



经济及社会理事会

Distr.: General
7 May 2008
Chinese
Original: English

2008 年实质性会议

2008 年 6 月 30 日至 7 月 25 日，纽约

临时议程 * 项目 7(e) 和 14(a)

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

主流社会和人权问题：提高妇女地位

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 2007/33 号决议提交的，其中理事会请秘书长提交一份详细报告，说明理事会第 2006/36 号决议第 4 段的执行情况，以及执行第 2007/33 号决议的进展情况。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。本报告依据的是联合国系统各实体的答复，同时还提出了供理事会审议的建议。

* E/2008/100。

** 本报告迟交，是因为要对所需投入进行汇编，以列入最新资料。



一. 引言

1. 在其第 2007/33 号决议中，经济及社会理事会请秘书长提交一份详细报告，说明理事会第 2006/33 号决议的执行情况以及在执行第 2007/33 号决议方面取得的进展。
2. 理事会第 2006/9 号决议第 19 段请秘书长在其提交给理事会的关于审查和评估全系统执行第 1997/2 号商定结论情况的报告中，列入妇女地位委员会对联合国系统内各种讨论提供的投入所造成影响的评估。
3. 本报告是根据上述规定提交的。第一部分为引言。第二部分是根据第 2007/33 号决议所载规定编写的。第三部分专门讨论了第 2006/36 号决议要求的建设能力问题。第四部分概述了妇女地位委员会根据第 2006/9 号决议做出的投入对联合国系统工作的影响。第五部分载有结论和建议。
4. 报告采用 32 个联合国实体¹在答复两性平等问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室设计的调查表中提供的资料和数据，调查表得到机构间妇女和两性平等网络在 2008 年 2 月 19 日至 21 日举行的第七届会议的核准。

二. 执行经济及社会理事会第 2007/33 号决议

5. 2005 年世界首脑会议呼吁联合国系统加强作用，积极促进在设计、执行、监测和评价政治、经济和社会所有领域的政策和方案时，将两性平等观点置于重要位置，着力加强联合国系统的能力（大会第 60/1 号决议）。2007 年通过的关于联合国系统业务活动三年期全面政策审查的第 62/208 号决议第 56 至 66 段中，大会再次吁请联合国系统各实体，在其任务规定的范围内，在其国家方案、规划文书和全部门方案中，把两性平等问题置于重要位置，努力实现两性平等和赋予妇女权力，并根据国家发展战略，提出在此领域内国家一级的具体目标和指标。
6. 在其第 2007/33 号决议中，经济及社会理事会认识到政策与实践之间仍然存在着巨大差距。联合国各实体对特别顾问办公室设计的调查表的答复、对一些实

¹ 政治事务部、人道主义事务协调厅、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、新闻部、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、联合国人权事务高级专员办事处、安全和安保部、拉丁美洲和加勒比经济委员会、亚洲及太平洋经济社会委员会、西亚经济社会委员会、前南斯拉夫问题国际刑事法庭、卢旺达问题国际刑事法庭、联合国环境规划署、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、联合国项目事务厅、联合国系统职员学院、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、世界卫生组织、国际农业发展基金、联合国工业发展组织和国际原子能机构。

体中性别平等主流化的评价，² 确定在性别平等主流化方面存在着下列重大差距：高级管理层的领导缺乏连贯性；监督、报告和评价方面薄弱；问责制机制不够健全；专家专门知识不丰富；工作人员人力有限；财政资源不充足；机构经验传承以及分享经验和好办法的能力不够；机构间协调不力。

7. 联合国各实体努力在政策、规划和执行方面作出机构安排，并采取必要措施弥补这些差距。

A. 加强政策与实践之间的协同效应

8. 很多实体已经制定或加强了针对各实体拟定的两性平等政策、战略和行动计划。为了支持执行工作，各实体有计划有步骤地将两性平等观点纳入方案规划中，并提供财政资源。大多数实体采用多年筹资框架，框架要求把两性平等观点纳入所有部门的工作、战略框架和方案预算中。方案预算要求在次级方案、划拨资源中把两性平等问题置于重要地位。例如，联合国人口基金（人口基金）战略规划（2008-2011 年）全球和区域方案，概述了两性平等相关目标、成果、产出和各自的指标。制定了 2008-2011 年两性平等和赋予妇女权力战略框架，提供了一个加速和加强实现这些与性别有关目标的行动计划。

9. 其他加强政策与实践之间协同作用的战略包括：国家方案文件质量保证进程以及在联合国儿童基金会（儿童基金会）局势评估和分析指导方针中把两性平等问题置于重要位置；国际劳工组织（劳工组织）体面工作国家方案质量保证机制；采用成果管理制度，监测联合国粮食及农业组织（粮农组织）执行性别与发展行动计划的进展情况；参与联合国难民事务高级专员办事处（难民署）中涉及难民妇女与女童的评估。

B. 把两性平等问题置于国家方案中的重要位置

10. 共同国家评估和联合国发展援助框架是有计划有步骤地把两性平等问题置于国家方案重要位置的起点。2007 年共同国家评估/联合国发展援助框架指导方针把两性平等列为国家一级方案规划中的一个重要原则。国家发展战略、国家千年发展目标报告和两性平等行动计划应当成为联合国发展援助框架执行计划的基础。联合呼吁进程是在国家一级把性别问题纳入主流的另一行之有效的机制。

11. 对 2007 年联合国开发计划署（开发署）驻地协调员报告的初步分析显示，在把两性平等观点纳入共同/联合规划进程中采用了下列进程和文件：减贫战略

² 联合国开发计划署，开发署性别平等主流化评价（2006）；人口基金：2008-2011 年人口基金性别平等主流化和赋予妇女权力战略框架（2007）；儿童基金会：评价儿童基金会性别平等政策执行情况（E/ICEF/2008/CRP.2），2008；难民妇女和儿童问题妇女委员会，Moving up the Food Chain：从世界粮食计划署性别平等主流化中汲取的教训（2006 年 8 月）。

文件；国家发展计划或战略；针对不同性别的审查；国家和/或区域对话；性别问题专题小组提供的清单、准则和讲习班；共同国家方案行动计划；一些冲突后国家的优先计划和建设和平基金框架。

12. 在加强把两性平等观点纳入国家方案拟定的过程中，各实体开展了多种多样的活动。例如，儿童基金会采用国家方案文件，发展创新工具，例如性别平等政策和规划努力指数，对解决性别问题的重要努力加以量化（儿童基金会，津巴布韦），还制定了一个分析合作方案性别敏感性的工具（儿童基金会、危地马拉）。世界卫生组织（世卫组织）正在开发一个评估其方案中两性平等和人权层面的工具，并拟定了一个新的国家合作战略电子指南。

13. 特别顾问办公室与区域委员会合作，与各国政府一道努力把两性平等观点纳入执行安全理事会第 1325（2000）号决议的主流，通过一系列的区域国家行动计划高级别政策对话，加强建设国家执行的能力。提高妇女地位国际研究训练所（提高妇女地位研训所）协助采用参与式规划、研究和评价。西亚经济社会委员会（西亚经社会）采用部门性别平等主流化概括介绍和准则，加强性别平等主流化国家机制的作用；国际农业发展基金拟定了一个对性别问题有敏感认识前提条件清单。联合国国际减少灾害战略（联合国/减灾战略）将提供政策指导，努力在减轻灾害风险中把两性平等问题置于重要位置。

14. 总的说来，需要加大力度，努力把两性平等问题置于国家方案规划中的重要位置。对 2004–2009 年驻地协调员报告的分析显示，在共同国家评估/联合国发展援助框架³的范畴内，列入两性平等分析，这方面取得了一些进展，但在把分析结果列入成果框架和工作计划方面却不尽如人意（尽管有所改善）。同时还提到执行和问责制方面的不足之处。

C. 成果和指标

15. 大多数实体报告说，它们把成果管理框架作为加强性别平等主流化、缩小政策与实践之间差距的重要行动。各实体更多地在国家方案一级制定需要系统监测的具体目标和指标。

16. 联合国教育、科学和文化组织（教科文组织）制定了一个从两性平等和赋予妇女权力角度出发审查工作计划的监测框架。人道主义事务协调厅和性别问题备用能力项目（GenCap）机构间常设委员会有一个监测和评价框架。世界粮食计划署（粮食计划署）成果管理制追踪观察两性平等指标的情况。联合国环境规划署（环境署）和西亚经社会正在建立成果管理制。提高妇女地位研训所开发了一个从两性平等观点出发，评估、监测和评价安全部门改革的成果模式。

³ 最近的评估显示，2006 年 45 个驻地协调员报告都着重强调，联合国国家工作队全力支持把两性平等观点纳入国家发展进程的主流。2005 年只有 20 份、2004 年有 17 份这样的报告。

17. 在粮农组织，在各技术司的参与下，拟定了一个对性别问题有敏感认识的指标，这是最近核准的性别与发展行动计划的一部分。各司根据这些指标，每半年报告一次具有性别区别的产出。联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处（近东救济工程处）2008-2009 年性别平等主流化战略规定了性别分析和规划、建设能力和通信指标，其中包括 6 个针对各部门、有时间限制的带有指标的行动计划，重点侧重对难民提供服务的影响。粮农组织行动计划载有指标、目标、基线和问责制措施。在世卫组织内，各项指标衡量工作人员进行性别分析的能力，高级管理层把管理和规划进程与两性平等观点以及问责制相结合的程度。

18. 一些实体与国家合作伙伴携手努力，在国家一级统一性别平等主流化的指标。联合国妇女发展基金（妇发基金）在柬埔寨、吉尔吉斯斯坦和摩洛哥执行开发署的方案，制作了使联合国与国家捐助方组成技术小组，确定追踪观察实现两性平等目标进展指标的可复制模式。

D. 评估进展和找出差距

19. 大多数实体继续采用针对实体制定的工具，评估取得的进展和差距。捐助方也在一些实体中启动了项目评价工作。粮农组织利用各技术司的定期报告评估执行进展情况。人道主义事务协调厅和教科文组织通过分析各部分的工作计划评估差距，前者还审查对应急预案的评价工作。政治事务部利用向安全理事会报告来评估进展情况。劳工组织评价股正在制定两性平等监测和评价准则。

20. 儿童基金会通过其方案政策和程序手册，建立了一个评估和审查把两性平等问题置于国家方案中重要位置情况的正规系统。近东救济工程处在 2003-2005 年期间进行了一次全面的两性平等问题研究，规定了一个基线，并评估了 5 个行动领域在方案规划方面的经验。还通过具体的参与式需要评估和评价来评估进展中的差距。粮食计划署两性平等问题协调中心或小组进行基线和后续调查，对两性平等指标进行定期评估。

E. 按性别分别的数据

21. 按性别分列数据、性别区别信息和性别问题敏感指标方面的努力对执行千年发展目标、共同国家评估/联合国发展援助框架和减贫战略文件方面，以及在加强重视问责制和注重成果管理方面的重要性日益增加。

22. 很多实体利用按性别分列数据和对性别问题保持敏感性指标，制作和分发为政策制定者和大众使用的材料，在这方面取得了进展，例如全球现状定期报告，⁴ 以及关于重大趋势和新出现问题的报告。但是，在一些重要领域，例如对

⁴ 例如，见世界银行/国际复兴开发银行全球监测报告（2007 年）：应对两性平等和脆弱国家面临的挑战。

妇女实施暴力、贩卖人口、迁徙、农业、艾滋病毒/艾滋病以及信息和通信技术领域，差距依然存在。

23. 机构间倡议，例如由人口基金和儿童基金会与经济和社会事务部统计司合作发起的 2007 年 Gender Info 数据库，致力于建设工作人员和合作伙伴的能力、达成承诺和积累资源。

F. 机构问责制机制

24. 性别平等主流化要想获得成功，就必须要建立制度化的问责制体系。很多实体加强努力，在总部和国家各级，把性别平等主流化问责制纳入问责制的总框架。这些努力包括，在两性平等政策和战略、监测和评价、内部监督机制和工作人员业绩监测中，重点强化问责制。

25. 为了执行行政首长协调理事会通过、并在 2007 年三年期全面政策审查（大会第 62/208 号决议，第 58 段）中提到的联合国系统两性平等和赋予妇女权力政策以及性别平等主流化战略，联合国各实体致力于在总部和国家各级建立共同的问责制框架：

(a) 在总部一级，两性平等问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室与机构间妇女和两性平等网络通力合作，应行政首长协调理事会 2006 年 10 月提出的一项请求，拟定了一个共同问责制标准草案。草案包括 31 个标准，对实现两性平等规定了最低限度的要求，为加强监测、报告和评价提供了一个成果管理框架。

(b) 在国家一级，由妇发基金主持的联合国发展集团两性平等工作队组制定并测试了两性平等和赋予妇女权力业绩指标，以此作为联合国国家工作队自我评估的工具。这些指标将用于在拟定共同国家方案的领域内评估业绩，这些领域包括：规划、方案拟定、合作伙伴关系、决策、预算编制、联合国国家工作队能力、监测和评价、质量控制和问责制。

26. 要想切实有效的实现性别平等主流化，就要求工作人员对把两性平等观点纳入其工作承担责任。高级管理层对两性平等成果负有全责，承担全部责任。然而在实践中，除性别问题专家外，工作人员对性别平等主流化问题不承担责任，而且缺乏连贯的支持和问责制机制，这方面仍面临着严峻挑战。

27. 各实体努力加强管理人员和工作人员的问责意识。大多数实体利用工作计划和考绩来规定和监督工作人员履行责任的情况。秘书处规定了“尊重多元化/性别”的标准，并将其作为所有工作人员业绩指标的一部分。各部/厅负责人与秘书长的协定包括承担实现两性平等的责任。此外，还要求高级管理人员在他们的工作计划中列入与两性平等有关的项目标。

28. 近东救济工程处两性平等主流化问责制规定了高级管理人员、方案拟定和计划工作人员以及两性平等问题协调中心的作用和责任。两性平等结果将列入职责

范围（工作说明）中，将通过考绩报告制度对所有工作人员进行评估。根据要求，粮农组织在空缺通知中把具有两性平等专门知识列为一个必要的资格，目的是确保征聘对性别问题有敏感认识的工作人员。自 2007 年以来，难民署根据一整套简单、可衡量和明确制定的行动，包括就两性平等采取的行动，为高级管理人员建立了强制性的自我报告制度。

G. 财政和人力资源

29. 妇女地位委员会第五十二届会议的商定结论指出，开展两性平等活动的资源严重不足，这种情况在整个联合国系统，特别是侧重研究性别问题的实体——两性平等问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室、提高妇女地位司、妇发基金和提高妇女地位研训所长期存在。在大多数实体中，开展性别平等主流化活动没有配备持续和可预测的人力和财政资源。这限制了在国家一级为两性平等提供系统支助的能力。机构间协作对加强制定政策、方案拟定和发展能力方面保持连贯性能够发挥重要作用，但这方面的资金严重不足。

30. 联合国系统准确评估为促进两性平等划拨资源和支出的能力，因现行财务管理制度而受到限制。这些制约因素包括：数据不完整、编码系统不完善以及没有系统报告。虽然能够更有系统地追踪观察有针对性的干预赋予妇女权力工作的情况，但是缺乏性别平等主流化的共同标准也妨碍了全系统准确报告的工作。

31. 个别实体目前正在机构间发起并领导一些主动行动。已经设立了一个机构间妇女和两性平等网络工作队，负责统一全系统的追踪做法。开发计划署发起了一个试验项目，采用 ATLAS 软件，追踪促进两性平等方面的拨款和支出情况。人口基金还对 ATLAS 报告系统进行了修正，加强对资源的追踪记录。劳工组织通过综合资源信息系统，努力加强追踪与性别有关资源的利用情况。

32. 各实体报告它们受益于性别平等问题专家、两性平等问题协调中心和协调中心网络的专门知识。性别平等问题专家向联合国国家工作队提供把两性平等问题置于方案领域重要位置的技术咨询和支助，并根据请求向国家合作伙伴提供咨询和支助，帮助它们建设国家能力。

33. 总部、区域和国家各级性别平等问题专家的总人数仍然很少。由于人少，需要负责的国家方案和方案领域很多，因此区域一级的性别平等问题专家常常难以切实有效的提供咨询意见、监测项目执行情况并采取任何后续行动。

34. 在国家一级，大多数实体实行两性平等问题协调中心制度。针对实体进行的评价显示，需要着力强化协调中心制度。大多数协调人都是初级工作人员，他们除了其他责任外，还要承担负责两性平等方面的工作。而且他们很多人也没有两性平等工作的背景。应当对协调人的职能和业绩指标作出明确规定，同时开展性别问题培训，为他们分配资源和时间。

35. 为了加强国家一级的专家资源，开发署计划在其各办事处建立了两性平等问题小组，最理想的情况就是由高级管理部门直接领导，例如副驻地协调员，同时在各办事处执行两性平等行动计划。难民署用多重职能小组取代了个别协调人制度。劳工组织、人口基金和儿童基金会计划加强它们的两性平等问题协调中心制度。

H. 通过国家工作队开展协调

36. 联合国发展集团两性平等工作队对 2004–2006 年驻地协调员年度报告进行了分析，分析显示，国家一级联合行动的数量稳步增加。2006 年，53 名驻地协调员报告就两性平等问题开展了联合行动，该 2004 年只有 43 名。

37. 通过在国家一级开展机构间合作，开发署、人口基金、儿童基金会和妇发基金携手合作促进联合国国家工作队向消除对妇女歧视委员会进行联合报告。这项倡议的结果是，报告工作有所改善，而且更具有连贯性。

38. 2006 年，在 61 个国家中设立了性别问题主题小组，努力加强各实体在国家一级的协作。这些机构间小组，包括由国家合作伙伴、双边捐助者和其他行为者参加的扩大小组，现在已成为越来越重要的协作机制。例如在尼加拉瓜，机构间性别问题委员会对目前和未来关于两性平等问题的干预措施进行了全面规划，同时协调对国家两性平等问题方案的财政支助。

39. 政治事务部外地特派团与国家一级性别平等问题专题小组密切合作，分享资料，规划开展联合活动，交流经验。维持和平时行动部（维和部）所有两性平等问题顾问都是国家一级两性平等问题主题小组的一部分，只有一个特派团除外。2007 年，在一份题为“全面规划联合国综合特派团两性平等问题顾问的优先事项和工作量”的报告（第 6 页）中，维持和平时行动部报告说，维和部有 8 位两性平等问题顾问，只有 4 位两性平等问题顾问（海地、刚果民主共和国、东帝汶和科特迪瓦）应邀定期参加国家工作队的会议。

40. 应当加大联合国国家工作队内部和之间的合作力度，包括与国家合作伙伴采取联合行动，加强联合方案拟定、监测和评价以及汇集资源。

I. 机构间协作

41. 联合国系统继续在不同领域加强机构间协作，例如通过机构间妇女和两性平等网络的工作开展协作。该网络提供了一个平台，可以在此交换性别平等主流化信息的平台，合作建设能力，制定方法和工具。机构间妇女和两性平等网络建立了工作队。这些工作队在闭会期间努力把两性平等问题置于下列各领域的重要位置上，其中包括千年发展目标；对妇女的暴力行为；和平与安全；贸易；水；评价、监测和报告；建设能力；气候变化；追踪记录两性平等投资与支出情况。机构间妇女和两性平等网络向行政首长协调理事会、并酌情向高级别方案和管理委员会报告。

42. 机构间妇女和两性平等网络发挥促进作用，支持在政府间进程中重视两性平等观点，并已成为执行政府间确定的重要行为者。机构间妇女和两性平等网络与筹备工作组密切合作，在政府间进程，例如妇女地位委员会第五十二届会议期间、第十二届联合国贸易和发展会议会议期间、以及在筹划千年发展目标执行情况中期审查和发展筹资问题《蒙特雷共识》审查过程中开展其他活动。网络与联合国系统以外的利益攸关方协作，支持性别平等主流化，例如经济合作与发展组织（经合组织）、发展援助委员会（发援会）两性平等网络，而且每两年与后者共同举办讲习班。

43. 秘书长开展制止对妇女和女童暴力行为宣传活动，这个活动为联合国各实体提供了加强开展机构间协作的机会，以此支持各会员国打击对妇女的暴力行为。一个由提高妇女地位司和人口基金联合主持的机构间工作队在 10 个试点国家启动了联合制定方案活动，全力消除对妇女的暴力行为。

J. 性别均衡

44. 两性平等要求妇女积极参与各方面的工作，包括参与决策。截至 2006 年 12 月 31 日，联合国系统专业及以上职类妇女人数比例与前一年基本相同：专业及以上职类 33.7%，D-1 及以上职类 24.7%。在驻地协调员制度内，妇女的比例从 2004 年的 21% 增加为 2006 年的 32.5%（A/61/318, 第 7 段）。在和平支助团中，2006 年妇女人数总比例为 30%，而 2004 年为 27.5%（同上，第 51 段）。有两个组织实现了性别均衡，它们是人口基金和联合国训练研究所。

45. 为了达到性别均衡，联合国各实体继续推行各种战略：

(a) 制定了性别均衡的具体目标。教科文组织承诺到 2015 年在高级管理人员级别（司长级及以上）上实现两性均衡。粮食计划署两性平等政策（2003-2007 年）制定了所有新征聘人员须达到男女比例 50/50 的目标。联合国工业发展组织（工发组织）制定了在各级达到男女比例 50/50 的目标。劳工组织、难民署和儿童基金会制定了到 2010 年达到所有专业人员员额男女比例 50/50 的目标。

(b) 明确规定高级管理人员对实现各项目标的责任。儿童基金会明确规定实现性别均衡的责任由管理人员、人力资源司、性别和多元化问题特别顾问以及性别问题审查组共同承担，并通过政策、程序、发展工具和监测制度来履行。

(c) 在高级管理级别上建立机制。秘书处适用了人力资源行动计划，目前正在制定前瞻性性别均衡战略和评分卡，管理委员会每年将对其进行两次审议。作为其 2008-2009 年人力资源战略的一部分，联合国项目事务厅（项目厅）建立了监测性别均衡问题制度，并采取一切必要的纠正行动。

(d) 把各项指标列入管理人员的考绩审核中。自 2007 年以来，粮食计划署管理人员考绩审核中列入了两性均衡目标。在近东救济工程处，每年两次利用记

分卡对管理人员达标情况进行评估。在儿童基金会，各种成果管理工具，例如记分卡、业绩评价报告和调查将用于衡量实现目标方面的成就。

(e) 制定或完善工作/生活政策以及关于性骚扰的政策。尽管很多实体都制定了这样的政策，但一些实体报告在适用这些政策方面困难重重。一些实体，例如劳工组织针对已确定的各种制约因素，为工作/生活政策制定了具体的指标、目标和战略。

三. 为执行经济及社会理事会第 2006/36 号决议第 4 段采取的行动

46. 经社理事会第 2006/36 号决议第 4 段吁请联合国系统采取具体行动，提高工作人员对将社会性别观点纳入主流的了解、知识、决心和能力。

47. 在 2007 年三年期全面政策审查（大会第 62/208 号决议第 35-47 段）中，大会呼吁联合国实体加强对各国建设能力的支持。各会员国希望在这一领域加紧努力。为了在国家一级建立两性平等能力，联合国各实体支持政府各机构，包括全国妇女机构、议会议员和民间社会执行和监测全球规范和政策；为国家协调提供便利；制定和宣传将社会性别纳入主流的方法和工具；支持把社会性别观点纳入部门政策和方案拟定；促进知识联网和分享良好做法。

48. 尽管人们日益重视能力建设和一些具有前景的倡议，但没有任何实体制定有关两性平等的有效和系统的能力建设方案。对各实体进行的评价发现有必要加强在总部和国家两级的性别问题专家和总体能力，并支持国家一级的能力建设。必须加强努力解决已查明的局限性，尤其包括缺乏清晰概念、资源不足、缺乏领导能力和问责制、许多培训方案具有临时性质以及后续行动薄弱等问题。

49. 机构间妇女和两性平等网络第七届会议评估了建立全系统能力建设标准的可行性，以及根据现有良好做法，制定三级两性平等能力建设方案的可行性，其中包括为工作人员进行在线课程培训并对高级主管进行培训。

A. 承诺通过政策和战略开展将性别观点纳入主流的培训

50. 大多数实体均具体承诺将开展把性别观点纳入主流的培训，包括制定或修订培训的具体战略或行动计划，并把将性别观点纳入主流的培训与其核心能力发展方案结合起来。

51. 例如，粮农组织为把性别观点纳入主流，制定了一项内部能力和技能发展战略。一些实体，包括亚洲及太平洋经济社会委员会、西亚经社会、劳工组织、联合国人权事务高级专员办事处（人权高专办）、联合国艾滋病病毒/艾滋病联合规划署（艾滋病规划署）、联合国区域间犯罪和司法研究所、工发组织、联合国系统职员学院、项目厅和粮食计划署目前都正在制定将性别观点纳入主流的培训战略。

52. 许多实体把将性别观点纳入主流的能力建设问题纳入其两性平等计划或战略，例如，国际原子能机构两性平等政策；劳工组织 2008-2009 年促进两性平等行动计划；开发署 2008-2011 年性别平等战略；环境署两性平等行动计划（2006 年）；近东救济工程处 2008-2009 年将性别观点纳入主流战略。教科文组织正在制定一项 2008-2013 年促进两性平等行动计划，其中包括将性别观点纳入主流的能力建设。

53. 在卫生组织，能力建设是该组织将性别观点纳入主流战略的一个战略方向。难民署根据其有关年龄、性别和多样性主流化战略，建设工作人员将年龄、性别和多样性纳入其整个方案的能力。人口基金将为全体工作人员制定一项能力建设行动计划，以便将性别观点纳入主流。

B. 逐步走向对所有工作人员进行强制性培训

54. 大多数实体报告说，已制定了将性别观点纳入主流的一般培训方案，并为不同类别的工作人员（包括行政、预算、技术和部门的工作人员）编制了培训和参考资料。粮食计划署新制定的性别政策将包括为各级工作人员制定的能力建设方案，并包括一项具体的行动计划和预算。

55. 越来越多的实体已建立了定期、强制性的将性别观点纳入主流的培训，其中包括政治部、非洲经济委员会（非洲经委会）、环境署、教科文组织、开发署、儿童基金会和项目厅。开发署、儿童基金会和妇发基金通过向所有工作人员提供光盘，进行强制性的将性别观点纳入主流的培训。到 2007 年年底，难民署共有 1 343 名工作人员（包括 97 名调解人）已接受过将性别观点纳入主流的培训。

56. 各实体也在为联合国国家工作队制定具体的培训方案。儿童基金会和妇发基金共同主持的国家方案支助小组为参加共同国家方案进程的所有国家工作队工作人员制定了电子培训单元（也提供光盘）。2008 年 3 月联合国系统职员学院首先研制了电子培训单元。提高妇女地位研训所还与联合国系统职员学院合作，为国家工作队开展两性平等问题培训。

57. 全系统强烈需要为所有方案人员进行更为系统和面向行动的培训。大多数实体由于缺乏资源、专业知识和/或缺乏高层管理部门的支持，提供的性别问题培训继续建立在自愿或临时的基础上。临时培训并不足以建立系统和有效地利用性别分析成果的能力。

C. 社会性别观点纳入其他培训课程

58. 许多实体作出努力，将性别观点纳入部门领域工作人员发展和培训计划。所有实体中大约有一半实体报告说，把性别观点纳入方案设计和领导能力发展课程的努力也取得了成功。不过，各实体报告说，在将性别观点纳入有关方案评价、着重成果的管理和财务管理培训方面成功的情况并不多。

59. 许多实体报告说，已作出努力将性别观点纳入部门工作人员发展和培训计划，其中包括减少贫穷、宏观经济、可持续发展和人道主义援助。其他例子包括，政治事务部将性别观点纳入外地一级成果编制预算培训的主流，劳工组织将性别观点纳入到项目设计、监测和评价培训中。儿童基金会在其方案进程核心培训中安排了一个两性平等单元。人道主义事务协调厅报告说，把两性平等纳入其紧急外地协调培训的所有单元中。

D. 能力建设的创新形式

60. 各实体越来越努力制定具有成本效益和效率的能力建设方案，并超出常规训练的范围。他们利用的方法包括：全面辅导的自学方案；参与性在职培训；一对一谈话；简况汇报；协作编写教材；高级和中级主管自带午餐执行简报会；电子平台以及网络。

61. 例如，粮农组织为其技术部门举办有针对性的参与性学习课程，西亚经社会则组织参与性的工作会议。许多创新方案的重点是制定具体的、可衡量的行动，而且与会者能够就承诺完成方案达成一致意见。环境署目前采用‘边做边学的方式’，这种方式依据了注重成果的管理办法。

62. 包括互联网在内的电子通信和网络，为采取创新办法提供了机会。许多实体现在把互联网当作培训平台，进行网上将性别观点纳入主流的培训。西亚经社会、卫生组织和教科文组织制定了电子学习训练单元和教材，以提高工作人员的能力。劳工组织国际培训中心（劳工组织-培训中心）提供在线远程学习机会。人口基金还提供了创新型在线一揽子方案，提供人口问题函授课程，其中包括为期 40 个小时、导师主导、自定进度的两性平等课程，到目前为止近 400 名工作人员已完成这项课程。大会和会议管理部研发了两性平等问题词汇数据库。

63. 各实体就提高能力问题越来越多地进行合作，并与联合国其他实体分享良好做法实例。人口基金和妇发基金正在计划以英文、法文和西班牙文建立一个标准化的虚拟课程，以促进两性平等的预算编制培训。人道主义事务协调厅代表机构间常设委员会性别和人道主义应急工作分组正与非政府组织互动联合会合作，编制机构间两性平等方案规划在线光盘培训课程。粮农组织与机构间常委会其他成员合作，为性别问题顾问和协调人举办讲习班。提高妇女地位研训所已与开发计划署预防危机和复原局合作，提高将性别观点纳入预防危机和复原活动主流的能力。西亚经社会与欧洲经济委员会合作编写培训材料。

E. 培训性别问题专家和性别问题协调人

64. 各实体报告了为性别问题专家和协调人制定的培训方案和教材情况。例如，粮食计划署、劳工组织、环境署和工发组织内性别问题专家提供了有针对性的培训。人权高专办为在总部和外地的性别方案工作人员进行培训，这也是高专办关于人权监测与报告战略和技能的一部分。

65. 在国家一级对性别问题专家和协调人开展培训的情况很不平衡。一些实体提供了深入培训，另一些实体只进行基本技能的培训。因此，许多协调人缺乏性别问题专门知识，无法为同事提供充分的咨询和支持。⁵

F. 能力建设的后续行动

66. 一旦完成培训课程，必须向参加培训者提供应用所获知识的协助，使其有机会寻求咨询并分享经验。要做到这一点，已建立了支助性的结构和机制，包括求助服务台和宣传良好做法，如数据库的安排。劳工组织利用分享知识讲习班、良好做法出版物、求助服务台以及网络两性平等工具等方式来分享创新性做法。提高妇女地位研训所已制定了查明和评估良好做法的方法。联合国/国际减灾战略提供了 2007 年两性平等和减少灾害风险的最佳做法集锦，⁶ 在 2008 年，将提供重点在于从性别观点处理减少灾害风险和气候变化问题的良好做法集锦。

67. 儿童基金会通过其年度国家办事处和区域办事处报告等例行的报告制度以及体制评价，查明和分享良好做法。粮食计划署通过案例研究、实地访问、调查、简况通报和报告等方式收集良好做法。联合国系统职员学院通过开展后续活动和调查，查明其采取学习干预措施的能力。

68. 尽管每个实体采取了许多值得称赞的努力，但尚未建立强有力的、对能力建设采取后续行动的制度化系统。分享良好做法没有连贯性，而且也往往没有达到国家一级。

G. 影响评估和能力建设的评价

69. 许多实体报告说他们努力改进对于将性别观点纳入主流能力建设影响评估。一些实体，开展了具体的评价：例如，粮农组织、劳工组织、开发署、人口基金、儿童基金会和近东救济工程处对其将性别纳入主流能力建设活动进行了正式评价。劳工组织在其 29 个外地办事处和总部各单位，通过自愿和自我评估的方式对性别问题审计进行了参与性正式评价。粮食计划署通过培训报告评估了有关影响。卢旺达问题国际刑事法庭采用一系列指标，评估其将性别观点纳入主流培训产生的影响。

70. 各实体也评估了能力建设方案的影响，各种证据显示人们越来越注意到性别观点纳入方案影响评估和其他报告。例如，亚太经社会通过项目影响评估了解开

⁵ 开发署，2006 年将性别问题纳入工作主流的评价（2006），第 15 页，儿童基金会，“两性平等政策执行情况评价”（E/ICEF/2008/CRP.12），第 30 页。

⁶ 性别观点：共同努力促进减少灾害风险、交流良好做法和经验教训，www.unisdr.org/gender-good-practices。

展能力建设活动的范围，粮食计划署通过国家办事处标准其他报告的方式进行评估。环境署方案评价委员会监测到性别观点纳入方案制订、执行和评价主流的情况。教科文组织从两性平等的观点对工作计划进行了系统的审查和分析。

H. 建立或扩大电子知识网络

71. 在联合国系统更多地交流的资源，包括方法、工具和良好做法实例，对于有效地将性别观点纳入主流十分重要。各实体独立或通过机构间协作建立了许多数据库和网络，重点包括各项专题和区域问题。尽管如此，各实体之间、国家办事处之间以及各会员国之间关于良好做法的信息交流还是有限的。许多现有的资源不为潜在用户所知，因此没有充分加以利用。

72. 机构间妇女和两性平等网络第七届会议讨论了为性别问题培训员和协调人建立电子知识网络和数据库的问题。培训员和协调人现有的数据库没有联网，因此没有得到广泛利用。例如，机构间常设委员会（gencap）项目建立了一个两性平等问题顾问花名册，可派往支持人道主义协调员和人道主义国家工作队工作。开发署两性平等花名册便于工作人员得到专家提供短期和中期服务的机会。劳工组织维持的一个两性平等问题专家数据库可通过网络工具来搜寻。联合国/国际减灾战略正在开发两性平等问题重要专业人员在线谘询平台。

73. 考虑到开发和维护这样的网络需要大量资源，机构间网络决定将其注意力集中在连接和扩展现有的网络和数据库上。这项努力也应该包括国内合作伙伴。

74. 还有其他一些有用的资源可供利用。提高妇女地位司/经社部管理的“妇女观察”是一个机构间网站，可直接进入机构间妇女和两性平等网络成员的所有网站。该网站也提供有关部门主题和问题的资源列表以支持能力建设。提高妇女地位研训所在其网站上提供了将性别观点纳入主流资源指南，⁷ 并将其作为将性别观点纳入主流做法互动讨论区。妇发基金正在开发和推出一个关于暴力侵害妇女的全球知识管理在线支助方案规划网站。

75. 开发署编制了实践交流和知识管理框架，⁸ 将其作为两性平等战略（2008-2011 年）的一部分，该框架包含了一些创新元素。这些元素包括成立一个全球知识管理咨询机构；知识需要基线评估；各重点领域的全球门户，并将其与区域和专门网站连接起来；编纂良好做法的制度以及连接各国家办事处并为其服务的区域平台。

76. 经济和社会事务部公共行政和发展管理司开发了联合国公共行政网络，其中包括两性平等问题。人道主义事务协调厅建立了性别问题协调中心，以分享信息，

⁷ <http://www.un-instraw.org/en/gender-mainstreaming.html>。

⁸ 赋权和平等：2008-2011 年开发计划署两性平等战略，第 108 到 110 页。

并管理一个机构间在线讨论论坛。⁹ 劳工组织和教科文组织均设有将性别观点纳入主流的广泛网络，包括在国家一级。粮食计划署建立了一个网络，把将性别观点纳入主流的资源与切合实际的分享经验教训的系统结合起来。难民署报告说，研发了一个创新型在线保护工具，称之为“Refworld”（难民文献数据库），其中载有两性平等资源。

I. 管理的领导和支持

77. 强有力的领导是加强能力建设，在各实体内优先将性别观点纳入主流的关键。高级管理人员应发挥重要作用，有效地执行能力建设举措，开展适当的后续进程。许多实体，包括大会和会议管理部、政治事务部、卢旺达问题国际刑事法庭、前南斯拉夫问题国际刑事法庭、开发署、环境署、教科文组织、儿童基金会和近东救济工程处，都为管理人员提供性别平等主流化的培训，建设能力，领导两性平等工作。举例来说，在近东救济工程处，2008 年，所有管理人员都将得到性别问题培训，通过一年两次的进度报告，使用评分卡，并提交给主任专员，负责把性别观点纳入主流。另一种提供能力建设、让管理人员负责将性别观点纳入主流的有效战略是，作为培训过程的成果，拟定性别平等主流化计划。

78. 在国家一级，驻地协调员可以发挥重要作用，确保关于两性平等和赋予妇女权力的千年发展目标 3，在国家千年发展目标报告、共同国家评估/联合国援助发展框架和国家减贫战略中得到足够重视。他们还是国家一级性别主题工作组的召集人。为了能够执行这些任务，驻地协调员应系统地建设工作队工作人员的能力。开发署的“性别观点纳入主流指导说明”要求驻地协调员起带头作用，把性别观点纳入主流，监督推广好的做法，确保纳入性别分析和按性别分类的数据。

79. 初步分析 2007 年驻地协调员报告后发现，驻地协调员在一些国家协助培训国家工作队工作人员，协调将性别观点纳入主流的材料，监督工具和手册的开发和编制。他们还协助与合作伙伴交流和协调工具和方法。

80. 驻地协调员应加强促进、监测和报告国家工作队工作人员能力建设责任。尤其应包括更多地支助定期培训需求评估和能力建设计划，找到资源和分配资源，以及物色专家顾问和培训材料。

81. 最近推出了应用两性平等绩效指标，联合国发展集团 180 度驻地协调员考绩，这应有助于加强驻地协调员建设将性别观点纳入主流能力的责任。

J. 人力资源办公室的作用

82. 人力资源办公室应发挥重要作用，实施和资助性别平等主流化的培训，包括利用电子学习设施，将性别观点纳入一般工作人员发展方案。不过，各部门的答

⁹ <http://ocha.unog.ch/ProCapOnline/index.aspx?module=viewpage&pageid=genforum>。

复表明，在 60% 以上的实体中，主要负责建设将性别观点纳入主流能力的，是两性平等单位。

83. 在其他实体，人力资源办公室及培训和规划单位负责性别平等主流化的培训。在联合国秘书处、教科文组织、联合国系统职员学院、许多基金和方案，人力资源办公室资助性别平等主流化培训。在西亚经社会、粮农组织、前南斯拉夫问题国际刑事法庭和环境署，两性平等的单位同人力资源办公室一道拟定和组织性别平等主流化的培训。环境署成立了一个性别和人力资源工作队，解决所有与性别有关的人力资源管理和培训问题。人道协调厅、人口基金、儿童基金会、粮食计划署和世卫组织报告说，人力资源办公室不负责性别平等主流化培训的宣传，但通过核心方案培训，发挥重要作用。

四. 执行经济及社会理事会第 2006/9 号决议

84. 理事会第 2006/9 号决议请秘书长报告妇女地位委员会对联合国系统内各种讨论提供的投入所造成的影响情况。该委员会审议优先问题时得出的商定结论，为联合国系统的工作规定了任务；妇女地位委员会对商定结论执行情况进行的审查，提供了进一步的指导。该委员会最近的讨论和成果给系统内各部门的活动带来了影响。

85. 关于优先主题的商定结论“消除一切形式的歧视和暴力侵害女童（2007 年）（E/2007/27）”。一些部门扩大了外联活动；进行了研究，突出边缘化的少女和穷人的状况；找出政策和战略中的差距，保护女童不受商业性剥削。妇女地位委员会关于女童的工作，为最近“消除切割女性生殖器（女性割礼）的机构间声明”创造了势头。声明是联合国 10 个机构¹⁰联署的，声讨对女孩的暴力行为，加强联合国各部门的承诺，消除女性割礼现象。

86. 审查商定结论“妇女平等参与冲突预防、管理和解决冲突，以及冲突后建设和平”（2008）时，许多实体报告，同各国政府和民间社会合作，大力宣传和提高认识，让更多的妇女参与，尤其是在国家一级。还运用了妇女地位委员会有关商定结论（理事会第 2004/12 号决议），设计研究项目，开发能力建设工具，以及同其他部门建立联系。

87. 妇女地位委员会审查的主题是“男人和男孩在实现两性平等中的作用”（2007 年），推动了联合国许多实体的工作，提供了新的机会，与打击暴力侵害妇女行为的男子组织进行合作，提高男子和男童的认识，改变他们的态度，让他们协助艾滋病毒/艾滋病的护理和治疗活动，如家庭护理和预防母婴传播等。

¹⁰ 非洲经委会、艾滋病规划署、开发署、教科文组织、人口基金、难民署、人权高专办、儿童基金会、妇发基金和世卫组织。

五. 结论和建议

88. 联合国各实体需要进一步加强努力，全面贯彻落实性别平等主流化的战略，支持会员国在国家一级促进两性平等和赋予妇女权力的努力。大多数实体的两性平等政策、战略和行动计划包括具体的行动，发展能力，加强问责，监测和报告落实性别平等主流的工作。
89. 各实体采用结果管理框架和多年期筹资框架，其中订有目标和指标，并利用这种手段来加强性别平等主流化的工作并监测进展。更多地采用了按性别分类的数据，重要的机构间倡议“Gender Info”，也有益于国家合作伙伴。
90. 运用共同国家评估/联合国发展援助框架、千年发展目标国家报告、国家发展战略和减贫战略文件等，更加注重国家方案一级的性别观点。分析工作取得一些进展，但仍需要进一步努力，确保分析结果转化为业务行动。
91. 系统内各实体开发采用了各种各样行之有效的方法、工具和资源。机构间正在加强努力，确保这些现行方法、工具和资源，在各实体之间，在国家一级更有系统地共享，包括通过电子网络和数据库共享。
92. 许多实体在总体问责制框架，监测、评价和监督机制、工作人员考绩中包括了性别观点纳入主流的问责内容。将开展一项机构间倡议，为总部和外地建立共同的问责制框架。不过，在许多实体，工作人员和管理人员在性别观点纳入主流方面缺乏责任感，这仍是一个挑战。
93. 两性平等工作，包括性别观点纳入主流战略，资源不足，这也是一项重大挑战，妇女地位委员会第五十二届会议已经有所强调。正在具体实体和部门间级别上增进联合国评估资源分配和支出的能力。
94. 各实体的报告显示，正努力增进总部和国家两级性别问题专家的能力和资源。不过，各级性别问题专家总数偏低，国家一级两性平等协调中心仍有各种问题，这极大地限制了有系统、有效率地实施性别观点纳入主流的工作。联合国国家工作队性别专家工作队和资源工作队内部和相互之间要加强协作。
95. 机构间合作有所增加，具体措施注重：问责机制；交流经验、良好做法和资源；按性别分列的数据和指标；以及能力建设。落实了试点项目，在国家一级建立更加协调一致的多实体办法，包括关于消除暴力侵害妇女行为的办法。虽然如此，许多良好的性别观点纳入主流的做法尚未共享，需要更系统，更有效的机构间合作，来交流经验教训和良好做法。
96. 针对理事会第 2006/36 号决议第 4 段，大多数实体报告做出了关于性别观点纳入主流能力建设的具体承诺，包括在总体能力建设方案中。一些部门进行了强制性培训，还针对不同的主题和不同类别的工作人员，包括管理人员，开展了

培训。许多部门培训了性别问题专家和联络点，但在这方面的进展一直参差不齐。

97. 引进了创新形式的能力建设，其中包括许多电子自学方案。各级别都需要加强方案和后续行动，需要高层管理人员，包括驻地协调员，给予更多关注，确保能力建设的有利环境和充分发挥影响。

98. 许多实体都按照第 2006/9 号决议规定的任务，努力利用妇女地位委员会审议和审查优先主题的成果。已采取行动，通过具体的实体和机构间倡议，扩大宣传、研究和分析及业务工作。不过，还需要加紧努力，在全系统更系统、更有效地利用妇女地位委员会的成果。

99. 各实体已经采取了有希望的倡议，有效的机构间合作有所增加，但实施性别观点纳入主流方面的总体进展却不均衡，各个领域始终存在差距和挑战。

100. 为进一步加强商定结论 1997/2，以及第 2006/9 号、第 2006/36 号和第 2007/33 号决议的执行，理事会不妨进一步鼓励联合国各实体采取下列行动：

(a) 进一步加强性别观点纳入主流的领导，包括要求最高级别更明确注意战略；为管理人员提供能力建设；要求高级管理层定期报告关于两性平等的结果；

(b) 明确规定驻地协调员在国家一级将性别观点纳入主流的职责，包括确保将性别观点纳入所有联合国工作队的活动，支持性别主题小组的工作；

(c) 明确界定，包括通过职务说明和工作计划，所有类别的工作人员将性别观点纳入主流的职责，制定具体的问责机制，包括工作人员考绩和协定；

(d) 进一步加强将性别观点纳入主流的工作列入结果管理框架和多年期筹资框架；

(e) 进一步加强监测、报告和评估进展，找出一直存在的差距，使用联合拟定的共同方法和指标，以便在全系统评估进展；

(f) 大幅增加性别观点纳入主流活动的资源，包括能力建设和机构间合作，加快开发更有效的方法，衡量关于两性平等方面的资源分配和支出；

(g) 创造有利环境，提供明确任务，能力建设，足够的资源，进入决策过程，以此加强性别问题专家和协调人的作用；支助网络建设；

(h) 发展或加强工作队的性别观点纳入主流的联合行动，利用联合国发展集团两性平等工作组制订的绩效指标和其他工具，在联合国国家工作队内部和相互之间更多地共享和良好做法；

(i) 在所有部门加速努力开展员工强制性培训，包括更多采用电子手段，针对特定部门和不同类别工作人员的需求，提供有针对性的培训；

(j) 进一步加强机构间的努力，确保全系统连贯一致地开展性别观点纳入主流的工作，包括落实全系统性别观点纳入主流的政策和战略；

(k) 进一步加强全系统的知识管理和交流，包括机构间加强电子网络和数据库的努力；

(l) 确保将性别观点充分纳入千年发展目标执行情况中期审查，及蒙特雷发展筹资共识审查的筹备工作。
