



经济及社会理事会

Distr.: General
26 November 2010
Chinese
Original: English

妇女地位委员会

第五十五届会议

2011 年 2 月 22 日至 3 月 4 日

临时议程* 项目 3 (a)

第四次妇女问题世界会议以及题为“2000 年妇女：
二十一世纪两性平等、发展与和平”的大会第二十
三届特别会议的后续行动：重大关切领域战略目标
和行动的执行情况以及进一步的行动和倡议

具有经济及社会理事会咨商地位的非政府组织国际关爱儿童 教育基金会提交的声明

秘书长收到下列声明，现依照经济及社会理事会第 1996/31 号决议第 36 和 37 段的规定分发。

* E/CN.6/2011/1。



声明

采取学者-实践者做法，促进领导女性化

1. 在过去 30 年当中，妇女在被承认作为全球领袖方面取得了很大的进步。能够取得这样的成绩是因为联合国妇女和性别平等问题机构间网络、联合国妇女发展基金和 2000 年大会第二十三届特别会议（北京会议五周年审查会议）共同努力并且倡导《消除对妇女一切形式歧视公约》的结果。关爱儿童组织希望利用这一成果，并且希望建立一个跨文化沟通框架，以便缩小目前在工作场所中出现的排斥女性领导方面存在的差距。

2. 关爱儿童组织正在发展一种新的性别模式，该模式将包括一种体现人权、文化、古典领导理论、性别平等、性别正义以及文化间沟通技巧的跨学科做法。目的在于提供一种有效的性别评估工具，以便作为为女性领导人培养文化间沟通技巧的基础。该框架还作为一种领导能力评价工具，通过它来评论妇女的跨文化沟通熟练程度。二十一世纪的妇女必须能够应对那些影响其国家的全球问题。虽然领导能力传统上一直是以男性理论基础为前提，但当今的妇女必须在性别正义、人权、民主治理、和平、教育、卫生、清洁水、性别平等以及如何与跨文化但仍然主要为男性的合作者开展讨论等问题上适应以男性为导向并且注重解决办法的政策。

妇女领导的理由

3. 关爱儿童组织认为，均衡的女权主义者领导方法将从跨文化和跨学科办法中获得优势，包括对妇女进行有效的跨文化沟通培训。妇女教育需要设立领导课程，包括妇女领导教学法并行的课程。为了培养妇女领袖，需要采取新的关注性别问题的领导教学法。在衡量一个领导者的业绩方面，文化比性别具有更大的份量。许多研究者认为，一个民族的文化决定了一个领导者的行为。

理论和实践

4. 除了利用新的转型理论之外，人们一直还在利用有关文化和性别的天赋证据对新的渐进式领导研究的理论观点进行重新定义。体现并适应跨文化沟通能力的妇女框架怎样才能从近期学术成就和做法中受益呢？

5. 妇女观察在 2007 年举办的有关妇女在领导角色中的在线讨论集中在三个主题。第一个主题是全球妇女在领导岗位的现状，第二个主题重点关注影响妇女进入司法机关和公私部门决策岗位的各种因素，第三个主题是关注从媒体、学术、民间社会、工会和其他专业组织角度影响妇女进入决策岗位的各种因素。通过数据支持，参加妇女观察讨论的与会者注意到女性领导人已经取得了小小

的成果，并且举例说明了全球在领导方面存在的不平衡现象。会议一致认为，还没有一个国家实现在领导方面男女平等的目标。

6. 性别平衡领导理论可能包括合作领导，这是其理论基础的坚实依据。实现性别平等的道路可在必要时采取合作办法。Alvino E. Fantini 在 2000 年解释说，“文化间沟通能力”对于培养女性成为一个合格领导人所需的技能和能力来说非常重要。Fantini 认为，领导人需要应对目前全球相互关联的群体多样性增加带来的挑战。按照 Fantini 的定义，领导能力胜过领导理论。

7. 关爱儿童组织提出的跨文化沟通框架是建立在 Fantini 的“文化间沟通能力”七项原则基础之上，即：行为特征、认识、态度、技能、知识、语言熟练程度以及学习的发展过程。Fantini 的理论为了解本文中所介绍的女性领导人的跨文化沟通框架的结构提供了一个能够适应和正式的学习工具。

女性领导人的跨文化沟通框架

8. Payne、Fuqua 和 Canegami 在 1997 年开展的研究分析了对女性领导人开展与男性领导人同等培训的效用问题。他们的前提条件是妇女需要与男性相同的沟通技能。关爱儿童组织支持在此方面取得成功的假定是适用跨文化女性沟通框架。

社会变革的影响

9. 在这种情况下，无论对于男性，还是对于女性，社会变革都能够起到针对很多不同组成部分、行为者和利益攸关方之间的各种问题有效开展讨论的作用，而且不管偏见和文化陈规定型如何。

社会变革的机会

10. 无论是作为追随者，还是作为领导者，妇女都可以进行社会变革。有资料表明，领导理论正在着眼于西方和非西方观点和文化。目前需要开展一项调查，以便找到一种伟大的领导的理论，通过将领导理论和思想结合起来的办法，为妇女提供成为合格领导人的更多机会。

11. 社会变革的机会还意味着具有培养技能、人才、新的领导经验和性别平等的能力。能否实现性别导向型的社会变革取决于妇女能否进行有效的跨文化沟通。

结论

12. 跨文化沟通自我评估工具为女性领导人提供了全面分析自身优缺点的机会。J. M. Burns 在 2005 年认为，融合很多学科的潜在好处是让二十一世纪的领导人能够掌握各种知识。女性领导人需要在选择可效仿的领导理论之前首先评估其进行良好沟通的能力如何。实现性别平等需要妇女能够在所有文化当中都有效地表达各种思想、概念和政策建议。

13. Avolio、Mhatre、Norman 和 Lester 在 2009 年假定，性别特征中的类似性和任何不同在领导人的培养过程中都很重要。领导能力的培养需要基于 Oliver Wyman 的“叠合模式”，只有这样才能最大限度地将性别、文化、人权和传统领导研究纳入评估女性领导技巧的性别做法之中。

14. 女性领导人应该鼓励学者们在跨文化沟通框架方面开展更多研究，以便将适用的领导理论与包括发展中国家的地方社区在内的各种情况结合起来。研究问题应该严格关注选定的性别平等障碍，并且对有助于或有损于性别平衡的各种因素进行分析和研究。

建议

15. 应该开发自我评估工具，以便对妇女的文化沟通能力、知识和技能进行评估。
