

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》（《联合国全系统行动计划》）是首个在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机制。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。这些指标侧重于单个实体层面的机构流程和行动，建立了一种共同的自我评估方法，以推进实现性别平等和增强妇女权能的目标。

2. 2024 年，对世卫组织在《联合国全系统行动计划》方面的绩效评定结果是，17 项绩效指标中 82% “达到”或“超过”了要求。这意味着世卫组织的得分较 2023 年的 81%略有增加，同时从 2018 年的初始得分 35%以及后续 2021 年的 47%和 2022 年的 63%来看，在稳步提高。图和表概述世卫组织从 2018 年第一次评级到 2024 年最新评级的进展情况。

图. 2018-2024 年世卫组织在《联合国全系统行动计划》方面的绩效

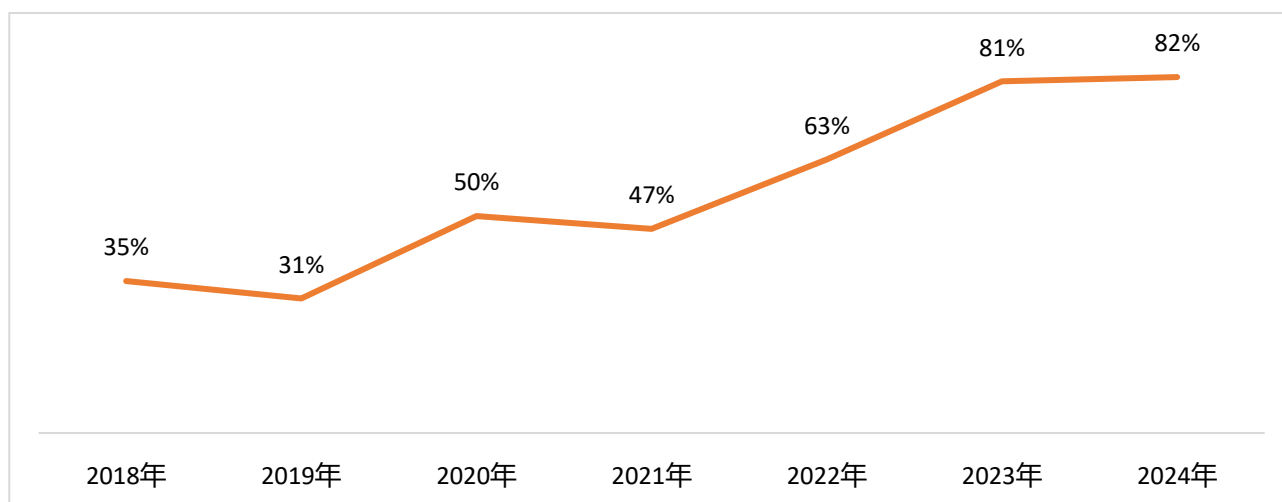


表. 世卫组织在《联合国全系统行动计划》2.0 方面的绩效

绩效指标 (PI)	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
基于结果的管理							
PI.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	达到要求
PI.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	达到要求
PI.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	达到要求
监督							
PI.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	超过要求
PI.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	达到要求
问责							
PI.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	超过要求
PI.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	达到要求
PI.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	超过要求
人力资源和财务资源							
PI.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	达到要求
PI.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	接近要求
PI.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	达到要求
PI.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	接近要求
PI.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	达到要求
能力							
PI.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	超过要求
PI.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	接近要求
知识、沟通和一致性							
PI.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	超过要求
PI.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	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%)	14/17 (82%)

基于结果的管理指标

3. 此类别包括三个指标：PI.1（性别平等相关可持续发展目标成果的战略规划）；PI.2（性别平等相关可持续发展目标成果的报告）以及 PI.3（规划中的性别平等相关可持续发展目标成果）。
4. 2024 年，世卫组织继续达到 PI.1 的要求。《2019-2025 年第十三个工作总规划》（《第十三个工作总规划》）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相关具体目标。《第十三个工作总规划》的成果指标按性别、年龄和地点等可衡量不平等状况的相关标准进行了分类。2024 年批准的《2025-2028 年第十四个工作总规

划》（《第十四个工作总规划》）在《第十三个工作总规划》基础上纳入了性别平等目标。主要进展包括更加注重跨部门政策，并制定了关于在卫生领域和通过卫生工作促进性别平等的具体成果指标。

5. 关于 PI.2，世卫组织在 2024 年维持了其得分，继续达到要求。世卫组织向理事机构提交的结果报告显示了在实现“三个十亿”目标方面取得的进展，包括改善了优质卫生服务的获取机会，不论性别、年龄或残疾状况。《世界卫生统计》年度报告使用按性别分类的数据来监测卫生公平性，并且世卫组织的所有战略计划和技术报告都系统地使用按性别分类的数据。在总共 46 项适于进行性别分类的指标中，提供按性别分类数据的成果指标数量从 13 项增加到了 18 项。另有四项指标专门针对女性健康。

6. 世卫组织于 2024 年首次开始就 PI.3 进行报告，并被评估为达到要求。除《第十三个工作总规划》外，世卫组织还通过关于应对性别暴力和有害习俗、改善性健康和生殖健康、承认无酬照护以及提倡女性领导作用、性别均等和促进性别平等政策的各种规划，推动实现可持续发展目标 3 和 5。

监督指标

7. 此类别中的两个绩效指标是：PI.4（评价）和 PI.5（审计）。世卫组织在 2024 年超过了 PI.4 的要求。联合国评价小组关于纳入人权和性别平等视角的规范和标准已在所有评价中得到应用。根据以下评分标准对评价工作进行了评估：(i)将性别平等和增强妇女权能纳入了分析和评价标准的范围，且问题的设计方式能够确保收集相关数据；(ii)选用了注重性别因素的方法和数据分析技术；以及(iii)评价结果、结论和建议反映了对性别问题的分析。2024 年，11 项全组织评价中，63%被评为达到所有三项评分标准的要求。

8. 2024 年，世卫组织继续达到 PI.5 的要求。内部监督服务司对总部、区域办事处和世卫组织国家办事处的技术规划进行的审计突显了与性别平等和增强妇女权能有关的内部控制措施的有效性。内部审计员提交世界卫生大会的年度报告介绍了关于性别平等和增强妇女权能¹以及预防性剥削和性虐待的相关调查结果。

问责指标

9. 此类别包括三个绩效指标：PI.6（政策）、PI.7（领导）和 PI.8（促进性别平等的绩效管理）。

10. 关于 PI.6，世卫组织从达到要求进展到在 2024 年超过要求。2023 年推出了世卫组织秘书处促进性别平等、人权和卫生公平的路线图（2023-2030 年）。设立了一个由世卫组织三个层级高级领导人组成的指导委员会，以监督路线图的实施情况。《世卫组织 2023-2026 年性别均等政策》和相应的 2024-2026 年执行计划目前在实施当中。世卫组织的人力资源业务智能看板提供了对所有区域和总部的实时洞察，并提供了关于“所有工作人员的性别均等指标”和“担任办事处负责人的女性人数”的衡量标准。世卫组织的业务管理系统将为获

¹ 见文件 A77/23，第 45 段。

取更多自愿披露的工作人员个人特征信息提供机会。《研究领域性与性别公平准则》也获得了批准，作为世卫组织促进在研究和数据中以更系统的方式纳入和报告性和性别平等问题的政策。

11. 2024 年，世卫组织继续达到 PI.7 的要求。总干事继续支持性别平等和对性别暴力的零容忍。各办事处负责人和世卫组织驻国家代表采取措施促进包容性文化，包括向所有工作人员提供关于性别平等和多样性的培训课程，将性别均等目标纳入绩效评价，并要求自己及自己的团队对进展负责。

12. 世卫组织在 2024 年超过了 PI.8 的要求。绩效评价评估工作人员在多大程度上表现出“尊重和促进个人和文化差异”的必备能力。所有空缺通知均提及《世卫组织价值观契约》并声明世卫组织承诺对性剥削和性虐待零容忍。全球奖励政策表彰对性别和多样性目标的杰出贡献。2024 年超过 50% 的奖项系基于对性别、平等和多样性的贡献，以及在塑造世卫组织价值观方面的领导作用。

人力资源和财务资源指标

13. 此类别包括以下 5 个指标：PI.9（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）。

14. 关于 PI.9，世卫组织在 2024 年继续达到要求。目前正在实施强制性性别标记，以量化用于促进性别平等和增强妇女权能的支出。其以联合国系统行政首长协调理事会的基础做法为基础，并与联合国国家工作队的性别平等标志保持一致。在 2024-2025 双年度财务期结束后，该标记系统将能够在 2026 年使用性别平等标志报告世卫组织的财政捐款情况。

15. 2024 年，世卫组织继续接近 PI.10 的要求。规划预算将工作总规划转化为世卫组织的战略可交付成果和预算需求。世卫组织采用双轨方法，一方面将性别平等纳入干预措施的主流，另一方面采取有针对性的干预措施，并通过能从规划和性别平等角度为可持续发展目标作出具体贡献的产出对两者进行跟踪。

16. 关于 PI.11，世卫组织维持了其评分，继续达到要求。一个全球性别平等、权利和公平网络每月举行会议，以建设能力和交流最佳做法。该网络的联络员具有关键作用，负责确保根据各自的技术背景或地理环境，将对性别平等、人权和卫生公平的考虑纳入相关规划和能力建设工作中。世卫组织的工作人员入职培训包现包含一个关于性别平等、人权和卫生公平的课程。

17. 2024 年，世卫组织继续接近 PI.12 的要求。女性在国际专业及以上职类长期任用职员中所占比例各不相同。在 D2 级职位中，女性占任用总数的 30.30%，而在 D1 级，女性的比例为 34.00%。在 P-6 级别，女性占任用人数的 34.00%，而在 P-5 级别，这一百分比为 47.46%，表明女性比例更高。在 P-4 级，女性占任用人数的 44.40%。女性在 P-3 一级的任职人数最多，占任用总数的 57.77%。

18. 2024 年，世卫组织继续达到 PI.13 的要求。相互尊重的工作场所规划使组织文化工作制度化，在世卫组织各级促进相互尊重、包容和公平。人力资源政策已经允许育儿假、弹性工作安排和其他包容性政策。诚信热线为举报与性剥削、性虐待和性骚扰有关的问题提供了一个保密渠道。世卫组织确保残疾妇女享有充分和平等的权利，为精神健康和工作效率问题提供指导和支持，并针对精神健康相关问题向个人提供支持。世卫组织还在制定组织文化变革战略。

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）。关于 PI.14，世卫组织在 2024 年超过了要求。2022 年有史以来第一次在全组织范围内进行了能力评估，衡量了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。根据这项评估的结果制定了一项能力发展计划，以确保工作人员能够履行其职责，采取循证、促进性别平等、基于人权和注重公平的行动。

20. 2024 年，世卫组织继续接近 PI.15 的要求。为世卫组织工作人员举办了培训班，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。目前在继续系统地倡导将关于性别平等问题的课程作为整个世卫组织人力队伍的强制性培训要求。

知识、沟通和一致性指标

21. 此类别包含两个指标：PI.16（知识和沟通）和 PI.17（一致性）。关于 PI.16，世卫组织在 2024 年超过了要求。世卫组织的沟通战略已得到修订，现包括用户画像分析，从而提供按性别分类的数据和对当前受众的洞察。世卫组织还在所有沟通工作中更加强调性别和残疾包容问题。

22. 关于 PI.17，世卫组织超过了要求。世卫组织持续在国家、区域和全球各级向联合国系统其他机构提供预防性剥削、性虐待和性骚扰方面的支持。世卫组织与联合国和人道主义伙伴密切合作，为应对全系统的挑战和差距做出了贡献。世卫组织还与国际世界宣明会共同领导一个全系统培训工作流程，以改进和协调向所有机构提供的培训。

23. 联合国促进性别平等和增强妇女权能署赞扬世卫组织最近取得的几项成就，包括在《第十四个工作总规划》中引入了一项关于性别平等的成果，加强了按性别分类的数据报告，并设立了一个指导委员会来跟踪性别平等和增强妇女权能方面的业绩。

24. 在 2024 年推出《联合国全系统行动计划》3.0 框架²后，编制了一份基线报告。自 2025 年起，根据《联合国全系统行动计划》3.0 框架提交报告将成为一项强制性要求。《联合国全系统行动计划》3.0 框架包含问责指标的新基准，并新增了两个指标，分别涉及利益攸关方的协调以及预防性剥削、性虐待和性骚扰。《联合国全系统行动计划》3.0 框架纳入了《联合国全系统性别平等加速计划》的许多要素，为此需要进行一些额外报告。世卫组织需

² [《联合国全系统行动计划》3.0 框架和技术指导](#)（2025 年 3 月 26 日访问）。

要为全面实施该计划以及《联合国全系统行动计划》3.0 框架的新基准和指标制定明确且有针对性的行动计划。虽然这些变化和当前的资源限制可能会影响对世卫组织在《联合国全系统行动计划》方面过去和未来得分进行比较的能力，但世卫组织会继续致力于加倍努力，以实现对本组织提出的这些更高目标，为促进性别平等和增强妇女权能作出更大贡献。

规划、预算和行政委员会的行动

25. 请委员会注意本报告并就以下问题提供指导：

- 在当前情况下，秘书处应采取何种方法来实现《联合国全系统行动计划》3.0 框架的更高目标？
