

**2006 年实质性会议**

2006 年 7 月 3 日至 28 日, 日内瓦

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 인권问题：提高妇女地位****第四次妇女问题世界会议的后续行动及执行《北京宣言和行动纲要》和大会第二十三届特别会议成果的进展情况****秘书长的报告****摘要**

本报告是根据经济及社会理事会第 2005/31 号决议和大会第 60/140 号决议编写的。报告概述了联合国各实体针对性别问题进行的培训方面努力。报告强调了为把性别问题纳入主流而进行能力建设培训的重要性，确定了顺利进行有实效培训的一些重要因素，其中包括机构背景、支助结构、系统监测以及对培训及后续机制的评价。报告还列举了联合国系统各实体在国家一级进行培训的实例。报告还提出了供理事会审议的各项建议。

* E/2006/100。



目录

	段次	页次
一. 导言	1-4	3
二. 性别培训的任务规定	5-9	3
三. 各项处理办法概述	10-28	4
四. 联合国内部培训的典型例子	29-49	8
A. 社会性别问题培训	29-45	8
B. 将社会性别观点纳入定期训练方案	46-49	11
五. 对国家一级的培训提供支助	50-65	12
六. 机构间妇女和两性平等网络	66-69	15
七. 结论和建议	70-76	15

一. 引言

1. 大会 2005 年 12 月 16 日第 60/140 号决议请秘书长继续每年就执行《北京宣言和行动纲要》及第二十三届特别会议成果的后续行动以及进展情况向大会、经济及社会理事会和妇女地位委员会提交报告，评估性别问题主流化方面的工作进度，包括载列关于重大成就、经验教训和最佳做法的资料，并就加强执行情况的进一步措施提出建议。

2. 在关于将性别观点纳入联合国系统所有政策和方案主流的 2005 年 7 月 26 日第 2005/31 号决议中，经济及社会理事会吁请联合国系统所有实体、包括联合国各机构、基金和方案加紧努力，应对将社会性别观点纳入政策和方案的各项挑战。理事会吁请所有工作人员在性别问题方面不断提高认识并接受培训，包括通过将性别观点纳入所有培训方案；以及对现有培训方案的性别组成部分的影响进行评价，以提高其效力。决议还吁请建设工作人员开展性别分析的能力，并要求工作人员不仅在政策拟定而且在方案工作中适用性别分析。

3. 在同一决议中，经济及社会理事会请秘书长向理事会 2006 年实质性会议报告将性别观点纳入联合国所有政策和方案主流的进展情况，重点放在培训活动中。

4. 本报告是应这些决议的要求、并以联合国各实体提供的投入为依据编写的。¹ 报告概述了联合国共同制度各实体性别培训方面的努力，以及在国家一级支助培训的事例。报告没有全面概述培训活动，只是举例说明。报告结尾提出了供经济及社会理事会审议的各项建议。

二. 性别培训的任务规定

5. 为提高全系统对性别问题的敏感性和性别专门知识，经济及社会理事会在第 1997/2 号商定结论中请联合国系统各实体：(a) 将性别观点纳入所有培训方案；(b) 持续向所有工作人员、包括最高级别人员提供性别培训；(c) 为使性别问题专家提高技能提供专门培训；(d) 保证向他们提供性别问题专业知识；(e) 通过对性别培训的影响进行全系统评估，协调它们的培训努力。理事会鼓励妇女和两性平等机构间委员会制定标准格式，用于记录和评估在所有工作领域，包括在培训和能力建设中将性别问题纳入主流的情况。² 理事会在 1998 年 7 月 28 日第 1998/26 号和 2004 年 7 月 7 日第 2004/4 号决议中重申了这些呼吁。

6. 在其 2004 年 3 月 12 日第 48/4 号决议中，妇女地位委员会邀请联合国系统各实体在政策和方案两个层次上提高性别分析能力，并更好地利用这种分析；将社会性别观点纳入所有现有的培训方案，评估这些培训方案的影响，必要时制定战略以提高这些方案的效力，包括将资源集中用于针对参与者需求的培训和后续进程；让男子更多地参与促进将社会性别观点纳入主流的执行工作，包括以专家、协调员和培训师等身份参与。³

7. 妇女地位委员会在其 2005 年 3 月 11 日第 49/4 号决议中进一步确认，基于性别的统计、指标、研究、性别分析和其他工具、培训和方法是把社会性别观点切实纳入主流所必不可少的。它请会员国支持向各级政府机构、公共部门和司法机构提供把性别问题纳入主流以及提高认识和宣传活动的培训，包括性别培训，确保它们了解自身的作用和责任并促进执行工作。在同一决议中，委员会还呼吁国际社会，包括联合国系统和其他区域及次区域组织支持努力在国家一级把社会性别观点纳入主流，除其他外协助分享关于各种准则、方法和最佳做法的信息，并通过各种形式，包括网络和电子格式提供这些信息。⁴

8. 在 2005 年世界首脑会议成果文件中，各国元首和政府首脑确认把性别问题纳入主流是实现两性平等的手段，并为此目的承诺加强联合国系统在性别领域的的能力。⁵

9. 在其关于妇女、和平与安全的第 1325(2000)号决议中，安全理事会确认向所有维持和平人员提供关于冲突局势下妇女和儿童的保护、特殊需要以及人权的专门训练十分重要。

三. 各项处理办法概述

10. 培训是提高工作人员的认识、知识、承诺和能力的方法之一。但它不应被看作是灵丹妙药，无法解决所有妨碍把性别问题切实纳入主流的障碍。短期培训方案所能取得的成果十分有限。有必要避免采用临时性举办讲习班的做法，改而采用持续时间更长的所有专业人员能力发展的做法，同时把注意力适当放在不同类别工作人员的具体工作方案上。采用的措施和方法对培训工作取得成功至关重要。

11. 经验显示，两性平等方面的培训不仅应当适应特定部门领域和问题的需要，而且还应适应各类专业人员从事的不同类型工作的需要。一旦专业人员了解诸如保健、经济和农业等不同部门的社会性别观点，他们也应了解在进行研究和分析、收集和利用统计数据、开展政策对话、制定和实施项目、监测和评价以及提供培训的时候应如何对待这些问题。应当协助工作人员，帮助他们理解两性平等与其日常工作的相关性，了解如何具体处理这些问题。

富有新意的处理办法

12. 今天的很多培训方案超出了从专家向参与者转移知识/信息的常规培训讲习班的模式，更多的是采取参与性方法，例如单人或分组指导，并以参与者的知识和经验为基础。

13. 性别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与人力资源管理厅密切合作，努力发展将性别问题纳入主流的能力。这一办法首先在经济和社会事务部(经社部)、亚洲及太平洋经济社会委员会(亚太经社会)以及联合国

毒品和犯罪问题办事处进行了检验。这种办法的原则是成年人参与式学习，采取互动做法，借鉴参与者现有的专门知识和经验。现已为传播这种办法编制一本《主持人手册：性别问题主流化能力发展方案》，⁶ 提供了来自经济和社会事务部、毒品和犯罪问题办事处和亚太经社会所实施各项方案的具体材料，包括案例研究和做法。

14. 当今很多富有新意的方案侧重于制定一套参与者可商定在方案结束时采取的具体、可衡量的个人行动，以此作为确保方案对参与者的工作直接产生某些影响的手段。为了确保所有工作人员积极参与能力发展过程、在裁军事务部、政治事务部、人道主义事务协调厅等单位开展的训练涉及制定部门政策和/或行动计划。对国际劳工局(劳工局)社会性别问题协调中心和有关工作人员进行的培训导致制定了面向每位受训人的行动计划。在联合国几内亚比绍建设和平支助办事处开展社会性别主流化培训时，工作人员探讨了各职能部门可在工作中列入社会性别观点的办法。

15. 世界银行每年举办减少贫穷和经济管理学习周和学习日活动，努力提高世行工作人员处理各种减贫问题的技能，其中包括将社会性别观点纳入公共支出审查和确认贸易改革中的社会性别问题。联合国难民事务高级专员办事处(难民专员办事处)通过多功能小组成员，在国家一级对个别工作人员进行了一对一的社会性别主流化辅导。

16. 联合国各实体正在制订更多样化、着眼于行动和方便用户的社会性别主流化能力发展方案。目前正在开展各种学习进程，以满足所有专业群体的需要，包括在职训练；一对一对话；作简报，合编材料，如简报；午餐会；以及讨论各种主题的其他互动讨论会。一些组织有效地采用了高中层管理人员行政简报的形式。

机构环境

17. 有效地进行性别培训的一个重要因素是机构环境。仅仅进行性别培训不足以达到改变一个组织制订计划和方案的作法的预期结果。这种训练必须成为更广泛组织改革战略的组成部分。如果不制订具体的两性平等政策、程序、奖励办法和支助措施，辅助性别培训活动，那么，这些活动一般不会有实效。

18. 确认能力发展——包括通过训练来实现能力发展——在社会性别主流化政策/战略和行动计划中的重要性是很重要的，有助于创造一个有利于社会性别主流化能力建设和学习的环境。例如，联合国人权事务高级专员办事处(人权高专办)的社会性别主流化战略要求确定培训方面的需要；西亚经济社会委员会(西亚经社会)的社会性别主流化战略(2006-2009年)强调机构学习、社会性别主流化能力建设和将社会性别观点纳入上岗培训课程的必要性。世界粮食计划署(粮食计划署)男女平等政策(2003-2007年)的一个主要支柱是训练和学习倡议。联合国环境规划署(环境规划署)理事会/全球部长级环境论坛通过了2005年2月

25 日题为“环境领域的两性平等”的第 23/11 号决定，其中要求将社会性别主流化纳入环境政策和方案，包括通过教育和培训等方法。⁷

19. 战略中必须包含高层管理人员展现的承诺和支持。在制订训练和能力建设倡议和确保自主掌握这个进程的各初期阶段以及在各后续进程中，这种承诺至关重要。政治事务部指出，如果高层管理人员（以正式参与者、演讲人和顾问身份）积极参与讲习班，就可以对整个训练进程发出强烈和正面的信息。一些工作人员对强制性讲习班有抵触情绪，高层人员参加讲习班就可以向他们发出明确的信号：政治部决心落实社会性别主流化。

20. 各人力资源管理部门可以发挥重要的催化和支助作用，鼓励进行具体的社会性别主流化训练并为此提供资金，将社会性别观点纳入各组织内部的所有训练活动。例如，联合国秘书处人力资源管理厅为社会性别主流化训练提供了资金。采用这种资金办法的实体包括：裁军事务部、经济和社会事务部、政治事务部、维持和平行动部、亚太经社会、西亚经社会、人道主义事务协调厅、联合国毒品和犯罪问题办事处和联合国维也纳办事处。

需要评估

21. 定期进行需要评估是顺利进行性别培训的关键。通过需要评估，各组织可以确定不同类别工作人员——例如预算和方案人员、管理人员和社会性别问题协调员——不同程度的需要，并确认训练的类型，例如能力发展、复习课程和新领域课程。例如，对国际移徙组织（移徙组织）工作人员进行的一项性别问题敏感性调查发现，虽然移徙组织已制订社会性别主流化政策，最高层人员承诺推动两性平等，而且在全组织建立了社会性别问题协调员网络，但工作人员对社会性别问题的意识仍然比较薄弱。这说明，需要持续重视性别培训，就两性平等问题提供指导。劳工组织进行了两性平等问题审查，以了解社会性别问题意识和能力的程度以及该组织在推动重视社会性别问题方面取得的进展。对 25 个单位/办事处进行的参与式审查发现，需要对工作人员和各伙伴进一步进行关于社会性别问题概念和社会性别主流化实际问题的训练。

22. 有效利用需要评估结果的例子包括：政治事务部实施了社会性别主流化强制训练；联合国人类住区规划署（人居署）制订了关于人类住区社会性别主流化手册，供训练讲习班使用。此外，需要评估活动也为非洲经济委员会（非洲经委会）六个司一级社会性别主流化讲习班提供了信息，导致加强了各司对社会性别主流化进程的自主掌握。

影响评价

23. 必须更加重视评价性别培训所产生影响的工作，例如由参与者立即进行评价、定期对参与者进行追踪调查以及进行正式的内部和外部评价。联合国系统正在制订各种创造性方法。例如，维持和平行动部综合训练处正在采用衡量态度/

行为变化的柯克帕特里克模式,⁸ 而且正在调整该模式,以列入性别培训的具体指标。目前正在四个递增层次全面评价培训所产生的影响:(a) 第一层次,反应,通过在培训班结束时填写调查表来加以衡量;(b) 第二层次,学习,通过在培训班开始和结束时进行测试来加以衡量;(c) 第三层次,行为,通过调查表约谈和观察来加以衡量;(d) 第四层次,结果,通过衡量该组织训练工作的具体结果,包括为此分离出一个对照组,以及将其与接受过训练的工作人员组进行对照衡量。不过,目前尚未利用第四层次的活动来评价该部的训练工作。

24. 世界银行学院通过追踪“研究”,评价其性别培训的实效,也就是评估参与者是否在日常工作中运用他们在性别培训期间学到的知识。国际劳工局国际训练中心(劳工局训练中心)通过下列类别的社会性别问题指标,追踪进展情形:(a) 以两性平等为主题的训练班和讨论会(具体针对社会性别问题的训练);(b) 社会性别问题敏感性训练(在整个训练周期——包括需要分析、进行训练、评价和追踪等各阶段——举办的涉及社会性别观点的训练班和讨论会)。联合国粮食及农业组织(粮农组织)的训练强调制订指标,使每个单位都可以监测自己实现两性平等目标的进展情况。

25. 对劳工组织两性平等问题所作的一项后续调查衡量了各项能力建设建议所产生的影响。经确认的积极结果包括,两性平等观点纳入了监测和评价劳工组织共同目标的工作;通过一个“社会性别问题过滤器”来评估项目文件;强化努力,在技术合作项目中将社会性别问题纳入主流。劳工组织报告说,审计活动开启了体制学习机制。现在,这个机制要求严格监测审计报告各项建议的执行情况。

追踪

26. 许多实体所从事的训练活动取得的成果不尽理想,原因是,对追踪工作重视不够。要想有效地进行社会性别问题训练,就必须制订程序和建立机制,要求工作人员系统地利用性别培训,将社会性别观点纳入自己的工作。在结束训练方案时,参与者应该明确认识到他们应该怎么做。管理人员必须了解参与者在训练班所作的承诺,定期追踪执行情况。如果没有充分的责任机制,训练的结果将依然取决于专门负责此项工作的个别工作人员所起的作用。

27. 现在已设立支助结构和机制,以提供追踪支助,增加社会性别主流化训练的影响。一些实体设立了服务台(也可能是电子形式的服务台),为完成训练方案后仍有后续问题的参与者提供支持。各训练司应开辟新途径,追踪训练方案,以评估各方案的实效,确保专业工作人员得到他们需要的额外支助。

28. 社会性别问题专家和社会性别问题协调员网络的领导和支持很重要,可以促进更好地利用通过训练获得的认识和技能。例如,亚太经社会在性别培训之后举办了“社会性别问题讲习班”。这些讲习班为工作人员个人或群体提供了机会,使他们可以讨论利用训练的具体努力,并且协助寻找解决问题的切实办法。世界

银行各主题工作组向工作人员提供机会，使他们可以展示最近在将社会性别观点纳入不同部门和项目方面所做的工作。高层管理人员承担着社会性别主流化——包括训练——的整体管理责任。社会性别问题专家和协调员支助管理人员发挥这个作用。

四. 联合国内部培训的典型例子

A. 社会性别问题培训

29. 大多数实体的社会性别问题培训是在自愿基础上进行的，但诸如政治事务部和联合国教育、科学及文化组织（教科文组织）等一些实体则规定必须在所有各级对工作人员进行此种培训。联合国开发计划署（开发署）的学习资源中心展开了社会性别问题宣传电子教学，并进行了提高对社会性别主流化认识的培训。对所有开发署雇员而言，这将成为强制性的培训。

培训主管

30. 有些实体确认高级管理人员必须致力于社会性别主流化工作，对他们实行这方面的问责制，对高级管理人员进行了具体的培训。联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处（近东救济工程处）对外勤人员和中高级管理人员单独进行了培训。开发署为驻地协调员和副驻地协调员举办了社会性别主流化问题简介班，并将于2006年对管理局的高级管理人员进行社会性别主流化的具体培训。非洲经委会正在为尚未受过培训的主管筹办社会性别主流化讲习班。

31. 维持和平行动部制定了所有各类维持和平人员的培训计划，受培训人员的资历越深，培训层次就越高。第一层次培训的目的是使所有维持和平人员认识到社会性别问题，供国家和区域培训中心用于部署前培训；第二层次面向中级管理人员（总部人事干事、联合国军事观察员、特遣队指挥官、联合国警官和文职人员）；第三层次培训是为了使高级别维持和平人员掌握有关知识和资源，以便在维持和平行动中有力地领导社会性别主流化工作。为高级领导人编制的单元侧重于社会性别主流化的政策框架、高级领导人在执行社会性别主流化任务中的作用和责任以及可供利用的各种资源和机制。

外地一级培训

32. 加强外勤工作人员的能力对于制定对性别问题有敏感认识的有效国家方案是不可或缺的。然而，在大多数实体中，性别培训并不是强制性的，而是由各国国家工作队酌情进行。

33. 就诸如共同国家评估和联合国发展援助框架、联合呼吁程序、减贫战略文件和千年发展目标报告等主要措施和进程进行社会性别主流化能力建设，对于确保在外地一级进行更系统的社会性别主流化至关重要。例如，人道主义事务协调厅

制定了有关准则并举办了一次研讨会，以确定把社会性别观点融入联合呼吁程序的各种方式。

34. 在联合国系统内部就共同国家评估/联合国发展援助框架进程进行了大量培训，而且在区域和国家两级举行的联合国国家工作队方案制定讲习班也纳入了关于两性平等的一节。最近对 2004 至 2006 年 26 个第二代联合国发展援助框架进行的审查表明，过去几年中，联合国发展集团的政策和培训方案更加重视两性平等问题，导致在共同国家评估和联合国发展援助框架的分析部分从更高的战略角度更明确地注重社会性别观点。联合国发展集团两性平等工作队正在完成关于执行两性平等方案的一套培训单元，供联合国发展援助框架训练培训师讲习班、驻地协调员协调干事培训以及驻地协调员上岗讲习班使用。

35. 教科文组织作了具体努力，把社会性别观点融入其关于共同国家评估/联合国发展援助框架进程的培训方案。尼日尔联合国志愿人员协助开发署把社会性别观点融入国家方案行动计划和年度项目计划。

培训社会性别问题专家和社会性别问题协调员

36. 联合国系统内部社会性别问题专家和社会性别问题协调员在促进社会性别主流化方面的认识和能力各不相同，在外地尤其如此。对专家和协调员经常展开社会性别主流化能力建设，极为重要。一些实体为这类工作人员提供了具体培训。例如，亚太经社会通过一系列社会性别主流化培训讲习班，使其社会性别问题协调员进一步认识到把社会性别观点融入其所有方面工作的重要性。粮食计划署拟定了区域社会性别培训工作，以提高国家工作队社会性别问题协调员的技能。世界银行为其社会性别问题国家协调员举办了讲习班，提供有关战略以促进把社会性别观点融入注重成果的国家援助战略，以及讨论自由贸易协定对妇女的影响。劳工组织编制了社会性别问题网络概况资料，并在外地办事处和总部网络成员培训期间进行了试用。

37. 联合国发展集团学习资源中心为社会性别问题协调员和社会性别问题高级顾问进行了关于执行社会性别行动计划（2005-2006 年）的培训。培训范围超过了“如何做”的问题，所涵盖的问题也涉及组织改革，包括限制有效执行社会性别主流化的各种政治和文化因素。

和平与安全领域的培训

38. 要对冲突和冲突后局势采取注重性别问题的有效应对措施，就需要进行性别培训。机构间妇女和两性平等网络的妇女、和平与安全工作队同会员国和非政府组织协商制定的关于执行安全理事会第 1325 号决议⁹的全系统行动计划（2005-2007 年），要求其成员在外地及总部对下述所有各类和各级人员进行有系统的性别培训：维持和平及人道主义工作人员以及处理与解除武装、复原和重返社会及冲突后重建和恢复相关的各种问题的人员。

39. 维持和平行动部进行的培训活动包括特派团内部关于社会性别与维持和平问题的培训方案，培训对象是文职人员和军/警人员，预计将成为对新维持和平人员举办的上岗培训的一个必要单元。为了把社会性别观点融入其所有其他培训方案，该部正在审查其各种培训单元，包括基础、中级和高级管理培训，并编制维持和平行动专题领域和职能领域的具体社会性别问题培训资料。2006年，维持和平行动特别委员会请该部制定一项全面的性别培训战略，以支助有效利用现有的培训材料和加强性别培训能力；确保把社会性别专门知识列入综合培训服务，以协调这项工作。¹⁰ 社会性别问题顾问在促进维持和平行动中的社会性别问题培训举措方面，发挥了重要作用。然而，培训的主要责任应由培训单位承担。

40. 在行动计划框架内进行的其他活动包括裁军事务部就草拟对社会性别问题有敏感认识的火器立法和其他法律文书问题进行培训；联合国裁军研究所(裁研所)对维持和平行动中的军事人员和联合国人员进行了关于解除武装、复员和重返社会以及小武器方案中社会性别观点问题的培训；联合国训练研究所(训研所)为维持和平特派团文职工作人员组织了关于冲突中妇女和儿童具体需要的培训方案。政治事务部、维持和平行动部、开发署、教科文组织、难民署、儿童基金会和粮食计划署不断对文职人员、军事人员和民警以及人道主义人员进行关于把社会性别问题纳入缔造和平与建设和平活动主流的培训。人道主义事务协调厅承诺将把社会性别观点纳入其所有培训活动，包括实地应急协调、保护平民、联合呼吁程序以及灾难评估与协调。

41. 和平与安全领域培训活动的其他例子包括，维持和平行动部和人道主义事务协调厅在非洲、亚洲、欧洲、北美和拉丁美洲为军事教练员举办了五次区域培训班，其目的包括加强40个出兵国的能力，以便在和平行动中处理两性平等和保护妇女人权问题。妇发基金和世界银行举办了一次题为“从社会性别观点出发，在大湖区加强多国复员方案”的培训。经培训后，有关方面采取了具体行动改进国家方案。联合国志愿人员对联合国苏丹特派团内部社会性别主流化发挥了促进作用，特别是举办了题为“在全面和平协定后将社会性别观点融入和平进程”的讲习班。

把因特网作为进行社会性别主流化能力建设的工具

42. 因特网，包括网上远程教学、知识网络和各种网站，越来越多地被用作加强联合国工作人员能力的工具。例如，联合国人口基金(人口基金)编制了题为“社会性别主流化：采取行动，获得实效”的远程教学课程，以加强工作人员对人权框架内两性平等和增强妇女力量的认识和理解。劳工组织国际培训中心经常在网上提供关于社会性别主流化的远程课程，为决策者、国家和地方公共服务部门工作人员、雇员、工人、区域和国际发展机构及民间社会代表提供良好做法、战略和工具。开发署学习资源中心在虚拟教室中进行社会性别主流化问题的现场网播培训，重点是制定开发署国家办事处国家一级社会性别主流化战略。

43. 各实体已建立两性平等问题电子知识网络，把总部及各区域和国家办事处的社会性别问题协调员和专家联在一起，推动能力建设和机构经验传承。例如，难民署建立了在线知识管理系统，工作人员可通过该系统交流其日常工作的社会性别观点主流化方面经验和难题。

44. 开发署通过区域中心和次区域资源中心，在网络上提供专门知识。这些中心的工作队通过政策专家组同开发署国家办事处和开发署总部建立联系。两性平等网络¹¹就是一个例子。该网络就社会性别主流化问题积极进行知识交流和制定有关做法。它通过提供有关社会性别问题的实用工具、政策咨询服务、参考资料和各种资源，帮助在开发署各种核心活动中加强制定对社会性别问题有敏感认识的政策和方案的能力。开发署还拓展了社会性别主流化电子教学协作空间，从这里可查阅社会性别主流化问题培训员的专家名册。

45. 联合国各种网站提供了各种各样的社会性别主流化信息、工具和方法以支助通过培训进行学习，例如机构间网站“妇女观察”、¹² 教科文组织“社会性别主流化资源中心”、¹³ 联合国提高妇女地位国际研究训练所（提高妇女地位研训所）“社会性别主流化资源中心”、¹⁴ 劳工组织“两性平等工具网站”¹⁵ 和开发署“社会性别主流化工具交流场所”。¹⁶

B. 将社会性别观点纳入定期训练方案

46. 除了特定的性别培训之外，为使各部门更多地注意两性平等问题，社会性别观点已纳入联合国系统许多部门的其他培训活动中。将社会性别观点纳入定期训练方案，会使人更便于了解社会性别观点对项目 and 方案的规划与执行所增添的价值。例如，国际电信联盟（国际电联）已制订一个社会性别单元，供纳入电信发展局的现有培训讲习班。

47. 为确保新的工作人员正确了解社会性别问题，诸如政治事务部、维持和平行动部、移徙组织、志愿人员方案、世界卫生组织（卫生组织）、人道主义事务协调厅和世界银行等若干实体已将关于两性平等的单元纳入新的工作人员上岗培训班/概况培训班。人权高专办在其信息和资料开办装备包内纳入了有关两性平等和妇女权利的一节，该装备包的用途是在部署新征聘外地人权干事之前向他们介绍概况。

48. 有些实体如教科文组织、粮食计划署和卫生组织（东地中海地区）已将社会性别观点纳入成果管理制框架的训练。例如教科文组织的强制培训目的是使工作人员更好了解在成果管理周期以及战略、任务和结果评价信息系统¹⁷ 方案编制、监测和报告机制中的社会性别观点。其他实体已将社会性别主流化纳入项目和方案周期训练。例如，粮农组织制订了双轨战略：(a) 将社会性别分析纳入项目周期的培训课程；(b) 为各技术司制订按要求设计的培训班。

49. 儿童基金会已将妇女权利和《消除对妇女一切形式歧视公约》纳入有关从人权角度进行方案编制的新核心课程，并已增强在方案编制中进行社会性别分析的内部能力，并为此在老挝人民民主共和国、摩洛哥、巴拿马、东帝汶、乌干达和太平洋岛屿的工作人员举办区域社会性别问题讲习班。

五. 对国家一级的培训提供支助

50. 鉴于各国政府日益认识到在其政策和方案中处理社会性别问题的必要性，对国家一级社会性别主流化工作提供技术支助和进行能力建设的需求也逐步扩大。为了应付这种日趋殷切的需求，联合国系统各实体已实施或支持大量能力建设活动（如举办训练讲习班），此外已编制并在国家一级散发训练小册子、手册和其他材料。

部门

51. 许多实体应会员国的要求，在卫生、艾滋病毒/艾滋病、教育、环境、和平与安全、人权和统计等部门以及在较小程度上在经济和信息及通信技术等部门建立它们的社会性别主流化能力。各实体已采取行动，为国家和当地政府各部门进行能力建设，将社会性别观点纳入其工作。例如，拉丁美洲和加勒比经济委员会（拉加经委会）举办了一个关于智利地方政府社会性别问题问责制的讲习班。人居署为科索沃的市政当局和城市规划者提供培训，支助和促进在城市规划和管理方面实现社会性别主流化的总体体制能力。人口基金支助对哥斯达黎加、多米尼加共和国和尼加拉瓜各部门社会性别股工作人员进行性别培训。提高妇女地位研训所为多米尼加共和国和萨尔瓦多安全部门的行为者制定和使用有关准则以及题为“公共安全以及预防和应对针对妇女的暴力行为”的培训单元。

52. 欧洲经济委员会（欧洲经委会）协同性别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，为经济、财政、就业和社会保护等部门的代表举办了一个关于在经济政策中将社会性别问题主流化的区域座谈会。妇发基金通过各种培训倡议，支持在 30 多个国家进行的顾及社会性别问题的预算编制。

53. 世界气象组织（气象组织）为 187 个在全球从事气象和水文工作的成员组织的社会性别主流化工作提供目标明确的支持，包括举办关于妇女参加气象和水文工作的技术会议。国际劳工组织国际培训中心向欧洲联盟委员会提供社会性别主流化方面的训练，以便为欧洲联盟委员会发展伙伴的工作人员和代表进行性别问题能力建设。作为培训的后续机制，有一个服务台可提供方法方面支助、同侪咨询、社会性别审计以及协助制订监测和评价工具。

国家机构

54. 联合国各区域委员会在支持国家机构制的社会性别主流化能力建设以提高妇女地位这方面发挥着关键作用。非洲经委会为 19 个非洲国家举办关于制订、

执行和监测综合社会性别主流化政策和体制的培训讲习班。目前已在 14 个国家采取了后续行动，导致有些国家机制实行了两性平等政策，并正在为社会性别问题协调员提供训练。西亚经社会在巴林、埃及、伊拉克、黎巴嫩、阿拉伯叙利亚共和国和被占巴勒斯坦领土举办了关于社会性别主流化的国家机构培训班。

55. 提高妇女地位司协同非洲经委会和西亚经社会为非洲和西亚国家机构的代表举办了题为“有效使用信息和通信技术以加强国家机构能力”的培训讲习班，其中包括一个有关国家信息和通信技术政策及条例中社会性别主流化的组成部分。拉加经委会、人口基金和妇发基金支持训练国家机构使用性别指标来拟定公共政策。人口基金还支持哥斯达黎加、厄瓜多尔、洪都拉斯、尼加拉瓜和委内瑞拉玻利瓦尔共和国议会妇女委员会的社会性别主流化能力建设。

统计方面的培训

56. 欧洲经委会、拉加经委会、粮农组织、开发署、联合国森林论坛秘书处和世界银行等若干实体为包括国家统计办事处人员、政策分析者和发展规划者等各种利益有关者提供了关于收集和散发按性别分类的数据和指标的训练。森林论坛秘书处及经济和社会事务部协同国际林业研究组织联合会在坦桑尼亚举办了一个社会性别与林业问题座谈会，使各方更加认识到改进按性别分类的数据收集工作的必要性以及林业方面的社会性别观点。结果，在国际联合会内部设立了一个社会性别问题研究小组。

57. 非洲经委会的非洲社会性别与发展中心举办了 6 个次区域培训讲习班，以加强统计人员、国家会计师、规划者和性别问题专家的能力，将社会性别观点纳入国家规划文书中并改善按性别分类数据的定期收集、分析和使用，以进行合理的决策、实施和评价。

关于《消除对妇女一切形式歧视公约》的训练

58. 联合国的一些实体如提高妇女地位司、政治事务部、拉加经委会、人口基金、儿童基金会、妇发基金和人权高专办为许多利益有关者包括政府官员、政治领导人、议员、社区顾问、非政府组织和司法系统人员（如警察、律师专职助手、律师和法官）进行关于报告编写和《公约》执行工作的训练。通过这种训练使人们更加注意跨越许多部门的社会性别观点。

59. 人权高专办还提倡把社会性别观点纳入国际人权文书中，并为此在卢旺达及波斯尼亚和黑塞哥维那举办了题为“强化国家保护措施以加强人权条约机构建议的执行”的讲习班。

关于特定部门的培训

60. 有几个实体确认教育部门可以发挥重要作用，促使人们注意所有发展领域的社会性别观点并努力消除社会性别陈规定型观念，因此它们为学校 and 大学工作人

员进行了性别培训。例如，人口基金同难民署一道，设计了一套关于两性平等的课程，以便为大学工作人员不断提供训练。联合国毒品和犯罪问题办事处进行了有关性别角色、陈规定型观念和心态的培训，以防止南非学校发生的基于社会性别的暴力。非洲经委会的非洲社会性别和发展中心利用非洲社会性别和发展指数，为 12 个国家的国家研究提供了关于收集按性别分类的数据以及跟踪在实现两性平等和提高妇女地位方面的进展的培训。卫生组织进行了关于将性别问题纳入医学教育的培训。儿童基金会就对性别问题有敏感认识的教育方式，为省级主管、学监和小学校长提供了训练。联合国大学国际水、环境和卫生网协同经济和社会事务部提供了远距离教学文凭方案，其中包含一个有关水管理中的社会性别观点的单元。

61. 鉴于媒体在努力消除的社会性别陈规定型观念和促进两性平等及增强妇女权力方面所起的关键作用，若干实体为媒体人员进行了培训。例如，儿童基金会为媒体专业人员进行了关于在媒体中采取对性别问题有敏感认识的处理方式的培训。人口基金支持为记者制订一套关于如何利用电视和无线电肥皂剧来促进两性平等、保健和防治艾滋病毒感染问题的训练手册。

62. 在宏观经济领域进行培训的例子包括世界银行为期四周的社会性别与宏观经济内联网课程。经济和社会事务部发展政策分析司发起了一个项目，其中包含培训和能力建设部分。该项目将利用一个经济框架来评估实现千年发展目标包括两性平等的可行战略。

63. 有若干实体为民间社会举办了性别培训，以提高它们在不同部门领域倡导两性平等和社会性别主流化工作的能力。例如，拉加经委会为阿根廷妇女组织和保健协会举办了融合社会性别观点的劳工政策培训。联合国毒品和犯罪问题办事处在秘鲁为担任地方农民组织管理职位的利益有关者举办了两个关于社会性别主流化和企业发展的讲习班。

培训员的培训

64. 联合国的一些实体为培训员进行训练，以便在国家一级增加培训员的人数。一些训练方案一般比较注重社会性别主流化，另有一些方案在方法上则有所发展，专门针对特定部门。例如，人居署在全国范围为索马里政府官员进行了有关两性平等和地方施政的培训员训练，并发表了一份支持这个过程的手册。联合国毒品和犯罪问题办事处就肯尼亚政府机构和非政府组织防治艾滋病毒/艾滋病的社会性别观点进行了培训员训练，以扩大妇女培训员的人数，她们可以向注射毒品的女性使用者伸出援手。

65. 粮农组织使用其社会-经济和性别分析配套材料，包括信息材料、手册和技术指南，训练培训员。为扩大哥伦比亚的培训员网络，人权高专办为 38 名检察官举办了关于保护妇女权利的国际文书的速成班。劳工组织在科伦坡和哈拉雷进

行了三次调解员速成培训，以训练一批能为当地性别问题专家和协调员培养能力的培训员。

六. 机构间妇女和两性平等网络

66. 自 2001 年起，机构间妇女和两性平等网络在其年度会议期间举办了为期一天的社会性别主流化讲习班，为各成员提供机会，介绍关于将社会性别观点纳入政策和方案发展与政府间过程的战略、方式、方法和工具的具体经验，以及提高专业工作人员落实社会性别主流化的能力。讲习班侧重于以下三个主题：“社会性别主流化的方式和方法”；“社会性别主流化培训和能力建设”；“将社会性别观点纳入主要国际会议、首脑会议和特别会议筹备过程及其后续行动的战略”；“方案监测和报告中的社会性别主流化”；“社会性别主流化的十年期审查：着重结果”。

67. 由于这些讲习班，该网络成员的能力得到了提高，使它们除其他外能为社会性别主流化的全机构审查制定和运用工具；更有效地评价社会性别主流化的成果和影响；加强外地一级的协作和安排；倡导社会性别主流化方面的问责制。

68. 具体的性别培训已作为国家一级机构间联合倡议，特别是在联合国社会性别专题小组¹⁸的范围内进行，包括在古巴、斯里兰卡和越南等国。在菲律宾，社会性别专题小组正在编制一套社会性别问题学习课程光盘。

69. 为在关键机制例如共同国家评估/联合国发展援助框架行动、千年发展目标监测和减贫战略文件中促进社会性别主流化工作的有效合作与协调，共同国家评估/联合国发展援助框架的社会性别主流化机构间工作队编制了《社会性别专题小组资源手册》。该套手册已分发给联合国各国家工作队，并已获得发展集团办公室主管的认可。

七. 结论和建议

70. 虽然许多实体已制定侧重于社会性别主流化的两性平等政策和战略，而且培训、有关方法和工具的发展亦日益受到重视，但政策与实践之间仍然存在很大的差距。两性平等尚未充分纳入联合国的工作中。在提高联合国工作人员对社会性别主流化的认识，增强他们的有关知识、承诺和能力这方面，还有很多工作要做。

71. 联合国系统已开展大量能力建设工作，主要是通过常规训练方案。许多实体的培训方案是临时性安排的，缺少体制上的后续行动，这种培训方式低估了进行有效社会性别主流化所需的知识和技能，其影响力是有限的。

72. 然而，有关部门也作了大量努力，以制定新的方式，并引进了一些重要的创新办法。这些举措到底能产生多大的影响，尚待进一步评估。

73. 联合国系统的能力建设努力并不总是会产生预期的效果。培训活动取得成果的一个关键要素是获得高级领导层的显著支持。有些实体获得了这种支持，其中包括在男女平等政策和行动计划中对性别培训给予了特别注意。但是在许多实体中，有限的支持影响了培训效果。为确保工作人员负责任地运用他们在培训中获得的认识和技能而建立的有效机制寥寥无几。培训成果往往取决于专门负责此项工作的工作人员所起的作用。

74. 由于缺乏对性别培训方面的监测和评价机制和进行影响评估的工具，人们对训练效果的充分了解受到限制。这造成难以确定现有培训为何缺乏影响力以及如何改进其效果。

75. 在进行有效的性别培训方面遇到了一个共同的挑战，其中包括：通过经常预算划拨的人力和财力有限，因而难以支持社会性别主流化方面的训练。在一些实体，性别培训依赖预算外供资。

76. 为了进一步执行其第 1997/2 号商定结论和第 2005/31 号决议，经济及社会理事会不妨鼓励联合国各实体：

(a) 在所有两性平等政策、战略和行动计划中特别着力于培训，包括社会性别主流化方面的能力建设；

(b) 强制规定所有工作人员接受社会性别主流化训练，并为各类别和各职等的工作人员拟订具体的培训；

(c) 除其他外通过培训，向社会性别问题专家和社会性别问题协调员，包括外地的社会性别问题专家和社会性别问题协调员提供持续的具体能力建设；

(d) 确保将社会性别观点纳入所有培训班，包括上岗培训班、成果管理框架训练以及项目和方案周期训练；

(e) 除正式培训之外，也确立新形式的能力建设，包括使用信息和通信技术，并且有系统地评估新方式所产生的影响；

(f) 确保管理人员给予必需的领导和支持，包括通过特别为管理层设计的能力建设创新办法来提高认识，加强支持和增强能力；

(g) 视情况需要，确保人力资源管理部门支持社会性别主流化方面的能力建设，并提供资源和支助；

(h) 确立更有效的方式来对培训效果进行后续追踪，以确保充分利用所取得的经验和尽量扩大对工作方案的影响；

(i) 加强所有工作人员的问责制，例如规定在人事工作计划和业绩考核中注意社会性别主流化；

(j) 除了在培训班结束时向参与者分发常规问题单之外，也确立有效方式的影响评估，包括订立有系统地监测和评价培训工作的指标；

(k) 划拨足够的资源，以确保强制性培训、有效后续追踪以及对培训活动进行有效监测和评价；

(l) 利用政府、学术界、民间社会和联合国本身的资源，在国家和区域一级为受过训练的协调者建立一个可供联合国系统各部门使用的资源库；

(m) 建立或扩大社会性别主流化电子知识网络，以加强对能力建设活动的有效支持和后续跟进；

(n) 加强机构间协作，包括通过机构间妇女和两性平等网络的工作，以确保在整个联合国有系统地交换资源和工具，以促进各种想法的相互交流；

(o) 确保驻地协调员有系统地促进、监测和报告在其国家工作队内的能力建设活动；

(p) 加强国家工作队在国家一级性别培训方面的协作，包括交流方法和工具，开展联合活动以及加强社会性别专题小组支持这类活动的的能力；

(q) 确保执行性别培训方案并将社会性别观点纳入国家一级以各部门为目标的能力建设活动；

(r) 加强国家机构的能力建设活动，以提高妇女地位，进而增进各部门和其他政府办事处的社会性别主流化。

注

¹ 下列 39 个联合国共同制度实体根据经济和社会事务部提高妇女地位司的要求提供了资料：发展政策分析司性别问题和提高妇女地位问题特别顾问办公室；社会政策和发展司；联合国森林论坛秘书处；政治事务部(政治部)；维持和平行动部；非洲经济委员会(非洲经委会)；欧洲经济委员会(欧洲经委会)；拉丁美洲和加勒比经济委员会(拉加经委会)；亚洲及太平洋经济社会委员会(亚太经社会)；西亚经济社会委员会(西亚经社会)；联合国粮食及农业组织(粮农组织)；国际原子能机构(原子能机构)；国际劳工组织(劳工组织)；劳工组织国际训练中心；国际电信联盟(国际电联)；联合国提高妇女地位国际研究训练所(提高妇女地位研训所)；联合国人道主义事务协调厅(人道协调厅)；联合国人权事务高级专员办事处(人权高专办)；人力资源管理厅；内部监督事务厅；法律事务厅；联合国环境规划署(环境署)；联合国教育、科学及文化组织(教科文组织)；联合国人口基金(人口基金)；联合国人类住区规划署(人居署)；联合国难民事务高级专员(难民专员)；联合国儿童基金会(儿童基金会)；联合国妇女发展基金(妇发基金)；联合国毒品和犯罪问题办事处(禁毒办)；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公室；联合国近东巴勒斯坦难民救济和工程处(近东救济工程处)；联合国大学；联合国志愿人员；世界银行；世界粮食计划署(粮食计划署)；世界卫生组织(卫生组织)；世界知识产权组织(知识产权组织)；世界气象组织(气象组织)。国际移民组织(移民组织)也提供了资料。

² 见《大会正式记录，第五十二届会议，补编第 3 号》(A/52/3/Rev.1)，第四章第 4 段，商定结论，D 节，第(a)至(e)段。

- ³ 见《经济及社会理事会正式记录，2004年，补编第7号》(E/2004/27-E/CN.6/2004/13)第一章C。
- ⁴ 同上，2005年，补编第7号(E/2005/27-E/CN.6/2005/11)第一章C。
- ⁵ 大会第60/1号决议，第59段。
- ⁶ 可上网查阅 www.un.org/womcnwatch/daw/csW/FacilitatorsManualFeb2004。
- ⁷ 见《大会正式记录，第六十届会议，补编第25号》(A/60/25)，附件。
- ⁸ 根据这个模式，应从第一层次开始评价，然后，如果时间和预算许可，则顺序进行第二、第三和第四层次的评价。前一个层次获得的信息成为下一个层次评价工作的基础。每上升一个层次，都能更加准确地衡量训练方案实效，但其分析也更加严谨和费时。
- ⁹ 见S/2005/636，附件。
- ¹⁰ 见《大会正式记录，第六十届会议，补编第19号》(A/60/19)第163段。
- ¹¹ 两性平等网络于1998年作为社会性别专家在外地的邮寄组开始运作，用于进行大会第二十三届特别会议(北京会议五周年)的筹备工作。该网络现已发展成为一个面向全球的正式知识网络，于2000年6月正式启用。该网络在140个开发署国家办事处中有800名成员。
- ¹² www.un.org/womenwatch。
- ¹³ http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=8216&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html
- ¹⁴ www.un-instraw.org
- ¹⁵ www.ilo.org/gender
- ¹⁶ www.undp.org.women/toolsmarketplace。
- ¹⁷ 战略、任务和结果评价信息系统。该系统是伴随教科文组织为落实成果方案编制、监测和报告所开展的改革进程而设计开发的。它要求每项活动都要明确说明社会性别主流化的目标、预期成果和业绩指标。
- ¹⁸ 截至2004年4月，在开发署135个国家办事处中，有78个国家办事处已设立共计86个社会性别专题小组——多于1998年的58个。
-