



## 经济及社会理事会

Distr.: General  
12 May 2009  
Chinese  
Original: English

### 2009 年实质性会议

7 月 6 日至 31 日，日内瓦

临时议程 \* 项目 7(e)

协调、方案和其他问题

## 将性别观点纳入联合国系统所有政策和方案的主流

### 秘书长的报告

#### 摘要

本报告是根据经济及社会理事会第 2008/34 号决议提交的，其中理事会请秘书长向理事会 2009 年实质性会议提交一份详细报告，说明该决议的执行情况以及第 2006/36 号决议第 4 段的最新执行情况。根据第 2006/9 号决议的要求，本报告还评估了妇女地位委员会的投入对联合国系统内各种讨论的影响。

\* E/2009/100。



## 目录

	页次
一. 导言 .....	3
二. 经济及社会理事会第 2008/34 号决议的执行进展情况 .....	3
A. 加强问责制度和机制 .....	3
B. 性别均衡 .....	5
C. 财政和人力资源 .....	5
D. 两性平等问题专家和两性平等问题协调人 .....	6
E. 数据收集以及应用 在衡量成果方面的进展 .....	7
F. 统一评价方法 .....	8
G. 传播良好做法、工具和方法 .....	9
H. 国家一级的协作 .....	10
I. 机构间协作 .....	11
三. 为执行经济及社会理事会第 2006/36 号决议第 4 段的规定所采取行动的 最新情况 .....	12
四. 经济及社会理事会第 2006/9 号决议的执行情况 .....	14
五. 结论和建议 .....	16

## 一. 引言

1. 本报告是根据经济及社会理事会第 2008/34 号决议提交的，其中详细介绍了第 2008/34 号决议的执行进展情况，并介绍了理事会第 2006/36 号决议第 4 段的最新执行情况。根据理事会第 2006/9 号决议第 19 段的要求，本报告还评估了妇女地位委员会的投入对联合国系统内各种讨论的影响。

2. 报告采用了 38 个联合国实体<sup>1</sup> 对机构间妇女和两性平等网络在 2009 年 2 月 24 日至 26 日举行的第八届会议核准的调查表所作答复。

3. 分报告分为五节：第一节，引言；第二节，经济及社会理事会第 2008/34 号决议的执行进展情况；第三节，经济及社会理事会第 2006/36 号决议的最新执行情况；第四节，妇女地位委员会的投入对联合国系统工作的影响；第五节，结论和建议。

## 二. 经济及社会理事会第 2008/34 号决议的执行进展情况

4. 理事会在第 2008/34 号决议中重申两性平等主流化是一项得到普遍承认的促进实现两性平等的战略，是一项执行《北京行动纲要》和大会第二十三届特别会议成果的战略。理事会认识到就两性平等主流化而言，政策与实践之间依然存在巨大差距，因此在第 2008/34 号决议第 4 段中呼吁联合国系统在各个不同领域中采取行动。本报告对这些领域进行了讨论。

### A. 加强问责制度和机制

5. 理事会在第 2008/34 号决议第 4 段(a)和(b)分段中呼吁加强机构问责机制，途径包括建立一个以联合国共同评价标准为基础、促进两性平等主流化的更有效的监测和评估框架。理事会要求加强管理层和工作人员的问责制度，除其他外，途径包括将与两性平等主流化有关的目标和成果列入人事工作计划和评价。

<sup>1</sup> 政治事务部、经济和社会事务部、包括两性平等问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室和提高妇女地位司、新闻部、内部监督事务厅、维持和平行动部、管理事务部、联合国最不发达国家、内陆发展中国家和小岛屿发展中国家高级代表办事处、人权事务高级专员办事处、安全和安保部、亚洲及太平洋经济社会委员会、欧洲经济委员会、西亚经济社会委员会、联合国开发计划署、联合国人口基金、联合国难民事务高级专员办事处、联合国儿童基金会、世界粮食计划署、联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处、联合国区域间犯罪和司法研究所、联合国提高妇女地位国际研究训练所、联合国艾滋病病毒/艾滋病联合规划署、国际劳工组织、联合国粮食及农业组织、联合国教育、科学及文化组织、国际农业发展基金、联合国工业发展组织、国际民用航空组织、国际电信联盟、世界知识产权组织、联合国国际伙伴关系基金、联合国志愿人员组织、联合国森林论坛、世界贸易组织、联合国妇女发展基金、国际原子能机构、国际海事组织、法律事务厅和世界卫生组织。

6. 为加强问责制度，若干实体将性别观点纳入管理层和工作人员的工作计划，这些计划将通过考绩制度予以评价。联合国开发计划署(计划署)、联合国妇女发展基金(妇发基金)和亚洲及太平洋经济社会委员会(亚太经社会)报告说，它们参与了一项有关机构做法的全面调查，所涉领域是管理层对评价工作所作的回应，以期找出经验教训和良好做法。

7. 例如，国际劳工组织(劳工组织)报告说，将工作人员工作计划同《两性平等和两性平等主流化行动计划》联系起来，这些计划是在为性别问题协调中心和方案规划工作人员组织的能力建设培训班上，以参与方式予以制定。世界卫生组织(世卫组织)在其企业资源规划系统中采用了按性别分类的办法，根据这种办法，工作人员需要表明工作计划中的具体活动是否有助于促进两性平等。世卫组织的一些专题组，如家庭和社区卫生，要求所有高级管理人员将两性平等问题纳入其考绩工作之中。

8. 在联合国难民事务高级专员办事处(难民署)，在了一项新的工作人员考绩制度中列入了各种指标，以在工作人员的职责和行动领域中促进两性平等，推动对两性平等的了解，将对这一问题的承诺落实到个人。在安全和安保部，管理者必须在其工作方案中列入与两性平等有关的目标，以便对实现这些目标的情况予以监测和确认。开发署对成果和能力评价制度进行了修订，其中对业绩管理进行了一些重大改革，目的是加强开发署基于成果的战略指导工作。2009年成果和能力评价工作包括了两性平等问题，将其作为管理者务必实现的关键成果之一。

9. 在区域和国家一级，联合国儿童基金会(儿童基金会)将两性平等审查作为问责制的基础。一些区域制定了创新性管理和问责方法，参照由协调中心、区域和国家一级管理小组实施的监测以及年度考绩审查等构成的综合制度，博采众长。所有区域主任通过全球工作队向执行主任报告他们在这一领域取得的进展。开发署各区域局在区域一级建立了两性平等指导委员会，作为一个监督机制，推动两性平等，提高妇女地位。此外，开发署亚洲及太平洋区域局还成立了两性平等区域咨询小组，由该区域性别问题专家、各国政府代表以及民间社会代表组成，向两性平等指导委员会和区域方案提供信息。

10. 维持和平行动部报告说，2008年为维持和平特派团高级管理人员制定了性别问题清单，作为发展问责制框架的第一步。该清单已经发给各维和特派团所有高级管理人员，要求他们每半年提交一次进度报告。维持和平行动部执行安全理事会第1325(2000)号决议行动计划以及性别问题清单都含有具体的成果基准和指标，用以衡量进展情况。行动计划还含有明确的两性平等成果。例如，在行动计划中有关主管维持和平行动副秘书长办公室的一节中，特别建议增加妇女在特派团领导层的任职人数。

11. 在问责制方面一个长期存在的薄弱环节是在制定评估进展和差距的常用工具方面进展缓慢。由于缺乏工具，很难在整个系统比较和评价进展情况。此外，尽管秘书处制定了标准，将“尊重多样性/两性平等”作为所有工作人员业绩指标的一部分，但这并未在所有情况下都有系统或自始至终的适用。

## B. 性别均衡

12. 理事会关切地认识到政策与实践之间依然存在巨大差距，认为对于推动两性平等主流化来说，性别均衡是一个关键因素，因此理事会要求各实体确保总部和国家一级的性别均衡。

13. 为促进性别均衡，劳工组织制定了一项新的 2008-2009 年两性平等行动计划，以求确保在晋升高职位、管理层以及领导层培训方案等方面，实现男女更加平等。该行动计划还力求加强和实施有关对性别问题有敏感认识而且关爱家庭的工作场所的各项规定。开发署 2008-2011 年两性平等战略建议采取特别措施，包括平权行动，以实现和保持男女比例 50:50 这一目标。该计划还建议在机构间实现更为有效的流动，特别是担任高级管理职务的妇女，并建议更为有力地实施工作/生活政策，实行灵活的工作安排，以创造一个更为有利的工作环境和更强有力的问责制。开发署的这一战略重申致力于推动两性平等和妇女赋权，这不仅仅是增强发展效益的工作原则之一，其本身也是要予以实现的一项发展目标。联合国志愿人员组织已经实现了两性平等，包括在高级管理层。工作/生活平衡政策和灵活的工作安排已获管理层批准并得到推行，目前可供工作人员广为采用。

14. 联合国教育、科学及文化组织(教科文组织)两性平等行动计划确定了一系列措施，以期到 2015 年实现妇女在高级管理层任职人数达 50%。该行动计划侧重三个领域：招聘、培训和辅导，并注重工作/生活平衡，目标是确保在高级管理职位方面实现性别均衡。难民署正在努力通过其特别制约小组解决工作人员在定期轮调时所遇到的各种个人困难。工作人员可以向该小组提出请求，该小组对工作人员的情况予以审查并提出建议，然后报请人力资源主任批准。

15. 有若干因素阻碍了实现性别均衡的进展性。各实体报告说，这些因素包括问责、监测和实施机制不足。实体缺乏性别平衡，致使联合国实现两性平等主流化的能力减弱，因为管理人员没有或少有借以改变现状的基础。

## C. 财政和人力资源

16. 经济及社会理事会第 2008/34 号决议要求联合国系统确保各项方案、计划和预算将性别观点明显纳入主流，并为两性平等主流化分配与各自组织的两性平等目标相称的充分财力和人力资源。但是，各实体仍然没有足够的财政和人力资源来实现这些目标。例如，国际电信联盟(国际电联)在其两性平等主流化的工作方面遇到十分严重的预算制约，给工作进展造成负面影响。安全和安保部需要更多

资源来增加其能力，以搜集、任命并留住女性安保干事。此外，现有资源不足以充分解决外地女性工作人员的安全和安保需要。

17. 对于提高妇女地位国际研究训练所(提高妇女地位研训所)来说，缺乏资金是影响其能力的一个严重障碍，使之难以完成任务，难以在两性平等主流化和能力建设方面同联合国系统其他实体展开合作。联合国人口基金(人口基金)指出，尽管该基金将两性平等作为优先事项，并据此分配资源，但是，在全球和全系统层面上用于两性平等工作的资金不足，影响了基金的工作。

18. 开发署指出，至关重要的是要有额外资源用以支持区域和国家一级的两性平等工作。2007 和 2008 年，西班牙政府向两性平等专题信托基金捐助了 250 万美元，用于资助国家一级的 23 个项目。该基金的重点是交付对两性平等问题有敏感认识的减贫战略；对性别问题有敏感认识的指标和统计，用于追踪实现两性平等的进展情况；法律和机构能力建设；脆弱性和机遇评估，以此作为衡量贫穷妇女人数日增这一现象的工具。该基金在开发署各办事处、联合国各实体以及其他利益攸关者中间激发了极大的热情和需求。结果是，最近对资金的要求达到了 2 600 万美元，大大超过了西班牙政府的捐款。世卫组织的区域和国家办事处面临人力资源短缺，一些国家办事处两性平等问题协调员的更替率往往很高。尽管对世卫组织和各国合作活动的兴趣和支持不断提高，但是，由于整体机构预算削减，目前整个组织两性平等工作收到的资金少于 2006-2007 两年期。

19. 显然，将性别观点纳入联合国所有工作领域并纳入联合国的体制文化之中，必须要有更多的人力资源和财政资源予以支持。

#### **D. 两性平等问题专家和两性平等问题协调人**

20. 一支训练有素的两性平等问题专家和两性平等问题协调人队伍，有可能大大加强联合国各实体促进两性平等和赋予妇女权力的工作。尽管各实体仍依靠两性平等问题专家和两性平等问题协调人促进两性平等主流化，但很少实体为提高协调人的业绩提供足够的培训或参考资料。不过，有几个实体在这方面处于领先地位。2008 年，开发署在布拉迪斯拉发区域中心为该区域两性平等问题协调人提供了两性平等主流化的培训。这次培训向两性平等问题协调人和开发署其他项目工作人员(被确定为有可能推动在两性平等问题方面产生变化的人员)介绍了在国家一级设计和推动两性平等主流化所必需的基本概念、工具和技能。维持和平行动部与国际劳工组织国际培训中心合作，为两性平等问题协调人举办了培训师培训，目的是建立国家一级两性平等主流化的培训能力并确保可持续性。劳工组织最近开始为在总部和外地的的工作人员举办“如何”实施两性平等主流化的讲习班。联合国艾滋病病毒/艾滋病方案(艾滋病规划署)正在为编制两性平等主流化的培训方案采取初步步骤，首先是培训外地的两性平等问题协调人。

21. 促进两性平等问题专家和两性平等问题协调人在和平与安全、人道主义事务、经济和社会发展等领域的合作与协调，正取得缓慢的进展。在总共 47 名两性平等问题专家的队伍中，大约有 20 名联合国志愿人员两性平等问题专家在建设和平/维持和平行动特派团工作。

22. 尽管如此，在总部、区域和国家各级的两性平等问题专家和两性平等问题协调人的人数仍然很少。这意味着尚未达到尽快实现变革所必须具备的足够人数。

## **E. 数据收集以及应用在衡量成果方面的进展**

23. 经济及社会理事会第 2008/34 号决议第 4 段(i)、(j)和(p)分段指出，必须促进数据收集，加强对成果管理框架以及衡量进展的基准和指标形成共同理解，并推动将两性平等成果和对性别问题敏感的指标纳入各实体的战略框架。提高联合国系统衡量两性平等主流化的进展的能力至关重要，因为这也能加强问责制。

24. 大多数实体报告说，使用了成果管理框架，以改进两性平等主流化的状况并缩小政策与现实的差距。各实体越来越多地制定具体目标和指标，并在国家一级进行系统监测。计划署按照其成果管理制度，把两性平等问题纳入监测和评价工具及进程。此外，开发署把 2007-2008 年期间制定和测试的两性平等主流化记分卡纳入其“平衡记分卡”，从而改进该卡的作用。世卫组织 2008-2009 年和 2010-2011 年两年期方案预算均包括了把两性平等分析纳入其规范工作的有关指标。将根据这些指标，衡量今后的进展。

25. 难民署采用成果管理框架，精简其标准和指标，以加强两性平等问题的敏感度，在其工作范围内，更好地体现女孩、男孩、妇女和男子的福祉。难民署还制定和促进系统地应用一套商定的标准和指标，以规划和衡量其业务活动的影响。

26. 有几个实体已开发了评估影响的手段，包括系统监测和评价培训以及培训师业绩的指标。尽管管理事务部的评价传统上依据一项方案终了时或在讲习班结束时从参加者收集到的数据，但该部计划在 2009/10 年度，将这一数据扩大，除其他外，对某些目标规划分发后续问题单、开展调查并组织重点小组讨论。

27. 教科文组织鼓励管理人员和工作人员将性别观点纳入其每两年期制定的工作计划中。因此，该组织通过审查工作计划以及制定新的工作计划，一直能监测培训工作的影响和成效。在开发署，建立两性平等主流化能力的目标和指标，一直是两性平等战略的一部分。劳工组织也把培训的各种指标纳入其行动计划。

28. 难民署制定了各种评估两性平等培训产生影响的指标，并纳入其年龄、性别和多样性主流化责任制框架。各项主要指标除其他外，力求确保难民署国别业务的所有工作人员在开展保护、方案规划、设计、执行、监测评价和后续行动时，依据以权利和社区为基础的方式对妇女、男子、女孩和男孩进行的参与性评估。

29. 儿童基金会从性别观点修订和加强了该组织中期战略计划中的重要成果指数，从而可更好地追踪促进两性平等的进展。要求提供按性别分列的数据，以用于有关国家方案文件成果的报告。

30. 随着各实体在拟定监测进展的指标方面取得进展，许多实体在分发给决策者和一般公众的资料中也越来越多地运用按性别分列的数据和对性别问题敏感的指标。在这方面，收集按性别分列的数据的做法呈增多趋势。

31. 各实体制作和分析了按性别分列的数据，用以支持两性平等主流化的系统努力。在秘书处内，经济和社会事务部统计司继续主要负责制作更多的按性别分列的数据，特别是便利衡量在实现千年发展目标方面的进展。经济和社会事务部人口司继续对联合国系统、决策者和一般公众广泛使用的按性别分类的人口数据进行分析，并促进在联合国系统的分析工作中，将两性平等纳入主流。联合国为所有国家和世界各地编写的官方人口估计和预测都是按性别分列的。同样，国际移民情况、农村和城市的人口、人口的婚姻状况和死亡模式，包括艾滋病对人口的影响，也是按性别分列。其他优先分析领域是生育水平、发展趋势及其决定因素，包括避孕药具的使用。

32. 人口基金在发展国家能力方面发挥了业务领导作用，从而可在中央和地方两级收集、分析、传播和利用按性别分列的数据和性别统计。人口基金支持开展各项普查和调查，包括将重点放在各种有关两性平等优先问题的人口与健康调查。人口基金还向综合管理信息系统提供持续支持，以便利储存、计算和介绍来自各种渠道的数据。儿童基金会从其多指标类集调查和基金会支持的其他数据收集活动中收集按性别分列的数据。提高妇女地位研训所优先收集和促进按性别分列的数据，突出妇女和男子在地位和作用上的差异，以支持制订对性别问题敏感的公共政策、方案和项目。联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处(近东救济工程处)要求其所有外地办事处和部门在下一个两年期(2010-2011)收集按性别分列的数据，所有指标将与现有的此类数据基线进行比较。这将使近东救济工程处更清晰地了解其提供的服务中的两性差距，以便能采取必要的纠正措施。

33. 关于监测在培训和工作人员发展方面两性平等主流化的情况，内部监督事务厅(监督厅)已开发了一些模板，从参加培训者以及奖学金获得者那里收集资料。监督厅还收集和分析本厅甄选工作人员进程中按性别分列的数据。

## F. 统一评价方法

34. 理事会在其第 2008/34 号决议中强调需要评估在两性平等主流化方面的差距，并统一评价方法。尽管实体在各自拟定和执行评价战略方面正取得进展，但在形成统一方法方面的进展有限。不过，一些实体报告了参加联合国评价小组工作组的情况，评价小组正在编写各机构管理部门对评价意见所作回应的概况，以

查明各组织吸取的经验教训，并确定良好做法。概况的主要目的是将性别观点纳入评价工作的主流。

35. 许多实体认为，参与机构间妇女和两性平等网络、其他机构间进程以及普查和问卷调查是评估两性平等主流化进展的有益机会。研训所为提高其他各实体的能力，提供评估、监测和评价服务，途径是审查年度和其他报告、重点小组讨论和个人访谈，以便广泛了解两性平等主流化的努力及其优势和不足。

36. 劳工组织为了让其工作人员查明在两性平等主流化方面的差距，对机构和个人组织学习进行参与型性别审计。其性别审计的方法正作为一种评估工具，供联合国国家工作队使用。与劳工组织工作单位做法形成对照的是，欧洲经济委员会将其评估工作建立在两性平等问题协调人的工作基础之上，后者与各实务司保持经常联系。

37. 人口基金运用在全球和国家两级所作性别问题能力评估的结果，将制定评估和监测两性平等主流化进展情况的指标。这些评估将有助于提高项目的效率，并增加用于两性平等和妇女赋权的资源分配。2008年，难民署执行了一项全球需要评估试点方案，运用了从该署加强保护能力项目所汲取的严格方法，该项目力求通过在难民收容国开展评估、对话和联合规划进程，促进国家对保护问题采取举措。这项评估表明，难民署难民的需要有30%未得到满足。评估结果已提供给联合国有关实体，并有助于拟定联合行动。2010-2011年期间，将在全世界范围开展全球需要评估活动。

38. 各实体的工作表明，工作方式种类繁多，对于工作方法的制定，缺乏统一的做法。这一个制约因素，妨碍了联合国系统在缩小两性平等主流化的差距方面取得可衡量进展的能力。

## **G. 传播良好做法、工具和方法**

39. 联合国各实体继续使用包括电子和印刷媒体在内的各种方法传播有关两性平等主流化的最佳作法。大多数实体报告称定期举行关于两性平等主流化的会议，特别是通过机构间妇女和两性平等网络及其工作队举行的这种会议是有价值的。一些实体通过两性平等审计(联合国粮食及农业组织(粮农组织))或方案评价(联合国工业发展组织(工发组织))与联合国国家工作队分享良好做法、工具和方法。

40. 一些实体在其网站上提供此类资料。教科文组织的录像资料 and 文件、西亚经济社会委员会(西亚经社会)的良好做法、标准和方法以及提高妇女地位研训所的两性平等主流化资源指南均可在其网站上查阅到。提高妇女地位研训所力求将其资源指南变成一个有关两性平等主流化的互动实践社区，汇集两性平等主流化的实践者分享知识。联合国志愿人员组织参加了联合国开发计划署的GenderNet和联合国志愿人员组织国家办事处工作队和总部工作人员知识平台。

41. 开发署、人口基金、儿童基金会和妇发基金也开展了电子行动。这些机构相互协作，开发了一个两性平等机构间电子学习课程。这是首个此类课程，将为所有四个机构使用。课程的主要目的是通过自定进度的互动在线学习，培养工作人员编制两性平等方案的能力，就两性平等、妇女权利和两性平等主流化问题在概念和实践层面上达成共识，促进有关两性平等问题的知识分享和管理，并综合两性平等和能力开发方面的各种工具和知识。

42. 西亚经社会还开发了电子学习培训单元，通过内联网提供给所有工作人员。世界贸易组织等其他实体虽尚未创建自己的两性平等主流化电子网络，但也在为现有网络作贡献。

## H. 国家一级的协作

43. 若干实体已确定各种方法，在两性平等主流化方面加强与联合国国家工作队和其他国家利益攸关方的协作。继续强化国家工作队内部和工作队之间的协作，包括与国家伙伴联合行动，加强联合拟订方案、联合监督和评价以及资源集中共用。

44. 开发署在大多数国家办事处都有两性平等问题协调人。正在组建两性平等问题协调工作组，以便在所有方案领域均指定一名两性平等问题协调人。两性平等问题专题小组汇集了来自各个联合国实体的两性平等问题协调人，从而为处理各实体的两性平等问题提供了机会。

45. 鉴于人口基金采用了新的区域化结构，通过侧重与区域机构(包括承担促进两性平等、提高妇女赋权任务的机构)协作的技术援助交付模式推进两性平等主流化能力发展活动。人口基金将通过新成立的区域和次区域办事处，更有效地促进和监测两性平等主流化方面的能力发展。难民署为保护和增强无权群体的力量制定了年龄、性别和多样性主流化战略，并根据这一战略，采用基于权利和社区的方法支持所有年龄和背景的妇女、女童、男童和男人实际参与设计、执行、监督和评价其各项政策、方案、行动和活动。

46. 作为机构间战略的一部分，艾滋病规划署将帮助开发区域能力以支助各国应对艾滋病毒/艾滋病。首先是对一些机构和知识中心直接提供财政支助。艾滋病规划署联合工作组负责提高民间社会和政府以及联合国系统自身的能力。

47. 为了促进民主治理，开发署特别重视与伙伴(包括政党)合作，支助妇女参政，促进两性平等和妇女赋权。联合国志愿人员组织性别问题专家支助国家当局实现妇女赋权的目标。例如，在建设和平和维持和平行动中指派为性别问题专家的志愿者人数从2004年的3个稳步增长到20个。

48. 人口基金与很多国家的议员建立了伙伴关系，为妇女赋权提供政治和立法支持。它与其他联合国伙伴一道支助非洲女部长和女议员区域网络加强能力发展方面的资源调集、提高宣传和领导方面的技能。

49. 提高妇女地位研训所与一些国家合作制定执行安全理事会第 1325 (2000) 号决议的国家行动计划。它支助利比里亚制定了国家行动计划，该计划于 2009 年 3 月推出。

50. 世卫组织性别、妇女和健康网络根据各个国家的需求，支助两性平等主流化活动，例如塔吉克斯坦要求帮助能力建设，也门要求进行政策审查和评估，肯尼亚要求进行卫生部门审查。

51. 一些实体报告说与外部伙伴，包括与捐助方和民间社会的协作主要是在国家一级技术援助项目设计和执行过程中进行。例如，粮农组织与外部伙伴协作以增强其工作的影响力，并报告说协作的形式是政策支持/咨询、技术援助/支助/咨询和能力发展，以将两性平等关切问题纳入发展战略。

52. 资源有限和当前局势继续制约国家一级的两性平等主流化努力。近东救济工程处面临着难民人数日益增多而核心方案缺乏资源的问题。专门针对性别问题的各项倡议与为巴勒斯坦难民提供基本保健和教育的需求产生矛盾。西亚经社会还报告说冲突和战争使得开展活动很困难，在有些情况下甚至不可能。

53. 儿童基金会和妇发基金正努力使联合国国家工作队采取更加协调一致的综合行动，以在国家一级实现社会两性平等主流化，促进两性平等。这一倡议正在阿尔巴尼亚、摩洛哥和尼泊尔试行，为期两年。国家工作队将努力从中汲取经验教训。

## **I. 机构间协作**

54. 联合国系统继续加强机构间协作，包括通过机构间妇女和两性平等网络加强协作，该网络对联合国系统行政首长协调理事会及其方案和管理高级别委员会负责。它为就两性平等主流化、能力建设和开发方法和工具进行信息交流和协作提供了一个平台。该网络的工作队力求在一些领域推进两性平等主流化，并在提请在政府间过程中注意性别观点方面起推动作用。该网络与经济合作与发展组织两性平等网络发展援助委员会合作举办的两年度讲习班继续提供各种机会，审视两性平等主流化方面的新问题并改进处理方法。

55. 秘书长发起的停止暴力侵害妇女和女孩的运动为机构间协作提供了新的机会。妇发基金与两性平等问题特别顾问办公室协作，与民间社会组织进行磋商，讨论如何加强伙伴关系以推进实现该运动的目标。这一运动及其框架为联合国系统各部门提供了一个机会，让它们审视自己的工作，以期发现各种机会，将处理暴力侵害妇女和女孩的各项活动和战略结合起来。

### 三. 为执行经济及社会理事会第 2006/36 号决议第 4 段的规定所采取行动的最新情况

56. 经济及社会理事会第 2006/36 号决议认识到培训工作非常重要，可以提高工作人员在将两性平等观点纳入联合国各项政策和方案的主流方面的认识、知识、承诺和能力。在决议中，理事会提出了各种建议以加强能力，特别是通过培训提高能力。秘书长以往提交给理事会的报告审查了这些方面的进展情况。

57. 尽管各实体继续努力加强联合系统内的能力建设，秘书长得出的重要结论（载于秘书长向理事会 2008 年实质性会议提交的关于两性平等主流化的报告（见 E/2008/53））仍未改变，即虽然联合国系统各实体继续采取有前景的倡议，但进展仍不均衡。尚未建立系统有效的两性平等能力建设方案。尽管如此，已注意到正在通过机构间妇女和两性平等网络为此做出努力。

58. 对两性平等主流化培训的承诺已有明显进展，包括制定或修订具体战略或行动计划和将两性平等主流化培训纳入核心能力发展方案。例如，两性平等主流化已纳入儿童基金会核心方案程序培训，作为一年期行动计划的一部分，2009 年还将在区域和全球层面开展更多的培训活动，以针对 2007 年所做的评价开展后续行动。一年期计划之后还将执行一个多年期计划，其中包括能力建设部分。国际民用航空组织（国际民航组织）计划制定综合培训政策，要求 2009 年年底将两性平等观点纳入所有工作人员和管理人员培训方案。国际原子能机构（原子能机构）行政领导方案和管理培训课程包含两性平等观点。开发署 2008-2011 年两性平等战略包括制定高级别学习方案，旨在提高内部能力并确保开发署履行两性平等方面的各项承诺。2010 年将与评价办公室协作监测和评价开发署系统内的两性平等战略。评价办公室是一个独立机构，通过署长对执行局负责。

59. 在将两性平等主流化培训定为对所有工作人员的强制性培训以及为不同职类和职等工作人员开发具体培训方面正取得进展。维持和平行动部（维和部）报告说已将两性平等观点广泛纳入能力建设活动中，并制定了整个部执行安全理事会第 1325 (2000) 号决议的行动计划，确定了各项活动，确保每个部门的工作都体现两性平等观点。由维和部各个部门的代表组成的两性平等工作队正在监测行动方案的执行情况。此外，一个两性平等主流化全职培训员与维和部综合培训处一道工作，确保将两性平等观点纳入所有培训材料。总部和实地的所有新工作人员均接受维和部的上岗培训，其中一个单元介绍与维和有关的两性平等问题。粮食计划署制定了一项新政策，规定所有行动均须将两性平等主流化，并且所有工作人员都要接受培训。联合国志愿人员组织认识到有必要对其 8 000 多名志愿人员进行两性平等主流化培训，因此除了志愿人员在联合国东道机构可能接受的两性平等主流化培训之外，在总部对方案干事的上岗培训也包括两性平等主流化内容。

60. 对管理人员进行两性平等主流化培训，提高其领导两性平等主流化工作的能力至关重要。少数实体报告说没有对管理人员做专门培训，而其他实体报告称正在这方面取得进展。一些实体力求让管理人员参加为所有工作人员提供的培训，其他实体为管理人员专门开设培训。教科文组织规定 P-1 至 D-2 级别的所有工作人员均要参加两性平等主流化能力发展和培训方案。开发署报告说，继 2008 年推出两性平等战略后，已对驻地协调员、驻地代表、副驻地代表和其他管理人员进行了培训。此外，开发署的能力发展计划将包括修订驻地代表/驻地协调员上岗培训课程以及为中高层管理人员开发专门的两性平等管理培训/指导。

61. 世卫组织一直在逐步制定和推广针对其工作人员和国家伙伴的能力建设战略，以将两性平等纳入卫生规划和方案制定的主流。它组织各种培训师培训活动，由性别和卫生问题专家辅导地方参与者使用世卫组织两性平等主流化工具，从而构建地方的可持续能力。

62. 联合国系统职员学院学习和培训处正在制定整个系统的性别问题能力发展方案。在开发培训材料方面做了重大投入，并注重学习借鉴具体实体的经验。

63. 电子知识网络对于两性平等主流化能力建设及其后续行动至关重要。机构间妇女和两性平等网络注意到开发和维护电子知识网络需要大量资源，因此近年来侧重连接和扩大现有网络和数据库。一些实体报告说在创建新的或扩大现有电子知识网络方面取得了进展。机构间网站“妇女观察”正在推出一个新的“真正简单的稿件辛迪加”两性平等新闻传送系统，收集、整理并报告各个实体的两性平等问题。教科文组织在网站上提供录像资料 and 文件，分享在“教科文组织两性平等论坛”框架下举办的研讨会内容。亚太经社会报告说在发展账户项目下发起的有关社会包容、两性平等和健康问题的实践社区发挥论坛作用，就在千年发展目标背景下将性别平等纳入政策主流的良好作法开展区域和区域间对话。难民署设计了一个多媒体博客，探讨与年龄、性别和多样性主流化有关的价值观和政策。

64. 为加强两性平等主流化需要采取行动的一个方面是清楚确定应由哪些人和哪个部门主要负责两性平等主流化培训工作。各人力资源部门可以施加影响，要求将两性平等主流化培训作为工作人员发展的一个核心方面。但这些部门通常只发挥辅助作用，或者根本不起作用。但也有一些良好作法。比如在粮食计划署，两性平等主流化能力发展工作过去由两性平等股主要负责，但现在这一责任将转移给人力资源部门，因为两性平等主流化能力发展被视为整体性的优先事项。两性平等股则继续发挥次要作用。在国际劳工组织，人力资源开发部对在整个组织推进两性平等制度机制，包括两性平等主流化工作的人员配置和培训，承担主要责任。在难民署，人力资源管理司工作人员发展科负责将两性平等问题纳入管理和领导方案的主流，并确保两性平等问题成为培训方案的一部分。两性平等问题已纳入难民署管理学习方案的主流。人力资源管理厅通过学习、发展和人力资源事务司为不在总部的各部厅提供培训。

#### 四. 经济及社会理事会第 2006/9 号决议的执行情况

65. 理事会第 2006/9 号决议第 19 段请秘书长报告妇女地位委员会的投入对联合国系统内部讨论产生的影响。关于会议优先主题的商定结论是委员会的工作对联合国系统内部讨论产生影响的主要渠道。

66. 委员会第五十二届会议(2008)题为“两性平等和赋予妇女权力的资金筹措”的优先主题以及题为“妇女平等参与预防、管理和解决冲突以及冲突后和平建设”的审查主题仍然具有现实意义，并对联合国内部的讨论和行动产生影响。

67. 委员会的主题在各实体引起许多讨论。劳工组织以“投资妇女的体面工作：正确而又明智”为题，于 2008 年 3 月在总部举办了国际妇女节小组讨论，并出版了一份题为“小投资带来大变革：妇女与小额供资”的情况简介。

68. 各项报告还着重谈到妇女地位委员会的优先主题。西亚经社会妇女委员会第四届会议将着重讨论“妇女在经济中的参与”。

69. 开发署与美利坚大学、夸祖鲁-纳塔尔大学、国际发展研究中心和福特基金会合作，在八个国家(阿根廷、加纳、印度、墨西哥、摩洛哥、南非、乌干达和联合王国)开展了关于全球化、两性问题与税收：改善发展中国家税收和社会保护的研究项目。该项目的目标是，在处于不同发展水平的国家提高人们对税务政策和税务改革对两性平等问题的影响的认识。联合国志愿人员组织与若干其他联合国实体协作并通过广泛协商，已着手开展两性问题和志愿工作研究，以此作为拟定两性问题和志愿工作规范性内容的第一个步骤。

70. 在联合国与民间社会的讨论方面也产生影响。在 2008 年全年，妇发基金努力向发展筹资领域的主张两性平等人士提供信息和支助。妇发基金与妇女团体联盟密切合作，参与了民间社会听证会、会外活动以及大会对《蒙特雷共识》每章的讨论。在 2008 年 11 月 29 日至 12 月 2 日在多哈举行的审查蒙特雷共识执行情况的发展筹资问题后续国际会议上，该基金还与开发署、儿童基金会和人口基金联合举办会外活动，推动在《关于发展筹资问题的多哈宣言》中详细提及两性平等和宏观经济政策。

71. 人口基金加强了与小额供资领域专业组织的合作伙伴关系。通过人口基金与小额信贷峰会运动的合作伙伴关系建立了一个网络，以便参与小额信贷的小额信贷从业人员、倡导者、教育机构、捐助方机构、国际金融机构、非政府组织以及其他方面建立联系，并向他们提供支助，促进该领域良好做法。

72. “妇女带头谋生”是难民署的一项举措，其宗旨是在世界各地增强难民和流离失所妇女和女孩的经济独立和经济能力。该举措在 2008 年扩大了对巴西、刚果民主共和国、格鲁吉亚、肯尼亚、摩洛哥和塞尔维亚的项目提供支助。

73. 之所以产生这些持久影响，是因为提高妇女地位司在妇女地位委员会第五十二届会议之前进行了广泛筹备工作，并为散发与主题有关的资料作出了一致努力。例如，在 2008 年举行了若干会议、讲习班和媒体外联活动。提高妇女地位司编写了载有 2008 年“两性平等和赋予妇女权力的资金筹措”商定结论的小册子，以提请在发展筹资问题后续国际会议的筹备工作中关注两性观点。2008 年 5 月，经济和社会事务部提高妇女地位司和发展筹资办公室与国际女权经济学协会在纽约总部共同主办了不平等、发展与增长问题讲习班。新闻部编写了媒体咨询材料和两份背景文件，其中一份关于“投资于妇女和女孩”，另一份关于“两性平等和赋予妇女权力的资金筹措”。

74. 关于 2008 年审查主题“妇女平等参与预防、管理和解决冲突以及冲突后和平建设”的讨论，特别是通过加强与执行安全理事会第 1325(2000)号决议有关的工作，也带动或加强了各实体的若干活动。

75. 2008 年，政治事务部将两性平等主流化作为贯穿各领域的问题，纳入与非洲联盟委员会进行的预防冲突、调解和选举进程问题讨论。在维持和平行动部，各维持和平特派团的两性平等股一直在宣传妇女根据安全理事会第 1325(2000)号决议的规定，参与预防、管理和解决冲突以及冲突后和平建设工作。尽管作出了这些努力，其他实体若要在增强妇女在这些领域的作用，还有更多的工作要做。

76. 劳工组织起草了前战斗员重返社会经济生活导则(其中一个章节论述了妇女和女孩以及青年男子问题)，并就就业机会调查、地方合作发展主管部门的能力建设以及利比里亚机遇和工业化中心，在利比里亚建立了劳工组织与难民署的技术合作伙伴关系(其中包括一个妇女问题部分)。

77. 亚太经社会计划在高级别政府间会议上关注安全理事会第 1325(2000)号决议以及妇女地位委员会的最近一些审查主题，以便在 2009 年 10 月如期审查《北京行动纲要》的执行工作。亚太经社会正在编写一份关于亚太经社会区域执行第 1325(2000)号决议以及妇女参与解决冲突和和平建设的旗舰出版物。这项研究将包括黎巴嫩、伊拉克和巴勒斯坦等受冲突影响地区的个案研究，另一项研究将对推动或推迟在亚太经社会所覆盖区域执行第 1325(2000)号决议的条件作出分析。

78. 妇发基金促进了妇女团体的参与，以拟定共同议程，影响布隆迪、达尔富尔地区、危地马拉、卢旺达、苏丹、乌干达和以色列-巴勒斯坦冲突的和平进程。妇发基金还在布隆迪、哥伦比亚、刚果民主共和国、危地马拉、索马里、苏丹和乌干达支助具有性别针对性的和平进程。2009 年，人口基金将继续在国家一级提供关于第 1325(2000)号决议执行工作的指导、技术援助和协调支助，其中包括在一些人口基金国家办事处开展需求评估，以明确当前开展的工作。这项评估还将对今后的方案拟定提供指导，制定衡量在这一问题上开展工作及所产生影响的指标，参与妇女、和平与安全机构间工作队会议并开展工作队规划的活动。

79. 提高妇女地位研训所在 2008 年启用了两性问题与安全部门改革工具包，这个工具包是一项初期对策，以便从两性问题角度满足对关于安全部门改革进程的执行、监测和评估工作的资料和咨询的更大需求。这个工具包旨在向决策者和执行人员提供总体介绍，说明两性问题为何在安全部门改革中具有重要性，并就如何将两性问题纳入安全部门改革政策和进程以及提高妇女作为关键行为体在安全部门的参与提供了切实可行的建议。

80. 经济和社会事务部积极推动妇女组织(约有 300 个非政府组织及其他民间社会组织)参与和平建设门户([www.peacebuildingportal.org](http://www.peacebuildingportal.org))，这是为参与预防冲突和建设和平工作的组织建立的一个互动式在线数据库。

81. 若要对妇女地位委员会第五十三届会议的优先主题“男女平等分担责任，包括与艾滋病毒/艾滋病有关的护理责任”所产生影响作出评估，还为时尚早，但确保平等分担责任(包括在当前金融危机中的责任)的宣传工作得到了加强。因此，劳工组织提出警告：对在劳工市场中有工作并同时在家中料理家务和照料亲人的妇女而言，当前的全球金融危机可能加剧这一双重负担。协助妇女更好地平衡工作和家庭生活，必须成为国家政策的组成部分，以便男女都能从事体面、生产性工作。

## 五. 结论和建议

82. 各联合国实体在两性平等主流化方面继续取得进展。正在通过秘书长两性平等问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室、管理部和人力资源管理厅之间的广泛协商，拟定两性平等记分卡。这个记分卡将包括关于使用灵活工作安排、两性平等问题协调中心制度的运作、工作人员甄选名册的使用情况及其他措施的资料，并成为每年两次向管理委员会提交报告的组成部分。此外，人力资源管理厅正在与秘书长两性平等问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室合作，为 2009-2010 年人力资源行动计划拟定两性平衡订正目标。通过这些人力资源行动计划以及秘书长与各部厅主管签订的契约对执行工作进行监测。许多实体在总体机构问责框架中包括了两性平等主流化问责、各种监测、评价和监督机制以及工作人员考绩。在增强总部和国家级别性别问题专家的能力和资源方面取得进展。

83. 越来越多的实体对两性平等主流化培训作出具体承诺，其中包括核心能力发展，以确保在所有两性平等政策、战略和行动计划中包括这些承诺。在一些实体进行了强制性培训，并规定在不同职类工作人员(包括管理级别)中进行了培训。

84. 各实体继续使用包括目标和指标的成果管理框架，以此作为改善执行工作和监测两性平等主流化进展情况的手段。使用按性别分列数据的情况继续增多。

85. 在评估两性平等主流化方面的差距以及统一评价方法方面正在取得某些进展。例如，联合国评价小组正在开展一项研究，以编写管理层回应评价工作的机

构做法的概述，确定各组织汲取的经验教训。其主要目的是要把评估工作中的两性平等主流化作法标准化。然而，在统一两性平等主流化作法和进展情况评估方面进展缓慢。大多数实体在评估进展和差距时，继续使用针对具体实体的工具。

86. 机构间合作得到扩大和加强，特别是通过机构间妇女和两性平等网络开展的工作。该网络为交流关于两性平等主流化、合作开展能力建设、方法和工具拟定以及联合国发展集团的信息提供了论坛。

87. 妇女地位委员会的优先主题继续对各实体内部及之间的讨论和行动产生影响。

88. 两性平等问题专家和协调人在数量以及为其提供的培训和能力建设方面依然不足。因此，促进两性平等和两性平等主流化的主要推动者也许缺乏足够能力完成任务。

89. 总体而言，显然需要统一两性平等主流化做法，其中包括培训、监测以及进展情况衡量和评价做法。统一做法是在各实体内部及在所有实体确保问责的关键所在，而且对全系统一致和一个联合国做法也是至关重要的。

90. 然而，在两性平等主流化方面的总体进展参差不齐，差距和挑战依然存在。两性平等活动资金不足依然是一项重大挑战。在大多数实体，没有为两性平等主流化配备长期、可预测的人力和财政资源，从而限制了在国家一级为两性平等提供的系统化支助。

**91. 为了确保各联合国实体努力在两性平等主流化方面取得更大进展，消除政策与实践之间的差距，并确保各实体在这方面采用统一的工具和做法，理事会不妨建议各实体采取以下行动：**

**(a) 在总部、区域和国家各级合作确立具体明确的两性平等主流化问责导则、工具和机制；**

**(b) 采用合作制定的共同方法和指标，进一步加强进展情况的监测、报告和评价以及查明差距的工作，以便评价全系统的进展情况；**

**(c) 大幅扩大使用电子手段，以便发展管理人员和工作人员的能力，其中包括在各实体进行强制性工作人员培训；**

**(d) 确保所提供的两性平等主流化培训符合特定部门和不同职类工作人员的具体需求；**

**(e) 进一步加强两性问题专家和协调人的作用，确保所有外地办事处和总部设有两性平等问题协调人和专家，并通过规定明确授权、加强能力发展和为此提供资源，营造有利环境；**

(f) 确保全系统两性平等主流化政策和战略进入运作，并确保加强知识管理和交流，其中包括通过使用相关电子网络和数据库；

(g) 利用现有培训机构、特别是联合国系统职员学院，协助各实体制定和运用统一的两性平等主流化培训单元；

(h) 继续利用各种渠道，包括秘书长发起的杜绝暴力侵害妇女运动，加强两性平等主流化机构间合作，为两性平等和赋予妇女权力制定协调统一的做法；

(i) 鉴于妇女地位委员会第五十二届会议的优先主题“两性平等和赋予妇女权力的资金筹措”依然具有现实意义，并认识到当前金融危机具有性别层面的影响，请各实体按照例行做法处理这一危机对两性平等和赋予妇女权力问题产生的影响。