



对将性别平等、公平和人权纳入世界卫生组织工作的评价

评价简报-2021年9月

评价的目的和目标

《2019-2023年第十三个工作总规划》将性别平等、公平和人权纳入世卫组织工作，作为在实现“三个十亿”目标和卫生相关可持续发展目标方面不让任何人掉队的一项关键策略。

2020年，会员国在执行委员会第146届会议上提出开展此次评价。《联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划》也要求每五至八年对性别平等和增强妇女权能主流化进行一次评价。评价的总体目标是评估世卫组织各级工作在多大程度上有意义地考虑到了性别平等、公平和人权因素，其效果如何，以及本组织在这些领域取得进展方面的运作情况如何。

主要发现和结论

问题 1: 性别平等、公平和人权在多大程度上被有意义地纳入了本组织工作？

自2007年战略于2011年到期以来，一直没有正式批准的性别因素主流化战略。2014-2019年性别平等、公平和人权路线图到期后也未出现新的全组织战略文件。自2019年以来，连续几个规划预算对这些方面的重视已演变为一种日益主流化的做法。虽然两年期规划预算中有一项与性别平等、公平和人权整体有关的产出，但未提出会员国和秘书处共同负责实现的相应成果。在概述世卫组织如何将性别平等、公平和人权纳入其工作的具体战略方面存在差距。

作为世卫组织转型的一部分，以前由一个特定部门负责的性别问题已纳入性别平等、公平和人权专题领域。最近促进性别平等的工作在不同技术部门的进展不一。促进公平的工作最为有力，这也是《第十三个工作总规划》及其核心的全民健康覆盖议程中最自然的内容。尽管人权在政策文件中得到了很好的体现，但实际战略和业务计划却不能一以贯之。虽然相互关联，但每项内容的实施方式不同，需要不同的技术专长。

近年来，将性别平等、公平和人权纳入全组织职能和组织能力的工作停滞不前，内部和外部的组织问责机制（产出记分卡、联合国全系统行动计划、多边组织业绩评估网络）也突出表明了这一点。

在规划和技术职能方面，一个有希望的领域是制定指南，现在需要在所有阶段系统地考虑性别平等、公平和人权问题。这些领域的整合程度在各个区域之间有所不同，不过公平考虑在所有区域都占有突出地位。在国家办事处一级，经分析，绝大多数国家合作战略没有系统地整合性别平等、公平和人权考虑。

问题 2: 通过将性别平等、公平和人权纳入本组织工作，取得了哪些切实成果？

世卫组织一直在不断努力实现工作人员队伍中的性别平等和公平地域代表性。最近采取了若干举措，在世卫组织转型过程中促进建设相互尊重的工作场所。一般而言，在促进组织文化的包容性和多样性方面没有得到充分解决的关键问题包括与性别、性取向和性别认同表达有关的歧视及种族主义。世卫组织目前还没有评估性别平等、公平和人权方面能力发展需求的框架，但已采取一些措施来响应需求。评价工作的一个结论是，在有针对性的能力建设和辅导不同技术领域负责人员方面仍然存在关键差距。

各规划领域都越来越重视汇编全球数据并按性别和卫生不平等其他要素分解。世卫组织制作了一些工具，以支持各国进行分析和规划，消除获得与公平、权利和健康问题的社会决定因素有关的卫生保健服务的障碍。区域倡议也在各国产生影响。在国家一级，通过开展评价，记录了世卫组织推动考虑性别平等、公平和人权因素的主要成果。

世卫组织优化了其影响框架，以便与2030年议程保持一致，并在该框架中突出公平特征，同时关注脆弱性的多个方面。在产出一级，主要报告机制是规划预算报告和产出记分卡，但在体现世卫组织在不同技术领域促进纳入性别平等、公平和人权考虑的成果的结果监测框架方面仍存在重大差距。

问题 3: 世卫组织如何高效地组织自己并与其他方面合作，以尽可能有意义的方式将性别平等、公平和人权纳入本组织的工作，并通过这种整合取得最佳结果？

在总部，相关架构包括性别平等、公平和人权处以及每个部门指定的联系人。在本组织内部，性别平等、公平和人权能力在各业务处室之间没有明确的协调或问责关系，各区域的机构能力结构和水平也各不相同。总部性别平等、公平和人权处近年来的工作因缺乏足够人力资源和存在领导缺口而受到阻碍，但在本组织纳入性别平等、公平和人权考虑方面履行了许多关键职能。而且，在转型期间，该处设在总干事办公室，更加突出表明所有部门需要在其工作中考虑到这些领域。

整个组织在性别平等、公平和人权方面开展合作。不过，技术领域之间相互分割，阻碍了技术资源的有效共享。在国家一级，由于缺乏明确的框架，有时脱节的方法导致效率低下和混乱。

问题 4: 什么因素影响了本组织将性别平等、公平和人权有意义地纳入其工作的能力？

促进因素包括世卫组织在这一领域的强有力任务载于其理事机构文件及与可持续发展目标相一致的《第十三个工作总规划》，加上高级管理层支持和领导将性别平等、公平和人权纳入本组织工作。世卫组织在相关技术领域的专业知识得到广泛认可，与各国卫生部保持着密切关系并具有强大召集力。阻碍因素包括投资水平低且不断下降，专门用于这一领域的人力资源不足，以及对管理人员和主任确保将性别平等、公平和人权纳入其责任领域缺乏问责。

将性别平等、公平和人权纳入本组织工作和促使世卫组织更加关注相关工作的主要外部驱动因素是，世卫组织捐助者支持和倡导性别平等和增强妇女权能以及在卫生规划中采取基于权利的办法，以及联合国全系统契约，如《联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划》和人权条约。近年来，会员国对纳入性别平等和公平考虑的技术支持要求也有所增加，这类要求在较小程度上也涉及人权。然而，鉴于世卫组织的资金限制，纳入性别平等、公平和人权的工作没有得到本组织三级灵活供资和充足人力资源的充分支持。

建议

建议 1: 世卫组织应围绕性别平等、公平和人权制定政策和战略框架，包括概述指导本组织在上述三个领域技术工作的概念框架，阐明世卫组织打算如何实施这些概念框架。

建议 2: 世卫组织应在本组织的三个层级各个规划之间建立性别平等、公平和人权架构，并提供适当资源。

建议 3: 世卫组织应稳定和加强总部的性别平等、公平和人权处，在内部推动全组织工作纳入性别平等、公平和人权考虑，并协调将这些跨领域主题纳入各技术领域。

建议 4: 作为转型议程的一部分，世卫组织应解决各级对将性别平等、公平和人权考虑纳入本组织工作的认识和能力发展需求。

建议 5: 世卫组织应强调优化对国家办事处工作的支持，以便有效地纳入性别平等、公平和人权考虑。

联系方式

如需进一步信息，请联系评价办公室，地址如下：
evaluation@who.int

超链接：[评估报告](#) 及其 [附件](#)。