

Octobre 2013



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

COMITÉ DU PROGRAMME

Cent quatorzième session

Rome, 11-15 novembre 2013

**Suite donnée à l'Évaluation du rôle et des activités de la FAO
en matière de parité hommes-femmes et de développement**

Pour toute question relative au contenu du présent document, prière de s'adresser à:

M. Rob Vos, Directeur de la
Division de la protection sociale (ESP)
Tél.: +39 06570 54550

*Le code QR peut être utilisé pour télécharger le présent document.
Cette initiative de la FAO vise à instaurer des méthodes de travail et des modes de
communication plus respectueux de l'environnement.
Les autres documents de la FAO peuvent être consultés à l'adresse www.fao.org*



Introduction

1. L'Évaluation du rôle et des activités de la FAO en matière de parité hommes-femmes et de développement a été examinée lors de la cent huitième session du Comité du Programme en octobre 2011¹. Le Comité a apprécié la qualité de l'Évaluation, qui a formulé 17 recommandations.
2. La réponse de la Direction², préparée par le Secrétariat, a réservé un accueil favorable à l'Évaluation; seize recommandations sur dix-sept étaient acceptées. La recommandation portant sur un engagement renouvelé pour travailler dans le domaine du VIH/sida était rejetée.
3. D'importants progrès ont été enregistrés en ce qui concerne les éléments d'action de la réponse de la Direction. En mars 2012, le Directeur général a mis en place une politique institutionnelle en faveur de l'égalité hommes-femmes³, qui a ensuite été approuvée par la Conférence à sa trente-huitième session de juin 2013. Cette politique fournit un cadre d'orientation aux efforts relatifs aux questions de parité hommes-femmes déployés par l'Organisation dans ses travaux techniques, cadre qui est mis en pratique en tant que thème transversal dans le Cadre stratégique révisé⁴, le Plan à moyen terme 2014-2017 et le Programme de travail et budget 2014-2015⁵ approuvés par la Conférence.
4. Le présent rapport fait le point sur la mise en œuvre des recommandations de l'Évaluation, en indiquant les réalisations effectives et la voie à suivre. L'état d'avancement de la mise en œuvre des recommandations est résumé ci-après et sous la forme de rapport type à l'annexe.

A. Réalisations

5. ***Un engagement renouvelé envers l'égalité des sexes au niveau de la haute direction*** (recommandation 1). La politique en matière d'égalité des sexes démontre que le Directeur général et la Conférence aspirent à l'égalité entre les sexes, et précise les responsabilités assignées à la haute direction.
6. ***La nécessité d'une politique en faveur de l'égalité hommes-femmes*** (recommandations 2-3). La Politique en faveur de l'égalité hommes-femmes a été élaborée par le biais d'un vaste processus de consultation et approuvée par le Directeur général à l'occasion de la célébration de la Journée internationale de la femme le 8 mars 2012. L'équité entre les sexes et l'autonomisation des femmes sont reconnues comme des moyens importants d'assurer la sécurité alimentaire, une meilleure nutrition, une production agricole durable et des moyens de subsistance pérennes. Cette politique fournit à la FAO un cadre d'orientation pour les efforts qu'elle déploie en la matière, et elle orientera également les travaux liés au thème transversal de la parité hommes-femmes dans le Cadre stratégique révisé.
7. ***Équilibre entre les sexes au niveau du personnel*** (recommandation 4). Des efforts ont été déployés pour renforcer la représentation des femmes à des postes du cadre organique et de catégorie supérieure, et créer au sein de la FAO un environnement de travail plus respectueux de la parité où chacun puisse trouver sa place. Dans un premier temps, des objectifs annuels pour les départements et les bureaux ont été fixés en avril 2008, la méthodologie a été révisée en 2011, et depuis 2012, les efforts visant à se rapprocher concrètement de la cible définie par les Nations Unies pour la parité hommes-femmes au niveau du cadre organique et des catégories supérieures ont été renforcés. Ainsi, le pourcentage de femmes occupant des postes du cadre organique ou de catégorie supérieure, dans tous les lieux d'affectation, s'établissait à 37 pour cent en février 2013, contre 35 pour cent en 2011.
8. ***Culture institutionnelle*** (recommandation 5). La FAO a pris des mesures pour établir progressivement une culture institutionnelle qui encourage et appuie l'égalité hommes-femmes dans tous les aspects de l'Organisation. Une manifestation autour de l'équilibre travail/vie personnelle a été

¹ PC 108/5.

² PC 108/5 Sup. 1.

³ Politique de la FAO en matière d'égalité des sexes - Atteindre les objectifs de sécurité alimentaire dans l'agriculture et le développement rural: <http://www.fao.org/docrep/017/i3205e/i3205e.pdf>

⁴ C 2013/7.

⁵ C 2013/3.

organisée dans le contexte des célébrations de la Journée internationale de la femme 2013, et en faveur du processus de changement de culture. Celle-ci a suscité des échanges et soulevé des questions spécifiquement liées à la parité hommes-femmes concernant l'équilibre travail/vie personnelle au sein de la FAO.

9. **Structure et compétences pour l'intégration des considérations de parité** (recommandations 6 et 8). Pour ce qui concerne la structure d'intégration des questions de parité, la FAO en a renforcé le mécanisme principal en 2011, avec la nomination d'un coordonnateur chargé des questions de parité hommes-femmes dans chaque division et dans chaque bureau régional et sous-régional. Depuis lors, le mandat de ces coordonnateurs a été renforcé, et ils consacrent 20 pour cent de leur temps à l'intégration des considérations de parité dans les travaux de la division ou du bureau. Le nombre de coordonnateurs pour les questions de parité hommes-femmes est allé croissant, notamment dans les bureaux décentralisés, avec plus de 70 coordonnateurs et suppléants au 31 mai 2013: 8 pour les bureaux régionaux, 13 pour les bureaux sous-régionaux et 50 dans les bureaux de pays. En outre, le renforcement des compétences et des qualifications des coordonnateurs chargés des questions de parité hommes-femmes au Siège et dans les bureaux décentralisés a systématiquement bénéficié d'un appui, y compris grâce à des réunions périodiques du réseau de coordonnateurs chargés des questions de parité hommes-femmes, à la fourniture de possibilités de renforcement des capacités, et à l'acquisition de compétences spécifiques nécessaires aux activités d'intégration des considérations de parité. En conséquence, un nombre croissant de bureaux et de divisions de la FAO encouragent les approches tenant compte des questions de parité par le biais de leurs travaux normatifs et programmes en matière de politiques.

10. **Compétences en matière de parité hommes-femmes au sein des unités de coordination des interventions d'urgence** (recommandation 7). Un appui technique et des orientations ont été fournis sans discontinuer pour encourager l'intégration d'approches tenant compte des questions de parité dans les programmes d'intervention d'urgence et de relèvement tout au long du cycle des projets. Un appui technique a été fourni par l'entremise du projet de renforcement des capacités en matière de parité hommes-femmes⁶ du Comité permanent interorganisations aux programmes de la FAO dans plusieurs pays, ainsi qu'avec des séminaires sur la communication en matière de parité hommes-femmes organisés en 2012. Un atelier de formation de formateurs et des sessions de formation sur les marqueurs de l'égalité hommes-femmes conçus par le Comité permanent interorganisations ont également été organisés pour le personnel affecté aux interventions d'urgence et de relèvement par le conseiller du projet de renforcement des capacités en matière de parité hommes-femmes.

11. **Rôle d'ESW** (recommandations 9-10). ESW poursuit ses travaux normatifs et analytiques sur les questions sociales et les problématiques de parité, y compris l'intégration des questions de parité hommes-femmes dans tous les domaines d'activité de la FAO. Ces activités seront poursuivies alors qu'ESW deviendra la Division de la protection sociale (ESP) et coordonnera le thème transversal de la parité au sein du Cadre stratégique révisé. ESW a également apporté un appui technique aux équipes de publication respectives du SOFA et du SOFI⁷, et les questions d'égalité entre les sexes ont été traitées dans ces publications phares de la FAO en 2012, soit en leur consacrant une section spécifique, soit en faisant passer des messages forts sur l'égalité hommes-femmes.

12. **Renforcement des capacités** (recommandations 11-12). Une stratégie visant à renforcer les capacités en faveur de l'égalité hommes-femmes dans les domaines de l'alimentation et de l'agriculture a été mise au point en février 2013. Cette stratégie a pour objet de développer durablement les capacités des États Membres et du personnel de la FAO pour promouvoir l'égalité des sexes dans l'agriculture et la sécurité alimentaire en s'appuyant sur l'évolution des pratiques au sein de la communauté internationale du développement. Les problématiques de parité hommes-femmes ont été intégrées dans les programmes d'orientation et de formation de la FAO, par exemple dans des cours portant sur la déontologie et sur les directives volontaires en matière de régimes fonciers.

⁶ Projet de renforcement des capacités en matière de parité hommes-femmes du Comité permanent interorganisations (GenCap).

⁷ La situation mondiale de l'alimentation et de l'agriculture (SOFA); L'état de l'insécurité alimentaire dans le monde (SOFI).

13. **Effacité des projets** (recommandation 14). Le nouveau Guide sur le cycle des projets intègre les questions de parité hommes-femmes, prévoyant un mécanisme de vérification de la qualité à un stade très précoce de l'élaboration des projets.

14. **Partenariats et alliances** (recommandation 15-16). En septembre 2012, un accord a été signé par l'ONU-Femmes et les trois organismes ayant leur siège à Rome pour lancer un programme conjoint sur l'autonomisation économique des femmes rurales. La FAO collabore avec l'ONU-Femmes depuis deux ans dans divers domaines comme l'organisation de la réunion d'un groupe d'experts sur le renforcement du pouvoir économique des femmes rurales à Accra en 2011 pour préparer la Commission sur le statut des femmes (CSW) de 2012 dont les travaux étaient axés sur les femmes rurales. La FAO continue de se réunir au moins six fois par an avec les coordonnateurs chargés des questions de parité hommes-femmes, et participe activement au Réseau interinstitutions sur les femmes et l'égalité entre les sexes. La FAO est également intégrée dans les notifications et les normes communes des Nations Unies liées au Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

15. **Questions opérationnelles** (recommandation 17). Les directives sur la programmation par pays et le nouveau cycle des projets font référence à l'importance de la collecte, de l'analyse et de l'utilisation de données ventilées par sexe. Au niveau des communications et des publications, les considérations de parité hommes-femmes sont mises en avant dans toutes les directives de publication qui sont diffusées, et constituent un critère de base pour l'autorisation de diffuser des produits d'information lors de leur élaboration et préalablement à leur publication.

B. La voie à suivre

16. Au cours des mois à venir, le principal défi consistera à tirer parti des progrès accomplis en matière d'intégration des considérations de parité hommes-femmes à l'heure de mettre en œuvre le Cadre stratégique révisé. Afin de continuer à progresser dans la mise en œuvre des recommandations de cette Évaluation, une attention particulière sera portée aux domaines suivants:

- a) intégration de la planification et du suivi des questions de parité hommes-femmes dans le système de planification, de suivi et d'évaluation des travaux institutionnels de la FAO afin d'opérer le suivi spécifique des activités d'intégration des considérations de parité hommes-femmes⁸;
- b) approbation du cadre de compétences révisé, y compris les compétences en matière d'intégration des considérations de parité;
- c) intégration des considérations de parité dans le Système d'information sur la gestion du Programme de terrain (FPMIS);
- d) renforcement des capacités en matière de problématique hommes-femmes du personnel et des partenaires participant à la mise en œuvre du Cadre stratégique révisé. Nécessité d'évaluer plus en détail les mécanismes les plus appropriés pour appuyer les réseaux régionaux et sous-régionaux et mettre en place de nouveaux partenariats pour le renforcement des capacités; et
- e) renforcer plus outre les capacités du personnel pour ce qui concerne les principes de programmation communs des Nations Unies, y compris la composante de parité hommes-femmes.

17. Les résultats obtenus par la mise en œuvre des recommandations issues de l'Évaluation seront perpétués et renforcés grâce aux activités menées au titre de tous les Objectifs stratégiques (OS) du PTB 2014-2015 au sein du Cadre stratégique révisé, dans lequel la FAO renforcera encore ses fonctions d'intégration des questions de parité hommes-femmes en tant que thème transversal concernant l'égalité entre les sexes.

18. La FAO poursuivra l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes dans tous les aspects de ses activités, en veillant à ce qu'une attention soit systématiquement portée à ces questions

⁸ CL 148/3 paragraphes 44-62, 74-78 et 89-92.

lors des activités de normalisation et d'élaboration des programmes et dans les résultats pour tous les OS du Cadre stratégique révisé. Conformément aux engagements de la politique en matière d'égalité entre les sexes, les produits et résultats liés aux considérations de parité seront contrôlés dans le cadre des activités institutionnelles de suivi et d'établissement de rapports.

Indications que le Comité du Programme est invité à donner

19. Le Comité du Programme souhaitera peut-être prendre note des progrès accomplis dans la mise en œuvre des recommandations issues de l'Évaluation stratégique et donner son avis concernant le rapport sur la suite à donner à cette Évaluation.

Réponse de la Direction		Évaluation du rôle et des activités de la FAO en matière de parité hommes-femmes et de développement	Impact (changements) des mesures prises au niveau des programmes, des politiques et/ou des procédures
Recommandations de l'Évaluation	Mesures convenues	Observations relatives aux mesures prises, y compris les raisons justifiant tout défaut d'action	
<p>Recommandation 1: À la Direction de la FAO, concernant l'engagement envers l'égalité des sexes</p> <p>a) La FAO devrait réaffirmer vivement et à son plus haut niveau son engagement sans réserves pour que l'égalité entre les sexes et l'intégration des considérations de parité hommes-femmes soient considérées comme une responsabilité institutionnelle et non pas le domaine de compétence d'une seule et unique division.</p> <p>b) La FAO devrait mettre en place un mécanisme de responsabilité au niveau de la haute direction incluant les directeurs de division et les représentants de la FAO, par le biais de la gestion axée sur les résultats et le Système de gestion et d'évaluation de la performance (PEMS);</p> <p>c) Les considérations de parité hommes-femmes devraient systématiquement figurer à l'ordre</p>	<p>a) Un cadre de responsabilité a été mis en place pour les sous-directeurs généraux et les directeurs de division avec des liens vers le Système de gestion et d'évaluation de la performance (PEMS). Une politique en matière de parité à l'échelle de l'Organisation traitera l'engagement de haut niveau. (Voir également la recommandation 2).</p> <p>L'engagement au plus haut niveau a été démontré en 2011 par l'entremise de la publication-phare de la FAO, le rapport SOFA 2010-2011, avec l'accent mis sur les femmes dans l'agriculture. La trente-septième Conférence de la FAO avait axé sa thématique sur les femmes rurales dans le domaine de l'agriculture.</p> <p>b) Élaborer les éléments restants du cadre de responsabilité et intégrer les considérations de parité dans les systèmes de gestion axée sur</p>	<p>a) La politique de la FAO en faveur de l'égalité hommes-femmes (voir la recommandation 2) définit le cadre de responsabilités visant à assurer le contrôle des politiques et la réalisation des résultats, en précisant quelles sont les responsabilités de la haute direction.</p> <p>b) La politique établit les responsabilités relatives à la mise en œuvre de normes minimales en matière d'égalité des sexes pour intégrer les considérations de parité hommes-femmes dans la programmation par pays, le Système PEMS, les cycles des projets et les activités de renforcement des capacités.</p> <p>c) Les questions de parité visant l'obtention de résultats sont traitées par le Conseil d'administration des programmes institutionnels, constitué des directeurs de la FAO et des coordonnateurs chargés des objectifs stratégiques.</p> <p>d) Le Secrétariat de la FAO a présenté un rapport sur la politique en faveur de l'égalité hommes-femmes et le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies (SWAP) à la session de juin de la Conférence en 2013.</p> <p>ESW (devenue ESP) joue déjà un rôle de coordonnateur pour rassembler les contributions de différentes divisions, par le biais des coordonnateurs chargés des questions de parité,</p>	<ul style="list-style-type: none"> Il s'agit d'un processus permanent. Il faudra davantage de temps pour évaluer l'impact de l'action menée.

Réponse de la Direction		Évaluation du rôle et des activités de la FAO en matière de parité hommes-femmes et de développement	Impact (changements) des mesures prises au niveau des programmes, des politiques et/ou des procédures
Recommandations de l'Évaluation	Mesures convenues	Observations relatives aux mesures prises, y compris les raisons justifiant tout défaut d'action	
<p>du jour de la Direction;</p> <p>d) Les organes directeurs de la FAO devraient recevoir des rapports réguliers du mécanisme de responsabilité et recommander des mesures quand la conformité n'est pas pleinement satisfaisante.</p>	<p>les résultats internes, les processus de programmation par pays, le PEMS, le cycle des projets et les initiatives de formation connexes.</p> <p>c) Le traitement des questions de parité visant l'obtention de résultats est un point permanent de l'ordre du jour des réunions de la Direction.</p> <p>d) Élaborer et institutionnaliser des mécanismes d'établissement de rapports aux organes directeurs de la FAO. Des initiatives pour une communication interne claire sont prises au plus haut niveau de la Direction (Directeur général et directeurs généraux adjoints).</p> <p>L'équipe de l'OS-K présentera à la Conférence des rapports de synthèse sur les progrès réalisés en matière d'intégration des considérations de parité à la FAO. ESW jouera un rôle de coordination et regroupera les apports des différentes</p>	<p>dans le cadre de ses initiatives de suivi, et ces activités se poursuivent avec la transformation d'ESW en ESP.</p>	

Réponse de la Direction		Évaluation du rôle et des activités de la FAO en matière de parité hommes-femmes et de développement	Impact (changements) des mesures prises au niveau des programmes, des politiques et/ou des procédures
Recommandations de l'Évaluation	Mesures convenues	Observations relatives aux mesures prises, y compris les raisons justifiant tout défaut d'action	
	divisions.		
<p>Recommandation 2: À la Direction générale de la FAO, concernant une politique en faveur de l'égalité hommes-femmes</p> <p>La FAO devrait élaborer une politique institutionnelle en faveur de l'égalité hommes-femmes qui orientera la manière dont les objectifs d'égalité hommes-femmes seront intégrés à l'échelle de toute l'Organisation et dans l'ensemble de ses activités techniques et de plaidoyer, et ouvrira la voie à la réalisation de l'OS-K. Le processus de formulation de cette politique devrait être mené par le Directeur général adjoint pour les connaissances, avec une petite équipe composée de directeurs généraux adjoints et de directeurs de division, y compris le Directeur d'ESW.</p>	<p>ESW a préparé une version zéro de la Politique en matière de parité. Une consultation et un examen à l'échelle de l'Organisation se dérouleront à partir d'octobre 2011. La politique devrait être présentée aux organes directeurs à la mi-2012. Elle traitera de l'inclusion de considérations d'égalité hommes-femmes dans l'ensemble du Cadre stratégique. DGA-C et DGA-O participeront au processus d'élaboration et d'approbation. La mise en œuvre de la politique sera également appuyée par l'élaboration d'une Stratégie et Plan d'action en matière d'intégration des considérations de parité.</p>	<p>La politique de la FAO en faveur de l'égalité hommes-femmes est le fruit d'un processus consultatif approuvé par le Directeur général en mars 2012 et appuyé par la Conférence en juin 2013.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La stratégie et les objectifs de la politique servent de base aux travaux du thème transversal sur la parité dans le Cadre stratégique révisé de la FAO.

Réponse de la Direction		Évaluation du rôle et des activités de la FAO en matière de parité hommes-femmes et de développement	Impact (changements) des mesures prises au niveau des programmes, des politiques et/ou des procédures
Recommandations de l'Évaluation	Mesures convenues	Observations relatives aux mesures prises, y compris les raisons justifiant tout défaut d'action	
<p>Recommandation 3: À la Direction générale de la FAO, concernant la structure et le contenu de la politique en faveur de l'égalité hommes-femmes</p> <p>La politique de la FAO en faveur de l'égalité hommes-femmes devrait comprendre une stratégie et des dispositions pour des plans d'action aux niveaux des divisions. La stratégie doit aller au-delà de la perpétuation des rôles sexospécifiques existants et du renforcement des moyens d'existence, afin de réaliser l'autonomisation et l'égalité hommes-femmes en matière de prise de décision et d'accès aux ressources et leur contrôle. Les initiatives liées aux femmes dans le développement peuvent s'inscrire dans la stratégie et les plans d'action et constituer des points d'entrée pour la réalisation de l'égalité hommes-femmes.</p>	<p>Poursuivre l'élaboration de la politique et demander un apport à tous les autres départements et bureaux de la FAO, en mettant l'accent sur le niveau décentralisé. Mettre en place une Stratégie et Plan d'action en matière d'intégration des considérations de parité avec les parties prenantes principales.</p>	<p>Prière de se référer à la recommandation 2.</p>	<p>Prière de se référer à la recommandation 2.</p>

Réponse de la Direction		Évaluation du rôle et des activités de la FAO en matière de parité hommes-femmes et de développement	Impact (changements) des mesures prises au niveau des programmes, des politiques et/ou des procédures
Recommandations de l'Évaluation	Mesures convenues	Observations relatives aux mesures prises, y compris les raisons justifiant tout défaut d'action	
<p>Recommandation 4: À la Division de la gestion des ressources humaines, concernant l'équilibre entre les sexes au niveau du personnel</p> <p>La FAO devrait prendre des mesures pour assurer un équilibre entre les sexes plus équitable au sein du personnel à tous les niveaux de l'Organisation. Cela devrait impliquer, entre autres mesures envisageables:</p> <p>a) L'adoption d'une politique volontariste pour recruter davantage de femmes au niveau du cadre organique et à des postes plus élevés;</p> <p>b) La mise en place de plus de politiques axées sur la famille, y compris des heures de travail plus souples et des dispositions pour la garde d'enfants, ainsi que la claire reconnaissance de l'importance du fait de pouvoir jouir d'un équilibre vie privée/travail satisfaisant;</p> <p>c) Un accroissement du nombre</p>	<p>Les mesures a) et b) ont été traitées dans la version préliminaire du « Plan d'action stratégique 2010-2013 – Vers une représentation équilibrée des deux sexes ». Le Plan d'action sur les ressources humaines en matière de parité doit prendre effet dès que possible.</p> <p>a) La représentation équilibrée des deux sexes doit être un critère de recrutement plus déterminant. Les compétences en matière de parité hommes-femmes seront incluses dans les descriptifs d'emploi.</p> <p>b) Envisager la possibilité de mettre en place une crèche pour aider les parents actifs.</p> <p>c) Définir des mesures concrètes pour assurer une représentation équilibrée des deux sexes à tous les niveaux du cadre organique et des Services généraux, en fixant des objectifs précis à atteindre à</p>	<p>Depuis 2009, des cibles d'égalité hommes-femmes institutionnelles ont été établies pour les catégories de personnel du cadre organique et de catégorie supérieure, et ces cibles ont été intégrées au PMT 2010-2013. En mai 2012, un plan d'action stratégique institutionnel applicable aux ressources humaines a été approuvé et publié dans le Bulletin du Directeur général; il résumait les mesures que la FAO entend prendre pour accroître la représentation des femmes à des postes du cadre organique et de catégorie supérieure et pour créer un environnement de travail plus respectueux de la parité où chacun puisse trouver sa place. Une politique complémentaire a été élaborée et présente en détail les mesures que la FAO va désormais devoir engager à cet effet.</p> <p>a) Le sexe n'est pas un critère de recrutement officiel comme le sont d'autres critères établis dans le Statut et le Règlement du personnel (voir MS 304 Critères et conditions de sélection). Le cadre de compétences est encore en cours d'élaboration.</p> <p>Le Bureau des ressources humaines et la Division des finances mettent en place une base de données d'associations professionnelles, y compris des réseaux et des institutions pour les femmes afin de cibler et d'attirer des candidates femmes. La</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fin 2012, tous les objectifs institutionnels définis au PMT 2010-2013 étaient atteints ou dépassés. • Le pourcentage de femmes occupant des postes du cadre organique ou de catégorie supérieure, dans tous les lieux d'affectation, s'établissait à 37 pour cent (soit 434 membres du personnel femmes sur 1181) au 1^{er} février 2013, contre 28 pour cent début 2006 et 35 pour cent fin 2011. • La FAO ne dispose pas d'un plan établi pour traiter la parité hommes-femmes au niveau du personnel des services généraux (67 pour cent des agents de ces services sont des femmes). • Il s'agit d'un processus permanent.

Réponse de la Direction		Évaluation du rôle et des activités de la FAO en matière de parité hommes-femmes et de développement	Impact (changements) des mesures prises au niveau des programmes, des politiques et/ou des procédures
Recommandations de l'Évaluation	Mesures convenues	Observations relatives aux mesures prises, y compris les raisons justifiant tout défaut d'action	
<p>d'hommes employés au sein des Services généraux;</p> <p>d) L'utilisation de l'invitation-type des Nations Unies pour que des candidates femmes répondent à toutes les annonces de vacance de poste de la FAO aux niveaux national et régional.</p>	<p>moyen terme, et indiquer dans quelle mesure les priorités de répartition géographique et d'équilibre entre les sexes pourraient aller de pair en ce qui concerne le recrutement des fonctionnaires du cadre organique.</p> <p>d) Toutes les annonces de vacance de poste comprennent déjà l'invitation-type des Nations Unies pour que des candidates femmes postulent.</p>	<p>priorité accordée à la répartition géographique et à l'équilibre entre les sexes était partiellement traitée par la mise en place de cette base de données pour cibler activement des candidats qualifiés provenant de pays non représentés ou sous-représentés, notamment des pays non représentés ou sous-représentés et des femmes.</p> <p>b) La Division des services administratifs (CSA) a élaboré un appel d'offres pour les entrepreneurs en vue de la création d'un service de crèche qui devrait être opérationnel au dernier trimestre de 2014. Le 8 mars 2013, CSA et l'unité médicale ont inauguré un lieu d'accueil des jeunes enfants au Siège de la FAO, espace propre, intime et confortable au service des mères allaitantes qui travaillent.</p> <p>c) Voir le point a) ci-dessus.</p> <p>d) Cette activité est achevée.</p>	
<p>Recommandation 5: À la Direction de la FAO, concernant la culture institutionnelle</p> <p>La FAO devrait prendre des mesures pour établir une culture institutionnelle qui encourage et appuie l'égalité hommes-femmes dans tous les aspects de</p>	<p>a) Des kits d'information pour les nouveaux représentants, administrateurs et autres fonctionnaires de la FAO seront créés pour les sensibiliser à leurs responsabilités en matière d'intégration des considérations de parité. Des manifestations de sensibilisation doivent être</p>	<p>a) Le personnel d'ESW (devenu ESP) informe les nouveaux représentants de la FAO au sujet de la politique de l'Organisation en faveur de l'égalité hommes-femmes et de leurs responsabilités à l'heure de la mettre en œuvre et d'intégrer les considérations de parité dans leurs programmes de pays. Les questions d'égalité entre les sexes sont intégrées dans les orientations en ligne en cours d'élaboration pour les nouveaux membres du</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les Représentants de la FAO sont chargés de désigner les coordonnateurs chargés des questions de parité et d'intégrer des objectifs relatifs à l'égalité entre les sexes dans leurs accords PEMS.

Réponse de la Direction		Évaluation du rôle et des activités de la FAO en matière de parité hommes-femmes et de développement	Impact (changements) des mesures prises au niveau des programmes, des politiques et/ou des procédures
Recommandations de l'Évaluation	Mesures convenues	Observations relatives aux mesures prises, y compris les raisons justifiant tout défaut d'action	
<p>l'Organisation. Celles-ci devraient inclure:</p> <p>a) Des séances de sensibilisation aux questions de parité pour les fonctionnaires de tous niveaux, y compris au moment de leur recrutement;</p> <p>b) Des conseils et du soutien pour les personnes qui se sentent le plus menacées par les changements culturels et institutionnels;</p> <p>c) Une plus grande reconnaissance des contributions diverses et complémentaires apportées par tous les membres du personnel au fonctionnement de l'Organisation;</p> <p>d) L'implication de spécialistes externes pour appuyer ce processus de changement culturel.</p>	<p>régulièrement organisées sous la forme de journées de réflexion et d'activités de motivation des équipes.</p> <p>b) Un mécanisme de conseil et de soutien pour les personnes qui se sentent le plus menacées par les changements culturels et institutionnels est élaboré.</p> <p>c) La politique de récompenses et de reconnaissance s'attachera aux contributions de grande qualité du personnel pour les travaux de l'Organisation visant l'intégration des considérations de parité.</p> <p>d) Des spécialistes seront recrutés selon qu'il conviendra.</p>	<p>personnel de la FAO. Depuis mai 2013, les coordonnateurs de la parité hommes-femmes ont été désignés dans les bureaux de pays pour promouvoir l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes.</p> <p>b) Le bureau de la déontologie a été créé en 2009, afin d'assurer les plus hautes qualités d'intégrité des employés. Depuis 2010, il organise de ateliers de déontologie en face-à-face pour les membres du personnel. Deux mille fonctionnaires ont été formés au cours de cette période. L'atelier comprend des débats qui abordent la confiance sur le lieu de travail, le harcèlement, la protection contre l'exploitation et la violence sexuelles ainsi que la protection des fonctionnaires qui dénoncent les manquements.</p> <p>Le Bureau de la déontologie fournit des conseils et des orientations confidentiels et a créé un service d'assistance téléphonique sur les questions de déontologie, qu'il continue d'administrer. Depuis janvier 2010 jusqu'à ce jour, environ 420 demandes de conseil ont été reçues par le Bureau de la déontologie, dont 52 pour cent avaient été faites par des femmes.</p> <p>c) Une politique sur les récompenses et la reconnaissance est en cours d'élaboration à la Division des ressources humaines, et des liens ont été établis avec le processus du système PEMS à</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les cours proposés actuellement par les Nations Unies sur le harcèlement sexuel sont en cours d'examen et leur inclusion dans la formation d'orientation du personnel de la FAO est envisagée. (l'Ombudsman/ Responsable de la déontologie et le Bureau des ressources humaines assurent le suivi). • Le Bureau de la déontologie met actuellement au point une formation électronique à la déontologie qui devrait être diffusée en 2013, afin d'atteindre un plus large public, y compris les fonctionnaires en poste dans des lieux d'affectation éloignés. • Le bureau des ressources humaines a rédigé sa politique sur la parité et

Réponse de la Direction		Évaluation du rôle et des activités de la FAO en matière de parité hommes-femmes et de développement	Impact (changements) des mesures prises au niveau des programmes, des politiques et/ou des procédures
Recommandations de l'Évaluation	Mesures convenues	Observations relatives aux mesures prises, y compris les raisons justifiant tout défaut d'action	
		<p>la mi-2013.</p> <p>d) Une manifestation autour de l'équilibre entre le travail et la vie personnelle a été organisée préalablement à la célébration de la Journée internationale de la femme du 8 mars 2013. En faisant appel à différents intervenants – psychologues, coaches de cadres et ambassadeurs –, cette manifestation a contribué à susciter le dialogue et a soulevé des questions spécifiquement relatives à l'équilibre entre le travail et la vie personnelle à la FAO. Il est prévu d'organiser à nouveau des manifestations de ce type.</p>	<p>l'égalité hommes-femmes dans les rangs de la FAO afin de traiter un certain nombre de questions soulevées par le changement de culture. Pour appuyer cette politique et ce changement de culture institutionnelle, des consultants externes pourraient être engagés afin de mener des recherches plus approfondies en ce qui concerne l'équilibre entre le travail et la vie personnelle du personnel du cadre organique et des Services généraux, ainsi que les questions de harcèlement et de recrutement.</p>
<p>Recommandation 6: À la FAO, concernant la structure de l'intégration des considérations de parité</p> <p>a) Chaque division technique devrait disposer au Siège d'un haut</p>	<p>a) D'ici fin 2013, toutes les divisions disposeront de compétences de haut niveau en matière de parité. Elles peuvent les assurer par le biais du recrutement ou en élargissant les qualifications des</p>	<p>a) Des coordonnateurs chargés des questions de parité et des suppléants ont été affectés au Siège (27 divisions/bureaux) et dans les 57 bureaux décentralisés (mai 2013). Le Bulletin du Directeur général (n° 2011/60) prévoit que les coordonnateurs chargés des questions de parité soient de rang P4 ou supérieur, et consacrent 20</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les coordonnateurs chargés des questions de parité reçoivent en temps voulu des mises à jour et des informations sur les travaux de la FAO en matière d'égalité des sexes

Réponse de la Direction		Évaluation du rôle et des activités de la FAO en matière de parité hommes-femmes et de développement	Impact (changements) des mesures prises au niveau des programmes, des politiques et/ou des procédures
Recommandations de l'Évaluation	Mesures convenues	Observations relatives aux mesures prises, y compris les raisons justifiant tout défaut d'action	
<p>fonctionnaire technique ayant également des compétences en matière de questions sociales ou de parité (conseillers de division en matière de parité). Le temps qu'ils consacreront à ces questions variera selon les divisions, avec une moyenne de 30 pour cent. Cela sera accompli par le biais de nouveaux recrutements quand des postes de hauts fonctionnaires se libéreront.</p> <p>b) Les postes d'expert en matière de parité/développement social devraient être réinstaurés dans tous les bureaux régionaux.</p> <p>c) Les mandats du personnel au niveau sous-régional devraient être adaptés, soit en procédant à des recrutements, soit en élargissant les compétences des fonctionnaires chargés des politiques dans les domaines de la parité et du développement social.</p> <p>d) Au niveau des pays, les représentations de la FAO devraient compter le plaidoyer pour l'égalité hommes-femmes dans le développement rural au nombre de</p>	<p>coordonnateurs chargés des questions de parité pour garantir une affectation équivalant à 30 pour cent d'un temps plein. Tout en renforçant le réseau de coordonnateurs chargés des questions de parité existant, ESW aidera les unités à définir un modèle garantissant des compétences techniques en matière de questions sociales et de parité, selon leur structure et leurs besoins. La bonne pratique actuelle comprend un groupe de coordonnateurs qui coordonnent et répartissent les responsabilités au sein d'une unité donnée et rendront régulièrement compte à la direction des unités.</p> <p>b) Les experts en matière de parité/développement social devront obligatoirement participer aux conférences régionales et y jouer un rôle clairement défini pour rendre compte des progrès de l'intégration des considérations</p>	<p>pour cent de leur temps à l'intégration des considérations de parité hommes-femmes dans le travail de leur division/bureau régional ou sous-régional. Le Siège compte actuellement 9 coordonnateurs chargés des questions de parité de niveau P5.</p> <p>ESW (devenue ESP) est chef de file à l'heure d'appuyer et de coordonner le réseau des coordonnateurs chargés des questions de parité; la division fournit des possibilités de renforcement des capacités et organise des réunions périodiques auxquelles les coordonnateurs des bureaux décentralisés participent également par vidéoconférence. En 2013, deux ateliers de formation ont été organisés au Siège et dans les bureaux décentralisés pour les coordonnateurs chargés des questions de parité et leurs suppléants. ESW (devenue ESP) a également élaboré un manuel à l'intention des coordonnateurs chargés des questions de parité qui établit leurs fonctions et leurs responsabilités en se fondant sur leur mandat. Les ressources humaines hors personnel ont amplement contribué à appuyer les travaux des coordonnateurs.</p> <p>b) Les bureaux sous-régionaux et les bureaux de pays où un coordonnateur chargé des questions de parité a été affecté ont mis au point un plan de travail pour l'intégration des considérations de</p>	<p>par le biais d'une liste de diffusion par courriel et de réunions périodiques des coordonnateurs.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une nouvelle impulsion a été donnée au réseau des coordonnateurs chargés des questions de parité, et il fonctionne comme un outil de partage des informations et des bonnes pratiques efficace et permet de planifier des activités communes. Les réseaux sociaux facilitent également une étroite communication entre coordonnateurs.

Réponse de la Direction		Évaluation du rôle et des activités de la FAO en matière de parité hommes-femmes et de développement	Impact (changements) des mesures prises au niveau des programmes, des politiques et/ou des procédures
Recommandations de l'Évaluation	Mesures convenues	Observations relatives aux mesures prises, y compris les raisons justifiant tout défaut d'action	
<p>leurs responsabilités et: - recruter des experts en matière de parité à temps partiel ou à temps plein en fonction de leur enveloppe de pays pour appuyer les projets et représenter la FAO au sein des mécanismes interinstitutions; ou - au cas où les ressources seraient insuffisantes, recruter un expert en matière de parité ou de développement social pour des missions consultatives concernant l'intégration des considérations de parité dans le cadre de programmation par pays et dans les projets à venir.</p>	<p>de parité à la FAO, et échangeront avec les États Membres au sujet de leurs succès en matière d'égalité hommes-femmes et des problèmes rencontrés.</p> <p>c) Le recrutement de personnel compétent a débuté et les compétences du personnel existantes sont élargies (voir recommandation 11).</p> <p>d) Les représentations de la FAO et les bureaux régionaux/sous-régionaux procéderont à des recrutements selon qu'il conviendra.</p>	<p>parité hommes-femmes dans leur programme de terrain, et ce plan est en cours de mise en œuvre.</p> <p>c) Des ressources en matière de parité hommes-femmes sont disponibles afin que chaque bureau régional puisse fournir des avis spécialisés et des orientations concernant les questions intéressant la parité dans la région et diriger le réseau régional de coordonnateurs chargés des questions de parité.</p> <p>c) Les compétences du personnel en matière de parité hommes-femmes ont été renforcées par la nomination de coordonnateurs chargés des questions de parité dans les bureaux sous-régionaux.</p> <p>d) En mai 2013, il y avait 71 coordonnateurs chargés des questions de parité et suppléants dans les bureaux décentralisés (8 dans les bureaux régionaux, 13 dans les bureaux sous-régionaux et 50 dans les bureaux de pays).</p> <p>Le Bureau régional pour l'Europe et l'Asie centrale (REU) a également recruté des experts nationaux et internationaux pour appuyer l'intégration des considérations de parité hommes-femmes au niveau régional/sous-régional, outre le niveau national.</p> <p>En ce qui concerne les crises humanitaires dans un pays ou une région, un bilan doit être fait fin 2013 au niveau des représentations de la FAO ayant fait</p>	

Réponse de la Direction		Évaluation du rôle et des activités de la FAO en matière de parité hommes-femmes et de développement	Impact (changements) des mesures prises au niveau des programmes, des politiques et/ou des procédures
Recommandations de l'Évaluation	Mesures convenues	Observations relatives aux mesures prises, y compris les raisons justifiant tout défaut d'action	
		appel aux services gratuits de conseillers du Projet de renforcement des capacités en matière de parité hommes-femmes du Comité permanent interinstitutions, financés par le Conseil norvégien pour les réfugiés.	
<p>Recommandation 7: À la Division des opérations d'urgence et de la réhabilitation, concernant les compétences en matière de parité au sein des unités de coordination des interventions d'urgence</p> <p>Il est recommandé, là où la taille du programme d'intervention d'urgence et le type d'opération d'urgence concernés le justifient, qu'un spécialiste ad hoc en matière de parité soit recruté pour les unités de coordination des opérations d'urgence.</p>	<p>a) Poursuite de l'appui technique et de l'approbation des questions de parité dans le cadre des programmes humanitaires de TCE. Dans la mesure du possible, TCE disposera sur place de compétences en matière de parité.</p> <p>b) Poursuite de l'appui technique du registre d'experts en matière de parité au Projet de renforcement des capacités en matière de parité hommes-femmes du Comité permanent interinstitutions.</p> <p>c) Appui technique du Projet de renforcement des capacités en matière de parité hommes-femmes au Pôle de la sécurité alimentaire mondiale.</p> <p>d) Les formations en matière de</p>	<p>a) Un appui technique et des conseils continuent d'être fournis à TCE à l'appui de l'intégration des questions de parité dans le cadre de ses programmes d'intervention d'urgence et de relèvement tout au long du cycle des projets.</p> <p>Une formation en matière d'analyse socioéconomique et des questions de parité a été organisée au Pakistan pour le Pôle de la sécurité alimentaire mondiale et appui à l'intégration des considérations de parité dans l'évaluation des moyens de subsistance conduite en 2011, avec le soutien d'un conseiller du Projet de renforcement des capacités en matière de parité hommes-femmes affecté à TCE. L'examen et la mise à jour du matériel d'intervention d'urgence mis au point par la FAO et le PAM au titre du Programme SEAGA ont été lancés.</p> <p>Avec le processus de décentralisation et en raison des ressources humaines et financières limitées, il n'a pas été possible pour TCE de disposer sur place de compétences en matière de parité, à quelques exceptions près (par exemple l'Unité de coordination régionale pour l'Afrique orientale et</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les capacités et les compétences du personnel de la FAO concernant les marqueurs de l'égalité hommes-femmes ont été renforcées et le Plan d'action pour les questions de parité dans les activités d'intervention d'urgence et de relèvement préparé et approuvé, mais ils n'ont pas encore été entièrement appliqués. • Une étroite collaboration se poursuit avec le sous-groupe de travail du Comité permanent interinstitutions sur les questions de parité dans l'action humanitaire, avec l'affectation de conseillers du Projet de renforcement des capacités en matière de

Réponse de la Direction		Évaluation du rôle et des activités de la FAO en matière de parité hommes-femmes et de développement	Impact (changements) des mesures prises au niveau des programmes, des politiques et/ou des procédures
Recommandations de l'Évaluation	Mesures convenues	Observations relatives aux mesures prises, y compris les raisons justifiant tout défaut d'action	
	marqueurs de parité du personnel de la FAO-des unités de coordination des opérations d'urgence, destinées à renforcer les compétences locales, se poursuivront en 2011 et 2012.	<p>australe et les opérations de pays menées au Bangladesh, en Somalie et au Soudan).</p> <p>b) Par le biais du Projet de renforcement des capacités en matière de parité hommes-femmes, un appui a été fourni à la FAO en République du Sud-Soudan, au Kenya pour le programme Somalie; au Tchad; et au Niger. Grâce à cette aide, le bureau de pays Tchad de la FAO a décidé de demander qu'en 2013, un conseiller du Projet de renforcement des capacités en matière de parité hommes-femmes soit hébergé par la FAO et affecté dans le pays.</p> <p>c) Le conseiller du Projet de renforcement des capacités en matière de parité hommes-femmes auprès du Pôle de la sécurité alimentaire mondiale a travaillé avec le coordonnateur chargé des questions de parité de TCE pour sensibiliser le personnel de TCE aux questions d'égalité hommes-femmes. En 2012, trois séminaires sur la question de la communication de la problématique hommes-femmes ont été organisés avec le personnel de TCE, et le conseiller du Projet de renforcement des capacités en matière de parité hommes-femmes a collaboré avec le consultant en matière de responsabilité envers les populations affectées pour délivrer un message commun sur l'intégration des considérations de parité et la responsabilité envers les populations affectées –</p>	<p>parité hommes-femmes à des opérations sur le terrain et auprès du Pôle de la sécurité alimentaire mondiale.</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'engagement du personnel de TCE et de la haute direction dans les travaux liés aux questions de parité est renforcé, et de nouveaux mécanismes de reddition de comptes sont en place.

Réponse de la Direction		Évaluation du rôle et des activités de la FAO en matière de parité hommes-femmes et de développement	Impact (changements) des mesures prises au niveau des programmes, des politiques et/ou des procédures
Recommandations de l'Évaluation	Mesures convenues	Observations relatives aux mesures prises, y compris les raisons justifiant tout défaut d'action	
		<p>qui a débouché sur une mission conjointe au Pakistan avec le PAM et le Pôle de la sécurité alimentaire mondiale et une série d'ateliers avec TCE par le biais d'un projet de renforcement des capacités financé par l'Agence suédoise de coopération pour le développement international (ASDI).</p> <p>d) En 2011, un nombre croissant de pays avaient adopté les marqueurs de l'égalité hommes-femmes du Comité permanent interinstitutions pour la planification des nouvelles interventions humanitaires et la formulation de propositions relevant de la procédure d'appel global. Des programmes et projets prenant en compte les considérations de parité hommes-femmes sont préparés et mis en œuvre dans de nombreux pays. Des efforts sont déployés pour recueillir des données ventilées par sexe dans les évaluations des besoins, le ciblage et l'estimation des moyens de subsistance. Des ateliers de formation de formateurs et de brèves sessions de formation sur les marqueurs de l'égalité hommes-femmes sont organisés à l'intention du personnel de TCE par le conseiller du Projet de renforcement des capacités en matière de parité hommes-femmes affecté à la FAO. Les ateliers de renforcement des capacités organisés au Siège de la FAO comprenaient également des contributions concernant le</p>	

Réponse de la Direction		Évaluation du rôle et des activités de la FAO en matière de parité hommes-femmes et de développement	Impact (changements) des mesures prises au niveau des programmes, des politiques et/ou des procédures
Recommandations de l'Évaluation	Mesures convenues	Observations relatives aux mesures prises, y compris les raisons justifiant tout défaut d'action	
		marqueur de l'égalité hommes-femmes.	
<p>Recommandation 8: À la FAO, concernant les compétences du personnel et des consultants en matière d'intégration des considérations de parité</p> <p>La FAO devrait intégrer les compétences et qualifications sur les questions de parité comme critère de sélection et d'évaluation dans tous ses processus de recrutement et d'évaluation, tant pour le personnel que pour les consultants. L'importance accordée à cette compétence sera fonction de chaque descriptif d'emploi spécifique.</p>	Des compétences spéciales sur les questions de parité seront élaborées pour les descriptifs d'emploi. Mise en place d'un mécanisme pour intégrer les compétences et les qualifications sur les questions de parité comme critère de sélection et d'évaluation dans les processus de recrutement et d'évaluation.	Le cadre de compétences institutionnel de la FAO a été révisé et parachevé en 2012. Les considérations de parité hommes-femmes figurent dans le cadre révisé en tant qu'indicateur comportemental des compétences essentielles et fonctionnelles. En raison de changements organisationnels et de problèmes liés aux systèmes, le nouveau cadre de compétences institutionnel n'est pas encore opérationnel.	<ul style="list-style-type: none"> Il s'agit d'un processus en cours, et il est encore trop tôt pour en évaluer l'impact.
<p>Recommandation 9: À la Direction de la FAO, concernant le rôle d'ESW en matière de parité hommes-femmes et d'égalité sociale</p> <p>En s'appuyant sur les points forts existants, ESW devrait être le groupe de réflexion de la FAO pour</p>	<p>ESW poursuivra ses travaux normatifs sur les questions sociales et de parité, tout en assurant parallèlement ses fonctions d'intégration des considérations de parité.</p> <p>i) Les limitations d'ESW en matière de ressources humaines et financières permettraient à la</p>	<p>ESP poursuit ses travaux normatifs et analytiques sur les questions sociales et de parité, et l'une de ses équipes travaille à l'intégration des considérations de parité hommes-femmes dans tous les domaines de travail à la FAO et dans le Cadre stratégique révisé.</p> <p>i) Une contribution technique aux projets fortement axés sur les considérations sociales et de parité continue d'être fournie dans des cas précis.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Il s'agit d'un processus en cours et il est encore trop tôt pour en évaluer l'impact. <p>Voir le point iii) de la recommandation 10.</p>

Réponse de la Direction		Évaluation du rôle et des activités de la FAO en matière de parité hommes-femmes et de développement	Impact (changements) des mesures prises au niveau des programmes, des politiques et/ou des procédures
Recommandations de l'Évaluation	Mesures convenues	Observations relatives aux mesures prises, y compris les raisons justifiant tout défaut d'action	
<p>les questions d'égalité sociale, y compris la parité. À ce titre, la Division:</p> <p>i) sera l'unité technique principale et contribuera à des projets fortement axés sur des questions d'égalité sociale et de parité;</p> <p>ii) continuera d'élaborer des produits normatifs à l'appui du renforcement de l'intégration des aspects d'égalité sociale et de parité hommes-femmes dans les travaux de la FAO.</p>	<p>Division, uniquement dans certains cas précis, d'être l'unité technique principale ou de contribuer directement aux projets.</p> <p>ii) Voir recommandation 10 iii).</p>	<p>ii) Une série de nouveaux produits normatifs ont été élaborés par ESP avec des unités techniques et des partenaires extérieurs (par exemple le guide technique "Gérer la terre pour les femmes et les hommes"; "The Gender and Equity Implications of Land-Related Investments on Land Access and Labour and Income-Generating Opportunities"; les directives préliminaires pour une meilleure équité entre hommes et femmes dans les questions territoriales ("Improving Gender Equality in Territorial Issues (IGETI)", (Le renforcement de l'égalité des sexes dans les questions territoriales, non disponible en français); le "Passport to Mainstreaming Gender in Water Programmes" (Passeport pour l'intégration des considérations de parité hommes-femmes dans les programmes concernant l'eau); et "Understanding and Integrating Gender Issues into Livestock Projects and Programmes" (Comprendre et intégrer les questions de parité hommes-femmes dans les projets et programmes intéressant l'élevage, etc.). Voir également le point iii) de la recommandation 10.</p>	
<p>Recommandation 10: À ESW, concernant son rôle en matière d'intégration des considérations de parité hommes-femmes à la FAO</p>	<p>i) Recrutement d'un haut fonctionnaire.</p> <p>ii) Voir la mesure de la recommandation 6. Les mandats des coordonnateurs</p>	<p>i) Voir la recommandation 6 b).</p> <p>ii) Voir la recommandation 6 a). ESW (ESP) a renforcé le rôle de contrepartie au sein de la division et affecté des fonctions d'appui spécifique à son personnel. Les contreparties d'ESW ont pour</p>	<ul style="list-style-type: none"> Grâce aux fonctions d'appui d'ESW, les communications et la collaboration entre le Siège et plusieurs bureaux

Réponse de la Direction		Évaluation du rôle et des activités de la FAO en matière de parité hommes-femmes et de développement	Impact (changements) des mesures prises au niveau des programmes, des politiques et/ou des procédures
Recommandations de l'Évaluation	Mesures convenues	Observations relatives aux mesures prises, y compris les raisons justifiant tout défaut d'action	
<p>ESW devrait faciliter l'intégration des considérations de parité dans le reste de l'Organisation en jouant un rôle consultatif. À cet effet, la Division devrait:</p> <p>i) affecter ou recruter un haut fonctionnaire pour travailler à plein temps sur l'OS-K avec un fonctionnaire moins expérimenté et fournir des conseils et des orientations d'expert sur l'intégration des considérations de parité, les classifications sexospécifiques, l'établissement de rapports et la production de produits normatifs pertinents;</p> <p>ii) entretenir un réseau reliant les conseillers des divisions de la FAO en matière de parité et les experts des questions de parité des bureaux décentralisés, afin de les maintenir informés et de tirer parti de leur expérience et de leurs compétences relatives aux produits normatifs et aux travaux interdépartementaux;</p> <p>iii) fournir un appui au personnel de</p>	<p>chargés des questions de parité ont été entièrement reformulés et adoptés à l'issue de vastes consultations. Le réseau des coordonnateurs chargés des questions de parité et la communauté de pratique sont actuellement mis en place.</p> <p>iii) Le personnel d'ESW et les coordonnateurs chargés des questions de parité des unités fournissent un appui technique à SOFA 2012 et SOFI 2011. Pour d'autres produits et programmes de terrain phares, les divisions techniques concernées (SOCO, SOFIA, SOLAW, etc.) et les bureaux régionaux pour les programmes de terrain seront les chefs de file.</p> <p>iv) Outil de suivi à mettre en place.</p> <p>v) Les coordonnateurs décentralisés du Comité chargé de l'examen des programmes et projets seront formés à l'identification des questions</p>	<p>rôle bien défini de fournir des conseils et un appui aux bureaux décentralisés en ce qui concerne leurs activités relatives aux questions de parité.</p> <p>iii) ESW (devenue ESP) a fourni des analyses de fond et du matériel technique aux équipes respectives de SOFA et SOFI et a étroitement participé à toutes les étapes des éditions de 2012. ESW a également joué un rôle important à l'heure de préciser l'orientation essentielle de SOFA pour favoriser l'adoption d'une approche axée sur les personnes pour procéder à l'analyse des données et formuler les recommandations. ESW (devenue ESP) a apporté son aide au Département des pêches et de l'aquaculture pour la préparation de SOFIA 2012.</p> <p>Les considérations liées à l'égalité des sexes sont traitées dans les publications phares de la FAO répertoriées ci-après, que ce soit avec une section dédiée ou par des messages primordiaux sur l'égalité hommes-femmes:</p> <p>SOFA 2012 "Investir dans l'agriculture pour un avenir meilleur";</p> <p>SOFI 2012 "La croissance économique est nécessaire mais elle n'est pas suffisante pour accélérer la réduction de la faim et de la malnutrition".</p> <p>iv) Les marqueurs de l'égalité hommes-femmes</p>	<p>décentralisés se sont nettement améliorées.</p> <ul style="list-style-type: none"> Les conclusions de SOFA 2010-2011 "Les femmes dans l'agriculture" ont été largement utilisées à différentes fins par de nombreux partenaires extérieurs. Par exemple, USAID a fait de l'égalité hommes-femmes l'un des grands axes de Feed the Future, son nouveau programme de développement agricole, en s'appuyant en partie sur ce rapport SOFA et en utilisant ses conclusions pour plaider au niveau national et international en faveur de l'intégration de l'égalité des sexes dans ses activités agricoles, et en se servant des données du rapport comme matériel de formation et d'orientation pour la conception et la mise en œuvre des projets.

Réponse de la Direction		Évaluation du rôle et des activités de la FAO en matière de parité hommes-femmes et de développement	Impact (changements) des mesures prises au niveau des programmes, des politiques et/ou des procédures
Recommandations de l'Évaluation	Mesures convenues	Observations relatives aux mesures prises, y compris les raisons justifiant tout défaut d'action	
<p>la FAO travaillant aux produits normatifs phares et aux programmes de terrain pour s'assurer qu'ils intègrent une approche sexospécifique dans leurs produits et résultats, tant au niveau des pays qu'au niveau mondial;</p> <p>iv) effectuer le suivi des progrès réalisés par la FAO en matière d'intégration des considérations de parité par le biais de FPMIS, de rapports d'évaluation et de tout autre indicateur que la Division élaborera ou définira avec d'autres unités au sein de l'Organisation;</p> <p>v) collaborer avec le Comité d'examen des projets et programmes pour intégrer dans les nouveaux projets les enseignements tirés de l'expérience en matière d'intégration des considérations de parité;</p> <p>vi) fournir, sur demande, un appui à l'ensemble de la FAO sur la manière d'incorporer des informations ventilées par sexe dans les projets et les produits normatifs;</p>	<p>d'égalité entre les sexes dans les projets. Définir des marqueurs de l'égalité hommes-femmes à des fins de codage.</p> <p>vi) Élaborer des directives en collaboration avec ESS/Recensement agricole/FAOStat et CountryStat, dans l'attente de la disponibilité des ressources.</p> <p>vii) Des directives pour l'inclusion des questions de parité dans les cadres de programmation par pays et dans leur mécanisme d'assurance qualité ont été élaborées et communiquées aux bureaux de pays.</p>	<p>ont été mis au point et doivent être intégrés dans FPMIS, en collaboration avec OSD, OSP (FPMIS) et ESW. Ils devraient être disponibles dans le système pour tous les projets d'ici la fin 2013.</p> <p>Pour les projets d'intervention d'urgence spécifiques, l'utilisation des marqueurs de l'égalité hommes-femmes du Comité permanent interinstitutions est déjà devenu obligatoire pour le financement groupé, comme dans le cas du Fonds central d'intervention pour les urgences humanitaires.</p> <p>v) Le nouveau guide de la FAO sur le cycle de projets a été mis au point et intègre des considérations d'égalité entre les sexes.</p> <p>ESW (devenue ESP) sera désormais le principal responsable de l'élaboration du contenu du matériel d'apprentissage électronique en matière de parité hommes-femmes. La coordination globale du matériel d'apprentissage sur cinq principes communs des Nations Unies sera assurée par OSD et CSPL.</p> <p>vi) En collaboration avec le Bureau régional de la FAO pour l'Europe et l'Asie centrale, la Division des statistiques (ESS) a contribué à la rédaction du manuel de la Division des statistiques des Nations Unies sur les statistiques sexospécifiques, avec deux sections portant sur: i) la terre et les</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La FAO a contribué aux efforts interinstitutions menés par la Division des statistiques des Nations Unies. • Impact sur les utilisateurs qui souhaitent consulter le manuel afin de recueillir des statistiques ventilées par sexe sur la terre, la sécurité alimentaire et les biens de production dans les zones rurales. • Impact sur tous les utilisateurs désireux de générer des statistiques relatives à la sécurité alimentaire ventilées par sexe en se servant d'ADePT FSM. • Ces recommandations sont essentielles pour le Programme de recensement mondial 2020. Par conséquent, tous les pays qui effectueront un recensement agricole

Réponse de la Direction		Évaluation du rôle et des activités de la FAO en matière de parité hommes-femmes et de développement	Impact (changements) des mesures prises au niveau des programmes, des politiques et/ou des procédures
Recommandations de l'Évaluation	Mesures convenues	Observations relatives aux mesures prises, y compris les raisons justifiant tout défaut d'action	
vii) fournir un appui au niveau des pays aux cadres de programmation par pays de la FAO et participer à la contribution de l'Organisation au PNUAD et aux initiatives de Programmes conjoints des Nations Unies, sur demande et avec recouvrement des coûts.		<p>ressources de production dans l'agriculture et ii) la sécurité alimentaire.</p> <p>ESS a inclus des recommandations relatives aux questions de parité dans le manuel sur ADePT FSM – un logiciel ouvert et indépendant mis au point en collaboration avec la Banque mondiale.</p> <p>Dans certains pays, en fonction de la disponibilité des informations et de l'intérêt que le thème suscite au niveau national, des données ventilées par sexe sur l'agriculture sont publiées et ligne et diffusées par l'entremise de CountryStat.</p> <p>La branche des statistiques et des informations (FIPS) de la Division des politiques et de l'économie de la pêche et de l'aquaculture recueille des données ventilées par sexe concernant l'emploi dans les pêcheries et les activités après récolte des produits de la pêche.</p> <p>REU a mis au point une série régionale essentielle d'indicateurs de l'égalité hommes-femmes pour le secteur agricole et rural. Un document technique a été produit par REU et présenté à plusieurs conférences/ateliers internationaux et régionaux (par exemple à la quatrième réunion de 2011 du Wye City Group ou à la Conférence de 2011 de la CESAO sur les statistiques sexospécifiques, au Liban) Ces travaux nourrissent et orientent l'analyse socioéconomique du secteur rural, et</p>	pendant la période couverte par le Programme de recensement mondial pour 2020 se verront donner des directives précises sur la manière de recueillir des données ventilées par sexe sur les régimes fonciers et la gestion des terres.

Réponse de la Direction		Évaluation du rôle et des activités de la FAO en matière de parité hommes-femmes et de développement	Impact (changements) des mesures prises au niveau des programmes, des politiques et/ou des procédures
Recommandations de l'Évaluation	Mesures convenues	Observations relatives aux mesures prises, y compris les raisons justifiant tout défaut d'action	
		<p>appuient le renforcement des capacités de collecte et d'analyse de données ventilées par sexe, la conception de recensements agricoles et l'analyse après recensement dans cette région.</p> <p>ESW (ESP) était systématiquement impliquée dans le nouveau groupe de travail interdépartemental et contribue à des stratégies visant à générer des statistiques sexospécifiques dans toutes les unités techniques de la FAO. ESP continue à soutenir ESS pour assurer l'intégration des considérations de parité dans les statistiques produites par la FAO, pour les activités liées à la nouvelle stratégie lancée par le bureau du Statisticien en chef, y compris les contributions à l'équipe de travail technique, au Programme de recensement mondial pour 2020, à l'annuaire statistique mondial (Global Statistical Yearbook), au nouveau site Web et aux procédures.</p> <p>vii) L'assistance fournie au niveau national pour l'élaboration des cadres de programmation par pays provient du coordonnateur chargé des questions de parité décentralisé. Entre mai 2012 et mars 2013, ESW (ESP) a examiné 42 cadres de programmation par pays et selon qu'il convenait, il a été proposé d'y introduire des questions intéressant l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes.</p> <p>ESP et les coordonnateurs chargés des questions</p>	

Réponse de la Direction		Évaluation du rôle et des activités de la FAO en matière de parité hommes-femmes et de développement	Impact (changements) des mesures prises au niveau des programmes, des politiques et/ou des procédures
Recommandations de l'Évaluation	Mesures convenues	Observations relatives aux mesures prises, y compris les raisons justifiant tout défaut d'action	
		de parité à tous les niveaux fournissent sur demande une aide à l'élaboration et à la mise en œuvre de programmes communs des Nations Unies. Le Bureau de pays Kirghizstan de la FAO avec REU, le Bureau de pays Niger et le Bureau de pays Éthiopie avec SFE mettent en œuvre le programme commun des Nations Unies visant à accélérer l'autonomisation économique des femmes rurales avec le FIDA, le PAM et l'ONU-Femmes.	

Réponse de la Direction		Évaluation du rôle et des activités de la FAO en matière de parité hommes-femmes et de développement	Impact (changements) des mesures prises au niveau des programmes, des politiques et/ou des procédures
Recommandations de l'Évaluation	Mesures convenues	Observations relatives aux mesures prises, y compris les raisons justifiant tout défaut d'action	
<p>Recommandation 11 À la FAO, concernant le renforcement des capacités en matière d'intégration des considérations de parité au sein de l'Organisation</p> <p>a) CSH et ESW devraient élaborer des modèles en vue de séances de sensibilisation à la problématique hommes-femmes pour tout le personnel de la FAO, y compris au niveau des projets; ceux-ci seraient utilisés lors des séances d'orientation pour les fonctionnaires nouvellement recrutés et ils comprendraient la politique de la FAO en matière de parité, ainsi que les mécanismes et outils connexes;</p> <p>b) Le renforcement des capacités en matière de parité et développement devrait être spécifique et axé sur les besoins des différentes unités et divisions, y compris avec des directives pratiques sur la manière d'intégrer les considérations de parité dans le programme de terrain et les travaux normatifs de chaque</p>	<p>a) Élaborer des modèles de sensibilisation aux questions de parité hommes-femmes.</p> <p>b) Élaborer, avec les différentes unités et divisions, des directives pratiques et ad hoc sur la manière d'intégrer les considérations de parité.</p> <p>b) Acceptée, sous réserve de disponibilité des ressources, car cela implique l'élaboration de nombreux produits d'unité et produits régionaux en étroite consultation avec les unités, divisions et régions concernées.</p> <p>c) Intégrer des perspectives d'égalité entre les sexes et d'inclusion sociale dans tous les programmes de renforcement des capacités émanant de la FAO.</p>	<p>a) Aucun modèle spécifique n'a encore été élaboré, car les cours/le matériel se présentent sous des formats différents. Les sessions de sensibilisation à la problématique hommes-femmes sont conduites sur demande (par exemple pour CSC, FI, FO, AGP et TCE). Plusieurs initiatives lancées par ESW (devenue ESP) avec CSPL pour institutionnaliser la formation en matière de questions de parité dans les nouveaux programmes d'apprentissage du personnel ont été renforcées (par exemple par un cours d'orientation électronique pour les nouveaux membres du personnel et un cours prévu sur les principes de programmation des Nations Unies).</p> <p>b) La stratégie de renforcement des capacités en matière d'égalité entre les sexes à l'appui de la sécurité alimentaire et de l'agriculture a été approuvée en février 2013, et comprend deux composantes, l'une pour les États Membres et l'autre pour les membres du personnel. Examen en cours du matériel de renforcement des capacités existant. Un plan a été élaboré pour réviser/restructurer le matériel de renforcement des capacités disponible le plus important et pour combler les lacunes.</p> <p>(Voir le point ii de la recommandation 9). Du matériel de formation <i>ad hoc</i> a été élaboré et de brèves sessions organisées pour un nombre choisi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De nouveaux efforts ont été déployés pour donner suite aux recommandations issues des derniers bilans des divisions et des évaluations du respect de l'égalité des sexes effectués par certains bureaux de pays (par exemple au Kenya et dans les pays d'Afrique du Nord). • Les capacités du personnel du Pôle de l'agriculture, de la sécurité alimentaire et du développement rural et de SFE en matière de politiques, programmes et projets relatifs aux questions de parité et de budgets intéressant l'agriculture et le développement rural ont été renforcées, et un appui a été apporté aux travaux menés par le bureau sous-régional pour renforcer son approche d'intégration des considérations de parité

Réponse de la Direction		Évaluation du rôle et des activités de la FAO en matière de parité hommes-femmes et de développement	Impact (changements) des mesures prises au niveau des programmes, des politiques et/ou des procédures
Recommandations de l'Évaluation	Mesures convenues	Observations relatives aux mesures prises, y compris les raisons justifiant tout défaut d'action	
<p>unité;</p> <p>c) Sous la responsabilité de chaque division technique et de chaque bureau décentralisé, tous les programmes de renforcement des capacités internes et externes de la FAO, y compris les programmes d'orientation pour les fonctionnaires nouvellement recrutés et le personnel affecté aux projets, devraient intégrer l'inclusion sociale et l'égalité hommes-femmes dans leurs plans de travail chaque fois que les questions de parité seraient un aspect pertinent de la question.</p>		<p>d'unités techniques, comme TCI et la Division des pêches, compte tenu de l'évaluation des besoins. Des efforts particuliers sont déployés pour répondre aux besoins en matière de capacités et traiter les priorités identifiées pendant les exercices de bilan entrepris par plusieurs divisions et bureaux de pays en 2012-2013.</p> <p>c) Les questions de parité ont été intégrées dans les programmes d'orientation de la FAO, les activités de sensibilisation la culture de l'Organisation, et sont systématiquement intégrées dans les nouvelles formations en cours d'élaboration (par exemple les cours de déontologie ou les cours sur les directives volontaires sur les régimes fonciers). ESW (devenue ESP) a participé à l'organisation d'un atelier de formation à l'intégration des considérations de parité, qui s'est tenu en Éthiopie, avec le BIT et l'ONU-Femmes, pour le Pôle de l'agriculture, de la sécurité alimentaire et du développement rural du mécanisme de coordination régionale des Nations Unies et de l'Union africaine.</p> <p>Une formation à l'intégration des considérations de parité hommes-femmes dans le programme de terrain (Ankara, 2013) a été organisée par le bureau sous-régional pour l'Asie centrale (SEC), en collaboration avec l'équipe chargée des</p>	<p>hommes-femmes dans l'exercice de planification et faciliter l'examen des plans stratégiques sexospécifiques.</p>

Réponse de la Direction		Évaluation du rôle et des activités de la FAO en matière de parité hommes-femmes et de développement	Impact (changements) des mesures prises au niveau des programmes, des politiques et/ou des procédures
Recommandations de l'Évaluation	Mesures convenues	Observations relatives aux mesures prises, y compris les raisons justifiant tout défaut d'action	
		questions de parité de REU à l'intention des membres du personnel et des acteurs du projet.	
<p>Recommandation 12: À la FAO et ses États Membres sur le renforcement des capacités des États Membres en matière d'intégration des considérations de parité</p> <p>La FAO ne devrait diriger le renforcement des capacités en matière d'intégration des considérations de parité dans les États Membres que lorsque des contributions volontaires suffisantes sont mises à disposition. Quand des demandes d'appui dans ce domaine sont présentées à la FAO, elles devraient être transférées à l'unité la mieux placée pour répondre spécifiquement à chaque demande.</p>	Des réseaux régionaux et sous-régionaux d'institutions et d'experts en matière de parité certifiés pouvant être appelés à aider la FAO et les États Membres à renforcer les capacités sur les questions d'égalité hommes-femmes sont en train d'être créés (voir recommandation 6 d) avec divers partenaires, conformément à la Stratégie organisationnelle de la FAO pour le renforcement des capacités.	<p>Dans la stratégie de renforcement des capacités en matière d'égalité entre les sexes à l'appui de la sécurité alimentaire et de l'agriculture (voir la recommandation 11b), le réseau régional des experts en matière de parité hommes-femmes a été envisagé comme vecteur, mais à ce jour, les fonds ne sont pas disponibles pour poursuivre cette initiative.</p> <p>Des plans de communication et de mise en œuvre sont en cours d'élaboration pour la diffusion et le lancement de la stratégie de renforcement des capacités en matière de parité hommes-femmes dans les pays membres, pour sensibiliser l'opinion et mettre en place des partenariats stratégiques avec les parties prenantes nationales et internationales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Il convient d'évaluer plus outre les mécanismes les plus pertinents pour appuyer les réseaux régionaux et sous-régionaux et forger de nouveaux partenariats à l'appui du renforcement des capacités.
<p>Recommandation 13: À la FAO, concernant l'engagement de travailler dans le domaine du VIH/sida</p> <p>La FAO devrait maintenir son</p>	Cette recommandation a été rejetée.	N/A	N/A

Réponse de la Direction		Évaluation du rôle et des activités de la FAO en matière de parité hommes-femmes et de développement	Impact (changements) des mesures prises au niveau des programmes, des politiques et/ou des procédures
Recommandations de l'Évaluation	Mesures convenues	Observations relatives aux mesures prises, y compris les raisons justifiant tout défaut d'action	
engagement de travailler avec des personnes touchées ou contaminées par le VIH/sida dans le cadre de ses programmes et projets sur le terrain dans les pays où l'épidémie a une incidence sur la population rurale. Cela devrait se faire par le biais d'un partenariat avec l'ONUSIDA et d'autres organismes et grâce à certaines capacités d'appui à ces projets au sein des bureaux des régions ou sous-régions où la pandémie a une répercussion plus marquée sur les moyens de subsistance ruraux et la sécurité alimentaire.			
<p>Recommandation 14: À la FAO, concernant l'efficacité des projets</p> <p>Pour tous les projets – opérations d'urgence, réhabilitation et développement – qui ont une incidence sur les personnes, la FAO devrait:</p> <p>a) mener à bien une analyse sociale au moment de la conception ou du lancement du projet; les approches</p>	<p>La majorité des projets de la FAO seront approuvés sur la base de paramètres d'égalité hommes-femmes. Dans les cas pertinents, un processus d'analyse sera mené à bien dans le cadre de l'évaluation des besoins dans le pays ou la région concernés.</p> <p>a) Les travaux de TCDM sur la formation au cycle des projets traiteront l'analyse sociale,</p>	<p>Le nouveau guide sur le cycle des projets a été préparé, et prévoit un mécanisme de vérification de la qualité à un stade très précoce de l'élaboration des projets. Le processus d'évaluation de la note conceptuelle d'un projet comporte des questions sur l'application de paramètres d'égalité hommes-femmes, et le document de projet sera examiné au regard de différents critères, y compris des paramètres d'égalité hommes-femmes, avant d'être approuvé.</p> <p>a) La formation sur une programmation par pays efficace a été menée dans plusieurs régions, y</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le nouveau cycle des projets est pleinement conforme aux principes de programmation des Nations Unies, qui comportent une composante relative à l'égalité hommes-femmes. • Les capacités du personnel ont été renforcées au niveau des principes de programmation des Nations Unies, y compris la

Réponse de la Direction		Évaluation du rôle et des activités de la FAO en matière de parité hommes-femmes et de développement	Impact (changements) des mesures prises au niveau des programmes, des politiques et/ou des procédures
Recommandations de l'Évaluation	Mesures convenues	Observations relatives aux mesures prises, y compris les raisons justifiant tout défaut d'action	
<p>rentables comprennent l'utilisation d'études et d'analyses préexistantes et d'études exploratoires;</p> <p>b) élaborer une feuille de route précise pour les questions de parité au sein de chaque projet, y compris des indicateurs pour son suivi;</p> <p>c) intégrer le développement social et les compétences en matière de parité dans la conception, la formulation et le lancement des projets, ainsi qu'une ligne budgétaire pour un spécialiste des questions de parité chaque fois que ce sera possible;</p> <p>d) intégrer les points de vue d'hommes et de femmes participant au projet concernant les besoins, les objectifs et les indicateurs dans l'élaboration et la mise en œuvre dudit projet;</p> <p>e) concevoir des projets régionaux et nationaux qui s'inscrivent dans des cadres de référence convenus du point de vue des objectifs et des indicateurs, et permettent une adaptation pour traiter les disparités</p>	<p>l'utilisation d'études préexistantes étant la solution à privilégier.</p> <p>b) Des directives sur la manière de mettre en place des indicateurs tenant compte de la parité hommes-femmes seront élaborées.</p> <p>c) Le mécanisme décentralisé du Comité chargé de l'examen des programmes et projets inclura un critère de parité. Le personnel régional du Comité sera formé sur les questions de parité au sein du cycle des projets. (Tous les projets ne disposeront pas de ressources pour un spécialiste des questions de parité, et n'en auront pas forcément besoin).</p> <p>d) Le cours de formation sur la gestion du cycle des projets et le manuel sur le programme de terrain comporteront une section axée sur l'analyse des parties prenantes et l'évaluation des besoins à caractère social et en matière de parité hommes-</p>	<p>compris RAP, RLC, RNE et RAF, et comprenait les bureaux sous-régionaux. Cette formation a été organisée pour le personnel de SEC à Ankara en septembre 2012.</p> <p>b) Les directives sur les indicateurs sexospécifiques seront élaborées par ESP, avec l'appui d'OSD le cas échéant. Elles seront intégrées dans la boîte à outils d'apprentissage d'une programmation par pays efficace.</p> <p>c) L'examen d'assurance qualité (qui fait partie du nouveau processus d'évaluation) englobe les principales catégories d'autorisation et de conformité aux principes de programmation des Nations Unies qui permettront à l'Organisation de traiter des questions d'égalité des sexes. L'aide aux bureaux décentralisés sera accordée par les experts en matière de parité dans les bureaux régionaux et par les coordonnateurs chargés des questions de parité dans les bureaux sous-régionaux/bureaux de pays. ESP fournit un appui, selon qu'il convient.</p> <p>d) Le matériel d'apprentissage électronique relevant des principes de programmation doit être mis au point par différents propriétaires de contenu, et la coordination globale sera assurée par CSPL et OSD. ESP et TCE fourniront du matériel lié aux questions de parité, en tenant également compte du matériel lié aux interventions d'urgence disponible par l'entremise du projet de</p>	<p>composante de parité hommes-femmes et les aspects sexospécifiques des programmes d'intervention d'urgence.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les capacités du personnel en matière d'élaboration de projets tenant compte de la spécificité des sexes ont été renforcées.

Réponse de la Direction		Évaluation du rôle et des activités de la FAO en matière de parité hommes-femmes et de développement	Impact (changements) des mesures prises au niveau des programmes, des politiques et/ou des procédures
Recommandations de l'Évaluation	Mesures convenues	Observations relatives aux mesures prises, y compris les raisons justifiant tout défaut d'action	
entre les sexes en fonction du contexte local.	femmes. d) Cela est nécessaire mais ne sera possible que si des mesures sont prises en la matière en ce qui concerne l'évaluation des besoins, l'analyse des parties prenantes et la budgétisation. e) Le suivi des projets de la FAO aux niveaux régional et national sera effectué par le biais d'objectifs et d'indicateurs sexospécifiques.	renforcement des capacités en matière de parité hommes-femmes du Comité permanent interinstitutions. e) Le suivi des projets est assuré par le Réseau d'appui au programme de terrain (FPSN). Ce suivi devrait être amélioré grâce à de nouveaux outils concernant les indicateurs relatifs à l'égalité hommes-femmes.	
<p>Recommandation 15: À la FAO, concernant les partenariats et alliances</p> <p>a) La FAO devrait nouer des partenariats et alliances avec les organismes – ONG, associations et institutions gouvernementales nationales, régionales et internationales – compétents en matière de parité et de développement social pour la conception et la mise en œuvre des projets.</p> <p>b) La FAO devrait participer aux</p>	<p>a) Voir la recommandation 12: Les réseaux régionaux et sous-régionaux d'institutions et d'experts en matière de parité certifiés qui peuvent être appelés à aider la FAO et les États Membres à renforcer les capacités en matière de questions de parité sont mis en place avec divers partenaires. Les questions de conception et de mise en œuvre des projets seront traitées.</p> <p>b) ESW et TC ont élaboré des directives pour traiter les</p>	<p>a) Dans la stratégie de renforcement des capacités en matière d'égalité entre les sexes pour la sécurité alimentaire et l'agriculture (voir la recommandation 11 b), le réseau régional des experts en matière de parité a été envisagé comme vecteur, mais à ce jour, on ne dispose pas de fonds pour poursuivre cette initiative.</p> <p>b) Les directives pour traiter les questions de parité hommes-femmes dans les programmes communs des Nations Unies ont été élaborées par ESW (devenue ESP). En collaboration avec le FIDA, le PAM et l'ONU-Femmes, la FAO a mis au point le programme conjoint des Nations Unies intitulé "Accélérer les progrès en faveur de l'autonomisation économique des femmes rurales".</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Des directives pour traiter les questions de parité hommes-femmes dans le cadre des programmes conjoints des Nations Unies étaient déjà élaborées et diffusées. • Les groupes de travail de l'équipe de pays des Nations Unies sur les questions de parité sont de plus en plus sensibilisés au rôle joué par les femmes rurales et aux priorités qui les concernent.

Réponse de la Direction		Évaluation du rôle et des activités de la FAO en matière de parité hommes-femmes et de développement	Impact (changements) des mesures prises au niveau des programmes, des politiques et/ou des procédures
Recommandations de l'Évaluation	Mesures convenues	Observations relatives aux mesures prises, y compris les raisons justifiant tout défaut d'action	
<p>programmes conjoints des Nations Unies visant l'égalité hommes-femmes, appuyant le rôle de productrices des femmes dans l'agriculture, et le soutien d'ESW devrait être assuré au moyen de mécanismes appropriés de recouvrement des coûts;</p> <p>c) Au niveau des pays, la FAO devrait participer aux groupes de travail de l'équipe de pays des Nations Unies sur les questions de parité afin de renforcer la visibilité du rôle de productrices des femmes rurales.</p>	<p>questions de parité hommes-femmes dans le cadre des programmes conjoints des Nations Unies. Ces directives ont été communiquées à tous les bureaux de pays en vue de leur application.</p> <p>c) Les coordonnateurs chargés des questions de parité doivent être identifiés et financés par les bureaux de pays</p>	<p>Il existe actuellement cinq autres programmes conjoints des Nations Unies axés sur l'égalité des sexes; ils sont menés au Kenya, au Malawi et au Rwanda. Jusqu'en 2012, la FAO était engagée dans 15 programmes conjoints des Nations Unies axés sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans des pays comme la Bolivie, le Honduras, le Malawi, le Mozambique, le Népal, le Nicaragua, l'Ouganda, le Rwanda et le Soudan. Le bureau de pays Pakistan de la FAO met en œuvre le projet conjoint "Unis dans l'action" avec d'autres organismes des Nations Unies (à savoir le HCR, le PNUD, l'OMS et ONU-HABITAT) à l'appui du programme de cohésion sociale et d'édification de la paix pour les réfugiés affectés et les zones d'hébergement qui jouxtent la voie rapide Peshawar-Torkham, où la FAO travaille avec des agricultrices sur des projets d'élevage de volaille, de jardins potagers et de pépinières, et renforce les capacités par le biais d'écoles ouvertes pour les femmes des zones affectées.</p> <p>c) Des coordonnateurs chargés des questions de parité ont été affectés aux bureaux de pays (voir la recommandation 6 d), et certains d'entre eux participent aux groupes de travail de l'équipe de pays des Nations Unies sur les questions de parité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il s'agit d'un processus permanent.

Réponse de la Direction		Évaluation du rôle et des activités de la FAO en matière de parité hommes-femmes et de développement	Impact (changements) des mesures prises au niveau des programmes, des politiques et/ou des procédures
Recommandations de l'Évaluation	Mesures convenues	Observations relatives aux mesures prises, y compris les raisons justifiant tout défaut d'action	
<p>Recommandation 16: À la FAO, concernant le partenariat avec l'ONU-Femmes</p> <p>a) La FAO devrait établir un partenariat avec l'ONU-Femmes au niveau institutionnel, s'assurant ainsi des appuis aux niveaux régional et des pays pour promouvoir l'autonomisation des femmes rurales;</p> <p>b) ESW devrait travailler avec l'ONU-Femmes en se fondant sur leurs avantages comparatifs respectifs en faveur des femmes rurales, notamment, mais pas exclusivement, dans les domaines des droits fonciers et de la cartographie de la sécurité alimentaire et nutritionnelle.</p>	<p>a) La FAO codirigera le domaine prioritaire de l'ONU-Femmes sur l'autonomisation économique des femmes. Des négociations sont en cours pour lancer un partenariat ONU-Femmes-FAO et ONU-Femmes-organismes ayant leur siège à Rome en février/mars 2012.</p> <p>La FAO mettra l'accent sur l'intégration des considérations de parité dans l'agriculture et le développement rural plutôt que de le mettre exclusivement sur les femmes dans le développement.</p> <p>b) ESW/ONU-Femmes et les organismes ayant leur siège à Rome: une collaboration a été initiée préalablement à la Commission de la condition de la femme 2012 (avec l'accent mis sur les femmes rurales).</p>	<p>a) En septembre 2012, un accord a été signé par l'ONU-Femmes et les trois organismes ayant leur siège à Rome pour lancer un programme conjoint sur l'autonomisation économique des femmes rurales. Des consultations ont commencé avec des parties prenantes nationales dans sept pays pilotes, et les besoins et les priorités ont été définis dans des programmes.</p> <p>b) Ces deux dernières années, la collaboration avec l'ONU-Femmes a notamment concerné:</p> <p>L'organisation de la réunion du groupe d'experts sur le renforcement de l'autonomisation économique des femmes rurales à Accra (Ghana) en septembre 2011 pour préparer la Commission de la condition de la femme de 2012, axée sur les femmes rurales;</p> <p>L'élaboration et la mise en œuvre du programme conjoint des Nations Unies intitulé "Accélérer les progrès en faveur de l'autonomisation économique des femmes rurales" (voir la recommandation 15 b);</p> <p>Une contribution à l'organisation du débat général sur l'Article 14 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes;</p> <p>La FAO a participé à la réunion du groupe d'experts de l'ONU-Femmes organisée récemment</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il s'agit d'un processus en cours, et il est encore trop tôt pour en évaluer l'impact. • Le renforcement de la collaboration entre l'ONU-Femmes et les trois organismes ayant leur siège à Rome a contribué à une meilleure visibilité des femmes rurales et des questions d'égalité des sexes dans le monde rural. Cette collaboration renforce la position de tous les organismes participants, étant donné que la représentation et le plaidoyer communs sont plus efficaces que si les quatre organismes faisaient valoir leurs points de vue séparément.

Réponse de la Direction		Évaluation du rôle et des activités de la FAO en matière de parité hommes-femmes et de développement	Impact (changements) des mesures prises au niveau des programmes, des politiques et/ou des procédures
Recommandations de l'Évaluation	Mesures convenues	Observations relatives aux mesures prises, y compris les raisons justifiant tout défaut d'action	
		<p>et a souligné combien il était important d'accorder une attention particulière aux femmes rurales à l'heure d'élaborer un nouvel objectif phare pour les objectifs de l'après-2015;</p> <p>La FAO soutient l'ONU-Femmes dans l'élaboration du cours électronique sur les questions de parité destiné à tout le personnel des Nations Unies;</p> <p>La FAO a soumis son premier rapport à l'ONU-Femmes en février 2013, dans le cadre du Plan d'action du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.</p>	
<p>Recommandation 17: À la FAO, concernant l'opérationnalisation de l'intégration des considérations de parité</p> <p>a) La FAO doit systématiquement inclure, dans ses systèmes d'établissement de rapports, des données ventilées par sexe sur les participants aux projets et sur les progrès accomplis en matière d'égalité hommes-femmes;</p> <p>b) Le Bureau de la communication et des relations extérieures et le Bureau de l'échange des</p>	<p>a) Le manuel sur le cycle des projets, le manuel de formation sur le terrain et le cadre de programmation par pays font référence à l'importance de recueillir, d'analyser et d'utiliser des données ventilées par sexe.</p> <p>b) Une vaste formation sexospécifique sur les questions de communication et de parité est nécessaire pour le bureau des communications et des relations extérieures de l'Organisation et le Bureau de</p>	<p>Les directives sur le cadre de programmation par pays et le nouveau cycle des projets ont été mises au point (voir la recommandation 14). Ces guides soulignent combien il est important de recueillir, d'analyser et d'utiliser des données ventilées par sexe.</p> <p>Le guide de l'analyse sociale dans le cadre des projets/programmes d'investissement dans l'agriculture et le développement rural a été produit par la Division du Centre d'investissement de la FAO en collaboration avec le FIDA et propose une approche et une méthodologie progressives à l'égard de l'analyse sexospécifique et de l'élaboration/la mise en œuvre et du suivi et de l'évaluation des stratégies sexospécifiques. Un</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il est prévu qu'en incluant un critère d'égalité hommes-femmes dans les lignes hiérarchiques, l'impact des projets de la FAO sur l'égalité des sexes pourra être systématiquement enregistré et mesuré. • Le renforcement de la sensibilisation aux questions de parité hommes-femmes a débouché sur une utilisation plus rigoureuse

Réponse de la Direction		Évaluation du rôle et des activités de la FAO en matière de parité hommes-femmes et de développement	Impact (changements) des mesures prises au niveau des programmes, des politiques et/ou des procédures
Recommandations de l'Évaluation	Mesures convenues	Observations relatives aux mesures prises, y compris les raisons justifiant tout défaut d'action	
<p>connaissances, de la recherche et de la vulgarisation devraient s'assurer que toutes les publications, brochures, notes de synthèse et matériel de communication de la FAO soient révisés avant leur finalisation et leur impression pour garantir qu'ils ne contiennent pas de messages sexistes – verbaux ou visuels – quant aux rôles et aux responsabilités des femmes et des hommes.</p> <p>c) ESW et TCDM devraient élaborer des indices de parité pour les projets de la FAO compatibles avec le système de marqueurs de l'égalité hommes-femmes rendus obligatoires par le Comité permanent interinstitutions pour le secteur des interventions d'urgence et de la réhabilitation, et des directives connexes en vue de leur utilisation dans les systèmes d'information internes, afin de renforcer la précision et la fiabilité de ces systèmes. Ces directives devraient être diffusées à l'échelle de toute l'Organisation, suivies d'un</p>	<p>l'échange des connaissances, de la recherche et de la communication.</p> <p>c) Un Centre d'assistance sera mis en place pour opérationnaliser les marqueurs de l'égalité hommes-femmes. Les responsabilités du système d'assistance doivent être clarifiées et la faisabilité évaluée dans le cadre des responsabilités et ressources existantes. ESW fournira l'appui initial (et l'orientation stratégique globale), mais la gestion et la composition du Centre devront incomber à d'autres intervenants. La Direction générale devrait envisager de rendre les marqueurs de l'égalité hommes-femmes obligatoires au sein du programme de travail de la FAO.</p>	<p>cours électronique gratuit en 14 leçons est déjà disponible en ligne, et offre la possibilité de se concentrer sur des "leçons spécifiquement axées sur la parité hommes-femmes" qui sont utiles et pertinentes pour tout type de projet ou programme.</p> <p>b) Les chargés d'informations ont été sensibilisés au besoin de veiller à ce que le matériel de communication tienne compte des sexospécificités, et de favoriser l'égalité hommes-femmes et/ou de fournir des informations ventilées par sexe quand ils en ont l'occasion, ou du moins de poser les questions adéquates en la matière aux unités techniques. Le personnel chargé des communications s'est vu fournir des exemples du type de questions qu'il devrait poser en préparant le matériel de communication et de plaidoyer.</p> <p>Les considérations de parité hommes-femmes sont mises en avant dans les directives de publication et constituent un critère de base pour l'autorisation des produits d'information (et leurs composantes) au cours de leur élaboration et préalablement à leur publication.</p> <p>c) Voir la recommandation 10 iv) pour les marqueurs de l'égalité hommes-femmes. ESP et OSD coordonneront l'examen des responsabilités et des fonctions du Centre d'assistance.</p>	<p>de la terminologie et des images liées à l'égalité des sexes dans les publications de la FAO.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ce processus est en cours et il est encore trop tôt pour en mesurer l'impact.

Réponse de la Direction		Évaluation du rôle et des activités de la FAO en matière de parité hommes-femmes et de développement	Impact (changements) des mesures prises au niveau des programmes, des politiques et/ou des procédures
Recommandations de l'Évaluation	Mesures convenues	Observations relatives aux mesures prises, y compris les raisons justifiant tout défaut d'action	
soutien fourni par le biais d'un système d'assistance aux utilisateurs. Le nouveau mécanisme du Comité d'examen des projets et programmes devrait être incorporé au processus d'affectation de marqueurs de l'égalité hommes-femmes qu'il examine.			