


2013年10月

	منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	联合国 粮食及 农业组织	Food and Agriculture Organization of the United Nations	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
---	--	--------------------	---	---	---	--

计划委员会

第一一四届会议

2013年11月11-15日，罗马

对粮农组织在性别与发展领域所发挥作用及
所开展工作的评价的后续行动

验证报告

对本文件实质性内容如有疑问，请联系：

副总干事（运作）
评价办公室主任
Daniel Gustafson先生
电话：(06) 570-56320

本文件可通过此页 QR 二维码快速读取；粮农组织采用 QR 码旨在尽量减轻环境影响并倡导以更为环保的方式开展交流。其他文件可访问：www.fao.org。



mi829c



联合国
粮食及农业组织

评价办公室

《对粮农组织在性别与发展领域 所发挥作用及所开展工作的评价 后续行动报告》的验证报告

最终报告

2013年10月

联合国粮食及农业组织

评价办公室

本报告电子版载于：<http://www.fao.org/evaluation>

本信息产品使用的名称和介绍的材料并不表示联合国粮食及农业组织（粮农组织）对任何国家、领土、城市或地区或其当局的法律地位或发展状态、或对其边界或国界的划分表达任何意见。提及具体的公司或厂商产品，无论是否含有专利，并不意味着这些公司或产品得到粮农组织的认可或推荐，优于未提及的其它类似公司或产品。

本文中表达的观点仅代表作者本人的观点，不一定代表粮农组织的观点或政策。

© 粮农组织，2013 年

粮农组织鼓励对本信息产品中的材料进行使用、复制和传播。除非另有说明，可拷贝、下载和打印材料，供个人学习、研究和教学所用，或供非商业性产品或服务所用，但必须恰当地说明粮农组织为信息来源及版权所有，且不得以任何方式暗示粮农组织认可用户的观点、产品或服务。

若有任何关于翻译权、改编权以及转售权和其他商业性使用权的请求，请联系 www.fao.org/contact-us/licence-request 中提出申请或发送邮件至 copyright@fao.org。

如欲了解本报告更多详情，请联系：

Director, OED
Viale delle Terme di Caracalla 1, 00153
Rome, Italy
电子邮件：evaluation@fao.org

目录

缩略语	4
1. 引言	5
2. 方法	5
3. 选定进行验证的建议	6
4. 评估取得的进展和面临的制约	8
4.1 总体意见	8
4.2 对选定战略建议的评论意见	9
4.2.1 问责（建议 1b、c、d）	9
4.2.2 全组织性别平等政策（建议 2 和 3）	10
4.2.3 组织文化（建议 5a 和 c）	10
4.2.4 获得性别问题专门知识（建议 6a、b、d）	11
4.2.5 社会保护司（前性别、平等及农村就业司）知识产品的作用（建议 9）	13
4.2.6 社会保护司（前性别、平等及农村就业司）的性别主流化作用（建议 10i-vii）	13
4.2.7 数据的可获得性（建议 17a、c）	14
5. 对《评价》、《管理层的回应》和《后续行动报告》的评论意见	14
6. 供粮农组织审议的结论和提议	15
附件 1：经审查的关键文件列表	17
附件 2：验证过程中受访的利益相关者名单	18
附件 3：详细验证针对选定建议的《管理层的回应》	20

缩略语

ADG	助理总干事
CPF	国别规划框架
CSP	人力资源支持处
CSPL	学习、绩效和发展科
DDO	副总干事（运作）
DG	总干事
ES	经济及社会发展部
ESCWA	联合国西非经济及社会委员会
ESP	社会保护司（2013年10月前为性别、平等及农村就业司）
ESS	统计司
ESW	性别、平等及农村就业司
FPMIS	实地计划管理信息系统
GFP	性别工作联系人
HIV and AIDS	艾滋病毒和艾滋病
HQ	粮农组织总部
IDWG	部际工作组
IFAD	国际农业发展基金会
LTU	牵头技术部门
ODG	总干事办公室
OED	评价办公室
OHR	人力资源办公室
OSD	权力下放活动支持办公室
OSP	战略、规划及资源管理办公室
PC	计划委员会
PEMS	粮农组织绩效评价及管理系统
PPRC	计划和项目审查委员会
PWB	工作计划和预算
REU	欧洲及中亚区域办事处
SFE	粮农组织东部非洲分区域办事处
SO	战略目标
SOCO	农业商品市场状况
SOFA	粮食及农业状况
SOFIA	世界渔业和水产养殖状况
SO-K	关于性别平等问题的战略目标 K
SOLAW	土地及水资源状况
SWAP	全系统行动计划
TCDM	技术合作部
TCI	投资中心司
UN	联合国
UNDAF	联合国发展援助框架
UNJP	联合国联合计划
UNSD	联合国统计司
WCA	世界农业普查
WID	妇女参与发展

1. 引言

1. 应计划委员会（计委）要求，粮农组织自 2006 年起为全部评价报告编制了《管理层的回应》。评价政策还规定，在为所有专题/战略评价编制完成《管理层的回应》两年后编制《后续行动报告》，以报告各项已接受建议的落实情况。

2. 2010 年，计委要求在《后续行动报告》中介绍已落实的各项评价建议对全组织政策和程序产生的持续影响，以便加强各次评价对全组织问责和学习的贡献。随后，计委要求评价办公室制定并测试一项用于验证《后续行动报告》的程序，其中着重关注战略层面的建议。

3. 对粮农组织在性别与发展领域所发挥作用及所开展工作的评价（以下简称“评价”）报告于 2011 年 6 月提交粮农组织，《管理层的回应》则提交至计委于 2011 年 10 月举行的会议。计划将《管理层的回应后续行动报告》提交至计委 2013 年 11 月举行的会议。根据计委指示，评价办公室委托一位独立顾问对《评价的管理层回应后续行动报告》进行验证。¹计划将《验证报告》提交至计委 2013 年 11 月举行的会议。根据职责范围，验证过程包括两项平行评估：

- a. 评估已接受的评价建议的落实进展情况，以及落实过程中遇到的制约因素及其原因。
- b. 评估已接受的评价建议的清晰度、现实性和“可落实性”。

4. 值得注意的是，开展评价期间粮农组织几乎还同时进行了一次性别审计，审计报告已于 2011 年 2 月提交。2007 年全组织独立外部评价完成后，粮农组织委托开展性别审计，成员国于 2008 年要求评价粮农组织在性别领域所发挥作用及所开展工作。为避免工作内容重复和重叠，性别审计主要针对机构职员配置、结构和职能，而评价则主要针对粮农组织各项计划。

2. 方法

5. 验证方法具体包括：

- 对得出与验证目的相关的主要结论的关键文件进行书面审查（见附件 1）；
- 确定选定进行验证的建议以及关键问题。关键问题涉及如下五个主要领域：评价本身及性别审计；性别平等政策；问责制、资源和粮农组织的性别架构；性别主流化和性别平等；
- 从总部和实地熟悉评价及其建议落实工作的工作人员中选拔关键利益相关者，与其进行一对一访谈和小组访谈（见附件 2）；

¹ 发展分析和交流处处长 Nadia Hijab 女士负责开展验证工作。

- 编制起始报告；
- 编制验证报告草案，并根据收到的评论意见编制将提交计划委员会的最终报告。

6. 预计验证工作将由多方参与并基于证据开展。面临的主要制约因素是评价办公室和验证顾问均不可控的状况导致可用的时间有限。因此，与区域办事处和权力下放办事处间的互动非常有限。然而，评价办公室提供了支持，粮农组织职员和合作伙伴也非常乐意投入时间和提供见解，这极大地推动了评价工作。

3. 选定进行验证的建议

7. 评价根据小组结论和随后开展的讨论共提出了 17 项建议。《管理层的回应》完全接受其中的 16 项建议，但未接受有关继续承诺开展艾滋病毒/艾滋病工作的第 13 项建议。

8. 经与评价办公室磋商，顾问选定了八项评价建议及其中具体的分项建议，用于评估实施进展。其中五项建议是战略建议，涉及如下问题：问责制；全组织性别平等政策、战略和行动计划；全组织文化变革；充足的性别专业知识的可用情况。另外三项建议是运作建议，涉及具体的部门作用和职能。下面插文 1 列出了选定的建议及相关依据，以便介绍评估背景情况。

插文 1：选定进行验证的建议及选择依据²

建议概要	选择依据
战略建议	i.
1b) 在高级管理层建立问责机制；1c) 使性别问题成为高级管理层议程上的常设议题；1d) 定期向粮农组织领导机构报告问责机制状况，以便在遵守情况不完全令人满意时提出行动建议。	ii. 针对性别平等工作进展的问责制或此类问责制的欠缺是评价期间得到最大认同的问题之一。评价强调，高级管理层和粮农组织领导机构必须对此负责。
2) 通过一项关于性别平等的全组织政策，以便将性别平等目标纳入整个组织内部以及其各项技术和宣传工作中。	建议 2 和建议 3 相关。评价指出，缺乏全组织政策是一项重大缺陷，强调高级管理层必须参与政策制定工作，并随后负责其进展情况。评价还强调必须在司一级制定战略和行动计划，以便在妇女参与发展计划之上更进一步，实现决策和获取及控制资源方面的性别平等。
3) 粮农组织关于性别平等的政策应当包含一项战略和行动计划，以实现妇女赋权以及在决策和获取及控制资源方面的性别平等。	
5) 构建一种在粮农组织各个方面鼓励和支持性别平等的组织文化。具体包括：a) 对所有级别的职员开展性别意识培训；c) 更大程度上认可所有职员所作的不同却具有互补性的贡献；	为实现性别平等，评价多次强调必须进行文化变革，以便引入“一套全新的价值观，以人而不是商品为中心”（第86—87页），并“进行文化变革，将科技知识作为实现社会和发展目标的手段”（第86页）。

² 各项选定建议及其分项建议全文载于附件 3。

建议概要	选择依据
<p>6a) 每个技术司在总部都应有一位高级别技术职员，同时具有社会/性别问题方面的专业知识，这将通过在高级别岗位出现空缺时聘用新人来实现。</p> <p>b) 应当在所有区域办事处恢复性别/社会发展问题专家岗位。d) 粮农组织代表处应当将农村发展中的性别平等宣传纳入其职责范围之中，并根据国家总体业务规模聘用全职或非全职性别专家。</p>	<p>若粮农组织内部不具备性别问题专门知识和相关咨询服务，则将无法实现性别平等主流化，也无法支持相关机构开展这一工作。评价估计，落实建议6的费用在全组织净批款中“约占2%”，远低于“联合国其他机构用于性别主流化的份额”（第91页，第448段）。评价还多次强调必须发展专门知识，而非主要依赖性别工作联系人制度，指出虽然近期出现了很多改进措施，但“性别工作联系人将无法在他们所在的部门实现‘突破’，确保将性别平等问题系统性地纳入粮农组织的所有工作。”（第81页，第402段）。</p>
<p>运作建议</p>	
<p>9) 在现有力量基础上，性别、平等及农村就业司应当成为粮农组织关于包括性别问题在内的社会平等问题方面的智库，为着重关注社会平等和性别问题的项目做出贡献，并继续开发关于社会 and 性别平等问题的规范性产品。</p>	<p>建议9和建议10相关。</p> <p>必须了解开展评价（以及性别审计）之后粮农组织的性别架构状况，以及关于性别、平等及农村就业司作用的建议9和更为详细的建议10是否得到落实，如未落实原因何在。建议10具有规定性质，内容有些重复（全文见附件3），因此有人质疑该项建议是否现实或可落实。</p>
<p>10) 性别、平等及农村就业司应当发挥咨询作用协助粮农组织其他部门的性别主流化工作。分项建议i至vii内容包括：一名高级别全职职员与级别较低的职员合作，为性别主流化、性别标记、报告提供专家咨询；将按性别分类的资料纳入各项目和规范性产品；维持一个连接粮农组织各性别问题顾问的网络；监督粮农组织性别整合工作进展；在新的项目中整合性别主流化方面取得的经验教训；根据要求，以费用回收方式协助粮农组织国别规划框架和联合计划项目。</p>	
<p>17a) 在报告机制中纳入关于项目参与者和性别平等成就的性别分类信息；c) 为粮农组织的项目制定性别限定条件，且要与紧急行动部门的性别标记系统相兼容；在全组织发布相关指导方针，由服务台系统随后对此提供支持。</p>	<p>评价结果反复指出粮农组织追踪进展的能力是一个主要问题，其原因在于缺乏关于旨在促进性别平等的资源和活动的基本资料。</p>

4. 评估取得的进展和面临的制约

9. 本报告附件 3 根据《管理层的回应》和《后续行动报告》对每组选定的建议进行了验证。其中包括对所涉建议目前的相关性及其清晰度、现实性和可落实性进行简要评估；根据《后续行动报告》评估取得的进展和面临的制约；以及 2014 年拟监测的问题。本节以叙述方式报告了评估内容。此外还针对所讨论的各项建议，摘选了《后续行动报告》中的相关文本。

4.1 总体意见

10. 2010 至 2011 年开展的性别评价和审计工作中，许多粮农组织职员通过问卷、访谈和文件收集等形式参与了这一工作，这显著提高了粮农组织内部对性别平等、公平和主流化工作的重要性认识，这一点既体现在相关报告中，也在验证过程中得到了受访职员的肯定。

11. 但有部分职员指出，由于粮农组织在 2012 年启动了“转型变革”这一重大进程，性别方面的工作已失去了部分动力。“转型变革”进程的内容包括：进一步大力推动向实地一级的权力下放并对总部进行结构调整，包括采用跨部门、多学科的矩阵结构，实现该组织五项新的战略目标。此外，由于预算有限，职位数量大幅削减，增加了结构调整工作的不确定性。

12. 在丧失工作动力方面一个示例是，性别平等政策仍未落实成为一项全组织内的实施计划，尽管早在 2011 年已根据评价建议 2 启动了该项政策的制定工作，并且总干事已于 2012 年批准了这一政策。改革后的粮农组织架构日趋清晰，这一政策的实施工作也有望向前推进。

13. 同时出现了新的机遇，粮农组织决定，将性别工作列为经审查的《2010—2019 年战略框架》中五项新的多学科战略目标下的两个跨领域主题之一（另一个主题是治理工作），这一点已体现在经批准的《2014—17 年中期计划》和《2014—15 年工作计划和预算》中。相比《2012—2013 年工作计划和预算》而言，这一多学科、跨部门的方法可谓是一项突破，该《工作计划和预算》中共有 11 项战略目标，其中性别工作列于第 10 项（战略目标 K）。³社会保护司（前身为性别、平等及农村就业司）利用这一前所未有的机遇，通过向五个多学科战略目标小组各派遣两名性别问题专家，将性别平等问题纳入了粮农组织的工作计划。

14. 在此方面接受访问的所有职员均同意，将性别工作纳入主流的方法比单独设立性别目标的做法更为妥当，但部分受访者提出，这可能导致无法达到将性别平等这一问题作为主题列入战略目标 K 所能实现的可见度。社会保护司的性别问题专家

³ 战略目标 K：实现农村地区性别平等，共同享有资源、产品、服务和决策权

一致报告称，他们被视为负责编制《2014—2015年战略目标高级别工作计划》的多学科工作组的宝贵成员，尽管新方法带来了一定的挑战性，但也重新激发了过去一年内丧失的一部分工作动力。

4.2 对选定战略建议的评论意见

4.2.1 问责（建议1b、c、d）

插文 2：《后续行动报告》第7段内容摘录

经总干事批准和粮农组织大会通过的性别平等新政策阐明了通过粮农组织实质性工作实现性别平等方面的问责框架，规定了高级管理层的各项职责。目前尚未设立监督机构（或政策中建议的指导委员会），负责监测在实现粮农组织性别平等目标和具体目标方面的进展情况，但政策的宣传、监督和问责工作都将列入粮农组织的首要工作。

15. 目前并未根据经批准的评价建议(1b)，设立性别平等方面的高级管理层机制，有一部分原因是粮农组织的高级管理层结构在改革进程中不断出现变动。问责机制设立后，将对性别平等政策的实施情况进行监督，以便推进粮农组织为实现性别平等和性别公平所开展的工作。性别工作监督职能方面的汇报工作目前由社会保护司承担，该司还负责开展性别主流化工作，以及开发实质性产品。社会保护司通过负责经济及社会发展事务的助理总干事向总干事汇报工作。考虑到全组织改革进程目前的推进程度，应尽快建立高层问责机制。

16. 评价工作结束后，粮农组织迅速在针对管理人员和职员的绩效评价（绩效评价及管理系统）方面实行了对性别平等工作的问责。但由于此类文件具有保密性质，因此尚未设立相关机制，用于评估管理人员是否为实现一个或多个性别平等具体目标承担了切实职责。对粮农组织职员和管理人员进行访谈期间，在问及其自身或其管理人员为实现性别平等具体目标承担了多少责任时，各方的回复意见并不一致。此外，访谈结果显示，人们不太确定是否应继续运作绩效评价及管理系统，或替换这一系统，以及在不同于粮农组织以往司级体系的新的多学科战略目标体系中，这一系统应如何运作。

17. 性别问题尚未列为高级管理层议程上的常设议题(1c)，其中一部分是出于粮农组织结构调整的原因。因此，新成立的全组织计划监督委员会着重监督经审查的战略框架的落实情况，并重点关注为多学科战略目标设立相关机制的工作。这主要是出自对性别和治理这两个跨领域主题运作情况的进一步关注。

18. 访谈结果显示，人们认为需要在高层中确定一名性别工作的倡导者，尽管这一工作与粮农组织的正式问责结构并不直接相关。与联合国系统某些其他组织的情况不同，粮农组织以往并未确定性别工作的倡导者，但有职员指出，有两名前任高级管理人员、一名副总干事和一名助理总干事曾行使过“性别工作倡导者”的职责。

考虑到评价工作和性别审计中均强调，粮农组织在性别平等和性别公平方面的工作仍然前路漫漫，如果能指定一名性别工作倡导者，采取显著且系统的方法，将性别平等问题提升至政治、战略、技术和运作层面予以考虑，粮农组织将能从中受益。

19. 评价强调，粮农组织的评价功能需要更有力地促使人们关注粮农组织在性别主流化方面取得的进展。⁴这并不是某项具体建议的主题，但考虑到各项评价在支持问责工作方面做出的贡献，需要注意，评价办公室自完成本项评价工作以来，已采取了多项措施，包括将性别工作方面的标准系统地纳入各项评价、报告和准则的模板中，以及对评价小组的性别平衡情况进行监测等。

4.2.2 全组织性别平等政策（建议2和3）

插文 3：《后续行动报告》第 8 段内容摘录

制定性别平等政策时开展了广泛的磋商，总干事……批准了这一政策。该政策为粮农组织提供了指导相关工作的框架，以便根据清晰界定的目标实现性别平等。政策中包含以下内容：性别主流化战略、针对妇女问题的措施，以及载列了拟在总部和权力下放办事处不同级别开展的各项活动的问责结构。

20. 已经制定并通过了性别平等政策（建议 2），但出于上文提及的组织结构调整的原因，尚未将这一政策落实为工作计划（建议 3）。制定这一政策后，可使粮农组织社会保护司的性别工作组更好地将性别平等问题，包括该政策设定的 15 项最低标准纳入五项战略目标。

21. 政策实施工作在推进过程中仍将面临某些挑战。全组织职员并未充分了解这一政策，这是因为政策的推出时间恰逢粮农组织启动变革进程。在这一点上，实地面临的挑战比总部更大。根据当前战略框架下的战略目标 K 对性别工作开展的清查行动有助于许多司明确并采取相关行动，将性别问题纳入其工作的主流内容。例如，法律办公室正在编制一份清单，其中载有不同部门内的性别角色以及性别工作顾问的标准职权范围。气候、能源和地权司明确了在能源和气候变化领域促进性别工作主流化方面的进一步需求，该司明年将就此开展相应工作。实现向多学科矩阵结构的转变，意味着需要采取不同的性别主流化方法（包括清查方法），预计这一方法将建立在五项战略目标的基础上，而不是以往的司级结构。

4.2.3 组织文化（建议 5a 和 c）

插文 4：《后续行动报告》第 10 段内容摘录

粮农组织一直在采取措施，逐步构建一种在全组织各个方面鼓励和支持性别平等的组织文化……

22. 联合国妇女署正在最后确定一项关于性别平等的基本课程，该课程将针对联合国所有机构开设，以便培养所有职员的性别工作技能；粮农组织还将为新职员开

⁴ “评价功能已经有数年错失机会来引起人们对粮农组织内性别主流化水平低下的注意”（第 81 页）。

设一项电子学习课程，并定期提供关于性别工作的情况介绍（5a）。目前已制定了一项关于性别平等的人力资源政策，但尚未得到批准。该项政策旨在促使粮农组织成为对男女职员而言的家庭友好型组织。该项政策还将规定核心价值观念，包括非歧视观念，粮农组织将在每年的绩效审查工作中对此进行评分。每年将向财政委员会汇报两次性别公平目标的实现情况。

23. 但是，在被问及粮农组织的文化是否逐步趋向于“在粮农组织各个方面鼓励和支持性别平等”时，受访者的回复意见并不一致。部分受访者认为，有更多女性进入高层，与联合国其他组织相比，粮农组织的文化对妇女更为友善，并且多学科工作有助于促进粮农组织实现转变，从而如评价所述，使粮农组织的任务“以人而不是商品为中心”（第86页，第429段）。

24. 但多数受访者坚持认为，粮农组织内部实现文化变革还有很长的路要走。例如，相关高级管理人员在关于粮农组织总体工作的公开声明中极少涉及对性别平等问题的讨论。另外，虽然粮农组织在此方面有所改进，但其仍然被视为一个“男性主导的”组织（司长办公室提供的最新数据显示，高级别女性和男性工作人员的比例分别是：P4级别，34:66；P5级别，27:73；D1级别，24:76；D2级别，26:74）。⁵另外，若干职员提及该组织的等级性，并关注由不同类型的合同造成的问题，这使有些职员较少地表达观点，尤其是在实地工作的职员。尽管粮农组织曾开展多次职员调查，但该组织不妨在改革进程结束时，对所有粮农组织职员开展系统性调查，具体关注职员对改革后组织的看法、关切、期望和愿望。初期的调查继而可以作为基准来衡量改革进程。

4.2.4 获得性别问题专门知识（建议6a、b、d）

插文 5：《后续行动报告》第11段内容摘录

考虑到性别主流化工作的结构，粮农组织于2011年对主要机制予以强化，正式授权各司处、区域和分区域办事处任命一位性别工作联系人，负责开展性别平等问题的相关工作。对性别工作联系人职权范围进行了审查。性别工作联系人的级别最好为P4级别或以上，要求其分配20%的时间将性别问题纳入司处/办事处工作主流。性别工作联系人的数量尤其在各权力下放办事处得到扩充，截至2013年5月底，性别工作联系人及候补人选达70多人（其中各区域办事处8人，分区域办事处13人，驻国家办事处50人）。

25. 虽然粮农组织高级管理层正式接受了所有评价建议（除了有关重申粮农组织对艾滋病毒/艾滋病问题的承诺的建议之外），其实际上未接受建议6(a)：总部每个技术司都应有一位“高级别技术职员，该职员同时具有社会/性别问题方面的专业知识（司性别问题顾问）”。在能够招聘性别问题顾问之前，评价将本组织的性别工

⁵ 验证顾问对上述数据进行了整理。实际数据是：P4级别，33.9:66.10；P5级别，26.50:73.50；D1级别，24.07:75.93；D2级别，25.71:74.29。

作联系人网络视为一种临时措施（相比之下，性别审计建议保留性别工作联系人系统）。《后续行动报告》指出，联系人系统得以加强，并且尚未进一步开展工作来确保技术司拥有性别问题顾问。

26. 考虑到跨司矩阵模式这一新组织结构以及采用了五项战略目标，建议 6(a)可能将不再有效。在此新结构中，社会保护司（前性别、平等及农村就业司）可为五项战略目标分别提供两位性别问题专家，来支持战略目标负责人将性别问题纳入战略目标的主流工作。同时，基于观察、访谈和可得文件，该验证与评价一致认为，粮农组织内可在全组织工作中推行性别主流化的性别问题专家人数不足。性别工作联系人系统是一个重要的信息共享及性别工作宣传机制，若干联系人利用其在战略单位中的职位（如战略、规划及资源管理办公室）来推动实现性别平等目标。但是，性别工作联系人从定义上讲并非性别问题专家，无法处理技术性工作（但也有例外情况，如投资中心司的社会发展专家）。

27. 在粮农组织自身工作计划以及与该领域内相应部门的合作中，粮农组织均设定了目标宏大的议程并承担了重要责任。例如，根据战略、规划及资源管理办公室提供的数据，每项战略目标平均包含 10 项产出，五项战略目标共包含 48 项产出。社会保护司性别问题专家与各战略目标小组合作，将战略目标成果和性别平等政策目标进行了细致比照，随后遴选出少数几项产出，并加以关注。

28. 另外，将依据这些产出制定更多活动。所有工作均需要有关性别问题的专业知识，以便在粮农组织工作中有效地实现性别主流化。粮农组织为落实建议 6(b)，正在为各区域办事处招聘性别问题专家，这是一项良好举措。但是考虑到需要响应驻国家办事处的需求，同时要与各区域及国家机构进行协作，他们的工作量有可能超出负荷。即使在此短暂的验证期间，一些职员表示，他们不了解“如何”开展性别主流化工作。还需要对各国开展性别主流化的工作计划予以支持。职员以渔业部门为例，指出该部门的女性职员发挥了重要作用，但仍不具可见性，进而强调需要对性别主流化工作中的相应能力予以支持。

29. 粮农组织已被迫大幅裁员，因此现阶段期望本组织根据建议 6(a)的要求为各司聘用具有性别专业知识的职员，以及根据建议 6(b)在区域办事处中聘用全职性别问题专家的想法并不现实。其他联合国系统伙伴无法采取上述做法，或不得不裁减性别职位。性别问题专家的短缺可以通过咨询服务或为主要项目招聘专家来解决。⁶但是咨询服务没有常规的供资来源。尽管部门司级单位能够利用其自身资源，但其他司和区域办事处都表示他们在资金短缺时不得不暂缓性别主流化活动。

⁶ 《后续行动报告》指出，欧洲及中亚区域办事处已经招聘了若干国内及国际专家，以支持国家和区域/分区域各级的性别主流化工作。其他区域已经采取上述措施，时间长短不一。

30. 性别问题相关工作所获拨款占粮农组织预算的 2%，下一两年度将继续“严格保证此专项拨款”。这将涵盖落实建议 6(b)，即分别为五大区域办事处招聘性别问题专家，并为主流化工作提供部分资金，但就目前的工作量来看，这一资金似乎仍不充足。每项战略目标都有资金限度，但目前尚不清楚可为性别问题专家分配的资金份额。

31. 捐助国不妨在社会保护司开展的循证分析和相关所需资金单位的基础上建立特别基金，以支持下一两年度的性别主流化工作。这有助于总部和区域及国家办事处的技术司抓住前所未有的性别主流化机遇。其还将支持落实建议 6(d)，促使粮农组织代表处“根据国家总体业务规模聘用非全职/全职性别专家，以便为项目提供支持，并在机构间机制中代表粮农组织；或者则聘用性别/社会发展专家提供咨询支持”。

4.2.5 社会保护司（前性别、平等及农村就业司）知识产品的作用（建议 9）

插文 6：《后续行动报告》第 13 段内容摘录

性别、平等及农村就业司继续针对社会及性别问题开展规范性及分析工作，包括将性别问题纳入粮农组织所有工作领域的主流活动。在技术单位及外部伙伴之间准备了一套规范性产品……

32. 在结构重组后，社会保护司内负责知识产品与分析以及能力建设工作的两个工作组正在内部合作管理有关性别的跨领域主题。有必要指出的是，对于性别、平等及农村就业司删去其名称中的“性别”一词并更名为社会保护司一事，部分受调查者表达了顾虑。粮农组织合作伙伴也对粮农组织内未设立高级别性别问题部门的情况表示惊讶，他们认为，设立这样一个部门对于该阶段在联合国系统内部开展性别平等主流化工作而言十分必要。

4.2.6 社会保护司（前性别、平等及农村就业司）的性别主流化作用（建议 10i—vii）⁷

插文 7：《后续行动报告》第 13 段内容摘录

……性别、平等及农村就业司已在该司内部加强了相关部门的作用，并向其职员指派具体的支持职能，以便支持技术部门和权力下放办事处开展工作，并协助编制新的战略框架（2014—17 年）。性别、平等及农村就业司还为《粮食及农业状况》和《世界粮食不安全状况》相关出版团队提供技术支持，2012 年这些粮农组织旗舰出版物中均提及性别平等问题，有的含有关于性别平等问题的章节，有的则载有关键信息……

33. 目前仍在通过五项战略目标推动性别平等工作。性别问题工作人员注意到，在成果层面难以有效开展性别主流化进程，因此转而将重点放在有关战略领域 48 项产出的产品和服务上。这一工作的基础是，展开性别分析，以确定各战略目标中具有战略重要性的性别问题与各项性别政策目标保持一致。继而在各战略目标中确定若干工作领域并与战略目标小组进行磋商，随后开发相关产品和服务。目前正在

⁷ 有必要指出的是，《后续行动报告》于 2013 年 6 月编制；而由于评价办公室不可控的若干原因，验证程序于 2013 年 10 月才得以实施。因此，《后续行动报告》重点关注 2012 年开展的活动，验证程序则关注正在进行的将性别问题纳入 2014—15 年工作计划主流的活动。

针对五项战略目标制定有关情况下对性别问题呈现敏感性的指标，而性别方面跨领域主题的工作计划中也已纳入了具体指标。目前正在制定业务工作计划，并有望由此对性别主流化作出更为详细的阐述。

34. 只有开始落实做法，才能以产出评估战略目标小组及其组长为推进性别平等所开展的工作的有效性，并吸取教训以指导今后的工作。有必要在2014年底针对五项战略目标小组如何开展工作推动性别平等，以及性别问题跨领域主题如何发挥职能开展一项快速评估。考虑到战略目标小组负责人负责实施并监督战略目标中的性别问题相关举措，这一做法对其至关重要且大有裨益。

35. 对新《战略框架》和战略目标开展全面性别分析的工作远远超出了本验证报告的范围。然而，顾问简要审阅了五项战略目标的《高级别工作计划草案》。尽管这些目标提供了一个关于待解决主题的宽泛框架，但仍有可能更具体地阐释性别主流化的目的，某些案例中已经做到这一点。例如，在提到迁移等现象的影响时，各方注意到男性和女性可能由于所承担角色的不同而受到不同的影响（战略目标4，第28页）。但是，在五项战略目标中此类案例非常少。若能借鉴粮农组织丰富的知识和经验，更频繁地将性别差异“具体化”，则将有利于粮农组织职员和伙伴在其工作中考虑如何推进上述工作。

36. 此外，各项战略目标中使用了“农村贫困人口”和“利益相关者”等一般性表述以及“女性和青年”（以及土著居民）等用词。这些说法传递了错误的信号。女性与男性同为土著、青年或贫困人口时，因为性别原因，女性面临的劣势是男性的二至三倍。换句话说，女性不能简单地与青年归为一类。而“青年”是一个中性的词汇，掩盖了青年女性和男性社会地位的不同。

4.2.7 数据的可获得性（建议17a、c）

插文 8：《后续行动报告》第17段内容摘录

编制了关于国别规划框架和新的项目周期的指导文件。这些指导文件中提及收集、分析和使用性别分类数据的重要性……

37. 新的战略框架中正引入性别标记系统。各技术司的若干受访者提到，该系统将切实帮助其确保性别问题成为主流，并帮助其汇报性别平等相关问题。但是，一名在性别标记领域具有长期经验的工作人员注意到，使用该系统的核心是监测和评估落实情况，并补充说这是联合国各机构在应用性别标记方面的一个弱点。

5. 对《评价》、《管理层的回应》和《后续行动报告》的评论意见

38. 评价报告的质量非常高。⁸从报告及其附件来看，评价小组非常严谨且付出了巨大努力，设计了有价值的工具，对数据不足的领域开展评估，以便为其各项建议

⁸ 《后续行动报告》在第2页指出，计划委员会对“评价报告的质量”表示赞赏。

提供充足的支撑证据。⁹《评价》中17项建议按优先重点排序，但指出这些建议同等重要。此外，17项建议中有9项还列有分项建议，共计40项建议/分项建议。

39. 验证报告认为不在选定的标准基础上制定战略建议，不将这些建议与功能或运作建议区分开来，可能导致在报告时采用不辩主次的“细目清单”方法。这必定会掩盖粮农组织为取得进展必须采取的行动。相对而言，《审计报告》仅选择被其称为具有战略性而非“规定性”的建议，将9项建议分为两类，其中3项建议针对粮农组织最高决策层，另外6项建议针对经济及社会发展部助理总干事供其推进。

40. 《管理层的回应》承诺按照《评价》和《审计报告》的建议，立即恢复“所有区域办事处与性别相关的资源”，并为性别、平等及农村就业司的两个专业岗位分配资金，以支持性别主流化活动（第2页），还作出了一系列关于执行《评价》建议的其他承诺。《后续行动报告》提供了关于粮农组织在执行《评价》建议方面现状的全面说明。

41. 本验证报告认为，尽管存在大量困难，但在《评价》建议方面已经取得进展，并对职员在迅速变化的环境中为实现性别平等目标而作出的理智贡献及坚持表示感谢。但是，从《后续行动报告》第18段所载的关于8项挑战的完整列表可以看到，由于结构调整造成的损失也清晰地体现了仍需努力之处。只有当开展落实工作时才能清楚真正的结果，且只有当组织保持稳定时才能衡量这些结果。

42. 评价—管理层的回应—后续行动报告—验证这一过程可能具有益处，但也可能存在局限。验证过程可利用的资源比成熟的评价过程可利用的资源要少很多，且收集证据的能力也极为有限。这对水或营养问题等更有针对性的技术主题而言可能不是很重要，但对于性别平等和公正等涉及整个组织的主题而言则是一项重大的挑战。验证过程最好能提供全新的视角，寻求提出从事日常工作的人员无法提出的问题。之后，除了全组织性别平等政策之外，不需要进一步向计划委员会和大会报告工作。

6. 供粮农组织审议的结论和提议

43. 粮农组织需要在关键领域加快落实其批准的《评价》建议以及通过的性别平等政策。这尤其包括五名区域官员的招聘工作，建议获得批准后两年内只有两名官员可能迅速到岗。还包括需要根据批准的《评价》建议尽快为性别平等工作建立一个高级别问责机制。问责机制还可包括监督性别平等政策的落实工作，以推进粮农组织性别平等和性别公平工作。

⁹ “评价使用了一系列定性和定量工具及方法：分别针对粮农组织职员、成员国和联合国机构制定具体核对清单，通过小组或个人半结构性访谈进行的利益相关方磋商；国家走访；全组织系统检索项目、全球公共产品、计划和预算文件；评价矩阵；国别和项目报告大纲；项目打分标准；按照6个标准和描述项编制的全球公共产品评价矩阵。评价采用了一个6分的分段给项目和全球公共产品打分。”（第23页）

44. 预计验证过程报告不会制定建议。但考虑到性别平等主流化对粮农组织提高工作潜在成效和影响的重要性，验证报告作者提出了一些建议，供粮农组织审议，这些建议内容如下。将不会对这些建议作出正式答复，也不会进行报告。

45. 考虑到粮农组织在性别平等和性别公平方面的工作仍然前路漫漫，并且已在司一级结构中消除“性别”一词并终止关于性别问题的独立战略目标 K，如果能指定一名高级别性别工作倡导者，采取引人注目且具有系统性的方法，将性别平等问题提升至政治、战略、技术和运作层面予以考虑，粮农组织可能将从中受益。

46. 尽管粮农组织曾开展多次职员调查，但该组织不妨在改革进程结束时，对所有粮农组织职员开展系统性调查，具体关注职员对改革后组织的看法、关切、期望和愿望。初期的调查继而可以作为基准衡量进展情况。

47. 考虑到《战略框架》中针对性别问题采用新方法，可能有必要针对五项战略目标小组如何开展工作推动性别平等，以及性别问题跨领域主题如何发挥职能开展一项快速评估。考虑到战略目标小组负责人负责实施并监督战略目标中的性别问题相关举措，这一做法对其大有裨益。该评估也将提供部分指导，加强粮农组织性别问题相关工作，并可与粮农组织各领导机构分享。

48. 捐助者不妨在社会保护司开展的循证分析和相关所需资金单位的基础上建立特别基金，以支持粮农组织在性别平等和妇女赋权方面的工作。该基金将使各技术司、战略目标工作小组和权力下放办事处得以开展有关性别问题的具体工作，支持粮农组织实现性别平等目标，加强成员国自身能力，促进在粮食、农业和相关领域实现性别平等。这将使粮农组织这一对于全球粮食安全具有重要作用的组织利用前所未有的机遇来实现性别主流化。

附件 1：经审查的关键文件列表

粮农组织性别平等政策发展，2011年5月—2012年1月，未注明出版日期。

对粮农组织在性别与发展领域所发挥作用及所开展工作的评价，最终报告，2011年6月。

对粮农组织在性别与发展领域所发挥作用及所开展工作的评价：管理层的回应，2011年8月，PC 108/5 Sup.1。

粮农组织性别平等政策：实现农业和农村发展中的粮食安全目标，未注明出版日期。

粮农组织 2012 年性别平等进展报告（2013 年 3 月草稿）。

对粮农组织在性别与发展领域所发挥作用及所开展工作的评价的后续行动报告，将于 2013 年 11 月提交计划委员会（2013 年 7 月 11 日修订版）。

联合国粮食及农业组织性别审计，最终报告，2011 年 2 月。

战略目标 1：为消除饥饿、粮食不安全和营养不良做贡献，2013 年 7 月版本。

战略目标 2：以可持续方式增加并改善农业、林业和渔业的产品及服务，2013 年 7 月 11 日版本。

战略目标 3：减少农村贫困，2013 年 7 月版本。

战略目标 4：推动地方、国家和国际各级建立包容性更强和效率更高的农业和粮食系统，2013 年 7 月版本。

战略目标 5：增强生计对威胁和危机的抵御力，7 月 19 日版本。

联合国妇女署在罗马对性别平等与妇女赋权全系统行动计划的介绍，2012 年 3 月 22 日（演示文稿）。

附件2：验证过程中受访的利益相关者名单

粮农组织

Maria Abreu 女士，职业道德官员

Tullia Aiazzi 女士，高级评价官员/评价办公室

Sally Berman 女士，能力发展官员/知识交流办公室

Claire Billoud 女士，主任/人力资源办公室

Sharon Brennen-Haylock 女士，处长/纽约联络处

Ana Paula de la O-Campos 女士，性别政策官员/社会保护司

Chitra Deshpande 女士，战略及规划官员/战略、规划及资源管理办公室

Jorge Fonseca 先生，涉农产业官员/农村基础设施及涉农产业司

Valentina Franchi 女士，性别与发展顾问/社会保护司

Elisa Gazzotti 女士，性别主流化实习生/社会保护司

Dan Gustafson 先生，副总干事（运作）/评价办公室（主管）

Mirela Hasibra 女士，联络与执行官员/紧急行动及恢复司

Susan Kaaria 女士，高级官员/社会保护司

Daniela Kalikoski 女士，渔业工业官员—渔业司性别工作联系人/渔业和水产养殖资源利用及养护司

Panagiotis Karfakis 先生，经济学家/农业发展经济司

Mariann Kovacs 女士，高级联络官员/纽约联络处

Regina Laub 女士，高级官员/社会保护司

Nadia Lawson 女士，财务官员—财务司性别工作联系人/财务司

Noma Mhlanga 女士，农业企业经济学家/农村基础设施及涉农产业司

Kae Mihara 女士，性别主流化官员/社会保护司

Unna Mustalampi 女士，性别主流化官员—准专业官员/社会保护司

Sybil Nelson 女士，性别问题官员/社会保护司

Hilde Niggemann 女士，高级实地计划协调员/权力下放活动支持办公室

Martha Osorio 女士，性别与农村发展官员/社会保护司

David Palmer 先生，高级土地所有制官员—气候、能源及地权司性别工作联系人/气候、能源及地权司

Clara Park 女士，顾问/社会保护司

Hajnalka Petrics 女士，性别与发展官员/社会保护司

Pamela Pozarny 女士，农村社会学家—投资中心司性别工作联系人/投资中心司

Diego Recalde 先生，高级实地计划协调员/权力下放活动支持办公室

Alejandra Safa 先生，社会保护司

Gina Seilern 女士，性别平等与发展顾问/社会保护司

Ilaria Sisto 女士，能力发展与培训官员/社会保护司

Libor Stloukal 先生，政策官员/社会保护司

James Tefft 先生，高级政策官员/非洲区域办事处

Margret Vidar 女士，法律官员—法律及道德问题办公室性别工作联系人/法律及道德问题办公室

Marcela Villarreal 女士，主任/伙伴关系、宣传及能力发展办公室

Rob Vos 先生，司长/社会保护司

Sophie Wagner 女士，政策团队实习生/社会保护司

粮农组织合作伙伴

Clare Bishop 女士，高级技术顾问/国际农业发展基金会政策和技术顾问司

Tacko Ndiaye 女士，可持续发展政策顾问，联合国妇女署

Sonsoles Ruedas 女士，性别问题主任，世界粮食计划署

Roderick Stirrat 先生，教授/研究员，粮农组织性别评价小组成员

附件 3：详细验证针对选定建议的《管理层的回应》¹⁰

粮农组织性别工作评价中提出的建议（2011年6月）	《管理层的回应》中商定的行动（2011年10月）	已采取的行動和行動影响（拟于2013年11月提交的《后续行动报告》）	
<p>建议 1：针对粮农组织高级管理层，关于对性别平等的承诺</p> <p>b) 粮农组织应当通过基于结果的管理和绩效评价及管理系统，在其高级管理层建立问责机制，包括各司司长和粮农组织代表；</p> <p>c) 性别问题应成为高级管理层议程上的常设议题；</p> <p>d) 粮农组织领导机构应当定期接收根据问责机制提交的报告，并在遵守情况不完全令人满意时提出行动建议。</p>	<p>b) 确定问责框架其余要素，并在全组织基于结果的管理系统、国别规划进程、绩效评价及管理系统、项目周期及相关培训活动中推进性别问题主流化。</p> <p>c) 列入在交付成果中处理性别问题的高级管理层会议的常设议题。</p> <p>d) 制定向粮农组织领导机构报告的机制并使之制度化。最高级管理层（总干事及副总干事）明确内部沟通计划。</p> <p>战略目标 K 小组将向大会提交关于粮农组织性别主流化进展情况的综合报告。性别、平等及农村就业司将发挥协调作用，并整合来自各司的意见。</p>	<p>对已采取的行動的意见，包括未采取行動的原因</p> <p>b) 该政策描述了为在国别规划进程、绩效评估及管理系统、项目周期及能力建设活动中推进性别问题主流化而应在实施最低性别标准方面履行的各项职责。</p> <p>c) 在将性别问题纳入高级管理层会议方面，由于高级管理层发生了体制变化，因此采取行动有所延迟。总干事办公室和经社部助理总干事采取后续行动。</p> <p>d) 粮农组织秘书处向 2013 年 6 月召开的粮农组织大会递交了一份关于性别平等政策和联合国全系统行动计划的报告。</p> <p>性别、平等及农村就业司通过性别工作联系人发挥协调作用，整合来自各司的意见。这一工作是该司监测举措的一部分。</p> <p>已开展的行动在计划、政策和/或程序方面造成的影响（改变）</p> <ul style="list-style-type: none"> • 粮农组织应设立一个监督委员会，监督性别平等政策的实施情况。 • 战略、规划及资源管理办公室和人力资源支持处在性别事务主管部门的支持下，将针对政策实施采取后续行动，包括在高级管理层建立问责机制。 • 这是一项持续进程。需要更多时间来评估影响。 	
<p>建议的当前效力及其清晰度、现实性和“可落实性”</p>	<p>对实施进展情况的评估</p>	<p>面临的制约</p>	<p>2014 年拟监测的问题</p>
<p>该项建议清晰、切实、有效且可落实。</p>	<p>- 已将性别平等问责纳入到主管和职员的绩效评估中(绩效评价及管理系统)。但是，没有相关机制来评估主管实际负有多大程度的责任以及问责对性别平等的影响。</p> <p>- 尚未针对性别平等问题设立高级管理层机制。问责机制可以包括对性别平等政策实施情况的监督。</p> <p>- 性别问题尚未成为高级管理层议程上的常设议题</p>	<p>改革过程中不断变化的高级管理层结构，以及新的战略框架。</p>	<p>- 通过高级别问责机制、绩效评价及管理系统，以及五项战略目标的实施工作监测性别平等和性别公平问题的高级管理层问责情况。</p> <p>- 如果能指定一名性别工作倡导者，采取引人注目且具有系统性的方法，将性别平等问题提升至政策、战略、技术和运作层面予以考虑，粮农组织将能从中受益。</p>

¹⁰ 就每项选定建议而言，表格首行内容转自粮农组织所编写的《后续行动报告》，尾行内容系独立验证意见。

粮农组织性别工作评价中提出的建议（2011年6月）	《管理层的回应》中商定的行动（2011年10月）	已采取的行动和行动影响（拟于2013年11月提交的《后续行动报告》）	
<p>建议 2: 针对粮农组织高级管理层，关于性别平等政策粮农组织应当制定一项关于性别平等的全组织政策，以便指导性别平等的目标在整个组织内部以及其技术和宣传工作中实现主流化，并为实现战略目标 K 提供一条途径。政策制定过程应当由分管知识工作的副总干事牵头，并从助理总干事和各司司长（包括性别、平等及农村就业司司长）当中挑选人员组成一个小组。</p>	<p>性别、平等及农村就业司起草了性别政策初稿。将于2011年10月开始全组织磋商和审议。这项政策预计于2012年提交领导机构。它将涉及在整个《战略框架》中纳入性别平等问题。副总干事（知识）及副总干事（运作）将参与制定过程及审批。通过制定一项全组织性别战略及行动计划，该政策的实施将得到进一步支持。</p>	<p>对已采取的行动的意见，包括未采取行动的原因</p> <p>粮农组织性别平等政策是经过磋商程序制定而成的，于2012年3月获得总干事批准，并于2013年6月获得大会通过。</p> <p>该政策通过五项目标，致力于实现为妇女赋权以及在决策和获取及控制资源方面的性别平等。该政策包括：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 一个框架，包含实施时限和以性别主流化及针对女性的明确干预措施为基础的一项战略，这些措施在15项最低标准中得到概述。 2. 一个问责框架，其中概述了总部和各权力下放办事处不同层级主要利益相关者拟采取的行动，以及开展实施和监督工作的体制机制。 <p>该政策还要求针对所有战略目标制定性别行动计划，以便将性别平等问题纳入经修订的战略框架中。</p> <p>已开展的行动在计划、政策和/或程序方面造成的影响（改变）</p> <ul style="list-style-type: none"> • 粮农组织目前正在制定一份详细的性别平等政策实施计划，并且开发一个展示政策实施进展及跟踪性别主流化活动的监测系统。 • 该项政策的战略和目标为关于粮农组织新的《战略框架》中的性别问题这一跨领域主题的工作奠定了基础。 	
建议的当前效力及其清晰度、现实性和“可落实性”	对实施进展情况的评估	面临的制约	2014年拟监测的问题
<p>该项建议清晰、有效且可落实。期待高级管理层牵头制定性别平等政策可能过于雄心勃勃。</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 性别平等政策已获得通过。根据《管理层的回应》，该政策并非由副总干事（知识）和高级别团队牵头制定。 - 性别平等政策的存在更有利于粮农组织社会保护司的性别工作团队将性别平等问题纳入五项战略目标的主流，包括该政策设立的15项最低标准。 - 尚未制定详细的实施计划。 	<p>改革过程中不断变化的高级管理层结构，以及新的战略框架。</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 全组织职员对该政策的理解。 - 高级管理层对政策实施的承诺。

粮农组织性别工作评价中提出的建议（2011年6月）	《管理层的回应》中商定的行动（2011年10月）	已采取的行动和行动影响（拟于2013年11月提交的《后续行动报告》）	
<p>建议 3: 针对粮农组织高级管理层，关于性别平等政策的结构和内容</p> <p>粮农组织性别平等政策中应当包含制定司一级行动计划的一项战略和规定。这一战略必须超越保持现有的性别角色和改进生计的范畴，以实现为妇女赋权以及在决策和获取及控制资源方面的性别平等。妇女参与发展计划可成为该战略和行动计划的一部分，作为实现性别平等的切入点。</p>	<p>继续制定该政策并寻求其他所有粮农组织各司及办公室参与，重点强调权力下放一级。与首要利益相关方一道制定性别主流化战略及行动计划。</p>	<p>对已采取的行动的意见，包括未采取行动的原因</p> <p>参见建议 2。</p> <p>已开展的行动在计划、政策和/或程序方面造成的影响（改变）</p> <p>参见建议 2。</p>	
<p>建议的当前效力及其清晰度、现实性和“可落实性”</p>	<p>对实施进展情况的评估</p>	<p>面临的制约</p>	<p>2014年拟监测的问题</p>
<p>该项建议清晰有效。但是，该项建议本可以并入建议 2，并且其规定过于细致。</p>	<p>尚未实施战略和行动计划。计划制定一项全组织范围的实施计划，而不是司际计划。</p>	<p>改革过程中不断变化的高级管理层结构，以及新的战略框架。</p>	<p>同建议2。</p>

粮农组织性别工作评价中提出的建议（2011年6月）	《管理层的回应》中商定的行动（2011年10月）	已采取的行动和行动影响（拟于2013年11月提交的《后续行动报告》）	
<p>建议 5: 针对粮农组织高级管理层，关于组织文化</p> <p>粮农组织应当采取措施构建一种在粮农组织各个方面鼓励和支持性别平等的组织文化。这应包括：</p> <p>a) 对所有级别的职员，包括刚招聘的人员开展性别意识培训；</p>	<p>a) 将开发出针对新任粮农组织驻国家代表、职员及管理层的文件包，以提高他们的性别主流化责任意识。提高意识的活动需要定期举行，形式可以是暂时离岗培训或团队建设。</p> <p>c) 奖励和认可政策将涵盖那些对为本组织包括性别方面的工作做出高质量贡献的职员。</p>	<p>对已采取的行动的意见，包括未采取行动的原因</p> <p>a) 性别、平等及农村就业司的职员向新任粮农组织驻国家代表介绍粮农组织性别平等政策及其在实施政策和促进将性别问题纳入国别规划框架主流内容方面的职责。目前正将性别问题纳入粮农组织新职员在线入职培训内容，这一内容正在制定之中。截至 2013 年 5 月，已在多个驻国家办事处指定了 50 名性别工作联系人，负责推进性别平等和妇女赋权工作。</p> <p>c) 人力资源办公室正在制定一项奖励和认可政策，该项政策与 2013 年中期的绩效评价及管理系统进程建立了联系，但目前尚未考虑具体的性别问题。该工作将由人力资源办公室跟进。</p>	

<p>c) 更大程度上认可所有职员对于粮农组织工作所作的不同却具有互补性的贡献；</p>		<p>已开展的行动在计划、政策和/或程序方面带来的影响（改变）</p> <ul style="list-style-type: none"> • 粮农组织驻国家代表负责任性别工作联系人，并在其绩效评价及管理系统协议中纳入性别平等目标。粮农组织驻国家代表不妨考虑将性别工作目标纳入所有 P-5/P-4 级别和项目管理人员的绩效评价及管理系统协议，以便在权力下放办事处鼓励以结果为导向的行为。本项行动同样适用于粮农组织总部 P4/P5 级别的司管理人员。 • 人力资源办公室已经起草了关于“粮农组织劳动力中的性别平等和公平问题”的政策，以应对若干文化变革问题。为支持这一政策以及组织内的文化变革，可聘用外部顾问针对专业人员和一般服务人员的工作/生活平衡、骚扰和招聘问题展开更深入的调查。 	
<p>建议的当前效力及其清晰度、现实性和“可落实性”</p>	<p>对实施进展情况的评估</p>	<p>面临的制约</p>	<p>2014年拟监测的问题</p>
<p>该项建议清晰、切实、有效且可落实。</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 联合国妇女署的性别平等基础课程即将制定完成，该课程旨在加强所有职员的技能。 - 粮农组织还将为新职员提供电子课程和定期性别工作简报。 - 已制定性别平等人力资源政策，但尚未获得批准。 - 关于组织文化是否更有利于鼓励和支持性别平等工作的反应不一。 - 粮农组织仍被视为“男性主导的”组织（人类研究保护办公室的最新数据显示，高级别职位中女性与男性职员的比例为：P4 级别，34:66；P5 级别，27:73；D1 级别，24:76；D2 级别，26:74）。 	<ul style="list-style-type: none"> - 开发学习工具包和政策所需的时间长，部分取决于结构重组的情况。 - 有关文化变革进展的证据不足。 	<ul style="list-style-type: none"> - 人力资源性别公平和平等政策的制定情况。 - 文化变革证据。尽管粮农组织曾开展多次职工调查，但该组织不妨在改革进程结束时，对所有粮农组织职工开展系统性调查，具体关注职工对改革后组织的看法、关切、期望和愿望。初期的调查继而可以作为基准来衡量改革进程。

粮农组织性别工作评价中提出的建议（2011年6月）	《管理层的回应》中商定的行动（2011年10月）	已采取的行动和行动影响（拟于2013年11月提交的《后续行动报告》）
<p>建议 6: 针对粮农组织，关于性别主流化结构</p> <p>a) 每个技术司在总部都应有一位高级别技术职员，同时具有社会/性别问题方面的专业知识（司性别问题顾问）。不同司的时间分配将有所不同，平均在30%左右。这将通过在高级别岗位出现空缺时聘用新人来实现。</p> <p>b) 应当在所有区域办事处恢复性别/社会发展问题专家岗位。</p> <p>d) 在国家一级，粮农组织代表处应当将农村发展中的性别平等宣传纳入其职责范围之内，并且：</p> <ul style="list-style-type: none"> - 根据国家总体业务规模聘用非全职/全职性别专家，以便为项目提供支持，并在机构间机制中代表粮农组织；或者 - 如果资源有限，则聘用性别/社会发展专家为在国别规划框架及未来项目中性别主流化提供咨询支持。 	<p>a) 截至2013年底，各司都将拥有高级别性别专家。可以通过招聘或提高性别工作联系人的技能来保证相当于30%的全职时间分配。在加强现有性别工作联系人网络的同时，性别、平等及农村就业司将支持各部门确认一种模式来确保符合各自结构和需求的社会及性别技术专业能力。目前的良好做法包括一个部门内部的一组联系人进行协调及分配责任，并定期向部门管理层报告。</p> <p>b) 性别/社会发展专家将有义务参加区域大会并规定具体作用向大会报告粮农组织性别主流化进程，并与成员国交流其性别平等方面的成绩和挑战。</p> <p>d) 粮农组织驻国家代表、区域办事处/区域办事处将酌情聘用。</p>	<p>对已采取的行动的意见，包括未采取行动的原因</p> <p>a) 截至2013年5月，在总部（27个司/办公室）和权力下放办事处（57个办事处）任命了性别工作联系人和替补人选。总干事公报（第2011/60号）要求，性别工作联系人的级别最好为P4级别或以上，并且需要分配20%的时间将性别问题纳入司处/区域/分区域办事处的主流工作。目前，总部有9名P5级别的性别工作联系人。</p> <p>性别、平等及农村就业司带头支持性别工作联系人网络，并为其提供协作，包括提供能力建设机会以及定期举办会议，各权力下放办事处的性别工作联系人还可以通过视频会议设备参加会议。2013年，在总部及各权力下放办事处为性别工作联系人及替补人选举办了两次培训研讨会。性别、平等及农村就业司还于2013年编制了一个性别工作联系人手册，其中根据性别工作联系人的职责范围阐述了其职责及责任。为支持性别工作联系人的工作投入了大量非职工人力资源。</p> <p>b) 目前，粮农组织正在为每个区域办事处聘用（高级别）性别工作官员，为该区域的性别平等问题提供专家建议，领导该区域的性别工作联系人网络。</p> <p>d) 截至2013年5月，在权力下放办事处共任命了71名性别工作联系人和替补人选（其中区域办事处8名、分区域办事处13名，驻国家办事处50名）。欧洲及中亚区域办事处已经招聘了若干国家及国际专家，以支持国家和区域/分区域各级的性别主流化工作。</p> <p>在国家或区域内的人道主义危机方面，2013年底前应在粮农组织代表处内部展开清查，吁请“性别能力项目促人道主义支持”顾问提供免费服务，并由挪威难民理事会供资。</p> <p>已开展的行动在计划、政策和/或程序方面带来的影响（改变）</p> <ul style="list-style-type: none"> • 性别工作联系人通过电子邮件列表和性别工作联系人例会，及时获取关于粮农组织性别平等工作的更新情况与信息。 • 恢复了性别工作联系人网络，并将其作为共享信息和良好做法以及计划联合工作的有效方式。社交媒体也有助于性别工作联系人之间的密切沟通。

粮农组织性别工作评价中提出的建议（2011年6月）	《管理层的回应》中商定的行动（2011年10月）	已采取的行动和行动影响（拟于2013年11月提交的《后续行动报告》）	
建议的当前效力及其清晰度、现实性和“可落实性”	对实施进展情况的评估	面临的制约	2014年拟监测的问题
		<ul style="list-style-type: none"> 区域办事处性别工作官员的招聘工作正在进行，部分办事处的招聘工作几乎接近尾声。 应汇报向协调员告知技术合作计划、项目和与性别工作联系人互动方式的机制。 	
<p>这项建议清晰明确。但考虑到费用因素，并非所有建议都是切实可行的。另外，由于新增跨部门结构问题，本项建议不再具有最初设想时的效力：战略目标工作小组需要性别工作专家。同时，尚不清楚当前的司处结构需要何种类型的性别工作专家。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 粮农组织性别工作联系人系统得到加强。性别工作联系人是信息共享和性别工作宣传的重要机制。根据定义，性别工作联系人并不是处理技术工作的性别问题专家。 社会保护司已为每个战略目标工作组指派了两位性别问题专家，支持新战略目标的性别工作。 目前正在聘用5位区域办事处官员；但这一工作花费了很长的时间，导致这一领域缺少重要资源。 性别工作所获拨款占粮农组织预算的2%，下一两年度将继续“严格保证此专项拨款”。这些预算用于5个区域办事处聘用性别问题专家，并为性别主流化工作提供部分资金。 	<ul style="list-style-type: none"> 粮农组织内，可在全组织工作中推行性别主流化的性别问题专家人数不足。 在粮农组织自身工作计划以及与该领域内相应部门的合作中，粮农组织均设定了目标宏大的议程并承担了重要责任。每项战略目标平均包含10项产出，并依据这些产出制定更多活动。所有工作均需要有关性别问题的专业知识，以便在粮农组织工作中有效地实现性别主流化。 性别问题专家的短缺可以通过咨询服务或为主要项目招聘专家来解决。但是咨询服务没有常规的供资来源。尽管部门司级单位能够利用其自身资源，但其他司和区域办事处都表示他们在资金短缺时不得不暂缓性别主流化活动。 每项战略目标都有资金限度，但目前尚不清楚可为性别问题专家分配的资金份额。 	<ul style="list-style-type: none"> 五名区域官员必须在2013年底之前就位并充分履行职能。 捐助国不妨在社会保护司开展的循证分析和相关所需资金单位的基础上建立特别基金，以支持粮农组织在性别平等和妇女赋权方面的工作。该基金将使各技术司、战略目标工作小组和权力下放办事处得以开展有关性别问题的具体工作，支持粮农组织实现性别平等目标，加强成员国自身能力，促进在粮食、农业和相关领域实现性别平等。这将使粮农组织这一对于全球粮食安全具有重要作用的组织利用前所未有的机遇来实现性别主流化。

对粮农组织性别工作评价提出的建议（2011年6月）	《管理层的回应》中商定的行动（2011年10月）	已采取的行动和行动影响（拟于2013年11月提交的《后续行动报告》）	
<p>建议 9：针对粮农组织高级管理层，关于性别、平等及农村就业司在性别及社会平等方面的作用在现有力量基础上，性别、平等及农村就业司应当成为粮农组织关于包括性别问题在内的社会平等问题方面的智库。对此，该司将：</p> <p>i) 作为强烈关注社会平等和性别问题项目的牵头技术部门，并为其做出贡献；</p> <p>ii) 继续开发规范性产品以支持改进将社会和性别平等内容融入粮农组织工作中。</p>	<p>性别、平等及农村就业司将继续开展社会及性别问题规范工作，同时履行其性别主流化职能。</p> <p>i) 性别、平等及农村就业司在人力及财务资源方面的限制将使该司仅限于特定情况下成为牵头技术部门或直接为项目做出贡献。</p> <p>ii) 参见建议 10iii)。</p>	<p>对已采取的行动的意见，包括未采取行动的原因</p> <p>性别、平等及农村就业司继续开展社会及性别问题的规范和分析工作，该司设立的一个小组在粮农组织所有工作领域以及新《战略框架》内开展性别主流化方面的工作。</p> <p>i) 尽管根据 2010 年大会决定，用于性别问题的资源实现了翻番，但性别、平等及农村就业司人力及财务资源有限的情况未有显著变化。该司规模较小，不能作为所有项目的牵头技术部门。在特定情况下，继续为强烈关注社会平等和性别问题的项目在技术上做出贡献。</p> <p>ii) 性别、平等及农村就业司与技术部门和外部伙伴开发了一系列规范性产品（如“男女土地治理”技术指南；“性别和性别平等对土地获取相关投资以及劳动和创收机会的影响”；“改善土地问题中的性别平等”指导文件；“把性别纳入水资源计划主流的途径”；以及“了解性别问题并将其纳入畜牧项目和计划”等）。另见建议 10iii)。</p> <p>已开展的行动在计划、政策和/或程序方面带来的影响（改变）</p> <ul style="list-style-type: none"> • 正在进行，评估影响为时尚早。 • 性别、平等及农村就业司，尤其是性别问题工作组正在根据经修订的《战略框架》协调有关性别的跨领域主题工作。这将有可能促进性别、平等及农村就业司参与强烈关注社会平等和性别问题的项目的设计、执行与监测阶段工作。 • 参见建议 10iii)。 	
建议的当前效力及其清晰度、现实性和“可落实性”	对实施进展情况的评估	面临的制约	2014 年拟监测的问题
<p>从上述《后续行动报告》来看，该建议内容清晰，但约束性太强且不能完全实施。</p>	<p>在结构重组后，社会保护司内负责知识产品与分析以及能力建设工作的两个工作组正在内部合作管理有关性别的跨领域主题。</p>	<p>对于性别、平等及农村就业司删去其名称中的“性别”一词并更名为社会保护司一事，部分受调查者表达了顾虑。粮农组织合作伙伴也对粮农组织内未设立高级别性别问题</p>	<p>- 在粮农组织建立促进实现性别平等的高级别问责机制。</p> <p>- 战略目标工作小组在其组长领导下在促进实现性别平等方面取得的进展。</p>

		<p>部门的情况表示惊讶，他们认为，设立这样一个部门对于该阶段在联合国系统内部开展性别平等主流化工作而言十分必要。</p>	
--	--	---	--

<p>粮农组织性别工作评价中提出的建议（2011年6月）</p>	<p>《管理层的回应》中商定的行动（2011年10月）</p>	<p>已采取的行动和行动影响（拟于2013年11月提交的《后续行动报告》）</p>
<p>建议 10: 针对性别、平等及农村就业司，关于其在粮农组织内部性别主流化方面的作用</p> <p>性别、平等及农村就业司应当发挥咨询作用协助粮农组织其他部门性别主流化工作。为此，该司应当：</p> <p>i) 指定或者聘用一名高级别全职职员与级别较低的职员合作推动战略目标 K 的工作，为性别主流化、性别标记、报告以及相关规范性产品的生产提供专家咨询和指导；</p> <p>ii) 维持一个连接粮农组织各司性别问题顾问和权力下放办事处性别专家的网络，保持他们及时得到更新信息，并为规范性产品及部门间工作收集他们的经验和专业知识；</p> <p>iii) 为参与粮农组织旗舰规范性产品和实地计划的职员提供支持，以确保他们将性别平等视角</p>	<p>i) 招聘高级岗位职员。</p> <p>ii) 参见建议 6 的行动。性别工作联系人的职责范围已得到全面重新修订，并经广泛磋商后获得通过。正在建立性别工作联系人网络及实践社区。</p> <p>性别、平等及农村就业司职员及该部门性别工作联系人为《2012 年粮食及农业状况》及《2011 年世界粮食不安全状况》提供技术支持。对于其他旗舰出版物及实地计划（《农业商品市场状况》、《世界渔业和水产养殖状况》、《土地及水资源状况》等），相关技术司及实地计划区域办事处将会牵头开展工作。</p> <p>iv) 将开发出监测工具。</p> <p>v) 计划和项目审查委员会权力下放联系人将接受筛选性别平等问题项目的培训。</p>	<p>对已采取的行动的意见，包括未采取行动的原因</p> <p>i) 参见建议 6b)。</p> <p>ii) 参见建议 6a)。性别、平等及农村就业司已在该司内部加强相关部门的作用，为其职员指派具体的支持职能。性别、平等及农村就业司的相关部门在为权力下放办事处有关性别问题的各项活动提供咨询与支持方面负有具体职责。</p> <p>iii) 性别、平等及农村就业司分别为《粮食及农业状况》小组和《世界粮食不安全状况》小组提供背景分析和技术资料，并大力参与编制上述两份文件 2012 年版本的整个过程。性别、平等及农村就业司在确定《粮食及农业状况》的实质性侧重点，以在分析证据以及编制建议的过程中采用以人为本的方法方面发挥重要作用。性别、平等及农村就业司支持渔业和水产养殖部编制《2012 年世界渔业和水产养殖状况》。</p> <p>粮农组织以下旗舰出版物都涉及性别平等视角，在一个章节或关于性别平等的关键信息部分提及此方面内容：</p> <p>《2012 年粮食及农业状况》“投资农业创造更美好未来”；</p> <p>《2012 年世界粮食不安全状况》“经济增长很有必要，但不足以加快减缓饥饿及营养不良”。</p> <p>iv) 性别、平等及农村就业司与权力下放活动支持办公室以及战略、规划及资源管理办公室（实地计划管理信息系统）合作，制定了性别标记，并需纳入实地计划管理信息系统。预计该系统在 2013 年底前将为所有项目提供这些标记。</p>

粮农组织性别工作评价中提出的建议（2011年6月）	《管理层的回应》中商定的行动（2011年10月）	已采取的行动和行动影响（拟于2013年11月提交的《后续行动报告》）
<p>融入其产出和成果中，包括在国家和全球层面；</p> <p>iv) 通过实地计划管理信息系统、评价报告和与粮农组织其他部门将共同开发或确认的其他任何指标，监督粮农组织性别整合工作进展；</p> <p>v) 与计划及项目审查委员会合作，在新的项目中整合性别主流化方面取得的经验；</p> <p>vi) 根据要求，就如何将按性别分类信息整合到项目和规范性产品之中，为粮农组织整体提供支持；</p> <p>vii) 在国家一级，根据要求，以费用回收方式对于粮农组织参与联合国发展援助框架及联合国联合计划项目，为粮农组织国别规划框架提供支持。</p>	<p>确定用于编码目的的性别标记。</p> <p>vi) 根据可用资源情况，与统计司/农业普查/粮农组织统计数据库及国家统计局数据库合作开发准则。</p> <p>v) 在国别规划框架及其质量保证机制中纳入性别问题的准则已经制定并分发给驻国家办事处。</p>	<p>对于特定的紧急项目，已在融资时强制使用政府间常设委员会性别标记，如中央应急基金。</p> <p>v) 编制了新的《粮农组织项目周期指南》，其中纳入了性别平等视角。性别、平等及农村就业司将在编制有关性别问题电子学习材料方面承担领导责任。关于联合国五项普遍原则的电子学习材料的整体协调工作将由权力下放活动支持办公室和学习、绩效与发展处承担。</p> <p>vi) 统计司与粮农组织欧洲及中亚区域办事处合作，已为《联合国统计司性别统计手册》的两章节内容作出贡献：i) 土地及农业生产性资源；ii) 粮食安全。</p> <p>统计司已将性别问题相关建议纳入《ADePT FSM 使用手册》，ADePT FSM 是与世界银行合作开发的一款免费独立软件。</p> <p>一些国家通过国别统计数据库上传并发布了关于农业的性别分类数据，具体情况取决于相关数据的可得性和国家的关注程度。</p> <p>渔业和水产养殖政策及经济司的统计和信息处正在为渔业及收获后活动的招聘工作收集性别分类数据。</p> <p>欧洲及中亚区域办事处为农业和农村部门制定了一系列区域核心性别指标。该区域办事处编制了一份技术文件，在若干国际和区域会议/研讨会（如2011年在巴西召开的怀伊工作小组第四次会议；2011年在黎巴嫩召开的西亚经社会性别统计大会）上介绍了该文件。这项工作为农村部门的社会经济分析提供资料和指导，并为该区域收集和分析性别分类数据、设计农业普查以及普查后分析方面的能力建设提供支持。</p> <p>性别、平等及农村就业司不断参与新设立的交流、伙伴关系和宣传办公室的工作，促进制定战略，以在粮农组织所有技术部门开展性别统计工作。该司继续支持统计司的工作，以确保粮农组织的统计成果以及首席统计官办公室发起的与新战略有关的活动中包含性别问题，包括为技术工作队、2020年世界农业普查、《全球统计年鉴》、新网站以及各项程序等工作作出贡献。</p>

粮农组织性别工作评价中提出的建议（2011年6月）	《管理层的回应》中商定的行动（2011年10月）	已采取的行动和行动影响（拟于2013年11月提交的《后续行动报告》）
		<p>vii) 权力下放的性别工作联系人在国家一级为国别规划框架编制工作提供协助。在2012年5月至2013年3月期间，性别、平等及农村就业司审查了42份国别规划框架，并建议视相关情况纳入性别平等和妇女赋权问题。</p> <p>性别、平等及农村就业司及各级性别工作联系人按要求为制定和实施联合国联合计划提供协助。粮农组织驻吉尔吉斯斯坦代表处与欧洲及中亚区域办事处，粮农组织驻尼日尔代表处，以及粮农组织驻埃塞俄比亚代表处与东部非洲分区域办事处，正在与农发基金、粮食计划署和联合国妇女署合作实施关于加快农村妇女经济赋权的联合国联合计划。</p> <p>已开展的行动在计划、政策和/或程序方面带来的影响（改变）</p> <ul style="list-style-type: none"> • 依靠性别、平等及农村就业司的支持职能，总部与若干权力下放办事处间的交流与合作显著加强。 • 正如新的性别平等政策所倡导的那样，为加强职员能力、推进文化变革以及粮农组织工作中的妇女赋权和性别平等，必须在粮农组织内部推进性别指导系统和网络。可通过本组织内机构性的正式和非正式渠道开展推进工作。 • 许多外部伙伴已将《2010—2011年粮食及农业状况》“农业中的女性”的各项结论广泛用于各种用途。例如，美国国际开发署已将性别平等作为其新的农业发展计划“保障未来粮食供给”的一个主要关注点，上述《粮食及农业状况》报告是依据之一，该计划在国内和国际宣传中使用了报告中的结论，将各项农业活动的性别平等主流化工作作为业务案例，还在项目设计和实施过程中将报告中的证据作为培训材料和指导文件。 • 粮农组织为联合国统计司牵头的一项机构间工作作出贡献。 • 对有兴趣查阅《手册》以获得关于土地、粮食安全以及农村领域生产性资产的性别分类统计资料的用户产生影响。 • 对所有有兴趣通过使用 ADePT FSM 软件开展粮食安全性别分类统计工作的用户产生影响。

粮农组织性别工作评价中提出的建议（2011年6月）	《管理层的回应》中商定的行动（2011年10月）	已采取的行动和行动影响（拟于2013年11月提交的《后续行动报告》）	
建议的当前效力及其清晰度、现实性和“可落实性”	对实施进展情况的评估	面临的制约	2014年拟监测的问题
<p>粮农组织进行重组后，以上建议已不再完全有效，且因其规定性过强，对于不断变化的粮农组织而言，也不具备现实性和可落实性。即使各组织并非定期开展此类大范围的转型进程，但各组织都在变化演进，必须能够应对日新月异的环境。</p>	<p>五项战略目标以及性别问题跨领域主题的设立，为在粮农组织工作中推进性别平等带来了前所未有的机遇。目前，通过五项战略目标推进性别平等的工作仍在开展之中。根据性别政策目标，性别问题工作人员开展了一项性别分析，以确定性别问题在各战略目标中的哪些方面具备战略重要性。工作人员已在各战略目标中确定了部分工作领域，并与战略目标小组就此展开商讨，随后开发了一组产品和服务。目前正针对五项战略目标制定在有关情况下对性别问题敏感的指标，而性别问题跨领域主题的工作计划中也已纳入了具体指标。目前正制定业务工作计划，并有望由此对性别主流化作出更为详细的阐述。</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 性别问题工作人员注意到，在成果层面难以有效开展性别主流化进程，因此转而将重点放在有关战略领域48项产出的产品和服务上。 - 尽管《高级别工作计划》提供了一个关于待解决主题的宽泛框架，但仍有可能更具体地阐释性别主流化的目的。某些案例中已经做到这一点；但是，具体案例少之又少。若能借鉴粮农组织丰富的知识和经验，更频繁地将性别差异“具体化”，则将有利于粮农组织职员和伙伴在其工作中考虑如何推进上述工作。 - 各项战略目标中使用了“农村贫困人口”和“利益相关者”等一般性表述以及“女性和青年”（以及土著居民）等用词。这些说法传递了错误的信号。女性与男性同为土著、青年或贫困人口时，因为性别 	<ul style="list-style-type: none"> - 只有开始落实工作，才能以产出评估战略目标小组及其组长为推进性别平等所开展的工作的有效性，并吸取经验教训以指导今后的工作。 - 有必要针对五项战略目标小组如何解决性别问题，以及性别问题跨领域主题如何发挥职能开展一项快速评估。考虑到战略目标小组负责人负责实施并监督战略目标中的性别问题相关举措，这一做法对其大有裨益。该评估也将提供部分指导，加强粮农组织性别问题相关工作，并可与粮农组织各领导机构分享。

粮农组织性别工作评价中提出的建议（2011年6月）	《管理层的回应》中商定的行动（2011年10月）	已采取的行动和行动影响（拟于2013年11月提交的《后续行动报告》）	
		原因，女性面临的劣势是男性的二至三倍。换句话说，女性不能简单地与青年归为一类。而“青年”是一个中性的词汇，掩盖了青年女性和男性社会地位的不同。	

粮农组织性别工作评价中提出的建议（2011年6月）	《管理层的回应》中商定的行动（2011年10月）	已采取的行动和行动影响（拟于2013年11月提交的《后续行动报告》）	
<p>建议 17：针对粮农组织，关于性别主流化的落实</p> <p>a) 粮农组织必须在报告机制中系统地纳入关于项目参与者和性别平等成就的按性别分类信息；</p> <p>c) 性别、平等及农村就业司和实地计划协调及绩效监测科应为粮农组织的项目制定性别限定条件，且要与机构间常设委员会要求紧急行动及恢复部门必须建立的性别标记系统相兼容，同时还应为性别限定条件在全组织信息系统中的应用制定相关的指导方针，以提高其准确性和可靠性。这些指导方针应该在全组织发布，由服务台系统随后对此提供支持。计划和项目审查委员会在为其修订的项目确定性别标记过程中应引入新的机制。</p>	<p>a) 项目周期手册、实地训练手册和国家规划框架中提及收集、分析和使用按性别分类数据的重要性。</p> <p>c) 将设立服务台帮助落实性别标记。服务台系统的责任需要加以明确，并根据现有职责及资源进行可行性分析。性别、平等及农村就业司将提供初始支持（及总体战略定位），但还需对服务台加以维持并包括其他方面。高级管理层将考虑使性别标记成为粮农组织工作计划必要内容。</p>	<p>对已采取的行动的意见，包括未采取行动的原因</p> <p>a) 编制了国别规划框架和新项目周期准则（见建议 14）这些准则提及收集、分析和使用按性别分类数据的重要性。</p> <p>此外，已将性别平等作为可持续性项下的子标准纳入新的《粮农组织项目周期指南》绩效评估模板，并在项目执行的不同阶段作相关报告（中期报告、终期报告和事后报告）。</p> <p>粮农组织投资中心和农发基金合作编写了农业和农村发展投资项目/计划的社会分析指南，为性别分析和制定/实施、监督和评价性别战略提供了循序渐进的方式和方法。现在已在网络上提供免费的电子学习课程（14 节课），提供可重点参与与各种项目/计划相关且有益的“性别课程”这一选项。</p> <p>c) 参见建议 10iv)关于性别标记的内容。性别、平等及农村就业司和权力下放活动支持办公室将协调共同审查服务台的责任和功能。</p> <p>已开展的行动在计划、政策和/或程序方面带来的影响（改变）</p> <ul style="list-style-type: none"> • 目前正对新的项目周期开展实地检验。希望通过将性别平等标准纳入报告途径中，能够系统地收集和衡量粮农组织关于性别平等的项目的影响。 • 对性别问题的认识有所提高，所以在粮农组织出版物中使用与性别相关的术语和图像时更加谨慎。 <p>这是一项持续进程，目前评估其影响为时尚早。</p>	

建议的当前效力及其清晰度、现实性和“可落实性”	对实施进展情况的评估	面临的制约	2014年拟监测的问题
<p>该项建议有效、清晰、切实且可落实。</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 新的指导方针和项目周期可谓重大进展。 - 目前正将性别标记系统全面引入新的战略框架，一些受访者相信这有助于他们确保已实现性别主流化。 	<ul style="list-style-type: none"> - 一名在性别标记领域具有长期经验的工作人员注意到，使用该系统的关键是监测和评估落实情况，并补充说这是联合国各机构在应用性别标记方面的一个弱点。 	<p>监测和评价性别标记实施情况。</p>