



## 经济及社会理事会

Distr.: General  
10 May 2007  
Chinese  
Original: English

## 2007 年实质性会议

2007 年 7 月 2 日至 27 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

## 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

本报告是应经济及社会理事会第 2006/9 号和第 2006/36 号决议提交的。理事会在这两项决议中，请秘书长提交关于这些决议执行情况的报告。根据第 2006/36 号决议，本报告概述了在联合国系统工作人员性别主流化的能力建设方面迄今取得的进展，并强调说明了有关挑战。性别问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室对第 2006/36 号决议执行情况的审查表明，虽然联合国各实体在能力建设方面已经取得了进展，但联合国各实体之间在有系统地加强性别主流化能力的工作方面存在很大不同。在对性别主流化基本概念的认识与工作人员的实际日常工作之间仍有差距。需要加强协调一致努力，建设个人和组织的性别主流化能力。根据第 2006/9 号决议，本报告还评估了妇女地位委员会向联合国系统内各种讨论提供的投入所造成的影响。

本报告建议加强联合国工作人员性别主流化方面的能力建设与实现联合国各实体有关两性平等和妇女赋权的组织目标之间的联系。具体而言，报告建议采用行政首长协调理事会批准的联合国全系统两性平等政策和性别主流化战略，建设联合国系统的机构能力。

\* E/2007/100。



## 一. 引言

1. 经济及社会理事会第 2006/36 号决议第 4 和第 9 段重申，性别主流化是促进两性平等的一项普遍接受的战略。理事会认识到培训对工作人员增进关于将性别观点纳入联合国各项政策和方案的主流的了解、知识、决心和能力至关重要，为此吁请联合国系统采取一系列步骤加强培训和能力建设，将性别观点纳入所有政策和方案的主流，并请秘书长就这些步骤的执行情况提交报告。

2. 理事会第 2006/9 号决议第 19 段请秘书长在其关于审查和评估全系统执行其第 1997/2 号商定结论的情况的报告中，列入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的评估。

3. 本报告是应这些决议编写的。报告第一节为简要介绍。第二节按理事会第 2006/36 号决议所定专题组编排，包括联合国各实体承诺开展性别主流化培训、将性别观点纳入其他培训班内、以创新形式开展能力建设、管理人员的领导作用和支助、培训工作后续行动和影响评估、问责制、知识网络、机构间协作以及国家工作队的能力建设。第三节概述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。报告第四节载列结论和注重行动的建议。

4. 报告采用了 40 个联合国实体<sup>1</sup>在答复秘书长关于性别问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室拟订和分发的问卷时提供的资料和数据。答复构成审查联合国系统 2005-2007 年的培训和能力建设活动的基础。机构间妇女和两性平等网络在 2007 年 2 月第六届年度会议上就各种能力建设问题举行了进一步的机构间协商，协商结果补充了上述信息。本报告没有详细说明联合国系统在能力建设方面开展的全部活动，而是简要举例说明已经取得的进展和仍然存在的挑战。

## 二. 执行第 2006/36 号决议

5. 审查证实，性别主流化的能力建设是在许多领域实现全球目标的必要因素，这些领域包括：发展、国际和平与安全、人权、环境、人道主义援助、粮食保障、医疗卫生和人类住区。它对将性别观点切实纳入联合国系统所有政策和方案至关重要。它以组织变革为先决条件，推动组织变革，通过对妇女与男子的利益均予以重视，争取做到更加平等、效率更高、规划和方案编制工作更加稳妥。全系统

<sup>1</sup> 维持和平行动部、政治事务部、新闻部、提高妇女地位司、非洲经委会、亚太经社会、西亚经社会、欧洲经委会、粮农组织、原子能机构、国际民航组织、农发基金、劳工组织、国际移民组织、国际电联、贸发会议/总协定国际贸易中心（国贸中心）、劳工组织国际培训中心、艾滋病规划署、人道主义事务协调厅、内部监督事务厅、人权高专办、性别问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室、土著问题常设论坛秘书处、世界银行集团、妇发基金、联合国区域间犯罪和司法研究所、儿童基金会、贸发会议、裁军事务部、开发署、教科文组织、环境署、难民署、人居署、提高妇女地位研训所、人口基金、粮食计划署、世卫组织、知识产权组织、近东救济工程处。

承诺将性别观点纳入政策和方案的主流以及从事相关的能力建设，这种文化正开始在联合国确立下来。

6. 秘书长采取了一系列主动行动，包括采取措施培养问责和责任文化，实现全系统一致性以及投资于秘书处和更广范围的联合国系统的工作人员发展，因为相信组织变革与能力建设是相辅相成的。在 2005 年世界首脑会议成果文件（大会第 60/1 号决议）第 166 段中，呼吁秘书长采取进一步措施，将性别观点纳入本组织各项政策和决定的主流。对此，已在性别问题和提高妇女地位特别顾问主持的网络范围内拟定了一项关于两性平等和妇女赋权的全系统政策和性别主流化战略（见 E/2006/83）。行政首长协调理事会方案和管理问题高级别委员会在讨论了这一政策和战略后对其表示支持，而且委员会本身在 2006 年也对这一政策和战略表示赞同。<sup>2</sup> 政策和战略的核心内容中包括能力建设。

7. 对理事会第 2006/36 号决议执行情况的审查显示，联合国系统个人和组织层面的培训和能力建设已经取得了相当大的进展，并且还不断拟定新的手段和方法。在个人层面，根据具体的组织任务，通过改善工作人员个人进行性别分析的能力，提高领导和倡导技能、性别主流化的技术和组织技能、以及与优异的工作业绩有关的其他能力，建设联合国工作人员的能力。在组织层面，能力建设涉及改善联合国各实体的能力，在各自的任务内实现两性平等的目标，采取的办法包括：改善治理、使两性平等观点成为领导作用的重要内容、规划、方案发展、执行和评价、对性别问题有敏感认识的筹资、使伙伴关系和协作多样化、以及推动组织改革和改变政策，包括加强高级管理层的问责制以及所有工作人员对性别主流化的责任。

8. 不过，审查也显示，在对性别主流化基本概念的认识与工作人员的实际日常工作之间尚存在较大差距。联合国各实体之间在有系统地加强性别主流化能力的工作方面也有很大不同。需要作出更进一步的协调一致努力，建设个人和组织的性别主流化能力，以协助各会员国，并增强它们实现两性平等和赋权妇女的国家能力。一项挑战是如何调动联合国的集体能力建设潜力，并使其更加一致和专注。

#### **A. 对性别主流化培训工作的承诺**

9. 理事会第 2006/36 号决议第 4 段(a)要求联合国每年对性别主流化培训工作做出具体承诺，包括发展核心能力，并确保所有两性平等政策、战略和行动计划中都做出此种承诺。经社理事会在同一决议第 4 段(b)和(c)中吁请联合国系统通过培训和其他途径，对性别问题专家和性别问题协调人进行具体而持续的能力建设，包括在外地进行这项工作，并规定必须对所有工作人员和其他人员进行性别问题培训，针对不同职类和不同职等的工作人员拟定具体的培训计划。

<sup>2</sup> 关于核准的全系统两性平等与赋权妇女政策和性别主流化战略，见 CEB/2006/2，附件。

10. 大多数联合国实体都有一项机构性别平等主流化战略或广泛框架。在总共 40 个答卷者中, 22 个报告有一项关于性别平等主流化培训和能力发展工作的具体战略, 其他答卷者则按特定情况采取临时措施。2007 年 1 月, 世界卫生组织(世卫组织)核准了一项将两性问题的分析和行动纳入其工作的战略。国际劳工组织(劳工组织)经过修订的 2008-2009 年两性平等行动计划特别提到对该组织工作人员的性别主流化和两性平等培训和能力建设的工作。8 个实体正在拟定培训战略。<sup>3</sup> 在具备培训战略的实体中, 若干实体没有执行战略的行动计划, 仅有少数几个实体为此目的分配预算。

11. 大多数实体报告, 其大部分性别主流化能力建设的努力以各方案的工作人员为对象, 包括性别问题专家、顾问和协调人。联合国系统各实体之间的更广泛合作以及联合培训教材的编写工作正在确定下来, 以最充分利用特别是国家办事处中人数越来越多的性别问题顾问、专家和协调人。在 2006-2007 年期间, 联合国环境规划署(环境署)为其 7 个司和 6 个区域办事处举办了讲习班并培训了 15 名性别问题协调人, 以支持两性平等行动计划的执行。

12. 为了加速实现两性平等目标, 许多联合国实体为工作人员制定了强制性和经常性性别主流化培训计划。这些实体包括政治事务部、西亚经济社会委员会(西亚经社会)、非洲经济委员会(非洲经委会)、联合国教育、科学及文化组织(教科文组织)、环境署和联合国开发计划署(开发署)。然而, 在大多数联合国实体中, 性别主流化方面的能力建设仍然主要是临时性和自愿的。所以, 工作人员除自己的兴趣外没有参加培训的动机。同样, 对于是否利用培训机会没有任何奖励或惩罚。2005 年对开发署性别主流化工作的评价, 在开发署内部的性别主流化培训方面得出同样的结论(DP/2006/5)。在大多数实体中, 性别问题方面的培训的形式为一天的讨论会和讲习班, 提供关于性别问题的总体指导和宣传, 但在整个联合国系统内, 应比现在更频繁地利用更有潜力传播更实质性性别主流化技能的、为期更长的培训机会。

13. 然而, 审查结果显示系统的和制度化的能力建设需要如下三个关键要素: 一项战略、一项行动计划以及一项预算, 这些是对性别主流化的长期组织承诺的重要指标。具备所有这三个要素的实体包括世界粮食计划署(粮食计划署)、世界银行(世行)、政治事务部(政治部)、国际劳工组织国际培训中心、非洲经济委员会(非洲经委会)、联合国人口基金(人口基金)、联合国教育、科学及文化组织、联合国难民事务高级专员办事处(难民署)、亚洲及太平洋经济社会委员会(亚太经社会)和联合国妇女发展基金(妇发基金)。

<sup>3</sup> 这些实体是原子能机构、土著问题常设论坛秘书处、世卫组织、国际移民组织、联合国环境规划署(环境署)、儿童基金会、艾滋病规划署和国际民航组织。

## B. 把性别观点纳入其他培训班

14. 理事会第 2006/36 号决议第 4 段(d)促请联合国系统确保把性别观点纳入有关的培训班,包括上岗培训班、成果管理制框架培训以及项目和方案周期培训。审查针对该段而评价了将性别观念纳入有关工作人员情况介绍或上岗指导、方案设计、财政管理、方案评价、培养领导才能以及成果管理制的培训的情况。

15. 大多数实体在工作人员情况介绍、方案设计和方案评价培训方面取得了进展。联合国儿童基金会(儿童基金会)将对性别问题有敏感认识的因果分析纳入其方案评价培训。维持和平行动部将一个加强性别主流化的 4 点行动计划纳入部署前规划战略框架,以确保所有相关的能力建设活动均纳入鲜明的性别观念。环境署于 2006 年把对性别问题的敏感度和减缓贫穷纳入为近 300 名总部和外地办事处的环境署工作人员举办的 18 期管理培训班。这是环境署首次尝试显示将性别观念纳入整个项目周期的益处。

16. 然而,审查结果揭示尽管成果管理制办法有很多优势,但纳入性别观念的工作在与成果管理制相关的培训中最为薄弱。2005 年机构间妇女和两性平等网络成果管理制的监测、评价和报告工作队对 11 个实体进行的调查发现,在将性别观念纳入成果管理制主流方面遇到最大困难的实体,是那些实现两性平等目标的政策、战略和工作计划制定最不完善的实体。

## C. 发展创新形式的能力建设

17. 理事会在同一决议第 4 段(e)中要求联合国系统除了正式培训外,发展创新形式的能力建设,包括使用信息和通信技术,并系统地评估各种新方式的成效。

18. 在很多联合国实体的培训方法逐渐超出传统的培训讲习班,引进创新形式的性别主流化能力建设。灵活掌握具备能够混合和搭配以调整适应具体任务的培训单元或资源的方案设计做法,参与性工作会议、基于性别审计的系统性后续工作以及利用电子平台和网络的做法,作为新形式的能力建设而出现,让工作人员掌握进行有效工作所需的能力。

19. 人力资源管理厅(人力厅)制定了两套灵活的单元培训课程,一套介绍性别和多样性,另一套介绍将性别观念纳入主流的问题。这两套课程可加以调整以适应秘书处各厅室或司的具体受众、环境和任务,从而增强工作人员与性别问题有关的核心技能和专门领域中的性别主流化能力。这一方法证明符合成本效益,让规划和执行能够迅速实施。人力厅采用同样的方法,还正在试行一个关于男女交流方式如何不同的新的培训课程,以增强多样性工作人员中的交流。这些举措符合秘书长关于着力加强人力建设的报告(A/61/255)第 195 段的内容,其中除其他外,指出要扩大性别主流化方案,以促进工作场所对性别问题的敏感度,促进多样性意识和跨文化敏感性。将会扩大为妇女领导和中级管理层的新妇女领导所制定的发展方案。



20. 通过一种注重政治事务部任务中如早期预警、预防冲突和冲突后建设和平等特别方面的参与性办法，利用一系列个案研究来说明考虑到和未考虑性别因素的进程以及每个进程对对象群的不同效果。性别问题特别顾问办公室使用外地方法并结合参加者外地测试学习材料，编写了一套性别主流化通用培训手册，每个实体可对其加以调整以用于其工作人员并用来培训国家伙伴。该办公室还编写了一个方法手册，说明如何收集和分析经验数据，以便将显示性别主流化的良好做法的个案研究记录下。

21. 要有效实施有关性别问题的培训，就需要责成工作人员在工作中系统地采用新的技能。教科文组织规定每半年进行一次性别审计。计划于 2007 年进行部门性别审计，以制定符合特别要求的、针对某一部门的和以学员为主的培训方案。教科文组织自 2006 年初以来，同联合国系统职员学院协作，向总部和外地的的工作人员提供性别主流化方面的持续培训和辅导。教科文组织还制作了一套光盘证书课程，以增加工作人员对性别问题的了解。

22. 电子通信和网络，包括因特网，提供了创新的机会。更多的实体现在将因特网用作培训平台而教授关于性别主流化的网络课程。难民署设立的一个虚拟社区论坛，让工作人员相互对话并获得有关性别主流化的指导。该社区论坛使难民署能够维持一个学习和分享信息的社区。开发署编写了一套电子培训课程，让分散在外地办事处和总部的全体工作人员根本了解两性平等的问题。工作人员可在 6 到 8 个小时内单独完成这一课程，开发署已将该课程作为其虚拟发展学院的一个单元。该学院是一个完全辅导的、为期数周的网上课程。参加者确定适用于其每日工作的产出，从而将培训活动与应用结合起来。国际劳工组织的国际培训中心有一个类似的网上性别问题持续培训方案，该方案以两种方法提供：完全辅导和自学。世卫组织正在编写一套性别主流化网上课程。

23. 妇发基金为联合国发展集团的电子培训手册以及联合国人权办法通用学习手册编写了关于妇女人权和如何对冲突和冲突后局势采用人权办法的额外材料。材料中包括全面的资源指南、Power Point 和一份调解人指南。教科文组织还与英迪拉·甘地国立开放大学合作编写了一份多媒体性别问题培训材料，以使顺利完成所有 7 个单元和相关自我评估活动的参加者能够获得教科文组织和该大学的性别问题培训师或性别问题培训人员的认证。

#### **D. 管理人员领导才能和支助**

24. 理事会第 2006/36 号决议第 4 段(f)要求联合国系统确保管理人员发挥领导作用和提供必要的支助，包括通过专门为管理层拟定的创新方式来提高认识、增强决心和加强能力。

25. 审查结果证实了组织机构和高级管理层对性别主流化的承诺对能力建设的重要性。它还显示了高级领导层对性别主流化的更大承诺以及参加性别主流化的

培训能力建设各个方面的意愿。高级管理人员越来越多地参加顾问培训，介入加强信息流通和培训网络的管理系统，为性别主流化调拨资源以及将接受性别主流化培训规定为强制性。

26. 包括国际原子能机构（原子能机构）、联合国贸易和发展会议（贸发会议）、政治事务部、提高妇女地位国际研究训练所（提高妇女地位研训所）和人口基金在内的很多实体为性别主流化提供领导才能培训。儿童基金会每年举办一期高级妇女领导才能讲习班。非洲经委会在高级管理层的支持下得以规定接受强制性培训，并为各司的能力需求评估以及使用参与办法而为各部门性别主流化的培训专门制作工具提供便利。这一举措通过注重性别主流化的实际方面并利用每个司的政策和战略文件而确保了效果并加强了自主性。

27. 政治事务部的高级管理人员参与全体工作人员的性别主流化强制性培训工作的规划和落实的各个阶段。高级管理人员担任顾问，而主管干事确定用于培训的个案研究。每一期讲习班的目标是取得从资历最浅的工作人员到助理秘书长以及之间的高度互动。该模式的目的是使实际工作人员与管理人员密切联系，并避免政治事务部处理的问题被分割开来。维持和平行动部举办了定向高级管理人员培训，使其在制定执行安全理事会第 1325（2000）号决议的行动计划方面做出承诺、提供支持和发挥领导作用。为此商定了一个时间表和一个执行战略。

## **E. 培训和影响评估的落实**

28. 理事会第 2006/36 号决议第 4(g) 段敦促联合国系统酌情确保人力资源管理办公室促进性别问题培训，加强联合国内所有培训员的相关技能；在第 4(h) 段中请联合国系统拟订更有效的培训工作后续行动，确保全面利用各种最佳做法，对工作方案产生最大作用。

29. 联合国各个机构作出的响应表明，已经制定了程序，建立的机制、扩大性别主流化培训的影响，例如，政治事务部不时对工作人员进行调查，联合国粮食及农业组织、亚洲及太平洋经济社会委员会、国际劳工组织和联合国儿童基金会开展性别审计工作。其他的落实活动有服务台，联合评估性别工作，培训，人力资源部门，网上收集资源并提供切实可行的解决办法。

30. 尽管有这些能力，许多部门还是报告，性别分析并没有系统地实施。几乎所有实体都通过标准的预先和事后测试，对培训课程进行评估，但是大部分实体尚未建立有力的培训后续系统，评估学习的内容，培训的短期和中期影响，以及同工作之间的关系。还没有一个实体制定具体指标，评估培训工作给工作人员工作带来的影响。

## F. 加强问责

31. 理事会第 2006/36 号决议第 4(i)段请联合国系统加强对管理层和工作人员的问责制，其方法包括把与性别主流化有关的目标和成果列入人事工作计划和评估。

32. 各个实体已经采取措施，加强管理层和工作人员性别主流化的问责制度。一些实体利用考绩评估工作人员性别主流化的能力和发展需要。亚洲及太平洋经济社会委员会、国际原子能机构、联合国人权事务高级专员办事处、性别问题特别顾问办公室、联合国人口基金、联合国儿童基金会、联合国妇女发展基金和世界银行等许多实体利用任务报告评估性别主流化能力。分析管理层和工作人员的任务报告，便能够评估工作人员理解两性平等的程度，运用学到的知识提供技术援助的情况。

33. 国际农业发展基金性别行动计划（2003-2006）有若干执行的问责措施。联合国难民事务高级专员办事处建立了一个年龄、性别和多样性主流化问责框架，在 21 个国家和总部示范开展。框架责成所有高级工作人员增进有利于实现两性平等的组织和工作环境。

34. 在联合国秘书处，内部监督事务厅通过对各部和各厅的评估和审计，联合国方案执行情况的两年报告，支持性别主流化的问责。该厅在提交给方案协调委员会的议题清单中两次列入了性别主流化，确保性别观点纳入 2008-2009 两年期战略框架。

35. 正在加强问责，把性别主流化责任范围扩大到性别单位以外。在大多数实体，性别部门主要负责制定和执行性别主流化培训方案。除了作为一个培训部门的劳工组织国际培训中心之外，联合国大部分实体内的性别专家、顾问和协调人员都很少作为教员接受培训，几乎没有实体为建立他们的培训技能进行投资，因为没有把培训作为一项重要责任。鉴于性别专家、顾问和协调人员在组织内性别主流化学习方面发挥重要作用，应该让他们获得足够的培训技能。

## G. 建立和扩大知识网络

36. 理事会第 2006/36 号决议第 4(k)段请联合国系统建立或扩大关于性别主流化的电子知识网络，以增强对能力建设活动的有效支助和后续行动；决议第 8 段敦促该网络同会员国协商，探讨是否可能在国家一级和区域一级建立一个可供查阅的存有经过训练的促进者资料的综合数据库。

37. 关于扩大知识网络，建立性别培训员和促进者数据库，对该决议的执行情况进行了审查，结果表明，一些实体取得了进展。人道主义事务协调厅在其救灾网址上公布了信息，这是一个关于人道主义问题的主要网址。网址上的信息介绍了提供人道主义事务培训的机构，其中许多都包括人道主义状况中的性别问题。提



高妇女地位司正在开发一个妇女观察网页，促进交流性别主流化能力开发倡议的信息。妇研所建立了一个综合的网上数据库，协助共同积累关于培训机构、培训内容、培训材料、赠款、研究金和用于性别问题培训的其他资金的知识。

38. 开发计划署的性别名册有助于开发计划署工作人员招聘专家或顾问担任短期或中期的任务。名册设在开发计划署发展信息网上。这个平台使开发计划署工作队能够拟定自己的专家名册，也就有可能同开发计划署全球专家数据库联系起来。国际劳工组织也同样保管和经常补充性别顾问和专家数据库，通过网上的性别平等工具可以查阅数据库。同一个网址上的知识网络也可以查阅培训材料和工具。

39. 开发和保管数据库需要大量资源和能力，需要系统的增补和网络的改善，因此大部分实体没有全面运行的教培训员和促进者数据库。这严重影响到性别主流化培训，联合国实体中有 2/3 表示，仍然很难找到合适的培训员。

## H. 机构间合作

40. 理事会第 2006/36 号决议第 4(1)段请联合国系统加强机构间协作，包括通过机构间妇女和两性平等网络加强合作，以确保在全系统有计划地交流各种资源和工具，促进集思广益。决议第 8 段请网络继续向其成员提供关于性别主流化的实际支助，以及定期向联合国系统行政首长协调理事会汇报。

41. 过去两年，各个实体越来越多地表明愿意交流性别主流化的方法和工具，参加共同努力。网络仍是交流性别主流化看法和集思广益的主要论坛。2007 年 2 月，网络第六届会议开始讨论政策和战略的执行，包括加强性别主流化能力，以便制定全系统的行动计划，制定明确的指标和时限。

42. 最近，根据理事会第 2005/31 号决议，管理问题高级别委员会和方案问题高级别委员会同联合国系统行政首长协调理事会及其附属机构之间的合作大幅度改善。性别问题和提高妇女地位问题特别顾问经常向执行局及其两个高级别委员会介绍性别主流化进展，包括全系统性别平等和妇女赋权政策和性别主流化战略的最新情况。2006 年，联合国系统行政首长协调理事会把性别平等作为优先主题之一，赞同全系统政策和战略。2007 年 3 月，两个高级别委员会在联席会议上，建议联合国系统探讨通过联合国职员学院之间高级管理人员性别主流化培训方案的可行性，以及其中涉及的费用。两个委员会还考虑了为联合国所有人员在网上开办性别主流化义务培训。

43. 性别问题和提高妇女地位问题特别顾问关于执行安全理事会第 1325 (2000) 号决议的联合国全系统行动计划 (S/2005/636, 附件) 的执行情况审查报告 (S/2006/770) 说明了在妇女与和平与安全领域里性别主流化能力建设方面的进展和挑战。在全系统行动计划中每个行动领域，能力建设都占突出地位，这些领域包括预防冲突、建立和平和建设和平、维持和平行动、冲突后重建、防止性别

暴力和其他暴力。审查报告还说明了重大的挑战，包括对实际应用性别主流化缺少共同的理解，现有的顾问和技术专长运用不足，缺少一个全系统的知识信息管理系统。性别问题和提高妇女地位问题特别顾问同妇女与和平与安全问题机构间工作队合作，正在拟定 2007-2008 年全系统订正行动计划，迎接这些挑战。

44. 人道主义事务协调厅同人道主义事务机构间常设委员会性别和人道主义行动工作分组<sup>4</sup>协调，将在 2007 年为性别名册上的人员提供培训。培训教材是“妇女、女孩、男孩、男子：需求不同，机会平等”，这是按部门编写的指导手册，用来确保人道主义情况下的性别平等方案工作。

45. 秘书长编写关于暴力侵害妇女行为问题的报告（A/60/57），使联合国实体有机会在 2005 年联合举办了关于暴力侵害妇女行为问题的研讨会。除编汇联合国实体防止暴力侵害妇女行为的活动中，各实体还达成了一系列协议，更有系统、更全面地解决暴力侵害妇女问题，改善国家一级的协调和方案联合编制。作为后续工作，网络成立了防止暴力侵害妇女行为工作队，率先执行和协调全系统执行大会关于加紧努力消除一切形式暴力侵害妇女行为的第 61/143 号决议，包括确定能力发展需求。

46. 为了加强机构间交流性别主流化的工具和方法，性别问题特别顾问办公室 2007 年 7 月启动了网上合作平台，供网络使用。在平台上，联合国各实体可以分享和交流各种各样的文件，包括电子格式的培训手册、战略文件、报告、政策简介及准则和手册等。

47. 在性别主流化能力发展方面的这些机构间合作活动是要提高联合国系统的能力，把性别角度纳入发展、和平与安全和人道主义事务的关键领域。充分执行这些倡议，将有助于更有力、更系统地支助会员国实现两性平等和妇女赋权。

## I. 国家工作队能力建设

48. 理事会第 2006/36 号决议第 4(m)段请联合国系统确保驻地协调员系统地促进、监测和汇报其国家工作队内与性别主流化有关的能力建设活动，决议第 4(n)段敦促联合国系统在国家一级加强国家工作队就性别问题培训工作进行的协作，包括通过交流各种方法和工具，展开联合活动，以及加强性别主题小组支持此种活动的的能力。

49. 加强联合国国家工作队合作，共同开展性别主流化工作方面取得了重大进展。联合国发展集团编制了一个网上培训计划模式供联合国国家工作队使用。联合国妇女发展基金为这个资源计划，编制了一个模式，为的是提高性别主题小组的能力，在共同国家评估/联合国发展援助框架中更好地解决性别平等问题。在人口基金率先开展的努力中，联合国国家工作队开始向《消除对妇女一切形式歧

<sup>4</sup> 包括 25 个实体，其中有从事人道主义工作的国际非政府组织。

视公约》提交关于报告国的联合报告。在过去两年，国际劳工组织同联合国在津巴布韦的 10 个机构，包括开发计划署、妇女发展基金、人口基金、联合国艾滋病病毒/艾滋病联合规划署、联合国粮农组织、世界银行、教科文组织和儿童基金会参与性别审计中合作培训促进者，总共培训了 30 名培训员。

50. 为了加强国家一级的性别主流化，同合作伙伴更加一致，世界粮食计划署参照以往的经验教训，同能力建设国际组织合作，发展了一个“更坚定地承诺妇女培训和学习倡议”。世界粮食计划署在区域一级为性别协调人员举办了两次实践培训班，训练培训员；还为计划署 1 400 名工作人员和合作伙伴举办了 63 次国家办事处培训班。培训课程使粮食计划署能够分阶段结束性别行动计划方法，转向有计划地把粮食计划署“更坚定地承诺妇女培训和学习倡议”纳入国家办事处和单位工作计划。人道主义事务协调厅把性别角度纳入了外地紧急情况协调培训，联合国难民事务高级专员办事处和妇女发展基金启动了学习行动，协助开展组织或方案改革，促进两性平等。环境规划署同世界保护联盟和妇女环境与发展组织合作，通过培训，加强将性别观点主流化纳入国家一级的环境。

### 三. 执行理事会第 2006/9 号决议

51. 理事会第 2006/9 号决议请秘书长报告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。委员会 2006 年第五十届会议按照其 2002-2006 年期间多年工作方案，审议了以下两个主题问题：“促进妇女参与发展：为实现两性平等和提高妇女地位创造有利环境，同时考虑到教育、医卫和工作等领域”，以及“妇女和男子平等参与各级决策过程”，并通过了相关的商定结论（见 E/2006/27）。

52. 对联合国实体对问卷的答复所作分析显示，两个主题的商定结论所载建议在下列三个领域对联合国实体的工作提供了新动力：

(a) 在政策和业务两级加强其实质性活动；

(b) 促进提倡两性平等和妇女赋权方面的宣传和认识工作，尤其是在区域和国家两级；

(c) 提高妇女地位，包括她们在各组织内任职的情况。

53. 就在政策和业务两级加强其实质性活动而言，联合国各实体继续在其实质领域制定对性别问题有敏感认识的政策和战略，以便营造有利于妇女赋权的环境。本报告提供联合国在发展、和平与安全、妇女权利、参与决策和利用信息和通信技术等领域加强活动的事例。

54. 按照委员会的建议，联合国各实体的努力注重在与国家发展战略有关的国家规划和执行进程和机制中实现性别主流化，尤其注重执行国际商定的发展目标，

包括千年发展目标。人口基金在其性别平等主流化战略中和全球、区域及国家方案中，体现了委员会的成果。非洲经委会继续开发在国家规划和方案编制工作中实现性别主流化的工具，更多地使用非洲性别和发展指数来跟踪两性平等方面的进展情况。环境署完成了性别问题行动计划的制定工作，该计划包括在环境政策和方案、资源调动和人力资源管理中实现性别主流化的指导方针，制定了问责制机制。贸发会议/世贸组织国际贸易中心（国贸中心）制定的新的方法和工具，把两性问题纳入贸易发展工作，以网络为基础，在非洲 11 个国家设立了妇女企业家网。

55. 维持和平行动部、人口基金和难民专员办事处响应委员会关于在联合国内和在国家一级加强执行安全理事会第 1325（2000）号决议的号召，加强了对冲突国家和冲突后国家妇女和女孩赋权工作的支持，进一步打击基于性别的暴力行为，并着重于确保女性前战斗人员重返社会。政治事务部注重推动妇女参与防止冲突的努力，并启动了建立和平数据库，其中包括关于妇女参与和平进程和协定的业务指导说明。

56. 妇女的权利及其参与决策的机会是委员会所强调的内容，也得到了联合国实体的特别重视。难民专员办事处再次肯定其保护妇女儿童儿童的承诺，为此划拨了适当的资源。非洲经委会同开发计划署和非洲区域局区域妇女方案协作，制定了关于两性平等和妇女赋权问题的人权观察站。联合国许多实体具体注重于制定特别方案和项目，推动妇女参与决策。维持和平行动部在若干维和特派团，向妇女参加选举提供支助，并为妇女候选人组织了领导能力培训。联合国人类住区规划署（人居署）和提高妇女地位研训所在其方案拟定工作中，特别重视妇女参与地方治理。联合国区域间犯罪和司法研究所着重开展活动，以妇女候选人为目标，在质和量两方面推动妇女参与决策。

57. 联合国各实体特别重视解决委员会对妇女利用信息和通信技术机会有限的关注。国际电信联盟支持在非洲和亚洲农村和偏远地区成立多功能社区电信中心。它还在非洲一些国家为年轻妇女提供电脑培训，增加她们的就业机会。

58. 就提倡两性平等和妇女赋权方面的宣传和提高认识工作而言，联合国实体在其宣传运动和能力建设工作中，广泛地把委员会的各项成果用作资源材料。亚太经社会使用委员会的成果，在商定结论所述方案和活动中建立起工作人员的能力。提高妇女地位司在编写政府间文件时使用了上述成果。新闻部编制了有关委员会工作各项成果的资料袋，确保对区域媒体和各国媒体开展广泛的外联活动。政治事务部协同开发计划署制定的一项得到联合国民主基金资助的计划，建立媒体能力，以重点解决非洲好几个国家妇女的需求和关注的问题。

59. 就妇女地位而言，委员会和联合国各实体的下列建议力图改善其机构内妇女的处境，尤其是通过制定和执行各项政策、方案和培训课程。2006 年，原子能机

构对其自身两性平等状况进行了调查，并采取步骤改进所有职类和职等工作人员之间的两性均衡，培训年青专业妇女并为所有工作人员举办性别问题培训。原子能机构还订正了其有关兼顾工作和生活、歧视和骚扰的各项政策。教科文组织制定了到 2010 年实现 D-1 和 D-2 职等有 40% 妇女的目标。粮食计划署和劳工组织采取具体步骤，促进男女平等参与内部决策进程，在填补管理层职位方面增进两性平等。内部监督事务厅（监督厅）、环境署、国际电信联盟（国际电联）、劳工组织国际训练中心、粮食计划署和其他许多机构为工作人员提供了性别问题培训并对妇女提供了特别职业培训。非洲经委会编写了在各类会议中实现性别主流化的说明，确保在非洲经委会的会议上，男女代表能保持两性均衡，对有关性别问题进行适当的讨论。维持和平行动部继续加强其性别股的机构能力。环境署设立了性别问题协调中心的网络。

60. 不过，虽然作出了这些努力，但各实体仍需要做相当多的工作，来执行委员会关于男女比例 50/50 的建议，除其他外，并考虑到秘书长关于联合国系统内提高妇女地位的报告的各項定论（A/61/318）。

#### 四. 结论和建议

61. 大家承认，两性平等和妇女赋权是对有效执行联合国各项任务规定的重要推动，会员国之间普遍形成共识，即：性别主流化是实现两性平等的工具。在联合国的活动中，增加一些可有可无的妇女问题方案，是不能顺利实现性别主流化的。相反，这要求所有的主流政策、方案和资源分配中作出变革，体现男子及妇女的利益。要实现此项目标，就务必要有一个有利的环境。这一环境当能促成变革；同目前相比，此种变革在更大程度上受到来自下层而不是上层的信息的影响。它的前提条件是：联合国工作人员在个人和实体方面均须要有适当的性别主流化能力和知识。

62. 性别问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室对理事会第 2006/36 号决议执行情况进行的审查显示，在使得联合国工作人员拥有必要技能和专门知识、实现性别主流化以及协助会员国制定两性平等政策和规范方面，已有所进展。在联合国系统内，通过以下方式，开展了大量的能力建设工作：进一步扩大常规培训、领导能力和高级管理培训、使用电子网络和后续工作。关于性别主流化的机构间协作，包括在行政首长理事会一级，已大有改进。现在，人们比以往更好地理解并更有效地处理国家一级的性别能力建设的需求。

63. 然而，要克服各项困难并弥补能力和知识方面的鸿沟，还有许多工作需要去做。务必要对所有工作人员加以培训，以便理解性别主流化的概念及其应用。目前，并非所有实体都规定强制进行性别主流化能力建设，尤其是就外地而言。在许多实体，高级管理层的支持有限，制约了其效力。现在没有多少机制能确保所



有工作人员对更系统地应用性别问题分析担负追究责任。必须要对培训课程对在职表现的影响作出更有条理的评价。

64. 高级管理人员，包括驻地代表，对如何操作性别主流化政策缺乏了解。没有制定衡量知识和态度变化的指标。性别股的专门知识需要进一步加强，以开展培训需求评估、编写学习材料并进行培训。应当设立大家可以普遍利用的、多功能的性别问题专家、促进者和培训人员的数据库。最重要的是，用于性别主流化能力开发的经费严重短缺，依然是整个联合国系统所面临的一大挑战。

65. 综上所述，秘书长关于第四次妇女问题世界会议的后续行动的报告（E/2006/65）第 76 段所载的多数建议依然有效。

66. 然而，这次审查得出的一条重要经验在于，光靠建设联合国工作人员的能力，不足以使得联合国系统履行其对性别主流化的承诺和义务。建设工作人员的性别主流化能力以及实现关于两性平等和妇女赋权的组织目标之间的联系应当大大加强。这次审查显示，能力建设方案在那些以最大量的组织变革为前提的方面受到较大阻碍，如在问责制、战略规划、领导能力、经费筹措、方案设计和评价等领域。

67. 为迎接上述挑战，可以建设机构能力，以形成在所有组织进程和程序以及联合国开展活动的所有领域实现性别主流化的能力。联合国全系统关于两性平等和妇女赋权的政策以及性别主流化的战略，使人们看到了在联合国全系统内，以良好做法为基础、加强性别主流化工作的希望。行政首长理事会及其附属机构所赞成的政策和战略是协同网络制定的，并得到联合国系统最高层的支持。有史以来第一次，联合国系统有一项共同战略和政策，将性别观点纳入其活动的主流。这项战略和政策所载的承诺应当在性别问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室正在密切协同网络制定的全系统行动计划中进行操作。

68. 为进一步执行其第 1997/2 号商定结论和第 2006/9 号决议和第 2006/36 号决议，理事会不妨鼓励联合国各实体：

(a) 以连贯、协调和一贯的方式，发展和（或）加强性别主流化问责制框架；

(b) 利用和加强成果管理制安排，包括确定明确和可衡量的共同制度指标及衡量程序；加强搜集按性别分列的数据，包括基线数据；把性别观点纳入方案预算和多年供资框架以及所有成果预算制当中；

(c) 通过监测、评价、审计和报告程序，加强监督工作；制定共同指标和基准；定期评价两性平等目标方面的进展情况；

(d) 配置与该组织两性平等目标相称的、适当的财政和人力资源，用于性别主流化，包括对所有工作人员强制进行性别主流化培训，尤其是性别问题分析，

并用于执行各项战略、政策和行动；利用联合拟订方案的机会，包括同会员国一起拟定方案的机会；

(e) 制定和（或）加强工作人员在性别问题分析方面的能力和专长，对所有工作人员进行强制性的能力发展，并对专门方案人员（包括高级管理和性别问题协调中心）进行定向培训，把性别观点纳入其他所有培训活动中；开展有力的评价活动，评估培训工作的重要性，并衡量正在学习多少内容；所学知识如何直接促成方案成果的改进；

(f) 加强联合国所有实体间的连贯和协调，特别是加强业务工作与规范性工作间的联系，包括在全球、区域和国家三级，对共同制度框架、指标和联合拟订方案加以统一和应用，以便实现 2005 年世界首脑会议关于加强全系统连贯性的目标。

(g) 通过网络、行政首长理事会及其附属机构，促进机构间合作，确保执行联合国关于性别主流化的全系统政策和战略，包括制定带有明确时间表和指标的行动计划。

---