


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

对本文件实质性内容如有疑问，请联系：

社会保护司司长

Rob Vos 先生

电话：+3906570-54550

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。



mi845c

引言

1. 计划委员会（计委）在 2011 年 10 月举行的第一〇八届会议上审议了《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》这一报告。¹ 计委赞赏评价的质量，评价共提出了 17 项建议。
2. 在《管理层的回应》中²，秘书处对评价表示欢迎，并接受了 17 项建议中的 16 项。秘书处未接受有关继续承诺开展艾滋病毒/艾滋病工作的建议 13。
3. 在《管理层的回应》的行动项目方面取得了重大进展。2012 年 3 月，总干事落实了一项全组织性别平等政策，³粮农组织大会在 2013 年 6 月举行的第三十八届会议上对该政策表示支持。该政策提供了指导全组织技术工作中性别相关工作的框架，在经审查的《战略框架》⁴和经大会批准的《2014-17 年中期计划》和《2014-15 年工作计划和预算》⁵中，性别相关工作被列为一项跨领域主题。
4. 本报告从成就和前进的道路两个方面介绍了落实评价建议所取得的最新进展。下文概述了在落实各项建议方面取得的进展，附件则以标准报告格式概述了相关进展。

A. 成就

5. **在最高层面重新承诺性别平等**（建议 1）。性别平等政策体现了总干事和大会对性别平等工作的期望，并规定了高级管理层的责任。
6. **需要实施性别平等政策**（建议 2 和 3）。制定性别平等政策时开展了广泛的磋商，总干事在 2012 年 3 月 8 日庆祝国际妇女日时批准了这一政策。性别平等和女性赋权是实现粮食安全、改善营养、可持续农业生产和可持续生计的重要途径。该政策为粮农组织提供了指导相关工作的框架，也将指导经审查的《战略框架》中与性别这一跨领域主题有关的工作。
7. **职员性别平衡**（建议 4）。已采取行动，提升专业和更高级别女性职员比例，并在全组织创造对性别问题更为敏感、更为包容的工作环境。起初于 2008 年 4 月制定了各部门和办事处的年度目标，随后于 2011 年对方法进行了修订，自 2012 年起加大行动力度，以在实现关于专业人员和更高级别性别公平的联合国目标方面取得切实进展。因此，各办事处专业人员和更高级别职员中女性职员的比例从 2011 年的 35% 提升至 2013 年 2 月的 37%。

¹ PC 108/5

² PC 108/5 Sup.1

³ 粮农组织性别平等政策—实现农业和农村发展的粮食安全目标 <http://www.fao.org/docrep/017/i3205e/i3205e.pdf>

⁴ C 2013/7

⁵ C 2013/3

8. **组织文化**（建议 5）。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。为庆祝 2013 年国际妇女日并支持文化变革进程，组织了一场关于工作/生活平衡的活动。该活动激发了一次对话，并在粮农组织提出了关于工作和生活平衡的性别具体问题。

9. **性别纳入主流活动的结构和能力**（建议 6 和 8）。就性别主流化结构而言，粮农组织于 2011 年加强了主要机制，在各司、区域和分区域办事处都任命了性别工作联系人。之后完善了性别工作联系人的职责范围，他们将 20% 的工作时间用于实现性别问题在各司/办事处工作中的主流化。性别工作联系人数量持续增加，尤其是在权力下放办事处更是如此。截至 2013 年 5 月底，共有 70 多名性别工作联系人和替补人选（区域办事处 8 人，分区域办事处 13 人，驻国家办事处 50 人）。另外，以系统的方式支持完善了总部和权力下放办事处各性别工作联系人的性别工作技能和能力，方式包括定期举行性别工作联系人网络会议、提供能力发展机遇，以及获得性别主流化工作所需的具体技能。因此，越来越多的粮农组织办事处/司处在其规范性政策工作和计划中纳入了性别视角。

10. **紧急协调小组中性别专业知识**（建议 7）。持续提供技术支持和指导，以在紧急行动和恢复计划整个项目周期中促进纳入性别视角。已通过“性别能力项目促人道主义支持机构间常设委员会”⁶计划和 2012 年举行的性别问题沟通研讨会向在若干国家开展的粮农组织计划提供了技术支持。性别能力项目促人道主义支持顾问还为紧急行动和恢复职员组织了关于机构间常设委员会制定的性别标记的教员培训研讨会和培训会议。

11. **性别、平等及农村就业司的作用**（建议 9 和 10）。性别、平等及农村就业司继续针对社会和性别问题开展规范工作和分析工作，包括在粮农组织各领域工作中实现性别工作主流化。随着性别、平等及农村就业司更名为社会保护司，并负责协调经审查的《战略框架》中有关性别问题的跨领域主题，这一工作仍将继续开展。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》⁷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。

12. **能力建设**（建议 11 和 12）。2013 年 2 月“促进粮食安全和农业方面性别平等的的能力发展战略”定稿。该战略旨在发展成员国和粮农组织职员促进粮食安全和农业领域性别视角的可持续能力，同时借鉴国际发展界不断变化的做法。

⁶ IASC GenCap – 性别能力项目促人道主义支持机构间常设委员会。

⁷ SOFA – 《粮食及农业状况》；SOFI – 《世界粮食不安全状况》。

已将性别问题纳入粮农组织的情况介绍和培训计划，如已纳入职业道德课程和土地权属问题自愿准则课程。

13. **项目效益**（建议 14）。新的项目周期指南中纳入了性别问题，预计将在项目制定初期设立质量检查机制。

14. **伙伴关系与联盟**（建议 15 和 16）。2012 年 9 月，联合国妇女署和设在罗马的三个机构签署了一份协议，以发起农村妇女经济赋权联合计划。过去两年来，粮农组织一直与联合国妇女署在多个领域开展合作，包括 2011 年在阿克拉组织了一场关于支持农村妇女经济赋权的专家组会议，以筹备着重关注农村妇女的 2012 年妇女地位委员会会议。粮农组织继续与设在罗马机构的性别工作联系人举行会议（每年至少六次），并积极参与联合国机构间妇女和性别平等网络的工作。粮农组织还遵守联合国通用报告标准和与联合国性别平等和增强妇女权能全系统行动计划相关的标准。

15. **执行问题**（建议 17）。国别计划制定准则和新项目周期准则均提及收集、分析和使用按性别分类数据的重要性。就通信和出版物而言，在发布的各种出版准则中都强调了性别考虑因素，此类因素也是制定信息产品和出版前进行审批参照的基本标准。

B. 前进的道路

16. 在接下来的几个月，面临的主要挑战是，以在落实经审查的《战略框架》时在性别主流化方面取得的进展为基础开展工作。为了在落实评价提出的各项建议方面进一步取得进展，将着重关注如下领域：

- a) 将性别规划和监测工作纳入粮农组织全组织工作规划、监测和评价系统，以有针对性地跟踪性别主流化活动；⁸
- b) 通过经修订的能力框架，包括性别主流化能力；
- c) 在实地计划管理信息系统中纳入性别视角；
- d) 发展参与经审查的《战略框架》实施工作的职员和伙伴的性别工作能力。必须进一步评估支持区域和分区域网络的最为适合的机制，并针对能力建设建立新的伙伴关系；
- e) 进一步加强职员在联合国共同规划原则方面的能力，包括性别部分的能力。

⁸ CL 148/3 第 44-62 段、第 74-78 段和第 89-92 段

17. 通过经审查的《战略框架》下《2014-15 年工作计划和预算》中的各项战略目标开展了活动，利用这些活动来维持并加强落实评价建议所取得的成果，粮农组织将在《战略框架》中把性别问题视作跨领域问题，进一步提升其性别主流化职能。

18. 粮农组织将把性别问题纳入工作的方方面面，确保对于性别问题的关注成为标准制定工作，以及经审查的《战略框架》中全部战略目标的结果和计划的普遍特点。根据性别平等政策的承诺，将追踪与性别有关的各项产出和成果，这是全组织监测和报告工作的一部分。

征求计划委员会的指导意见

19. 计划委员会不妨关注在落实评价建议方面取得的进展，并就后续报告提出意见。

管理层的回应		对粮农组织在性别和发展领域作用和工作的评价	已开展的行动在计划、政策和/或程序方面带来的影响（改变）
评价建议	商定行动	对已采取的行动的意见，包括未采取行动的原因	
<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>a)粮农组织应当在最高级别强有力地重申其承诺，将性别平等及性别主流化作为全组织责任而不仅是某一个司的责任；</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>a)为助理总干事及司长设立了与绩效评估及管理系统相联系的问责框架。将通过一项全组织性别政策反映高层的承诺。（另参见建议 2）。</p> <p>最高层承诺体现在 2011 年粮农组织旗舰出版物《2010-11 年粮食及农业状况》，其中重点关注农业中的女性。粮农组织大会第三十七届会议主题重点关注农业中的农村女性。</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、绩效评估及管理系统、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。最高管理层（总干事及副总干事）明确内部沟通计划。</p>	<p>a)粮农组织性别平等政策（参见建议 2）界定了问责框架，以确保实施政策监督工作和实现各项成果，此外还明确了高级管理层的各项职责。</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)由粮农组织高级管理人员和战略目标协调员组成的全组织计划管理委员会负责处理交付成果方面的性别问题。</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（现为社会保护司）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。该司名称改为社会保护司后，这一工作仍将继续。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 这是一项持续进程。需要更多时间来评估影响。

管理层的回应		对粮农组织在性别和发展领域作用和工作的评价	已开展的行动在计划、政策和/或程序方面带来的影响（改变）
评价建议	商定行动	对已采取的行动的意见，包括未采取行动的原因	
	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>建议 2：针对粮农组织高级管理层，关于性别平等政策</p> <p>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 年中期提交领导机构。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）将参与制定过程及核准。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>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 月获得大会支持。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 该项政策的战略和目标为关于经审查的粮农组织《战略框架》中的性别问题这一跨部门主题的工作奠定了基础。
<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>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>参见建议 2。</p>	<p>参见建议 2。</p>

管理层的回应		对粮农组织在性别和发展领域作用和工作的评价	已开展的行动在计划、政策和/或程序方面带来的影响（改变）
评价建议	商定行动	对已采取的行动的意见，包括未采取行动的原因	
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>建议 4: 针对人力资源管理司，关于职员的性别平衡</p> <p>粮农组织应当采取措施以确保在各个层级职员的性别更加平衡。这应当包括但不限于下列可能的行动：</p> <p>a) 采取积极政策在专业及更高级别岗位聘用更多女性职员；</p> <p>b) 制定更加家庭友好型政策，包括弹性工作时间和照顾儿童的条款以及明确认可令人满意的生活/工作平衡的重要性；</p>	<p>战略行动计划“实现性别平衡-2010-2013 年人力资源战略行动计划”草案中涉及了行动 a) 及 b)。人力资源性别行动计划将尽快生效。</p> <p>a) 平等的性别代表性将成为更加重要的人员聘用标准。性别工作能力将纳入岗位说明。</p> <p>b) 考虑设立一个儿童看护设施，以支持工作的父母。</p> <p>c) 指明具体措施，以确保所有专业级别和一般服务级别平等的性别代表性，设定具体的中期目标，指出在专业人员聘用中如何协调适当的地域分布及性别平衡的优先重点。</p>	<p>自 2009 年起，针对专业人员和司级岗位设立了全组织性别目标，这一目标已纳入本四年度（2010-2013 年）的中期计划中。2012 年 5 月批准了一项全组织人力资源战略行动计划，并通过总干事公报予以公布，该计划总结了粮农组织为提高专业人员及以上级别的女性代表性以及创建更具性别敏感性和包容性的工作环境而拟采取的各项措施。制定了一项补充性政策，其中详细载列了粮农组织目前为实现这一目标拟采取的各项行动。</p> <p>a) 与粮农组织职员规则和条例中规定的其他标准（参见《手册》第 304 节“标准”以及遴选工作的条件）不同，性别并非一项正式的聘用标准。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2012 年底，已完成或超额完成《2010-2013 年中期计划》中的各项全组织目标。 • 截至 2013 年 2 月 1 日，粮农组织各地专业人员及以上级别的女性职员比例已增加至 37%（1181 名职员中共有 434 名女性职员），2006 年初这一比例仅为 28%，在 2011 年底为 35%。 • 粮农组织并未制定计划，解决一般服务人员级别的性别公平问题（这一级别中 67%

管理层的回应		对粮农组织在性别和发展领域作用和工作的评价	已开展的行动在计划、政策和/或程序方面带来的影响（改变）
评价建议	商定行动	对已采取的行动的意见，包括未采取行动的原因	
<p>c)增加一般服务岗位男性雇员人数；</p> <p>d)在所有粮农组织职位空缺公告中采取联合国标准模式邀请女性候选人提交申请，无论是在国家一级还是在区域一级，无论是对于职员岗位还是顾问岗位。</p>	<p>d)在所有职位空缺公告中都已采取联合国标准模式邀请女性候选人。</p>	<p>能力框架目前正在制定中。</p> <p>人力资源办公室/人力资源支持处正在建立专业协会（包括妇女网络和机构）的数据库，以便锁定和吸引女性候选人。通过设立这一数据库，积极地锁定符合条件的候选人，尤其是没有代表性或代表性不足的国家的候选人和女性候选人，可以部分解决地域分布及性别平衡的优先重点。</p> <p>b)行政服务司为设立儿童看护设施制定了承包商招标文件，预计在 2014 年第四季度完成这一项目。2013 年 3 月 8 日，行政服务司和医务组在粮农组织总部落成了一间“母婴室”，为哺育期的工作女性提供了一处干净、私密、舒适的空间。</p> <p>c)参见上文(a)。</p> <p>d)已完成这一行动。</p>	<p>的职员均为女性）。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 这是一项持续进程。
<p>建议 5：针对粮农组织高级管理层建议，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)将开发出针对新任粮农组织驻国家代表、职员及管理文件的文件包，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>a)性别、平等及农村就业司（现为社会保护司）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</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。 • 目前正在审查联合国关于性骚扰的现有课程，并考虑将

管理层的回应		对粮农组织在性别和发展领域作用和工作的评价	已开展的行动在计划、政策和/或程序方面带来的影响（改变）
评价建议	商定行动	对已采取的行动的意见，包括未采取行动的原因	
<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>b)为那些觉得受到文化和组织变革威胁最大的人提供咨询和支持；</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>d)引入外部专家支持这一文化变革过程。</p>	<p>b)设立为那些觉得受到文化和组织变革威胁最大的人提供咨询和支持的机制。</p> <p>c)奖励和认可政策将涵盖那些对本组织包括性别方面的工作做出高质量贡献的职员。</p> <p>d)适当情况下聘用专家。</p>	<p>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>b)2009 年设立了职业道德办公室，旨在确保粮农组织雇员的品德达到最高标准。该办公室自 2010 年以来，一直为职员举办面对面的道德问题研讨会。在此期间共有 2000 名职员接受培训。研讨会的内容包括就工作场合的互信、骚扰问题、防止性剥削和性虐待以及检举政策等展开讨论。</p> <p>职业道德办公室为所有人员提供保密的建议和指导意见，此外还设立并持续维护道德操守帮助热线。从 2010 年 1 月至今，职业道德办公室共收到了近 420 次咨询请求，其中 52%来自于女性职员。</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。</p> <p>d)在国际妇女日（2013 年 3 月 8 日）庆祝活动之前，举办了一次关于工作与生活平衡的会议。会议邀请了多位心理学家、执行教练</p>	<p>其纳入粮农组织职员入职培训课程。（监察员/职业道德官员和人力资源办公室负责跟进）。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 职业道德办公室正在开发一项职业道德电子学习培训，计划于 2013 年正式上线，以便涵盖更广泛的受众，包括偏远地区的职员。 • 人力资源办公室已起草了关于“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。

管理层的回应		对粮农组织在性别和发展领域作用和工作的评价	已开展的行动在计划、政策和/或程序方面带来的影响（改变）
评价建议	商定行动	对已采取的行动的意见，包括未采取行动的原因	
		和大使发言，促进各方开展对话并关注粮农组织工作与生活平衡方面有关性别的具体问题。预计将继续开展此类活动。	
<p>建议 6：针对粮农组织，关于性别主流化的结构</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>c)分区域一级职员的能力将通过重新招聘或提升政策官员在性别和社会发展问题方面的能力加以调整。</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： - 根据国家总体业务规模聘用非全职/全职</p>	<p>a)截至 2013 年底，所有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>c)开始聘用称职的职员并发展现有职员的能力（参见建议 11）。</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（现为社会保护司）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（现为社会保护司）还于 2013 年编制了一份性别工作联系人手册，其中根据性别工作联系人的职责范</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。

管理层的回应		对粮农组织在性别和发展领域作用和工作的评价	已开展的行动在计划、政策和/或程序方面带来的影响（改变）
评价建议	商定行动	对已采取的行动的意见，包括未采取行动的原因	
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。	d)粮农组织驻国家代表、区域办事处/分区域办事处将酌情聘用。	<p>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)已任命性别工作联系人的分区域及驻国家办事处制定了工作计划，以便将性别问题纳入其实地计划的主流活动，目前正在落实该项实地计划。</p> <p>c)各区域办事处可获得性别资源，以便在区域内就性别问题提供专家咨询及指导，并领导性别工作联系人的区域网络。</p> <p>c)通过在分区域办事处提名性别工作联系人，性别问题职员的能力得以加强。</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）。</p> <p>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>	

管理层的回应		对粮农组织在性别和发展领域作用和工作的评价	已开展的行动在计划、政策和/或程序方面带来的影响（改变）
评价建议	商定行动	对已采取的行动的意见，包括未采取行动的原因	
<p>建议 7: 针对紧急行动及恢复司，关于紧急协调小组中的性别专业知识</p> <p>在紧急计划规模以及正在处置的紧急情况类型支持的情况下，紧急协调小组应当聘用一名专职性别问题专家。</p>	<p>a)在紧急行动及恢复司人道主义计划中持续提供技术支持及核准性别平等问题。一旦可行，紧急行动及恢复司将派出专职性别问题专家到达现场。</p> <p>b)“性别能力项目促人道主义支持”机构间常设委员会国家专家库持续提供技术支持。</p> <p>c)“性别能力项目促人道主义支持”为全球粮食安全集群提供技术支持。</p> <p>d)粮农组织紧急情况协调处职员性别标记培训，建立当地专家力量，这将于 2011 年及 2012 年持续开展。</p>	<p>a)继续向紧急行动及恢复司提供技术支持和指导，以便将性别问题纳入整个项目周期内紧急和恢复计划的主流活动。在巴基斯坦针对粮食安全集群组织了关于社会经济及性别分析的培训，同时还性别问题纳入 2011 年开展的生计评估，紧急行动及恢复司指派人道主义支持性别能力计划顾问对上述活动提供支持。在社会经济及性别分析计划下，开始审查并更新由粮农组织和粮食计划署编制的紧急行动材料。随着权力下放进程的展开，并且由于人力和财政资源有限，紧急行动及恢复司无法派出专职性别问题专家到达现场，少数例外情况除外（如东非和南非区域协调组，以及在孟加拉国、索马里和苏丹开展的国家紧急行动）。</p> <p>b)通过人道主义支持性别能力计划，向粮农组织驻南苏丹共和国、肯尼亚（针对索马里计划）、乍得和尼日尔的代表处提供支持。由于上述支持，粮农组织驻乍得代表处决定请粮农组织指派一名人道主义支持性别能力计划顾问，于 2013 年在该国开展工作。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 粮农组织职员在性别标记方面的工作技能及能力有所提高，同时针对紧急和恢复工作中的性别问题制定了行动计划并已获得批准，但尚未得到充分实施。 在人道主义行动中，继续与机构间常设委员会下属的性别问题分工作组展开密切合作，同时向实地计划和全球粮食安全集群指派人道主义支持性别能力计划顾问。 紧急行动及恢复司的职员和高级管理层继续承诺展开性别问题相关工作，还建立了新的问责机制。

管理层的回应		对粮农组织在性别和发展领域作用和工作的评价	已开展的行动在计划、政策和/或程序方面带来的影响（改变）
评价建议	商定行动	对已采取的行动的意见，包括未采取行动的原因	
		<p>c)全球粮食安全集群的人道主义支持性别能力计划顾问与紧急行动及恢复司的性别工作联系人展开合作，以便提高紧急行动及恢复司职员对性别平等问题的认识。2012年，紧急行动及恢复司职员举办了3场性别问题沟通研讨会；另外，人道主义支持性别能力计划顾问与“对受影响人群的责任担当”顾问展开协作，联合提供有关性别主流化及“对受影响人群的责任担当”工作的信息。在上述活动的影响下，粮食计划署和全球粮食安全集群向巴基斯坦派驻了联合行动组，并且紧急行动及恢复司通过瑞典国际开发署资助的能力建设项目，举办了一系列研讨会。</p> <p>d)2011年，越来越多的国家在计划新的人道主义干预措施以及编制联合呼吁程序提案的过程中，采用了人道主义支持性别能力计划机构间常设委员会制定的性别标记。在许多国家制定并实施了性别敏感型计划和项目。在需求评估、定位及生计评估中，努力收集按性别分类的数据。粮农组织指派的人道主义支持性别能力计划顾问为紧急行动及恢复司的职员组织了关于性别标记的教员培训研</p>	

管理层的回应		对粮农组织在性别和发展领域作用和工作的评价	已开展的行动在计划、政策和/或程序方面带来的影响（改变）
评价建议	商定行动	对已采取的行动的意见，包括未采取行动的原因	
		讨会和短期培训课程。在粮农组织总部举办的联合呼吁程序研讨会还包括性别标记方面的产出内容。	
<p>建议 8：针对粮农组织，关于职员和顾问的性别主流化能力问题</p> <p>粮农组织应当将性别问题方面的能力和技能作为一个遴选和评估标准，应用于征聘和评估粮农组织职员及顾问的所有流程之中。这一能力的权重将视每一个具体职位要求的具体情况而定。</p>	<p>岗位说明中性别问题能力要求将加以制定。建立将性别问题能力和技能整合到选拔及评估标准中的机制。</p>	<p>2012 年修订并最终确定了粮农组织的全组织能力框架。性别平等问题被作为核心及职业能力的一项行为指标纳入经修订的全组织能力框架。由于机构改革及体制问题，新的全组织能力框架尚未实施。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 这是一项持续进程，目前评估其影响为时尚早。
<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</p> <p>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的项目的牵头技术部门，并为其</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>社会保护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经审查的《战略框架》内开展性别主流化方面的工作</p> <p>i) 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提供技术上的帮助。</p> <p>ii) 社会保护司与技术部门和外部伙伴开发了一系列规范性产品（如技术指南“为女性和男性管理土地”；“性别和平等对土地获取相关投资以及劳动和创收机会的影响”；指</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 正在进行，评估影响为时尚早。 <p>参见建议 10iii)。</p>

管理层的回应		对粮农组织在性别和发展领域作用和工作的评价	已开展的行动在计划、政策和/或程序方面带来的影响（改变）
评价建议	商定行动	对已采取的行动的意见，包括未采取行动的原因	
做出贡献； 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。		导文件“改善土地问题中的性别平等”；“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>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</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，并经过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>iii)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</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（现为社会保护司）已在该司内部加强相关部门的作用，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（现为社会保护司）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（现为社会保护司）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>	<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。 • 许多外部伙伴已将《粮食及农业状况 2010-2011 年》“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

管理层的回应		对粮农组织在性别和发展领域作用和工作的评价	已开展的行动在计划、政策和/或程序方面带来的影响（改变）
评价建议	商定行动	对已采取的行动的意见，包括未采取行动的原因	
<p>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的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>联系人将接受筛选性别平等问题项目的培训。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>vii)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>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> <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。</p> <p>性别、平等及农村就业司（现为社会保护司）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人力资源支持处承担。</p>	<p>过程中将报告中的证据作为培训材料和指导文件。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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《说明》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。 • 各项建议对 2020 年世界农业普查至关重要。因此，关于如何收集土地权属和管理方面性别分类数据的明确指导，将为计划在 2020 年开展农业普查的所有国家提供帮助。

管理层的回应		对粮农组织在性别和发展领域作用和工作的评价	已开展的行动在计划、政策和/或程序方面带来的影响（改变）
评价建议	商定行动	对已采取的行动的意见，包括未采取行动的原因	
		<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》的两个章节内容作出贡献：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>	

管理层的回应		对粮农组织在性别和发展领域作用和工作的评价	已开展的行动在计划、政策和/或程序方面带来的影响（改变）
评价建议	商定行动	对已采取的行动的意见，包括未采取行动的原因	
		<p>性别、平等及农村就业司（现为社会保护司）不断参与新设立的部际工作组的工作，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。为确保将性别要素纳入粮农组织统计成果，社会保护司继续支持统计司开展由首席统计官办公室发起的与新战略有关的活动，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> <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（现为社会保护司）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>社会保护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>	

管理层的回应		对粮农组织在性别和发展领域作用和工作的评价	已开展的行动在计划、政策和/或程序方面带来的影响（改变）
评价建议	商定行动	对已采取的行动的意见，包括未采取行动的原因	
<p>建议 11：针对粮农组织，关于粮农组织内性别主流化能力建设</p> <p>a) 人力资源管理司和性别、平等及农村就业司应开发出针对粮农组织所有雇员提高性别意识的培训模板，也包括在项目一级，用于新职员入职培训，它将包括粮农组织性别政策以及主流化机制和工具；</p> <p>b) 性别与发展问题能力建设应当具体并针对不同部门和各司的需求，包括提供实用的“怎样做”指导，以便在实地计划及各部门的规范性工作中实现性别主流化；</p> <p>c) 在每个技术司和权力下放办事处的责任中，所有粮农组织内部和外部能力建设计划，包括新职员及项目人员入职培训计划，以及当有关主题涉及性别问题时，都应当将社会包容和性别平等纳入进来。</p>	<p>a) 开发提高性别意识的模板。</p> <p>b) 与不同部门及司局合作开发实用、量身打造的“怎样做”指南。 [对该建议的评论]</p> <p>b) 接受，视可用资源情况而定，因其涉及众多不同部门产品及区域产品，需要与相关部门、司局及区域密切磋商。</p> <p>c) 将性别平等及社会包容视角整合到所有粮农组织发起的能力建设计划中。</p>	<p>a) 因课程/材料的格式不同，尚未开发具体的模版。根据需求情况，开展提高性别意识的培训（如为大会、理事会及礼宾事务司，渔业及水产养殖部，林业部，植物生产及保护司和紧急行动及恢复司提供培训）。性别、平等及农村就业司（现为社会保护司）和学习、绩效与发展处实施了若干举措，以便在新职员学习计划中实现性别培训的制度化（即新职员入职培训电子学习课程和根据联合国计划编制原则规划的课程）。</p> <p>b) 2013年2月通过了促进粮食安全和农业方面性别平等的能能力发展战略，该战略包含两部分内容，分别针对成员国和粮农组织职员。目前正在审议现有的能力建设材料。已制定计划，修订/重新调整现有的能力建设关键材料，并填补空缺。 （参见建议 9 ii）根据需求评估结果，为选定的技术部门（即投资中心司和渔业部门）编写量身打造的培训材料，并组织短期培训。针对若干司局和驻国家办事处在 2012-2013 年开展清查活动期间确定的能力需求和优先重点开展特别工作。</p> <p>c) 性别问题已被纳入粮农组织入职培训计划</p>	<ul style="list-style-type: none"> 针对关于近期司局清查工作的建议内容开展了更多工作，部分驻国家办事处（如肯尼亚和北非国家）开展了性别审计工作。 加强农业、粮食安全和农村发展以及东部非洲分区域办事处职员在制定关于农业和农村发展的性别敏感型政策、计划、项目和预算的能力，并支持分区域办事处在以下方面的工作：加强规划工作中的性别主流化方法，推动对性别敏感型战略计划的修订。

管理层的回应		对粮农组织在性别和发展领域作用和工作的评价	已开展的行动在计划、政策和/或程序方面带来的影响（改变）
评价建议	商定行动	对已采取的行动的意见，包括未采取行动的原因	
		<p>和粮农组织文化意识培训，目前正被纳入编写中的新培训计划（如职业道德课程和土地权属自愿准则课程）。性别、平等及农村就业司（现为社会保护司）与劳工组织和联合国妇女署为在埃塞俄比亚召开的性别主流化问题培训研讨会的组织工作提供了支持，该研讨会针对联合国非洲联盟区域协调机制的农业、粮食安全和农村发展小组。</p> <p>中亚分区域办事处与欧洲及中亚区域办事处的性别工作组合作，为粮农组织职员和项目人员组织了关于在实地计划中纳入性别视角的培训。</p>	
<p>建议 12：针对粮农组织及其成员国，关于成员国性别主流化能力建设</p> <p>粮农组织只有在自愿供资充足的情况下方可在其成员国开展性别主流化能力建设。当粮农组织收到这方面支持的请求后，将会把它交给最适合满足这一特定需求的部门。</p>	<p>按照粮农组织全组织能力建设战略，正在与各类伙伴合作建立可请来支持粮农组织及成员国性别平等能力建设的、取得认证的性别专家及机构的区域及分区域网络（参见建议 6d）。</p>	<p>在促进粮食安全和农业方面性别平等的能力发展战略（见建议 11b）中，性别问题专家区域网络被视作实施这一建议的一个手段，但至今尚无资金落实这一举措。</p> <p>正在制定交流和实施计划，以在成员国宣传并启动性别能力建设战略，提高意识，并与国内和国际利益相关者建立战略伙伴关系。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 需进一步评估最合适的机制，以支持区域和分区域网络，建立能力建设新伙伴关系。

管理层的回应		对粮农组织在性别和发展领域作用和工作的评价	已开展的行动在计划、政策和/或程序方面带来的影响（改变）
评价建议	商定行动	对已采取的行动的意见，包括未采取行动的原因	
<p>建议 13：针对粮农组织，关于对艾滋病毒/艾滋病工作的承诺</p> <p>粮农组织应当继续承诺在农村人口受艾滋病毒/艾滋病影响国家的实地计划和项目中帮助受该疫病影响和感染的人口。实现这一目标将通过与联合国艾滋病署及其他机构合作，依靠农村生计和粮食安全受疫病严重冲击的区域或分区域办事处力量，作为项目支撑。</p>	拒绝接受本建议。	无	无
<p>建议 14：针对粮农组织，关于项目成效</p> <p>对于所有对群众产生影响的项目—紧急、恢复和发展项目，粮农组织都应：</p> <p>a)在设计和启动阶段开展社会分析；采取成本效益方式，包括利用预先调研、分析和目标范围界定研究；</p> <p>b)在每个项目中针对性别关切制定清晰的路线图，包括确定监测指标；</p>	<p>绝大部分粮农组织项目将基于性别平等标准得到批准。在相关情况下，在特定国家或区域需求分析过程中，将开展社会分析。</p> <p>a)实地计划协调及绩效监测科在项目周期培训工作中将涉及到社会分析，而利用已有研究将成为一个优先选择。</p> <p>b)将制定关于如何开发性别敏感指标的准则。</p> <p>c)权力下放计划和项目审查委员会机制将包括一项性别指标。区域计</p>	<p>制定了新的项目周期指南，预计将在项目制定初期设立质量检查机制。项目概念说明的评审过程包含有关性别平等标准应用的问题，项目文件在获得批准前将根据性别平等标准等不同标准进行审议。</p> <p>a)在亚洲及太平洋区域办事处、拉丁美洲及加勒比区域办事处、近东及北非区域办事处、非洲区域办事处（包括各分区域办事处）等区域开展有效国别规划培训。2012年9月为安卡拉中亚分区域办事处职员组织了有效国别规划培训。</p> <p>b)社会保护司将酌情在权力下放活动支持办</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 新项目周期完全符合含有性别平等内容的联合国共同规划原则。 • 加强了职员落实含有性别内容的联合国共同规划原则及满足特定紧急计划性别要求的能力。 • 加强了职员设计和监测性别敏感项目的的能力。

管理层的回应		对粮农组织在性别和发展领域作用和工作的评价	已开展的行动在计划、政策和/或程序方面带来的影响（改变）
评价建议	商定行动	对已采取的行动的意见，包括未采取行动的原因	
<p>c)一旦条件许可，应在项目设计、制定和启动阶段纳入社会发展和性别专业知识，为性别问题专家列出专门预算；</p> <p>d)在项目设计和实施过程中整合男女项目参与者关于需求、目标和指标的观点；</p> <p>e)在一致同意的参考框架下设计区域和国家计划的目标和指标，从而可以根据当地情况做出调整以应对性别差异。</p>	<p>划和项目审查委员会职员接受项目周期中的性别问题培训。（并非所有项目都能得到资源，对性别问题专家的需求也不是都能得到支持）。</p> <p>d)项目周期管理及实地计划手册的培训当中将会有一节专门关注利益相关方分析以及社会及性别需求分析。</p> <p>[对该建议的评论]</p> <p>d)这一点是必要的，但只有在需求分析、利益相关方分析及预算制定中采取措施的情况下才能实现。</p> <p>e)粮农组织在区域及国家一级的项目将通过区分性别的目标及指标加以监测。</p>	<p>公室的支持下，编写性别敏感指标准则。该准则将纳入有效国别规划学习工具箱。</p> <p>c)质量保障审查（作为新评审过程的一部分）工作涉及关键审批类别及对联合国计划编制原则的遵守情况，这些原则使粮农组织可以处理性别平等问题。区域办事处的性别问题专家及分区域办事处和驻国家办事处的性别工作联系人为权力下放办事处提供支持。社会保护司根据请求提供援助。</p> <p>d)在学习、绩效与发展处和权力下放活动支持办公室的整体协调下，由不同内容所有者根据计划编制原则编写电子学习培训材料。社会保护司和紧急行动及恢复司将提供关于性别问题的培训材料，同时考虑到机构间常设委员会/人道主义支持性别能力计划提供的紧急情况相关材料。</p> <p>e)由实地计划支持网络开展对项目的监测工作。有望通过关于特定性别指标的新工具改善监测工作。</p>	
<p>建议 15：针对粮农组织，关于伙伴关系和联盟</p>	<p>a)参见建议 12：正在与各类伙伴合作建立取得认证的性别专家及机构的区域及分区域网络，可呼吁这些</p>	<p>a)在促进粮食安全和农业方面性别平等的能能力发展战略（见建议 11b）中，性别问题专家区域网络被视作实施这一建议的一项手段，但至今尚无资金落实这一举措。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 已制定并分发了在联合国联合计划中处理性别问题的指南。

管理层的回应		对粮农组织在性别和发展领域作用和工作的评价	已开展的行动在计划、政策和/或程序方面带来的影响（改变）
评价建议	商定行动	对已采取的行动的意见，包括未采取行动的原因	
<p>a)为项目设计和实施，粮农组织应当与其他在性别和社会发展方面具有能力的组织发展伙伴关系和联盟。这些组织包括国家、区域和国际非政府组织、协会及政府机构。</p> <p>b)粮农组织应参与旨在性别平等及支持妇女在农业中的生产性作用的联合国联合计划，而性别、平等及农村就业司的支持应通过足够的费用回收机制得到保证。</p> <p>c)粮农组织在国家一级应参与联合国国家工作队的性别工作小组，以提升农村妇女生产性作用。</p>	<p>网络支持粮农组织及成员国性别平等能力建设。将涵盖项目设计和实施问题。</p> <p>b)性别、平等及农村就业司（现为社会保障司）及技术合作部制定了在联合国联合计划中处理性别问题的指南。该指南已经分发给所有驻国家办事处实施。</p> <p>c)将确定性别问题联系人，并由驻国家办事处提供支持。</p>	<p>b)性别、平等及农村就业司制定了在联合国联合计划中处理性别问题的指南。粮农组织与农发基金、粮食计划署和妇女署一起建立了“联合国加速农村妇女经济赋权进展联合计划”。目前正在开展五项其他联合国联合计划，重点关注肯尼亚、马拉维和卢旺达的性别平等工作。截止到2012年，粮农组织参与了15个联合国联合计划，这些计划的重点是玻利维亚、洪都拉斯、马拉维、莫桑比克、尼泊尔、尼加拉瓜、卢旺达、乌干达和苏丹等国家的性别平等和妇女赋权工作。粮农组织驻巴基斯坦代表处正与其他机构（即：难民署、开发署、世卫组织和人居署）一起实施一项关于毗邻白沙瓦-托克汗姆公路的受影响难民和托管地区社会团结和平建设计划的联合国联合项目，在上述地区粮农组织通过设在受影响地区的妇女开放学校与农村妇女在家禽饲养、家庭园艺、苗圃培育和能力建设方面开展合作。</p> <p>c)在驻国家办事处任命了性别问题联系人（参见建议6d），其中一些联系人还参加了联合国国家工作队性别问题工作组。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 加强联合国国家工作队性别问题工作组对农村妇女作用及其重要性的认识。 • 这是一项持续进程。

管理层的回应		对粮农组织在性别和发展领域作用和工作的评价	已开展的行动在计划、政策和/或程序方面带来的影响（改变）
评价建议	商定行动	对已采取的行动的意见，包括未采取行动的原因	
<p>建议 16：针对粮农组织，关于和联合国妇女署的伙伴关系</p> <p>a)粮农组织应在全组织层面与联合国妇女署建立伙伴关系，以取得区域和国家一级的支持，进一步推动农村妇女赋权。</p> <p>b)性别、平等及农村就业司应当与联合国妇女署在各自比较优势基础上开展合作，以支持农村妇女，特别在包括（但不限于）土地权利、粮食安全和营养绘图方面。</p>	<p>a)粮农组织将共同领导联合国妇女署在妇女经济赋权工作方面的重点关注领域。目前正在就于 2012 年 2/3 月份建立联合国妇女署-粮农组织及联合国妇女署-驻罗马机构伙伴关系进行谈判。</p> <p>[对建议的评论意见]</p> <p>粮农组织将强调农业及农村发展中的性别主流化工作，而不是只关注妇女参与发展。</p> <p>性别、平等及农村就业司/联合国妇女署及驻罗马机构：已经启动合作以筹备 2012 年妇女地位委员会会议（着重关注农村妇女）。</p>	<p>a)2012 年 9 月，联合国妇女署和设在罗马的三个机构签署了一份协议，以发起农村妇女经济赋权联合计划。与七个试点国家的国家利益相关者展开了磋商，已明确了计划的需求和重点。</p> <p>b)在过去两年中与联合国妇女署的合作包括：2011 年 9 月在加纳阿克拉组织了一场关于支持农村妇女经济赋权的专家组会议，以筹备着重关注农村妇女的 2012 年妇女地位委员会会议；</p> <p>制定和实施关于加快农村妇女经济赋权进程的联合国联合计划（参见建议 15b）；</p> <p>支持组织关于《联合国消除对妇女一切形式歧视公约》第 14 条的全面讨论；</p> <p>粮农组织参加了近期召开的联合国妇女署专家组会议，并强调在 2015 年后目标中制定一条专门针对农村妇女的新独立目标的重要性；</p> <p>粮农组织正在支持联合国妇女署开发针对所有联合国职员的电子学习性别课程；</p> <p>2013 年 2 月粮农组织向联合国妇女署提交了联合国性别平等和增强妇女权能全系统行动计划框架内的首份报告。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 这是一项持续的进程，评估影响还为时尚早。 • 加强联合国妇女署和三个驻罗马机构的合作有利于提高农村妇女问题和农村性别平等问题的可见度。这一合作加强了所有参与机构作为联合代表的地位，与之前四个机构似乎分别各自行事时相比，宣传工作更加有效。

管理层的回应		对粮农组织在性别和发展领域作用和工作的评价	已开展的行动在计划、政策和/或程序方面带来的影响（改变）
评价建议	商定行动	对已采取的行动的意见，包括未采取行动的原因	
<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列信息；</p> <p>b) 交流及对外关系办公室和知识交流、研究及推广办公室应确保，粮农组织所有的出版物、传单、简报以及交流材料在定稿和印刷前要进行审校，以确保无论是文字或是图像信息都不含有关于男性和女性的角色和责任的性别歧视性信息；</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>b) 要求内部交流及对外关系办公室及知识交流、研究及推广办公室开展大量有关沟通及性别的性别培训活动。</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>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。粮农组织投资中心司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），提供可重点参加与各种项目/计划相关且有益的“性别课程”这一选项。</p> <p>b) 已提醒新闻官员需要保证交流材料的性别敏感性，推动性别平等，或者在有机会的时候提供按性别分列的信息，或者至少在这方面向技术单位提出正确的问题。已向宣传人员提供了编制交流和宣传材料时应该提出的问题的示例。</p> <p>出版准则中强调了性别考虑因素，此类因素也是编制信息产品（及其中内容）和出版前进行审批参照的基本标准。</p> <p>c) 参见建议 10iv) 关于性别标记的内容。社会保护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>	<ul style="list-style-type: none"> • 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。 • 这是一项持续进程，目前评估其影响为时尚早。