

把性别观点纳入世界卫生组织的工作

# 世界卫生组织的性别政策



世界卫生组织

2002



## 总干事关于世界卫生组织性别政策的执行声明： 把性别观点纳入世界卫生组织的工作

把性别观点纳入卫生行动是健全的公共卫生规范，并且将有助于加强我们工作的影响和覆盖面。我借此机会将这项新的世界卫生组织性别政策告诉你们并请你们大家予以充分重视。关于这一领域的进展，我期望高级职员对我负完全责任。

性别问题涉及方方面面。实施这项性别政策需要每一个工作人员的承诺、参与和贡献。我们对纳入性别观点的承诺需要反映在工作计划和预算编制以及与国家的技术合作活动中。预期各司和办事处将制定把性别观点纳入其工作的行动计划。这些行动计划将用于监测进展。

我即将任命一个高级别的专题小组以促进和支持实施世界卫生组织关于性别问题的的工作，并确保其全面协调一致。该专题小组将向我报告各部门、区域和国家办事处取得的进展。

我期待看到世界卫生组织在这一领域的工作得到进一步加强和巩固。

A handwritten signature in black ink, reading "Gro H. Brundtland".

总干事

格罗·哈莱姆·布伦特兰



# 世界卫生组织的性别政策

## 把性别观点纳入世界卫生组织的工作

### 背景和依据

1. 世界卫生组织《组织法》规定“享受最高而能获得之健康标准，为人人基本权利之一。不因种族，宗教，政治信仰，经济或社会情境各异，而分轩轻”。在通过《组织法》50年之后，越来越清楚地认识到决定妇女和男子健康与健康不良负担的因素有所不同。就此而言，性别<sup>(\*)</sup>在健康中的动态极为重要，但却长期未受到重视。
2. 社会规定妇女和男子在不同的社会环境中承担不同的角色。妇女和男子可获得的机会和资源以及他们作出决定和履行自身人权（包括与保护健康以及在健康不良情况下求医相关的人权）的能力也有差别。性别角色及不平等的性别关系与其它社会和经济变量发生相互作用，造成不同的以及有时不公平的接触健康风险的状况，也造成获取和利用卫生信息、保健和服务方面的差异。这些差别又对健康情况产生明显的影响。证明性别与健康之间有多方面联系的证据正在迅速增多。
3. 为了对这种现实情况作出反应并根据其对卫生保健公平性的长期关注，世界卫生组织将把性别问题纳入其工作的所有方面，并将其作为一项政策和良好的公共卫生规范。这种行动也符合当前整个联合国系统正在实施的决定<sup>1</sup>，即纳入性别问题（性别问题主流化）必须成为一切政策和规划中的标准措施。象 2002 – 2005 年规划预算政策框架<sup>2</sup>中明确规定的那样，本组织的政策将确保世界卫生组织参与的所有研究、政策、规划、项目和行动都将处理性别问题。这将有助于提高对妇女和男子的卫生干预措施的普及率、效益、效率并最终加强其影响，同时又有助于实现联合国关于社会正义的更广泛目标。
4. 世界卫生组织还致力于在其自身工作队伍中以及在科学技术咨询机构、临时顾问和顾问中促进性别平等。在本 10 年结束之前消灭性别差距的战略属于范围更广泛的多样性问题的范畴，并符合世界卫生大会关于“妇女在世界卫生组织工作中的雇用和参与”的 WHA50.16 号决议<sup>3</sup>以及世界卫生大会和联合国大会的其它决议<sup>4</sup>。把性别问题纳入技术规划以及在人员配备方面实现男女平等是互相补充的政策。

<sup>(\*)</sup>术语汇编请见附件 1《性别术语汇编》。

<sup>1</sup> 联大第 52 届会议。文件 A/52/3，第 IV 章，A 节。1997 年 9 月 18 日。

<sup>2</sup> 《世界卫生组织 2002 – 2003 年规划预算方案》，第 9 页（“正在将性别因素纳入计划和实现所有工作领域的预期成果”）。

<sup>3</sup> WHA50.16 号决议（1997 年）规定妇女占专业人员以上级别招聘比例的目标为 50%（后来由总干事在 1998 年把目标提高到 60%），妇女在科学技术咨询机构中作为临时顾问和顾问所占比例的目标为 50%。部门通知 99/10 中概述的

## **总目标和最终目标**

5. 本政策的**总目标**是通过对性别问题给予适当重视并促进妇女和男子<sup>5</sup>之间公平性和平等性的卫生研究、政策和规划，对改善妇女和男子的健康作出贡献。在计划、实施、监测和评价政策、规划、项目和研究时，世界卫生组织将分析和处理性别问题，以便实现以下**最终目标**：

- 提高干预措施的普及率、效益和效率；
- 促进男女之间在整个生命中的公平性和平等性，并确保干预措施不促成不公平的性别角色关系；
- 提供关于性别对健康和卫生保健影响的定性和定量信息；以及
- 支持会员国了解如何在计划、实施和评价政策、规划和项目时对性别问题作出反应。

6. 通过把性别分析纳入世界卫生组织总部、区域和国家办事处的工作，这些目标将得以实现。这方面的分析将研究男女之间关系及其角色方面的差别以及这些差别在以下方面有何影响：

- 保护性因素和高危因素；
- 获取资源以促进和保护身心健康，包括信息、教育、技术和服务；
- 疾病的表现形式、严重程度和频率以及健康情况；
- 健康不良/疾病的社会和文化条件；
- 卫生系统和服务的反应；
- 妇女和男子作为正式和非正式健康保健提供者的作用。

这种分析将包括确定克服制约的方法，以便做到改善妇女和男子的健康情况。

## **实施工作的组织安排**

7. 成功地实现本政策将需要总部、区域和国家办事处全体职员始终如一的积极参与。各项责任和行动将需要世界卫生组织各司和各层之间的合作与有效联系。

8. 高层管理将采取必要步骤以确保把政策转变为世界卫生组织规划中技术和管理两方面的行动。他们将向技术和行政工作人员传达本政策，并在他们所负责的工作中监测其应用的一贯性及有效性。

---

政策支持了在本 10 年结束之前达到性别平等的决议。

<sup>4</sup> 世界卫生大会 WHA50.15 号决议《世界卫生组织国际职员的招聘：地域代表性》（1997 年）以及联合国大会通过的第 55/69 号决议《提高妇女在联合国系统的地位》（A/RES/55/69，2001 年 2 月）。《妇女在世界卫生组织工作中的雇用和参与中期行动计划（2002-2005 年）》注重于改进世界卫生组织吸收和留用妇女的措施，以便达到性别方面的公平性。

<sup>5</sup> 在本文件中，“妇女和男子”系指所有年龄段的妇女和男子。

9. 本政策适用于整个组织中的所有工作：研究、规划计划制定、实施、监测、评价、人力资源管理和预算制定。政策的有效实施将需要高层对提高职员在其工作领域内进行有效性别分析所需的知识和技能的活动予以承诺、确认和组织方面的支持。将要求各司长使职员能力建设机制制度化，提供必要的信息、培训或技术支持人员以确保本政策的成功。

10. 最初将由世界卫生组织家庭与社区卫生部门的性别问题处与其它司/部门/区域办事处的性别问题归口联系人合作，提供一般性的指导和支持。但是，希望所有规划收集按性别分解的数据，检查和考虑其各自工作领域内的性别问题，并开始制作有针对性内容的材料。性别分析将有助于确保把性别问题纳入世界卫生组织在不同技术领域内参与的所有工作。

11. 要求区域和国家办事处主要与国家卫生部、其它部门、非政府组织和公民社会一起制定出各自的工作机制，配备适当的人员和资源，并与总部合作制定战略以促进把性别问题纳入卫生体制。

12. 总部的性别问题处将协助和支持制定用于性别分析的方法和材料、确保性别问题宣传工作一致性的标准化术语、本组织适当能力建设的战略以及监测和评价机制。性别问题处还将负责正在进行的信息收集和传播工作（例如关于把性别问题纳入卫生工作主流的“良好做法”的案例研究）以及对发展本组织中与性别相关的卫生问题的适当依据基础作出贡献。总部的性别问题处将与本组织各部门的性别问题归口联系人合作，以便确保持续地实施本政策及上述活动。

13. 总干事和内阁的指示中将规定用于在整个组织中实施本政策并监测其有效性的资源及行政和业务机制。



## 性别术语汇编

**Gender**（性别）被用于描述妇女和男子由社会构成的特征，而 **sex**（性别）系指取决于生理因素的特征。人生来为男女，但学会成为男孩和女孩，然后长大成为男子和妇女。这种通过学习形成的行为构成了性别特征并决定了性别角色。

**性别分析**确认、分析和形成行动以解决因男女不同的角色或他们之间不平等的权力关系而产生的不平等现象以及这些不平等现象对他们的生活、健康和幸福产生的后果。多数社会中权力分配的方式意味着妇女只能较少地获取和控制保护自身健康的资源，而且较少有可能参与决策。在卫生方面的性别分析常常着重显示不公平现象如何不利于妇女的健康、妇女获取卫生保健时面临的制约以及处理和克服这些制约的方法。性别分析还揭示了男人因其社会角色的原因而面临的健康风险和问题。

**性别平等**是在机会、分配资源和利益或获取服务方面不因一个人的性别而予以歧视。

**性别公平性**系指在男女之间分配利益和责任方面的公平性和公正性。这一概念承认妇女和男子有不同的需求和权力，应当确认两性之间这些不平衡现象，并采取纠正这些现象的方式来处理这些差异。

**性别问题主流化** 经社理事会的决议把性别问题主流化定义为“……评估任何领域和所有级别的任何拟计划采取的行动（包括立法、政策或规划）对妇女和男子影响的过程。这是一种战略，目的是使妇女和男子关注的问题和经验成为制定、实施、监测和评价一切政治、经济和社会领域内政策和规划时的一个组成部分，以便使男女之间的不平等现象不能永久地存在下去。最终的目标是实现性别平等”<sup>6</sup>。

“性别问题主流化既是一个技术过程，也是一个政治过程，需要转变组织文化和思维方式，并调整目标、机构和资源调拨……。主流化需要在机构内的不同层次进行议程制定、决策、计划、实施和评价方面的改革。用于主流化工作的措施包括新的职员配备和预算制定措施、培训规划、政策程序以及指导方针”<sup>7</sup>。

<sup>6</sup>（经社理事会于1997年7月14日通过的E/1997/L.30 Para）

<sup>7</sup>（《发展和性别，第5期：性别制度化的措施，性别简论》，英格兰苏塞克斯大学发展研究学院，1997年5月。）