



大 会

Distr.
GENERAL

A/51/180
26 June 1996
CHINESE
ORIGINAL: ENGLISH

第五十一届会议

项目106*

联合检查组

通过联合国系统的方案和在这些方案中提高妇女的地位

秘书长的说明

秘书长谨向大会转递行政协调委员会对联合检查组题为“通过联合国系统的方案和在这些方案中提高妇女的地位：第四次妇女问题世界会议后会出现什么情况？”的报告(JIU/REP/95/5—A/50/509)所做的评论。

* A/51/50。

附件

行政协调委员会的评论

一、概论

1. 报告(A/50/509)的语调积极受到欢迎。报告清晰、准确和均衡地分析了它对于现状以及联合国系统仍需处理的许多障碍,并提供了明确的资料。

2. 执行该报告建议的具体后续行动虽是必要的,但是执行的机制和衡量进展的指标还需更详细地讨论。正如报告所指出,需要交换成功和失败的资料,以及在促进改革中所采用方法和所得经验的资料。报告评估了方案规则和资源方面的现状,以及对妇女方案和注意性别问题方案所做的承诺,为未来行动提供了良好出发点。

3. 报告(A/50/509第15段)中所提出的重点之一值得强调:

“ 妇女实务方案和妇女地位问题是交织在一起的。……如果性别实务方案是由男子和妇女,特别是高级管理部门和方案管理部门的男子和妇女来领导和实施的话,这些方案将更为有力,得到更好的实施并为人们更好地理解。反过来说,如果一个组织已经意识到性别问题并且在其实务方案中注意到性别问题,那么,这应能促进该组织中妇女地位的提高和妇女职业提升”。

4. 正如报告所确认,各组织也已通过行政问题协商委员会(行政协商会)确认,现在该是超越言谈和政策声明的时候了,行政协商会已开始采取报告中所呼吁的许多具体和注意结果的行动,各组织也正采取其他行动。然而,人力资源部门采取新行动或加强行动的能力因严重的财政情况而比以往任何时候都更加受到限制,这种严重的财政情况通常在行政一级感受更加深刻。例如,在1996-1997两年期中,粮食及农业组织(粮农组织)人事部门约将裁减约三分之一,联合国秘书处人力资源管理厅在过去两年里已裁减约16%。

5. 报告自始至终恰当地确认要加强绩效管理,并要管理人员负责任,然而,正如报告所正确强调,各项政策和战略需适当得到传达,组织文化需转变(第34段)。因

此,必须为人力资源开发和训练方案配备适当的财力和人力资源,以便实施这些方案。

6. 关于加强管理的责任制问题,行政协商会在其第82届会议上忆及,如果各组织想在提高组织实绩方面获得成功,则应将管理才干作为综合人力资源战略组成部分。一项管理才干框架和实绩评估准则蓝本已提供给共同制度的所有组织。尤其值得一提的是,除其他外,才干“忠诚和国际观点”,包括“对种族、信仰或性别不带成见或偏见”的考绩指标。

7. 虽然报告承认对性别问题纳入主流的活动和针对妇女的活动所分配的资源必须符合方案的规模,许多组织和机构仍认为报告过于“以总部为中心”,对于国家一级业务实体所面临的具体挑战注意不够。需要强调联合国妇女发展基金支持协调国家一级注意性别问题的方案规划的作用。

8. 报告承认理事机构和会员国所负有的责任也是令人欢迎的(第三节,8)。的确,国际公务员制度委员会1992年2月24日关于妇女地位,包括征聘妇女特殊措施的报告认定¹,联合国系统只能反映国际社会。直到有足够数量的妇女参与国家各级的所有行业和决策职位,并作为代表参与政府和非政府组织之前,各组织则需强化努力,使各自秘书处的妇女人数变得更加平等。会员国负责地同等对待性别均衡与地域分配从而支持该政策,也将是一股推动力量。

对具体建议的评论

建议1(b)

9. 行政协商会工作人员培训小组委员会1996年1月的第十九届会议讨论了工作人员在涉及性别问题的训练中所出现的趋势和动态,并发现工作人员培训方案往往受资源有限的阻碍。

10. 秘书长在制订人力资源管理战略时,特意将提高妇女地位所确定的目标纳

入为秘书处所设想的新的管理文化中。迄今为止,有4 500名工作人员已进行新考绩制度的训练。考绩制度包括强制性的考绩指标,以评价管理人员和监督人员在其直属办公室中所取得的两性均衡程度。全秘书处高级管理人员所需进行的人员管理训练方案强调对两性问题的敏感认识。

建议2 (a)

11. 目前正在改进作为全系统统计来源的行政协商会的数据库,此外,行政协商会秘书处现正与各组织审查能输入全球共同制度数据库的新的数据。

建议2 (b)

12. 即将发行一本载有行政协调会关于妇女地位政策声明的小册子,并将提供给所有组织,包括特别利益集团。(也见上文第9段关于工作人员训练工作的评论)。

建议2 (c)

13. 最近许多行动均针对所有职类的工作人员,例如,行政协调会关于(a)共同制度的工作/家庭议程和(b)与工作场所的性骚扰作斗争的政策声明。各组织内部也倡议了一些后续行动。

建议2 (d)

14. 1994年,行政协商会工作人员培训小组委员会制作了两盘录像带和在该领域工作人员培训手册。

15. 1995年1月,工作人员和管理当局联合工作队开始审查联合国在1992年10月为处理工作场所性骚扰问题所确定的政策和程序的有效性。1995年6月,工作人员和管理当局协调委员会同意工作队关于在联合国工作人员中进行调查的提议,以衡量联合国工作场所存在性骚扰的程度。该调查的广度和范围是前所未有的,使其成为

联合国及其各组织和机构的一次确立基准的活动。秘书处所有工作地点的工作人员、联合国儿童基金会(儿童基金会)、联合国开发计划署(开发计划署)和联合国人口基金(人口基金)的工作人员在答复问卷时将保证他们姓名保密。该调查目前正在制定并将由一系列部门的重点小组加以审查,并定于1996年发出。

建议2 (e)和(f)

16. 最近行政协调会关于共同制度工作/家庭议程的政策声明将很快以小册子形式发行,并将提供给所有组织。行政协调会在1995年决定,各组织应按照各自结构和任务制定具体的组织政策和准则执行这项政策。行政协调会在机构间一级需要着手进行工作的其他领域是:关于短期家庭假的提议;灵活地点的趋势和经验;以及规定工资和津贴以及其他应享权利的现行政策,以确保这些政策的制定能满足家庭需求,并符合现代思维和作法。

建议2 (g)

17. 1996年,行政协调会打算审查整个共同系统“精简”的经验,并深入了解人力资源部门为制定精简和建设“人的”组织的战略办法的能力。

建议2 (h)

18. 行政协商会和公务员制度委员会的秘书处目前正与国际电联合作,由国际电联提供专门技术知识,使公务员制度委员会的空缺通告公报能反映在互联网上;这将确保在共同制度的所有组织中更为广泛地传播空缺情况。行政协商会在1995年也同意进行能否制定机构间工作人员名册的可行性研究。这两项工作应能有助于查明更大一批潜在妇女人选,供填补各组织即将出现的空缺时考虑。

19. 在关于征聘配偶的领域,许多组织已采取步骤,消除它们的《工作人员细则》中对征聘配偶的任何障碍;其他组织已采取一些开拓性的步骤,以扩大合作,便

利配偶的征聘。行政协商会也已同意采取和监测下列办法：(a) 将设在罗马的各组织所达成的关于征聘配偶的那一种合作协定推广到整个共同制度；和(b) 请各工作地点的领导组织审查关于放宽限制征聘家庭伙伴政策的障碍问题，并探讨放宽这种政策的可能性。

三、其他具体意见

目前的状况、格局和问题(第24-42段)

20. 应当指出，报告第33段中关于一些组织和机构向与妇女有关的方案编制所作资源承诺的资料，有些让人误解。就人口基金而言，已经有50%以上的资源专门拨给生育保健/计划生育部门。此外，还给专为妇女的活动拨出了资金。粮农组织早在1945年就成立了性别问题工作组，该股目前设有10名专业干事以及必要的支助工作人员，若干年来得到粮农组织管理部门的有力支持。

每个组织的妥善行动方案(第43-46段)

21. 关于纳入主流的问题，大家同意，需要更加强调这一问题，同时需要对其理论意义和业务影响作出澄清。现有工作已作了些什么最明显的是，把妇女的问题纳入国家一级的发展政策和方案的主流之中，最近召开的联合国各次专题会议把妇女问题纳入主流并提高大家的性别意识，把性别问题更多地纳入政府间机构的工作方案之中。事实上，纳入主流需要规划人员和决策人员在其所有活动中列入性别观点。这一作法将进一步鼓励赋予妇女权力，并鼓励妇女普遍参与发展。这还将有助于消除一种隐患：一种纯粹妇女的办法，这种办法不是长久地，也经常会导致妇女问题边缘化。不过，纳入主流并不排除需要确定具体目标。

22. 性别和妇女方案不应只是协调中心关心的事，还必须要有高级管理人员参加，并深入到所有工作人员开展的工作中去。

性别问题培训方案(第57-60段)

23. 在谈到最近的调查结果时有人建议,报告中关于性别问题培训可能带来的潜在影响的提法似乎可稍作润色。最近有三份研究报告²⁴表示,迄今很少有证据显示性别问题培训组织行为有任何积极影响。与此同时,第60段中关于需要进一步评价过去性别问题培训结果的提法十分中肯。

24. 报告除介绍一些组织在性别问题培训方面的重巨大进展之外,还应指出,经验明显表明,性别问题培训之后需要后续工作,以确保将学到的技能转化为行动。这特别适用于业务方案和国别方案规划。方案干事同协调中心之间已有网络联系,以便交流经验、信息和专长。管理结构和业务精简下放之后,向各级国别代表和高级管理人员进行性别问题教育就是关键。

25. 应指出,还必须在国家一级进行态度和社会变。联合国系统的各项倡议,如培训教员接受培训、印发培训手册和材料、为政府官员举办培训班等等,都有助于加强人们的了解,推动把性别观点纳入国家发展进程之中。不过仍需要进一步评估性别问题培训办法及对不同级别的影响。

26. 关于提高妇女地位国际研究和训练所提高妇女地位研训所的性别问题培训,应当澄清,接受其培训的人员本身就是培训教员,他们将把培训进程带回国内继续开展下去,使性别问题培训成倍增长,研训所和其他实体都编写了性别问题培训材料。

27. 还应当澄清,粮农组织到1993年底已经为大约800名专业干事举办了43期培训班,这些干事大约点该组织内所有专业干事的85%。这仍是联合国系统内专业干事接受这种培训的最高百分比。粮农组织强调,它将继续与劳工组织和开发计划署配合,拟订有新意的性别问题培训方案,称之为社会经济和性别分析方案。

28. 应当指出,工发组织的性别问题培训方案是在1992年制订的,目的是培训工发组织总部和外地的所有工作人员。编写了一份内容具体的培训手册,并经常用培

训过程中得出的个案研究结果加以充实。培训方案的目的是让工发组织工作人员就性别问题获得一种共同的了解,实际指导他们如何将妇女和性别问题纳入业务工作之中。

29. 报告还可以加以充实,目前机构间就培训进行的协作和网络联系和政策问题联合协商小组培训小组为这些活动所作贡献的资料。

让方案分析更加敏锐(第61-64段)

30. 应当指出,目前正在订正“提高妇女地位全系统中期计划”。在这方面,已努力突出联合国系统在执行1995年9月第四次妇女问题世界会议商定的《北京宣言》和《行动纲要》(A/CONF.177/20,第一章)方面尤其具有相对优势。报告得出结论,需要有一个精简、透明和务实的系统来监测和落实妇女方案,这一结论是有道理的。行政协调会、妇女地位委员会、经济及社会理事会和大会在这方面的作用特别重要,可以补充联合国系统各实体的理事机构的作用。

使机构间会议正规化(第65-69段)

31. 报告突出了1975年以来同联合国秘书处提高妇女地位司合作召开的行政协调会妇女问题特设机构间会议所作的贡献,这几次会议是与妇女地位委员会的各次会议同时召开的。人们普遍支持使这一会议正规化,并支持报告的结论:会议提供了不可替代的机会,使得负责妇女问题方案规划的机构代表能够进行实质性讨论,并研讨这方面的新倡议和新活动。

32. 机构间会议提供了难得的机会,使实际工作一级人员能够聚会一堂,就妇女地位委员会负责的各项问题拟定联合活动和机构间立场。行政协调会和联合国系统各组织的行政首长需要加强对这些会议的支持。

评估和增加资源(第70-74段)

33. 关于全系统提高妇女地位方案的资源数额,应记得,方案和业务问题协商委员会(方案业务协商会)(以及过去的行政(财务和预算)协商会)定期就联合国系统的方案和资源提交审查报告,其中特别包括提高妇女地位的方案(E/1995/64,第173和174分节,第43页)。

34. 行政协调会一些成员虽然同意报告中有关能够--或是不能够--准确估计拨给有益妇女和性别问题方案的资源的估计,但表示希望,目前对方案监测系统的修改将改变这一情况。造成评估工作困难的原因还在于注意性别问题的方案规划具有跨部门性质,以及方案监测系统不能按照性别分列拨款和支出。

35. 越来越多地执行将性别问题纳入主流的战略,又在计算提高妇女地位方案编制工作的支出方面带来了一系列的方法学问题。在这方面,如果用纳入主流作为借口,以逃避为妇女参与发展/性别问题方案承诺资源,这将十分不幸。应更多地考虑现有的衡量方法和追踪系统是否适合于计算注意性别问题的方案和专门针对妇女的方案的支出。报告第73段中的各项建议将是解决这一问题的一种办法,但也需要财政规划人员提供投入,还需要仔细制定适当的方法,“分离出”影响到妇女的支出。

36. 除一般性地估计用于提高妇女地位的资源之外,还应详细分别列出用于研究和培训、业务活动以及信息和扩大服务的拨款。这将便于今后利用分类的统计数字来核查分拨给妇女方案的资源是否“十分稀少”。

新倡议:性别统计的实例(第75-83段)

37. 行政协调会赞赏在报告中对性别统计方案给予的重视,并赞同关于该方案的建议。同时应该指出,报告在第87段中没有提到粮农组织开办的一个电脑数据库,名叫世界农业信息中心(世农信息中心),其中输入了按性别分列的数据。

38. 报告对出版和修订《世界妇女状况》的意义所做的评估令人鼓舞。然而,报告中没有提到人口基金参与资助全国人口普查以及确保收集、分析和传播按性别

的数据。还应指出,粮农组织为编写《1995年世界妇女状况》做出了贡献,特别是确保农村妇女得到了适当注意。同样值得一提的是,第四次妇女问题世界会议机构间后续行动为在《行动纲要》所涉领域中进行类似努力提供了机会,而且妇女问题机构间特别会议应该讨论今后协调这种投入的途径和方式,并就此向行政协调会提出建议。

扩大信息服务的范围和保证信息质量(第84-93段)

39. 行政协调会同意报告对扩大信息服务范围和保证信息质量的分析。关于电子信息网的意见尤其重要。必须建立一个合理的系统,来收集、组织和传播联合国系统编制的各种关于妇女和性别问题的信息。特别令人感兴趣的是报告提议建立一个联合万维网址,以便促进各妇女组织对新技术的采用,并扩大联合国系统关于提高妇女地位问题的信息服务范围。在初期阶段,重点放在联合国秘书处提高妇女地位司、提高妇女地位研训所和妇发基金提供的信息。在第二阶段,如果资源许可的话,应把该项目扩展到整个系统。

40. 一些机构进行了更多的信息活动,特别是制作和传播关于第四次妇女问题世界会议的信息,包括经补充的文献目录、录像和电影。将进行努力以便补充和完成报告附件二中开列的选定文献目录,与此同时,提高妇女地位司的资料中心应继续保存联合国系统编制的关于妇女和性别问题的材料。

非政府组织的相互作用(第94-99段)

41. 非政府组织在妇女方案中无可争议地发挥着特别重要的作用。许多联合国实体与国家一级的非政府组织以及各机构总部所在地的非政府组织有着长期和密切的工作关系。儿童基金会的世界非政府组织委员会网络便是一个例子。为了响应国际人口与发展会议,人口基金成立了一个国际一级的非政府组织咨询委员会,以便就政策和方案规划事项向基金提供咨询,并促使非政府组织更积极地参与,特别是宣传活动。提高妇女地位司经管着一个数据库,其中有2 000多个获第四次妇女问题世界

会议认可的非政府组织的资料,并计划更多为这些重要的支持组织提供服务。

42. 在某些情况下,非政府组织执行由联合国机构供资的项目,并与执行机构密切合作。它们为联合国方案筹集资金和进行宣传。它们有时还成为联合国机构和政府之间的联系渠道。同样,联合国机构也作出努力,加强国家一级的妇女团体和专业协会的能力和作用,因为这对于可持续的发展合作来说是必不可少的。

理事机构的支持(第100-105段)

43. 行政协调会同意报告中就理事机构的支持所提出的意见。应该指出,除报告中提到的那些理事机构外,其他理事机构对于性别问题一直是非常支持的。粮农组织的理事机构--粮农组织大会经常认真地注意通过该组织的方案提高妇女地位,包括有系统地审查粮农组织的《促进妇女参与发展行动计划》的执行情况,并在1995年11月粮农组织大会第28届会议上通过了经订正的1996-2001年《行动计划》。儿童基金会执行局在1996年1月的最近一届会议上审议了关于第四次妇女问题世界会议的后续行动的提议,并具体建议除其他外,应集中注意妇女的人权问题。

注

* 《发展援助中作为一个全方位主题的性别问题--加拿大国际开发署妇女参与发展政策和活动评价,1984-1992年》,加拿大国际开发署审计和评价司最后报告,1993的7月;

《把性别纳入主流的工作:开发计划署、世界银行和劳工组织把性别问题制度化的努力的研究报告》,联合国社会发展研究所(社发研究所)/开发计划署临时文件第4号,1995年8月;

《技术援助和妇女:从纳入主流到机构责任制》,妇女地位委员会的报告,经社委员会(E/CN.6/1995/6)。
