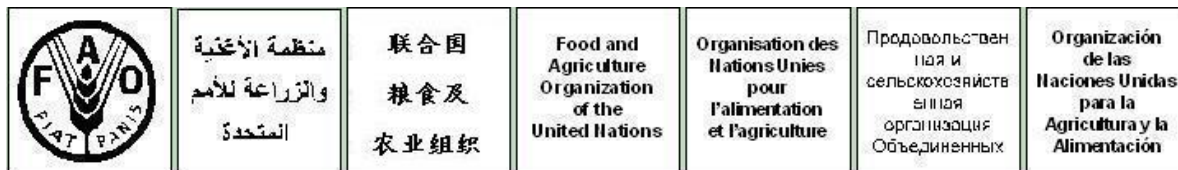


2011年8月



# 计划委员会

## 第一〇八届会议

2011年10月10-14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

管理层答复意见

对本文件实质性内容如有疑问，请联系：

经济及社会发展部

助理总干事 Hafez Ghanem 先生

电话： +39 (06) 570- 53566

## A. 对评价的总体答复

1. 鉴于近年来从未对粮农组织在性别领域的工作进行过评价，粮农组织管理层欢迎对本组织在性别与发展领域工作的评价。此次评价应 2008 年 10 月粮农组织计划委员会第一〇〇届会议要求开展。
2. 评价根据有关相关性、效率、有效性、影响及可持续性的国际标准，评定了粮农组织在 2002 年和 2010 年之间通过执行两项性别行动计划所取得的性别主流化绩效，并评估了战略目标 K 实施一年期间通过粮农组织在国家、区域和全球层面的技术和宣传工作所取得的绩效。评价小组整体分析了粮农组织的全部工作，并特别侧重性别、平等及农村就业司所开展的工作。
3. 评价工作的开展恰逢其时，正值 2010 年开展的“粮农组织性别审计”工作提出的一系列建议实施之际。此次行动，鉴于粮农组织新的《战略框架》，旨在就成功实现全组织性别平等之制度机制及程序，为粮农组织提供建议。
4. “性别评价”和“性别审计”是两项不同的工作但互为补充。管理层注意到并欢迎这一事实，即“性别评价”工作的结论和建议进一步印证了“性别审计”提出的建议，而后者正由粮农组织加以落实（见附件）。

## B. 建议的落实

5. 管理层完全接受评价报告提出的全部 17 项建议中的 16 项，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。粮农组织对艾滋病毒/艾滋病方面的工作一直具有战略性，早已认识到它对于农业的影响并将其纳入发展议程。然而，粮农组织认识到在该疫病目前发展阶段，防控工作可由联合国其他更具资源优势的姊妹机构更为有效地管理，例如世卫组织、联合国艾滋病规划署和联合国人口基金。虽然如此，在粮农组织的一些技术领域，主要是在国家和区域一级，仍涉及这方面工作。
6. 评价工作承认这一事实，即性别主流化是粮农组织从总部到权力下放办事处所有各战略小组、各处、各司及各部的责任，而不仅仅是性别、平等及农村就业司的责任；管理层对此表示欢迎。
7. 评价报告承认需要拨款和重新配置资源以确保全部建议的实施，并需要额外人力资源以便在粮农组织内实现性别主流化。因此，如“性别审计”与“性别评价”所共同建议那样，并作为依照大会<sup>1</sup>决定对《2012—13 年工作计划和预算》的调

---

<sup>1</sup> C 2011/REP 第 94-103 段

整之内容，管理层将恢复所有区域办事处与性别相关的资源。不仅如此，还将为性别、平等及农村就业司新增资源（相当于两个专业岗位），以支持粮农组织成员、伙伴、职员及区域性别官员的性别主流化活动。

8. 管理层认同粮农组织性别主流化目标只能通过构建促进性别平等之文化来实现。这就是为何要专门强调粮农组织各级职员在性别问题上的能力建设。此外，《近期行动计划》所支持的文化变革计划将更加着重强调促进性别平等。

### C. 已开展的性别主流化行动

9. 根据 2010 年的性别审计<sup>2</sup>以及《2010/2011 年粮食及农业状况》关于“农业中的女性”报告中的发现，粮农组织设立了强化本组织性别平等目标的机制。对于“性别评价”报告提出的建议，已经采取行动的在下文列出，并提及“性别审计”工作提出的相关建议。

10. **建议 1 b)** 关于问责制，**10 iv)**，**v)** 及 **vii)** 关于性别主流化，以及 **17** 关于性别主流化的落实通过下列行动予以处理：

- 助理总干事、司长及性别工作联系人绩效评价及管理系统协议（参见性别审计建议 2、3、6），绩效评价及管理系统协议中期审查于 2011 年 9 月完成；
- 《工作计划和预算》中基于结果的管理以及在展开基于结果的管理工作过程中（参见性别审计建议 2）；
- 国别规划框架、项目周期计划、实地计划管理信息系统及联合国联合规划过程（参见性别审计建议 5、6）。

11. **建议 2、3** 关于制定性别平等政策：

- 性别平等政策草案正在制定中（参见性别审计建议 5、8）。

12. **建议 5** 关于组织文化以及 **建议 8** 关于粮农组织职员和顾问在性别主流化方面的能力：

- 与联合国其他机构开展关于性别主流化电子学习材料的合作（参见性别审计建议 6）；
- 粮农组织成员国及职员能力建设路线图（参见性别审计建议 2、3）。

13. **建议 6b)** 关于在所有区域办事处恢复性别专家岗位：

---

<sup>2</sup> 粮农组织性别审计于 2010 年完成。此次性别审计的首要目标是评估性别主流化机制及程序，并就如何加强粮农组织在组织学习、规划、计划及预算等领域性别主流化机构能力提出切合实际的建议。

- 计划委员会在 2011 年 4 月会议上提及过此事（参见性别审计建议 7）。
14. **建议 10 ii)** 关于粮农组织总部和权力下放办事处性别顾问及专家网络：
- 经广泛磋商，于 2011 年 4 月通过了新的粮农组织总部和权力下放办事处性别问题联系人职责范围（参见性别审计建议 3）；
  - 建立在内部网络基础上的性别问题交流平台将于 2011 年 9 月开始运行（参见性别审计建议 2、3、6）。
15. **建议 10 i)** 关于为战略目标 K 指定一名高级职员：
- 高级职员聘用程序已于 2011 年 7 月完成（参见性别审计建议 1）。

#### **D. 将采取的其他行动**

16. 管理层将继续推进已经开展的性别主流化活动，并将通过下列方式就其余建议立即采取行动：
17. **建议 4** 关于职员性别平衡：
- “实现性别平衡—人力资源战略行动计划”将着手解决性别平衡问题。
18. **建议 7** 关于紧急协调小组中性别专门知识：
- 紧急行动及恢复司在 2012 年 10 月以前可得到人道主义支持性别能力项目机构间常设委员会的技术支持。
19. **建议 8** 关于职员及顾问性别主流化能力：
- 人力资源管理司、战略、规划及资源管理办公室及各技术司局在性别、平等及农村就业司支持下，正在将性别问题能力和技能整合到选拔及评估标准中。
20. **建议 9** 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：
- 性别、平等及农村就业司将通过能力建设、性别主流化及研究/政策咨询继续支持性别及社会平等。
21. **建议 11, 12, 15 及 16** 关于能力建设及伙伴关系：
- 人力资源管理司、首席信息官及知识交流、研究及推广办公室，在性别、平等及农村就业司支持下，正在所有粮农组织发起的能力建设计划中编制提高认识的材料及指南。

- 人力资源管理司，知识交流、研究及推广办公室及性别、平等及农村就业司正在各区域建立性别网络，支持粮农组织及成员国的性别主流化活动。
- 粮农组织在“联合国联合方案”中处理性别问题的准则正被很多粮农组织代表处采用。
- 粮农组织、联合国妇女署及驻罗马各机构正在就建立性别平等问题伙伴关系进行磋商。

22. **建议 14** 关于项目成效：

- 粮农组织总部及权力下放办事处参与项目制定及实施的所有部门将坚持性别敏感实地计划制定程序，在实地计划协调及绩效监测科及性别、平等及农村就业司专门支持之下，参加项目周期培训，实施性别标准并制定按性别划分的目标及指标。



评价提出的建议	管理层 接受、部分接受或未接受及相关意见	管理层 - 将采取的行动			
		行动	负责部门	期限	需追加供资 (是或否)
<p><b>建议 1: 粮农组织高级管理层关于性别平等的承诺</b></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>接受</b> 最高层承诺体现在 2011 年粮农组织旗舰出版物《2010/2011 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>a) 为助理总干事及司长设立了与绩效评估和管理系统相联系的问责框架一项全组织性别政策将反映高层的承诺。(另参见建议 2)。</p>	<p>副总干事 (知识), 副总干事 (运作), 经社部助理总干事, 其他粮农组织高管, 性别、平等及农村就业司, 人力资源管理司</p>	<p>2011 年 9 月 (目标、活动纳入绩效评估和管理系统)</p>	否
<p>b) 粮农组织应当通过以结果为基础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>b) 确定问责框架其余要素及在全组织基于结果的管理系统、国别计划制定过程、绩效评估和管理系统、项目周期及相关培训活动中推进性别问题主流化。</p>	<p>性别、平等及农村就业司, 战略、规划及资源管理办公室, 人力资源管理司</p>	<p>2012 年 12 月</p>	否
<p>c) 性别问题应成为高级管理层议程上的常设议题;</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>总干事办公室, 经社部助理总干事</p>	<p>2012 年 12 月</p>	否
<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>d) 制定向粮农组织领导机构报告机制并使之制度化。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, 并整合来自各司的投入。</p>	<p>经社部助理总干事, 副总干事, 助理总干事, 其他粮农组织高级管理层, 性别、平等及农村就业司及战略目标 K 小组配合</p>	<p>2012 年 12 月  2013 年 6 月</p>	否

评价提出的建议	管理层 接受、部分接受或未接受及相关意见	管理层 - 将采取的行动			
		行动	负责部门	期限	需追加供资 (是或否)
<p><b>建议 2: 对粮农组织高级管理层, 关于性别平等政策</b></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>	接受	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。	副总干事(知识), 副总干事(运作), 经社部助理总干事 战略目标 K 及性别、平等及农村就业司, 粮农组织各部、权力下放及总部各办公室以及性别工作联系人参与	2011 年 10 月-2012 年 7 月	否
<p><b>建议 3: 对粮农组织高级管理层, 关于性别平等政策的结构和内容</b></p> <p>粮农组织关于性别平等的政策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>	接受	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。	副总干事(知识), 副总干事(运作), 经社部助理总干事, 战略目标 K 小组及性别、平等及农村就业司, 粮农组织所有各部门参与	2011 年 10 月-2012 年 7 月	否



评价提出的建议	管理层 接受、部分接受或未接受及相关意见	管理层 - 将采取的行动			
		行动	负责部门	期限	需追加供资 (是或否)
<p><b>建议 4: 对人力资源管理司, 关于职员的性别平衡</b></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>	接受	战略行动计划“实现性别平衡-人力资源战略行动计划-2010-2013”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。	副总干事(运作), 人力资源管理司		
a) 采取积极政策在专业以及更高级别岗位聘用更多女性职员;		a) 平等的性别代表性将成为更加重要的人员聘用标准。性别能力将纳入岗位说明。	人力资源管理司	2011年12月	否
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令人可满意的生活/工作平衡的重要性;		b) 考虑设立一个儿童看护设施, 以支持工作的父母。	人力资源管理司	2012年12月	否
c) 增加一般服务岗位男性雇员人数;		c) 指出具体措施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。	人力资源管理司	2012年12月	否
d) 在所有粮农组织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。		d) 在所有职位空缺公告中都已经纳入了联合国标准模式邀请女性候选人。	人力资源管理司	已完成	否

评价提出的建议	管理层 接受、部分接受或未接受及相关意见	管理层 - 将采取的行动			
		行动	负责部门	期限	需追加供资 (是或否)
<p><b>建议 5: 对粮农组织高级管理层, 关于组织文化</b></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。这应当包括:</p>	接受				
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;		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。	所有各司, 与人力资源管理司, 性别、平等及农村就业司及文化变革小组一道	2013年12月	是
b) 为那些觉得受到文化和组织改变威胁最大的人提供咨询和支持;		b) 设立为那些觉得受到文化和组织改变威胁最大的人提供咨询和支持的机制。	职业道德官员及人力资源管理司	2012年7月	否
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;		c) 奖励和认可政策将涵盖对为本组织包括性别方面的工作做出高质量贡献的职员。	可持续发展委员会		否
d) 引入外部专家支持这一文化改变过程。		d) 适当的情况下聘用专家。	文化变革小组	当需要时	是

评价提出的建议	管理层 接受、部分接受或未接受及相关意见	管理层 - 将采取的行动			
		行动	负责部门	期限	需追加供资 (是或否)
<p><b>建议 6: 对粮农组织, 关于性别主流化的结构</b></p> <p>a) 每个技术性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>	接受	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一群联系人, 他们协调及分配责任, 并定期向部门管理层报告。	人力资源管理司, 总部各司, 区域办事处及分区域办事处, 由性别、平等及农村就业司及战略目标 K 提供支持	2011 年开始, 正在开展	是 (重新配置)
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。		b) 性别/社会发展专家将有权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。	区域办事处	2012-13	是 (调整 《2012-13 年工作计划 和预算》)
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。		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)。	助理总干事/区域代表及分区域协调员将负责确保充足的性别专家力量, 性别、平等及农村就业司将向区域办事处/分区域办事处提供咨询服务。	进行中	是 (重新配置)

评价提出的建议	管理层 接受、部分接受或未接受及相关意见	管理层 - 将采取的行动			
		行动	负责部门	期限	需追加供资 (是或否)
<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> <p>-根据国家总体业务规模聘用全职或非全职性别专家，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</p> <p>-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>		d) 粮农组织驻国家代表处，区域办事处/分区域办事处将酌情聘用。	助理总干事/区域代表及分区域协调员将负责确保充足的专家力量，性别、平等及农村就业司将为区域办事处/分区域办事处提供咨询服务。	进行中	是 (预算外资源)
<p><b>建议 7 对紧急行动及恢复司，关于紧急协调小组中性别专业知识</b></p> <p>建议，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>	接受	<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) 人道主义支持性别能力计划机构间常设委员会国家专家库持续提供技术支持。</p> <p>c) 人道主义支持性别能力计划机构间常设委员会为全球粮食安全集群提供支持。</p> <p>d) 粮农组织紧急情况协调处职员性别标记培训，建立当利当地专家力量，这将与 2011 年及 2012 年持续开展。</p>	<p>紧急行动及恢复司，区域办事处/区域经济组织，分区域办事处/分区域经济组织，总部各技术性司局，由性别、平等及农村就业司，战略目标 K 及战略目标 I 提供支持</p>	<p>a) 进行中</p> <p>b) 2011 年 12 月</p> <p>c) 2012 年 9 月</p> <p>d) 2012 年 12 月</p>	否

评价提出的建议	管理层 接受、部分接受或未接受及相关意见	管理层 - 将采取的行动			
		行动	负责部门	期限	需追加供资 (是或否)
<p><b>建议 8 对粮农组织，关于职员和顾问性别主流化能力问题</b></p> <p>粮农组织应当将性别问题的能力 and 技能纳入其招聘和评价过程的选择和评价标准。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>	接受	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。	人力资源管理司，各技术司局及性别、平等及农村就业司提供支持	进行中	否
<p><b>建议 9 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</b></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>	接受	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。	性别、平等及农村就业司	进行中	否
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，并为其做出贡献；		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。	高级管理层，性别、平等及农村就业司	进行中	否
ii) 继续开发规范性产品支持改进将社会和性别平等内容融入粮农组织工作中。		ii) 参见建议 10iii) 。	粮农组织高级管理层	进行中	否
<p><b>建议 10 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</b></p> <p>性别、平等及农村就业司应当发挥咨</p>	接受				是 (调整 《2012-13 年工作计划

评价提出的建议	管理层 接受、部分接受或未接受及相关意见	管理层 - 将采取的行动			
		行动	负责部门	期限	需追加供资 (是或否)
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：					和预算》)
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；		i) 招聘高级岗位。	性别、平等及农村就业司	2012 年 1 月	是
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，并规范性产品及部门间工作收集他们的经验和专业知识；		ii) 参见建议 6 的行动。性别工作联系人的职责范围全面重新修订，并在经过广泛磋商后通过。性别工作联系人网络及实践社区正在建立。	性别、平等及农村就业司，性别工作联系人	进行中	否
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融入其产出和成果中，包括在国家 and 全球层面；		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》、《水土状况》，等），相关技术司局及实地计划区域办事处将会牵头。	性别、平等及农村就业司，性别工作联系人，《粮食及农业状况》，《世界渔业和水产养殖状况》，《世界粮食不安全状况》，《农业商品市场状况》及《水土状况》团队	进行中	否
iv) 通过实地计划管理信息系统、评价报告和它与粮农组织其他部门将共同开发和确认的其他任何指标，监督粮农组织性别整合工作进展；	iii) 参见对建议 6 的评价	iv) 将开发出监测工具	实地计划协调及绩效监测科，性别、平等及农村就业司提供支持	2012 年 12 月	是

评价提出的建议	管理层 接受、部分接受或未接受及相关意见	管理层 - 将采取的行动			
		行动	负责部门	期限	需追加供资 (是或否)
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；		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。确定用于编码目的的性别标记。	实地计划协调及绩效监测科及人力资源管理司，性别、平等及农村就业司提供支持	2012年12月	是
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；		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。	性别、平等及农村就业司，统计司，粮农组织统计数据库及国家统计局数据库	2012年12月	否
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。		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国家办事处。	区域性别工作联系人及资源（参见建议6b），政策及计划制定支持司，由性别、平等及农村就业司提供支持	进行中	是
<b>建议 11 粮农组织关于粮农组织内性别主流化能力建设</b> 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；	接受	a) 开发提高性别意识的模板。	人力资源管理司，首席信息官，由性别、平等及农村就业司提供支持	2013年12月	是
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	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	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。	人力资源管理司，首席信息官，由技术司	进行中	是

评价提出的建议	管理层 接受、部分接受或未接受及相关意见	管理层 - 将采取的行动			
		行动	负责部门	期限	需追加供资 (是或否)
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；	部门、司局及区域密切磋商。		局及性别、平等及农村就业司提供支持		
c) 在每个技术司局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开发计划，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。		c) 将性别平等及社会包容视角整合到所有粮农组织开发的 CD 程序中。	人力资源管理司，知识能力促发展科，首席信息官，由技术司局及性别、平等及农村就业司提供支持	2013年12月	否
<b>建议 12 粮农组织及其成员国关于成员国性别主流化能力建设</b> 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。	接受	按照粮农组织全组织能力建设战略，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正在与各类伙伴合作建立（参见建议 6d）。	人力资源管理司及知识交流、研究及推广办公室，同性别、平等及农村就业司一道	进行中	是（预算外资源）
<b>建议 13 对粮农组织，关于对艾滋病毒/艾滋病工作的承诺</b> 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	未接受	艾滋病已进入后高峰阶段，其特征是新感染病例数总体下降趋势，艾滋病致死病例减少，染病社区及家庭开发出太多应对调整机制。本组织对该疫病的反应具有战略性，很早就认识到它对农业的影响，并将其纳入发展议程。然而，粮农组织认识到在该疫病目前发展阶段，防控工作可由联合国其他更具资源优势的姊妹机构更为有效地管			



评价提出的建议	管理层 接受、部分接受或未接受及相关意见	管理层 - 将采取的行动			
		行动	负责部门	期限	需追加供资 (是或否)
区域或分区域办事处力量，作为项目支撑。	理，例如世卫组织、联合国艾滋病规划署和联合国人口基金。粮农组织在其新的战略框架中没有提及艾滋病毒/艾滋病，以便逐步结束这方面工作，集中日益短缺的资源用于改进更加集中/有限的主题领域的成果。虽然如此，应成员的要求，粮农组织一些技术领域仍包括相关工作，这主要集中在国家及区域一级，在该疫病继续严重影响农业及粮食安全，同时又能够获得预算外资源的地区。				
<b>建议 14 粮农组织关于项目成效</b> 对于所有对群众产生影响的项目—紧急、恢复和发展，粮农组织都应：	<b>接受</b>	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。	参与项目制定和实施的粮农组织总部及权力下放办事处所有各部门，由实地计划协调及绩效监测科及性别、平等及农村就业司提供特别支持	2012年7月	是（预算外资源）
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、分析和目标范围研究；		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。	实地计划协调及绩效监测科及预算负责人	2011年12月	是在项目一级
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；		b) 将制定关于如何开发性别敏感指标的准则。	实地计划协调及绩效监测科，由性别、平等及农村就业司提供支持	2011年12月	否

评价提出的建议	管理层 接受、部分接受或未接受及相关意见	管理层 - 将采取的行动			
		行动	负责部门	期限	需追加供资 (是或否)
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。		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)	实地计划协调及绩效监测科, 由性别、平等及农村就业司提供支持	2012年7月	否
d) 在项目设计和实施过程中整合男女项目参与者对于需求、目标和指标上的观点;	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加以考虑才能实现。	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。	实地计划协调及绩效监测科, 人力资源管理司, 由性别、平等及农村就业司提供支持	2012年12月	否
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。		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。	计划和项目审查委员会	2013年12月	否
<b>建议 15 粮农组织关于伙伴关系和联盟</b> 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;	<b>接受</b>	a) 参见建议 12: 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正在与各类伙伴合作建立。项目设计及实施问题将会涵盖其中。	评价办公室, 权力下放活动支持办公室, 技术合作部, 由性别、平等及农村就业司提供支持	进行中	是(预算外资源)
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;		b) 性别、平等及农村就业司及技术合作部开发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国家办事处实施。	国家办事处, 性别、平等及农村就业司及技术合作部	进行中	否

评价提出的建议	管理层 接受、部分接受或未接受及相关意见	管理层 - 将采取的行动			
		行动	负责部门	期限	需追加供资 (是或否)
c) 粮农组织在国家一级应当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。		c) 将确定性别问题联系人，国家办事处提供支持。	权力下放活动支持办公室，粮农组织驻国家代表处	进行中	否
<b>建议 16 粮农组织关于和联合国妇女署的伙伴关系</b> a) 粮农组织应当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。	<b>接受</b> 粮农组织将在农业及农村发展中强调性别主流化，与仅仅关注妇女参与发展相对。	粮农组织将共同领导联合国妇女署重点关注领域妇女经济赋权工作。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。	联合国妇女署，驻罗马机构及性别、平等及农村就业司	进行中	否
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，支持农村妇女，特别在包括（但不限于）土地权利、粮食安全和营养制图方面。		性别、平等及农村就业司/联合国妇女署及驻罗马机构：已经启动合作准备 2012 年妇女状况委员会（重点关注农村妇女）。	联合国妇女署，驻罗马机构及性别、平等及农村就业司	进行中	否
<b>建议 17 粮农组织关于性别主流化的落实</b> 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；	<b>接受</b>	a) 项目周期手册、实地培训手册及国别规划框架提及收集、分析和使用性别分类数据的重要性。	实地计划协调及绩效监测科，战略、规划及资源管理办公室，总干事办公室，与性别、平等及农村就业司一道	进行中	否

评价提出的建议	管理层 接受、部分接受或未接受及相关意见	管理层 - 将采取的行动			
		行动	负责部门	期限	需追加供资 (是或否)
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，以确保不含有关于男性和女性的角色和责任的性别歧视性信息—无论是文字或是图像信息；		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。	知识交流、研究及推广办公室		是
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的过程中应引入新的机制。		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），但服务台还需加以维持和包括其他方面。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。	实地计划协调及绩效监测科，战略、规划及资源管理办公室，性别、平等及农村就业司		是