

理 事 会

第 340 届会议，2020 年 10 月至 11 月，日内瓦

机构部分

INS

日期：2020 年 10 月 14 日

原文：英文

第七项议程

关于《国际劳工组织 2018-21 年性别平等行动计划》执行情况的中期报告

文件目的

本文件介绍了根据 2018 年 3 月第 332 届理事会通过的关于《国际劳工组织 2018-21 年性别平等行动计划》的三点决定所采取的行动。报告叙述了《行动计划》是如何最终定稿和实施的，它概述了对中期执行情况的监测结果，并详细说明了理事会的要求：请总干事在履行国际劳工组织(劳工组织)促进性别平等的使命和执行《国际劳工组织 2018-21 年战略计划》及两个相应的计划和预算以及争取预算外资源时，考虑到理事会的指导意见。

考虑到联合国的改革，在盘点关于落实《行动计划》2020-21 年阶段的里程碑活动以及随后的《行动计划》拟议方针时，应寻求指导(见决定草案：第 27 段)。

说明：本议程项目的审议工作从理事会第 338 届会议(2020 年 3 月)推迟到本届会议。本文件内容与理事会文件 GB.338/INS/7 的内容相同。

相关战略目标：全部。

主要相关成果目标：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。

政策影响：无。

法律影响：无。

财政影响：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.332/INS/6、GB.332/INS/PV。

▶ 导言

1. 由劳工局协调的若干性别平等行动计划具体落实劳工组织的性别平等和性别主流化政策¹，是支持以性别变革方式向所有人(无论男女)提供体面工作的注重成果的工具。本文件兑现了《国际劳工组织 2018-21 年性别平等行动计划》(《2018-21 年行动计划》)的部分监测和报告程序²，其方法和大纲载于 2018 年 3 月提交给理事会的 GB.332/INS/6 号文件，并由含三个要点的决定批准。
2. 首先，理事会请总干事根据其指导意见和汲取的经验教训、《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》)和《联合国全系统性别均等战略》，最终确定并实施《2018-21 年行动计划》。第二，理事会指示劳工局在《联合国全系统行动计划》报告期内开展监测工作，同时在中期阶段单独向理事会报告 — 本文件满足了这一报告要求。第三，请总干事在履行劳工组织促进性别平等的使命和执行《国际劳工组织 2018-21 年战略计划》及两个相应的计划和预算并争取预算外资源时，考虑到理事会的指导意见。

▶ 《2018-21 年行动计划》的定稿和实施

3. 理事会给予了指导，这反映在《2018-21 年行动计划》的以下领域。
4. 工作人员在促进性别平等的发展合作方面的能力建设，特别是基于按性别分列的数据进行性别分析的“具体方法”。《2018-21 年行动计划》列出了促进性别平等分析的清单，这也是培训课程的重点，包括规划、战略、执行和监测方面的良好做法。除了由区域性别问题专家开展的类似培训外，劳工局也向一个外地办事处、一个司、一项发展合作计划、一个全球技术团队和新聘用的工作人员提供了培训。此外，还将劳工组织国际培训中心(都灵中心)对三方成员的促进性别平等能力建设指标重新纳入了《2018-21 年行动计划》。
5. 妇女平等参与决策。除了有关国际劳工大会的指标外，还在《2018-21 年行动计划》中列入了一项关于劳工组织区域会议代表团中性别均等的指标。同样在 2018 年 3 月，理事会的一项相关决定要求劳工局继续为包括社会伙伴在内的所有群体举办讲习班，这些群体在实现性别平等方面需要得到帮助。为此，引入了另一个相关的能力建设指标，目前正在进行协商，以确定最合适的托管者和最有效的切入点。关于妇女在执委会和秘书处代表性的技术工作包括：支持阿塞拜疆共和国全国企业家(雇主)组织联合会；关于缩小性别薪酬差距的全球研究项目，其中包括解决妇女参与相关决策的问题；制定青年妇女领导能力培训课程，以此作为增强工会能力的关键。
6. 劳工组织决策职位(P5 及以上)中工作人员的性别均等。引入了具体指标：为所有主管在其工作人员性别均衡的考绩报告中设定目标；将各司和各区域按性别分列的专业职位的一页记分卡列

¹ 劳工组织：《国际劳工组织 2018-21 年性别平等行动计划》，2018 年，日内瓦，附录二。

² 《国际劳工组织 2018-21 年行动计划》，第 6 节。

入副总干事与各司司长和各区域办事处主任至少两次会议的议程；与离开本组织的劳工组织工作人员就组织文化进行面谈(离职面谈)，以便深入了解在招聘、留用和工作人员经历方面对促进性别平等的看法。

7. 管理意识与问责。在《2018-21 年行动计划》中引入了一个新的领导力成果领域；这一领域现在也是《联合国全系统行动计划》的一部分。引入的新指标包括针对高级管理人员的无意识偏见培训课程，以及定期将性别平等列入高级管理人员团队会议的议程。
8. 托管者更协调的行动和共同所有权。为了提高《2018-21 年行动计划》的相关性和有效性，确认托管者的工作更具包容性和更准确。这也旨在改善归属感，增加透明度，并彰显区域办事处、总部各部门、成果协调小组以及理事会和三方成员的良好做法。
9. 根据《2018-21 年行动计划》的宣传战略，更多地接触托管者。除了基于网络的外联外宣外，新的举措还包括总干事发出强烈信息，向区域办事处和驻地办事处主任、各司司长和性别问题协调人发送《2018-21 年行动计划》副本，并为工作人员举办简报会和其他活动。也在培训课程中突出介绍和传播了《2018-21 年行动计划》，包括在都灵中心举办的关于性别平等以及工作中的基本原则和权利的研讨班。在与部门性别协调员和区域性别问题专家举办的学习论坛上，专门有一天的时间来讨论如何改进《2018-21 年行动计划》的实施工作，并邀请了主要托管司的司长参加。还在各种活动中与联合国系统成员组织分享了良好做法和创新做法，包括在《联合国全系统行动计划》全球会议上，并与联合国促进性别平等和增强妇女权能署(妇女署)分享了良好做法和创新做法。
10. 《2018-21 年行动计划》更清楚地阐述了其实施的总体背景。正如劳工组织最近的研究成果，包括作为“工作中的妇女倡议”集大成者的题为“[实现性别平等的飞跃：为所有人创造更美好的劳动世界未来](#)”的报告所证明的那样，全球劳动世界的性别平等和增强妇女权能方面的进展一直异常缓慢，在一些领域停滞不前甚至受到侵蚀。《2018-21 年行动计划》引入了新的成果领域和指标，如劳工组织政策成果目标中有助于实现可持续发展目标 5 关于实现性别平等和增强所有妇女和女孩权能的目标百分比。新的成果领域和指标旨在揭示劳工组织助力实现可持续发展目标 5 下具体目标的政策成果目标中的良好做法，以及包括性别分类和/或性别平等在内并支持三方成员履行相关的国家和国际承诺的政策成果目标的百分比。
11. 汲取的经验教训。除其他外，这些是通过对性别问题专家的调查和独立评价得出的，包括[最近对《行动计划》的评价](#)，其中收录了对三方成员的一些访谈。这些经验教训已纳入《2018-21 年行动计划》。例如，对促进性别平等的发展合作指标进行了修订，以便与《2018-19 两年期计划和预算》中的关于性别平等和非歧视的跨领域政策驱动因素更密切地保持一致，随后被纳入《2020-21 两年期计划和预算》政策成果目标。汲取的另一个教训是，若要在性别平等问题上取得进展，转变态度、建设能力和确保充足的人力和财政资源是《行动计划》的关键组成部分。
12. 《联合国全系统性别均等战略》认为，均等是指女性或男性代表比例占 47%至 53%。劳工局在关于多样性[的人力资源战略和行动计划](#)中处理了性别问题。劳工组织关于性别平等和性别主流化的政策将包括高级职位在内的性别均等确定为三个优先领域之一。《2018-21 年行动计划》认为性别均等为 45%至 55%，并载有一些劳工组织特有的与人员编制有关的指标，例如管理和领导能力培训材料促进性别平等的程度，以及妇女在此类培训中的比例。2019 年 9 月，对

劳工局向理事会提交的人力资源报告作出的十年检视显示，妇女在经常预算专业职位中的总体比例从 41%增加到 47%。在 P4 一级取得了重大进展。然而，自 2010 年以来，更高级别的情况有所恶化。尽管 2008-12 年间在 P5 一级取得了某些进展，但这一进展停滞不前，自 2008 年以来，正副司/局长(D1 和 D2)一级的性别差距有所扩大。其中一个因素是退休年龄的提高减少了这一级别的空缺数量。

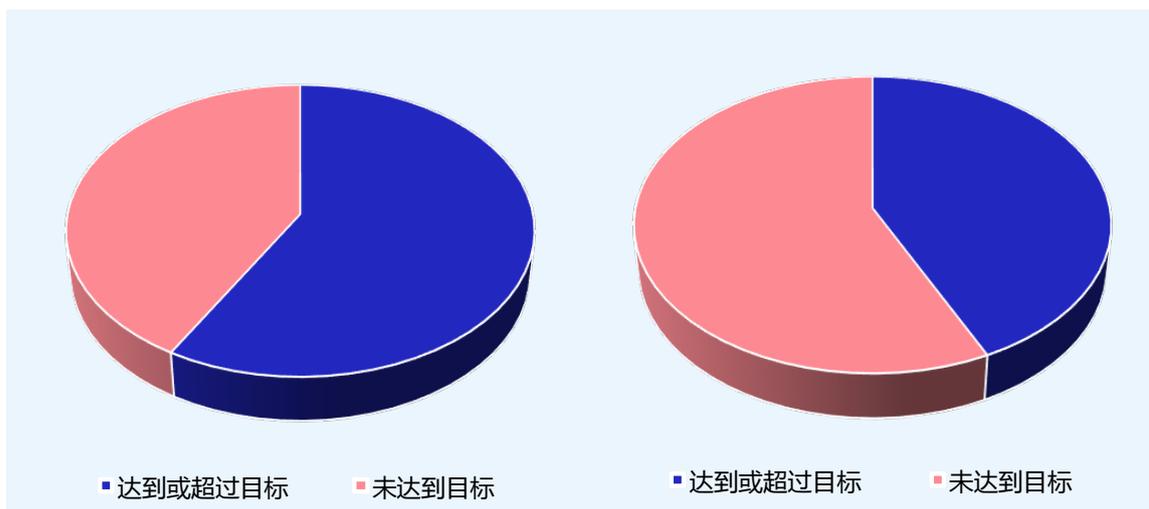
13. 在 2019 年 9 月副秘书长兼妇女署执行主任给总干事的信中，劳工组织因取得的进展而受到赞扬，包括超过了促进性别平等的体面劳动国别计划的目标，制定了额外的领导力和问责指标，以及向理事会报告时提高了透明度。鼓励劳工组织包括在国际劳工大会和区域会议上，将注意力集中在成果较低和涉及妇女平等代表性的指标上。

▶ 《2018-21 年行动计划》实施中期的监测结果

14. 为便于参考，以下将《2018-19 年行动计划》的监测结果归入《联合国全系统行动计划》17 项要素和相应指标的六大类别之下，所有这些内容和相应指标都与《联合国全系统行动计划》技术说明 2.0 版保持一致，在劳工局与托管单位协商期间提供了一份监测结果草稿(完整的指标和目标见附录)。
15. 按照指示，现在的监测与《联合国全系统行动计划》的监测相一致；这意味着重新调整劳工局的监测周期和模式，使之符合《联合国全系统行动计划》在线报告的周期和模式，同时确保向理事会及时提交单独报告。
16. 《2018-19 年行动计划》的监测工作显示，在所有类别和所有 57 个目标中，50%(即总共 57 个目标中的 29 个)已经达到或超过，42%(即 24 个)没有达到，7%(即 4 个目标)缺少统计数据。相比之下，在 2016-17 年的监测中，62%的目标(即所有类别总共 32 个目标中的 20 个)已经达到或超过，28%(9 个)没有达到，9%(3 个)缺少统计数据。在下面的图表中，若无法从托管单位获得目标统计数据，则将其归类为未实现。

▶ 图 1. 成果管理制

1. 与性别相关的可持续发展目标成果
2. 报告与性别有关的成果
3. 关于性别平等的方案成果



▶ 图 2. 监督

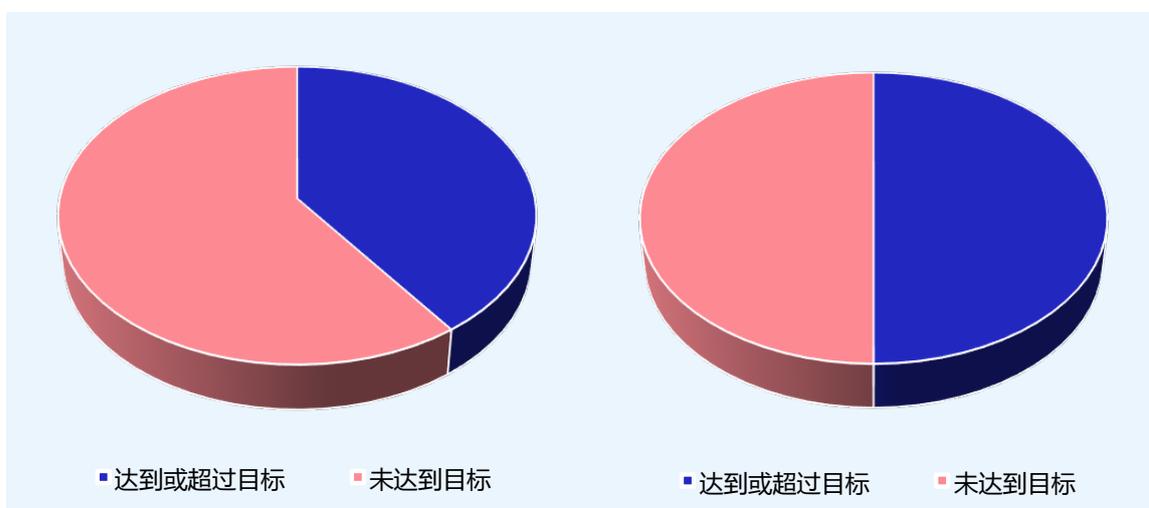
4. 评价
5. 促进性别平等的审计

▶ 图 3. 问责制

6. 政策和计划
7. 领导力
8. 促进性别平等的绩效管理

▶ 图 4. 人力和财政资源

9. 财政资源跟踪
10. 财政资源分配
11. 性别架构
12. 妇女的平等代表性
13. 组织文化

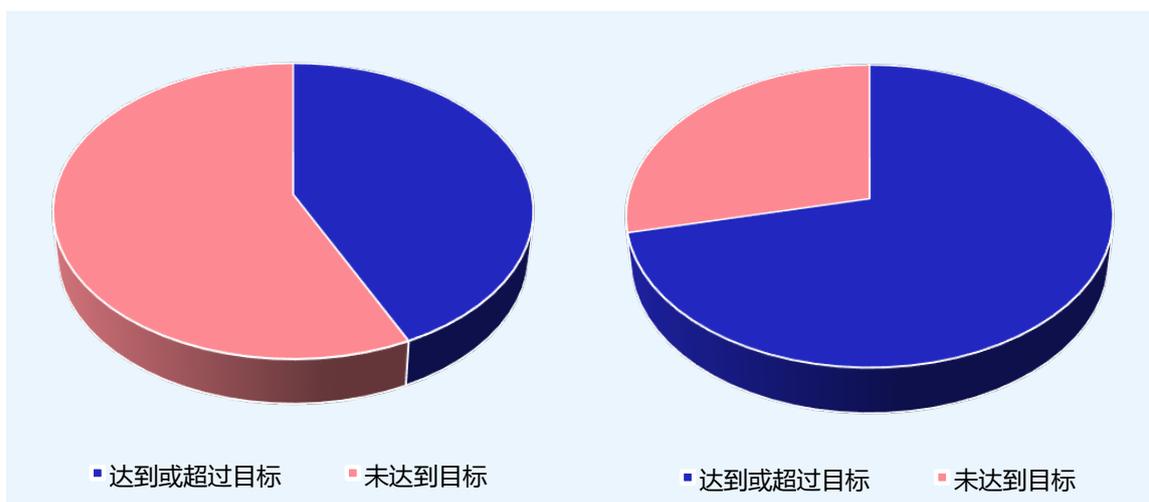


► 图 5. 能力

- 14. 能力评估
- 15. 能力建设

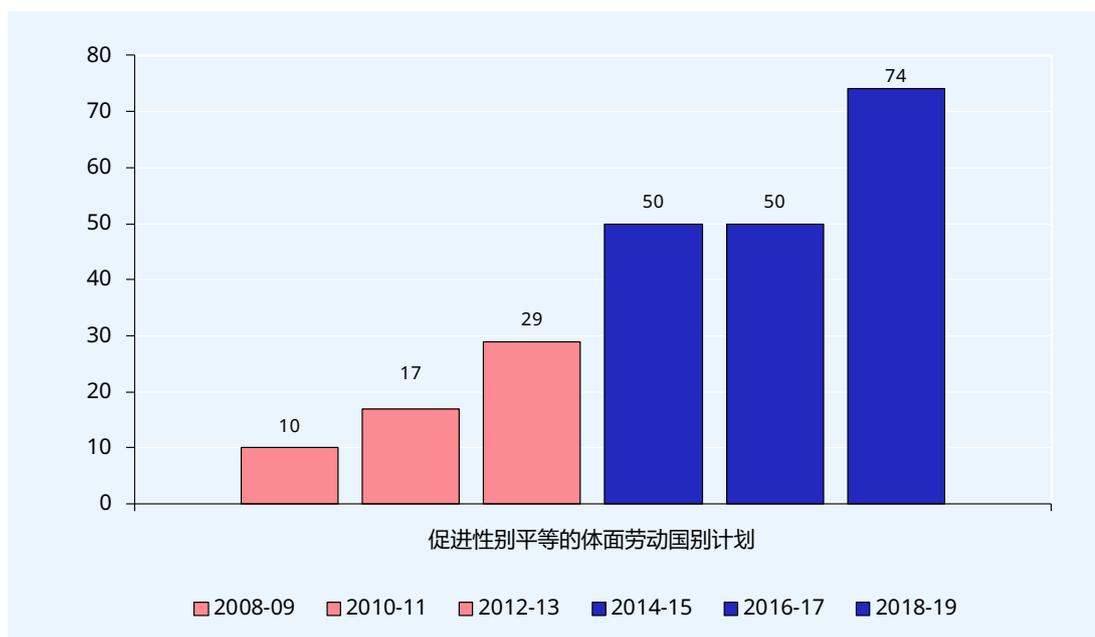
► 图 6. 知识、传播和一致性

- 16. 知识和传播
- 17. 一致性



- 17. 与以往的行动计划相比，可衡量、可持续的进展包括：促进性别平等的体面劳动国别计划，在 2008-09 年，这一比例估计仅为 10%，而在 2018-19 年，近 75% 的计划对性别问题有敏感认识(见下图)；就评价而言，截至 2009 年底没有实现目标，而到 2019 年底即实现了 3 个目标；女性担任劳工组织专业职位(P1 至 P4)的百分比，从 2009 年底的 42% 上升到 2019 年底的 55%；涉及性别相关技能或职责的职位空缺说明比例从 2009 年底的 30% 上升到 2019 年底的 60%。
- 18. 为了在三方成员编制体面劳动国别计划时给予支持，自 2008 年以来，指南草案在定稿前由一名性别问题专家进行了审查。体面劳动国家工作队的合作包括大多数区域性别平等专家，质量保证草案审查机制包括设在劳工局的性别平等专家。以透明和建设性的方式交换了意见和建议，一些区域办事处主任和各自驻地办事处主任加强了这种交流，他们中的许多人还支持促进性别平等的能力建设以及对三方成员的技术支持和服务。非洲即为此一良好做法的例子。

► 图 7. 体面劳动国别计划中至少 35%的指标按性别分列或包含性别数据



19. 对一段时间以来各项指标进展情况的分析揭示了多种相辅相成的因素。对以往行动计划的独立评价也强调了这些问题，包括：有关单位和办事处之间持续的协商合作；有足够的人力和财政资源从事密集协作性的参与；以及鼓励促进性别平等工作的正式且务实的制度 — 同样，其他类似的制度亦不鼓励忽视性别平等的工作。
20. 如上所述，持续停滞不前或差距不断扩大的情况包括：女性高级别(P5及以上)工作人员的比例，其 2009 年底为 34%，到 2019 年底仍徘徊在 38%左右；在 2009 年 6 月的国际劳工大会上，获得委任的女性代表和顾问的平均比例为 25.7%，注册比例相同，而在 2019 年 6 月，这一比例为 35%，注册比例为 35.9%；2009 年，在区域会议上获得委任的女性代表和顾问的比例为 34%，而在 2019 年，这一比例为 27%(2009 年注册的女性代表和顾问的统计数据不详)。虽然促进性别平等的发展合作在 2009 年底为 28%，到 2019 年底为 39%，但很难对二者进行比较，因为衡量方法已经修改，以便符合相应的《2008-09 两年期计划和预算》中关于性别平等的共同行动原则，并且还需与《2018-19 两年期计划和预算》中关于性别平等和非歧视的跨领域政策驱动因素相一致。
21. 对于长期未实现目标的分析也揭示了反复出现的多种因素，其中包括：不定期、临时或非正式的合作(其往往依赖于个人主动性)；人力和财政资源不足；缺乏有效的机制或机制不充分，未能推进以学习为基础促进性别平等的工作。抑制因素，尤其是对性别问题不敏锐的工作岗位的管控机制仍然薄弱或缺失，从而延续或加剧了性别不平等，甚至加剧了妇女在劳动世界的平等机会和待遇。需要将此类缓解措施以及相应的促进性别平等工作的激励措施作为防火墙，以防止推行损害三方成员投资于和努力实现男女体面工作的举措。这种管控机制的一个例子是，在项目和计划提案过程中，在草案明显符合现有的促进性别平等的标准之前暂缓批准。其中包括基于按性别分列的数据分析，这些数据涉及有偿和无偿工作的性别分工、妇女和男人获得和控制资源和福利的情况、他们的实际需求和关键需求，以及三方成员面临的与性别相关的制约因素和机会。

22. 管理层的支持和参与是有关行动计划的独立评估中一直加以强调的一个关键因素，而缺乏这种支持和参与以往被视为进展的瓶颈。正如最近的评估所强调的那样，需要高层对性别平等进行领导。为了弥补差距和实现目标，在 2019 年最后一个季度，高级管理团队讨论了《2018-21 年行动计划》的各项指标，并在尚未取得进展的领域确定了可能的加速行动。其他倡议包括修订将性别观点纳入主流的主要工具，如劳工组织的指导意见 — “[将性别平等纳入项目监测和评价](#)”以及“[评估核对清单 — 发展合作提案](#)”。
23. 最近一次对劳工组织性别平等行动计划的独立评估是 2016 年进行的，包括对一些三方成员进行了访谈，强调行动计划只是衡量性别平等进展的一个组成部分。2016 年 3 月在理事会第 326 届会议期间讨论的评估结果指出，行动计划必须伴有其他举措，以改变态度、建设能力并确保有充足的人力和财政资源。自此以后，已实施诸多这类举措。
24. 在各区域，所做的努力包括培训、知识建设和分享关于哪些经验有效以及为什么有效的深度认知。后者是亚洲及太平洋区域办事处关于将性别观点纳入体面劳动国别计划和发展合作主流的审查重点，在南亚，若干发展合作计划制定并实施了将性别观纳入主流的战略和行动计划，包括开展了参与式性别审计。在非洲，为若干国家驻地办事处工作人员和三方成员共同举办了一系列培训课程，着眼于“如何打造”促进性别平等的体面劳动国别计划或促进性别平等的发展合作。在美洲，哥斯达黎加劳动和社会保障部与国家妇女研究所合作，提高劳动监察员的能力，以确保遵守性别平等的立法；在墨西哥，社会保障研究所制定了家政工人健康、养老金和其他福利方案。在阿拉伯国家，约旦政府以及雇主和工人组织在服装和私立教育部门建立促进性别平等的集体谈判协议获得了支持。巴勒斯坦工联提高了将性别观纳入主流的能力，提高了女工对其权利的认识；大约有 1,000 名妇女加入了工会成为其会员。在欧洲，性别平等综合技术干预的一个例子包括乌克兰社会政策部的参与式性别审计，作为涵盖拖欠工资、最低工资和同工同酬等问题的薪酬问题综合援助的一部分。

► 《国际劳工组织 2018-21 年战略计划》 及相应计划和预算及预算外资源的落实情况

25. 总干事在执行《国际劳工组织 2018-21 年战略计划》和两个相应的计划和预算以及在争取预算外资源时，考虑到了理事会在执行本组织促进性别平等任务方面的指导意见。
26. 在《2018-19 两年期计划和预算》中，性别平等和非歧视是四个跨领域政策驱动因素之一。在该两年期以及《2020-21 两年期计划和预算》的制定过程中，性别平等仍然是工作中的妇女倡议的重点，该倡议提供了新的研究和数据，并为性别平等改革议程制定了框架。《[国际劳工组织关于劳动世界的未来百年宣言](#)》呼吁制定以人为本构建劳动世界未来的方法，并在这方面强调通过变革议程实现性别平等工作的重要性。支持《百年宣言》付诸实施的《2020-21 两年期计划和预算》，将政策成果目标 6 专门用于在劳动世界实现性别平等和人人享有平等机会和待遇。成果目标包括四项产出，涉及以下方面：护理经济和均衡分担家庭责任；男女机会、参与和待遇平等，包括同工同酬；暴力和骚扰；以及为残疾人和其他弱势群体提供平等机会和待遇。根据《国际劳工组织 2018-21 年战略计划》，《2020-21 两年期计划和预算》将先前关于性别平等和非歧视的跨领域政策驱动因素纳入所有政策成果目标。

▶ 决定草案

27. 理事会要求总干事：

- (a) 考虑到理事会的指导意见和汲取的经验教训，加倍努力执行《国际劳工组织 2018-21 年性别平等行动计划》的 2020-21 年阶段计划，并取得更好的结果；
- (b) 采取具体措施和步骤，在领导岗位和人员配备等方面的具体指标上加快行动，取得更好的结果，以期在劳工组织实现性别平等，并尽快将其提供给理事会以供参考；
- (c) 于 2022 年早期向理事会报告有关《2018-21 年行动计划》的评价结果以及嗣后行动计划的拟议方法，以期提高劳工组织在联合国改革中的战略地位。

▶ 附录

《联合国全系统行动计划》六大类别中的每一个类别已达到、超过或未达到的目标如下

成果管理制(图 1)

1. 下列目标已经达到或超过：

- 劳工组织 50%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：50%)；
- 劳工组织 30%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：57%)；
- 计划执行报告中报告的政策成果目标 100%按性别分列结果(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：一份)；
- 55%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：74%)；
- 经过评估，具有代表性的项目和计划提案样本中 75%含有经完善的性别平等主流化战略和成果框架(监测结果：21% — 预计会随着遵守评估核对清单的增加而下降)；
- 25%的非洲区域项目和计划提案符合关于性别平等和非歧视的跨领域政策驱动因素(经调整)2A 或 2B 指标(监测结果：33%)。

2. 下列目标未达到：

- 35%的全球(总部管理的)项目和计划提案符合关于性别平等和非歧视的跨领域政策驱动因素(经调整)2A 或 2B 指标(监测结果：14%)；
- 16%的美洲和加勒比项目和计划提案符合关于性别平等和非歧视的跨领域政策驱动因素(经调整)2A 或 2B 指标(监测结果：10%)；
- 11%的阿拉伯国家项目和计划提案符合关于性别平等和非歧视的跨领域政策驱动因素(经调整)2A 或 2B 指标(监测结果：8%)；
- 33%的亚洲及太平洋项目和计划提案符合关于性别平等和非歧视的跨领域政策驱动因素(经调整)2A 或 2B 指标(监测结果：28%)；
- 11%的欧洲和中亚项目和计划提案符合关于性别平等和非歧视的跨领域政策驱动因素(经调整)2A 或 2B 指标(监测结果：6%)。

监督(图 2)

3. 已经达到或超过的目标：

- 有 4 项倡议将性别平等纳入评估办公室的网络(监测结果：8 项)；

- 60%的抽样评估综合了调查结果，结论和建议反映了性别分析(监测结果：61%);
- 每五至八年对性别平等主流化的组织绩效进行一次评估(监测结果：2016年已进行)。

4. 未达到的目标:

- 50%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：42%);
- 25%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：19%);
- 70%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：25%);
- 针对内部性骚扰管控和应对程序设计的审计(监测结果：没有设计)。

问责制(图 3)

5. 已经达到或超过的目标:

- 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一次无意识偏见会议(监测结果：一次);
- 高级管理团队议程的 10%以性别平等为特色(监测结果：37%);
- 100%的劳工组织职位空缺说明提及性别敏感性(监测结果：100%)。

6. 未达到的目标:

- 40%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：38%);
- 40%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者，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：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：三个部门均未实现);
- 68%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：59%);
- 副总干事与司/局长和区域办事处主任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：三个部门均未实现);
- 在有关开始绩效考核周期的讨论之前，与司/局长和区域办事处主任分享按性别分列的最新统计数据(监测结果：未分享)。

人力和财政资源(图 4)

7. 已经达到或超过的目标:

- 现有统计数据基于一种衡量专业工作人员在关于性别平等和非歧视的跨领域政策驱动因素方面所花费的时间的工具(监测结果：有);

- 资源总额的 68%被标为促进性别平等和非歧视之所必需(所有被评为性别平等 2A 或 2B 指标的国别计划的资金总和)(监测结果：76%);
- 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%);
- 50%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：54%);
- 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：60%);
- 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);
- 为建立和加强多样性和促进包容性而试行的五项促进举措(监测结果：五项)。

8. 未达到的目标:

- 40%的国别计划成果被评为符合关于性别平等和非歧视的跨领域政策驱动因素 2A 或 2B 指标(监测结果：29%);
- 在国际劳工大会获得委任和注册的代表和顾问中至少有 45%的女性(监测结果：35%获得委任，35.9%作了注册);
- 在区域会议上获得委任和注册的代表和顾问中至少有 45%的女性(监测结果：27.1%获得委任，28.3%作了注册);
- 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：未举行);
- 设计并试行至少与 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，尔后改进面试方法(监测结果：约谈了 5 名离职工作人员，改进了方法);
- 一份关于劳工组织零性骚扰宣讲运动的材料，可从劳工组织公共网站主页上查阅(监测结果：无法查到);
- 85%的劳工组织管理人员收到有关一般工作人员表明哪些人创造了重视多样性环境的自下而上反馈意见(监测结果：83%)。

能力(图 5)

9. 已经达到或超过的目标:

- 作出并分析了与工作人员性别平等主流化相关的能力评估审视(监测结果：已完成);
- 45%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：51%);
- 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)。

10. 未达到目标或资料不详:

- 参加都灵中心培训课程的学员中女性占 45%(监测结果：资料不详);

- 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：资料不详)；
- 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：资料不详)；
- 参加都灵中心培训课程的三方成员中女性占 44%(监测结果：资料不详)。

知识、传播和一致性(图 6)

11. 已经达到或超过的目标：

- 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%)；
- 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：86%)；
- 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：办了 11 期性别主流化培训课程)；
- 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：75%)；
- 45%的研究司活动以女性为发言者(监测结果：48%)。

12. 未达到的目标：

- 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：26%)；
- 研究司 45%的活动以女性为相关研究的作者(监测结果：44%)。