



问责概况

2022 年实现《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》）于 2012 年推出，是首个联合国全系统范围促进性别平等和妇女赋权的问责框架。它旨在让联合国系统所有实体、部门和办事处监测和自我评估它们在实现性别平等共同标准方面取得的进展。2018 年发布的《联合国全系统行动计划》框架(UN-SWAP 2.0)包括符合《2030 年可持续发展议程》的完善绩效指标。2021 年，共有 71 个联合国实体（占联合国系统的 96%）根据《联合国全系统行动计划》框架做出报告。
2. 《联合国全系统行动计划》2.0 框架包括 17 个绩效指标，侧重于单个实体一级的制度流程和行动，是实现性别平等和增强妇女权能目标的共同方法。作为每个绩效指标的一部分，根据渐进滑动表监测每个联合国实体的进展情况。
3. 2022 年，世卫组织在 16 项绩效指标中的 6 项指标上提高了得分，并在另外两项指标上拿到最高分。
4. 表 1 概述《联合国全系统行动计划》2.0 绩效指标和世卫组织 2018-2022 年绩效。

表 1. 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	2018	2019	2020	2021	2022 ¹
成果管理制					
1. 性别相关可持续发展目标成果的战略规划	符合要求	符合要求	符合要求	符合要求	符合要求
2. 性别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
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	不适用
监督					
4. 评价	符合要求	符合要求	符合要求	超过要求	超过要求
5. 审计	符合要求	符合要求	符合要求	符合要求	符合要求
问责制					
6. 政策	符合要求	符合要求	接近要求	接近要求	符合要求
7. 领导作用	接近要求	接近要求	符合要求	接近要求	符合要求
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
人力和财政资源					
9. 财政资源跟踪	接近要求	接近要求	接近要求	接近要求	接近要求
10. 财政资源分配	接近要求	接近要求	接近要求	接近要求	接近要求
11. 性别架构	接近要求	接近要求	接近要求	接近要求	符合要求
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
13. 组织文化	接近要求	接近要求	符合要求	符合要求	符合要求
能力					
14. 能力评估	接近要求	未达到	未达到	未达到	接近要求
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
一致性					
16. 知识和沟通	接近要求	接近要求	超过要求	符合要求	超过要求
17. 一致性	接近要求	接近要求	符合要求	符合要求	超过要求
符合或超过要求	6/16 (35%)	5/16 (31%)	8/16 (50%)	7/16 (47%)	10/16 (63%)

¹ 待 2023 年联合国妇女署确认。

成果管理制指标

5. 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**（性别相关可持续发展目标成果的报告）；以及 **PI-03**（规划中的性别相关可持续发展目标成果）。与往年一样，2022 年，世卫组织继续满足 **PI-01** 要求，因为其主要战略文件（例如，《2019-2023 年第十三个工作总规划》（延长至 2025 年）和 2022-2023 年规划预算）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，有助于实现可持续发展目标的具体目标。更具体地说，《2022-2023 年规划预算》产出 1.1.2 要求在制定和实施干预措施时将性别、公平、残疾和人权纳入主流，而产出 4.2.6¹强调将性别、公平和人权主流化作为确保提供以人为本的卫生服务的手段。作为世卫组织当前结果框架的一部分，产出记分卡²还支持衡量产出。

6. 按照总干事根据《联合国全系统行动计划》指标改进本组织绩效的雄心壮志，世卫组织的目标是在 2026 年的下一份工作总规划中至少设置一项关于性别平等和增强妇女权能的高级别变革性成果，并展示在实现这一成果方面取得的进展。这不仅对于超过《联合国全系统行动计划》**PI-01** 的要求至关重要，而且对于展示其致力于以变革性方式快速跟踪性别平等的进展至关重要。性别平等、多样性、公平和人权司正在与规划、资源协调和绩效监测司合作，探讨如何将高级别变革性成果纳入下一份工作总规划。

7. 关于 **PI-02**，世卫组织在 2022 年继续接近要求。该指标的两项要求之一是在战略规划报告中系统地使用按性别分列的数据，这项工作仍有待完成。截至 2023 年，世卫组织打算在其中期审查和双年度期末规划预算报告中系统地提供关于收集按性别分解的数据和分析现有数据的信息。另一项要求包括定期向理事机构报告性别平等情况，目前正在执行。

8. 世卫组织不适用 **PI-03** 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

9. 此类别中的两个绩效指标是：**PI-04**（评价）和 **PI-05**（审计）。由于完成了对纳入性别平等、公平和人权的总体评估，世卫组织在 2021 年超过了 **PI-04** 的要求，并在 2022 年继续超过。2023 年，评价办公室打算加大努力，加强将性别平等、公平和人权纳入分

¹ 产出 4.2.6 “不让任何人掉队”的做法侧重于逐步融入和监测公平性、性别和人权问题(<https://apps.who.int/iris/handle/10665/330074>)。

² 2022-2023 年规划预算方案。文件 A74/5 Rev.1(https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA74/A74_5Rev1-cn.pdf)。

散评价，并将进行分析，了解促进或阻碍将性别平等、公平和人权维度纳入全组织范围评价和分散评价的因素，并制定一系列能力建设和技术支持活动，以确保在评价设计和内容中更好地纳入性别平等，公平和人权考虑。世卫组织继续使用相关工具将性别平等、公平和人权纳入审计工作，2022 年符合 PI-05 的要求。

问责制指标

10. 这一类包括三个绩效指标：PI-06（政策）、PI-07（领导作用）和 PI-08（促进性别平等的绩效管理）。经过磋商进程（目前正进行最后审批），世卫组织制定全组织卫生公平、性别平等和人权政策，提高了在该指标上的评级，2022 年符合 PI-06 要求。该政策概述能力建设和主流化目标，以及与可持续发展目标关键具体目标和《2019-2023 年第十三个工作总规划》（延长至 2025 年）相一致的成功实施和核心问责制的关键推动因素，并认识到卫生公平、性别平等和人权方面的进展对国家影响至关重要。该政策附有监测和评价框架以及经过成本核算的三年行动计划。

11. 关于 PI-07，世卫组织在 2022 年有所提高，符合其要求，此前总干事承诺推进《联合国全系统行动计划》指标，这体现在各种努力中：(1)逐步增加对全组织性别平等、人权和卫生公平工作的投资，支持性别平等、多样性、公平和人权司领导本组织内部以及与会会员国一起开展的性别平等主流化工作；(2)支持引入性别标记，以跟踪促进性别平等和赋予妇女权能活动的支出和质量；以及(3)总干事办公室监督三个关键工作领域，即防止和应对性剥削、性虐待和性骚扰；多样性、公平性和包容性计划；性别平等、公平和人权。世卫组织领导层继续密切监测并致力于人员配备方面的性别均等目标（更多信息见 PI-12）。

12. 2022 年，世卫组织超过促进性别平等的绩效管理指标(PI-08)要求，因为它不断投入人力和资源，以评估将性别平等以及公平、人权、多样性和包容性纳入所有工作人员的核心能力和绩效评估，包括年度卓越奖和作为 2022 年启动的 360 度反馈程序的一部分。

人力和财政资源

13. 这一类包括以下 5 个指标：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 2022 年符合性别架构(PI-11)和组织文化(PI-13)要求，并接近了该类别中其余指标的要求。

14. PI-09 和 PI-10 得分为接近要求的主要原因包括，在跟踪规划预算的专门赋能产出（例如，2022-2023 年规划预算的产出 4.2.6）之外投资于性别相关活动的资源方面持续存在障碍，以及缺乏对性别平等、公平和人权工作支出的跟踪。不过，2022 年，性别、

多样性、公平和人权司及规划、资源协调和绩效监测司在联合国妇女署指导下开展了重要的筹备工作，以实施性别标志，进而改善对性别相关活动的支出和质量的跟踪。这项工作将整合到将于 2023 年推出的新业务管理系统中。2022 年，作为为性别标记设定基准的第一步，世卫组织审查了 2020-2021 双年度秘书处活动工作计划中标记为促进性别平等、权利和公平的支出。

15. 在采取若干重要行动后，世卫组织将其评级从接近要求提高到符合 PI-11 要求。重要的是，性别平等、公平和人权小组已升级为总干事办公室的正式部门，这突出表明总干事办公室在将性别观点纳入主流议程上的重点。该司的人员编制现在包括一个 D2 员额，征聘一名 P5 级性别问题技术主管和一名 P5 级人权问题技术主管的工作进展顺利。与此同时，总干事通过拨出核心资金和人力资源，辅以工作人员贷款，加强了该司的工作。此外，2022 年重新建立了处于休眠状态的性别平等、人权和卫生公平协调中心全球网络，确保任命的工作人员为 P4 或以上级别，分配 20% 的时间将性别平等、公平和人权纳入其规划工作，并在年度工作计划和绩效评估中概述这些承诺。

16. 关于 PI-12，根据截至 2022 年 12 月 31 日的世卫组织人力统计数据，世卫组织继续接近该要求。根据联合国秘书长的性别均等战略和《联合国全系统行动计划》，每个工作人员类别实现性别均等所需的幅度为 47%-53%。在世卫组织历史上，在世卫组织担任长期职位的女性人数总体上首次达到均等，截至 2022 年 12 月，持有各类职位长期合同的国家和国际工作人员中，女性占 50.1%，男性占 49.9%。到 2022 年底，世卫组织在持有长期合同的国际专业人员及以上职等的总体水平上几乎实现了总体性别均等(46.8%)。但是，在高级领导级别上仍然存在差距。总体而言，长期任用的女性占起始职等（P1 和 P2）的比例最高，分别为 77%和 58%，在中高级专业职等中有所下降，分别占 P3 级的 53%，P4 级的 45%，P5 级的 46%。女性在高级职等中占比差距更大，分别为 35.6%(D1) 和 35.9%(D2)。

	女性	男性
P1	23	3
P2	159	107
P3	530	419
P4	610	754
P5	387	451
D1	75	136
D2	23	43
助理秘书长	5	7
副秘书长	1	1

17. 为加快实现性别均等目标，世卫组织人力资源和人才司与性别平等、多样性、公平和人权司密切合作，并与总部和各区域的高级管理层和职工协会协商，更新了世卫组织性别平等政策并制定了实施计划，该计划将于 2023 年 3 月生效。新的世卫组织性别平等政策和实施计划包括最新目标、临时招聘措施、依靠人力资源业务情报工具进行监测和制定行动和问责机制，以便在 2026 年之前实现均等，同时在地域代表性和《联合国残疾包容战略》指标方面相辅相成地加强多样性领域的工作重点。

18. 2022 年，世卫组织依靠人力资源和人才司 2022 年 5 月启动的多样性、公平性和包容性行动计划，继续符合 PI-13 要求。通过一系列措施，人力资源政策培育支持性别平等和多样性的包容文化，包括减少父母工作量的新育儿假，以及 2022 年推出的强化灵活工作安排政策。

能力指标

19. 此类别包含两个指标：PI-14（能力评估）和 PI-15（能力发展）。在之前几年未能符合 PI-14 要求之后，2022 年，世卫组织通过开展关于性别平等、人权和卫生公平的全组织能力评估调查，接近了这一要求。能力评估的结果将用于制定 2023 年的能力发展计划，这将进一步提高世卫组织的评级。尽管没有能力发展计划，世卫组织还是提供了一些能力建设和在线学习机会。作为能力建设计划的一部分并与世卫组织学院合作，本组织拟开发一套关于性别平等、人权和卫生公平的专门能力建设课程。此外，政策草案承诺在本组织引入关于性别平等、权利和公平的强制性培训，一旦实施，将使 PI-15 的评级从 2022 年的接近要求提高到符合要求。

知识、沟通和一致性指标

20. 关于 PI-16（知识和传播），世卫组织在 2022 年超过要求。它围绕以性别为重点的卫生主题积极分享促进性别平等的广泛材料和信息，并采取重大措施，通过内部宣传沟通将性别观点纳入所有工作领域的主流。根据《联合国全系统行动计划》要求，进一步修改了世卫组织的宣传计划，使之包括关于性别平等和赋权妇女的内容，并编制分发了一份促进性别平等的综合宣传指南，供内部使用。

21. 2022 年，世卫组织继续与其他专门机构建立伙伴关系，并通过本组织多个部门和规划积极参与性别平等、人权和卫生公平方面的机构间合作。特别是，性别平等、多样性、公平和人权司加强了与国际贸易中心的富有成效的交流，并于 2019 年与国际贸易中心一起对《联合国全系统行动计划》报告进行了同行评议。世卫组织继续支持国际贸易中心妇女辅导规划，并与其共同推动协调将性别平等和多样性纳入离职调查的机构间工作组的工作。因此，世卫组织继续超过 PI-17 的要求。

22. 每年，联合国妇女署都会审查联合国各实体的表现和提供反馈，并根据透明度和问责制要求向联合国系统和公众公布审查摘要¹。联合国妇女署赞扬世卫组织取得的若干成就，包括《联合国全系统行动计划》诊所及其严密的报告工作、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。世卫组织欢迎联合国妇女署发挥的作用，并高兴地看到，与前几年的评级相比，本组织 2022 年的绩效有了重大改进。2022 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 2021 年的 47% 增加到 2022 年的 63%(10/16)。值得注意的是，已经开展了大量准备工作，这将在 2023 年进一步改善多项指标的表现。

规划、预算和行政委员会的行动

23. 请委员会注意本报告。还请委员会在讨论中就秘书处将继续将性别观点纳入主流过程中应优先重视的领域提供指导。

= = =

¹ 实体绩效结果可由以下链接查阅：<https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability/un-swap-results>（2023 年 4 月 14 日访问）。