

世卫组织就联合国全系统行动计划采取的行动

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》是针对所有联合国实体的统一问责机制。该框架包括符合《2030 年可持续发展议程》的绩效指标。2024 年，联合国全系统行动计划框架得到加强，制定了与秘书长《性别平等加速计划》一致的更严格基准。世卫组织针对该框架的评估包括自我评价和联合国妇女署牵头开展的独立专家审查。
2. 根据联合国全系统行动计划 3.0，世卫组织的总评分为 72%，而 2024 年为 82%，当时是按之前的联合国全系统行动框架评估的。造成差异的主要原因是联合国全系统行动计划 3.0 强化了基准要求，而不是本组织绩效恶化。
3. 尽管门槛较高，世卫组织根据该框架评估的几个领域取得了进展，包括战略规划、促进性别平等成果、领导力、审计、防止和应对不当性行为以及利益相关方参与。下图和下表对照修订后的联合国全系统行动计划 3.0 框架中大多数绩效指标的更高基准概述世卫组织从 2018 年第一次评级到 2025 年最新评级之间的进展情况。
4. 在成果管理制方面，世卫组织超过绩效指标 1 的要求，表明《2025-2028 年第十四个工作总规划》所包含的解决性别相关差异的分析和计划与可持续发展目标一致。对于绩效指标 2，世卫组织满足要求，有关于性别平等相关结果数据和报告的标准化指导。对于绩效指标 3，世卫组织的表现超过要求，包括向理事机构系统地报告与可持续发展目标一致的指标。
5. 在监督方面，世卫组织超过绩效指标 4 要求，继续在所有评价中采用联合国评价小组的标准。世卫组织还超过绩效指标 5 要求，内部审计职能系统地将性别平等纳入各审计项目并评估世卫组织政策的实施情况。经常性或高风险调查结果定期通过内部监督服务司年度报告向世卫组织理事机构报告，以确保透明度和后续行动。

6. 在问责方面，世卫组织超过锚定于世界卫生大会 WHA60.25 号决议（2007 年）和相关实施计划的绩效指 6 的要求。对于绩效指标 7，世卫组织超过领导力要求，高层做出了相关承诺，也建立了跨组织协调机制。世卫组织在绩效指标 8 下的绩效管理评分为“接近要求”，这是 2025 年组织调整期间一些计划活动交付造成的影响。

7. 在人力和财务资源方面，世卫组织采用强制性的四点性别平等标志，满足绩效指标 9 要求。世卫组织为促进性别平等制定了明确的财务目标，根据修订后的联合国全系统行动计划框架，评分为“接近”绩效指标 10 基准的“要求”。世卫组织满足绩效指标 11 有关性别架构的要求，包括加强架构和整个组织的联络人网络。

图. 2018-2025 年世卫组织对照联合国全系统行动计划的表现

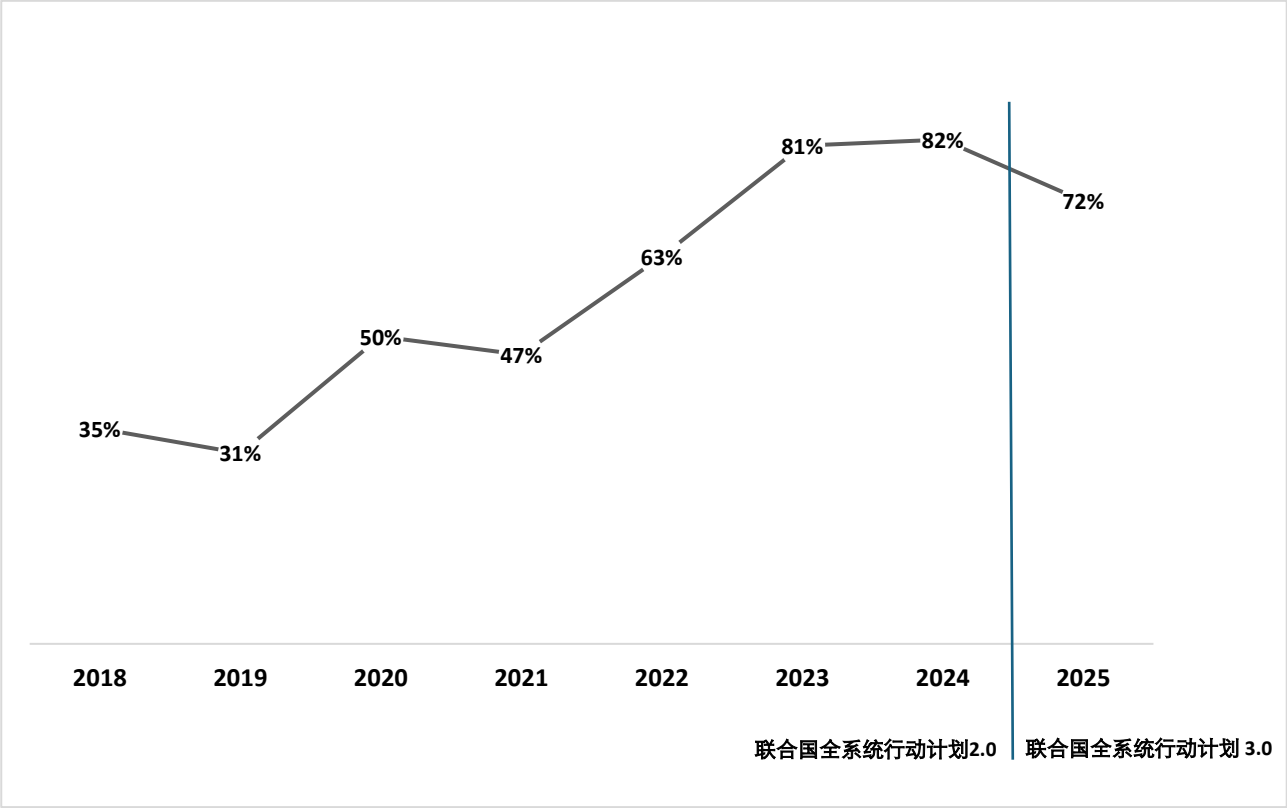


表. 世卫组织对照联合国全系统行动计划绩效指标的表现

	联合国全系统行动计划 2.0							联合国全系统 行动计划 3.0	
绩效指标	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	指标基准/ 要求
成果管理制									
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	满足	满足	满足	满足	满足	满足	满足	超过	更高
绩效指标 2: 性别平等相关可持续发展目标成果的报告和使用	接近	接近	接近	接近	接近	满足	满足	满足	更高
绩效指标 3: 实现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	满足	超过	更高
监督									
绩效指标 4: 评价	满足	满足	满足	超过	超过	超过	超过	超过	类似
绩效指标 5: 审计	满足	满足	满足	满足	满足	满足	满足	超过	更高
问责									
绩效指标 6: 政策	满足	满足	接近	接近	满足	满足	超过	超过	更高
绩效指标 7: 领导	接近	接近	满足	接近	满足	满足	满足	超过	更高
绩效指标 8: 促进性别平等的绩效管理	超过	超过	超过	超过	超过	超过	超过	接近	更高
人力资源和财务资源									
绩效指标 9: 性别平等标志	接近	接近	接近	接近	接近	满足	满足	满足	更高
绩效指标 10: 财务目标	接近	接近	接近	接近	接近	接近	接近	接近	更高
绩效指标 11: 性别架构	接近	接近	接近	接近	满足	满足	满足	满足	更高
能力									
绩效指标 12: 能力发展	接近	接近	接近	接近	接近	接近	接近	接近	更高
绩效指标 13: 组织文化	接近	接近	满足	满足	满足	满足	满足	接近	更高
绩效指标 14: 防止性虐待、性剥削和性骚扰	联合国全系统行动计划框架 3.0 新增的指标							超过	新增
(之前的) 绩效指标 14: 能力评估	接近	未达到要求	未达到要求	未达到要求	接近	满足	超过	被防止性虐待、性剥削指标取代	不适用
绩效指标 15: 妇女的平等代表权	接近	接近	接近	接近	接近	接近	接近	接近	更高
知识、沟通和一致性									
绩效指标 16: 知识管理和沟通	接近	接近	超过	满足	超过	超过	超过	满足	更高
绩效指标 17: 机构间交往	接近	接近	满足	满足	超过	超过	超过	超过	类似
绩效指标 18: 利益相关方交往	联合国全系统行动计划框架 3.0 新增的指标							超过	新增
满足或超过	6/16 (35%)	5/16 (31%)	8/16 (50%)	7/16 (47%)	10/16 (63%)	13/16 (81%)	14/17 (82%)	13/18 (72%)	

8. 对于能力，世卫组织接近修订后框架的绩效指标 12 要求；2025 年，世卫组织通过与联合国妇女署合作推出强制培训。世卫组织 2025 年绩效指标 13 组织文化评分为接近要求，原因是组织调整对一些计划活动的交付产生了影响。世卫组织对防止和应对不当性行为采取了全面且资源充足的方法，超过关于防止性剥削、性虐待和性骚扰的新指标（绩效指标 14）的要求。世卫组织被评估为接近绩效指标 15 的要求。虽然在某些领域取得了进展，但本组织尚未实现各个层级的妇女平等代表性。世卫组织继续通过人力资源政策和人员队伍规划以及其他现有问责机制报告来解决这一问题。

9. 在知识、沟通和一致性方面，世卫组织满足修订后的联合国全系统行动计划 3.0 的要求。对于绩效指标 16，世卫组织已建立组织机制支持生成、传播和使用性别平等知识，包括标准化指导和沟通方法。这些安排支持一致的内部和外部参与。关于绩效指标 17，世卫组织超过要求。世卫组织一贯参与相关联合国机构间机制，包括机构间妇女和性别平等网络。通过这些平台，世卫组织提供技术投入，并将其工作与全系统方法保持一致。对于联合国全系统行动计划 3.0 下的新增绩效指标 18，世卫组织超过相关要求，与所有支持透明度和问责制的相关利益相关方保持着结构性接触。

10. 世卫组织 2025 年的总分表明，应用了修订后的联合国全系统行动计划 3.0 基准。如果该报告对应前几年使用的相同框架（联合国全系统行动计划 2.0），则 2025 年世卫组织的总评分相当于 82%（与 2024 年相比没有变化）。

11. 世卫组织仍然致力于在 2026 年加快进展，以实现联合国全系统行动计划 3.0 框架的更高目标。这一进展将反映在随后向理事机构提交的报告中。

规划、预算和行政委员会的行动

12. 请委员会注意世卫组织对照修订后的联合国全系统行动计划 3.0 框架的表现报告，包括强化基准对 2025 年总评分的影响，并就以下问题提供指导：

- 委员会推荐采取哪些措施鼓励继续加强联合国全系统行动框架 3.0 所要求的组织促成手段，包括通过绩效管理、能力发展和组织文化变革，以加快朝强化基准取得进展？
