



## 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要求起草<sup>1</sup>，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》方面取得的进展。
2. 联合国全系统行动计划形成于 2012，是联合国系统内第一个性别主流化问责框架。它旨在推动、界定和监测一套共同标准，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。它适用于联合国系统所有实体、部门和办事处。截至 2019 年，共有 68 个实体向联合国全系统行动计划报告。该计划确立了对性别平等的共同理解，侧重于单个实体一级的全组织进程和体制安排，从而形成实现这一目标的共同方法。
3. 联合国全系统行动计划包括一套绩效指标和用于对照监测每个实体进展情况的共同滑动表。目前的联合国全系统行动计划框架于 2018 年启动，有 17 项指标。表 1 列出这些指标以及世卫组织 2018 年和 2019 年绩效和 2020 年预期绩效。

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 (PI) <sup>2</sup>	2018	2019	2020*
成果管理制			
1. 性别相关可持续发展目标成果的战略规划	达成	达成	达成
2. 报告性别相关可持续发展目标成果	接近	接近	接近
3. 规划中性别相关可持续发展目标成果	不适用	不适用	不适用

<sup>1</sup> 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）。

<sup>2</sup> 联合国全系统行动计划绩效指标和评级系统的评级系统由以下几级组成：(一)不适用，(二)缺失，(三)接近要求，(四)达到要求，(五)超过要求。联合国全系统行动计划框架和 2019 年技术指导明确了每项绩效指标的要求。

(<https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability>, 2020 年 12 月 22 日访问)。



要求<sup>1</sup>。具体而言，产出 4.2.6 涉及性别主流化<sup>2</sup>，并附有作为当前世卫组织结果框架一部分的产出衡量记分卡<sup>3</sup>。秘书处正在努力确保 2022-2023 年规划预算方案在其中一项成果中具体提到性别问题。这将使本组织到 2023 年都能达成相关要求。

5. 关于 PI-02 指标，世卫组织在 2018 年和 2019 年接近达成。达成该指标的要求有两项：向理事机构提交关于性别平等的常设报告和战略计划报告中系统地使用按性别分解的数据。年度评估报告表明，世卫组织将在 2020 年继续接近达成要求。

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 2019 年对世卫组织报告的最新修订中确认，PI-03 指标不适用于世卫组织。世卫组织不适用的原因是，所有规划和全组织结果均已列入规划预算，因此由 PI-01 和 PI-02 涵盖。

## 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 年和 2019 年达成指标要求，预计在 2020 年将继续达成。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《关于将人权与性别平等结合起来的指导文件》。世卫组织还开发了将性别、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，建设这些领域的的能力，并为世卫组织记录得分情况。

## 问责制指标

8. 这一类包括三个绩效指标：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、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 年均达成 PI-06 指标要求。2020 年，世卫组织将重新审视这一要求，因为前述路线图将于 2019 年到期。关于 PI-07，世卫组织在 2018 年和 2019 年接近指标要求；2020 年世卫组织可能达到要求，因为秘书处制定了补救行动计划，例如为总干事的公开演讲和讲座增加投入，将内部宣传纳入产出记分卡计量，以及编制一份用于评估和支持高级领导人演讲的对照清单。

<sup>1</sup> 有关评估的最终决定将由联合国妇女署在对实体报告进行审查（包括对资料来源的质量检查）后作出。世卫组织每年 1 月向联合国妇女署提交关于 2020 年《联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划》的报告，联合国妇女署通常在提交后两三个月作出答复及相关确认或更正。

<sup>2</sup> 《2020-2021 年规划预算》的产出 4.2.6，即“不让任何人掉队”方法，侧重于逐步纳入和监测公平、性别和人权。

<sup>3</sup> 2020-2021 年规划预算。世卫组织结果框架：最新情况。总干事的报告。EB146/28/Rev.1。

9. 关于 PI-08，世卫组织在 2018 年和 2019 年超越指标要求，并将在 2020 年继续超越，这主要是因为分配了工作人员和资源，用于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业绩评估。

## 人力和财政资源指标

10. 这一类包括 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 2018 年和 2019 年接近所有五项指标的要求。在 2020 年报告中，预计世卫组织将继续接近 PI-09、PI-10 和 PI-11 指标要求。其连续三年接近满足要求的主要原因包括：(a)规划预算指定产出之外用于性别相关活动所有资源的跟踪工作受到限制（例如，2020-2121 年规划预算的产出 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、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被指定参加本组织性别主流化活动的工作人员数量减少。为弥补 PI-09 指标方面的不足，秘书处正在努力探讨是否有可能根据联合国妇女署关于性别标记的指导文件创建一个费用标签。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，年度评估报告表明，世卫组织很可能在 2020 年“达成要求”，但这取决于世卫组织截至 2020 年 12 月 31 日的人力统计数据。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 2020 年 7 月 31 日，女性工作人员在专业职类中占 46%，在一般事务职类中占 55%。不同区域和职等之间存在差异，一些级别，包括高级领导团队（例如副秘书长级）已经达到均等。

12. 关于 PI-13，年度评估报告建议，由于本组织实施了补救行动计划和政策，包括有关道德操守行为的政策和条例、对工作人员的便利政策（如灵活工作安排）、分析工作人员离职面谈情况，以及表明遵守所有全系统和本机构的性骚扰政策，世卫组织将在 2020 年达成指标要求。

## 能力指标

13. 这一类包括两个指标：PI-14（能力评估）和 PI-15（能力发展）。关于 PI-14，世卫组织在 2018 年接近要求，但在 2019 年未达到要求。关于 PI-15，世卫组织在 2018 年和 2019 年接近指标要求。得到这些分数的原因是，应该对全组织职工在性别平等方面的能力进行一次评估，然后需要制定一项关于能力发展的五年后续计划。2020 年，世卫组织将继续无法达到 PI-14 指标要求；但由于在能力建设、在线学习以及与世卫组织学院合

作开发性别、公平和人权课程等方面的努力，世卫组织将达成 **PI-15** 指标要求。为达成这两项指标要求，应进行全组织能力评估。

### 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 2018 年和 2019 年接近或达成指标要求。这些分数的关键因素表明，有必要制定一个明确的对性别问题有敏感认识的沟通计划，有必要与另一个联合国实体对联合国全系统行动计划报告进程进行同行审查。2020 年，预计世卫组织将达成这两项指标。秘书处努力加强沟通，更加重视性别平等问题，包括在本组织主要网站并通过社交媒体账号加强沟通。同样在 2020 年，世卫组织总部和国际贸易中心相关团队合作开展了同行审查进程，并由一位性别平等和性别主流化问题外部专家进行评估。同行审查进程使所有参与联合国全系统行动计划的部门都参与其中。由于本组织的多个规划，特别是联合国/可持续发展目标工作队、机构间论坛和多伙伴报告，均已加强关于性别、公平和人权的机构间工作，预计世卫组织将在 2020 年达成 **PI-17** 指标要求。

15. 世卫组织在联合国全系统行动计划中的绩效由联合国妇女署评估，并在联合国系统内公布。联合国妇女署赞扬世卫组织在绩效管理、能力建设、联合国全系统行动计划诊所等新机制、强化组织文化和产出记分卡增加专门评估性别、公平和人权主流化的内容等方面的创新。妇女署还鼓励世卫组织在其他绩效指标方面取得进展，以便提高到联合国系统各实体和专门机构的平均水平。

### 执行委员会的行动

16. 请执委会注意本报告。

= = =