



世界卫生组织

执 行 委 员 会
规划、预算和行政委员会
第三十六次会议
临时议程项目 2.2

EBPBAC36/4
2022 年 5 月 9 日

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. 本报告系应理事机构最近几次会议的要求起草¹，目的是提供资料，说明在实现《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》）方面取得的进展。
2. 《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》）于 2012 年推出，是联合国系统性别平等主流化的第一个问责框架。该计划适用于联合国系统所有实体、部门和办事处。它旨在确定、监测和推动一套共同标准，使联合国各实体在实现性别平等和增强妇女权能方面有所追求和坚持。2018 年，启动了《联合国全系统行动计划》框架的更新版本（《联合国全系统行动计划》2.0）。这一版本扩展了初始框架，纳入了经验教训，并使该框架与《2030 年可持续发展议程》更紧密地保持一致。到 2020 年，共有 70 个联合国实体（占联合国系统的 94%）根据《联合国全系统行动计划》框架作出报告。
3. 《联合国全系统行动计划》2.0 框架包括 17 项绩效指标，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。对照联合国每个实体的渐进式滑动标尺监测每项绩效指标的进展情况²。表 1 列出了这些指标以及世卫组织 2018、2019 年和 2020 年的绩效和 2021 年的预期绩效。

¹ 见文件 A73/36；另请参阅第七十三届世界卫生大会（续会）摘要记录，乙委员会第二次会议摘要记录第二部分（文件 WHA73/2020/REC/3）。

² 《联合国全系统行动计划》绩效指标和评级系统包括以下级别：（一）不适用，（二）未达到，（三）接近达到要求，（四）达到要求，（五）超过要求。每项绩效指标的要求每年在《联合国全系统行动计划》框架和《技术指导》中确定。

表. 世卫组织在《联合国全系统行动计划》2.0 中的绩效

绩效指标 (PI)	2018	2019	2020	2021*
成果管理制				
1. 性别相关可持续发展目标成果的战略规划	达到	达到	达到	达到
2. 报告性别相关可持续发展目标成果	接近	接近	接近	接近
3. 规划中的性别相关可持续发展目标成果	不适用	不适用	不适用	不适用
监督				
4. 评价	达到	达到	达到	超过
5. 审计	达到	达到	达到	达到
问责制				
6. 政策	达到	达到	接近	接近
7. 领导力	接近	接近	达到	接近
8. 促进性别平等的绩效管理	超过	超过	超过	超过
人力和财政资源				
9. 财政资源跟踪	接近	接近	接近	接近
10. 财政资源分配	接近	接近	接近	接近
11. 性别架构	接近	接近	接近	接近
12. 妇女的平等代表权	接近	接近	接近	接近
13. 组织文化	接近	接近	达到	达到
能力				
14. 能力评估	接近	未达到	未达到	未达到
15. 能力发展	接近	接近	接近	接近
一致性				
16. 知识和沟通	达到	接近	超过	达到
17. 一致性	接近	接近	达到	达到
达到或超过	6/16(38%)	5/16(31%)	8/16(50%)	7/16(44%)

* 有待 2022 年联合国妇女署确认。

成果管理制指标

4. 这一类包括三个指标：**pi-01**（性别相关可持续发展目标成果的战略规划）；**pi-02**（报告性别相关可持续发展目标成果）；以及 **pi-03**（规划中的性别相关可持续发展目标成果）。世卫组织在 2018 年到 2019 年达到了 **pi-01** 指标的要求，因为本组织的主要战略文件即《2019-2023 年第十三个工作总规划》和规划预算，至少包括一项关于性别平等和增强妇女权能的高级别成果，该成果有助于实现可持续发展目标的具体目标 并提及目标 5 的具体目标。此外，2022-2023 年规划预算在关于成果 1.1 的说明中具体提到了性别平等¹，反映了世卫组织在这方面的承诺。另外，产出 4.2.6 涉及性别平等主流化²，并附有作为当前世卫组织成果框架一部分的产出衡量记分卡³。为了超过 **pi-01** 的要求，世卫组织需要在性别平等和增强妇女权能方面至少有一项高级别变革性成果，并表明它正在按计划实现这一高级别成果。因此，世卫组织今后将引入高级别变革性成果，以提高其 **pi-01** 的评分。

5. 关于 **PI-02** 指标，世卫组织在 2018 年到 2020 年接近达到这些要求。要达到这一指标，有两个要求：向理事机构提交关于性别平等的长期报告和 在战略计划报告中系统地使用按性别分列的数据。年度评估报告表明，世卫组织将在 2020 年继续接近达到这些要求。

6. 根据联合国妇女署关于《联合国全系统行动计划》的技术说明文件，并经妇女署 2021 年对世卫组织报告的最新修订确认，**PI-03** 指标不适用于世卫组织。世卫组织不适用的原因是，所有规划和全组织成果均已列入规划预算，因此包含在 **PI-01** 和 **PI-02** 中。

监督指标

7. 这一类包括两个绩效指标：**PI-04**（评价）和 **PI-05**（审计）。世卫组织在 2018 年至 2020 年期间达到了这些要求。在应会员国的要求对将性别平等、公平和人权纳入世卫组织工作的情况进行全组织评价后⁴，世卫组织在 2021 年超过了这一要求。此外，世卫组织遵守联合国评价小组关于性别平等的规范和标准，并适用该小组《关于纳入人权和性别平等的指导文件》。世卫组织还开发了将性别平等、公平和人权纳入审计的工具。秘书处内的性别平等和人权小组与评价处和内部监督服务司合作，在这些领域进行能力建设，并保持对这些领域的强烈关注。

¹ 2022–2023 年规划预算的成果 1.1，即改善了优质基本卫生服务的获取机会，不论性别、年龄或残疾状况。

² 2022-2023 年规划预算和 2020–2021 年规划预算的产出 4.2.6，即侧重于逐步融入和监测公平、性别平等和人权问题的“不让任何人掉队”做法。

³ 文件 EB146/28/Rev.1。

⁴ 文件 EB146/3。

问责制指标

8. 这一类别包括三项绩效指标：PI-06（政策）；PI-07（领导力）；和 PI-08（促进性别平等的绩效管理）。根据题为“2014-2019 年将公平、性别平等、人权和社会决定因素纳入世卫组织工作行动路线图”的战略文件，世卫组织在 2018 年和 2019 年达到了 PI-06 指标的要求。然而，在 2020 年和 2021 年，世卫组织仅接近达到这些要求，因为它缺乏关于性别平等和增强妇女权能的组织政策。关于 PI-07，世卫组织在 2018 年和 2019 年接近达到要求；2020 年，联合国妇女署认可了世卫组织的自我评估，认为它达到了要求，这要归功于性别平等和人权小组制定的补救行动计划，包括制定产出记分卡衡量标准。2021 年，联合国妇女署要求世卫组织将其评分从达到调整为接近达到 PI-07 的要求，原因是在性别平等和人权小组以及整个组织中，性别平等、公平和人权相关工作人员和活动持续存在资金缺口。

9. 关于 PI-08，世卫组织在 2018 年至 2021 年超过了指标要求，这主要是因为分配了工作人员和资源，以评估将性别平等及公平、人权、多样性和包容性纳入所有工作人员核心能力和绩效评估的情况。

人力和财政资源指标

10. 这一类别包括五项指标：PI-09（财政资源跟踪）；PI-10（财政资源分配）；PI-11（性别架构）；PI-12（妇女的平等代表权）；和 PI-13（组织文化）。世卫组织在 2018 年至 2021 年期间接近达到所有这些指标的要求，但 PI-13 除外，就该指标而言，世卫组织在 2020 年和 2021 年达到了要求。世卫组织继续接近达到相关要求的主要原因是：(a) 规划预算指定产出之外用于性别平等相关活动的资源的跟踪工作受到限制（如，2020-2021 年规划预算中的产出 4.2.6）；(b) 在《联合国全系统行动计划》报告评估计划费用和实际资金时，与性别平等、公平和人权有关的活动存在资金缺口；(c) 《联合国全系统行动计划》指标衡量的本组织相关工作牵头单位中被指定从事性别平等主流化活动的工作人员数量减少。为了弥补 PI-09 的不足之处，秘书处正在努力建立一个性别标记系统，以便根据联合国妇女署的相关指导更好地跟踪支出。今后几年新的组织管理系统的开发将为实现这一目标提供机会。

11. 关于 PI-12，根据截至 2021 年 7 月 31 日的世卫组织人力统计数据，世卫组织继续接近达到这一要求。在所有工作人员职类中，实现妇女平等任职的范围是 47-53%。截至 2021 年 7 月 31 日，女性占全球 P4 及以上职等专业职位的 43.8%，比 2017 年增加了 4.3 个百分点，当时相应的数字为 39.5%。然而，各区域和不同职级之间存在显著差异，在某些领导级别（如 D1 和 D2）存在平等差距，其中女性仅占 35%。

12. 关于 PI-13, 年度评估报告显示, 由于本组织实施了补救行动计划和政策, 包括有关道德行为的政策和条例、对工作人员的便利政策(如灵活工作安排)、从性别角度分析工作人员离职面谈情况, 以及加强对性骚扰和性虐待的零容忍和对虐待行为的预防和处理, 世卫组织在 2021 年达到了要求。其他几项举措也正在制定之中, 例如人力资源议程和关于世卫组织工作人员队伍多样性和包容性的行动计划, 其中性别平等将是一个关键组成部分。如果世卫组织进行参与式性别平等审计, 它可能会超过这一指标的要求; 秘书处目前正在探讨这种可能性。

能力指标

13. 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 2018 年接近达到要求, 但自 2019 年以来一直没有达到要求。2019 年和 2020 年, 秘书处对世卫组织总部的性别平等、公平和人权联络点进行了摸底和需求评估, 提供了总部的知识和能力发展需求概况。世卫组织计划在 2022 年对工作人员的性别平等能力进行全组织评估, 这将使本组织能够满足这一指标的要求。关于 PI-15, 世卫组织在 2021 年继续接近达到要求, 因为在制定能力发展计划之前, 首先需要对全组织工作人员在性别平等方面的能力进行评估。必须指出, 尽管尚未进行能力评估, 也尚未制定能力发展计划, 但世卫组织继续加强其在能力建设、在线学习和与世卫组织学院合作方面的努力, 以开发关于性别、公平和人权的课程。世卫组织学院还致力于将性别平等、公平和人权作为其学习设计方法的核心标准。

知识、沟通和一致性指标

14. 这一类包括两个指标: PI-16(知识和沟通)和 PI-17(一致性)。世卫组织在 2021 年达到了 PI-16 的要求。对世卫组织沟通活动的一项严格审查强调, 虽然世卫组织的总体沟通计划包括性别平等和增强妇女权能, 但这些方面只是简要提及, 尚未作为内部和公共信息传播的一个组成部分加以探讨。本组织的沟通团队作出协调一致的努力, 确保通信产品对性别问题敏感; 与此同时, 只有有限的内部指南可供员工使用, 以确保所有员工和所有产品都考虑到这些因素。这一缺陷反映在努力将性别问题纳入主流和确保应对严重急性呼吸综合征冠状病毒 2(SARS-CoV-2)大流行的沟通工作对性别问题作出反应中。弥补这一差距将涉及为高级管理层的外部沟通提供指导, 说明如何确保在所有卫生专题中更有效和更充分地处理性别问题。

15. 2020 年, 世卫组织总部和国际贸易中心的相关团队合作开展了一个同行审查进程, 相互评估通过《联合国全系统行动计划》报告性别平等和性别平等主流化的质量。这一同行审查进程以及本组织多个规划在性别平等、公平和人权方面持续开展的机构间合作, 使世卫组织能够继续达到 PI-17 的要求。

16. 世卫组织在《联合国全系统行动计划》中的表现由联合国妇女署评估和公布。联合国妇女署赞扬世卫组织在绩效管理、联合国全系统行动计划诊所、强化组织文化和产出记分卡增加专门评估性别平等、公平和人权主流化的内容等方面的创新。联合国妇女署还确认，世卫组织的绩效落后于联合国系统内的平均水平，特别是就其他大型专门机构而言。联合国妇女署继续鼓励世卫组织在《联合国全系统行动计划》绩效指标方面取得进展，以推进其对性别平等和增强妇女权能的承诺。鉴于世卫组织在 COVID-19 大流行期间发挥的领导作用，这一点至关重要，COVID-19 大流行对妇女和女童的影响尤为严重。应当指出，截至 2020 年，向《联合国全系统行动计划》框架报告的所有联合国实体的绩效可在联合国妇女署网站上查阅¹。

规划、预算和行政委员会的行动

17. 请委员会注意本报告。

= = =

¹ 见 <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability/un-swap-results/2020>，2022 年 3 月 28 日访问。