这些员工的角色和工作级别、该项倡议所实施的国家）？有哪些参与的部门或个人？3. 是否有外部合作伙伴参与（例如：其他公司、行业网络和/或其他利益相关方，如政府、公民社会和非营利组织）？如果有，公司采取了什么方法来建立伙伴关系并进行合作？合

作如何支持或推动了该倡议？

背景 (400字) *

0/400

挑战和教训 (400字)

1. 实施过程中有哪些主要的挑战和障碍？是如何克服这些挑战和障碍的？2. 从中汲取了哪些主要教训？3. 公司打算如何进一步推进该倡议（包括扩大规模和/或可持续性计划）？

挑战和教训 (400字) *

0/400

定义成功和报告进度 (400字)

1. 如何确定是否成功或者是否有衡量成功的方法？如果有，其中包括了哪些指标和衡量标准？是否收集了分性别的数据以追踪和衡量进度？2. 目前取得了哪些成果？请尽量具体说明并提供可用的数据。3. 公司打算如何进一步推进该倡议（包括扩大规模和/或可持续性计划）？

定义成功和报告进度 (400字) *

0/400

新冠肺炎疫情期间采取的行动

“抗击新冠肺炎疫情优秀奖”旨在表彰那些在新冠肺炎疫情下，为推动性别平等和妇女赋权而做出了重大贡献的企业或领导。这些贡献可能包括在疫情期间采用了性别敏感的抗疫措施以支持男女雇员、支持妇女拥有的中小型企业、支持社区的妇女和女童、以及提升公众对妇女疫情期间需求的认识，以及鼓励妇女参与抗疫行动和发挥领导力。

标题：输入在新冠肺炎疫情背景下，公司在推动性别平等和妇女赋权方面的一项具体政策、项目或倡议的标题，并简短描述（不超过50字） *

0/50

背景（400字）

1. 请详细描述该项政策、项目或倡议。。2. 请说明该政策、项目或倡议的具体目的。为什么要发起？主要满足什么需求、针对什么目标、弥补什么差距？如何帮助解决由新冠肺炎疫情所带来的问题？3. 是否有外部合作伙伴参与（例如：其他公司、行业网络和/或其他利益相关方，如政府、公民社会和非营利组织）？如果有，公司采取了什么方法来建立伙伴关系并进行合作？合作如何支持或推动了该倡议？

背景（400字） *

0/400

挑战和教训（400字）

1. 实施过程中有哪些主要的挑战和障碍？是如何克服这些挑战和障碍的？2. 从中汲取了哪些主要教训？3. 公司打算如何进一步推进该倡议（包括扩大规模和/或可持续性计划）？

挑战和教训（400字） *

0/400

定义成功和报告进度 (400字)

1. 如何确定是否成功或者是否有衡量成功的方法？如果有，其中包括了哪些指标和衡量标准？是否收集了分性别的数据以追踪和衡量进度？2. 目前取得了哪些成果？请尽量具体说明并提供可用的数据。3. 提名的申请人打算如何进一步推广该倡议，例如扩大范围和/或可持续性计划（如适用）？这一倡议将对您未来在性别平等方面的商业和业务模式产生什么影响？

定义成功和报告进度 (400字) *

0/400

Application Submission

通过单击并提交此应用程序，您了解作为应用程序一部分提交的所有数据将得到安全和保密，并且仅用于奖励选择，包括但不限于与奖励相关的更新，通讯和邮件列表。联合国妇女署致力于维护通过该组织持有的所有物理和电子信息资产的机密性，完整性和可用性，不仅支持和实现其任务授权，战略目标和日常运作，而且还保护其利益相关者。我们希望就联合国妇女署希望通过我们的通讯提供的任何例子征得同意。您有权通过联系weempower.asia@unwomen.org访问和/或更正我们持有的有关您的个人信息。

如果您有任何疑问，请通过电子邮件将完整的申请和支持文件发送至 unwomen.china@unwomen.org