



实现《联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划》的进展

总干事的报告

1. 《联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划》（《联合国全系统行动计划》）是首个联合国全系统范围内促进性别平等和增强妇女权能的问责框架。2018 年发布的《联合国全系统行动计划》框架 2.0 包括符合《2030 年可持续发展议程》的 17 项绩效指标。这些指标侧重于个别实体一级的制度流程和行动，确立了实现性别平等和增强妇女权能目标的共同方法。

2. 就 2023 年而言，世卫组织在《联合国全系统行动计划》方面的绩效被评为“达到”或“超过”81%的绩效指标要求。这意味着世卫组织的评级从最初 2018 年的 35%、2021 年的 47%和 2022 年的 63%有了大幅提高。图 1 和表 1 概述了世卫组织从 2018 年第一次评级到 2023 年最新评级的进展情况。

图 1. 2018-2023 年世卫组织在《联合国全系统行动计划》方面的绩效

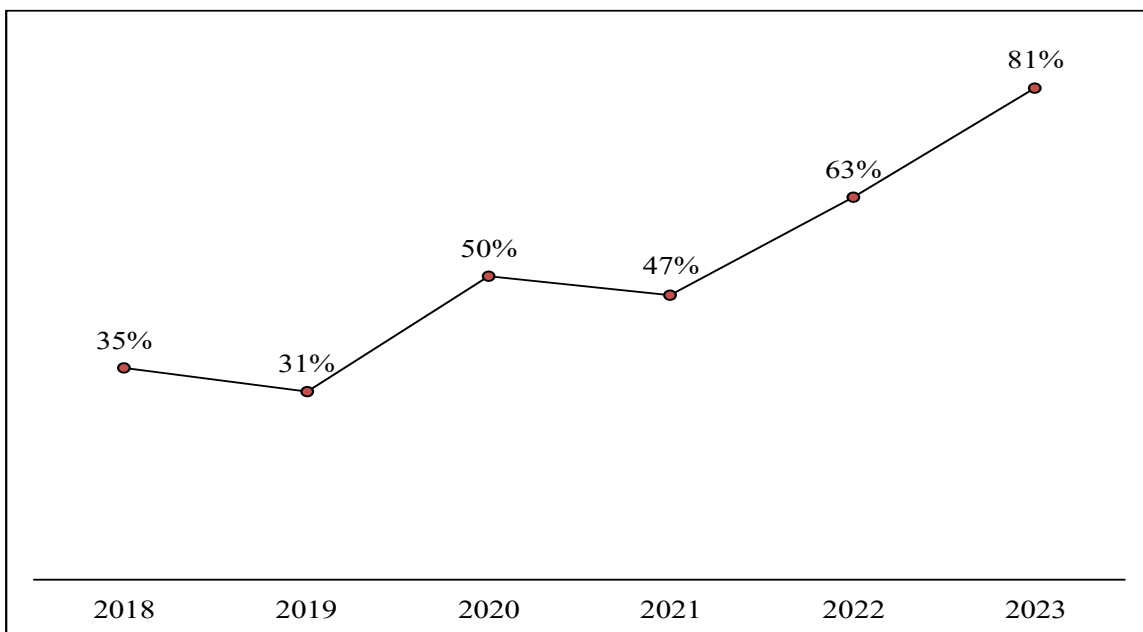


表 1. 世卫组织在《联合国全系统行动计划》2.0 方面的绩效

绩效指标	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年
基于结果的管理						
绩效指标 1: 性别平等相关可持续发展目标成果的战略规划	达到要求	达到要求	达到要求	达到要求	达到要求	达到要求
绩效指标 2: 性别平等相关可持续发展目标成果的报告	接近要求	接近要求	接近要求	接近要求	接近要求	达到要求
绩效指标 3: 规划中的性别平等相关可持续发展目标成果	不适用	不适用	不适用	不适用	不适用	不适用
监督						
绩效指标 4: 评价	达到要求	达到要求	达到要求	超过要求	超过要求	超过要求
绩效指标 5: 审计	达到要求	达到要求	达到要求	达到要求	达到要求	达到要求
问责						
绩效指标 6: 政策	达到要求	达到要求	接近要求	接近要求	达到要求	达到要求
绩效指标 7: 领导	接近要求	接近要求	达到要求	接近要求	达到要求	达到要求
绩效指标 8: 促进性别平等的绩效管理	超过要求	超过要求	超过要求	超过要求	超过要求	超过要求
人力资源和财务资源						
绩效指标 9: 财务资源追踪	接近要求	接近要求	接近要求	接近要求	接近要求	达到要求
绩效指标 10: 财务资源分配	接近要求	接近要求	接近要求	接近要求	接近要求	接近要求
绩效指标 11: 性别结构	接近要求	接近要求	接近要求	接近要求	达到要求	达到要求
绩效指标 12: 妇女的平等代表权	接近要求	接近要求	接近要求	接近要求	接近要求	接近要求
绩效指标 13: 组织文化	接近要求	接近要求	达到要求	达到要求	达到要求	达到要求
能力						
绩效指标 14: 能力评估	接近要求	未达到要求	未达到要求	未达到要求	接近要求	达到要求

绩效指标 15: 能力发展	接近要求	接近要求	接近要求	接近要求	接近要求	接近要求
一致性						
绩效指标 16: 知识和沟通	接近要求	接近要求	超过要求	达到要求	超过要求	超过要求
绩效指标 17: 一致性	接近要求	接近要求	达到要求	达到要求	超过要求	超过要求
达到要求或超过要求	6/16 (35%)	5/16 (31%)	8/16 (50%)	7/16 (47%)	10/16 (63%)	13/16 (81%)

基于结果的管理指标

3. 此类别包括三个指标：**PI-01**（性别平等相关可持续发展目标成果的战略规划）；**PI-02**（性别平等相关可持续发展目标成果的报告）以及 **PI-03**（规划中的性别平等相关可持续发展目标成果）。世卫组织在 2023 年继续达到 **PI-01** 的要求。世卫组织通过一系列成果和影响指标跟踪《第十三个工作总规划》（2019-2025 年）的实施情况，其中一些指标包括按性别分列的数据。产出记分卡支持作为世卫组织当前结果框架一部分的产出衡量指标。2025-2028 年《第十四个工作总规划》草案提出了一个促进性别平等的高级别目标，以确保在整个高级别战略文件中将性别平等以及权利、公平和多样性方面的考虑置于中心位置。

4. 关于指标 **PI-02**，世卫组织在 2023 年将其评级从“接近要求”提高到“达到”要求。在执行 2022-2023 年规划预算中，世卫组织提供了按性别、年龄和至少一个其他不平等方面（如掉队人口的证据）分列的具体数据。它还为纳入影响产出交付的定量和定性数据、政策或法律的性别平等、人权和公平分析提供指导。在《第十三个工作总规划》的 46 项成果指标中，有 31 项适合分列，其中 13 项目前在全球一级有按性别分列的数据。《世界卫生统计》年度报告也纳入了按性别分列的数据。世卫组织的主要数据门户网站——全球卫生观察站——载有 1 357 项与卫生有关的指标，包括 211 项按性别分列的数据指标。世卫组织通过了《研究工作中的性和性别平等准则》，这是一个宝贵的工具，有助于以更系统的方式将性和性别平等方面纳入世卫组织的技术产品并提出报告。**PI-03** 仍然不适用于世卫组织，因为其所有规划和总体成果都包括在规划预算中，因此涵盖在 **PI-01** 和 **PI-02** 中。

监督指标

5. 此类别中的两个绩效指标是：**PI-04**（评价）和 **PI-05**（审计）。世卫组织在 2021 年超过了 **PI-04** 的要求，并在 2022 年和 2023 年继续超过这些要求。2022 年底发布的新指

导说明就如何将性别平等和增强妇女权能¹以及人权纳入评价提供了支持。2023 年，八项评价中有五项是世卫组织评价办公室委托和管理或开展的整体评价，三项是世卫组织内部其他办公室委托进行的分散评价。八项评价均达到了要求，在纳入性别平等和人权问题的所有三项评分标准方面，要么得分令人满意，要么完全达到要求。

6. 世卫组织在 2023 年继续达到指标 PI-05（审计）的要求。内部监督服务司在对总部、区域办事处和世卫组织国家办事处的技术规划进行审计时，考虑到性别平等、公平、人权和残疾问题。提交第七十六届世界卫生大会的内审计员的报告解释说，2022 年的综合审计系统地纳入了相关的性别平等调查结果²。报告还载有关于强制性培训和 iLearn 监测的信息，包括关于防止性剥削和性虐待的强制性培训课程（第 39 段）。2023 年审计期间确定的与性别有关的观察结果将被纳入 2024 年内审计员提交世界卫生大会的报告³。

问责指标

7. 此类别包括三个绩效指标：PI-06（政策）、PI-07（领导）和 PI-08（促进性别平等的绩效管理）。

8. 世卫组织在 2023 年继续达到 PI-06（政策）的要求。2023 年推出的新的《关于防止和处理不正当性行为的政策》加强了法律和问责框架，以实现对不当性行为和不当性行为的不作为的零容忍。世卫组织于 2023 年 4 月推出的人力资源业务情报看板⁴展示了以下信息：(i) “所有工作人员的性别均等指标”和(ii) “担任办事处负责人的妇女人数”。这突出表明世卫组织致力于在决策层职位上实现男女平等代表性。题为“进步”的新职业发展规划已实施两次，以提高妇女的领导能力。秘书处还以内部路线图的形式完成了一项计划，以加强对会员国的支持，促进性别平等、人权和卫生公平，从而对国家产生影响。

9. 世卫组织在 2023 年继续达到 PI-07（领导）的要求。总干事承诺零容忍性别暴力，并倡导卫生领域性别平等。来自所有高层领导的信息也强调了性别平等、权利和平等问题。世卫组织理事机构机制呼吁会员国考虑确保其出席卫生大会的代表团中的性别均等。

¹ 参考文件：评价政策和框架（<https://www.who.int/about/evaluation/resources/reference-documents>，2024 年 3 月 21 日访问）。

² 见 A76/23 号文件，第 41 段。

³ 文件 A77/23。

⁴ <https://app.powerbi.com/groups/me/apps/207630bc-a0ce-4230-b9db-4e68a824e6df/reports/433565e6-6ad4-4f7e-ba30-808144f8fc4f/ReportSection7c6a53b006e5704bd697> (2024 年 3 月 27 日访问)。

10. 世卫组织在 2023 年超过了促进性别平等的绩效管理(PI-08)指标的要求，保持了其评级。为超过 50%的表彰奖项选择的标准是性别平等、多样性和领导力。世卫组织所有空缺通知的文本均提及《世卫组织价值观契约》和关于本组织承诺对性剥削、性虐待和性骚扰零容忍的声明。在包括顾问和实习生在内的各类合同的空缺通知中增加了多样性说明。所有招聘管理人员在招聘过程的每个阶段都监测按性别分列的 P-4 及以上职等工作人员的招聘数据。

人力资源和财务资源指标

11. 此类别包括以下 5 个指标：PI-09（财务资源追踪）、PI-10（财务资源分配）、PI-11（性别结构）、PI-12（妇女的平等代表权）和 PI-13（组织文化）。

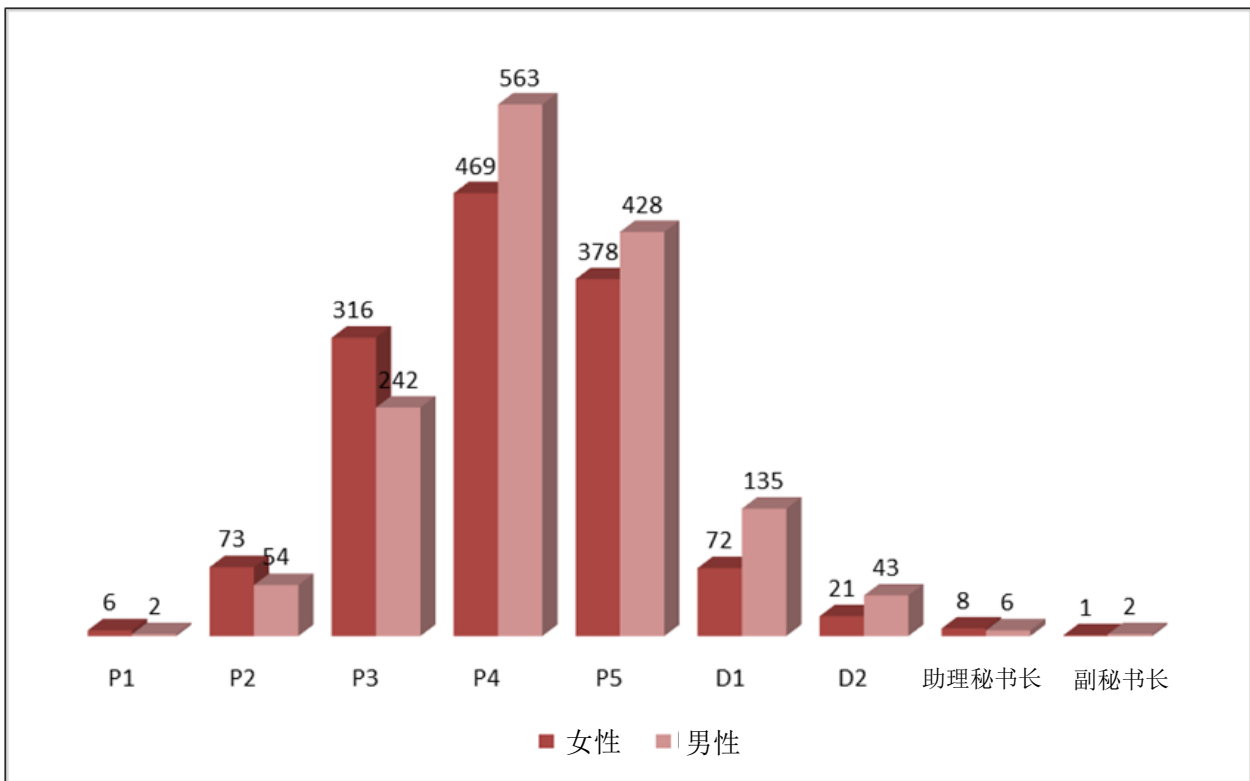
12. 关于 PI-09，世卫组织从接近要求进展到在 2023 年达到要求。到 2023 年底，世卫组织引入了一个新的强制性性别标记系统，以跟踪产品和服务及相关支出对性别平等和增强妇女权能的贡献。性别标记与联合国国家工作队的国家标记保持一致，并在 2023 年底为 2024-2025 双年度规划实施，其使用说明包括在业务指南中。新标识将能够在 2026 年报告 2024-2025 双年度财务收尾阶段的财政捐助。

13. 世卫组织在 2023 年继续接近 PI-10 的要求。就 2023 年而言，世卫组织通过分析性别平等、公平和权利综合分类(GER10-GER100)的使用、用于实现可持续发展目标相关具体目标的支出以及实现产出 1.1.3 和 4.2.6 的投资计算（考虑具有明确性别平等组成部分的产出）来收集数据。

14. 世卫组织在 2023 年继续达到 PI-11 的要求。性别平等、权利和公平司继续主持一个全球网络，其协调中心支持将性别平等、权利和公平纳入各项规划。

15. 世卫组织在 2023 年继续接近 PI-12 的要求。持有长期任用合同的妇女在 P-1 职等(75%)和 P-2 职等(57.5%)的任职比例最高，在 P-3 职等为 56.6%。妇女在 P-4 职等的任职比例为 45.4%，在 P-5 职等为 46.9%，在高级职等的差距更大，分别为 34.8%(D-1)和 32.8%(D-2)。新的性别平等政策和实施计划于 2023 年 3 月生效。这些政策和计划包括最新目标、临时招聘措施、依靠世卫组织人力资源业务情报看板进行监测，以及为到 2026 年实现均等制定的行动和问责机制。图 2 显示了本组织中按职等分列的专业及以上职类工作人员性别均等的现状。

图 2. 按职等分列的专业及以上职类工作人员的性别均等情况



16. 世卫组织在 2023 年继续达到 PI-13 的要求。推出了残疾人就业政策。自 2023 年 1 月 1 日起实施统一育儿假，以承认所有父母的作用。2023 年 3 月通过了新的《关于防止和处理报复的政策》，以确立并保持对任何形式报复的零容忍。涵盖骚扰（不包括性骚扰）、歧视及滥用权力（统称为“滥用行为”）的新版本政策已于 2023 年 6 月 20 日发布。2023 年 7 月 1 日推出了《道德守则》和《关于防止和处理报复的政策》。对离职调查进行了更新，以便更好地了解工作人员，特别是女性工作人员离开世卫组织的与性别和多样性有关的原因，以解决这些问题。

能力指标

17. 此类别包含两个指标：PI-14（能力评估）和 PI-15（能力发展）。关于 PI-14，世卫组织在 2023 年从接近要求进展到达到要求。这是有史以来第一次在全组织范围内进行的能力评估，评估了 2022 年工作人员在性别平等、卫生公平和人权方面的知识、技能和能力建设需求。根据能力评估的结果制定了一项能力发展计划，以确保工作人员有能力履行其职责，采取循证、促进性别平等、基于人权和注重公平的行动，支持世卫组织的任务。

18. 世卫组织在 2023 年继续接近 PI-15（能力发展）的要求。为世卫组织工作人员举办了几次培训班，介绍关键的性别平等、权利和公平概念和工具，以及进行性别平等、公平和权利分析的指导。关于性别平等、权利和公平的必修课程已经开始开发，预计将于 2024 年底或 2025 年初完成。

知识、沟通和一致性指标

19. 关于 PI-16（知识和沟通），世卫组织在 2023 年超过了要求。先前的《沟通战略》在 2022-2023 年期间仍然有效。预计将于 2024 年实施的新战略将重点关注实现性别平等考虑的无缝整合。2023 年沟通计划包括关于性别平等和增强妇女权能的内容。尽可能以所有六种正式语文公开提供的材料强调了妇女面临的各种人权问题。

20. 关于 PI-17（一致性），世卫组织达到了要求。性别平等、权利和公平部门及其他部门的工作人员定期与《联合国全系统行动计划》机构间网络、机构间妇女和性别平等网络、机构间常设委员会、联合国对妇女暴力问题工作队、联合国暴力侵害妇女问题联合方案等进行联络。根据世卫组织和国际贸易中心之间在 2020 年进行的同行审议的建议，2023 年更新了育儿假政策。

21. 联合国妇女署赞扬世卫组织取得的若干成就，包括其严谨的《联合国全系统行动计划》报告工作、强化组织文化以及编制与性别平等、人权和卫生公平主流化有关的产出记分卡。世卫组织感到鼓舞的是，与前几年相比，2023 年的绩效有所改善。2023 年，世卫组织采取了坚定且有雄心的措施来加快进展，成效明显：达到或超过要求的指标从 2022 年的 63% 增加到 2023 年的 81%。

规划、预算和行政委员会的行动

22. 请委员会注意本报告并就以下问题提供指导：

- 秘书处应在哪些领域优先考虑其持续的将性别平等纳入主流的努力？

= = =