



理 事 会

第 344 届会议，2022 年 3 月，日内瓦

机构部分

INS

日期：2022 年 2 月 10 日

原文：英文

第十项议程

《国际劳工组织性别平等行动计划(2020-2021 年)》取得的成果、对 2016-2021 年劳工组织性别平等和主流化工作的独立高级别评估的行动计划相关结果，以及《性别平等行动计划(2022-2025 年)》拟议纲要

文件目的

本文件概述了 2020-2021 年间执行《国际劳工组织性别平等行动计划(2018-2021 年)》取得的成果、对劳工组织性别平等和主流化工作(包括 2016-2021 年间的各行动计划)的独立高级别评估的主要结果，以及《国际劳工组织性别平等行动计划(2022-2025 年)》拟议纲要。请理事会就拟议纲要提出指导意见。还请理事会要求总干事：在最终确定和执行《国际劳工组织性别平等行动计划(2022-2025 年)》时考虑理事会的指导意见；并在执行《国际劳工组织 2022-2025 年战略规划》及相应的计划和预算时推进变革议程(见决定草案：第 27 段)。

相关战略目标：全部。

主要相关成果目标：所有政策成果目标，包括成果目标 6：面向劳动世界所有人的性别平等、机会均等和待遇平等，以及性别平等和非歧视指标。

政策影响：劳工组织的所有服务和产品都支持三方成员通过其自身促进性别平等的产出和成果目标积极促进性别平等。

法律影响：无。

财政影响：现阶段无。

需采取的后续行动：见决定草案。

作者单位：工作条件和平等司(WORKQUALITY)。

相关文件：理事会文件 [GB.340/INS/7\(Rev.1\)](#)、[GB.343/PFA/10](#)、[GB.343/INS/INF/3](#)。

► 导 言

1. 作为一个致力于基本人权和社会正义的组织，劳工组织必须在促进和实现性别平等的国际努力中发挥主导作用。这对于劳动世界实现人人享有体面劳动至关重要，在危机应对和复苏期间尤其如此。妇女在劳动力市场上享有机会均等和待遇平等，这是《国际劳工组织章程》中规定的劳工组织的核心使命。¹ 该使命体现在劳工标准、理事会的决定和劳工大会通过的文本中。性别平等行动计划使劳工组织的性别平等和主流化政策得以付诸实施。² 为使劳工组织向三方成员提供的服务和产品更加促进性别平等和变革，需要做出多种努力，而性别平等行动计划是其中的一项工具。按照理事会指示，³ 这些行动计划应与《联合国全系统性别平等和妇女赋权行动计划》（《联合国全系统行动计划》）保持一致。⁴
2. 理事会在其第 343 届会议(2021 年 11 月)上，讨论了对劳工组织 2016-2021 年性别平等和主流化工作的独立高级别评估的结果，⁵ 其中涵盖《国际劳工组织性别平等行动计划(2018-2021 年)》（《行动计划(2018-2021 年)》）。
3. 本文件旨在总结 2020-2021 年间执行《行动计划(2018-2021 年)》的成果，以及上述与《行动计划(2018-2021 年)》有关的独立高级别评估的主要结果。还根据独立高级别评估的建议、劳工局的回应以及理事会于 2021 年 11 月提供的指导意见，提出了《国际劳工组织性别平等行动计划(2022-2025 年)》纲要。

► 2020-2021 年间执行《国际劳工组织性别平等行动计划(2018-2021 年)》取得的成果

4. 以下根据《联合国全系统行动计划》的六大类别，以图表形式(见图 1-6)展示了劳工组织在 2020-2021 年间执行其《行动计划(2018-2021 年)》取得的成果。有关指标和目标的进一步详情，见附录。2020-2021 年间执行《行动计划(2018-2021 年)》情况的监测结果显示，65%的目标(即总共 57 个目标中的 37 个)成功达到或超过，35%(即 20 个目标)未达到，1 个目标(关于区域会议中的性别均等，因新冠疫情会议未举行)缺少统计数据。相比之下，2018-2019 年的监测结

¹ 劳工组织，《国际劳工组织章程》，包括《费城宣言》(章程附件)，凡尔赛，1919 年。

² 劳工组织，《国际劳工组织性别平等行动计划(2018-2021 年)》，日内瓦，2018 年，附录二。

³ 劳工组织，国际劳工局理事会第 317 届会议议事录，机构部分，理事会文件 GB.317/PV，日内瓦，2013 年 3 月；国际劳工局理事会第 326 届会议议事录，机构部分，理事会文件 GB.326/PV，日内瓦，2016 年 3 月。

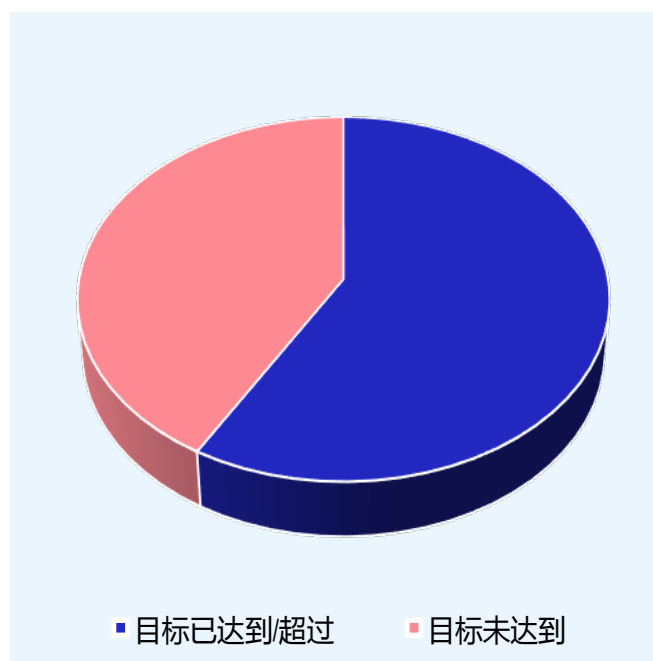
⁴ 联合国促进性别平等和增强妇女权能署(联合国妇女署)，《联合国全系统行动计划 2.0：联合国实体中的性别平等和妇女赋权主流化的问责框架》，纽约，2021 年。

⁵ 劳工组织，《对劳工组织 2016-2021 年性别平等和主流化工作的独立高级别评估》，日内瓦，2021 年。

果显示, 50%的目标(即总共 57 个目标中的 29 个)成功达到或超过, 42%(即 24 个目标)未达到, 4 个目标缺少统计数据。

5. 应理事会第 340 届会议(2020 年 11 月)的要求,⁶向理事会第 343 届会议(2021 年 11 月)报告了 2020 年期间执行《行动计划(2018-2021 年)》的成果,⁷还一同报告了托管单位计划就 2018-2019 年未实现的目标加速采取的行动。劳工组织全球管理团队于 2021 年 5 月进一步讨论了这些和其他可能的后续行动, 还审议了劳工局如何更好地支持三方成员努力提高出席劳工组织会议代表团的代表性。
6. 联合国副秘书长兼联合国促进性别平等和增强妇女权能署(联合国妇女署)执行主任于 2021 年 7 月致函劳工组织总干事, 分享了 2020 年联合国系统各实体在执行《联合国全系统行动计划》方面的总体成效, 并赞扬了劳工组织所取得的进展, 特别是在以下方面: 在《2020-2021 两年期计划和预算》中纳入了关于性别平等和人人享有机会均等和待遇平等的专门政策成果目标(政策成果目标 6)以及贯穿其他成果目标的促进性别平等的战略和指标; 加大努力提高机构透明度和成果报告力度; 在促进性别平等的体面劳动国别计划方面持续取得进展, 2020-2021 年再次超过了目标。还鼓励劳工组织加强促进性别平等的发展合作和模式, 跟踪投资于促进性别平等工作的财政资源, 并加大努力提高妇女在 P5 及以上级别工作人员中的平等代表性。

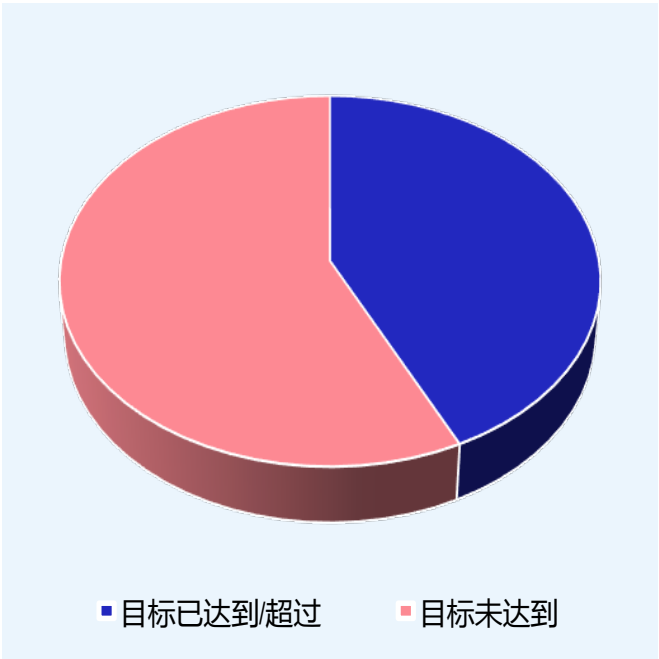
► 图 1. 成果管理制: 与性别有关的可持续发展目标成果、与性别有关的成果报告以及关于性别平等的规划成果



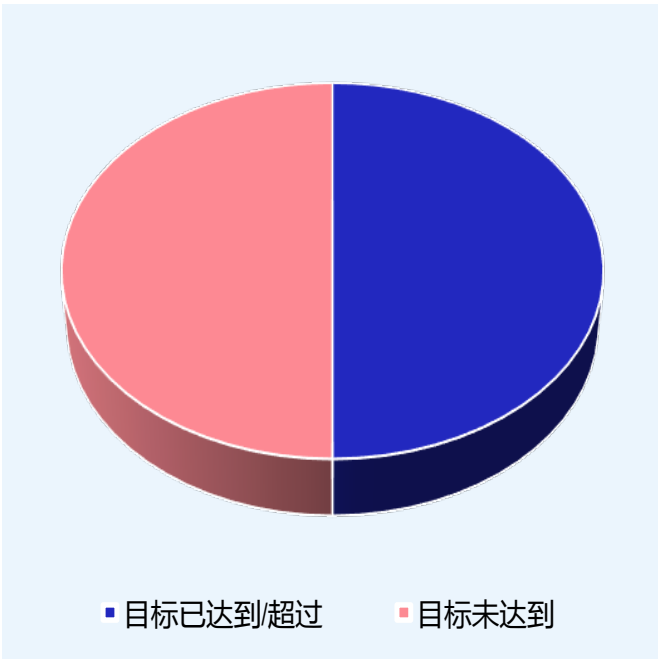
⁶ 理事会文件 GB.340/PV。

⁷ 理事会文件 GB.343/INS/INF/3。

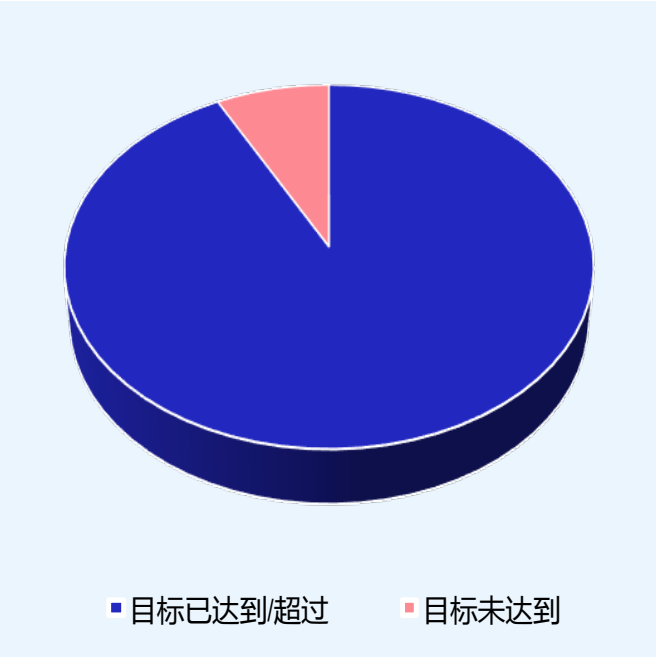
► 图 2. 监督：评估和促进性别平等的审计



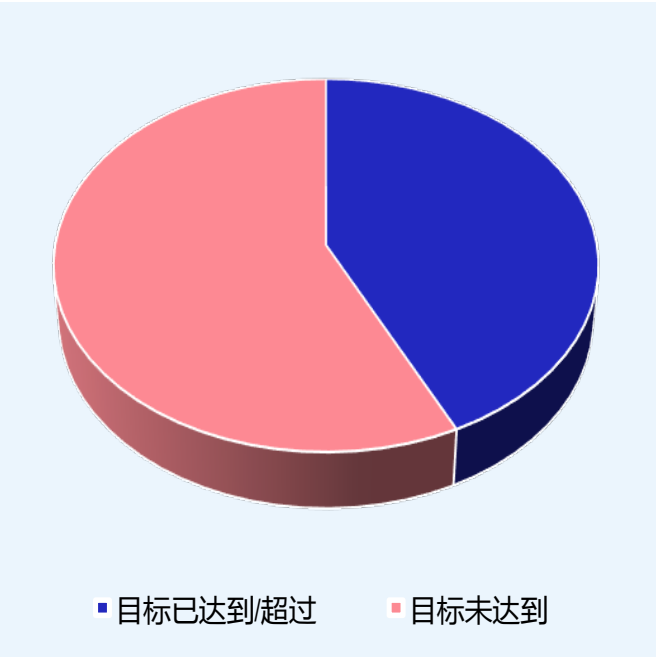
► 图 3. 问责制：政策和计划、领导力和促进性别平等的绩效管理



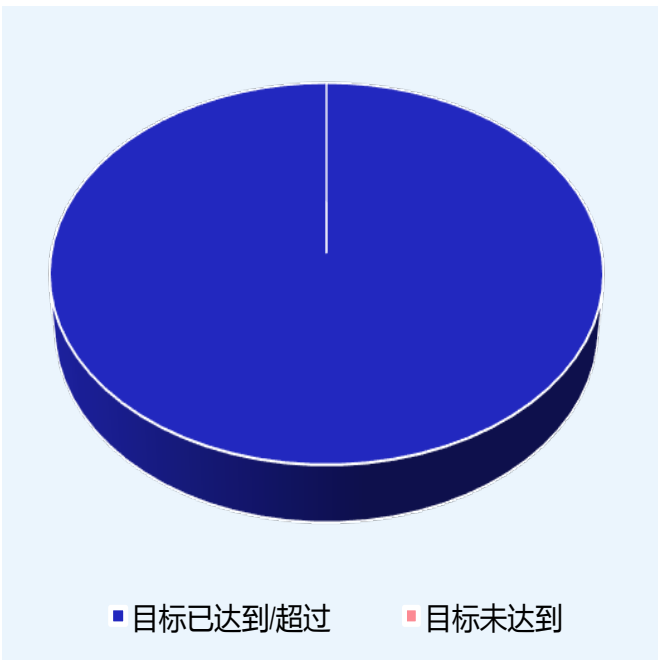
► 图 4. 人力和财政资源：财政资源跟踪和分配、性别架构、女性的平等代表性和组织文化



► 图 5. 能力评估和能力发展



► 图 6. 知识、传播和一致性



► 对劳工组织性别平等和主流化工作的独立高级别评估的结果

- 7. 对劳工组织性别平等和主流化工作的独立高级别评估的范围超出了《性别平等行动计划(2016-2017 年)》(《行动计划(2016-2017 年)》)和《行动计划(2018-2021 年)》，但将其作为核心内容。与行动计划相关或具体涉及行动计划的主要结果如下所述。评估人员在其主要结果报告中指出，“在此期间，计划和预算以及劳工组织的性别平等行动计划在性别平等方面取得的进展和成果参差不齐，反映了在促进性别平等的成果目标方面实现规划的变革的复杂性。”⁸
- 8. 劳工组织性别平等和主流化政策和行动计划被描述为“与本组织的社会正义使命和标准制订议程高度相关”，⁹ 与其政策和成果框架，包括其战略计划、相关计划和预算，以及实现可持续发展目标高度相关。¹⁰ 这些行动计划被描述为与《联合国全系统行动计划》2.0 版完全一致。¹¹
- 9. 工作人员落实行动计划的情况有所改善：32.5%的受访者在工作中用过或参考过《行动计划(2016-2017 年)》，而 40%以上的受访者使用过《行动计划(2018-2021 年)》。不熟悉该行动计划的受访者从 2016-2017 年的 38%降至 2018-2021 年的 27.2%。¹² 关于性别平等和主流化的

⁸ 理事会文件 GB.343/PFA/10，C 部分，主要结论 9。

⁹ 理事会文件 GB.343/PFA/10，A 部分，主要结论 1。

¹⁰ 理事会文件 GB.343/PFA/10，第 72 段。

¹¹ 理事会文件 GB.343/PFA/10，第 73 段。

¹² 劳工组织，《对劳工组织 2016-2021 年性别平等和主流化工作的独立高级别评估》，日内瓦，2021 年，第 3.3.4 节。

战略和方法被认为与本组织的内部框架和发展合作计划相一致，¹³ 并且 2016 年进行的独立评估提出的大多数建议都已付诸实施。¹⁴

10. 劳工组织的性别平等和主流化被认为与三方成员的需求和要求相关；这一点反映在旨在实现劳动世界所需的结构和体制变革的性别变革干预措施中。¹⁵ 劳工组织的国别计划显示，尽管情况各不相同，但是每项政策成果目标都有促进性别平等的成果，同时显示对特定性别计划目标的系统性监测和报告不充分，对性别平等和主流化计划的成果目标的支持也不均衡。¹⁶
11. 评估发现，在支持将性别主流化纳入核心体制性程序方面仍有改进空间。¹⁷ 缺乏明确阐述的性别平等和主流化战略框架，以及反映劳工组织显著特征和比较优势的规划成果目标的价值主张。¹⁸ 制定战略时需要更明确地考虑到体制性性别平等和主流化的可持续性，并就实施性别平等和主流化进行更多战略层面和管理层面的对话。¹⁹
12. 在政策成果目标、国别计划成果目标和发展合作方面的具体性别目标参差不齐。根据《联合国全系统行动计划》2.0 版，行动计划在取得进展和成果方面的成效好坏参半。²⁰ 关于性别平等和主流化的机构能力建设，主要是针对三方成员特别是工作人员而临时开展或按需开展的。资源不足以推行更具战略性和系统性的能力发展方法。以职责衡量的支持结构不足，包括负责协调行动计划的性别、平等、多样性和包容处的支持结构不足。实施雄心勃勃的《行动计划(2016-2017 年)》和《行动计划(2018-2021 年)》所需的工作人员和非工作人员资源分配不足。需要将可持续性更明确地纳入行动规划和战略，以加速变革。²¹
13. 劳工局对独立高级别评估的结果和建议的回应包括，缺失的不是明确阐述的战略框架和价值主张，而是其正在创立的全劳工局性别平等变革理论。为解决成果不平衡问题，劳工局计划加强其全球性别网络，提高外地办事处的技术能力，并加强政策组合部门之间、雇主活动局和工人活动局之间的协调，以及劳工组织国际培训中心规划方面的协调。将继续加强与联合国和多边体系在性别平等方面的战略合作。正在寻求对计划执行采取更系统的方法，使行动计划与高级别战略计划以及计划和预算更好地保持一致并融为一体。密切监测《2020-2021 两年期计划和预算》中引入的关于性别平等和人人享有机会均等和待遇平等的专门政策成果目标(政策成果目标 6)下的成果，以及适用于所有政策成果目标的性别平等和非歧视指标，这也将提高劳工组织规划工作中的性别平等。在做出这些努力的同时，还要加强对性别平等和主流化的领导和问责，

¹³ 理事会文件 GB.343/PFA/10，第 73 段。

¹⁴ 理事会文件 GB.343/PFA/10，第 61 段。

¹⁵ 理事会文件 GB.343/PFA/10，A 部分，主要结论 2。

¹⁶ 理事会文件 GB.343/PFA/10，第 74 段。

¹⁷ 理事会文件 GB.343/PFA/10，第 75 段。

¹⁸ 理事会文件 GB.343/PFA/10，第 76 段。

¹⁹ 理事会文件 GB.343/PFA/10，第 77 段。

²⁰ 联合国妇女署，《联合国全系统行动计划》技术说明，2.0 版草案，纽约，2018 年。

²¹ 劳工组织，《对劳工组织 2016-2021 年性别平等和主流化工作的独立高级别评估》，日内瓦，2021 年，第 3.4.2 节。

继续将工作人员能力需求纳入行动计划，承认性别问题联络点和协调员的作用，提供切合当前情况的实用工具和指导，并加强对知识和经验教训的分享。²²

14. 在理事会第 343 届会议(2021 年 11 月)讨论独立高级别评估时，²³ 有人对评估质量和方法表达了一些关切。评估未充分说明理事会关于在《2020-2021 两年期计划和预算》中引入关于性别平等和人人享有机会均等和待遇平等的专门政策成果目标的决定，也未说明劳工组织如何支持雇主组织和工人组织促进性别平等。其他信息缺口涉及同工同酬国际联盟和劳工组织国际培训中心的能力建设活动。有人持保留意见，认为这些建议过于笼统，无法带来显著改进。关于评估的主要结果 8，即劳工组织的国别计划缺乏对具体性别计划目标的系统监测和报告，已澄清劳工局有相关机制来实现这一目的。尽管鼓励劳工局继续加强外地办事处技术小组能力建设，但劳工组织在国家和区域层面的发展合作和技术援助受到了欢迎，在新冠肺炎疫情期间尤其如此。

► 《性别平等行动计划(2022-2025 年)》拟议纲要

引言、目标和战略

15. 《性别平等行动计划(2022-2025 年)》(《行动计划(2022-2025 年)》)拟议引言说明了劳工组织在劳动世界实现性别平等和增强妇女权能的历史使命；将这些目标纳入劳工组织《2022-2025 年战略规划》和两份相应的计划和预算；以及劳工组织如何对接国际议程，实现性别平等。
16. 正如《劳工组织性别平等和主流化政策》所述，行动计划旨在落实政策，其中规定以基于成果的方法来处理相辅相成的优先事项。像《国际劳工组织关于劳动世界的未来百年宣言》、《全球行动呼吁：从新冠肺炎危机中实现包容性、可持续和有韧性的以人为本复苏》和 2021 年 12 月劳工大会第 109 届会议通过的《关于不平等和劳动世界的结论》设想的那样，该行动计划还有助于通过一项变革议程实现工作中的性别平等，公平、包容和安全地提供体面劳动。
17. 《行动计划(2022-2025 年)》的各项战略由综合方法组成，以便性别平等内化于劳工组织全系统，并反映在其所有技术工作、业务活动和支持服务中。这些战略以关键政策文件为参考，其中包括《百年宣言》和上文第 15 和第 16 段提到的其他文件，还包括《2008 年国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》和 2009 年劳工大会《关于将性别平等置于体面劳动核心位置的决议》。行动计划的这一部分最后介绍了 2018-2021 年实施行动计划的成果；独立高级别评估的相关结果、理事会对评估的讨论和劳工局的回应；以及为《行动计划(2022-2025 年)》指标确定的优先事项。

²² 理事会文件 GB.343/PFA/10，第 92-96 段。

²³ 理事会文件 GB.343/PFA/10。

受众和受益人

18. 行动计划的直接受众是劳工组织总部和外地的全部工作人员和管理层，以便为三方成员提供更好的支持。《行动计划(2022-2025 年)》的宣传战略将旨在促进工作人员和管理层的承诺和合作，以支持旨在支持三方成员的性别平等变革议程。

促进性别平等的成果管理制

19. 行动计划以成果为基础；每项指标的目标都是根据托管单位的任务与其合作确定的。这种参与式方法增强了对性别平等方面变革性变化的主人翁意识、透明度和问责制。托管单位负责确定战略，包括实现目标所需开展的任何活动。当年度监测显示目标有望实现时，会鼓励托管单位扩大成功战略的规模。当目标偏离正轨时，会期待托管单位修改相关战略并加速采取行动。

对接《联合国全系统性别平等和增强妇女权能行动计划》

20. 该行动计划的指标与《联合国全系统行动计划》2.0 版的相应要素保持一致，后者也遵循基于成果的方法。根据理事会指示，该行动计划保留了“劳工组织特有的”指标，例如促进性别平等的体面劳动国别计划、促进性别平等的发展合作以及对三方成员的培训。为了更符合联合国的定义，关于性别均等的指标，例如关于劳工组织工作人员和劳工大会和区域会议三方代表团的指标，其衡量标准会定在 47%至 53%之间。保留了一个相关指标，即劳工组织社会伙伴在劳工大会和区域会议的代表团中实现性别均等方面的能力建设，由区域分局和官方会议、文件和关系司作为托管单位。
21. 上一个行动计划的目标总数为 57 个，现在减少到 35 至 40 个。未保留的目标实例即那些在数个两年期内一直达到或超过的目标，例如确保 100% 的职位空缺说明提及性别敏感性，以及 100% 的总部和外地办事处都有性别问题联络点。其他实例包括已实现且已制度化的指标的目标，例如现在可通过劳工组织网站查阅的“劳工组织一盘棋——零性骚扰”运动材料。

问责制和责任

22. 根据劳工组织的具体任务和独特的结构，《劳工组织性别平等和主流化政策》规定，应向理事会和三方成员充分通报行动计划的进展情况，包括在执行行动计划时借鉴其指导意见的情况。本部分行动计划还描述了劳工组织内部推进性别平等的相关角色、职责和问责机制。

监测、报告和评估

23. 年度监测结果在行动计划的中期和最后阶段与理事会共享。理事会在此类报告基础上提出指导意见和指示，包括对后续行动计划纲要提出指导意见和指示。计划于 2025 年底开展一次独立评估。独立评估的后续行动通过既定程序进行监测，对提交给理事会的独立高级别评估，程序方面包括由评估咨询委员会进行监测，委员会由负责管理和改革的副总干事主持，成员由区域分局局长和关键部门的高级管理人员组成。劳工局还每年向联合国妇女署协调的《联合国全系统行动计划》在线平台报告监测结果；从联合国各组织和实体收集的报告结果将进行汇总，以纳入联合国秘书长关于将性别视角纳入联合国系统所有政策和计划的主流报告。

人力资源和财政资源

24. 有了充足和现实的人力和财政资源，才有可能实现雄心勃勃的《行动计划(2022-2025 年)》。虽然实现行动计划的成果取决于劳工组织所有管理层和工作人员的承诺，但性别问题专家的最低限度基础设施至关重要。这将有助于加速和支持性别平等变革的实施并取得成果。充足的人力资源是成功实施《行动计划(2022-2025 年)》的关键。目前在非洲和亚太地区有两名区域资深性别问题专家。在欧洲和中亚，有一名兼职性别问题专家，自 2022-2023 两年期起，又增加了一名全职性别问题专家，而美洲和加勒比地区以及阿拉伯国家各有一名性别问题专家。

绩效指标表

25. 行动计划中的任何新指标均以理事会的指导意见为基础，同时与当前的《联合国全系统行动计划》技术说明保持密切一致。还保留了劳工组织长期以来的独特指标，以此加强劳工组织的服务和产品，并助力实现如《关于不平等和劳动世界的决议》等关键文件中提出的目标。²⁴
26. 根据独立高级别评估的建议，拟议的部分新指标可包括：劳工局的回应和理事会的指导意见；创立变革理论；在劳工组织内部为性别平等和主流化能力发展和培训建立更系统的基于计划的方法和交付体系；以及性别平等和主流化支持程序和工具，以便将性别平等纳入劳工组织的主流。在与有关托管单位协商后，制定雄心勃勃但又切实可行的目标。

► 决定草案

27. 理事会要求总干事：

- (a) 最终确定并执行《国际劳工组织性别平等行动计划(2022-2025 年)》，同时考虑在审议理事会文件 GB.344/INS/10 期间提供的指导意见；
- (b) 在通过一项变革性议程履行劳工组织实现工作中性别平等的使命、同时考虑一般性讨论工作组关于不平等和劳动世界的决议和结论时，特别是在执行《国际劳工组织 2022-2025 年战略规划》和两份相应的计划和预算时，纳入其指导意见。

²⁴ 劳工组织，《不平等和劳动世界一般性讨论工作组报告——提交大会通过的拟议决议和结论(ILC.109/记录 9A(Rev.1))》，经国际劳工大会第 109 届会议(2021 年，日内瓦)通过。

► 附录

根据《联合国全系统行动计划》的六大类别，2020-2021 年间达到、超过或未达到《劳工组织行动计划》目标的情况

成果管理制(图 1)

已达到或超过的目标：

- 劳工组织 60%的计划和预算政策成果目标有助于实现可持续发展目标 5 的具体目标(监测结果：63%)；
- 劳工组织 35%的计划和预算政策成果目标包括性别分类和/或性别平等(监测结果：71%)；
- 计划执行报告中报告的政策成果目标 100%按性别分列成果(监测结果：100%)；
- 理事会收到一份关于行动计划中期执行结果的报告(监测结果：两份)；
- 60%的体面劳动国别计划包含指标，其中至少 35%按性别分列和/或对性别包容(监测结果：79%)；
- 经过评估，具有代表性的项目和计划提案样本中 50%含有经完善的性别平等主流化战略和成果框架(监测结果：32%——预计会随着遵守评估核对清单的增加而下降)；
- 27%的非洲项目和计划提案符合关于性别平等和非歧视的指标 2 或 3(监测结果：30%)。

未达到的目标：

- 37%的全球(总部管理的)项目和计划提案符合性别平等和非歧视的指标 2 或 3(监测结果：13%)；
- 18%的美洲和加勒比地区项目和计划提案符合性别平等和非歧视的指标 2 或 3(监测结果：12%)；
- 13%的阿拉伯国家项目和计划提案符合性别平等和非歧视的指标 2 或 3(监测结果：9%)；
- 35%的亚太地区项目和计划提案符合性别平等和非歧视的指标 2 或 3(监测结果：29%)；
- 13%的欧洲和中亚项目和计划提案符合性别平等和非歧视的指标 2 或 3(监测结果：5%)。

监督(图 2)

已达到或超过的目标：

- 有 4 项倡议将性别平等纳入评估办公室的网络(监测结果：10 项)；

- 每 5 至 8 年对性别平等主流化的组织绩效进行一次评估(监测结果：一次)；
- 75%经审计的外地办事处报告确定了与性别相关的风险和采取的缓解行动(监测结果：100%)。

未达到的目标：

- 65%的抽样评估的分析范围、标准和问题纳入了性别平等(监测结果：51%)；
- 50%的抽样评估综合了促进性别平等的方法论、方法、工具和数据分析技术(监测结果：31%)；
- 65%的抽样评估纳入了反映性别分析的调查结果、结论和建议(监测结果：51%)；
- 完成对内部性骚扰控制和应对程序的审计，传播结果，必要时进行后续审查(监测结果：未完成)。

问责制(图 3)

已达到或超过的目标：

- 劳工组织 50%的专业职位(属于经常预算合同的 P1 至 P4 级别)由女性担任(监测结果：55%)；
- 由高级管理团队召开两次无意识偏见会议(监测结果：两次)；
- 高级管理团队议程的 10%以性别平等为特色(监测结果：15.5%)；
- 100%的劳工组织职位空缺说明提及性别敏感性(监测结果：100%)；
- 在有关开始绩效考核周期的讨论之前，与司/局长和区域分局局长分享按性别分列的最新统计数据(监测结果：已分享)；
- 50%的司、办公室/局和其他单位是至少三项行动计划指标的托管单位，该司/局长或主任的业绩管理产出包括实现各自的目标(两年期末监测结果：负责管理和改革事务的副总干事：100%；负责政策事务的副总干事：50%)；²⁵
- 与司/局长、主任和其他单位负责人举行两次会议，讨论实现各自的目标(监测结果：负责管理和改革事务的副总干事：两次；负责外地业务和伙伴关系事务的副总干事：两次)；²⁶
- 副总干事与司/局长和区域分局局长举行的至少两次会议的议程上有一页按性别分列的最新统计数据记分卡(监测结果：负责管理和改革事务的副总干事：两次)。²⁷

²⁵ 该目标的成果被分列，以显示已达到目标和未达到目标的托管单位(见下文)。

²⁶ 该目标的成果被分列，以显示已达到目标和未达到目标的托管单位(见下文)。

²⁷ 该目标的成果被分列，以显示已达到目标和未达到目标的托管单位(见下文)。

未达到的目标：

- 45%的劳工组织高级别工作人员(属于经常预算合同的 P5 及以上级别)由女性担任(监测结果：39%)；
- 50%的司、办公室/局和其他单位是至少三项行动计划指标的托管单位，该司/局长或主任的业绩管理产出包括实现各自的目标(监测结果：负责外地业务和伙伴关系事务的副总干事：16%)；
- 与司/局长、主任和其他单位负责人举行两次会议，讨论实现各自的目标(监测结果：负责政策事务的副总干事：未举行)；
- 70%的劳工组织职位空缺说明涉及与性别相关的技能或职责(监测结果：61%)；
- 副总干事与司/局长和区域分局局长举行的至少两次会议的议程上有一页按性别分列的最新统计数据记分卡(监测结果：负责政策事务的副总干事：没有；负责外地业务和伙伴关系事务的副总干事：没有)。

人力资源和财政资源(图 4)

已达到或超过的目标：

- 现有统计数据基于一种衡量专业工作人员在性别平等和非歧视的指标方面所花费时间的工具(监测结果：有)；
- 43%的国别计划成果被评为符合性别平等和非歧视的指标 2 或 3(监测结果：46%)；
- 资源总额的 70%被标为通过国别计划成果目标促进性别平等和非歧视之所必需(所有被评为符合性别平等和非歧视的指标 2 或 3 的资金总和)(监测结果：74%)；
- 总部及规模最小的外地办事处 100%都设有性别问题协调人(监测结果：100%)；
- 55%的协调人和部门性别协调员为专业级别 P4 级及以上(监测结果：56%)；
- 参加劳工组织管理和领导能力发展讲习班的学员中女性占 60%(监测结果：64%)；
- 根据内部治理要求对新入职的劳工组织工作人员规定的 10 小时网上学习方案包含道德操守部分(监测结果：已包含)；
- 与 10 名离职工作人员进行有关组织文化的面谈，以深入了解促进性别平等的招聘、留用和工作人员经验；然后就试点评估和初步结果向理事会报告(监测结果：进行了 21 份离职工作人员问卷调查；由于协调员职位未填补，未向理事会报告)；
- 关于“劳工组织一盘棋——零性骚扰”运动的宣传材料，可通过社交媒体查阅(监测结果：可以查到)；
- 为建立和加强多样性和促进包容性而试行 5 项促进举措(监测结果：7 项)；

- 在国际劳工大会和区域会议上为劳工组织社会伙伴举办两次关于在其代表团中实现性别平等的能力建设活动(监测结果：为工人举办 15 次以上)；
- 85%(工具修订后设定的目标)的劳工组织管理人员收到了工作人员向上的反馈，这些工作人员表示“同意”或“绝对同意”管理人员促进和重视所有形式的多样性(包括但不限于性别平衡、地域代表性和包容残疾人)，并酌情采取积极行动(监测结果：89%)。

未达到的目标：

- 在劳工大会获得委任和注册的代表和顾问中女性至少占 45%(监测结果：38.9%获得委任，38.9%作了注册)；
- 在区域会议获得委任和注册的代表和顾问中女性至少占 45%(监测结果：未举行)。

能力(图 5)

已达到或超过的目标：

- 47%的管理和领导能力发展讲习班材料包含性别内容(监测结果：62%)；
- 为驻地性别问题专家和关键单位协调人提供为期两天的与性别相关的培训(监测结果：已举办为期两天的网上培训)；
- 参加都灵中心培训课程的劳工组织工作人员中女性占 50%(监测结果：53%)。

未达到的目标：

- 起草了工作人员性别平等主流化能力发展计划(监测结果：草案未完成)；
- 参加都灵中心培训课程的学员中女性占 45%(监测结果：38%)；
- 参加都灵中心性别问题培训课程的劳工组织工作人员中男性占 50%(监测结果：17%)；
- 参加都灵中心培训课程的三方成员中女性占 45%(监测结果：41%)。

知识、传播和一致性(图 6)

已达到或超过的目标：

- 研究司 95%的职权范围和劳工组织主要旗舰报告《世界就业和社会展望》和《世界就业和社会展望：趋势》大纲载有性别分类数据和分析(监测结果：100%)；
- 75%的性别平等和增强妇女权能机构间协调机制得到劳工组织工作人员的协助或参与(监测结果：80%)；
- 研究司 55%与活动有关的研究实质上涉及性别层面(监测结果：63%)；
- 研究司 45%的活动以女性为相关研究的作者(监测结果：52%)；

- 研究司 45%的活动以女性为相关研究的发言者(监测结果：59%);
- 宣传与公共信息司 75%的计划和指南包含与性别有关的参考资料(监测结果：90%);
- 宣传与公共信息司为劳工组织工作人员和/或三方成员提供性别平等和增强妇女权能方面的培训或其他支助(监测结果：27 次培训课程/支助)。

未达到的目标：

- 无。