



BUREAU DE L'ÉVALUATION DE LA FAO

ÉVALUATION DU RÔLE DE LA FAO ET DE SES ACTIVITÉS DANS LE DOMAINE DE LA PARITÉ HOMMES-FEMMES ET DU DÉVELOPPEMENT

RAPPORT FINAL

Rome, juin 2011

Table des matières

| | |
|--|-----------|
| Remerciements | 5 |
| Composition de l'équipe d'évaluation | 6 |
| Sigles | 7 |
| Résumé | 11 |
| 1. Introduction | 27 |
| 1.1. Contexte de l'Évaluation | 27 |
| 1.2. Structure du rapport | 28 |
| 2. Objet de l'Évaluation et méthodologie | 29 |
| 2.1. Objet et portée de l'Évaluation | 29 |
| 2.2. Cadre conceptuel et définitions utilisées dans l'Évaluation | 30 |
| 2.3. Méthodologie | 31 |
| 3. Mandat de la FAO sur les femmes et la parité hommes-femmes et le développement | 35 |
| 3.1. Les femmes et la parité hommes-femmes et le développement à la FAO | 35 |
| 3.2. Structure de la FAO pour les femmes et la parité hommes-femmes dans le développement | 43 |
| 3.3. Ressources de la FAO pour les femmes et la parité, et le développement | 45 |
| 3.4. Conclusions | 48 |
| 4. Évaluation des travaux d'ESW liés aux questions de parité hommes-femmes et développement | 49 |
| 4.1. Introduction | 49 |
| 4.2. Projets et programmes, y compris le PCT | 50 |
| 4.3. Biens collectifs mondiaux | 53 |
| 4.4. Appui à l'intégration des questions de parité et développement | 55 |
| 4.5. Le rôle d'ESW et son image au sein de l'Organisation | 64 |
| 4.6. Conclusions | 65 |
| 5. Évaluation des travaux de la FAO liés au VIH/sida | 66 |
| 5.1. Introduction | 66 |
| 5.2. Ressources en personnel et hors personnel pour la mise en œuvre des travaux liés au VIH et au sida | 67 |
| 5.3. Projets et programmes, y compris le TCP | 68 |
| 5.4. Biens publics mondiaux | 70 |
| 5.5. Conclusions | 72 |
| 6. Place de la parité dans les projets de la FAO et utilisation des indices d'équité hommes-femmes | 73 |
| 6.1. Étude théorique, axée sur les sexospécificités, des projets de la FAO considérés comme sans rapport avec la parité ou la condition féminine | 73 |
| 6.2. Indices d'équité hommes-femmes | 76 |
| 6.3. Conclusions | 79 |

| | | |
|------------|--|------------|
| 7. | Évaluation de l'internalisation de la parité dans l'action technique de la FAO | 81 |
| 7.1. | Ressources du programme de terrain de la FAO allouées à la thématique parité et développement | 81 |
| 7.2. | Internalisation de la parité hommes-femmes dans l'action technique de la FAO | 87 |
| 7.3. | Internalisation de la thématique d'égalité des sexes dans les biens publics mondiaux de la FAO | 93 |
| 7.4. | Compétence des fonctionnaires de la FAO en matière de parité hommes-femmes | 98 |
| 7.5. | Conclusions | 100 |
| 8. | Collaboration de la FAO avec des organismes des Nations Unies sur les questions de parité hommes-femmes et leur intégration | 102 |
| 8.1. | Contexte | 102 |
| 8.2. | Contribution d'ESW aux activités interinstitutions | 102 |
| 8.3. | Collaboration de la FAO avec les organismes des Nations Unies sur les questions de parité hommes-femmes | 105 |
| 8.4. | Conclusions | 108 |
| 9. | Mécanismes de la FAO pour la mise en œuvre des Plans d'action – Parité hommes-femmes et développement et de l'OS-K | 109 |
| 9.1. | Réseau des coordonnateurs chargés des questions de parité hommes-femmes | 109 |
| 9.2. | Comité chargé de l'examen des programmes, projets et critères d'approbation du PCT | 111 |
| 9.3. | Moteurs d'intégration des considérations de parité hommes-femmes dans les travaux de la FAO | 113 |
| 9.4. | Intégration des questions de parité dans les évaluations de la FAO | 116 |
| 9.5. | Conclusions | 118 |
| 10. | Contribution aux OMD, aux objectifs mondiaux et aux fonctions essentielles de la FAO | 119 |
| 10.1. | OMD 1 et OMD 3 | 119 |
| 10.2. | Objectifs mondiaux de la FAO | 120 |
| 10.3. | Fonctions essentielles | 121 |
| 11. | Culture institutionnelle | 123 |
| 12. | Conclusions générales et recommandations | 128 |

Annexes

- Annexe 1. Terms of Reference
- Annexe 2. Evaluation tools
- Annexe 3. Profile of Team members
- Annexe 4. Inventory of FAO projects related to GAD and to HIV and AIDS
- Annexe 5. List of institutions and stakeholders met during the evaluation process
- Annexe 6. Inventory of FAO Global Public Goods related to GAD and HIV and AIDS
- Annexe 7. Gender-sensitive analysis of FAO projects not identified as gender or women related
- Annexe 8. FAO Gender Sensitive Outputs in GAD Plans of Action and Plans of Work and Budget
- Annexe 9. FAO's work in Animal Production and Health and gender issues
- Annexe 10. FAO's work in Disaster Risk Management and gender issues
- Annexe 11. FAO's work in Fisheries and gender issues
- Annexe 12. FAO's work in Forestry and gender issues
- Annexe 13. FAO's work by several units and gender issues
- Annexe 14. FAO's work in Region Africa and gender issues
- Annexe 15. FAO's work in Region Asia and the Pacific and gender issues
- Annexe 16. FAO's work in Region Europe and Central Asia and gender issues
- Annexe 17. FAO's work in Region Latin America and the Caribbean and gender issues

Remerciements

L'équipe de l'évaluation du rôle de la FAO et de ses activités dans le domaine de la parité hommes-femmes et du développement est particulièrement reconnaissante aux nombreuses personnes qui lui ont consacré du temps pour dialoguer avec elle et répondre à ses nombreuses questions.

En particulier, elle a grandement tiré profit des informations détaillées fournies par le personnel du Siège de la FAO, des bureaux régionaux et sous-régionaux, ainsi que des agents des représentations de la FAO et de l'administration des pays suivants: Arménie, Bangladesh, Bolivie, Ghana, Kenya, Nicaragua, Niger, Ouganda, Panama, Philippines, République dominicaine, République du Congo, Somaliland, Thaïlande, Turquie et Zambie. Elle apprécie également à sa juste valeur l'assistance des partenaires du développement et des femmes et des hommes des communautés de ces pays, ainsi que les organisations partenaires dans les États Membres de la FAO.

Enfin, l'équipe tient à faire part de toute sa gratitude au personnel de soutien du Bureau de l'évaluation de la FAO qui lui a apporté son aide sous forme d'assistance administrative, avec patience et bonne humeur.

Composition de l'équipe d'évaluation

Équipe d'évaluation

- M^{me} Marcia Brewster, Chef d'équipe
- M. Anthony Chibudu, Expert en parité hommes-femmes et élevage
- M^{me} Esther de Jong, Experte en parité hommes-femmes et agriculture, Alliance genre et eau
- M^{me} Mariame Maiga, région Afrique et Experte en VIH et SIDA
- M^{me} Emily Obonyo, Experte en parité hommes-femmes et foresterie
- M^{me} Vasudha Pangare, région Asie et Experte en eau et parité hommes-femmes
- M^{me} Karla Priego, Experte de la région Amérique latine et Caraïbes
- M. Roderick L. Stirrat, Expert en parité hommes-femmes, pêches et ressources naturelles

Bureau de l'évaluation de la FAO

- M^{me} Tullia Aiazzi, Responsable de l'évaluation
- M. Bernd Bultemeier, Spécialiste de l'évaluation
- M^{me} Beatrice Gerli, Assistante d'évaluation
- M^{me} Emily Mowchan, Assistante de recherche

Conseiller pour l'égalité hommes-femmes

- M^{me} Joke Muylwijk, Directrice exécutive, Alliance genre et eau

Sigles

| | |
|------------------|---|
| AGA | Division de la production et de la santé animales |
| AGAH | Service de la santé animale |
| AGAP | Service de la production animale |
| AGN | Division de la nutrition et de la protection des consommateurs |
| AGP | Division de la production végétale et de la protection des plantes |
| AGS | Division des infrastructures rurales et des agro-industries |
| HFLACI/ALSH-2025 | Initiative l'Amérique latine et les Caraïbes libérées de la faim /L'Amérique latine et les Caraïbes libérées de la faim en 2025 |
| APO | Cadre associé/pas de sigle en français |
| BH | Responsable du budget/pas de sigle en français |
| CSA | Comité de la sécurité alimentaire mondiale |
| GCRAI | Groupe consultatif pour la recherche agricole internationale |
| COAG | Comité de l'agriculture/pas de sigle en français |
| COFO | Comité des forêts/pas de sigle en français |
| CPF | Cadre de programmation par pays/pas de sigle en français |
| CSH | Division de la gestion des ressources humaines |
| CSW | Commission de la condition de la femme |
| DOs | Bureaux décentralisés/pas de sigle en français |
| EB | Extrabudgétaire |
| CE | Commission européenne |
| ECOSOC | Conseil économique et social/pas de sigle en français |
| ES | Département du développement économique et social |
| ESA | Division de l'économie du développement agricole |
| ESN | Division de l'alimentation et de la nutrition |
| ESS | Division de la statistique |
| EST | Division du commerce et des marchés |
| ESW/SDW | Division de la parité, de l'équité et de l'emploi rural (SDW jusqu'à décembre 2006) |
| FAOR | Représentant de la FAO/pas de sigle en français |
| FFS | École pratique d'agriculture/pas de sigle en français |
| FFLS | École pratique d'agriculture et d'apprentissage de vie |
| FI | Département des pêches et de l'aquaculture |
| FIE/FIP | Division des politiques et de l'économie de la pêche et de l'aquaculture |

| | |
|-------------|---|
| FII | Division des produits et de l'industrie de la pêche (jusqu'à décembre 2009) |
| FIR | Division de l'utilisation et de la conservation des ressources des pêches et de l'aquaculture |
| FO | Département des forêts |
| FOE | Division de l'économie, des politiques et des produits forestiers |
| FOI | Division des produits et des industries forestiers (jusqu'à décembre 2009) |
| FOM | Division de l'évaluation, de la gestion et de la conservation des forêts |
| FON | Division des politiques et de l'information forestières (jusqu'à décembre 2009) |
| FOP | Division de l'économie et des produits forestiers (jusqu'à décembre 2009) |
| FOR | Division des ressources forestières (jusqu'à décembre 2009) |
| FPMIS | Système d'information sur la gestion du Programme de terrain |
| GAD | Parité hommes-femmes et développement |
| GAD-PoA | Plan d'action - parité hommes-femmes et développement |
| GCP | Programme de coopération FAO/gouvernements |
| GPG | Bien public mondial/pas de sigle en français |
| GeMO | Produit du Plan d'action relatif à l'Intégration de la parité hommes-femmes |
| GFP | Responsable FAO de la coordination des questions relatives à la problématique hommes-femmes |
| GSPS | Produit et services du PTB prenant en compte la parité hommes-femmes |
| GWA | Alliance Genre et Eau |
| VIH et SIDA | Virus de l'immunodéficience humaine/syndrome d'immunodéficience acquise |
| IASC | Comité permanent interorganisations |
| IDWG | Groupe de travail interdépartemental |
| IANWGE | Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes |
| IEE | Évaluation externe indépendante |
| FIDA | Fonds international de développement agricole |
| IFIs | Institutions financières internationales |
| BIT | Bureau international du Travail |
| IP | Programme pour le support intégré au développement durable et à la sécurité alimentaire |
| JFFLS | École pratique d'agriculture et d'apprentissage de vie pour les jeunes |
| LEGN | Bureau juridique |
| LONY | Bureau de liaison avec les Nations Unies (New York) |
| LTU | Unité technique chef de file |

| | |
|----------|---|
| OMD | Objectifs du Millénaire pour le développement |
| MO | Occasion manquée |
| PMT | Plan à moyen terme |
| ONG | Organisation non gouvernementale |
| CNPMT | Cadre national sur les priorités à moyen terme |
| NR | Département de la gestion des ressources naturelles et de l'environnement |
| NRC | Division du climat, de l'énergie et des régimes fonciers |
| NRL/AGL | Division des terres et des eaux (AGL jusqu'à décembre 2006) |
| OCE | Bureau des communications et des relations extérieures |
| OECD/CAD | Comité d'aide au développement de l'OCDE |
| OED | Bureau de l'évaluation (précédemment PBEE) |
| OEK/KCE | Bureau de l'échange des connaissances, de la recherche et de la vulgarisation (KCE jusqu'à décembre 2009) |
| OR | Résultat de l'Organisation |
| PC | Comité du Programme |
| PEMS | Système de gestion et d'évaluation de la performance |
| PTB | Programme de travail et budget |
| RAF | Bureau régional pour l'Afrique |
| RAP | Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique |
| REU | Bureau régional pour l'Europe et l'Asie centrale |
| RLC | Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes |
| RNE | Bureau régional pour le Proche-Orient et l'Afrique du Nord (Le Caire) |
| SAP | Bureau sous-régional pour les Îles du Pacifique (Apia) |
| SD | Département du développement durable (fusion dans les départements ES et NR en janvier 2007) |
| SDAR | Division du développement rural |
| SDRE | Division de la recherche, de la vulgarisation et de la formation |
| SEAGA | Programme d'analyse socio-économique et d'étude de la parité hommes-femmes |
| SEC | Bureau sous-régional pour l'Asie centrale (Ankara) |
| SEU | Bureau sous-régional pour l'Europe centrale et orientale (Budapest) |
| SFC | Bureau sous-régional pour l'Afrique centrale |
| SFE | Bureau sous-régional pour l'Afrique orientale |
| SFS | Bureau sous-régional pour l'Afrique australe (Harare) |
| SFW | Bureau sous-régional pour l'Afrique de l'Ouest |

| | |
|---------|---|
| SLC | Bureau sous-régional pour les Caraïbes (Bridgetown) |
| SLM | Bureau sous-régional pour l'Amérique centrale |
| SLS | Équipe multidisciplinaire pour l'Amérique du Sud |
| SNE | Bureau sous-régional pour l'Afrique du Nord (Tunis) |
| SNG | Bureau sous-régional pour les États membres du Conseil de coopération du Golfe et le Yémen (Abou Dhabi) |
| SNO | Équipe multidisciplinaire pour l'est du Proche-Orient (Le Caire) |
| PSSA | Programme spécial pour la sécurité alimentaire |
| TC | Département de la coopération technique |
| TCA/TCS | Division de l'appui à l'élaboration des politiques et programmes |
| TCE | Division des opérations d'urgence et de la réhabilitation |
| TCI | Division du Centre d'investissement |
| TCP | Programme de coopération technique – projets |
| TCPF | Fonds du PCT |
| FF | Fonds fiduciaire |
| PNUAD | Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement |
| PNUD | Programme des Nations Unies pour le développement |
| UNFPA | Fonds des Nations Unies pour la population |
| UNIFEM | Fonds de développement des Nations Unies pour la femme [pas d'article devant UNIFEM] |
| UNESCO | Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture |
| UNJP | Programmes conjoints des Nations Unies |
| IFD | Intégration des femmes dans le développement |

Résumé

Informations concernant l'évaluation

1. L'évaluation du rôle et des activités de la FAO liés aux questions de parité et développement répond à une demande faite par le Comité du Programme de la FAO en octobre 2008 et devait se dérouler courant 2010. En avril 2010, le Comité a demandé qu'elle soit menée parallèlement et en coordination avec une évaluation de la parité gérée par la Division de la parité, de l'équité et de l'emploi rural (ESW) avec l'appui d'UNIFEM (devenu ONU-Femmes).
2. Le Bureau de l'évaluation (OED) et ESW ont convenu que l'évaluation de la parité serait axée sur l'analyse institutionnelle de la FAO au moment où l'Objectif stratégique K (OS-K) «Équité hommes-femmes pour l'accès aux ressources, aux biens, aux services et à la prise de décision dans les zones rurales» devenait opérationnel au sein du Cadre stratégique 2010-2019 de l'Organisation. L'évaluation de la parité devait inclure une évaluation approfondie de la situation du personnel, des procédures, des mécanismes et des capacités organisationnelles globales pour l'analyse des questions de parité et leur intégration.
3. L'Évaluation, quant à elle, devait mesurer la performance de la FAO entre 2002 et 2010 concernant la mise en œuvre des deux Plans d'action – Parité et développement et de la première année d'application de l'OS-K. Elle devait évaluer les travaux techniques et de plaidoyer de l'Organisation aux niveaux national, régional et mondial. Les aspects supplémentaires à évaluer étaient: les travaux d'ESW visant à faciliter le processus d'intégration des considérations de parité à la FAO; les travaux de la FAO en faveur du renforcement de l'égalité entre les sexes et de l'autonomisation des femmes; et les travaux accomplis par la FAO pour lutter contre l'impact du VIH/sida sur la sécurité alimentaire et les moyens de subsistance.
4. Le mandat de l'évaluation a établi que celle-ci analyserait les performances antérieures de la FAO dans le but de pouvoir anticiper les demandes et de constituer un outil utile et rapide pour informer les décideurs dans leurs activités de planification. Les grands objectifs étaient énoncés comme suit:
 - Obligation redditionnelle envers la Direction de la FAO et les États Membres concernant le rôle, les travaux et la performance de l'Organisation dans la mise en œuvre des Plans d'action – Parité et développement et dans ses contributions aux Objectifs du Millénaire pour le développement 1 et 3;
 - Identification des enseignements tirés de l'expérience et formulation de recommandations pour renforcer le rôle, les travaux et la performance de la FAO en faveur de l'égalité entre les sexes et de l'autonomisation des femmes.
5. Outre les critères d'évaluation convenus au niveau international, l'Évaluation a également adopté la définition donnée par l'ECOSOC de l'intégration des considérations de parité hommes-femmes et de la notion d'autonomisation, soit «un processus grâce auquel les populations vulnérables deviennent capables de faire des choix vitaux stratégiques qui déterminent le déroulement de leur existence», faisant de ces deux thèmes des critères primordiaux à l'aune desquels tous les travaux de la FAO devaient être évalués.
6. En outre, quatre indices ont été définis pour les initiatives et produits de la FAO, à la fois au niveau des projets et des biens collectifs mondiaux, permettant de classer les activités de la FAO par catégories générales. Celles-ci étaient les suivantes: Parité et développement;

femmes dans le développement; projets sans rapport avec les questions de parité et développement; et occasions manquées.

7. La méthodologie de l'Évaluation était fondée sur plusieurs éléments et outils. L'équipe d'évaluation était pluridisciplinaire et interrégionale, se composant d'experts en matière de parité originaires d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine et spécialisés dans l'agriculture, l'économie, les pêches, la foresterie, la sécurité alimentaire, le VIH/Sida, l'élevage et l'eau. Le travail de l'équipe était appuyé par OED en tant que directeur de l'évaluation et membre de l'équipe, et par l'ONG et réseau international Gender and Water Alliance, en qualité d'organe consultatif spécialiste des questions de parité.

8. L'équipe a visité 16 pays, choisis en prenant compte le nombre de projets pertinents mis en œuvre, la diversité des domaines techniques couverts par les projets, la présence d'un bureau régional ou sous-régional, et d'autres facteurs comme la sécurité, l'accessibilité et l'absence d'évaluations de pays. Ces pays étaient les suivants:

- Asie: Bangladesh, Philippines et Thaïlande, y compris le Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique;
- Afrique: Congo (République du), Ghana, y compris le Bureau régional pour l'Afrique (RAF), le Bureau sous-régional pour l'Afrique de l'Ouest (SFW) et le bureau de pays d'Accra; Kenya, Niger, Somaliland, Ouganda et Zambie;
- Amérique latine et Caraïbes: Bolivie, République dominicaine, Nicaragua, et Panama, y compris le Bureau sous-régional pour l'Amérique centrale;
- Europe et Asie centrale: Budapest, Hongrie pour le Bureau régional de la FAO pour l'Europe et l'Europe de l'Est (REU/SEU), Arménie et Turquie, y compris le Bureau sous-régional pour l'Asie centrale (SEC).

9. L'Évaluation a été effectuée pendant la période allant de septembre 2010 à mai 2011. Le présent rapport final et la réponse de la Direction y afférente devraient être examinés par le Comité du Programme de la FAO à sa session d'octobre 2011.

10. Ce résumé vise à communiquer aux lecteurs les principales conclusions de l'Évaluation en rassemblant les conclusions de chaque section du rapport sur la base desquelles les 16 recommandations adressées à la FAO ont été formulées. L'Évaluation a confirmé dans une large mesure les conclusions de l'Évaluation de la parité et souscrit sans réserves à ses recommandations, même s'il existe quelques différences au niveau des mesures recommandées à la FAO pour contribuer pleinement aux objectifs des Nations Unies en matière de parité hommes-femmes dans le cadre de son propre mandat.

Principales observations et conclusions

Vue d'ensemble des travaux de la FAO liés aux questions de parité hommes-femmes et développement: responsabilités, organisation et budget

11. Pendant la période examinée, la FAO a mis en œuvre deux Plans d'action – Parité hommes-femmes et développement, en 2002-2007 et 2008-2013. Tous deux confiaient clairement la responsabilité de l'intégration des considérations de parité hommes-femmes à toutes les unités de l'Organisation, tandis qu'ESW était mandatée pour faciliter et appuyer le processus dans toutes les unités de la FAO et les États Membres en mettant en place des outils et des capacités à cet effet.

12. Suite à l'évaluation externe indépendante de la FAO et au Plan d'action immédiate, le nouvel Objectif stratégique K a été formulé et est devenu opérationnel au sein du nouveau

Cadre stratégique 2010-2019 de la FAO. Les activités du deuxième Plan d'action – Parité hommes-femmes et développement ont été progressivement abandonnées en 2009.

13. La comparaison de la performance de la FAO dans le cadre des Plans d'action – Parité hommes-femmes et développement et de l'OS-K était l'un des éléments principaux de l'évaluation. En mai 2011, il était possible de tirer les conclusions suivantes:

- i. les deux plans d'action – Parité hommes-femmes et développement n'ont pas été correctement «internalisés» par la FAO en dépit des efforts déployés pour procéder à l'élaboration du second plan d'une manière ouverte et participative. Cela s'explique en partie par leur séparation du processus global de planification et de budgétisation. D'une manière générale, les plans ont laissé peu de traces dans l'Organisation, mais l'on ne saurait en tenir ESW pour unique responsable;
- ii. il existait peu d'éléments pour démontrer qu'au cours de sa première année de mise en œuvre, l'OS-K était un moteur plus puissant pour l'intégration des considérations de parité hommes-femmes à la FAO. En outre, l'OS-K laissait une lacune non comblée concernant la politique de l'Organisation en matière d'intégration des considérations de parité hommes-femmes et l'absence d'un mécanisme d'obligation redditionnelle connexe;
- iii. les ressources du Programme ordinaire attribuées aux activités liées à la parité et au développement n'avaient pas encore été augmentées avec la mise en place de l'OS-K; une meilleure connaissance du système de planification pourrait faciliter l'attribution transversale des ressources dans le PTB 2012/2013, même si, en l'absence d'un mécanisme d'obligation redditionnelle, les incitations demeureront faibles;
- iv. le nombre de produits et services tenant compte des sexospécificités dans leur processus de planification avait augmenté au sein de l'Organisation, mais le processus n'était pas uniforme et les raisons des «points faibles» demanderaient à être évaluées en détail, tant au Siège que dans les bureaux décentralisés;
- v. selon les informations données par la FAO, 13 pour cent des ressources du programme de terrain avaient été attribuées aux questions de parité et aux initiatives féminines; ce taux semblait très faible en regard de l'importance du rôle des femmes et de l'incidence que les relations entre les sexes peuvent avoir sur la sécurité alimentaire et nutritionnelle de tous.

Travaux d'ESW sur les questions de parité et développement

14. Entre 2002 et 2010, ESW a mis en œuvre un nombre important de travaux avec le Programme ordinaire et les ressources volontaires afin de s'acquitter de son mandat tel que défini par les Plans d'action et, plus récemment, par l'OS-K. Des résultats et des impacts positifs étaient enregistrés par certains projets, parmi lesquels DIMITRA semblait être le plus notable en matière de dépassement de l'émancipation économique.

15. D'autres initiatives comme le programme LinKS et l'appui à la génération de données ventilées par sexe méritaient également d'être relevées. En particulier, un appui aux plus vastes efforts déployés pour enregistrer les données ventilées par sexe a été fourni par le biais de services consultatifs et d'ateliers régionaux et nationaux dans toutes les régions, et on peut citer comme exemple récent et très positif la boîte à outils pour les statistiques agricoles ventilées par sexe mise en place par RAF.

16. De manière générale, la valeur des biens collectifs mondiaux produits par ESW était élevée, notamment du point de vue de leur pertinence et de leur qualité technique. Toutefois, l'Évaluation a relevé plusieurs résultats de moindre qualité. En outre, certains produits présentaient des faiblesses analytiques. Il existait aussi des lacunes à l'heure de garantir une distribution satisfaisante des produits et la diffusion des résultats, ce qui amoindrissait l'impact des biens collectifs produits par ESW par rapport à leur potentiel.

17. SEAGA, l'outil phare d'analyse socioéconomique et des questions de parité, a été produit avant la période couverte par la présente Évaluation. Depuis 2002, SEAGA a encore été élargi, un renforcement des capacités et des conseils techniques ont été fournis aux États Membres, et un appui direct et indirect a été apporté aux femmes des zones rurales de la planète. Tout semblait indiquer que SEAGA était couramment utilisé, même si c'était surtout en dehors de la FAO. Au sein de l'Organisation, l'élan qui avait suivi sa création s'était essoufflé et il conviendrait de réviser et de réorganiser cet outil.

18. Grâce à SEAGA, le renforcement des capacités liées aux questions de parité était une activité continue pour ESW, avec plusieurs initiatives conçues pour le personnel de la FAO. Plus récemment, le programme conjoint FIDA-FAO visant à renforcer les capacités liées aux questions de parité du personnel des deux organismes et de leurs partenaires au niveau des pays semblait efficace. Néanmoins, quand ESW fournissait un appui à la formation, celui-ci était rarement adapté aux besoins de certaines unités techniques, ce qui tendait à décourager ceux qui envisageaient de demander son soutien à ESW pour d'autres initiatives.

19. On peut identifier deux raisons principales à la performance mitigée d'ESW. La première, souvent invoquée par le personnel de la division, est le manque de ressources. Pendant toute la période considérée, il a été demandé à ESW d'assurer une large panoplie d'activités avec des ressources et des capacités restreintes pour répondre à des besoins de formation, de services consultatifs et d'information dans chaque domaine au sein de la FAO, ainsi que pour opérer le suivi de l'exécution de projets dans les régions et les pays.

20. Le Bureau régional pour l'Afrique (RAF) était le seul bureau décentralisé disposant encore d'un haut fonctionnaire chargé des questions de parité et développement en poste au moment de l'Évaluation. Cela contribuait à faire une différence notable du point de vue de l'attention accordée aux considérations de parité au niveau régional; dans les bureaux régionaux pour l'Asie et le Pacifique et pour l'Europe, de récentes décisions prises par les Représentants régionaux respectifs avaient débouché sur la nomination d'un coordonnateur chargé des questions de parité en 2010 ou début 2011, alors qu'en Amérique latine et dans les Caraïbes, depuis le départ à la retraite du fonctionnaire régional d'ESW, aucune communication ou échange n'avait eu lieu entre ce bureau et le Siège sur les questions de parité.

21. Toutefois, ce qui est sans doute plus important était l'absence d'un accord précis au sein de la FAO et même d'ESW sur son rôle et sa responsabilité fondamentaux. Ainsi, par exemple, pour la majeure partie du personnel hors ESW, voire pour certains fonctionnaires de la Division elle-même, il n'était pas clair si ESW était chargée de diriger les efforts déployés pour intégrer les considérations de parité hommes-femmes dans la FAO et faciliter la sensibilisation aux questions de parité et les compétences connexes au sein de l'Organisation, ou si la Division devait s'attacher à assurer l'intégration des considérations de parité dans les travaux d'autres unités du département du développement économique et social et au-delà. Une option alternative proposée était que la Division serve de groupe de réflexion interne, avec pour responsabilité principale la production d'analyses et de recommandations de pointe en matière de politiques, pour la FAO et d'autres organismes.

VIH/sida

22. Les travaux de la FAO sur les liens entre l'agriculture et le VIH/sida ont aidé plusieurs gouvernements africains à mettre en place des stratégies agricoles prenant en compte les questions de parité à l'heure de gérer les crises liées au VIH/sida. Les résultats les plus encourageants étaient enregistrés par les projets d'écoles pratiques d'agriculture et d'apprentissage de vie, qui ont nettement contribué à l'autonomisation des jeunes femmes et des jeunes hommes. Même s'ils sont peu utilisés, les outils SEAGA liés au VIH/sida sont apparus comme des outils de très bonne qualité.

23. En dépit d'efforts et de résultats patents, les ressources globales, à la fois celles du Programme ordinaire et les ressources volontaires, ont été limitées, eu égard à la portée de l'impact négatif de l'épidémie sur la sécurité alimentaire dans la région.

24. L'équipe d'évaluation est d'avis que la décision de la FAO d'abandonner progressivement les activités liées au VIH/sida va accentuer la vulnérabilité des pays africains au VIH/sida dans les zones rurales et fragiliser les investissements réalisés jusqu'ici par la FAO pour atténuer les impacts de l'épidémie sur la sécurité alimentaire en Afrique. Elle a donc élaboré une recommandation clé en la matière, visant à maintenir au sein de la FAO une capacité de travailler au niveau des pays en lien avec le VIH/sida et la sécurité alimentaire et nutritionnelle.

Place de la parité dans l'action de la FAO et utilisation des indices d'équité hommes-femmes

25. L'Évaluation a précisé le degré effectif d'internalisation de la parité dans les projets de la FAO, et ce qu'il aurait dû être. Deux ensembles de données ont été constitués d'après l'analyse d'un échantillon aléatoire et statistiquement valide des projets de la FAO considérés comme sans rapport avec les questions concernant la parité, les femmes et le développement, et après validation des indices d'équité hommes-femmes des projets exécutés au niveau national. Ce travail a confirmé le manque de précision des indices utilisés au sein de la FAO, et a en outre permis quelques constats majeurs quant au degré d'intégration des critères sexospécifiques à l'action de la FAO, à ce qu'il aurait dû être, et au nombre de projets signalés dans ce domaine. Les conclusions suivantes ont pu en être tirées:

- vi. La FAO a intégré les problématiques hommes-femmes, et tenu compte des femmes dans 40 pour cent environ des projets opérationnels pendant la période 2002-2010; le degré d'internalisation des sexospécificités était extrêmement variable, bien que la thématique parité et développement ait été plus fréquemment adoptée que l'approche fondée sur la participation des femmes au développement;
- vii. Environ 20 pour cent des projets de la FAO n'exigeaient pas l'adoption d'une démarche tenant compte de la parité: ceci confirme la neutralité de certains travaux de l'Organisation à cet égard, bien que ce constat s'applique à une proportion bien moindre du programme de travail que l'affirment généralement les fonctionnaires techniques de la FAO, et qu'il ressort des estimations formulées lors de l'appréciation des possibilités d'évaluation (91 pour cent du total);
- viii. D'après nos constats, les projets qui auraient dû tenir compte de la parité, mais où cette dimension a été omise, constituaient une proportion assez importante: entre 35 et 40 pour cent des projets de la FAO, dans les deux échantillons, ont été considérés comme des occasions manquées, à savoir que la pertinence et l'importance des questions liées à l'égalité des sexes n'ont pas été reconnues dans leurs objectifs déclarés. C'est là que résidera le vrai défi pour la FAO: comment réduire notablement

le nombre de projets où la parité n'est pas prise en compte, alors qu'il y a lieu de le faire;

- ix. La FAO aurait donc dû intégrer des considérations sexospécifiques dans 75 à 80 pour cent de ses projets environ, soit près du double de la situation de fait, et presque dix fois le nombre de projets qu'elle estimait en rapport avec les problématiques parité, femmes et développement.

Évaluation de l'internalisation de la parité dans l'action technique de la FAO

26. Des variations considérables caractérisent la pertinence, l'efficacité et la viabilité des projets de la FAO en rapport avec les thématiques parité et développement, et participation des femmes au développement. Hormis quelques exceptions au niveau national, on constate, dans la plupart des régions, un décalage entre les priorités et les politiques régionales et nationales pour la parité et les produits et services de la FAO.

27. Bien que diverses initiatives aient contribué à améliorer la sécurité alimentaire et les revenus des hommes et des femmes et, dans de nombreux cas, ceux des femmes en particulier, on peine à trouver des éléments attestant leur viabilité ou que les gains réalisés bénéficient aux femmes initialement visées. Des analyses de la situation sociale ou de la parité hommes-femmes ont rarement été entreprises avant le démarrage des projets, et rares sont ceux dont l'élaboration a été guidée par une démarche soucieuse de l'égalité des sexes.

28. Dans son traitement de la parité, la FAO ne sort guère des sentiers battus, et se montre réticente à promouvoir la cause des femmes. Celles-ci sont considérées comme un groupe homogène, et sont visées en tant que bénéficiaires d'intrants, et non en tant que collaboratrices ou parties prenantes. Ceci explique que nombre des interventions de la FAO s'inscrivent dans une démarche axée sur la participation des femmes au développement plutôt que sur la problématique parité et développement; même si cette approche peut se justifier a priori, l'objectif ultime d'égalité des sexes au regard de l'accès aux ressources n'a pas pu être atteint faute d'une prise en compte de la dimension parité et développement. Ces interventions favorisent au mieux une amélioration des revenus, et donc de l'autonomisation économique, mais pas l'autonomisation des femmes au plan socioculturel ou politique.

29. De manière générale, l'intégration et l'application effectives de la dimension sexospécifique dans les projets de terrain sont très variables, et nettement dictées par les aptitudes et les compétences du personnel de terrain en la matière. Les fonctionnaires techniques du siège et des bureaux décentralisés étaient en moyenne moins conscients des problèmes de parité, et aussi moins compétents à cet égard, que les agents de projet en poste dans les pays; notons toutefois qu'à l'exception des postes de spécialistes de la parité, les critères de sélection des fonctionnaires ne comprenaient jamais l'aptitude et l'expérience des questions d'égalité des sexes et de développement social, l'Organisation se privant ainsi de la possibilité d'améliorer progressivement sa compétence institutionnelle dans ce domaine.

30. Bien que les pays visités ne considèrent guère la FAO comme une farouche avocate de la parité, il est arrivé que les unités de coordination des opérations d'urgence assument ce rôle, parvenant ainsi à obtenir un certain degré d'internalisation de la problématique hommes-femmes. Cette situation a principalement été constatée dans les bureaux dotés d'un effectif suffisant pour justifier la présence d'un spécialiste de la parité à temps plein.

31. Comme pour les projets, le degré et la qualité d'internalisation de la parité hommes-femmes dans les biens publics mondiaux de la FAO varient considérablement; alors que cette dimension était, dans la plupart des cas, pertinente, voire extrêmement pertinente, pour les sujets traités, le contenu sexospécifique était acceptable au plan de la qualité technique, mais

l'inventivité et le lien entre parité et insertion sociale restaient médiocres. Hormis quelques notables exceptions, ceci vaut également pour les publications phares de la FAO, à savoir SOFA, SOFI, SOFIA et SOFO. L'édition SOFA 2010-2011 pourrait d'ailleurs faire date en rendant publiques des informations sur la parité et la place des femmes dans l'agriculture; l'un des défis qu'il conviendra de relever sera la réalisation d'analyses plus poussées de la contribution à la production agricole, d'après la situation interne des ménages, et sur la base de données ventilées par sexe. La diffusion et l'utilisation des biens publics mondiaux de la FAO en matière de parité et développement sont des plus limitées, bien que ceci soit sans rapport avec leur qualité.

32. De manière générale, les fonctionnaires de la FAO sont conscients de l'importance des questions de parité, mais l'aptitude à intégrer cette dimension dans les projets et les biens publics mondiaux de l'Organisation est globalement insuffisante. Dans la plupart des cas, les fonctionnaires de la FAO affichent une réticence et/ou des incertitudes quant à l'application des démarches soucieuses d'équité entre les sexes.

Collaboration entre la FAO et les institutions des Nations Unies en matière de parité hommes-femmes et de prise en compte de celle-ci dans les principales activités

33. La FAO a travaillé avec d'autres organismes des Nations Unies pour produire des approches nouvelles et innovantes des politiques liées aux questions de parité hommes-femmes et développement. Le coordonnateur de l'Organisation pour la parité, à savoir ESW, est très apprécié dans ce contexte au niveau mondial.

34. La collaboration dans les domaines de la parité et des statistiques et de la parité et des situations d'urgence a été méritoire et pourrait être renforcée en la matière et dans de nouveaux domaines, comme le changement climatique.

35. La plupart des travaux menés par ESW avec le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes, CSW et d'autres organes sur les questions de parité étaient appuyés par le bureau de liaison de New York, mais n'était pas en lien avec la Direction et d'autres unités de la FAO et ne bénéficiaient pas de leur appui. De la même manière, ces liens n'avaient qu'une incidence limitée sur les façons dont la FAO dans son ensemble interagissait avec d'autres organismes des Nations Unies sur les questions de parité. Cela était particulièrement manifeste au niveau national, où la FAO était souvent absente des équipes de pays des Nations Unies, et notamment des mécanismes de coordination liés aux questions de parité. À ce niveau, la coopération avec d'autres organismes des Nations Unies a été extrêmement positive dans le contexte des programmes conjoints où les organismes des Nations Unies ont traité des questions de parité.

36. De toute évidence, la FAO doit coopérer avec d'autres organismes des Nations Unies sur les questions liées à la parité hommes-femmes, en définissant les rôles et les responsabilités fondés sur les compétences respectives et les avantages comparatifs, et il est dans l'intérêt de l'Organisation de pratiquer l'ouverture et d'établir des liens solides avec des groupes représentant des agricultrices et avec l'ONU-Femmes. À ce jour, la Direction de la FAO n'en a pas encore reconnu l'utilité stratégique.

Mécanismes de la FAO pour la mise en œuvre des Plans d'action – Parité hommes-femmes et développement et de l'OS-K

37. Dans les Plans d'action – Parité hommes-femmes et développement, la FAO avait établi deux grands mécanismes opérationnels pour faciliter l'intégration des considérations de parité dans les travaux de l'Organisation: le «critère de parité» des listes de contrôle élaborées par le Comité d'examen des projets et programmes, et le Réseau des coordonnateurs chargés

des questions de parité. Le mécanisme d'examen et d'approbation du PCT avait également intégré les questions de parité comme critère d'approbation, et fin 2008, les indices d'équité étaient inclus dans les indices du FPMIS. Aucun de ces mécanismes ne semblait avoir pleinement réalisé son objectif.

38. L'efficacité du Comité d'examen des projets et programmes s'est améliorée avec le temps, même si dans plusieurs cas, en l'absence de cadres de suivi et d'obligation redditionnelle, ses recommandations dans le domaine de la parité hommes-femmes étaient encore négligées. Cela soulève de plus vastes problèmes de conformité aux règles et procédures et d'obligation redditionnelle appropriée au sein de l'Organisation, et cela plus spécifiquement en question le niveau de compréhension du mandat et de la responsabilité de la FAO en matière de parité dans certaines unités et chez certains membres du personnel.

39. Le système d'examen du PCT n'a vraiment pas réussi à exploiter son potentiel concernant le critère de parité, et ce pour plusieurs raisons qui ne semblaient pas dépendre intrinsèquement de l'unité du PCT. Le faible taux d'intégration d'une démarche tenant compte des sexes dans ces projets est venu corroborer les éléments d'évaluation plus généraux qui indiquaient que les questions de parité ne bénéficiaient au mieux que d'une attention superficielle et «pour la forme» dans les visées et la stratégie politiques de la direction de la FAO.

40. D'après les résultats de l'Évaluation, le Réseau des coordonnateurs chargés des questions de parité n'avait pas été efficace jusqu'à présent, largement à cause d'un manque d'application de l'obligation redditionnelle au haut niveau des divisions et des départements. Ce n'était néanmoins pas la seule raison: il arrivait souvent que les fonctionnaires recrutés n'aient pas les qualifications, l'expérience et parfois l'engagement personnel nécessaires pour mener le changement dans leur unité sur un thème comme l'intégration des considérations de parité. Il existait encore une farouche résistance à ce concept, ancrée dans la culture et les valeurs institutionnelles examinées ci-après dans le chapitre 11. Malgré la récente mise en place d'aménagements et de mesures incitatives, et en dépit des autres améliorations peu onéreuses déjà prévues, comme l'affectation de coordonnateurs chargés des questions de parité dans tous les bureaux sous-régionaux et de pays et une meilleure stratégie de communication entre ESW et les coordonnateurs, l'Évaluation considère que les coordonnateurs ne seront pas en mesure de «s'imposer» au sein de leurs unités respectives et de s'assurer qu'un souci d'équité entre les sexes soit systématiquement intégré dans toutes les activités de la FAO, conformément au Cadre stratégique et aux objectifs mondiaux.

41. Les deux principaux moteurs externes qui ont été identifiés, à savoir les États Membres et les partenaires en matière de ressources, étaient efficaces, mais seulement dans une certaine mesure. Dans ces deux cas, les éléments du processus de négociation et de prise de décision disponibles n'étaient pas assez probants pour pouvoir tirer des conclusions et savoir à qui attribuer la responsabilité de n'avoir pas insisté pour une intégration appropriée des considérations de parité. Toutefois, tout semble indiquer que dans l'ensemble, la FAO n'a pas été assez volontariste pour proposer des approches prenant en compte les questions de parité dans ses projets, même quand les gouvernements et/ou les donateurs s'impliquaient en faveur de l'égalité des sexes. Les organes directeurs de la FAO ont accordé une certaine attention à ce thème par le biais des mécanismes de gouvernance, mais ceux-ci n'ont donné lieu à aucune répercussion immédiate sur l'Organisation. La seule option qu'il restait à certains donateurs était le retrait de leurs contributions volontaires, et cela ne semble pas avoir été causé par l'insensibilité de la FAO aux questions de parité hommes-femmes.

42. L'analyse des moteurs internes met l'accent sur la nonchalance générale de la FAO par rapport à l'intégration des considérations de parité: si un fonctionnaire était vraiment impliqué et comprenait bien le problème, les questions de parité étaient intégrées, mais si aucun de ces facteurs n'était présent, rien ne se produisait et personne à la FAO – ou personne d'assez influent – ne prenait de mesures correctives. Ceci s'appliquait aussi à la fonction d'évaluation, qui pendant plusieurs années a raté l'occasion d'attirer l'attention sur le faible niveau d'intégration des considérations de parité à l'échelle de l'Organisation.

Conclusions générales

43. L'Évaluation a analysé les travaux de la FAO visant à mettre en œuvre les engagements que l'Organisation a pris auprès de ses États Membres, grâce à l'adoption des Plans d'action – parité hommes-femmes et développement en 2002 et en 2008 et à l'intégration, en 2010, de l'Objectif stratégique K, «Équité hommes-femmes pour l'accès aux ressources, aux biens, aux services et à la prise de décision dans les zones rurales».

44. D'après les conclusions de l'Évaluation, les progrès réalisés étaient en deçà de ce qui était prévu et escompté. Au mieux, 40 pour cent des projets de la FAO ont intégré, à des degrés divers, une notion d'égalité entre les sexes pendant leur mise en œuvre, alors que l'Évaluation considère que ce chiffre devrait atteindre entre 75 et 80 pour cent de l'ensemble du programme de terrain. Cela signifie que pour environ 35-40 pour cent de tous les projets de la FAO, les considérations de parité ont été négligées, même si l'équité entre les sexes en matière d'accès aux ressources et à la prise de décision était importante pour la réalisation des objectifs fixés par les projets et même si, en n'en tenant pas compte, l'efficacité et la durabilité de l'initiative s'en trouvaient amoindries. Dans l'ensemble, ce point faible se faisait également ressentir dans les biens collectifs mondiaux de la FAO, eux aussi privés d'une perspective sexospécifique, y compris quand ces aspects étaient pertinents et importants eu égard à la plupart des thèmes abordés.

45. Dans une large mesure, les mécanismes institutionnels pour l'intégration des considérations de parité, qui vont du Comité d'examen des projets et programmes aux coordonnateurs chargés des questions de parité hommes-femmes, n'ont pas joué leur rôle. L'un des facteurs essentiels de cet échec a été identifié par l'Évaluation comme étant le manque d'attention et d'obligation redditionnelle à l'égard de l'intégration des considérations de parité aux plus hauts niveaux de l'Organisation. En somme, la FAO n'est pas passée de la parole aux actes, et d'ailleurs ces paroles étaient peu nombreuses.

46. Il apparaissait que la culture institutionnelle et les compétences du personnel en matière de parité se reflétaient et se renforçaient mutuellement: les questions de parité n'étaient pas reconnues comme une spécialisation technique à part entière. Toutefois, il fallait bien les traiter, officiellement du moins, aussi avaient-elles été dévolues à des collaboratrices inexpérimentées qui, par définition, n'avaient aucune possibilité d'apporter des changements à une organisation aussi hiérarchique, technique et dominée par les hommes que l'est la FAO. De plus, en interne, l'Organisation semblait avoir déployé relativement peu d'efforts pour remédier à un profond déséquilibre de la répartition des postes entre hommes et femmes. Du point de vue de ses politiques et pratiques, elle n'était pas parvenue à modifier ses priorités et demeurait un organisme valorisant les produits au détriment des personnes. Au sein de la FAO, culturellement, les questions de parité étaient toujours marginalisées.

47. Des améliorations sont en cours, notamment avec la mise en œuvre de plusieurs des recommandations de l'Évaluation de la parité au sein de la FAO dirigée par ESW en 2010 et achevée début 2011. L'Évaluation a bien noté certaines des mesures déjà prises depuis début 2011 par ESW et la FAO à la suite de cet exercice, notamment dans les domaines du mandat et

des responsabilités des coordonnateurs chargés des questions de parité au plus haut niveau, avec des activités obligatoires prévues par leurs accords PEMS. Ces mesures sont louables, car elles dénotent l'engagement institutionnel renouvelé d'intégrer l'égalité entre les sexes dans les travaux de l'Organisation.

48. Il faudra néanmoins que la FAO reconnaisse à tous les niveaux que pour une bonne intégration des considérations de parité, il faut faire bien plus que se contenter de désigner les femmes comme bénéficiaires des projets. L'intégration des considérations de parité hommes-femmes en faveur de l'égalité des sexes est un processus de transformation qui implique les hommes et les femmes et leur maîtrise des ressources et de la prise de décision.

49. Dans ce contexte, l'Évaluation a défini des principes de base que la FAO devrait intégrer et internaliser afin de renforcer la pertinence, l'efficacité, la durabilité et l'impact de la plupart de ses activités sur un plan plus général, car les véritables parties prenantes de l'Organisation sont «les gens», et «l'égalité entre eux» est la voie qui mènera à la sécurité alimentaire pour tous.

50. Par ailleurs, l'Évaluation a formulé 17 recommandations, dont certaines comportent des mesures multiples, informées par ces principes et fondées sur les données présentées tout au long du présent rapport. Les recommandations sont classées selon un ordre de priorité, mais l'équipe d'évaluation encourage vivement l'Organisation à les prendre toutes en compte et à adopter à leur égard des mesures à court ou moyen terme.

Recommandations

Recommandation 1 À la Direction générale de la FAO, concernant l'engagement envers l'égalité entre les sexes

- 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.
- b) La FAO devrait mettre en place un mécanisme de responsabilité au niveau de la haute direction incluant les Directeurs de division et les Représentations de la FAO, par le biais de la gestion axée sur les résultats et le Système de gestion et d'évaluation de la performance;
- c) Les considérations de parité hommes-femmes devraient systématiquement figurer à l'ordre du jour de la haute direction;
- 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.

Recommandation 2 À la Direction générale de la FAO, concernant une politique en faveur de l'égalité hommes-femmes

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.

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*

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.

Recommandation 4 *À la Division de la gestion des ressources humaines, concernant l'équilibre entre les sexes au sein du personnel*

La FAO devrait prendre des mesures pour assurer un équilibrage entre les sexes plus équitable au sein du personnel à tous les niveaux de l'Organisation. Cela devrait impliquer, entre autres mesures envisageables:

- a) L'adoption d'une politique volontariste pour recruter davantage de femmes au niveau du cadre organique et à des postes plus élevés;
- 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;
- c) Un accroissement du nombre d'hommes employés au sein des Services généraux;
- 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, tant pour le personnel que pour les consultants.

Recommandation 5 *À la Direction générale de la FAO, concernant la culture institutionnelle*

La FAO devrait prendre des mesures pour adopter une culture institutionnelle qui encourage et appuie l'égalité hommes-femmes dans tous les aspects de l'Organisation. Celles-ci devraient inclure:

- a) Des séances de sensibilisation aux questions de parité pour les fonctionnaires de tous niveaux, y compris au moment de leur recrutement;
- b) Des conseils et du soutien pour les personnes qui se sentent le plus menacées par les changements culturels et institutionnels;
- c) Une plus grande reconnaissance des contributions diverses et complémentaires apportées par tous les membres du personnel au fonctionnement de l'Organisation;
- d) L'implication de spécialistes externes pour appuyer ce processus de changement culturel.

Recommandation 6 *À la FAO, concernant la structure de l'intégration des considérations de parité*

- a) Chaque division technique devrait disposer au Siège d'un haut 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.
- b) Les postes d'expert en matière de parité/développement social devraient être réinstaurés dans tous les bureaux régionaux.
- c) Les mandats du personnel au niveau sous-régional devraient être adaptées, 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.
- 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 leurs responsabilités et:
- recruter des experts en matière de parité à temps partiel ou à temps plein en fonction de la taille 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 des projets à venir.

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*

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 interventions d'urgence.

Recommandation 8 *À la FAO, concernant les compétences du personnel et des consultants en matière d'intégration des considérations de parité*

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 recrutements 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.

Recommandation 9 *À la Direction générale de la FAO, concernant le rôle d'ESW en matière de parité hommes-femmes et d'égalité sociale*

En s'appuyant sur les points forts existants, ESW devrait être le groupe de réflexion de la FAO pour les questions d'égalité sociale, y compris la parité. À ce titre, la Division:

i) sera l'unité technique principale et contribuera à des projets fortement axés sur des questions d'égalité sociale et de parité; 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.

Recommandation 10 *À ESW concernant son rôle en matière d'intégration des considérations de parité hommes-femmes à la FAO*

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:

- 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;
- 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;
- iii) fournir un appui au personnel de 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- 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.

Recommandation 11 *À la FAO, concernant le renforcement des capacités en matière d'intégration des considérations de parité au sein de l'Organisation*

- 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;
- 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 unité;
- 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.

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*

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.

Recommandation 13 *À la FAO, concernant l'engagement de travailler dans le domaine du VIH/SIDA*

La FAO devrait maintenir son 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.

Recommandation 14 *À la FAO, concernant l'efficacité des projets*

Pour tous les projets – opérations d'urgence, réhabilitation et développement – qui ont une incidence sur les personnes, la FAO devrait:

- a) mener à bien une analyse sociale au moment de la conception ou du lancement du projet; les approches rentables comprennent l'utilisation d'études et d'analyses préexistantes et d'études exploratoires;**
- b) élaborer une feuille de route précise pour les questions de parité au sein de chaque projet, y compris des indicateurs pour son suivi;**
- 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;**
- 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;**
- 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 entre les sexes en fonction du contexte local.**

Recommandation 15 *À la FAO, concernant les partenariats et alliances*

- 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;**
- b) La FAO devrait participer aux 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;**
- 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.**

Recommandation 16 *À la FAO, concernant le partenariat avec l'ONU-Femmes*

- 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;**
- 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.**

Recommandation 17 **À la FAO, concernant l'opérationnalisation de l'intégration des considérations de parité**

- 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;
- b) Le Bureau de la communication et des relations extérieures et le Bureau de l'échange des 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.
- 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 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 aux projets qu'il examine.

1. Introduction

1.1. Contexte de l'Évaluation

51. À sa 100^e session d'octobre 2008, alors qu'il examinait les évaluations dont le lancement était proposé pour 2010, le Comité du Programme de la FAO a émis l'observation suivante: *«Il n'y a pas eu d'évaluation des activités de la FAO en matière de parité hommes-femmes depuis plusieurs années. Vu l'adoption récente d'un nouveau Plan d'action – Parité hommes-femmes et développement 2008-2013, cette évaluation devrait être lancée en 2010»*¹. Le Bureau de l'évaluation (OED) a programmé le début de cette évaluation stratégique pour le début de l'année 2010.

52. À la fin de l'année 2009, vu la création de l'Objectif stratégique K (OS-K) «Équité hommes-femmes pour l'accès aux ressources, aux biens, aux services et à la prise de décision dans les zones rurales» au sein du nouveau Cadre stratégique de la FAO 2010-2019, la Division de la parité, de l'équité et de l'emploi rural (ESW)² a décidé de mener une évaluation de la parité pendant l'année 2010, en partenariat avec UNIFEM (devenu ONU-Femmes). Celle-ci avait pour but de sensibiliser l'opinion sur l'Objectif stratégique proprement dit et de contribuer à la création d'une base de référence pour mesurer les progrès accomplis en matière d'intégration des considérations de parité hommes-femmes au sein de l'Organisation, ainsi qu'à l'élaboration d'un cadre des responsabilités.

53. Bien que les objectifs et les méthodologies de l'Évaluation de la parité et de l'Évaluation du rôle et des activités de la FAO liés aux questions de parité et développement (ci-après dénommée «l'Évaluation») diffèrent, quelques redondances semblaient inévitables, notamment eu égard aux groupes de parties prenantes concernées. Après des consultations poussées entre ESW et OED et un débat au sein du Comité du Programme à sa 103^e session d'avril 2010, il a été convenu que les deux exercices seraient menés parallèlement, et seraient aussi coordonnés et complémentaires que possible. Leurs champs d'action respectifs étaient définis comme suit:

- l'Évaluation de la parité au sein de la FAO serait axée sur l'analyse institutionnelle de la FAO au moment où l'OS-K est devenu opérationnel, y compris avec une évaluation approfondie de la dotation en personnel, des procédures, des mécanismes et de la capacité organisationnelle globale d'analyse des questions de parité hommes-femmes et de leur intégration;
- l'Évaluation mesurerait la performance de la FAO entre 2002 et 2010 concernant la mise en œuvre des deux Plans d'action – Parité hommes-femmes et développement et de l'OS-K, sur l'ensemble des activités techniques et de plaidoyer de l'Organisation aux niveaux national, régional et global, par rapport aux critères internationaux de pertinence, d'efficacité, d'impact et de durabilité. Elle analyserait également toutes les activités d'ESW destinées à faciliter le processus

¹ Comité du programme 100/ 3 b), FAO

² En 2007, la division a été transférée du Département du développement durable au Département économique et social et a changé d'acronyme. Pour des raisons pratiques et sauf indication contraire, le sigle ESW sera utilisé tout au long du présent rapport pour désigner aussi bien SDW qu'ESW.

d'intégration des questions de parité à la FAO et toutes les activités spécifiques en faveur du renforcement de l'égalité entre les sexes et du statut des femmes.

54. L'Évaluation a également été l'occasion de mesurer les efforts déployés par la FAO pour enrayer les répercussions du VIH/sida sur la sécurité alimentaire et les moyens de subsistance au cours de la période 2002-2010, en tenant compte du rôle important joué par ESW en la matière et de la décision d'abandonner progressivement ce domaine de travail à compter de début 2010.

55. L'Évaluation de la parité hommes-femmes au sein de la FAO s'est achevée fin 2010. L'Évaluation a été menée à bien de septembre 2010 à mai 2011. Il est prévu que le Comité du Programme de la FAO examine ce rapport final et la réponse de la Direction y afférente à sa session d'octobre 2011.

1.2. Structure du rapport

56. Au vu de la complexité du sujet et de la grande quantité d'informations recueillies au cours de l'Évaluation, il a été décidé que le rapport principal contiendrait la synthèse des résultats provenant d'une partie de l'analyse sectorielle. De plus amples détails sur la plupart des activités techniques de la FAO par département ou par région sont présentés dans les appendices correspondants.

57. Les chapitres 1 et 2 décrivent le contexte de l'Évaluation, son but, et la méthodologie utilisée. Le chapitre 2 examine également les définitions des notions de parité hommes-femmes et d'autonomisation qui ont orienté les travaux de l'Évaluation.

58. Le chapitre 3, qui traite du mandat de la FAO concernant les femmes et les questions de parité et développement, expose les plans de l'Organisation et les engagements officiels qu'elle a pris envers les questions de parité et développement, et fournit des informations sur la structure mise en place par la FAO pour l'intégration des considérations de parité et les ressources mises à disposition par le biais du Programme ordinaire et des contributions volontaires pour les travaux de l'Organisation sur les questions de parité et développement. Ce chapitre comprend également les principales conclusions issues des résultats qu'il met en avant.

59. Les chapitres 4 et 5 abordent les travaux menés par ESW sur les questions de parité et sur le VIH/sida. Ils comprennent des informations sur les ressources du Programme ordinaire et les contributions volontaires, et sur la qualité des activités entreprises aussi bien par le biais du programme de terrain que pour les biens collectifs mondiaux produits par la Division sur ces deux grands thèmes.

60. Le chapitre 6 fait la synthèse de l'«Analyse, au regard des sexes, de projets de la FAO considérés comme sans rapport avec la parité ou les femmes», présentée intégralement à l'appendice 7. Il comprend également les conclusions de l'Évaluation sur l'utilisation des indices de parité à la FAO. Dans l'ensemble, il étaye l'une des principales conclusions de l'Évaluation, à savoir la large pertinence de l'égalité hommes-femmes pour les travaux techniques de la FAO.

61. Le chapitre 7 explique comment les considérations de parité ont été intégrées dans les travaux des divisions techniques de la FAO. Il s'appuie fermement sur les appendices 9 à 17 et relève les conclusions récentes examinées en détail dans les appendices. Le chapitre 8 aborde les travaux de la FAO sur les questions de parité au niveau interinstitutions et le chapitre 9 analyse les mécanismes institutionnels – et ad hoc – mis en place en faveur de l'intégration des considérations de parité dans les activités de l'Organisation. Ceux-ci comprennent également les politiques des États Membres et des partenaires en matière de ressources, ainsi que

l'efficacité de la fonction d'évaluation pour sensibiliser l'opinion sur les faiblesses de l'intégration des considérations de parité à la FAO.

62. Le chapitre 10 analyse la contribution de la FAO aux objectifs globaux et aux fonctions essentielles de l'Organisation, ainsi qu'à l'Objectif du Millénaire pour le développement (OMD) 1 et à l'OMD 3, par le biais de ses activités liées aux questions de parité et développement et aux femmes dans le développement. Le chapitre 11 examine la culture institutionnelle de la FAO sous l'angle de la problématique hommes-femmes. Enfin, dans le chapitre 12, l'Évaluation tire ses conclusions et présente ses 17 recommandations, adressées à la FAO ou à des unités spécifiques de l'Organisation. Elles apparaissent par ordre d'importance stratégique, mais sont toutes importantes et nécessaires.

63. Dans son rapport principal et dans les appendices, l'Évaluation a également formulé quelques suggestions afin de communiquer des propositions techniques précises à certaines unités spécifiques. Ces suggestions ne seront pas prises en compte dans la réponse de la Direction à l'Évaluation.

64. Les appendices font partie intégrante du rapport et sont dûment référencés au fil du document et dans les notes de bas de page. Ils comprennent: le mandat de l'Évaluation (appendice 1); les outils d'évaluation (appendice 2); le profil des membres de l'équipe (appendice 3); l'inventaire des projets de la FAO liés aux questions de parité hommes-femmes et développement, aux femmes dans le développement, au VIH/sida et l'analyse du portefeuille (appendice 4); la liste des institutions contactées et des personnes interrogées par les membres de l'équipe d'évaluation (appendice 5); l'inventaire des biens collectifs mondiaux de la FAO liés aux questions de parité hommes-femmes et développement et aux femmes dans le développement et ceux analysés par l'équipe d'évaluation (appendice 6); l'analyse selon une perspective de genre des projets de la FAO considérés comme sans rapport avec la parité ou les femmes (appendice 7); une analyse comparative des produits de la FAO prenant en compte les sexospécificités dans le Plan d'action – Parité hommes-femmes et développement 2008-2013 et dans le PTB 2010-2011; et enfin, l'analyse détaillée selon une approche sexospécifique des travaux techniques de la FAO dans plusieurs domaines d'activité de l'Organisation et dans les régions où elle opère (appendices 9 à 17).

2. Objet de l'Évaluation et méthodologie

2.1. *Objet et portée de l'Évaluation*

65. Selon les termes du mandat³, l'Évaluation avait pour objet d'analyser la performance passée de la FAO afin de favoriser une approche prospective, et de déboucher sur un outil utile, venant à point nommé pour informer les décideurs dans leurs fonctions de planification. Ses visées premières avaient été formulées comme suit:

- Reddition de comptes à la direction et aux États Membres de la FAO sur le rôle, l'action et les résultats de l'Organisation, du point de vue de l'application du Plan d'action pour la parité et le développement et de sa contribution à la réalisation des OMD 1 et 3;

3 Voir l'annexe 1, Mandat de l'évaluation.

- Identification des acquis de l'expérience et formulation de recommandations visant à améliorer le rôle, l'action et les résultats de la FAO en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes.

2.2. *Cadre conceptuel et définitions utilisées dans l'Évaluation*

66. La définition de l'intégration de la parité retenue en vue de l'Évaluation est celle de l'ECOSOC⁴, telle qu'énoncée à l'encadré 1; elle a servi de critère d'évaluation fondamental, à l'aune duquel toute l'action de la FAO a été évaluée.

Encadré 1. *Intégration de la parité hommes-femmes*

L'intégration de la parité hommes-femmes consiste à évaluer les incidences sur les hommes et les femmes de toute action prévue, au titre de législations, de politiques ou de programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines - politique, économique et social - afin que les femmes et les hommes bénéficient des mêmes avantages et que l'inégalité ne se perpétue pas. Le but ultime est d'atteindre l'égalité entre les sexes.

Source: Nations Unies, 1997, «Rapport 1997 du Conseil économique et social», A/52/3, 18 septembre 1997

67. La notion d'autonomisation est étroitement imbriquée avec le concept d'égalité des sexes. Dans l'Évaluation, elle est définie comme étant «un processus par lequel les personnes vulnérables parviennent à faire des choix de vie stratégiques qui déterminent le cours de leur existence»⁵, et qui se présente en quatre dimensions qu'il convient de ne pas dissocier: l'autonomie physique, économique, politique et socioculturelle. Ces différentes dimensions sont illustrées à l'encadré 2, par des exemples en rapport avec la mission de la FAO. Comme l'indique cette définition, deux de ces dimensions au moins doivent être réunies pour qu'il puisse y avoir autonomisation.

Encadré 2. *Les quatre dimensions de l'autonomisation*

L'autonomisation physique permet d'acquérir la maîtrise complète de son corps, de sa sexualité et de sa fécondité; dans ses projets de sécurité alimentaire, la FAO aborde cette dimension en veillant à la disponibilité d'une nourriture suffisante pour conserver le corps en santé.

L'autonomisation économique mène à l'égalité d'accès et de contrôle des moyens de production et à l'indépendance économique; dans ses projets concernant la production et/ou la gestion des ressources naturelles, la FAO répond à cette dimension en favorisant l'augmentation des revenus par une plus grande diversification de la production et de la commercialisation en aval; elle implique également la prise en compte des problèmes d'accès et de contrôle des moyens de production.

L'autonomisation politique conduit à l'autodétermination politique et à l'instauration d'un pouvoir visant la libre disposition de soi-même; la FAO pourrait œuvrer dans ce sens en associant les utilisateurs finals à la prise de décision sur les projets; elle a également une occasion supplémentaire de favoriser cette dimension lorsque les utilisateurs sont associés à la gestion des réalisations des projets, par exemple dans le cadre d'associations d'usagers des ressources en eau, ou de coopératives agricoles où des décisions sont prises de manière régulière.

L'autonomisation socioculturelle favorise la connaissance de son identité, de sa valeur et de l'estime de soi; toutes les initiatives de la FAO visant au développement des capacités pourraient agir en ce sens, en renforçant chez les participants l'estime de soi et le respect d'autrui; les initiatives destinées à intégrer des réfugiés dans de

4 ECOSOC: Conseil économique et social des Nations Unies.

5 Source: Alliance Genre et Eau

nouvelles collectivités, ou à les réintégrer dans leurs communautés d'origine offrent maintes possibilités de développer cette dimension.

Source: Alliance Genre et Eau

68. Conformément aux Normes et Règles d'évaluation du système des Nations Unies définies par le Groupe d'évaluation des Nations Unies sur l'évaluation (UNEG), l'Évaluation visait à évaluer l'action de la FAO au regard des critères types utilisés dans le monde en la matière. Compte tenu du degré de complexité attendu de l'analyse d'impact, l'Évaluation a porté sur l'impact potentiel plutôt que sur la part que l'Organisation a effectivement prise à la réalisation de ses objectifs, ou que l'on peut lui attribuer, résultats à l'appui. La notion de viabilité a, quant à elle, été appréciée du point de vue de la viabilité institutionnelle de l'action menée pour favoriser l'égalité des sexes.

69. La portée de l'Évaluation était définie comme suit : «l'action engagée par la FAO en vue de la mise en œuvre des Plans d'action pour la parité et le développement 2002-2007 et 2008-2013, des plans à moyen terme (PMT), des programmes de travail et budgets (PTB), et de l'Objectif stratégique K, ainsi que sur la période couverte par le PTB 2010-2011.» Étant donné l'approche transsectorielle des Plans d'action pour la parité et le développement et de l'Objectif stratégique K, ceci impliquait d'analyser l'ensemble des travaux de l'Organisation au cours de la période 2002-2010.

70. En conséquence, le cadre analytique intégrait les critères d'évaluation et les travaux identifiés dans les questions et le périmètre d'évaluation énoncés dans le mandat. Les principaux paramètres d'analyse retenus dans ce cadre étaient la contribution de la FAO à l'égalité des sexes et aux quatre dimensions de l'autonomisation; elle se déclinait en cinq critères: pertinence, efficacité, efficacité, viabilité et impact.

71. Autre étape nécessaire à l'Évaluation, la définition de quatre indices d'équité hommes-femmes applicables aux initiatives et produits de la FAO, tenant compte des notions qui précèdent, et permettant de classer l'action de l'Organisation en grandes catégories. Ces indices d'équité ont servi à l'évaluation des projets et des biens publics mondiaux. Ils sont présentés à l'encadré 3.

Encadré 3. *Indices d'équité hommes-femmes pour l'Évaluation*

Parité et développement: Initiatives et produits répondant à la définition de l'ECOSOC, et admettant le caractère relationnel de la parité hommes-femmes, son élaboration sociale et l'impact différent que ces initiatives/produits peuvent exercer sur les hommes et sur les femmes.

Participation des femmes au développement: Initiatives et produits exclusivement axés sur les femmes plutôt que sur l'incidence de ces interventions sur l'un et l'autre sexe.

Action hors parité et développement: Initiatives et produits n'ayant pas d'effets immédiats et directs sur les hommes ou les femmes.

Occasion manquée: Initiatives et produits qui pourraient avoir une incidence directe ou indirecte sur la parité, mais n'ont pas tenu compte de ces considérations.

Source: équipe d'évaluation

2.3. *Méthodologie*

72. L'Évaluation a été conduite sur un mode participatif, les opinions des parties intéressées ayant été sollicitées et partagées à différents stades, tandis que le rôle et l'action de la FAO ont été évalués du point de vue de ses clients et des utilisateurs de ses produits et services, comme de ses partenaires. Les renseignements réunis auprès des parties prenantes ont fait l'objet d'une triangulation, un exercice fondamental entrepris par les membres de l'équipe d'évaluation pour valider les justificatifs et éléments d'information recueillis. Ce processus a été

étayé de bout en bout par les principes d'indépendance et de rigueur analytique, ainsi que par les Normes et Règles d'évaluation du système des Nations Unies de l'UNEG.

73. De multiples méthodes et outils quantitatifs et qualitatifs ont été appliqués dans le cadre de l'évaluation: consultation des acteurs dans le cadre d'entretiens collectifs et individuels semi-structurés, avec des listes de points à vérifier auprès des fonctionnaires de la FAO, des États Membres et des institutions spécialisées des Nations Unies; missions dans les pays; recherches sur les projets, les biens publics mondiaux et les documents de planification et de budgétisation dans les systèmes informatiques de l'Organisation; grille d'évaluation; synopsis pour les rapports nationaux et les rapports de projet; critères de notation des projets; et structure matricielle d'évaluation des biens publics mondiaux, assortie de six critères et descripteurs. Une échelle en six points a été appliquée pour la notation des projets et des biens publics mondiaux⁶.

74. Les évaluations antérieures ont systématiquement été exploitées, notamment les travaux (évaluations de projets, examens par pays ou par thème, et études stratégiques) du Bureau de l'évaluation (OED) durant les dernières années, y compris l'analyse des résultats obtenus par la FAO du point de vue de l'internalisation des questions de parité dans différents contextes. Parallèlement à l'Évaluation de la parité hommes-femmes, OED procédait à l'Évaluation du rôle et de l'action de l'Organisation en matière de nutrition. L'analyse entreprise dans le cadre de la présente Évaluation visait à examiner le degré de prise en compte de la parité dans les travaux sur la nutrition de la FAO: i) évaluation directe de certains projets au niveau national; ii) entretiens avec la Division de la nutrition et de la protection des consommateurs (AGN); et, iii) conclusions de l'Évaluation sur l'action en matière de nutrition.

75. L'équipe d'évaluation était pluridisciplinaire et interrégionale, et se composait de spécialistes des questions de parité d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine dans les secteurs suivants: agriculture, économie, pêche, exploitation forestière, sécurité alimentaire, VIH/sida, élevage, et ressources en eau. Elle comptait huit femmes, dont la chef d'équipe, et trois hommes⁷. Un mandat individuel a été établi pour chaque membre de l'équipe, précisant son domaine d'intervention spécifique, et les questions dont l'évaluation lui était confiée.

76. Les premières réunions tenues avec les fonctionnaires de la Division de la parité, de l'équité et de l'emploi en milieu rural (ESW), ainsi qu'avec d'autres agents du Siège de la FAO, confortées par les constats de précédentes évaluations, ont montré que l'on ne pouvait pas se fier aux indicateurs utilisés dans les systèmes de l'Organisation pour identifier les projets adoptant un point de vue fondé sur la parité et/ou comptant un nombre important de femmes parmi leurs participants, par exemple les descripteurs du Système d'information sur la gestion du Programme de terrain de la FAO (FPMIS). De plus, aucun indice d'équité n'avait été défini par la FAO pour les biens publics mondiaux. OED a donc invité toutes les unités de la FAO, y compris les divisions techniques et les bureaux décentralisés, à présenter une liste de projets et de produits qu'ils jugeaient fondés sur une démarche différenciée selon les sexes et/ou comptant un minimum de 30 pour cent parmi les participants⁸. Une liste de 209 projets et 489 biens publics mondiaux est ressortie de ce travail. Il a également livré des informations préliminaires

6 De plus amples informations sur les outils utilisés par l'équipe d'évaluation sont présentées à l'annexe 2.

7 Voir l'annexe 3, Profils des membres de l'équipe d'évaluation.

8 Le seuil de «participation importante» a été fixé à 30 pour cent, ce qui semble être l'objectif empirique le plus fréquent en matière de participation des femmes aux projets de la FAO. L'établissement d'un seuil plus élevé ou une définition plus fine de cette «participation» aurait sans doute eu pour effet d'exclure un trop grand nombre de projets.

indirectes sur le traitement global des concepts d'égalité des sexes et de participation des femmes au sein de la FAO.

77. Les membres de l'équipe chargés de déterminer les possibilités d'évaluation du sujet ont procédé à une exploration détaillée du FPMIS, pour en extraire les projets opérationnels durant la période allant de janvier 2002 à décembre 2010, et répondant aux critères suivants: exécution confiée à ESW, en tant qu'unité technique chef de file; mention des femmes et/ou de la parité dans l'intitulé du projet (en trois langues); et code de l'entité PTB/Programme et Objectif stratégique K. Cette recherche a permis d'ajouter à la liste initiale 386 projets, dont 15 avaient été évalués par le Bureau de l'évaluation au cours de la période 2002-2010, et avaient bien intégré la perspective d'égalité des sexes dans leur approche.

78. La liste définitive comprenait 595 projets, exécutés entre 2002 et 2010, qui avaient dûment tenu compte de la dimension sexospécifique ou du nombre de femmes parmi les participants⁹. Sur la base de cette liste, 16 pays ont été sélectionnés, en tenant compte du nombre de projets sur les problématiques parité et développement, et participation des femmes au développement¹⁰ qui y avaient été exécutés, de la diversité des secteurs concernés, et de la présence d'un bureau régional ou sous-régional. D'autres facteurs ont également été pris en compte, comme la sécurité, l'accessibilité et l'absence d'évaluations dans le pays. L'équipe s'est rendue dans les pays suivants:

- Asie: Bangladesh, Philippines et Thaïlande, ainsi que le Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique;
- Afrique: Congo (République du), Ghana, ainsi que le Bureau régional pour l'Afrique (RAF), le Bureau sous-régional pour l'Afrique de l'Ouest (SFW), et les bureaux de pays d'Accra (Ghana), du Kenya, du Niger, d'Ouganda, du Somaliland et de la Zambie;
- Amérique latine et Caraïbes: Bolivie, Nicaragua, Panama et République Dominicaine, ainsi que le Bureau sous-régional pour l'Amérique centrale;
- Europe et Asie centrale: Arménie, Bureau régional de la FAO pour l'Europe et l'Europe centrale (REU/SEU), à Budapest (Hongrie), et Turquie, ainsi que le Bureau sous-régional pour l'Asie centrale (SEC).

79. Durant les visites dans les pays, les membres de l'équipe ont recueilli les opinions et les perceptions des intervenants nationaux quant au rôle et à l'action de la FAO au regard de la problématique parité et développement et participation des femmes au développement, aux résultats du programme de terrain, et à l'utilisation de certains produits normatifs sélectionnés. Dans chaque pays, l'équipe a également procédé à l'analyse de projets en cours d'exécution qui ne figuraient pas sur la liste des projets relatifs à la parité, ceci en fonction des compétences techniques réunies chez les membres présents de l'équipe, afin de comparer le degré d'attention apporté aux thématiques intéressant la parité hommes-femmes. Au total, l'équipe a analysé 152 projets, pour ensuite réviser ses indices d'équité hommes-femmes.

9 Voir l'annexe 4, Relevé des projets de la FAO sur les questions relatives à la parité, aux femmes, à leur participation au développement et à la lutte contre le VIH/sida.

10 Dans le rapport, les deux catégories de projets sont indifféremment visées par les termes «parité et développement» et «parité et développement, et participation des femmes au développement».

80. Sur l'ensemble du processus d'évaluation, des entretiens ont été organisés avec plus de 600 intervenants,¹¹ dont:

- des fonctionnaires de la FAO au Siège de l'Organisation: ESW; hauts fonctionnaires; fonctionnaires relevant d'autres unités apportant un soutien technique aux projets réalisés dans des pays sélectionnés;
- des fonctionnaires de la FAO en poste dans les bureaux décentralisés: 3 bureaux régionaux; 3 bureaux sous-régionaux; 16 bureaux de pays;
- des fonctionnaires d'État relevant des ministères de l'agriculture, de la sécurité alimentaire, de la parité, etc. dans certains pays;
- des participants aux projets de la FAO, à l'échelle des ménages ou des communautés;
- des partenaires à l'échelon national: équipes de pays des Nations Unies, représentants nationaux, bailleurs de fonds, ONG et associations;
- des institutions spécialisées des Nations Unies: hauts fonctionnaires d'ONU-Femmes, de l'UNICEF, du PNUD, du PNUE, d'ONU-Habitat, etc.;
- des représentants des principaux donateurs de la FAO pour les initiatives intéressant la parité, les femmes et le développement.

81. Durant l'appréciation des possibilités d'évaluation, une liste de 489 biens publics mondiaux en rapport avec la thématique parité, femmes et développement, a été dressée sur la base des informations fournies par les unités de la FAO¹². L'équipe a procédé à l'analyse détaillée de 158 d'entre eux (60 pour cent), les a notés, sur une échelle en six points, et a fait de même pour 106 autres biens publics mondiaux (40 pour cent) qui ont été aléatoirement sélectionnés sur le site Web de l'Organisation. En outre, les stratégies récentes de la FAO et tous les rapports du Comité du Programme et des conférences régionales organisées entre 2002 et 2010 ont également été examinés pour mettre en évidence les références aux questions de parité et les demandes adressées à la FAO dans ce domaine.

82. L'examen des possibilités d'évaluation a en outre révélé que, de l'avis des fonctionnaires de l'Organisation, seule une minorité des ressources des projets et du programme de terrain de la FAO est en rapport avec les questions concernant la parité, les femmes et le développement. Dès lors se posait la question de la pertinence des problématiques d'égalité des sexes dans les 91 pour cent de projets restants. En conséquence, une étude sur documents a été entreprise pour analyser, d'après une perspective axée sur les sexospécificités, un échantillon statistiquement valide de 200 projets aléatoirement sélectionnés dans la liste complète des projets exécutés par la FAO entre 2002 et 2010, ainsi que les descriptifs de projets et les rapports d'avancement et de clôture¹³.

11 Voir l'annexe 5, Liste des institutions et des intervenants rencontrés durant l'évaluation.

12 Voir l'annexe 6, Inventaire des biens publics mondiaux de la FAO dans les domaines parité et développement, participation des femmes au développement, et VIH/sida.

13 Voir l'annexe 7, Analyse fondée sur la parité des projets de la FAO considérés comme SANS RAPPORT avec les sexospécificités ou la condition féminine.

83. Des échanges et des liens étroits ont été maintenus avec ESW et d'autres intervenants de la FAO pendant toute la durée du processus. Les projets de mandats ont été diffusés à toutes les parties concernées au sein de FAO, afin de recueillir leurs observations et leurs suggestions dont il a été tenu compte chaque fois que nécessaire. Des réunions approfondies ont été organisées avec les membres de l'équipe d'audit de la parité hommes-femmes et les fonctionnaires de la FAO pendant l'étape de détermination des possibilités d'évaluation, et durant l'Évaluation elle-même. À l'issue de la phase de recueil des données, l'équipe d'évaluation a présenté ses constats et recommandations préliminaires à tous les intervenants concernés de la FAO, en vue d'une première validation et de la poursuite des discussions. Le projet de rapport a également été diffusé dans le but de réunir des observations et des suggestions.

84. Enfin, le processus d'évaluation a été appuyé par les ONG internationales ainsi que par l'Alliance Genre et Eau, qui intervenait en tant qu'organe consultatif spécialisé dans les problèmes de parité. Les représentants de l'Alliance ont participé aux séances d'information et de restitution organisées au Siège de la FAO, ainsi qu'à la révision des projets de mandat et de la dernière mouture du projet de rapport.

3. Mandat de la FAO sur les femmes et la parité hommes-femmes et le développement

3.1. Les femmes et la parité hommes-femmes et le développement à la FAO

85. En tant que groupe social, les femmes des milieux ruraux ont été fondamentales dans les travaux de la FAO, parce qu'elles sont des productrices importantes dans les domaines de l'agriculture, des forêts et des pêches de toutes les régions du monde, mais aussi à cause des liens qui existent entre leur capacité d'enfanter et leur rôle social d'une part et la gestion des ressources naturelles d'autre part.

86. En effet, depuis ses débuts, l'Organisation a inclus les femmes parmi ses bénéficiaires, même si dans le modèle de développement qu'elle a prôné et appuyé pendant ses deux ou trois premières décennies d'existence, les femmes étaient exclusivement considérées comme bénéficiaires de programmes d'aide menés dans les zones de nutrition et d'économie familiale. Pendant longtemps, l'Organisation n'a pas paru se demander si ce modèle correspondait bien au schéma de répartition des rôles selon le sexe le plus répandu au sein de la production agricole de ses différents États Membres.

87. Avec le temps, la reconnaissance et la compréhension par l'Organisation du rôle des femmes dans l'agriculture a quelque peu évolué, s'alignant sur le changement de point de vue de la communauté internationale, qui au lieu de voir les femmes comme de simples donneuses de soins les considère désormais comme des acteurs économiques et des détentrices de droits et a renoncé aux questions liées aux femmes pour traiter celles qui s'attachent aux sexespécificités. Dans les années 1970 et 1980, l'Organisation a évolué des problèmes d'économie familiale aux questions des femmes dans le développement, ce qui a débouché, en 1989, dans le sillage de l'engagement des Nations Unies envers les Stratégies prospectives d'action de Nairobi pour la promotion de la femme, à l'approbation du premier Plan d'action pour l'intégration des femmes dans le développement pour la période 1990-1995. Ce plan prévoyait d'appuyer les femmes dans leurs rôles de productrices et de travailleuses agricoles, y compris dans les domaines de l'élevage, des pêches et de la foresterie. La mise en place du Programme d'analyse socioéconomique et d'étude de la parité hommes-femmes de la FAO a

commencé à cette époque, et de nombreux membres du personnel de la FAO ont participé à des formations en la matière au cours des années 1990.

88. Le deuxième Plan d'action pour l'intégration des femmes dans le développement, opérationnel en 1996-2001, a été élaboré en incorporant le mandat de la Plate-forme d'action de Beijing afin de «*garantir qu'une perspective hommes-femmes soit bien reflétée par l'ensemble de nos politiques et programmes*». La responsabilité de l'intégration des considérations de parité hommes-femmes à la FAO a commencé à devenir un engagement de l'Organisation et n'était plus uniquement restreinte à une seule unité bien précise.

89. En 1999, la FAO a élaboré son premier cadre stratégique pour la période 2000-2010. Celui-ci spécifiait clairement que les Objectifs globaux des États Membres de la FAO et le but de l'Organisation visaient à bénéficier à «chacun et chacune». Le cadre stratégique était structuré en Objectifs stratégiques (OS) thématiques; dans l'OS «A.1-Moyens de subsistance durables dans les zones rurales et accès plus équitable aux ressources», les disparités entre les sexes devaient être traitées dans le contexte de la promotion de l'accès équitable aux ressources. L'OS s'appuyait, entre autres domaines prioritaires, sur la «*promotion de stratégies et d'approches tenant compte de la problématique hommes-femmes, participatives et durables afin de renforcer les compétences des populations rurales pauvres ainsi que des organisations locales, de la société civile et des populations rurales*». Figurant également dans l'OS «C1-Politiques et mesures institutionnelles propres à améliorer l'efficacité et l'adaptabilité des systèmes de production, de transformation et de commercialisation», la priorité était à nouveau donnée, notamment, à «*accorder l'importance voulue aux inégalités entre les sexes et autres*». Le même OS faisait aussi mention des femmes et de leur rôle. Aucune autre référence aux questions de parité hommes-femmes ou aux femmes n'était faite dans le texte des six OS qui constituaient le cadre stratégique.

90. À l'issue du deuxième Plan d'action pour l'intégration des femmes dans le développement, un troisième plan dénommé Plan d'action – Parité hommes-femmes et développement a été approuvé pour la période 2002-2007. Comme ses prédécesseurs, ce plan a été approuvé par la Conférence de la FAO, qui à la même époque recevait des rapports biennaux spécifiques concernant l'exécution des plans et les progrès réalisés. Parallèlement, l'intégration des considérations de parité hommes-femmes est aussi devenue l'un des 16 domaines prioritaires pour une action interdisciplinaire (DPAI)¹⁴ du Plan à moyen terme (PMT) 2002-2007.

91. Le Plan d'action – Parité hommes-femmes et développement définissait précisément les responsabilités de chaque Directeur général adjoint de la FAO pour l'intégration des considérations de parité hommes-femmes dans tous les travaux de l'Organisation, rendant chacun d'eux responsable dans le cadre de son mandat respectif. Le Plan mandatait également les directeurs de division pour nommer les coordonnateurs chargés des questions de parité et définissait les mandats des fonctionnaires désignés. Toutefois, la responsabilité de rendre compte à la Conférence revenait à la Division de la parité, de l'équité et de l'emploi en milieu rural, limitant ainsi la pression liée à l'obligation redditionnelle hors de la division établissant les rapports. En outre, il est à souligner qu'aucun des plans d'action n'était inscrit au budget, car

14 Les DPAI ont été abandonnés vers 2005; en effet, la plupart d'entre eux n'ont jamais été vraiment efficaces en raison d'un manque de ressources.

ils n'étaient pas considérés comme partie intégrante du processus de planification et de budgétisation et étaient parallèles au Cadre stratégique.

92. Concernant son contenu, le Plan d'action – Parité hommes-femmes et développement 2002-2007 visait à «assurer la promotion de l'égalité hommes-femmes dans l'accès à une alimentation suffisante, sûre au plan sanitaire et adéquate au plan nutritionnel, l'accès aux ressources naturelles et aux services de soutien agricole ainsi que leur contrôle et leur gestion, la participation aux processus d'élaboration des politiques et de prise de décision à tous les niveaux dans le secteur agricole/rural et la participation aux possibilités d'emploi à la ferme et hors exploitation dans les régions rurales». Le Plan d'action mettait l'accent sur un partenariat transformé fondé sur le fait que l'égalité hommes-femmes est l'une des conditions fondamentales d'un développement durable axé sur les personnes.

93. Des progrès en direction de cette planification axée sur les résultats ont été faits avec le nouveau plan formulé en 2007 par le biais d'un processus que de nombreuses parties prenantes ont trouvé ouvert et participatif au niveau des divisions. Le Plan d'action – Parité hommes-femmes et développement 2008-2013 se définissait comme une «stratégie à l'échelle de l'Organisation» grâce à laquelle «*l'obligation redditionnelle [...] était une responsabilité partagée*». Un réseau pour la parité incluant «*des coordonnateurs chargés des questions de parité, des experts de la parité hommes-femmes et d'autres membres du personnel de la FAO participant à des activités liées aux questions de parité*» devait devenir l'un des acteurs clés de l'intégration des considérations de parité hommes-femmes dans les travaux de la FAO, appuyé par le renforcement des capacités et le développement des partenariats. Un mécanisme de gestion et d'évaluation était également prévu, fondé sur des indicateurs de progrès. Toutefois, les allocations de ressources et la budgétisation n'étaient pas intégrés dans le plan d'action, celui-ci demeurant un «ajout» plutôt qu'une partie intégrante des travaux de la FAO.

94. Le second Plan d'action – Parité hommes-femmes et développement était axé sur quatre questions globales clés: les situations d'urgence; le changement climatique et les bioénergies; les maladies humaines, végétales et animales; et la mondialisation – Commerce et évolution des structures institutionnelles. Celles-ci devaient être examinées en fonction des quatre objectifs stratégiques en matière d'égalité des sexes: alimentation et nutrition; ressources naturelles; économies rurales, main-d'œuvre et moyens de subsistance; et politiques et planification.

95. Pour un suivi optimal de la performance, le Plan comprenait 91 résultats spécifiques cibles d'intégration des considérations de parité hommes-femmes et indicateurs de progrès. Ceux-ci étaient répartis entre différentes unités techniques de la FAO des principaux départements techniques, y compris la Division des opérations d'urgence et de la réhabilitation, le Centre d'investissement et le Bureau juridique.

96. Parallèlement au Plan d'action – Parité hommes-femmes et développement, la Division de la parité, de l'équité et de l'emploi en milieu rural (ESW) a conservé un rôle de chef de file sur les questions de parité au sein de l'Organisation, rôle qui s'est exprimé dans les Programmes de travail et budget (PTB) de la FAO.

97. Dans le PTB 2002-2003, ESW abordait les questions de parité en fournissant des avis en matière de politique, un appui technique et des formations pour les pays et les partenaires de la société civile afin de favoriser l'intégration des considérations de parité hommes-femmes et de population dans les politiques, programmes et projets de développement agricoles, environnementaux et ruraux, ainsi que dans les recensements et enquêtes agricoles et les législations pertinentes. Le but était aussi de traiter diverses questions nouvelles comme l'impact sur la productivité agricole et la sécurité alimentaire de la pandémie de VIH/sida ainsi

que du vieillissement progressif de la population rurale; et l'impact différencié selon le sexe de la mondialisation sur le commerce agricole et l'accès aux nouvelles technologies. Enfin, le plan dispose aussi qu'ESW est responsable, au niveau de l'Organisation, du domaine prioritaire pour une action interdisciplinaire sur l'intégration des considérations de parité hommes-femmes.

98. En 2004-2005, le champ d'action a été réduit à cause de fortes diminutions des ressources de financement du FNUAP¹⁵. Le PTB révisé spécifiait que *«les nouvelles réductions d'effectifs requises auront une incidence négative sur le programme parité hommes-femmes et développement de la région Europe et empêcheront de répondre de manière satisfaisante aux demandes des pays concernant l'organisation d'ateliers de formation et la création de réseaux visant à atténuer l'impact du VIH/sida sur la sécurité alimentaire. L'expansion thématique et géographique prévue des activités de renforcement des capacités et de formation en matière de collecte et d'analyse de données ventilées par sexe, les études de cas sur la parité hommes-femmes et la gestion des ressources, ainsi que les ateliers du programme d'analyse socioéconomique et des questions de parité hommes-femmes (SEAGA) seront également affectés»*.

99. Dans le PTB 2006-2007, l'action du programme reposait sur les *«piliers jumeaux du renforcement des capacités et de l'assistance aux pays en matière d'élaboration de politiques»* concernant les domaines fondamentaux de la parité hommes-femmes, du VIH/sida et d'autres maladies connexes, et leur lien avec la pauvreté et l'insécurité alimentaire des zones rurales. Le programme devait renforcer les capacités et fournir des outils et des avis en matière de politique en vue de la réalisation des OMD, notamment en ce qui concerne le rôle de l'égalité hommes-femmes et de l'atténuation des effets du VIH/sida en matière de réduction de la pauvreté et de l'insécurité alimentaire des zones rurales.

100. Le «Programme 3F – Parité hommes-femmes et équité dans les sociétés rurales» a été inclus dans le PTB 2008-2009 sous la responsabilité d'ESW. Ses objectifs étaient les suivants:

- maintenir la priorité sur le renforcement des capacités nationales afin d'incorporer la question de la parité dans les politiques et les programmes, dans le cadre du Plan d'action – Parité hommes-femmes et développement;
- poursuivre l'analyse des liens entre l'agriculture, la parité, l'égalité sociale, la sécurité alimentaire des ménages, le développement rural et la réduction de la pauvreté;
- permettre à ESW de servir de coordonnateur dans l'Organisation sur les questions suivantes: le VIH/sida, les populations autochtones, et la démographie, notamment la migration, le vieillissement et l'invalidité en milieu rural;
- jouer le rôle de coordonnateur dans la Coalition mondiale sur les femmes et le sida et de chef de file au sein du Réseau interinstitutions des Nations Unies pour les femmes et l'égalité des sexes.

101. Quelques autres unités de la FAO faisaient des références spécifiques aux questions de parité dans la formulation de leurs grands programmes ou entités de programme; tel était le cas

15 Le Fonds des Nations Unies pour la population était un donateur de la FAO dans les années 1990 et jusqu'au début des années 2000.

pour les jeunes et l'agriculture, les régimes fonciers et les statistiques, bien qu'un grand nombre d'unités aient signalé leurs produits comme tenant compte des questions de parité¹⁶.

102. L'Évaluation externe indépendante de la FAO (EEI), finalisée en 2007, a analysé en profondeur l'intégration des considérations de parité hommes-femmes à l'échelle de la FAO: une équipe spécialisée a initié une enquête au niveau de l'Organisation, avec plusieurs entretiens axés sur les questions de parité, et toutes les analyses menées au cours des visites de pays comprenaient des questions liées à l'égalité des sexes. D'après les conclusions de cette équipe, le rapport final comptait l'intégration des considérations de parité hommes-femmes et la responsabilisation des femmes parmi les 16 grandes priorités à l'attribution de ressources et formulait la recommandation 3.19 de l'encadré 4 ci-dessous:

Encadré 4. *Recommandation 3.19 de l'EEI*

Le Plan d'action – Parité hommes-femmes devrait être pleinement intégré au cycle de programmation de la FAO (notamment par son intégration au Plan stratégique et/ou au Plan à moyen terme plutôt que comme document séparé) et devrait faire l'objet de rapports spécifiques dans ce cadre. En outre:

- a) il faudrait attribuer à la parité hommes-femmes un certain rang de priorité dans l'attribution des fonds réservés à l'action interdisciplinaire et à l'action visant à favoriser la réalisation des trois objectifs stratégiques des États Membres;
- b) pour les coordonnateurs chargés de la parité hommes-femmes, il faudrait prévoir des critères de sélection et un mandat clair inclus dans la description d'emploi ainsi que l'âge et l'expérience nécessaires;
- c) la formation en matière de parité hommes-femmes et de responsabilisation des femmes devrait bénéficier d'une priorité renouvelée en accordant une priorité particulière aux FAOR et aux coordonnateurs chargés de la parité hommes-femmes; et
- d) les possibilités de partenariats plus nombreux avec d'autres organisations devraient être explorées.

Source: IEE final report, 2007

103. Le Plan d'action immédiate (PAI) élaboré pour donner suite à l'EEI prévoyait de garantir l'équilibrage des effectifs entre les sexes dans la structure des ressources humaines de l'Organisation et acceptait pleinement la Recommandation 3.19; c'est ainsi que le nouvel Objectif stratégique K (OS-K) «axé sur l'équité hommes-femmes» du Cadre stratégique 2010-2019 de la FAO a vu le jour. Le Plan d'action - Parité hommes-femmes et développement 2008-2013 a été progressivement abandonné en se trouvant intégré à l'OS-K et depuis la mi-2009, le suivi et le compte rendu des progrès du Plan d'action ne sont plus assurés.

104. Les textes explicatifs de l'OS-K, les résultats de l'Organisation et les outils principaux correspondants apparaissent dans l'encadré 5.

16 Voir appendice 8, Résultats de la FAO tenant compte des questions de parité dans les plans d'action – Parité hommes-femmes et développement et les plans de travail et budget

Encadré 5. Objectif stratégique K: Équité hommes-femmes pour l'accès aux ressources, aux biens, aux services et à la prise de décisions dans les zones rurales

| | |
|--|--|
| <p>Pertinence</p> | <p>L'objectif vise à réduire les inégalités hommes-femmes en proposant des politiques, capacités, institutions et programmes pour l'agriculture et le développement rural qui soient plus équitables et socialement inclusifs. Il contribue également à généraliser cette approche dans l'ensemble des objectifs stratégiques de la FAO.</p> |
| <p>Résultats de l'Organisation</p> | <p>Outils principaux</p> |
| <p><i>K1 – La parité hommes-femmes en milieu rural est incorporée dans les politiques et programmes conjoints des Nations Unies pour la sécurité alimentaire, l'agriculture et le développement rural</i></p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Évaluer les mécanismes, les outils et les approches en vigueur pour intégrer la parité hommes-femmes dans le cadre du programme «Unis dans l'action», dans l'objectif de déterminer les besoins, les lacunes et les points d'entrée pour l'appui technique de la FAO dans ce domaine. 2. Élaborer des outils et des méthodologies à l'appui des approches communes du système des Nations Unies reposant sur les lacunes et les points d'entrée déterminés. 3. Mettre en place des partenariats plus efficaces au sein du système des Nations Unies et avec d'autres parties prenantes concernées, en s'appuyant sur les cadres nationaux sur les priorités à moyen terme existants, les programmes pilotes «Unis dans l'action», les programmes conjoints des Nations Unies et les autres approches et cadres à l'échelle du système des Nations Unies. 4. Fournir une assistance technique à l'appui de l'intégration des considérations de parité hommes-femmes en milieu rural dans les programmes et politiques conjoints des Nations Unies. |
| <p><i>K2 – Les gouvernements mettent en place des capacités renforcées pour intégrer les questions de parité hommes-femmes et d'égalité sociale dans les programmes, projets et politiques d'agriculture, de sécurité alimentaire et de développement rural à l'aide de statistiques ventilées en fonction du sexe et d'autres informations et ressources pertinentes</i></p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Évaluer les besoins actuels et nouveaux en matière de renforcement des capacités afin de déterminer les domaines où l'intervention de la FAO est nécessaire pour intégrer la parité hommes-femmes dans l'agriculture, la sécurité alimentaire et le développement rural. 2. Appuyer les efforts des gouvernements et des autres parties prenantes visant à concevoir et à assurer une formation qui renforce les compétences pour l'analyse de la parité hommes-femmes et des aspects socioéconomiques, la prise de décision participative et l'élaboration de programme. 3. Fournir un soutien technique pour la collecte, l'analyse et la diffusion de données et de statistiques ventilées en fonction du sexe dans la prise de décision. 4. Élaborer, réviser et/ou adapter des matériels et des ressources, y compris des modules de formation personnalisés pour traiter les questions de parité hommes-femmes en milieu rural dans des domaines techniques spécifiques (par exemple, la nutrition, les forêts, les pêches, l'élevage, etc.). 5. Fournir une formation axée sur la façon d'intégrer la parité hommes-femmes au sein de la FAO et parmi les États Membres fondée sur l'approche et les outils de l'analyse socioéconomique et de l'étude de la parité hommes-femmes. |
| <p><i>K3 – Les gouvernements formulent des politiques agricoles et de développement rural qui tiennent compte de la parité hommes-femmes, n'excluent personne et sont participatives</i></p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Renforcer les efforts déployés par les gouvernements nationaux pour utiliser des informations différenciées selon le sexe et formuler, mettre en œuvre et réviser des politiques et des programmes qui tiennent compte de la parité, n'excluent personne sur le plan social, sont participatifs et autonomisent légalement les populations rurales pauvres. 2. Aider les gouvernements nationaux, les organisations de la société civile et les instituts de recherche à renforcer l'analyse des facteurs socioéconomiques et de la parité hommes-femmes pour les problèmes émergents susceptibles de compromettre la parité et l'égalité socioéconomique dans la sécurité alimentaire et le développement rural. |

| | |
|--|---|
| | <p>3. Collecter, analyser et diffuser des informations et des statistiques sur les aspects d'équité sociale et de parité hommes-femmes des nouveaux problèmes sociaux, économiques et environnementaux (par exemple, le changement climatique, la dégradation de l'environnement, les bioénergies, la dynamique des populations, les nouvelles maladies (sida), la malnutrition, le régime des droits fonciers et les possibilités d'emploi) à l'appui des processus d'élaboration et de mise en œuvre des politiques.</p> <p>4. Diffuser des outils et des approches participatifs pertinents pour l'agriculture et le développement rural parmi les États Membres et les partenaires par le biais du site Web de la FAO sur la participation et d'autres voies d'information.</p> |
| <p><i>K4 – La direction de la FAO et le personnel ont fait la preuve de leur engagement et de leur aptitude à tenir compte des questions de parité hommes-femmes dans leurs activités</i></p> | <p>1. Renforcer les compétences des fonctionnaires de la FAO en matière d'analyse des sexospécificités, au Siège et dans les bureaux décentralisés, à l'aide de modules pour l'intégration des questions de parité faisant appel au Programme d'analyse socioéconomique et d'étude de la parité hommes-femmes, ou d'un appui technique à effet catalyseur.</p> <p>2. Élaborer un nouveau mécanisme de suivi et de rapport qui permette aux divisions et aux coordonnateurs chargés de la parité hommes-femmes d'établir des rapports périodiques sur les activités d'intégration des considérations de parité.</p> <p>3. Faciliter la nomination de fonctionnaires supérieurs comme coordonnateurs chargés de la parité hommes-femmes dans les unités techniques de la FAO en tant que mécanisme essentiel aux efforts déployés par l'Organisation pour intégrer les considérations de parité dans son programme technique.</p> <p>4. Recommander activement l'attribution de ressources du programme ordinaire et extrabudgétaires pour garantir un véritable engagement et des résultats concrets au regard des objectifs de parité convenus.</p> |

Source: Cadre stratégique 2010-2019 de la FAO

105. L'OS-K appelle l'ensemble de l'Organisation à contribuer à la réalisation de l'égalité hommes-femmes concernant l'accès des femmes et des hommes des milieux ruraux aux ressources, aux services et à la prise de décision. À cet égard, il demeure en deçà de l'objectif d'égalité – y compris pour ce qui est de la maîtrise des ressources – qui figurait dans le Plan d'action - Parité hommes-femmes et développement. Néanmoins, en continuité avec le Plan d'action, il adopte implicitement, à l'instar de l'UNIFEM et du FNUAP, la double stratégie qui suppose: i) la promotion du concept et des principes de l'intégration des considérations de parité hommes-femmes; et ii) le maintien des projets et programmes spécialement ciblés pour la responsabilisation des femmes et des filles (soit une approche «Femmes dans le développement»). Cela supposait également une continuité dans le maintien du double rôle d'ESW en tant qu'unité technique à part entière et en tant que fournisseur de services et d'appui pour le reste de l'Organisation.

106. Dans les textes explicatifs de trois des quatre résultats de l'Organisation de l'OS-K, le rôle d'ESW est très important¹⁷, ce qui se justifie clairement puisque cette division est l'unité principale en ce qui concerne les questions de parité hommes-femmes au sein de la FAO. Toutefois, pour qu'un appel au reste de l'Organisation pour la réalisation d'un objectif commun

¹⁷ Les Résultats de l'Organisation 1, 2 et 4 s'inscrivent plus particulièrement dans le domaine de compétence de l'ESW, et d'autres unités de la FAO rencontreraient des difficultés pour y contribuer.

grâce à une approche unique comme l'intégration des considérations de parité hommes-femmes soit entendu, il y faut une vision commune et détaillée de la manière d'y parvenir, et un objectif stratégique ne semble pas assez porteur pour fournir une orientation politique et stratégique au niveau nécessaire. Il convient également de noter que, alors que dans le premier Cadre stratégique 2000-2015 de la FAO, la «parité hommes-femmes» était mentionnée en lien avec trois objectifs stratégiques et des stratégies pour traiter des questions intersectorielles, au sein du Cadre stratégique 2010-2019, la «parité hommes-femmes» et «les femmes» étaient exclusivement mentionnées dans l'OS-K.

107. Tous ces facteurs semblent avoir contribué à isoler davantage l'OS-K et à le rendre moins «transversal» que ce qui était sûrement prévu au départ. En pratique, ainsi qu'il en a été débattu tout au long du processus du PAI entre les États Membres, la création d'un objectif stratégique consacré à l'équité hommes-femmes ne faisait pour le moment que fragiliser l'élément d'intégration qu'il cherchait à promouvoir. De hauts fonctionnaires de la FAO en ont fait part à l'équipe d'évaluation, et nombre d'entre eux considéraient qu'avec l'OS-K, les questions de parité hommes-femmes avaient «disparu» ou étaient «devenues invisibles».

108. Dans le but de quantifier ce qui a changé avec la transition du Plan d'action – Parité hommes-femmes et développement à l'OS-K, l'équipe d'évaluation a comparé l'engagement pris par la FAO pour livrer des produits tenant compte des questions sexospécifiques en cherchant à établir des liens entre les résultats d'intégration des considérations de parité hommes-femmes du Plan d'action et les produits et services tenant compte des sexospécificités du PTB 2010-2011, mais elle a aussi cherché à savoir combien de produits de ce type avaient été prévus en l'espace de trois exercices biennaux¹⁸. Ses conclusions principales étaient les suivantes:

- a) entre 2002-2003 et 2010-2011, en raison de l'augmentation des produits liés à la parité de certaines unités, on relevait une augmentation globale réduite des produits et services tenant compte des sexospécificités du Siège dans les plans de travail et budget;
- b) en excluant les bureaux décentralisés du calcul, la somme des résultats d'intégration des considérations de parité hommes-femmes dans le Plan d'action – Parité hommes-femmes et développement 2008-2013 et de produits et services tenant compte des sexospécificités dans le PTB 2008-2009 était de 28 pour cent supérieure au nombre de produits et services tenant compte des sexospécificités de 2010-2011; cela donne à penser qu'en 2008-09, l'engagement de l'Organisation à l'égard des produits liés à la parité hommes-femmes était plus affirmé qu'en 2010-2011;
- c) trente-cinq pour cent des résultats d'intégration des considérations de parité hommes-femmes dans le Plan d'action – Parité hommes-femmes et développement pourraient être reliés à des produits et services tenant compte des sexospécificités en 2010/2011; 11 résultats d'intégration des considérations de parité hommes-femmes supplémentaires semblent liés à des produits du PTB 2010-2011 n'ayant pas été signalés comme produits et services tenant compte des sexospécificités;

18 Voir appendice 8. Les considérations liées au budget sont examinées dans la Section 3.3.

- d) dans le PTB 2010-2011, 18 pour cent des produits étaient signalés comme tenant compte des sexospécificités; l'OS-K en présentait le taux le plus élevé (66 pour cent), suivi de l'OS-H (sécurité alimentaire) avec 35 pour cent et de l'OS-G (renforcement des marchés), avec 24 pour cent. Au niveau régional/sous-régional, on pouvait observer un schéma similaire: l'OS-K se plaçait au premier rang, d'abord suivi de l'OS-H, avec en troisième position l'OS-B (élevage durable). Comme on pouvait s'y attendre, c'était ESW qui présentait le nombre absolu le plus élevé de produits dans le cadre de l'OS-K;
- e) les bureaux décentralisés qui ont livré des produits et services tenant compte des sexospécificités pour la première fois en 2010-2011, sont maintenant responsables de 60 pour cent de l'ensemble des produits et services tenant compte des sexospécificités de l'exercice en cours; le taux le plus élevé de produits axés sur la parité hommes-femmes des bureaux décentralisés correspondait à l'équipe pluridisciplinaire pour l'est du Proche-Orient (SNO), dont 50 pour cent des produits sont axés sur la parité hommes-femmes; le deuxième rang à égalité était occupé par le bureau sous-régional pour le Pacifique (SAP) et le bureau régional pour l'Europe (REU), avec 41 pour cent; en troisième place, on trouvait le bureau sous-régional pour l'Afrique centrale (SFC), avec 39 pour cent. Le bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes n'avait pas de produits axés sur la parité hommes-femmes et seulement 7 pour cent des produits et services du bureau sous-régional pour les Caraïbes étaient signalés comme tenant compte des questions de parité hommes-femmes, ce qui en faisait le deuxième bureau décentralisé le moins bien placé en la matière.

109. Ces chiffres devraient être considérés comme des indicateurs des tendances en matière de planification, et en tant que tels, ils peuvent contribuer à définir des lacunes ou des changements d'approche notables. L'équipe d'évaluation était également consciente du fait que la complexité du processus de planification de 2010-2011 pouvait avoir suscité des inexactitudes au moment de la saisie des données, ce qui peut avoir eu une incidence sur la signalétique générale des questions de parité¹⁹. Enfin, en l'absence de mécanismes permettant le suivi de la mise en œuvre, le fait qu'un produit soit signalé comme tenant compte des questions de parité n'indique pas nécessairement que dans les faits, il sera «produit» selon une perspective tenant vraiment compte de l'égalité entre les sexes.

3.2. *Structure de la FAO pour les femmes et la parité hommes-femmes dans le développement*

110. Pendant plusieurs années, le Service de l'économie familiale dans un premier temps, puis celui des femmes et du développement après lui, ont figuré au sein de la Division de la vulgarisation rurale et de l'éducation. Le processus de réforme de 1994 a intégré le Service des femmes et du développement dans la Division des femmes et de la population nouvellement créée au sein du Département du développement durable (SD).

¹⁹ À titre d'exemple, certains produits de l'OS-K sont clairement axés sur la parité de par leur description mais n'ont pas été enregistrés en tant que tels sous PIREs. On peut raisonnablement croire qu'à l'avenir, les risques de reproduire ce type d'erreur seront considérablement réduits.

111. En janvier 2004, cette unité a été fusionnée avec le Service de la population et du développement pour former la Division de la parité hommes-femmes et de la population (SDW) au sein du Département du développement durable. Quand ce dernier a été démantelé en janvier 2007 suite à la proposition de réforme du Directeur général de 2005²⁰, SDW a été transférée au Département économique et social, devenant la Division de la parité, de l'équité et de l'emploi en milieu rural (ESW). Elle comportait désormais trois services différents de l'ancien Département du développement durable: le Service des femmes et du développement, le Service de la population et du développement et le Service du développement rural. Ce remaniement a entraîné des changements structurels au sein des effectifs de la Division. Jusqu'à la fin de l'année 2008, ESW était structurée en quatre groupes, respectivement chargés de la parité, des questions de population (y compris le VIH/sida), du renforcement des institutions et de l'emploi en milieu rural²¹.

112. Les effectifs de la Division ont également changé à la suite des réajustements organisationnels. Les informations d'ESW en matière de ressources humaines faisaient apparaître quatre catégories: le personnel du Siège, le personnel des bureaux décentralisés, les consultants et les cadres associés.

113. Sur la période 2002-2010, ESW a bénéficié d'une augmentation des ressources humaines de la Division, avec la duplication des postes du cadre organique et un nombre variable de consultants et de cadres associés. Ces changements reflétaient l'intégration des responsabilités en matière de VIH/sida, d'éducation et communication, et d'emploi en milieu rural.

114. En fonction des intitulés de poste, les ressources humaines spécifiques liées aux questions de parité étaient les suivantes: pour l'ensemble de la période considérée, la Division comptait un fonctionnaire principal de niveau P-5 pour les questions de parité hommes-femmes et le développement durable et un fonctionnaire de niveau P-4 pour la parité et les ressources naturelles; en outre, de 2002 à 2008, un cadre de niveau P-5 était chargé des femmes dans le développement. Un autre fonctionnaire de niveau P-4 chargé de la parité hommes-femmes et du développement était chargé d'une grande partie des activités liées aux données ventilées par sexe de mai 2002 à mai 2010, date à laquelle il a pris sa retraite²². Un consultant sur les questions de parité et de développement rural de 2002 à 2008 est devenu cadre de niveau P-3 en 2009 et travaille toujours pour la Division à cette date. Depuis mars 2010, un fonctionnaire de niveau P-1 chargé des questions de parité hommes-femmes et de développement a également été recruté²³. Ces fonctionnaires étaient chargés de la gestion et de l'appui à la fois du Programme ordinaire et des activités financées par des contributions volontaires au sein et en dehors de la Division.

20 En août 2005, le Directeur général de la FAO a lancé une proposition de réforme qui a été approuvée par la trente-troisième Conférence de la FAO en novembre 2005 et est devenue opérationnelle en janvier 2007. Elle créait entre autres plusieurs bureaux sous-régionaux et démantelait le Département du développement durable pour créer celui des ressources naturelles.

21 Dans son analyse globale, cette Évaluation comprenait les projets d'ESW dans le domaine de l'emploi en milieu rural mais n'analysait pas ces activités en détail.

22 L'équipe d'Évaluation a été informée du fait que ce poste venait d'être pourvu.

23 L'équipe d'Évaluation a été informée par les commentaires du projet de rapport de juin 2011 du fait que de nouveaux postes avaient été pourvus en 2010 et qu'un nouveau processus de recrutement était en cours.

115. Outre ce personnel de base du Siège, ESW comptait cinq fonctionnaires de niveau P-4 chargés des femmes dans le développement détachés auprès des bureaux régionaux pour la première moitié de la période concernée. Hormis le fonctionnaire du Bureau régional pour l'Afrique à Accra, qui a atteint le niveau P-5, tous les postes de fonctionnaires des bureaux régionaux ont été supprimés entre 2007 et 2009. Ces suppressions de postes semblent avoir été décidées après approbation du Directeur général et sont dues à des raisons budgétaires.

116. Les consultants étaient responsables d'une grande part des activités de la Division liées aux questions de parité. De 2002 à 2005, un consultant en matière d'intégration des considérations de parité hommes-femmes était détaché du Siège, et des consultants sur les questions de parité et développement rural, de parité et inégalités sociales et de parité et emploi en milieu rural ont été employés pendant toute la période concernée. Enfin, 12 cadres associés avaient été recrutés pour travailler aux questions de parité et développement rural, de parité dans l'agriculture et le développement rural, de parité et biodiversité et de parité et processus participatifs. Plusieurs d'entre eux étaient également assignés aux activités menées dans les domaines du VIH/sida en plus de leurs domaines de compétence spécifiques. Ils étaient en poste au Siège, et détachés dans les bureaux régionaux de Bangkok et d'Accra, et dans les FAOR du Mozambique, du Malawi, du Népal, de la République démocratique populaire lao, de République-Unie de Tanzanie et du Vietnam.

117. L'analyse a indiqué qu'au sein d'ESW, la coordination des efforts d'intégration des considérations de parité hommes-femmes au niveau de l'Organisation avait été confiée à un consultant pendant une période de trois ans au cours de la première moitié de la décennie. Le fonctionnaire principal chargé de la question des femmes et du développement a pris sa retraite en mai 2007 et n'a pas été remplacé. De toute évidence, ESW ne disposait pas des capacités d'appuyer d'autres unités de la FAO pour intégrer les considérations de parité hommes-femmes dans leurs programmes et projets.

118. Outre ESW, l'autre grande structure d'intégration de l'égalité entre les sexes dans les travaux de l'Organisation au Siège était le Réseau des coordonnateurs des questions de parité. En 2002, des coordonnateurs des questions de parité ont été nommés, généralement avec un suppléant, au niveau des unités, qu'il s'agisse de divisions ou de services, dans le but de «garantir la continuité des [...] efforts déployés pour intégrer les considérations de parité [...] afin de faciliter la coordination du Plan d'action au sein de leurs unités et [...] d'assurer la liaison avec SDW pour chercher un appui ou des orientations»²⁴.

119. Au milieu de l'année 2008, ESW a demandé que les coordonnateurs chargés de la parité hommes-femmes soient nommés au niveau des cadres supérieurs (P5 ou au-dessus), car jusque là, la plupart des coordonnateurs étaient de jeunes cadres, y compris les cadres associés, et avaient souvent très peu d'influence sur le travail de leurs collègues. Les listes de l'année 2010, qui comprenaient 26 coordonnateurs chargés de la parité hommes-femmes, indiquaient que cette demande n'avait été prise en compte que dans la moitié des cas.

3.3. Ressources de la FAO pour les femmes et la parité, et le développement

120. Comme on l'a vu plus haut, les plans d'action – parité hommes-femmes et développement ne se sont pas vu attribuer de ressources financières car ils ne faisaient pas

24 Plan d'action – Parité hommes-femmes et développement 2002-2007.

partie intégrante de la structure du PMT-PTB et aucune information n'était disponible quant aux ressources du Programme ordinaire consacrées à la production de résultats liés à l'intégration des considérations de parité hommes-femmes. Ainsi, l'analyse des ressources du Programme ordinaire a-t-elle été menée par le biais des entités de programme liées aux questions de parité.

121. Depuis 2002, ESW a lancé et dirigé des entités de programme dans le cadre de deux programmes: parité hommes-femmes et population (2002-2005) et parité hommes-femmes et équité dans les sociétés rurales (2006-2009). Ces programmes sont répertoriés dans l'encadré 6 avec leurs budgets respectifs; ils ont perçu en moyenne 1 pour cent du montant net des crédits ouverts de l'Organisation²⁵.

Encadré 6. Programmes et entités de programme liés à la parité hommes-femmes et au développement depuis 2002

| Programme principal | Entité de programme | Budget du programme ordinaire (milliers d'USD); Taux d'ouvertures de crédit nettes pour le programme ordinaire ²⁶ |
|--|--|---|
| <i>PTB 2002-2003, Programme 2.5.2: Parité hommes-femmes et population</i> | 2.5.2.A2, Corrélations entre les questions de parité, de population et de sécurité alimentaire 2.5.2.A3, Parité hommes-femmes et gestion des ressources naturelles 2.5.2.P1, Promotion des questions de parité et de population dans les politiques, les législations et les institutions civiles 2.5.2.S1, Soutien technique aux États Membres et au Programme de terrain | 5 596 / 6 404 0,8 % |
| <i>PTB 2004-2005 révisé, Programme 2.5.2: Parité hommes-femmes et population</i> | 2.5.2.A3, Parité hommes-femmes et gestion des ressources naturelles 2.5.2.A4, Analyse et réduction des effets du VIH/sida sur la sécurité alimentaire et le développement rural 2.5.2.P1, Promotion des questions de parité et de population dans les politiques, les législations et les institutions civiles 2.5.2.S1, Soutien technique aux États Membres et au Programme de terrain | 6 058 0,8 % |
| <i>PTB 2006-2007, Programme 3F Parité hommes-femmes et équité dans les sociétés rurales</i> | 3FA02, Atténuation de l'impact des maladies dans les sociétés rurales 3FP01, Promotion de l'égalité hommes-femmes, de l'équité sociale, de l'éducation et de la communication en matière de développement rural 3FS01, Services de soutien technique aux États Membres et au | 9 400 1,2 % |

25 Tous les chiffres sont comptabilisés à leur valeur nominale et n'ont pas été ajustés en fonction de l'inflation ou des fluctuations des taux de change.

26 L'ouverture de crédit nette du PTB correspond à la somme des contributions obligatoires des États Membres à la FAO.

| | | |
|---|---|--------------------|
| | Programme de terrain | |
| <i>PTB 2008-2009, 3F Parité hommes-femmes et équité dans les sociétés rurales</i> | 3FA02, Atténuation de l'impact des maladies dans les sociétés rurales 3FP01, Promotion de l'égalité hommes-femmes, de l'équité sociale, de l'éducation et de la communication en matière de développement rural 3FS01, Services de soutien technique aux États Membres et au Programme de terrain | 8 928 1,1 % |

Source: Plans de travail et budget de 2002 à 2008

122. Outre les ressources d'ESW qui apparaissent ci-dessus, aucune autre entité de programme n'accordait une priorité importante à l'égalité hommes-femmes, aussi toute tentative de calculer la part des ressources consacrées aux activités axées sur les questions de parité serait-elle impossible. Jusqu'en 2010, la seule ressource quantifiable connue hors d'ESW était le nombre de coordonnateurs chargés de la parité hommes-femmes. Leur nombre a varié avec le temps, passant de 42 en 2002 à 49 en 2006 et à 26 en 2010. Il y avait toujours des suppléants, et dans la liste de l'année 2006, le personnel des bureaux régionaux de la FAO comptait quatre coordonnateurs. Néanmoins, il n'existe aucune trace officielle du temps consacré par chaque coordonnateur à des activités liées à la parité hommes-femmes et au développement²⁷. D'après les résultats des entretiens menés au Siège, ce temps était assez réduit, soit un taux inférieur à 5 pour cent selon un calcul annuel, et parfois même nul. Le présent rapport examine ci-après l'efficacité des coordonnateurs chargés de la parité hommes-femmes (voir chapitre 9).

123. Dans le PTB 2010-2011, l'allocation budgétaire de chaque OS était fondée sur les activités définies et planifiées par chaque équipe stratégique. Autre importante innovation du nouveau processus de budgétisation, il était possible pour une unité de contribuer, par le biais de ses résultats, produits et services, à un résultat de l'Organisation placé sous la responsabilité d'une autre unité. Les directives de ce nouveau processus comportaient également des instructions et permettaient de signaler les résultats et produits de l'unité «tenant compte des questions de parité», sans l'octroi de financements à l'OS-K²⁸.

124. Grâce à ce processus, l'OS-K se voyait attribuer environ 1 pour cent du montant net des crédits ouverts pour l'exercice biennal, conformément aux attributions des exercices précédents. Ce taux reflétait les activités devant être menées à bien par ESW et par certaines autres unités, tant au niveau du Siège que des bureaux décentralisés. La recherche par le PTB 2010-2011 de produits et services tenant compte des questions de parité²⁹ a montré qu'outre les bureaux décentralisés et ESW, seules six unités techniques ont contribué à l'OS-K par un appui budgétaire. Il s'agissait de AGA, ESA, ESS et EST, LEG et TCI. Ainsi, en dehors d'ESW, seules des ressources budgétaires réduites ont été attribuées à l'OS-K.

27 La seule exception envisageable serait le coordonnateur chargé de la parité hommes-femmes du Centre d'investissement, car cette division emploie des procédures de temps de travail précises. Par manque de comparaisons possibles, cette question n'a pas été creusée plus avant.

28 Par exemple, le bureau de l'Évaluation disposait de deux résultats d'unité dans le cadre de résultats de l'Organisation respectifs, tous deux comportant des produits «tenant compte des questions de parité», mais ceux-ci ne correspondent pas à des ressources pour l'OS-K.

29 Voir appendice 8.

125. Manifestement, l'un des facteurs qui y ont contribué était une certaine opacité au début du processus de planification et de budgétisation. Toutefois, l'équipe d'évaluation a appris que certains directeurs de division ne voulaient pas engager des activités ou des produits à l'appui de l'OS-K et que l'Organisation n'avait prévu aucun mécanisme d'obligation redditionnelle susceptible de garantir que les produits et services hors ESW reviendraient à l'OS-K.

126. Enfin, une initiative supplémentaire a été prise en 2010 avec la création d'un fonds de bourses pluridisciplinaires: «Meilleure gestion des connaissances et coordination renforcée des travaux de la FAO sur les questions de parité et de sécurité alimentaire». En 2010-2011, un total de 420 000 USD a été octroyé dans ce cadre général à des initiatives liées à la parité hommes-femmes, d'après des propositions avancées par des unités individuelles. Les bénéficiaires en ont été AGA, AGPM, ESA, EST, ESW, FIP et NRL³⁰.

127. En ce qui concerne les ressources financières allouées à des initiatives de programme de terrain sur les thèmes parité et développement/femmes et développement, financées par le biais de ressources issues de donations volontaires et de ressources du PCT, il a fallu utiliser des valeurs budgétaires globales par projet, car les rapports financiers de la FAO ne permettaient pas de chiffrer avec précision les sommes déboursées effectivement pour les activités parité et développement et femmes et développement au sein de chaque projet.

128. L'étude des possibilités d'évaluation a identifié 595 projets parité et développement/femmes et développement pour un budget total légèrement supérieur à 944 millions d'USD. Ce montant représentait 13 pour cent des ressources de programmes de terrain de la FAO pour la même période et 9 pour cent du nombre de projets. En tant qu'unité pilote, ESW n'a géré que 1,2 pour cent de ces ressources, et les activités liées au VIH/sida ont été menées avec 0,5 pour cent du portefeuille total de programmes de terrain. Dans la pratique, l'équipe d'évaluation a identifié une plus grande part de projets de la FAO qui intégraient une approche parité et développement/femmes et développement. Cet aspect est examiné plus en détail dans les chapitres 6 et 7.

3.4. Conclusions

129. La comparaison de la performance de la FAO dans le cadre du plan d'action – Parité hommes-femmes et développement et de l'OS-K était l'une des questions clés de l'Évaluation. Dès le mois de mai 2011, un peu plus d'un an après le début du processus de mise en œuvre de l'OS-K, on pouvait faire les remarques suivantes concernant l'intégration des considérations de parité hommes-femmes dans la planification et les documents stratégiques de la FAO:

- x. Les deux plans d'action – Parité hommes-femmes et développement n'ont pas été correctement «internalisés» par la FAO en dépit des efforts déployés pour procéder à l'élaboration du second plan d'une manière ouverte et participative. Cela s'explique en partie par leur séparation du processus global de planification et de budgétisation. D'une manière générale, les plans ont laissé peu de traces dans l'Organisation, mais l'on ne saurait en tenir ESW pour unique responsable;
- xi. Il existait peu d'éléments pour démontrer qu'au cours de sa première année de mise en œuvre, l'OS-K était un moteur plus puissant pour l'intégration des considérations

30 Au cours des entretiens de l'équipe d'Évaluation avec ces unités, il n'a pas été fait spécifiquement mention de ces fonds et des activités y afférentes.

de parité hommes-femmes à la FAO. En outre, l'OS-K laissait une lacune non comblée concernant la politique de l'Organisation en matière d'intégration des considérations de parité hommes-femmes et l'absence d'un mécanisme d'obligation redditionnelle connexe;

- xii. les ressources du Programme ordinaire attribuées aux activités liées à la parité et au développement n'avaient pas encore été augmentées avec la mise en place de l'OS-K; une meilleure connaissance du système de planification pourrait faciliter l'attribution transversale des ressources dans le PTB 2012/2013, même si, en l'absence d'un mécanisme d'obligation redditionnelle, les incitations demeureront faibles;
- xiii. le nombre de produits et services tenant compte des sexospécificités dans leur processus de planification avait augmenté au sein de l'Organisation, mais le processus n'était pas uniforme et les raisons des «points faibles» demanderaient à être évaluées en détail, tant au Siège que dans les bureaux décentralisés;
- xiv. selon les informations données par la FAO, 13 pour cent des ressources du programme de terrain avaient été attribuées aux questions de parité et aux initiatives féminines; ce taux semblait très faible en regard de l'importance du rôle des femmes et des relations entre les sexes dans les différents domaines relevant du mandat de la FAO.

4. Évaluation des travaux d'ESW liés aux questions de parité hommes-femmes et développement

4.1. Introduction

130. Au cours de la période concernée par l'Évaluation, les travaux d'ESW sur les questions de parité hommes-femmes et développement ont été fortement influencés par les Plans d'action – Parité hommes-femmes et développement 2002-2007 et 2008-2013, même si ce dernier n'a été opérationnel qu'en 2008 et 2009. Depuis l'année 2010, les travaux des divisions liés à la parité et au développement ont été incorporés au nouvel Objectif stratégique K de la FAO, « Équité hommes-femmes pour l'accès aux ressources, aux biens, aux services et à la prise de décisions dans les zones rurales ».

131. Pendant toute cette période, l'idée fondamentale était que l'intégration des considérations de parité hommes-femmes relevait de la responsabilité de chaque unité et division de l'Organisation, ESW jouant un rôle de facilitateur. Pendant le déroulement des Plans d'action – Parité hommes-femmes et développement, le mandat d'ESW en matière de parité était défini comme suit: *« appuyer les efforts de la FAO en faveur du bien-être économique et des populations rurales pauvres. En plus de coordonner les travaux de la FAO liés au développement rural durable et aux questions de population, la Division appuie la FAO et ses États Membres en traitant les problèmes de parité, d'équité et d'emploi en milieu rural ».*

132. Ainsi, le rôle de la Division est devenu très axé sur la fourniture de services consultatifs et d'activités de renforcement des capacités à la fois pour le personnel de la FAO et pour les partenaires nationaux, et la production d'outils méthodologiques dans le domaine de la parité hommes-femmes et du développement, outre un rôle d'intervention directe au niveau des pays et l'établissement de rapports pour la Conférence et le Réseau interinstitutions des Nations Unies pour les femmes et l'égalité des sexes sur les progrès réalisés par les Plans d'action – Parité hommes-femmes et développement.

133. Le présent chapitre décrit les travaux menés à bien et leurs principaux produits et résultats; il analyse également le rôle d'ESW et la manière dont la Division est perçue à l'échelle de l'Organisation.

4.2. Projets et programmes, y compris le PCT

134. Au cours de la période examinée, ESW a dirigé 98 projets, y compris ceux qui relevaient de la parité hommes-femmes, de l'emploi et du VIH/sida. Soixante-douze d'entre eux concernaient la coopération technique et les 26 autres étaient des interventions d'urgence. À eux tous, ils constituaient 1,6 pour cent du nombre total de projets de la FAO et 1,2 pour cent de l'ensemble des budgets de projets. Vingt pour cent d'entre eux étaient des PCT financés par la FAO; tous les autres étaient financés par des donateurs, et presque tous (98 pour cent) étaient liés aux questions de parité et développement.

135. Les projets dirigés par ESW et identifiés comme liés aux questions de parité et développement, à l'exclusion des initiatives liées au VIH/sida, qui seront examinées dans le prochain chapitre, représentaient 11 pour cent des projets de la FAO identifiés comme liés aux questions de parité et développement du point de vue quantitatif (urgence et coopération technique). Du point de vue budgétaire, les projets liés aux questions de parité et développement d'ESW représentaient 1,2 pour cent du portefeuille de projets global de la FAO et 9,2 pour cent des projets identifiés comme liés aux questions de parité et développement, avec 51 millions d'USD pour la coopération technique et 35 millions d'USD pour les projets d'urgence.

136. Les projets d'ESW se concentraient sur quelques domaines qui seront décrits plus en détail ci-après. Au nombre des plus importants projets d'ESW figurait DIMITRA, financé par la Belgique, LinKS, financé par la Norvège, le projet global sur la parité, le développement et les moyens de subsistance financé par la Suède et le Programme conjoint FIDA/FAO pour le renforcement des capacités et des connaissances régionales liées à la parité hommes-femmes³¹. LinKS et le projet global ont été progressivement abandonnés au milieu des années 2000 et DIMITRA et le programme conjoint FIDA/FAO étaient encore opérationnels au moment de l'Évaluation.

137. ESW était également l'unité technique principale de 18 des 53 programmes conjoints des Nations Unies identifiés comme liés aux questions de parité et développement et au VIH/sida; beaucoup d'entre eux étaient financés par l'Espagne et la FAO figurait au nombre de leurs partenaires.

138. Plusieurs projets d'urgence étaient également conçus pour améliorer les moyens de subsistance des ménages ayant une femme à leur tête et des jeunes de Cisjordanie et de la Bande de Gaza, avec des fonds de la Belgique, de l'Espagne, de l'Italie et de la Norvège pour différentes composantes depuis 2008-2011. Certains de ces projets étaient mis en œuvre en coopération avec l'ONU Femmes (ex-UNIFEM).

139. La plupart des autres projets supervisés par ESW étaient assez modestes. Dans l'ensemble, le travail sur les données ventilées par sexe et les recensements agricoles était important et couvrait toutes les régions, avec des services consultatifs et des ateliers de renforcement des capacités dirigés par du personnel d'ESW en poste au Siège et au Bureau régional pour l'Afrique. D'autres projets étaient axés sur la parité hommes-femmes et

31 Pour de plus amples détails administratifs et financiers sur chaque projet, prière de se reporter à l'appendice 4.

l'adaptation au changement climatique, les politiques nationales en faveur des femmes rurales, la sécurité alimentaire et la violence à l'égard des femmes.

140. Une série d'initiatives mises en œuvre pendant la période examinée sur des questions de propriétés de la terre et de l'eau n'étaient pas dirigées par ESW, mais impliquaient une vaste collaboration avec le Service droit et développement (LEGN), la Division du climat, de l'énergie et des régimes fonciers (NRC) et la Division des terres et des eaux (NRL). Ces initiatives sont examinées dans la Section 6.5.

141. Les projets DIMITRA et LinKS font l'objet d'une analyse en profondeur ci-après.

Projet DIMITRA

142. Le projet DIMITRA est un projet d'information et de communication pour les populations rurales financé par la Belgique. Il était coordonné depuis Bruxelles jusqu'au milieu de l'année 2010, puis a été transféré au Siège de la FAO. Son objectif était l'autonomisation des femmes rurales et l'amélioration de leurs conditions de vie grâce à de vastes réseaux d'organisations de femmes rurales d'Afrique et du Proche-Orient. Le projet apportait un appui aux femmes rurales pour leur permettre d'utiliser les radios rurales et d'autres moyens de communication afin d'échanger des informations sur des questions de parité et de développement rural.

143. Le renforcement des capacités était l'un des éléments clés du projet. Les ateliers de renforcement des capacités nationales étaient sous la responsabilité d'ESW en 2002-2003 au Burundi, en République démocratique du Congo, à Madagascar, au Rwanda, en Afrique du Sud, en Tunisie et en Ouganda. Des activités de renforcement des capacités liées à la communication des populations rurales et à des projets de radio rurale avaient été menées au Kenya, au Niger, au Nigeria, au Sénégal et au Togo entre 2004 et 2010, parfois plusieurs fois dans un même pays. En outre, en 2005, 22 des groupes de femmes rurales partenaires de DIMITRA s'étaient réunis à Bruxelles afin d'échanger des informations et de partager leurs expériences. Dans l'ensemble, environ 375 personnes ont participé aux ateliers, et deux tiers d'entre elles étaient des femmes.

144. L'Évaluation a permis de conclure qu'au Niger, les clubs d'écoute communautaires ruraux créés dans le cadre du projet DIMITRA fournissaient un espace où les femmes pouvaient renforcer leurs compétences en matière de leadership et d'autonomisation. Par groupes organisés, les femmes avaient accès à des informations sur l'agriculture, l'élevage, la sécurité alimentaire et nutritionnelle, l'assainissement et les soins des enfants et les partageaient entre elles. Les projets avaient contribué à renforcer la confiance en soi, voire, dans une certaine mesure, à réduire la violence à l'égard des femmes au sein des ménages. DIMITRA était l'une des quatre composantes du Programme de gestion des connaissances et parité hommes-femmes de la FAO au Niger. L'Évaluation estime que son approche pourrait être utilisée pour être reproduite en l'adaptant à d'autres régions du monde, par exemple en Amérique latine, pour encourager les initiatives liées à la sécurité alimentaire chez les femmes, les jeunes et les groupes ethniques. L'encadré 7 fournit de plus amples informations au sujet du projet DIMITRA.

Encadré 7. *Projet DIMITRA*

Le projet DIMITRA a été lancé en 1994 par la Commission européenne, avec un financement de la Belgique provenant de la Fondation Roi Baudouin. Il s'agit d'un projet d'information et de communication visant à autonomiser les femmes rurales et à améliorer leurs conditions de vie et leur statut en mettant l'accent sur l'étendue et la valeur de leur contribution. Ses principes directeurs sont les suivants: i) partenariat – travailler

étroitement avec des organisations locales partenaires afin de mettre l'accent sur les connaissances locales; ii) participation – participation active des organisations de la société civile; et iii) constitution de réseaux – appuyer l'échange de bonnes pratiques, d'idées et d'expériences.

L'évaluation de la Phase 2 (2002-2004), effectuée en 2005, a permis de conclure que le réseau DIMITRA avait enregistré une croissance remarquable de 62 pour cent, avec désormais 1 414 organisations membres dans 49 pays – dont 43 en Afrique – et une augmentation de 432 pour cent du nombre d'organisations membres communautaires. Il a été estimé que DIMITRA avait fourni un service pertinent et rentable et avait amélioré le statut des femmes rurales. L'Évaluation a également recommandé des actions pour renforcer l'intégration du projet au sein de la FAO.

DIMITRA a utilisé le système des clubs d'écoute pour mettre un terme à l'isolement des femmes rurales et leur donner accès à l'information et à des moyens de communication en faveur de l'intégration sociale et du développement.

L'équipe d'évaluation a visité le site du projet au Niger, où DIMITRA offrait des activités de renforcement des capacités aux femmes analphabètes en matière d'information et de communication, dans le but d'améliorer la sécurité alimentaire et nutritionnelle. Le projet fournissait à chaque club une radio à énergie solaire et un téléphone portable équipé d'un chargeur solaire afin de permettre aux stations de radio et aux clubs de travailler ensemble, pour que les clubs se réunissent pour écouter des émissions à la radio et apportent leur point de vue à un débat d'idées sur l'agriculture, l'élevage, la sécurité alimentaire et nutritionnelle, l'assainissement ou les soins aux enfants. Des téléphones portables étaient utilisés pour échanger avec leurs camarades d'autres clubs participant au débat et partager leurs expériences. Les stations de radio rurales étaient responsables de l'organisation. La majorité des bénéficiaires étaient des femmes qui n'avaient jamais possédé d'appareil radio. C'était comme si le monde s'ouvrait soudain à elles, et le fait d'utiliser le téléphone portable solaire leur donnait l'impression que leur statut s'était amélioré. À Gasseda, grâce aux programmes de clubs d'écoute, les hommes et les femmes avaient décidé de nettoyer le village ensemble. Les femmes ont vu leur statut progresser du point de vue de leur assurance et de leur dignité, mais aussi du point de vue du respect de leurs familles et de leurs communautés. Les réseaux ont donné aux femmes un espace où partager leurs problèmes et leurs expériences personnelles pour aborder la violence exercée à leur égard au sein de leur ménage. Selon les témoignages recueillis, les clubs ont aidé plusieurs femmes à surmonter des situations de violence domestique. Les stations de radio ont fait avancer les mentalités par rapport au mariage des très jeunes filles et à l'éducation des filles dans les zones rurales du Niger.

Source: équipe d'évaluation

LinKS

145. Le projet LinKS sur la parité hommes-femmes, la biodiversité et les connaissances était une initiative sous-régionale de l'Afrique du Sud, placée sous la responsabilité technique d'ESW et visait à sensibiliser l'opinion sur la manière dont les hommes et les femmes ruraux utilisent et gèrent la diversité biologique. La Phase II de ce projet financé par la Norvège s'est déroulée de 2002 à 2006; l'objectif était d'aider les acteurs du développement à tirer des enseignements des pratiques et compétences des agriculteurs qui s'avèrent durables et respectent les écosystèmes naturels. Le projet a été lancé en 1998 et mis en œuvre au Mozambique, en République-Unie de Tanzanie et au Zimbabwe. Sa première phase s'est achevée en mars 2002, et la seconde en 2006.

146. Le projet s'est attaché à renforcer la capacité du gouvernement local et des institutions non gouvernementales de reconnaître et de valoriser les savoirs locaux et d'utiliser dans leurs travaux des approches participatives prenant en compte les considérations de parité hommes-femmes. Il a travaillé avec des peuples autochtones, comme les Masai, pour intégrer des connaissances liées aux ressources génétiques végétales et animales et à leur gestion. Le projet a également fourni des services consultatifs dans les domaines de la génération de connaissances sur la biodiversité agricole, le renforcement des capacités et les activités destinées à élargir les connaissances des agriculteurs au Mozambique, au Swaziland et en République-Unie de Tanzanie.

147. Pendant la durée du projet, et grâce à l'utilisation d'outils de formation du programme SEAGA, LinKS a parrainé une série d'ateliers de formation de formateurs au Mozambique, au Swaziland et en République-Unie de Tanzanie. L'objectif était de constituer un groupe de base composé de personnes ressources capables d'intégrer l'approche formative dans leurs propres programmes et institutions. Les activités de formation étaient très intensives, notamment en République-Unie de Tanzanie, où 18 ateliers différents ont été organisés entre 2002 et 2005. Au cours de la même période, quatre ateliers ont respectivement été organisés au Mozambique et au Swaziland. Ces ateliers se déroulaient sur divers sites avec différents groupes cibles, comme des groupes d'agriculteurs, des membres d'ONG, des fonctionnaires gouvernementaux, des vulgarisateurs, des chercheurs universitaires et des sociétés semencières privées.

4.3. Biens collectifs mondiaux

148. L'étude des possibilités d'évaluation a identifié 226 biens collectifs mondiaux produits par ESW au cours de la période 2002-2010, y compris des publications, des directives, des fiches d'information, des brochures, des informations électroniques et des trousseaux techniques. Ces produits couvraient des sujets allant de l'analyse des questions de parité hommes-femmes, des femmes rurales, de l'emploi rural et de la réforme agraire à l'impact du VIH/sida sur l'agriculture. L'équipe d'évaluation a évalué en tout 60 produits d'ESW, qui abordaient les questions de parité dans différents domaines comme le VIH/sida, l'élevage et les interventions d'urgence. Il a été procédé à leur évaluation par rapport à chaque domaine de priorité (voir les appendices 9 à 17 et l'encadré 21). L'encadré 8 ci-dessous rend compte du score moyen de 22 de ces produits, qui étaient axés sur des questions générales de parité et d'agriculture.

Encadré 8. Évaluation des biens collectifs mondiaux d'ESW: score moyen

| Critères Type de produits | Pertinence des questions de parité et développement par rapport au sujet (sur 6) | Qualité technique du contenu liés aux questions de parité et développement (sur 6) | Innovation du point de vue des questions de parité et développement (sur 6) | Impact potentiel en tant qu'outil de plaidoyer (sur 6) | Impact potentiel en tant qu'outil de renforcement des capacités (sur 6) | Liens entre les questions de parité et développement et l'inclusion sociale (sur 6) | Nombre de produits |
|------------------------------|--|--|---|--|---|---|--------------------|
| ESW | 5,4 | 4,3 | 3,9 | 4,3 | 4,0 | 4,2 | 22 |

Source: équipe d'évaluation

149. La plupart des produits étaient extrêmement pertinents du point de vue des questions de parité et développement, et ce critère obtenait un score moyen de 5,4 sur 6. De fait, 14 des produits obtenaient un score de 6 pour leur pertinence, dont une étude SEAGA, un rapport d'atelier DIMITRA, le Manuel sur la parité hommes-femmes dans le secteur de l'agriculture, deux documents sur la parité et le changement climatique, et enfin un document sur l'école pratique d'agriculture de Cisjordanie et de la Bande de Gaza. Les produits ayant obtenu des scores médiocres étaient principalement des listes d'activités de la FAO ou des programmes informatiques destinés à répondre à des besoins variés.

150. La qualité technique des contenus liés aux questions de parité et développement est très hétérogène. Certains contenus avaient fait l'objet de recherches approfondies et étaient bien rédigés, tandis que d'autres, médiocres et incomplets, ressemblaient à des brouillons. Certains autres n'accordaient pas suffisamment d'attention aux questions de parité en dépit de la

pertinence de leurs sujets, par exemple l'emploi rural des jeunes, les peuples autochtones et la biodiversité ou la réforme agraire. Le score moyen enregistré était de 4,3, ce qui indique une qualité suffisante des contenus liés aux questions de parité. Le score le plus bas du tableau (3,9) était obtenu par l'innovation du point de vue des questions de parité et développement. Seuls les produits du programme SEAGA et du projet DIMITRA, ainsi qu'une étude sur la Cisjordanie et la Bande de Gaza, ont obtenu un score maximum concernant le critère de l'innovation.

151. Avec la qualité technique, la deuxième place du classement (4,3) est revenue à l'«impact potentiel en tant qu'outil de plaidoyer». Plusieurs biens collectifs mondiaux ont montré un potentiel prometteur à la fois en tant qu'outils de plaidoyer et en tant qu'outils de renforcement des capacités liés aux questions de parité et développement. Parmi eux figurent le programme SEAGA, le projet DIMITRA, des directives sur les institutions et les moyens d'existence locaux, des fiches d'information sur l'action de la FAO en faveur des femmes rurales et dans le domaine de l'eau et de la population. Le document «Le sexe des personnes fait-il une différence à l'heure de gérer les changements climatiques?», une étude sur «Investir dans les compétences en faveur de l'autonomisation socioéconomique des femmes rurales» et une étude sur «Renforcer l'équité hommes-femmes pour l'accès aux terres» ont tous trois obtenus les meilleurs scores pour leur double potentiel d'outils de plaidoyer et d'outils de renforcement des capacités.

152. En ce qui concerne les liens entre les questions de parité et développement et l'inclusion sociale, les études et les directives qui obtenaient de bons scores dans d'autres domaines étaient bien notées selon ce critère. Les biens collectifs mondiaux de bonne qualité étaient très bien classés dans l'ensemble du tableau, et ceux de qualité médiocre présentaient des scores faibles pour tous les critères. Toutefois, il y avait quelques exceptions. Trois des études évaluées étaient d'importants documents de recherche sur les peuples autochtones et la biodiversité, les institutions et les moyens de subsistance locaux, et la main-d'œuvre agricole et la réforme agraire. Elles étaient particulièrement bien documentées, écrites avec des partenaires et fort utiles du point de vue technique. Néanmoins, elles ne tiraient pas parti de l'occasion d'intégrer une perspective sexospécifique, des données ventilées par sexe ou d'examiner les questions liées à la parité hommes-femmes, même si leurs sujets relevaient de l'inclusion sociale.

153. Le Manuel sur la parité hommes-femmes dans le secteur de l'agriculture, production collaborative de la Banque mondiale, de la FAO et du FIDA publiée en 2009, a obtenu un score moyen élevé (4,8) pour tous les critères. Plusieurs des interlocuteurs rencontrés, notamment les partenaires des Nations Unies, des gouvernements et des ONG, considéraient qu'il s'agissait d'un ouvrage de référence important, et déclaraient l'apprécier et l'utiliser. Ils le connaissaient par le biais d'Internet où ils avaient cherché des informations sur les aspects de l'agriculture liés à la parité hommes-femmes. Un autre produit très connu était le programme SEAGA, avec son matériel de formation.

154. ESW avait également apporté une précieuse contribution, en fournissant un appui financier et technique et en commanditant certaines recherches préparatoires pour «La situation mondiale de l'alimentation et de l'agriculture 2010-2011. Le rôle des femmes dans l'agriculture: Comblent le fossé entre les hommes et les femmes pour soutenir le développement». Cet important document est examiné en détail dans la Section 7.3 ci-après.

155. Du point de vue de la diffusion de ses produits pour une plus ample utilisation, en plus d'actualiser régulièrement son site Web, ESW a diffusé jusqu'en 2005 auprès des coordonnateurs chargés de la parité hommes-femmes et d'autres membres du personnel un bulletin d'information sur les questions de parité qui présentait les activités et les ressources de

la FAO en la matière. Plus récemment, l'Organisation a également diffusé des informations sur ses publications liées à la parité et à l'agriculture par le biais du portail Web «*Women Watch*» des Nations Unies (www.womenwatch.org), du site Web «*Wiki Gender*» (www.wikigender.org) de l'OCDE et de «*Gender in Ag*» (www.genderinag.org), une page Web d'échange de pratiques gérée conjointement par la Banque mondiale, le FIDA et la FAO.

156. Malgré ces initiatives, et en dépit de la bonne qualité de publications comme les guides SEAGA, le Manuel sur la parité hommes-femmes dans le secteur de l'agriculture et d'autres documents cités précédemment, une bonne partie du personnel du Siège et des bureaux décentralisés de la FAO ignorait ce qu'avait produit ESW, et certaines personnes déclaraient qu'il était difficile d'accéder aux biens collectifs mondiaux par le biais du site Web. ESW ne semblait pas disposer d'une stratégie ou d'un mécanisme pour la diffusion de publications au sein de l'Organisation, et il arrivait même que les coordonnateurs chargés des questions de parité ignorent l'existence de nouvelles publications. Certes, les publications phares ont été mises à disposition par le réseau de coordonnateurs chargés des questions de parité basé au Siège, et des outils qui devraient être utilisés au niveau des pays étaient généralement envoyés aux bureaux des Représentants de la FAO, mais dans la plupart des pays, ces outils ne paraissaient pas avoir été plus loin que le registre des bureaux de pays. Par exemple, très peu de fonctionnaires de la FAO des bureaux de pays connaissaient les toutes récentes publications (2011) «Intégration des questions de parité hommes-femmes au Cadre de programmation par pays» et «Programmes conjoints des Nations Unies: Intégration des questions de parité hommes-femmes dans la sécurité alimentaire, l'agriculture et le développement rural».

157. L'Évaluation reconnaît que l'absence de stratégies de diffusion pour les biens collectifs globaux de la FAO est un point faible commun à beaucoup de divisions de l'Organisation, avec de notables exceptions comme le Département des pêches. Cette question a été soulevée par plusieurs autres évaluations de la FAO: il a été démontré que le fait de mettre en ligne une publication sur le site Web d'une division ou de l'Organisation ne suffit pas à faire connaître et utiliser ce document. De toute évidence, les vastes efforts consacrés à la diffusion du rapport SOFA 2011 ne pourraient pas être facilement reproduits pour toutes les publications d'ESW. Néanmoins, compte tenu de l'absence d'experts en matière de questions de parité au sein de nombreuses divisions de la FAO et de la grande majorité des bureaux décentralisés d'une part, et de l'attention généralement faible accordée aux questions de parité par l'ensemble de la FAO d'autre part, ESW aurait dû mettre en place des moyens plus efficaces pour toucher les utilisateurs prévus.

4.4. Appui à l'intégration des questions de parité et développement

158. Le renforcement des capacités liées aux questions de parité et développement dans les États Membres est un élément essentiel du mandat d'ESW pour la mise en œuvre des Plans d'action – Parité hommes-femmes et développement³². Il figure toujours dans deux des Résultats de l'Organisation de l'OS-K liés à l'aide aux gouvernements, à savoir:

- K2 - Les gouvernements mettent en place des capacités renforcées pour intégrer les questions de parité hommes-femmes et d'égalité sociale dans les programmes, projets et politiques d'agriculture, de sécurité alimentaire et de développement rural à

32 La liste des activités de formation dirigées par ESW, communiquée par la Division, est consultable à l'appendice 6.

l'aide de statistiques ventilées en fonction du sexe et d'autres informations et ressources pertinentes;

- K3 - Les gouvernements formulent des politiques agricoles et de développement rural qui tiennent compte de la parité hommes-femmes, n'excluent personne et sont participatives.

159. La plupart des efforts de renforcement des capacités déployés par ESW ont été menés à bien par le biais d'ateliers et de séminaires organisés dans des pays où la Division était responsable de projets du PCT ou d'interventions d'urgence. En règle générale, les participants aux activités de formation étaient des homologues gouvernementaux et du personnel de terrain ou de projet. Certaines activités étaient menées avec un cabinet gouvernemental spécifique, généralement le département de l'agriculture ou de la statistique, et certaines autres étaient régionales, faisant intervenir des spécialistes de plusieurs pays différents. En général, les ateliers accueillent entre 20 et 30 participants, mais on ne disposait pas d'informations détaillées sur leurs profils et leur répartition par sexe.

160. Les grands domaines sur lesquels ESW avait axé son aide au renforcement des capacités des partenaires au niveau national étaient les suivants:

- Analyse socioéconomique et par sexe (SEAGA) pour l'intégration des considérations de parité hommes-femmes;
- Données ventilées par sexe – collecte, analyse et diffusion d'informations;
- Information et communications rurales (y compris le projet DIMITRA);
- Parité hommes-femmes et accès aux ressources en terre et en eau; et
- Parité hommes-femmes et lutte contre les maladies (VIH/sida et grippe aviaire hautement pathogène).

161. Plus récemment, des programmes de renforcement des capacités ont été fournis dans les domaines de la parité et des interventions d'urgence, et de la parité et du changement climatique.

Programme d'analyse socioéconomique et d'étude de la parité hommes-femmes (SEAGA)

162. L'outil d'analyse socioéconomique et d'étude de la parité hommes-femmes (SEAGA), qui a été mis en place par la FAO au fil de ces 20 dernières années, est le principal outil de formation utilisé pour l'intégration des considérations de parité hommes-femmes et pour l'analyse sociale dans les pays où la FAO dispose de projets ou de programmes. SEAGA vise à intégrer les questions de parité et à incorporer des considérations sexospécifiques à l'élaboration des programmes et projets. Son objectif est de garantir que les activités de développement prennent en compte les besoins et les priorités des hommes aussi bien que ceux des femmes. Il fournit une méthodologie participative et un outil permettant aux acteurs du développement de procéder à des analyses sociales et d'incorporer des questions de parité dans leurs projets, y compris en définissant les priorités de développement des femmes et des hommes, ce qui devrait déboucher sur de meilleurs résultats. L'encadré 9 ci-après fournit de plus amples informations sur le programme SEAGA.

Encadré 9. *Le Programme d'analyse socioéconomique et d'étude de la parité hommes-femmes - SEAGA*

À l'origine, le Programme d'analyse socioéconomique et d'étude de la parité hommes-femmes (SEAGA) a été créé par la FAO comme chef de file, l'OIT, la Banque mondiale et le PNUD. Pendant la période considérée, la FAO a mis en œuvre le programme SEAGA de façon indépendante dans le cadre de son Programme ordinaire, et

en collaboration avec des projets, partageant les coûts avec des institutions nationales et parfois des organismes des Nations Unies. L'Organisation a mené une série d'ateliers de formations de formateurs et de séances de sensibilisation aux niveaux régional et national. L'objectif global était de renforcer les capacités en matière d'analyses socioéconomiques et d'études de la parité hommes-femmes aux niveaux régional, national et local.

Le programme SEAGA cible les agents de terrain, les planificateurs du développement et les décideurs. Les outils du Programme sont adaptés pour fonctionner à différents niveaux et sont axés sur les processus de développement au niveau du terrain, les structures, les institutions et les services, ou encore les politiques et les législations nationales.

Le matériel du programme SEAGA est constitué des éléments suivants:

- * Documents de base: guides et manuels de référence;
- * Matériel de formation: manuel de formation de formateurs et modules de formation;
- * Guides techniques: guides spécifiques consacrés à l'irrigation, à la nutrition, à l'élevage, aux pêches et aux ressources phytogénétiques, gestion des risques de catastrophe; et
- * Matériel d'information et de communication: brochures, tracts, CD-ROM.

Avec le temps, le dossier SEAGA a été adopté par d'autres organismes des Nations Unies, des gouvernements et des ONG, avec un partage des coûts et un suivi indépendant, et a été adapté à de nombreux environnements et objectifs différents.

Le programme SEAGA est sans doute devenu le plus célèbre des biens collectifs mondiaux liés aux questions de parité hommes-femmes de la FAO, mais ses effets se font sans doute sentir davantage en dehors de l'Organisation. Au sein de la FAO, de nombreux fonctionnaires connaissent le Programme: certains ont été informés avec des outils SEAGA, mais très peu d'entre eux ont reçu une véritable formation. De nombreux membres de l'Organisation se sont déclarés mal à l'aise à l'idée de devoir utiliser seuls le programme SEAGA.

Source: équipe d'évaluation

163. Entre 2002 et 2010, ESW a dirigé un total de 117 ateliers de renforcement des capacités dans 50 pays en développement en utilisant le Programme SEAGA comme outil de formation. La plupart de ces ateliers étaient organisés à petite échelle pour des groupes d'experts nationaux ou régionaux ou des partenaires de projets, toujours sur la même période. On peut citer les exemples suivants:

- Des ateliers SEAGA de formation de formateurs ont été organisés en Afrique du Sud en 2002 et pour les pays lusophones du Mozambique et du Cap-Vert à plusieurs reprises en 2002-2004, puis à nouveau en 2009-2010;
- En ce qui concerne les pays européens, ESW a organisé un atelier régional de formation de formateurs en Slovénie en 2003. En 2007, deux programmes de formation à SEAGA et d'évaluation rurale participative ont été proposés à Bari (Italie) pour les pays de la Méditerranée et des Balkans. Sur la même période, quelques ateliers SEAGA ont été organisés en France, en Italie et en Belgique;
- Des programmes de formation sous-régionaux ont été mis en place à Trinité-et-Tobago et à la Barbade fin 2003, avec la participation de neuf pays des Caraïbes. En 2009, ESW a dirigé la formation SEAGA pour tous les projets du Programme spécial pour la sécurité alimentaire d'Amérique centrale, avec une manifestation de cinq jours financée par le FIDA. Les retours ont été très positifs et certains directeurs de projet travaillant actuellement à la FAO y ont assisté;
- Un effort global a été déployé en Namibie, en Ouganda, en Zambie et au Zimbabwe au cours des premières années de la décennie avec un financement de la Norvège dans le cadre du projet d'appui intégré au développement durable et à la sécurité

alimentaire. En Ouganda, sur une période de plusieurs mois en 2003-2004, le personnel et les consultants d'ESW ont fourni un appui technique au Ministère de l'agriculture (MAIFF) ougandais (qui était en train d'élaborer une stratégie liée à la parité hommes-femmes pour le secteur agricole) sur le guide SEAGA de gestion des ressources des ménages. Ils ont ensuite préparé des études de cas et mené des enquêtes dans des zones rurales ciblées. Certains des membres du personnel formés à cette époque travaillaient en parallèle pour d'autres organisations et continuaient d'utiliser des outils SEAGA adaptés à leur contexte de travail actuel;

- D'autres ateliers de renforcement des capacités nationales ont été organisés – sur une ou deux semaines à chaque fois - en 2003 et 2004 au Cameroun, au Ghana, en Inde, au Japon (pour le personnel de l'Agence japonaise de coopération internationale) et en Afrique du Sud;
- Des programmes SEAGA et des programmes de formation aux interventions d'urgence se sont déroulés en Indonésie et en Afghanistan en 2005.

164. Jusqu'en 2007-2008, la FAO tenait une base de données contenant toutes les formations SEAGA et répertoriant le type de formation, les noms des formateurs, leurs contacts et des informations sur leur pays. De 1999 à 2008, ESW a rédigé chaque année un rapport d'activités SEAGA. Il semble que la plupart des formations SEAGA aient été dispensées au début de la décennie, avec une reprise des activités en 2009 et 2010. La plupart des ateliers étaient des manifestations ponctuelles, même si on sait qu'un suivi a été effectué avec les experts nationaux dans des pays comme Madagascar, les Philippines et l'Ouganda. Dans ces pays, les participants nationaux ont constitué des réseaux SEAGA et assuré leur propre formation en utilisant l'outil SEAGA. Jusqu'en 2002, un bulletin d'information a été diffusé auprès de toutes les personnes ayant participé aux ateliers.

165. Malgré l'importance des activités du Programme SEAGA et leur utilisation par des spécialistes des questions de parité hommes-femmes au sein de plusieurs organismes, la majeure partie des personnes interrogées ne connaissaient pas les directives et les manuels SEAGA. En 2005, il apparaissait que plus de 3 800 acteurs du développement utilisaient SEAGA; l'équipe d'évaluation n'a pas été en mesure de trouver des preuves à l'appui de ce chiffre, même s'il ne faisait aucun doute que d'autres organismes comme le FIDA et l'ONUSIDA utilisaient SEAGA comme outil de formation.

166. Le Programme SEAGA dispose de son propre site Web interactif, actuellement en cours de révision, et a mis en place un grand nombre de partenaires qui semblent utiliser ses manuels et ses guides pour leurs travaux.

Parité hommes-femmes et données ventilées par sexe et recensement agricole

167. Le renforcement des capacités lié aux données ventilées par sexe et aux recensements agricoles a été régulièrement mené par ESW pendant la période considérée, à la fois au niveau national et régional. Vingt ateliers ont été organisés pendant cette période avec la participation de quelque 450 personnes provenant de 20 pays, dont plus de 60 pour cent étaient des femmes. Une grande partie de l'appui à ces activités a été fourni par la Norvège, la Suède et la Communauté européenne. Entre 2002 et 2010, les activités de formation ont été les suivantes:

- ateliers nationaux au Mozambique, en République-Unie de Tanzanie, en Ouganda et au Zimbabwe;
- des programmes régionaux et sous-régionaux pour les pays d'Asie centrale en République kirghize en 2003 et pour la région Asie en Thaïlande en 2004;

- plusieurs activités de formation sous-régionales pour l'Europe centrale et l'Europe de l'Est: en Hongrie (2002 et 2005); en République de Moldova et en Géorgie (2004); et en République tchèque (chaque année de 2005 à 2008, puis à nouveau en 2010)³³. En 2004, un atelier sur les statistiques sexospécifiques s'est tenu à Genève dans le cadre de la Commission économique pour l'Europe;
- des ateliers sous-régionaux en Équateur (2005) et à Sainte-Lucie (2008) pour les Caraïbes orientales.

168. En outre, un appui individuel à divers projets a également été fourni aux bureaux nationaux de la statistique du Vietnam, de la République démocratique populaire lao et du Cambodge en 2008 et 2009 pour la création de nouveaux tableaux de données de recensement et l'expérimentation du Cadre statistique sur la parité hommes-femmes dans l'agriculture (GASF). En 2010-2011, l'appui aux projets se poursuivait toujours au Nicaragua et en République dominicaine.

169. En Afrique, les activités menées par le personnel du Siège ont été considérablement élargies par la spécialiste principale des questions de parité hommes-femmes détachée auprès du bureau régional de la FAO pour l'Afrique au Ghana. Celle-ci a fourni un appui aux projets du PCT et du Programme de coopération FAO/gouvernements dans le domaine des enquêtes et recensements agricoles pour les pays suivants: Bénin (2008-2009), Burkina Faso (2005), Cap-Vert (2006), Cameroun (2003-2004), Côte d'Ivoire (2001), Gambie (2001), Ghana (2010-2011), Guinée (2002-2003), Lesotho (2011), Mali (2011), Mozambique (2005-2011), Niger (2004-2007), Sénégal (2009-2010), République-Unie de Tanzanie (2005-2007), Togo (2011) et Ouganda (2008).

170. Découlant de ce que l'on a vu ci-dessus, plusieurs études ont également été élaborées, y compris «Recensements agricoles et parité hommes-femmes: enseignements acquis en Afrique: Conclusions clés» en 2005 et les profils statistiques de plusieurs pays (la République-Unie de Tanzanie et le Niger, avec prochainement le Mali et le Sénégal). L'appui technique du Bureau régional pour l'Afrique aux opérations de la FAO sur le terrain dans la région a constitué la base de la préparation de la «Boîte à outils pour les statistiques agricoles ventilées par sexe», disponible sur le Web depuis 2009. Cette boîte à outils normative et un document sur les enseignements clés acquis fournissent un cadre à la production de données ventilées par sexe et comprend un CD, une brochure et d'autres outils. Le spécialiste des questions de parité hommes-femmes a également participé à des ateliers d'utilisateurs/producteurs de statistiques et est intervenu lors des deux réunions statutaires de la Commission des statistiques agricoles pour l'Afrique (AFCAS), qui se tiennent tous les deux ans, au sujet des progrès liés à la collecte et à la diffusion de données agricoles concernant les questions de parité et ventilées par sexe.

171. Tout récemment, ESW a renforcé sa relation avec la Division de la statistique de la FAO (ESS, voir appendice 13), ce qui devrait contribuer à redoubler l'efficacité des efforts déployés jusqu'ici. Compte tenu de l'importance du fait de disposer d'informations fondées sur des données avérées pour appuyer des études comme SOFA 2010-2011 et d'autres études analytiques de la FAO et du système des Nations Unies dans son ensemble, les travaux de l'Organisation sur les données ventilées par sexe sont considérés comme essentiels pour

33 Un atelier s'est également tenu à Prague fin 2010, après la visite de l'équipe d'évaluation au Bureau régional pour l'Europe.

renforcer les capacités des États Membres de générer, d'analyser et d'utiliser des données ventilées par sexe concernant le secteur agricole.

Autres activités de renforcement des capacités

172. ESW a également dirigé des activités de formation dans les domaines de la parité hommes-femmes, de la gestion des ressources hydriques et de la sécurité alimentaire. Deux programmes de formation régionaux ont été mis en place pour les pays africains en Afrique du Sud en 2003, et un atelier régional sur l'analyse des questions de parité et la gestion des eaux pour l'Asie a été organisé au Cambodge en 2003. En outre, une consultation sur les questions de parité hommes-femmes, l'irrigation et la gestion des eaux s'est tenue à l'Institut agronomique méditerranéen de Bari (Italie) en 2004, avec des experts de 13 pays. Celle-ci a donné naissance au projet GEWAMED (Intégration des considérations de parité hommes-femmes dans le développement des ressources hydriques), qui a convoqué une réunion de ses coordonnateurs régionaux de la région méditerranéenne à Chypre en 2007, avec un financement de la Communauté européenne. Des réunions consultatives ont ensuite eu lieu à plusieurs reprises au Siège de la FAO, même si GEWAMED n'était pas un projet de l'Organisation.

173. Concernant l'intégration des considérations de parité hommes-femmes, une consultation de groupe d'experts s'est tenue à ce sujet à Turin (Italie) en 2010 avec tous les organismes des Nations Unies concernés, et un atelier a été organisé au Malawi en 2010. Ces exemples clairsemés donnent à penser qu'hors SEAGA, l'intégration des considérations de parité n'était pas l'une des grandes priorités de renforcement des capacités d'ESW.

174. Des programmes de renforcement des capacités sur le thème de la parité hommes-femmes dans les situations d'urgence ont été mis en place au Swaziland et au Mozambique en 2007. Un atelier régional sur le programme SEAGA dans les situations d'urgence a été proposé aux coordonnateurs des interventions d'urgence à Bangkok en 2009, et un atelier de même type s'est tenu au Vietnam la même année, tous deux financés par la Suède.

175. Entre 2002 et 2006, le spécialiste régional des questions de parité hommes-femmes pour l'Asie et le Pacifique a organisé plusieurs consultations d'experts régionales. Celles-ci étaient principalement liées aux femmes rurales et au renforcement des connaissances. Ces consultations ne semblaient pas avoir de lien direct avec les travaux du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique ou d'ESW.

176. Une importante initiative visant à «promouvoir le partage des connaissances et le renforcement des capacités régionales pour les analyses sexospécifiques, et pour la promotion de la participation et de l'autonomisation des femmes dans les travaux de développement rural»³⁴ était en cours de mise en œuvre au moment de l'Évaluation, dans le cadre du programme de subvention régional FIDA/FAO pour le renforcement des capacités régionales et la gestion des savoirs pour l'égalité hommes-femmes (2009-2011). Des membres du personnel de ces deux organismes au niveau du Siège et du pays, ainsi que des partenaires nationaux, participaient aux activités de ce programme, qui comprenaient plusieurs volets, y compris des recherches participatives sur les questions de parité, le renforcement des capacités sur les questions de parité liées à des thèmes spécifiques, ou encore une formation pour permettre aux femmes rurales de partager leurs connaissances et leur expérience. Un site wiki et un bulletin

34 Projet GCP/GLO/233/IFA, FIDA/FAO Programme de subvention pour le renforcement des capacités régionales et la gestion des savoirs pour l'égalité hommes-femmes, Méthodologies et outils; voir <http://genderlearning.wikispaces.com/>

mensuel diffusé auprès des coordonnateurs chargés des questions de parité et d'autres unités avaient été créés pour faciliter la gestion des connaissances et le partage des informations sur les questions de parité dans le secteur agricole. Le programme permettait de nouer des liens plus étroits entre le FIDA et la FAO et entre différentes unités au sein de l'Organisation, y compris entre la Division du Centre d'investissement (TCI) et ESW. Grâce aux subventions reçues, un atelier de formation axé sur les investissements dans le secteur agricole a été organisé en Éthiopie, avec la participation de nombreux fonctionnaires de la FAO et l'appui du personnel de TCI, tous basés au Siège, ainsi que d'un fonctionnaire détaché sur le terrain.

177. L'Évaluation a estimé que l'appui en matière de renforcement de capacités fourni par ESW aux partenaires gouvernementaux par le biais du PCT et des projets financés par des donateurs avait eu une incidence là où les activités étaient renforcées sur la durée, comme dans le cas de la formation SEAGA en Ouganda, des travaux LinKS au Mozambique, au Swaziland et en République-Unie de Tanzanie, des activités du projet DIMITRA au Niger, et des recensements agricoles et des données ventilées par sexe en Europe et en Asie centrale. La base de données sur la parité hommes-femmes et les droits fonciers et la formation SEAGA liée à l'accès à l'eau et à la terre dans les pays lusophones et au Tadjikistan avaient appuyé l'autonomisation des femmes et leur accès aux ressources. Il s'agissait d'un domaine où ESW avait fait la preuve de ses compétences et de sa collaboration fructueuse avec d'autres unités.

178. Néanmoins, en dehors des retours des collaborateurs d'ESW à l'Université de Makerere en Ouganda et des conclusions de certaines évaluations antérieures, tous positifs, l'équipe d'évaluation n'a pas été en mesure de vérifier les résultats des programmes de renforcement des capacités d'ESW sur le terrain, car la plupart de leurs activités se déroulaient dans des pays n'ayant pas fait l'objet d'une visite.

Renforcement des capacités au sein de la FAO

179. Avec les Plans d'action – Parité hommes-femmes et développement, on s'attendait à ce qu'ESW dirige les efforts de la FAO pour intégrer les considérations de parité dans tous ses programmes et projets et pour appuyer d'autres unités techniques dans ce même but par le biais de formations et d'orientations dans le domaine de l'intégration des considérations de parité. Cela est toujours valable pour l'OS-K: le Résultat de l'Organisation K-4 stipule que «La direction de la FAO et le personnel ont fait la preuve de leur engagement et de leur aptitude à prendre en compte les questions de parité hommes-femmes dans leurs travaux».

180. La plupart des formations destinées au personnel de la FAO dans les domaines des femmes dans le développement et de la parité hommes-femmes et développement se sont déroulées dans les années 1990. Plus récemment (2009-2010), ESW a appuyé des formations pour les membres du Centre d'investissement de la FAO (TCI) et de la Division des opérations d'urgence et de la réhabilitation (TCE) au Siège. En 2008-2009, ESW a également organisé des activités de formation sur trois jours pour les coordonnateurs chargés des questions de parité hommes-femmes du Siège de la FAO. Celles-ci n'ont pas été suffisantes pour permettre aux coordonnateurs de fournir un appui en matière d'intégration des considérations de parité à leurs collègues sur la meilleure manière d'intégrer ces considérations dans les programmes et projets des divisions.

181. D'anciens participants aux programmes de formation d'ESW ont rapporté que ceux-ci étaient trop généraux pour avoir une incidence concrète sur leur capacité d'intégrer une perspective sexospécifique dans leurs travaux. D'après les conclusions des enquêtes menées auprès du personnel de la FAO par l'EEI en 2007 et celles de l'audit sur la parité de 2010, les fonctionnaires de la FAO trouvaient qu'ils ne disposaient pas des compétences nécessaires pour intégrer les considérations de parité dans leurs programmes. Cela a été confirmé dans toutes les

régions où l'équipe d'évaluation a effectué des visites de pays. Tous les fonctionnaires interrogés étaient d'avis que la formation au renforcement des capacités en matière de parité hommes-femmes devrait être conçue avec l'aide d'un spécialiste de la question dans son propre domaine technique, car ESW n'avait pas forcément le niveau de connaissance suffisant pour se mesurer à des problèmes de parité particuliers dans tous les contextes techniques.

182. La situation du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique constituait un cas d'étude des plus utiles: jusqu'en août 2007, ce bureau comptait une fonctionnaire régionale d'ESW chargée des questions de parité, mais le personnel de RAP a indiqué que la majeure partie de son travail avait été réalisée sans la participation plus générale du personnel du bureau régional; les ateliers avaient été organisés avec des partenaires hors FAO et avaient peu de liens avec le programme du bureau. Lorsqu'a eu lieu l'évaluation (début 2011), le Bureau régional disposait bien d'un coordonnateur chargé des questions de parité actif, un haut fonctionnaire qui entretenait de bonnes relations de travail avec ses collègues et qui, grâce à son expérience, était en mesure de débattre de questions de parité avec eux.

183. Dans le cadre du PTB 2010-2011, l'un des produits et services prenant en compte les questions de parité hommes-femmes liés à l'OS-K visait à sensibiliser les fonctionnaires du Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique à l'intégration des considérations de parité et à inclure des composantes liées à ce thème dans les travaux de RAP. Des activités visant à contribuer à ce résultat avaient déjà été entreprises en février 2009, avec une formation pour les Représentants de la FAO dans la région. Plus récemment, en février 2011, un atelier de sensibilisation aux questions de parité pour le personnel du cadre organique du bureau régional à Bangkok a également été organisé.

184. Concernant cet atelier, le coordonnateur chargé des questions de parité pour RAP a collaboré étroitement avec ESW pour débattre de ce qui conviendrait au contexte local – quelle orientation donner au matériel et les composantes acceptables. Les retours après la tenue de l'atelier étaient largement positifs, notamment le premier jour; le personnel appréciait le fait que le formateur provienne d'ESW et ne soit pas un consultant extérieur. Cette combinaison de facteurs semble être une manière efficace de sensibiliser le personnel des bureaux décentralisés. L'élément clé était l'élaboration de la séance par un membre du personnel de la FAO d'ESW, en étroite consultation avec le coordonnateur du bureau concerné, de façon à l'adapter aux besoins du bureau décentralisé spécifique.

185. Il est ressorti d'entretiens individuels menés au Siège auprès de cinq unités, à l'exclusion d'ESW et des coordonnateurs chargés des questions de parité qu'aucune des personnes interrogées ne semblait avoir jamais demandé de l'aide à ESW ou d'en avoir bénéficié, directement ou indirectement, dans leur travail. Une personne a fait mention du programme SEAGA, mais de façon très vague. Certes, ESW avait parfois travaillé avec un membre d'une unité, mais soit celui-ci n'était plus en poste, soit il n'en avait pas fait part à ses collègues. Cela pose la question de savoir pourquoi ce travail sur la parité hommes-femmes n'a pas été mieux réparti au sein des unités respectives.

Services consultatifs

186. Les services consultatifs fournis par ESW aux partenaires nationaux étaient liés aux projets mis en œuvre par la Division dans certains pays, et beaucoup d'entre eux ont été résumés précédemment. Des services consultatifs ont aussi été fournis directement aux gouvernements avec des fonds budgétaires du Programme ordinaire, parfois sous la forme d'une aide à l'élaboration de politiques et à la mise en place de systèmes statistiques, et d'autres fois en matière de renforcement des capacités ou avec des outils méthodologiques.

187. Comme cela avait été rapporté dans d'autres évaluations³⁵, certains des travaux de recherche sur les politiques, comme l'étude sur le régime foncier de l'Université de Makerere, ont été menés à bien sans informer et impliquer le bureau local des Représentants de la FAO, annulant la possibilité d'établir des liens plus durables avec d'autres initiatives de la FAO au niveau du pays, et affaiblissant ainsi l'efficacité des travaux de la FAO.

188. Un autre appui pertinent a été fourni à des projets dont ESW n'était pas l'unité technique principale:

- services consultatifs sur les données ventilées par sexe fournis au projet de gestion des systèmes d'eaux souterraines d'Andhra Pradesh (APFAMGS) en 2006-2007 et à un projet sur l'adaptation au changement climatique à Hyderabad (2009);
- appui technique aux projets d'écoles pratiques d'agriculture et d'apprentissage de la vie (FFLS) et d'écoles pratiques d'agriculture et d'apprentissage de la vie pour les jeunes (JFFLS) du Mozambique, du Swaziland, de République-Unie de Tanzanie, d'Ouganda et de Zambie; celui-ci est examiné plus en détail dans le chapitre 5 sur le VIH/sida;
- appui technique à des projets d'intervention d'urgence en Afghanistan et en Cisjordanie et dans la bande de Gaza;
- dans le contexte de l'épidémie de grippe aviaire hautement pathogène, ESW a fourni, en utilisant des outils SEAGA, un appui aux pays suivants: Indonésie (2005); Vietnam (2006-2007); Cambodge (2006-2007); et Turquie (2006). Un document conceptuel sur les questions socioéconomiques et de parité dans le contexte de la lutte contre la grippe aviaire hautement pathogène a été rédigé et d'autres études ont été menées à bien; en 2008, un atelier national a été organisé au Vietnam pour former les experts nationaux aux questions de parité dans le contexte de la grippe aviaire;
- conseils en matière de politiques, fournis notamment au Cambodge, à l'Équateur, au Malawi, au Maroc, au Sierra Leone, au Suriname et à la Tunisie. Enfin, des conseils consultatifs ont été fournis à l'Angola, au Cap-Vert, au Mozambique et au Timor Leste dans le domaine de la parité hommes-femmes et des droits fonciers, ainsi qu'il en est question à l'appendice 13.

189. Il est difficile d'évaluer les résultats spécifiques – sans même parler de l'impact – de l'ensemble de ces services, car la bonne intégration de ce type de conseil dépendait dans une large mesure de facteurs comme le contexte institutionnel, les types de partenaires, les possibilités de suivi, etc. Les avis en matière de politiques tendent à laisser très peu de traces, à moins d'être fournis régulièrement pendant des périodes de temps prolongées et avec des ressources permettant la production de résultats utiles et spécifiques au niveau national.

190. Les données de précédentes évaluations menées au Mozambique et au Tadjikistan ont indiqué que certains des projets auxquels ESW avait apporté un appui produisaient de bons résultats du point de vue de l'intégration d'une perspective sexospécifique et de la durabilité des initiatives. Dans le cas du soutien aux initiatives liées à la grippe aviaire hautement pathogène, selon les conclusions de la Deuxième évaluation en temps réel des travaux de la FAO, les

35 Prière de se référer aux évaluations des collaborations de la FAO avec l'Inde, le Brésil, etc.

études et les recherches de l'Organisation sur les questions de parité hommes-femmes dans le contexte de l'épidémie «...ont permis d'approfondir les connaissances, mais, excepté au Cambodge et en Indonésie, elles n'ont apparemment pas donné lieu à des débats ni modifié les conseils prodigués par la FAO sur le terrain». Ainsi, bien qu'ESW ait fourni un appui et même si des études et des recherches ont été menées, cela n'a eu que des effets limités sur le mode opératoire de la FAO au sein de cette opération de grande envergure.

4.5. Le rôle d'ESW et son image au sein de l'Organisation

191. Comme on l'a vu plus haut, outre son propre mandat technique lié aux questions de parité et de développement, ESW devait jouer un rôle de facilitateur en matière d'intégration des considérations de parité hommes-femmes. Toutefois, bien que le processus préparatoire du second Plan d'action – Parité hommes-femmes et développement ait inclus de vastes consultations avec plusieurs unités du Siège et au niveau régional, ESW est demeuré «propriétaire» des Plans d'action – Parité hommes-femmes et développement. Le débat sur la formulation de l'OS-K – s'agissant de savoir s'il fallait prévoir un OS spécifique pour la parité ou intégrer cette question dans tous les objectifs stratégiques – a aussi été très houleux entre les États Membres et le Secrétariat du Plan d'action immédiate, mais à ce qu'il semble, le reste de l'Organisation était moins impliqué.

192. Selon les conclusions de l'Évaluation au sujet des mécanismes de communication et de coordination interne d'ESW, même si les membres de la Division disposaient de plusieurs possibilités de communiquer, de débattre et de partager des informations – notamment parce que chacun d'eux appartenait à plus d'une équipe de Résultats de l'Organisation – il n'existait pas vraiment de coordination au sens large, sans parler de partage des informations, entre les hauts fonctionnaires d'ESW sur les travaux qu'ils menaient avec les différentes unités en dehors de la Division. D'autre part, même si ESW faisait des déclarations divisionnaires concernant ses perspectives et sa mission, celles-ci n'apparaissaient pas comme une contribution suffisante pour créer un accord commun du personnel au sujet de la Division en tant que telle. Au contraire, les membres du personnel avaient manifestement des perceptions divergentes du rôle actuel et futur d'ESW, et ne s'accordaient notamment pas sur une définition de la parité hommes-femmes: spécialité technique, concept ou perspective. À cet égard, tout un éventail de grandes options s'ouvrait, allant de la possibilité de jouer un rôle de chef de file en matière d'intégration des considérations de parité hommes-femmes jusqu'au fait de se concentrer sur les travaux normatifs en constituant un groupe de réflexion sur les questions de parité hommes-femmes et de développement dans le secteur agricole, en passant par la fourniture d'un appui à d'autres unités pour l'intégration des considérations de parité.

193. En dehors d'ESW, les conclusions de l'Évaluation indiquaient que malgré l'OS-K, les agents techniques et les hauts fonctionnaires croyaient fermement que la responsabilité institutionnelle de mener des activités sexospécifiques et d'intégrer les considérations de parité dans la FAO incombait avant tout à ESW. D'une manière générale, hors ESW, le véritable mandat de la Division n'était pas vraiment compris.

194. Le niveau d'interaction entre le personnel d'autres divisions et ESW semblait être uniquement fondé sur des relations d'ordre personnel et des contacts individuels. Les fonctionnaires n'ayant pas de contact personnel au sein d'ESW, y compris certains coordonnateurs chargés des questions de parité, ne savaient pas qui contacter pour solliciter des avis ou un appui. Certains recommandaient la désignation d'un interlocuteur précis à contacter au sein d'ESW, qui apporterait son aide pour l'accès à un appui ou à des informations.

195. Certains fonctionnaires étaient d'avis qu'ESW pourrait être plus utile aux unités techniques de la FAO en définissant leurs domaines de travail liés aux questions de parité, et en

élaborant un plan d'appui systématique pour combler leurs lacunes en matière de capacités grâce à la fourniture d'un renforcement des capacités sur mesure. Il a aussi été demandé de définir de «bons exemples d'intégration des considérations de parité» et de fournir une méthodologie harmonisée pour l'intégration des considérations de parité hommes-femmes dans les travaux de chaque division technique. Pour d'autres fonctionnaires, des améliorations concrètes n'étaient possibles qu'à condition que la Division se remette profondément en question, identifie les activités pouvant avoir une composante sexospécifique et, dans un deuxième temps, calcule les coûts entraînés par leur mise en œuvre. Toutes ces suggestions ont montré que la question de la méthode était perçue comme primordiale: les personnes attendaient de la Division qu'elle contribue à définir la méthode d'intégration des informations ventilées par sexe et d'analyses sexospécifiques dans un projet ou une activité donnés.

4.6. Conclusions

196. Pendant la période examinée, ESW a mis en œuvre un nombre important de travaux avec le Programme ordinaire et les ressources volontaires afin de s'acquitter de son mandat tel que défini par les Plans d'action et, plus récemment, par l'OS-K. Des résultats et des impacts positifs étaient enregistrés par certains projets, parmi lesquels DIMITRA semblait être le plus notable en matière de dépassement de l'émancipation économique: au Niger, il avait une incidence positive sur l'autonomisation socioculturelle des femmes, et on peut supposer qu'il a également obtenu de bons résultats dans les autres pays où il était opérationnel.

197. D'autres initiatives comme le programme LinKS et l'appui à la génération de données ventilées par sexe méritaient également d'être relevées. En particulier, un appui aux plus vastes efforts déployés pour enregistrer les données ventilées par sexe a été fourni par le biais de services consultatifs et d'ateliers régionaux et nationaux dans toutes les régions, et on peut citer comme exemple récent et très positif la boîte à outils pour les statistiques agricoles ventilées par sexe mise en place par RAF. Les services consultatifs sur d'autres aspects des considérations de parité hommes-femmes et de leur intégration n'ont pas semblé être aussi efficaces et durables.

198. De manière générale, la valeur des biens collectifs mondiaux produits par ESW était élevée, notamment du point de vue de leur pertinence et de leur qualité technique. Toutefois, l'Évaluation a relevé plusieurs résultats de moindre qualité. En outre, certains produits présentaient des faiblesses analytiques. Il existait aussi des lacunes à l'heure de garantir une distribution satisfaisante des produits et la diffusion des résultats, ce qui amoindrissait l'impact des biens collectifs produits par ESW par rapport à leur potentiel.

199. SEAGA, l'outil phare, a été produit avant la période couverte par la présente Évaluation. Depuis 2002, SEAGA a encore été élargi, un renforcement des capacités et des conseils techniques ont été fournis aux États Membres, et un appui direct et indirect a été apporté aux femmes des zones rurales de la planète. Tout semblait indiquer que SEAGA était couramment utilisé, même si c'était surtout en dehors de la FAO. Au sein de l'Organisation, l'élan qui avait suivi sa création s'était essoufflé et il conviendrait de réviser et de réorganiser cet outil.

200. Grâce à SEAGA, le renforcement des capacités liées aux questions de parité était une activité continue pour ESW, avec plusieurs initiatives conçues pour le personnel de la FAO. Plus récemment, le programme conjoint FIDA-FAO visant à renforcer les capacités liées aux questions de parité du personnel des deux organismes et de leurs partenaires au niveau des pays semblait efficace. Néanmoins, quand ESW fournissait un appui à la formation, celui-ci était rarement adapté aux besoins de certaines unités techniques, ce qui tendait à décourager ceux qui envisageaient de demander son soutien à ESW pour d'autres initiatives.

201. On peut identifier deux raisons principales à la performance mitigée d'ESW. La première, souvent invoquée par le personnel de la division, est le manque de ressources. Pendant toute la période considérée, il a été demandé à ESW d'assurer une large panoplie d'activités avec des ressources et des capacités restreintes pour répondre à des besoins de formation, de services consultatifs et d'information dans chaque domaine au sein de la FAO, ainsi que pour opérer le suivi de l'exécution de projets dans les régions et les pays.

202. Le Bureau régional pour l'Afrique (RAF) était le seul bureau décentralisé disposant encore d'un haut fonctionnaire chargé des questions de parité et développement en poste au moment de l'Évaluation. Cela contribuait à faire une différence notable du point de vue de l'attention accordée aux considérations de parité au niveau régional; dans les bureaux régionaux pour l'Asie et le Pacifique et pour l'Europe, de récentes décisions prises par les Représentants régionaux respectifs avaient débouché sur la nomination d'un coordonnateur chargé des questions de parité en 2010 ou début 2011, alors qu'en Amérique latine et dans les Caraïbes, depuis le départ à la retraite du fonctionnaire régional d'ESW, aucune communication ou échange n'avait eu lieu entre ce bureau et le Siège sur les questions de parité.

203. Toutefois, ce qui est sans doute plus important était l'absence d'un accord précis au sein de la FAO et même d'ESW sur son rôle et sa responsabilité fondamentaux. Ainsi, par exemple, pour la majeure partie du personnel hors ESW, voire pour certains fonctionnaires de la Division elle-même, il n'était pas clair si ESW était chargée de diriger les efforts déployés pour intégrer les considérations de parité hommes-femmes dans la FAO et faciliter la sensibilisation aux questions de parité et les compétences connexes au sein de l'Organisation, ou si la Division devait s'attacher à assurer l'intégration des considérations de parité dans les travaux d'autres unités du département du développement économique et social et au-delà. Une option alternative proposée était que la Division serve de groupe de réflexion interne, avec pour responsabilité principale la production d'analyses et de recommandations de pointe en matière de politiques, pour la FAO et d'autres organismes.

204. D'après l'opinion de l'équipe d'évaluation, l'option groupe de réflexion présenterait les avantages suivants: i) renforcement de la légitimité technique des travaux liés aux questions de parité hommes-femmes et développement et de celle des professionnels travaillant sur le sujet au sein de ce qui est un organisme très «technique»; ii) limitation de la frustration engendrée par le fait d'«imposer les questions de parité» à d'autres unités de l'Organisation qui ne sont pas chargées de ces questions et qu'elles n'intéressent pas; et iii) simplification à l'heure de fixer des buts, des objectifs et des cibles à l'unité.

5. Évaluation des travaux de la FAO liés au VIH/sida

5.1. Introduction

205. La situation concernant le VIH/sida en Afrique demeure la plus alarmante provoquée par cette maladie. Dans la région, notamment en Afrique subsaharienne, en dépit des vastes quantités de ressources humaines et financières investies, l'épidémie continue de mettre en difficulté les efforts planétaires déployés pour la contrer. La région est toujours la plus touchée au monde, avec deux tiers (soit 67 pour cent) de tous les habitants de la planète vivant avec le VIH. En 2008, 72 pour cent de tous les décès causés par le sida ont été enregistrés dans cette région; plus de 14 millions d'enfants africains ont perdu leurs parents à cause de l'épidémie, tandis que les femmes et les filles continuent d'être affectées de façon disproportionnée par la maladie, représentant à elles seules 60 pour cent du total des infections par le VIH pour la région.

206. Les impacts complexes, variés et dynamiques du VIH/sida sur les moyens de subsistance, la sécurité alimentaire, le développement rural et la pauvreté rurale affectent différemment les personnes selon leur sexe. La vulnérabilité des femmes au VIH/sida a une incidence considérable sur la sécurité alimentaire, car elles sont les principaux producteurs de vivres ainsi que les premières donneuses de soins dans le contexte de la maladie. L'épidémie de SIDA continue d'avoir une incidence sur les moyens d'existence ruraux axés sur l'agriculture, notamment en Afrique australe; où la maladie est qualifiée d'«hyperendémique» et ses effets à long terme peuvent se faire sentir pendant des décennies. Dans ce contexte, et étant donné l'impact de l'épidémie sur la sécurité alimentaire à la fois du point de vue de l'accès aux aliments et de leur disponibilité, la FAO a un rôle important à jouer dans la lutte mondiale contre le VIH/sida.

207. L'équipe d'évaluation a longuement débattu au Siège de la FAO avec les membres du personnel impliqués dans ce domaine d'activité et a analysé directement six projets de lutte contre le VIH/sida, tous placés sous la direction technique d'ESW³⁶.

5.2. Ressources en personnel et hors personnel pour la mise en œuvre des travaux liés au VIH et au sida

208. ESW a dirigé et coordonné les efforts déployés par la FAO pour analyser dans quelle mesure le VIH, le sida et d'autres maladies affectent l'agriculture et les zones rurales et atténuer leurs effets. La lutte contre l'impact de la pandémie de VIH/sida sur la productivité agricole et la sécurité alimentaire était l'une des priorités du PTB 2002-2003. En 2004-2005, la portée de l'action a été réduite, notamment à cause de diminutions importantes du financement du FNUAP, qui ont entraîné la réduction des capacités d'ESW de répondre aux demandes des pays souhaitant organiser des ateliers de renforcement des capacités et des activités de sensibilisation pour atténuer l'impact du VIH/sida sur la sécurité alimentaire.

209. Dans le PTB 2006-2007, l'impulsion du Programme ordinaire contre le VIH/sida s'appuyait sur «*les piliers jumeaux du renforcement des capacités et de l'assistance aux pays en matière d'élaboration de politiques*» dans les domaines fondamentaux de la parité hommes-femmes, du VIH/sida et d'autres maladies connexes, et leur lien avec la pauvreté rurale et l'insécurité alimentaire. Le programme visait à renforcer les capacités et à fournir des outils et des avis en matière d'élaboration des politiques pour la réalisation des OMD, avec une attention particulière accordée au rôle de l'égalité entre les sexes et de l'atténuation des effets du VIH/sida dans la lutte contre la pauvreté rurale et l'insécurité alimentaire. Le programme 3F du PTB 2008-2009 – Parité et équité dans les sociétés rurales – a confié, entre autres, à ESW la responsabilité institutionnelle des questions liées au VIH/sida, des peuples autochtones et des questions de population, notamment en matière de migration. Le programme chargeait aussi ESW d'agir comme coordonnateur de la FAO au sein de la Coalition mondiale sur les femmes et le sida et du Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes.

210. Dans le Plan d'action – Parité hommes-femmes et développement 2002-2007, le VIH/sida apparaissait comme l'un des thèmes clés et figurait dans certains programmes,

36 Conformément à son mandat, l'équipe d'évaluation a uniquement évalué les écoles pratiques d'agriculture et d'apprentissage de vie et les écoles pratiques d'agriculture et d'apprentissage de vie pour les jeunes du point de vue de la parité et du VIH/sida. Elle reconnaît que les travaux d'ESW en la matière sous la direction de l'équipe chargée de l'emploi rural sont bien plus vastes, et que l'approche liée aux écoles pratiques d'agriculture et d'apprentissage de vie pour les jeunes est encouragée pour favoriser les chances données aux jeunes ruraux. Pour de plus amples informations, voir également: <http://www.fao-ilo.org/fao-ilo-youth/fao-ilo-jffls/en>

notamment en lien avec les situations d'urgence. Dans le Plan 2008-2013, le VIH/sida faisait partie du champ d'activités liées aux maladies humaines et apparaissait dans le contexte de la sécurité alimentaire et nutritionnelle.

211. Malgré ces plans et ces engagements officiels, en 2009, ESW a commencé à mettre progressivement fin à ses activités liées au VIH/sida: la raison principale semblait être le manque de ressources et la nécessité pour la division de se concentrer sur un nombre restreint de domaines de travail spécifiques.

212. Pour la mise en œuvre ses activités liées au VIH/sida, ESW disposait des ressources suivantes: deux hauts fonctionnaires ont travaillé sur les questions liées au VIH/sida à partir de juillet 2003 jusqu'à la fin 2010, plus un fonctionnaire de niveau P-3 pour la période 2003-2009. Ces membres du personnel étaient secondés par plusieurs cadres associés détachés au Malawi, en Afrique du Sud, en République-Unie de Tanzanie et en Zambie. À ce qu'il semble, après 2007, les cadres supérieurs ne consacraient plus tout leur temps de travail à des activités liées au VIH/sida, même si les cadres associés du Siège et détachés sur le terrain apportaient une importante contribution aux travaux de la FAO liés à l'épidémie, y compris en fournissant des services consultatifs aux États Membres et à d'autres organismes des Nations Unies présents sur le terrain. Pratiquement aucune ressource humaine hors personnel du Programme ordinaire n'avait été mise à disposition et la majeure partie des travaux, sinon leur totalité, étaient mis en œuvre avec des ressources volontaires.

213. Ainsi, même si ESW semblait bénéficier d'une forte présence du point de vue des effectifs pour mettre en œuvre les activités liées au VIH/sida, cela n'était pas suffisant eu égard à la portée des impacts de l'épidémie sur la sécurité alimentaire en Afrique.

214. Au cours de la période 2002-2010, la FAO a mis en œuvre 39 projets axés sur le VIH/sida, dont 26 projets de coopération technique et 13 projets d'interventions d'urgence. Leur budget total se montait à un peu plus de 35 millions d'USD, ce qui représentait 0,3 pour cent du budget total des projets de coopération techniques de la FAO et 0,7 pour cent du budget total des projets d'interventions d'urgence pour la même période. Cinq PCT mis en œuvre représentaient 9 pour cent du total des ressources de coopération technique pour le VIH/sida.

5.3. Projets et programmes, y compris le TCP

215. La plupart des projets de la FAO liés au VIH/sida étaient dirigés par ESW, quelques autres étant dirigés par la Division de la nutrition et de la protection des consommateurs, l'unité de nutrition humaine de l'Organisation. Dans ce domaine, les divisions de la FAO collaboraient avec des organismes des Nations Unies comme ONUSIDA, le PAM, l'UNESCO, l'OMS, l'OIT et le FIDA, en élaborant des réponses globales facilement transposables aux problèmes posés par le VIH/sida du point de vue du développement agricole et de la sécurité alimentaire en Afrique.

216. L'équipe d'évaluation s'est attachée directement à six projets au Kenya, en Ouganda et en Zambie. Bien que leurs catégories n'aient pas été correctement répertoriées au sein du Système d'information sur la gestion du programme de terrain (à une exception près qui semblait être une occasion manquée), tous ont été estimés liés aux questions de parité hommes-femmes et développement.

217. Un appui aux activités liées au VIH/sida a été fourni aux pays d'Afrique de l'Est et d'Afrique australe pour créer et renforcer les écoles pratiques d'agriculture et d'apprentissage de vie et les écoles pratiques d'agriculture et d'apprentissage de vie pour les jeunes afin de les sensibiliser et de renforcer leurs connaissances des moyens de subsistance de base, leurs compétences agricoles et leur aptitude à la vie quotidienne, avec une attention particulière

apportée aux questions touchant la transmission et la prévention du VIH/sida. D'autres initiatives ont été menées à bien à l'appui de la formulation de stratégies liées au secteur agricole en matière de VIH/sida au Malawi, au Mozambique, en République-Unie de Tanzanie, en Ouganda et en Afrique du Sud.

218. Les écoles pratiques d'agriculture et d'apprentissage de vie offraient aux hommes, femmes, garçons et filles des zones rurales une formation aux compétences fondamentales du quotidien, comme la création de systèmes d'épargne et de crédit ruraux innovants, une formation sur les activités susceptibles de générer des revenus et des compétences commerciales, ainsi que la mise en place de réseaux d'aide sociale. Ces écoles promouvaient les réseaux d'aide sociale, avec notamment des locaux de travail de groupe comportant des crèches pour les enfants, afin de surmonter tout ce qui pouvait entraver la participation des femmes. L'objectif des écoles pratiques d'agriculture et d'apprentissage de vie était d'autonomiser les enfants vulnérables au sida, garçons ou filles en toute équité, en les aidant à grandir avec de bonnes pratiques agricoles, l'esprit d'entreprise et des compétences du quotidien, afin d'assurer leurs futurs moyens de subsistance et leur sécurité alimentaire globale.

219. Plusieurs projets avaient été mis en œuvre par le biais des programmes conjoints des Nations Unies liés au VIH/sida pour créer et renforcer les écoles pratiques d'agriculture et d'apprentissage de vie et les écoles pratiques d'agriculture et d'apprentissage de vie pour les jeunes. Il semblait néanmoins que les partenaires n'étaient pas impliqués dans le suivi et l'évaluation du projet.

220. Au Kenya, en Ouganda et en Zambie, l'Évaluation avait permis de conclure que les deux types d'écoles avaient contribué à une certaine amélioration de la génération de revenus et des moyens de subsistance des participants. Les projets avaient aussi fourni une occasion de promouvoir l'égalité hommes-femmes et d'autonomiser les filles en particulier, et avaient débouché sur des stratégies pour un travail productif des jeunes. Les écoles prenaient en compte les questions de parité, car elles recrutaient à proportions égales des hommes et des femmes adultes et des garçons et des filles. Elles abordaient un large éventail de sujets, comme l'éducation et les compétences commerciales, la santé, la nutrition, l'hygiène, l'assainissement, la protection de l'enfance, la sensibilisation au VIH/sida et le soutien psychosocial. Les activités des deux types d'écoles comprenaient une formation au renforcement de la dynamique et des compétences de groupe dans des domaines comme l'élevage à petite échelle, les récoltes, les jardins potagers et les vergers.

221. Quelques insuffisances ont également été relevées. Dans certains cas, les projets n'avaient pas été assez bien conçus: dans certaines écoles pratiques du Kenya, les participants n'étaient pas en mesure d'accéder aux marchés pour y vendre leurs produits et en Zambie, aucune ressource n'était disponible pour fournir l'appui technique nécessaire pour que les participants se diplômement et pour la délivrance de trousseaux à outils pour les activités génératrices de revenus ainsi que les projets le prévoyaient au départ. D'autre part, il manquait au programme une formation sur la parité hommes-femmes, les droits des personnes et la bonne gouvernance.

222. Après examen des services de renforcement des capacités et des services consultatifs fournis par ESW sur les questions liées au VIH/sida, il est apparu qu'en 2002-2003, un appui avait été fourni pour créer une base de données en Namibie et en Ouganda; d'autre part, en 2003, des ateliers ont été organisés en Afrique du Sud et en Namibie pour les parties prenantes nationales sur le VIH/sida, l'agriculture et la sécurité alimentaire. Des ateliers nationaux ont également été organisés en Zambie en 2003 et au Kenya et en République-Unie de Tanzanie en 2005. Un appui technique a été fourni à des projets liés au VIH/sida en République-Unie de

Tanzanie et au Kenya en 2005-2007, au Burundi, au Malawi et au Népal en 2007 et au Zimbabwe en 2010.

223. Dans certains pays gravement affectés par la pandémie, ESW a dirigé des formations sur l'utilisation du programme SEAGA avec l'appui de donateurs³⁷, ce qui a contribué au renforcement des capacités dans le domaine de l'analyse des questions de parité.

5.4. Biens publics mondiaux

224. Au cours de l'étude des possibilités d'évaluation, 72 biens publics mondiaux ont été identifiés, dont l'objectif était de sensibiliser l'opinion et de promouvoir l'engagement politique concernant l'impact du VIH/sida sur la sécurité alimentaire et les moyens de subsistance, de réduire cet impact du point de vue de l'insécurité alimentaire et de la malnutrition et de promouvoir des réponses participatives prenant en compte les questions de parité hommes-femmes pour le maintien et le renforcement des moyens de subsistance ruraux face à l'épidémie. Plusieurs de ces biens publics mondiaux étaient préparés en partenariat avec des organismes des Nations Unies comme le FIDA, l'OIT, ONUSIDA, le PAM, le PNUD et l'UNICEF, ainsi que des institutions nationales, d'autres institutions internationales et des centres de recherche.

225. L'Évaluation a examiné 11 biens publics mondiaux selon six critères sur une échelle de six points. L'encadré 10 ci-dessous fait apparaître le score moyen par critère.

Encadré 10. Évaluation des biens publics mondiaux de la FAO liés au VIH/sida: score moyen

| Critères Type de produits | Pertinence des questions de parité et développement par rapport au sujet (sur 6) | Qualité technique du contenu liés aux questions de parité et développement (sur 6) | Innovation du point de vue des questions de parité et développement (sur 6) | Impact potentiel en tant qu'outil de plaidoyer (sur 6) | Impact potentiel en tant qu'outil de renforcement des capacités (sur 6) | Liens entre les questions de parité et développement et l'inclusion sociale (sur 6) | Nombre de produits |
|---|--|--|---|--|---|---|--------------------|
| Score moyen pour l'ensemble des biens publics | 5,5 | 5,3 | 4,2 | 5,5 | 5,4 | 4,9 | 11 |

Source: équipe d'évaluation

226. L'Évaluation a permis de conclure que dans l'ensemble, les questions de parité hommes-femmes et développement avaient été intégrées et incorporées de manière globale, en se référant à la théorie y afférente. Les biens publics mondiaux étaient bien rédigés, avec une argumentation claire, des cas d'étude représentatifs et une bonne conception du public ciblé. La

37 Par exemple, le Programme de soutien intégré au développement durable et à la sécurité alimentaire

plupart d'entre eux présentaient un bon potentiel, que ce soit en qualité de matériel de renforcement des capacités ou comme matériel d'appui à des outils de renforcement des capacités. En outre, les biens publics mondiaux comportaient du matériel pouvant être utilisé comme outil de plaidoyer. Le critère le moins bien noté était celui de l'innovation, mais lui aussi s'avérait satisfaisant.

227. L'outil de formation phare d'ESW, à savoir le programme SEAGA, a fourni de bons outils prenant en compte les questions de parité hommes-femmes pour incorporer les considérations liées au VIH/sida dans les services de vulgarisation agricoles, pour évaluer l'impact du sida sur le secteur de l'élevage, et pour servir de directives pour des soins nutritionnels à domicile à utiliser par les prestataires de services locaux. La publication «Renforcer les capacités de réponse du secteur agricole face au sida: Manuel de formation pour les travailleurs du secteur agricole», produite avec le soutien de la Suède et diffusée sur CD-ROM en mai 2011, constitue la plus importante contribution de l'Organisation dans ce domaine d'activité.

228. Les documents liés au programme SEAGA sur les écoles pratiques d'agriculture et d'apprentissage de vie pour les jeunes ont apporté une contribution innovante à la compréhension des questions de parité hommes-femmes et développement en matière d'atténuation des effets du VIH/sida. Dans le contexte des biens publics mondiaux liés au VIH/sida, l'Évaluation a permis de conclure que les questions de parité hommes-femmes et développement étaient très bien intégrées dans les débats sur l'inclusion sociale, notamment dans la documentation SEAGA, ainsi que dans les biens publics mondiaux sur les droits fonciers et les moyens de subsistance des femmes et des enfants.

229. Bien que certaines activités aient également été mises en œuvre en Afrique de l'Ouest et dans certaines régions d'Asie, y compris dans des pays présentant une faible prévalence du VIH où l'incidence de la maladie sur l'agriculture revêt des formes très spécifiques, comme au Népal, la plupart des produits d'ESW liés au VIH/sida étaient presque exclusivement axés sur des pays d'Afrique de l'Est et d'Afrique australe. D'autres sous-régions et parties du globe également affectées par l'épidémie auraient dû figurer dans l'analyse et les études, mais comme les financements volontaires étant uniquement mis à disposition pour l'Afrique, ESW n'était pas en mesure d'élargir ces activités. En outre, l'Évaluation des biens publics mondiaux a montré que l'approche de la FAO liée à l'intégration des considérations de parité dans l'étude du VIH/sida ne prenait pas assez en compte les dynamiques socioculturelles qui modélaient les impacts du sida à différents niveaux au sein de contextes culturels spécifiques. Autrement dit, les études et recherches de la FAO ne traitaient pas les inégalités culturelles sexospécifiques qui aggravaient la vulnérabilité des femmes au VIH/sida et avaient des incidences négatives sur la sécurité alimentaire et celle des moyens de subsistance. Même si cela peut paraître sensé du point de vue de la sécurité alimentaire, si ce sont les conséquences plutôt que les causes complexes de l'épidémie qui sont examinées sous l'angle de la sexospécificité, les produits de la FAO pourraient présenter des limites à l'heure de définir une stratégie plus efficace en faveur de la sécurité alimentaire et nutritionnelle.

230. En outre, la diffusion d'études et d'outils pertinents n'avait pas été suffisante pour traiter les graves problèmes posés par l'incidence de l'épidémie sur l'agriculture et le développement rural en Afrique. Malgré les efforts déployés pour la communication du programme SEAGA, seuls quelques acteurs de la vulgarisation agricole et quelques décideurs avaient été formés à son utilisation. Les résultats d'évaluations antérieures avaient également montré que le personnel d'intervention d'urgence de la FAO de la région de l'Afrique australe ne

connaissait même pas l'existence de SEAGA, sans même parler de maîtriser son fonctionnement, ou celle de tout autre outil analytique et de planification de même type³⁸.

5.5. *Conclusions*

231. La FAO est le principal organisme des Nations Unies qui ait commencé à examiner le lien entre l'agriculture et le VIH/sida et abordé la question de l'épidémie de façon relativement stratégique. Ces travaux étaient axés sur trois domaines de priorité: i) génération de connaissances pour documenter les liens entre la maladie et les moyens de subsistance ruraux et pour faire ressortir l'amplitude de son impact dans différents contextes ruraux; ii) contribution à l'élaboration de politiques pour aider les pays affectés par le VIH/sida à formuler des réponses appropriées prenant en compte les questions de parité hommes-femmes; et iii) renforcement des capacités pour appuyer la mise en œuvre et le suivi de ces réponses.

232. La FAO a aidé plusieurs gouvernements africains à mettre en place des stratégies agricoles prenant en compte les questions de parité à l'heure de gérer les crises liées au VIH/sida. Elle a été à l'origine d'études, de programmes et de projets dans le domaine de l'agriculture et de la sécurité alimentaire afin de répondre aux impacts complexes, variés et dynamiques de l'épidémie sur les moyens de subsistance et la sécurité alimentaire et nutritionnelle en Afrique. Les résultats les plus encourageants provenaient des projets d'écoles pratiques d'agriculture et d'apprentissage de vie, qui ont nettement contribué à l'autonomisation des jeunes femmes et des jeunes hommes. Même s'ils sont peu utilisés, les outils SEAGA liés au VIH/sida sont apparus comme du matériel de très bonne qualité.

233. En dépit d'efforts et de résultats patents, les ressources globales, à la fois celles du Programme ordinaire et les ressources volontaires, ont été limitées, eu égard à la portée de l'impact négatif de l'épidémie sur la sécurité alimentaire dans la région. Malgré cela, les ressources disponibles ont été utilisées de manière stratégique.

234. Au vu de ce qui précède et des impacts à long terme prévisibles de la pandémie sur la sécurité alimentaire et nutritionnelle, l'équipe d'évaluation est d'avis que la décision de la FAO d'abandonner progressivement les activités liées au VIH/sida va accentuer la vulnérabilité des pays africains au VIH/sida dans les zones rurales et fragiliser les investissements réalisés jusqu'ici par la FAO pour atténuer les impacts de l'épidémie sur la sécurité alimentaire en Afrique.

235. L'équipe d'évaluation a élaboré quelques suggestions sur ce thème important, et le dernier chapitre du présent ouvrage comprendra une recommandation clé en la matière.

38 Évaluation du projet «Renforcement des moyens d'existence par la sécurité alimentaire et nutritionnelle dans les pays vulnérables de la SADC-OSRO/RAF/510/SAF», 2006.

Suggestion 1. Progrès dans les travaux liés au VIH/sida

Il est suggéré que la FAO:

- a) promeuve et élargisse les initiatives et projets liés aux écoles pratiques d'agriculture et d'apprentissage de vie dans des pays affectés par l'épidémie de VIH/sida;*
- b) institutionnalise les écoles pratiques d'agriculture et d'apprentissage de vie dans les programmes des écoles des pays africains;*
- c) promeuve et diffuse de manière efficace les biens publics mondiaux liés au VIH/sida, et plus particulièrement les outils SEAGA;*
- d) mette en place des biens publics mondiaux sur le VIH/sida, la sécurité alimentaire et le développement rural, avec un accent mis sur la recherche anthropologique qualitative qui puisse traiter les causes socioculturelles de la vulnérabilité des femmes au VIH/sida et leur réactivité pour faire face aux impacts systémiques de la maladie sur la sécurité alimentaire;*
- e) continue de mettre au point des technologies économes en main d'œuvre afin de surmonter les pénuries de main d'œuvre dans le contexte du VIH/sida.*

6. Place de la parité dans les projets de la FAO et utilisation des indices d'équité hommes-femmes

236. Comme on l'explique ci-dessus³⁹, les réponses fournies par les unités de la FAO, tout comme les recherches effectuées dans le FPMIS, d'après les indices d'équité hommes-femmes, pour déterminer les possibilités d'évaluation, ont mis en évidence l'insuffisance des informations que la FAO était en mesure de fournir sur le degré d'internalisation de la parité dans ses projets. Cela signifiait que: a) toute information générale sur la prise en compte de la dimension hommes-femmes dans l'action de la FAO serait compromise par le manque de données fiables, et aisément récupérables; b) les conclusions de l'Évaluation au niveau national ne pourraient pas être étendues à l'échelle de l'Organisation tout entière, étant donné que le périmètre défini était bien trop limité. Deux outils d'évaluation, présentés dans les sections suivantes, ont donc été mis au point pour remédier à cette situation, à savoir:

- une étude sur documents, visant à analyser, au regard des sexospécificités, les projets considérés comme SANS RAPPORT avec les questions de parité et développement⁴⁰;
- une révision des indices d'équité hommes-femmes dans tous les projets que l'équipe avait pu évaluer au niveau national, à un degré ou un autre.

6.1. Étude théorique, axée sur les sexospécificités, des projets de la FAO considérés comme sans rapport avec la parité ou la condition féminine

237. Cette étude théorique avait un double objectif:

³⁹ Voir la section 2.3.

⁴⁰ Voir l'annexe 7, Analyse fondée sur la parité des projets de la FAO considérés comme SANS RAPPORT avec les sexospécificités ou la condition féminine. Les chiffres relatifs au nombre total de projet sont légèrement différents de ceux mentionnés ailleurs dans le rapport qui tiennent compte des derniers mois de 2010.

- I) vérifier le bien-fondé d'une déclaration fréquemment entendue: «la parité hommes-femmes est sans pertinence pour le travail de ma Division»; et
- II) rechercher des éléments attestant l'intégration effective des questions de parité dans un plus grand échantillon de projets de la FAO⁴¹, compte tenu du manque de fiabilité mis en évidence dans l'emploi des descripteurs et des indices d'équité hommes-femmes dans le FPMIS.

238. Entre janvier 2002 et septembre 2010, la FAO a exécuté au total 6 125 projets dont seulement 555 ont été considérés en rapport avec la problématique parité et développement durant l'examen des possibilités d'évaluation. D'après les informations disponibles au sein de l'Organisation, cela signifie que les femmes et/ou la parité avaient été considérées comme des questions **NON** pertinentes pour 5 570 projets de la FAO, soit 91 pour cent de son programme de terrain sur huit ans. Un échantillon aléatoire de 200 projets — statistiquement représentatif et stratifié par département technique, en fonction du nombre de projets exécutés par chacun d'eux durant la période considérée — a donc été extrait de la liste des 5570 projets.

239. Les projets figurant dans l'échantillon avaient été dirigés par toutes les unités techniques et tous les bureaux décentralisés de l'Organisation, y compris des projets sur l'emploi rural relevant d'ESW. 79 initiatives, soit 40 pour cent du total⁴², avaient été financées au titre des projets d'urgence. L'analyse a été réalisée à partir de tous les documents pertinents disponibles dans le FPMIS: documents de projets (ProDoc), examens de projets sur place, examens préalables de projets, documents du Comité chargé de l'examen des programmes et projets, accords et synopsis de projets, rapports techniques, rapports de fin de mission, comptes rendus finals de projets, et rapports d'évaluation. Aucun entretien individuel n'a été organisé, mais des informations complémentaires ont été fournies par divers contacts au sujet de certains projets.

240. La première étape consistait à déterminer si un projet aurait dû s'intéresser aux questions de parité, compte tenu de son but et de ses objectifs; dans l'affirmative, il fallait ensuite préciser dans quelle mesure cela avait été fait. Cette étude théorique, fondée sur les documents et rapports disponibles, avait seulement pour objet d'établir si un effort avait été fait pour examiner les dimensions sexospécifiques, et non de se prononcer sur l'efficacité de l'internalisation de la parité dans les projets.

241. Les 200 projets examinés ont tout d'abord été classés en deux catégories: «Groupe A - Approche sexospécifique superflue» et «Groupe B - Approche sexospécifique nécessaire». Le groupe A comprenait 52 projets (26 pour cent), et le groupe B regroupait les 148 projets restants (74 pour cent). Les projets ont ensuite été classés selon les définitions de la parité retenues aux fins de l'Évaluation, à savoir parité et développement, participation des femmes au développement, occasions manquées, et projets hors parité et développement. Le nombre et le pourcentage de projets entrant dans chaque catégorie sont illustrés à l'encadré 11.

41 Le terme «projet» comprend toutes les initiatives financées par des contributions volontaires et toutes les actions relevant du PCT, à l'échelon mondial, régional et national.

42 Sur la période 2002-2010, 43 pour cent des projets du portefeuille de la FAO étaient financés au titre des interventions d'urgence.

Encadré 11. Projets entrant dans l'échantillon, par groupe et catégorie de parité

| Catégories de parité | Parité et développement | Participation des femmes au développement | Occasions manquées | Hors parité | Total | Pourcentage du total |
|---|--------------------------------|--|---------------------------|--------------------|--------------|-----------------------------|
| Groupes | | | | | | |
| <i> Groupe A – Approche sexospécifique superflue</i> | 0 | 0 | 0 | 52 | 52 | 26 % |
| <i> Groupe B - Approche sexospécifique nécessaire</i> | 39 | 16 | 93 | | 148 | 74 % |
| Total général | 39 | 16 | 93 | 52 | 200 | 100 % |
| <i> Pourcentage du total</i> | 20 % | 8 % | 47 % | 26 % | 100 % | |

Source: équipe d'évaluation

242. Parallèlement, les projets ont été classés d'après les critères d'une analyse plus fine qui fait l'objet d'un exposé détaillé à l'annexe 7. Seuls les principaux constats et observations sont présentés ici.

243. Pour les 52 projets du groupe A, soit 26 pour cent de l'ensemble, les évaluateurs ont estimé que la parité pouvait légitimement être ignorée, ce qui justifie le fait qu'il n'en soit pas question dans les documents disponibles. Cet examen est venu confirmer que la thématique d'égalité des sexes n'avait pas sa place dans certains projets de l'Organisation; en revanche, le nombre effectif de projets où cette dimension pouvait être ignorée était bien plus faible que ce qui s'est passé dans les faits au cours de la période considérée.

244. Les buts et les approches des 148 projets constituant le groupe B, soit 74 pour cent de l'ensemble, imposaient une totale prise en compte de l'égalité des sexes dans le montage et la mise en œuvre des projets. Or, 26 pour cent seulement des projets de ce groupe, soit 20 pour cent du total, ont appliqué une démarche fondée sur les sexospécificités, à des degrés divers, tandis que 11 pour cent d'entre eux, soit 8 pour cent du total, étaient considérés comme des initiatives portant sur la participation des femmes au développement.

245. Les 93 projets entrant dans la catégorie des occasions manquées, qui représentaient 47 pour cent du total, auraient dû tenir compte de la parité qui était fondamentale pour la réalisation des objectifs visés; cela n'a pas été fait, lors même que les interventions étaient clairement axées sur les populations. Les 35 interventions d'urgence (27 pour cent du groupe B et 18 pour cent de l'ensemble des projets), qui visaient toutes à apporter une assistance directe aux populations, illustrent bien ce point précis. On peut dès lors s'interroger sur l'interprétation collective du mandat de l'Organisation et de sa capacité à y répondre. C'est là une question qui justifie des mesures urgentes, à tous les niveaux d'intervention, de l'engagement politique au développement des capacités, en passant par les obligations de reddition de comptes.

246. S'agissant des 11 projets considérés comme des occasions manquées (6 pour cent de l'ensemble), le Comité chargé de l'examen des programmes et projets avait formulé des observations de fond préconisant l'adoption de mesures correctives visant à intégrer la parité, observations qui ont été totalement ignorées pendant la phase de mise en œuvre si l'on en juge par les documents disponibles. Dix de ces projets, qui relevaient du PCT, ont été exécutés sans devoir justifier des suites données aux recommandations du Comité à quiconque au sein de

l'Organisation. Il y a lieu de se poser de sérieuses questions sur l'idée que se font certains fonctionnaires de la FAO du mandat et de la responsabilité de l'Organisation, ainsi que de la raison d'être des mécanismes internes de conseil et de contrôle. Quand bien même on considérerait qu'il s'agit de cas isolés, ils semblent justifier la mise en place et l'application urgentes de mesures de reddition de comptes sur le respect des procédures et du mandat de la FAO.

247. Les 39 projets auxquels la problématique de la parité était partiellement ou totalement intégrée, soit 20 pour cent du total, visaient l'autonomisation physique et économique des femmes. Dans les démarches adoptées, les femmes étaient considérées comme des agricultrices, et l'accent était principalement mis sur leurs rôles et responsabilités traditionnels dans l'agriculture. Seuls huit de ces projets, soit 4 pour cent du total, portaient sur le renforcement des capacités, et trois seulement s'étaient employés à associer les femmes au processus de décision. En dépit des efforts d'internalisation de la parité et de l'égalité des sexes, les questions d'autonomisation politique et socioculturelle n'ont donc quasiment jamais été abordées.

248. L'analyse a également mis en évidence de fortes disparités dans l'attention portée à la dimension sexospécifique dans les rapports émis au sujet d'un même projet. C'était autant le cas dans les projets régionaux que nationaux: dans certains rapports, la question de l'égalité des sexes était totalement ignorée, tandis que d'autres présentaient de nombreuses données ventilées par sexe, et étaient rédigés dans un souci de reconnaissance des sexes. Si les disparités de mise en œuvre sont compréhensibles dans le cas de projets régionaux, elles ne se justifient pas dans le cas d'un seul et même projet national. La cause semble devoir en être imputée à l'absence de mécanismes d'assurance de la qualité et de reddition de comptes en matière d'internalisation de la parité, la nécessité de faire rapport sur ces questions étant laissé à l'initiative de tout un chacun. Certains projets de ce groupe présentaient un volet distinct traitant des sexospécificités, mais on peinait à établir comment les données recueillies avaient été utilisées dans le reste du projet.

249. Les projets où les femmes étaient spécifiquement mentionnées en tant que bénéficiaires des activités semblaient inspirés du principe de participation des femmes au développement, et les incluait parmi les «*groupes les plus vulnérables*» et non comme agricultrices ou auteurs de changement et de résolution des problèmes. Si ce n'est qu'elles étaient spécifiquement citées en tant que groupe ciblé, le langage utilisé témoignait d'une indifférence à la parité.

250. Enfin, du point de vue de l'autonomisation, l'analyse a révélé que, lorsque la FAO s'attachait à intégrer les questions de parité dans son action, elle se préoccupait principalement d'affranchir les femmes au plan physique et économique. L'autonomisation politique et l'autonomisation socioculturelle n'ont quasiment jamais été abordées. Dans certains cas, des projets exécutés par la FAO ont également bénéficié aux femmes et aux hommes, sans pour autant contribuer à associer les unes et les autres à la prise de décision, ou à favoriser leur autonomisation politique et socioculturelle. On peut en conclure que la prise en compte des sexospécificités n'a été que fragmentaire, et que les retombées des actions prévues sur les hommes et les femmes n'ont été que partiellement évaluées. Les difficultés et les expériences des deux sexes n'étaient pas une dimension inhérente à la conception et à l'exécution des projets de la FAO. Le risque de perpétuer les inégalités est donc important, étant donné que l'équilibre des forces ne s'est guère modifié, et que le but ultime d'égalité des sexes n'a pas été atteint.

6.2. Indices d'équité hommes-femmes

251. Le deuxième outil a pris la forme d'un examen systématique des projets évalués par l'équipe à l'échelon national, d'après les définitions retenues aux fins de l'Évaluation. Il s'agissait

de vérifier ou de valider sur le terrain l'emploi des indices d'équité par la FAO elle-même, ainsi que les constats de l'étude théorique.

252. Des indices d'équité hommes-femmes étaient indiqués par le FPMIS pour les projets du PCT sur l'ensemble de la période considérée. En 2008, l'unité chargée des projets du PCT (TCOT) et ESW ont convenu des définitions précises de quatre indices d'équité devant être intégrés au FPMIS après approbation d'un projet du PCT, en fonction de la pertinence de la dimension hommes-femmes pour le projet et du degré d'intégration des dimensions sexospécifiques. Ces indices s'énonçaient comme suit: égalité des sexes; intégration de l'équité; discrimination positive par le sexe; neutralité à l'égard du sexe.

253. Un descripteur était assigné à ces différents indices. Les descripteurs n'étaient cependant pas disponibles dans le FPMIS, et ils n'ont pas été diffusés aux responsables des budgets ou aux fonctionnaires techniques, étant donné que les indices d'équité devaient uniquement être mentionnés par l'unité du siège chargée des projets du PCT et de Telefood. Les évaluateurs ont tout de même trouvé dans le FPMIS deux projets assortis d'un indice d'équité, qui relevaient du programme conjoint des Nations Unies, et avaient été approuvés avant 2010; selon toute probabilité, certains responsables de projets avaient eu l'intention d'appliquer un indice, sans pour autant avoir accès à toute l'information nécessaire pour appliquer le bon. En tout état de cause, le système a été créé pour s'appliquer à une certaine catégorie de projets, et le Département de la coopération technique n'a pas cherché à étendre son emploi aux autres catégories.

254. Au début de l'année 2010 où les procédures d'élaboration et d'approbation du PCT ont été entièrement décentralisées (voir la section 9.2), tous les responsables des budgets et les fonctionnaires techniques ont été informés des indices d'équité hommes-femmes par le Manuel du PCT. Au moment de l'examen des possibilités d'évaluation, il était encore trop tôt pour déceler un renversement marqué de la tendance, et disposer de données comparables.

255. Dans la pratique, l'équipe a constaté que sur les 152 projets⁴³ ayant fait l'objet d'une évaluation directe au niveau national, 36 pour cent seulement (46 projets axés sur la thématique parité et développement et 11 projets hors parité) avaient été correctement répertoriés comme tels. Tous les autres indices d'équité étaient incorrects, par ajout ou par omission. Ces résultats sont illustrés à l'encadré 12 ci-dessous.

43 Ces projets relevaient de programmes de coopération avec les pays, programmes de coopération FAO/gouvernements, d'OSRO, du PCT, du Programme conjoint des Nations Unies et du FFU.

Encadré 12. Évaluation de 152 projets en fonction des sexes/pécificités: Révision des indices d'équité hommes-femmes

| Indices selon l'Évaluation / Indices selon la FAO | Parité et développement | Participation des femmes au développement | Occasions manquées | Hors parité | Total |
|---|-------------------------|---|--------------------|-------------|------------|
| <i>Répertorié comme « parité et développement », ou « participation des femmes au développement »</i> | 46 | 12 | 9 | 13 | 80 |
| Proportion des projets de parité et développement | 58 % | 15 % | 11 % | 16 % | 100 % |
| <i>Autre catégorie</i> | 22 | 14 | 25 | 11 | 72 |
| Proportion des projets hors parité | 31 % | 19 % | 35 % | 15 % | 100 % |
| Grand Total | 68 | 26 | 34 | 24 | 152 |
| Part de chaque groupe dans le total | 45 % | 17 % | 22 % | 16 % | |

Source: équipe d'évaluation

256. On pourrait légitimement penser que l'emploi des indices d'équité hommes-femmes aurait dû s'améliorer depuis la fin 2008 où leurs définitions ont été affinées. Cette hypothèse n'a pas été confirmée par l'analyse des projets évalués; en effet, les indices utilisés d'octobre 2008 à décembre 2010 n'ont été jugés corrects que dans 24 cas sur 83, soit 28 pour cent du total, et une moyenne plus faible que pour l'ensemble de la période considérée.

257. Les projets relatifs à la sécurité sanitaire des aliments et à la santé animale sont des cas typiques de définition erronée: le FPMIS les classait dans la catégorie «intégration de la parité» alors que, dans les choix offerts, ils relevaient plutôt de la catégorie «neutralité à l'égard du sexe»⁴⁴. A contrario, d'autres projets dont les objectifs déclarés ou la mise en œuvre témoignaient clairement d'une prise en compte de la parité (par exemple un projet du PCT sur l'amélioration de la production de manioc en République du Congo, ou un autre projet du PCT d'aide au recensement agricole du Nicaragua dans lesquels les dimensions sexospécifiques étaient pleinement intégrées), n'ont pas été répertoriés comme tels dans le FPMIS.

258. L'année 2008 a été marquée par une augmentation spectaculaire du nombre de projets (notamment au titre des programmes de coopération FAO/gouvernements, d'OSRO et du PCT) répertoriés dans le FPMIS en tant que projets axés sur la parité: d'une moyenne de 38 projets qualifiés comme tels pour la période 2002-2007, on est passé à 106 projets. Le nombre de ces

⁴⁴ Cette appréciation correspond à la catégorie des projets «hors parité et développement» dans la terminologie employée dans l'Évaluation.

projets s'est encore accru de 20 pour cent en 2009, pour ensuite chuter de moitié, et s'établir à 62 projets en 2010⁴⁵.

259. Rien n'explique franchement ces variations bien que trois causes possibles aient été identifiées: i) l'obligation de signaler à ESW la contribution du PCT aux résultats de l'Organisation en matière de parité; ii) l'introduction des indices d'équité hommes-femmes, à savoir qu'un outil était finalement créé pour jauger les projets en termes de parité, du moins pour certains; et iii) l'attention accrue portée à l'égalité des sexes dans l'Organisation tout entière, suite aux consultations tenues en 2007 en vue de la préparation du Plan d'action pour la parité et le développement 2008-2013. Tous ces processus ont attiré l'attention de l'Organisation sur la nécessité d'intégrer les sexes dans son programme de terrain. Même s'il est difficile de déterminer la part respective de ces facteurs potentiels, ce que l'on peut conclure au vu de l'information disponible, c'est que l'obligation de rendre compte et les débats sur la parité à l'échelle de l'Organisation se sont traduits par un regain d'attention pour les problématiques liées à l'égalité des sexes, y compris au niveau des projets.

260. Par ailleurs, la FAO doit, sans nul doute, simplifier sans tarder les indices d'équité hommes-femmes utilisés dans le FPMIS, les rendre publics, et préciser leurs modalités d'emploi à tous les directeurs de projet de l'Organisation. L'exactitude des informations saisies dans le système doit être vérifiée.

6.3. Conclusions

261. Les deux outils d'évaluation décrits ci-dessus ont fourni de solides éléments à l'appui de l'analyse de l'internalisation effective de la parité dans les projets de la FAO, et de ce qu'elle aurait dû être. Les deux ensembles de données ont été présentés séparément, car ils ne peuvent guère être comparés en termes mathématiques du fait de la composition différente de leurs échantillons: le premier échantillon était complètement aléatoire et statistiquement représentatif d'un groupe de projets considérés comme «hors parité» par la FAO, tandis que le second était composé de projets choisis à dessein dans ceux que la FAO considérait comme axés sur la problématique parité et développement.

262. Ainsi, la moindre proportion de projets entrant dans la catégorie «Occasions manquées» dans les initiatives évaluées à l'échelon national (22 pour cent contre 47 pour cent) s'explique sans aucun doute par le choix des pays visités qui avaient été sélectionnés en raison des nombreux projets sur la thématique parité et développement, et participation des femmes au développement, qui y avaient été organisés; cette situation elle-même résultait des politiques volontaristes de ces pays en faveur de l'égalité des sexes, qui avaient une incidence sur tous les projets. De plus, l'examen des possibilités d'évaluation a montré que les indices d'équité du FPMIS classaient 26 pour cent des projets dans les catégories parité et développement, ou participation des femmes au développement⁴⁶.

263. Cela étant, l'équipe d'évaluation a décidé de présenter ensemble les deux séries de constats qui fournissent une indication des tendances de l'internalisation de la parité dans le

45 Une augmentation similaire a été constatée, en pourcentage, par rapport au nombre total de projets lancés chaque année.

46 Dans la liste de 595 projets identifiés comme axés sur les thématiques parité et développement, et participation des femmes au développement, 155 ont été sélectionnés dans le FPMIS au moyen des indices d'équité hommes-femmes.

programme de terrain de la FAO pendant la période 2002-2010. Le résultat de cette fusion est présenté à l'encadré 13 ci-dessous.

Encadré 13. Évaluation de 352 projets de la FAO au regard des sexes/pécificités: révision des indices d'équité hommes-femmes

| Indices selon l'Évaluation / Indices selon la FAO | Parité et développement | Participation des femmes au développement | Occasions manquées | Hors parité | Total |
|---|-------------------------|---|--------------------|-------------|-------|
| <i>Répertoire comme «parité et développement», ou «participation des femmes au développement»</i> | 46 | 12 | 9 | 13 | 80 |
| Proportion des projets de parité et développement | 58 % | 15 % | 11 % | 16 % | 100 % |
| <i>Autre catégorie</i> | 61 | 30 | 118 | 63 | 272 |
| Proportion des projets hors parité | 22 % | 11 % | 43 % | 23 % | |
| Grand Total | 107 | 42 | 127 | 76 | 352 |
| Part de chaque groupe dans le total | 30 % | 12 % | 36 % | 22 % | |

Source: équipe d'évaluation

264. Ces données ont permis quelques constats importants quant au degré d'internalisation de la parité hommes-femmes dans l'action de la FAO, ce qu'elle aurait dû être, et ce qui a été rapporté, en nombre de projets⁴⁷. Les conclusions suivantes ont pu en être tirées:

- xv. La FAO a intégré les problématiques hommes-femmes, et tenu compte des femmes dont 40 pour cent environ des projets opérationnels pendant la période 2002-2010; le degré d'internalisation des sexes/pécificités était extrêmement variable, bien que la thématique parité et développement ait été plus fréquemment adoptée que l'approche fondée sur la participation des femmes au développement;
- xvi. Environ 20 pour cent des projets de la FAO n'exigeaient pas l'adoption d'une démarche tenant compte de la parité: ceci confirme la neutralité de certains travaux de l'Organisation à cet égard, bien que ce constat s'applique à une proportion bien moindre du programme de terrain que l'affirment généralement les fonctionnaires techniques de la FAO, et qu'il ressort des estimations formulées lors de l'appréciation des possibilités d'évaluation (91 pour cent du total);

⁴⁷ Par souci de simplicité, l'analyse a été effectuée sur le nombre de projets. Elle doit être considérée à titre purement indicatif au regard des budgets.

- xvii. Les projets qui auraient dû tenir compte de la parité, mais où cette dimension a été omise, constituaient une proportion assez importante: entre 35 et 40 pour cent des projets de la FAO, dans les deux échantillons, ont été considérés comme des occasions manquées, à savoir que la pertinence et l'importance des questions liées à l'égalité des sexes n'ont pas été reconnues dans leurs objectifs déclarés. C'est là que résidera le vrai défi pour la FAO: comment réduire notablement le nombre de projets où la parité n'est pas prise en compte, alors qu'il y a lieu de le faire;
- xviii. La FAO aurait donc dû intégrer des considérations sexospécifiques dans 75 à 80 pour cent de ses projets environ, soit près du double de la situation de fait, et presque dix fois le nombre de projets qu'elle estimait en rapport avec les problématiques parité, femmes et développement.

265. Enfin, un constat important est que les indices d'équité hommes-femmes du FPMIS n'ont pas donné leur plein potentiel, ce qui tient principalement au fait qu'ils ne sont pas appliqués à tous les projets de la FAO, qu'il n'y a pas eu de stratégie de communication claire sur la manière de les utiliser, et qu'il n'existe pas de mécanismes de suivi et d'assurance de la qualité. Cette situation peut s'expliquer en partie par le manque général d'attention à l'application des procédures de rapport et de partage de l'information au sein de la FAO, ce que d'autres évaluations ont déjà souligné. Toutefois, elle semble principalement due au fait que le Département de la coopération technique ne semble guère comprendre qu'il est important de pouvoir accéder à des informations fiables sur la prise en compte de la parité hommes-femmes dans le programme de terrain de l'Organisation.

7. Évaluation de l'internalisation de la parité dans l'action technique de la FAO

266. Ce chapitre examine l'étendue et la qualité des efforts engagés par la FAO pour intégrer la parité hommes-femmes dans son action technique, hormis celle d'ESW, bien que cette unité y ait contribué à différents degrés. Il s'appuie sur divers éléments d'information exposés dans les annexes au présent rapport, concernant différents secteurs d'intervention: production et santé animales, gestion du risque de catastrophe, pêches, exploitation forestière et autres, ainsi que les régions Afrique, Asie et Pacifique, Europe et Asie centrale, et Amérique latine et Caraïbes⁴⁸. On y présente également un tableau général des ressources du Programme ordinaire et des contributions volontaires allouées aux activités touchant à la thématique parité et au développement, ainsi que de la qualité des biens publics mondiaux de la FAO, envisagés sous l'angle des sexospécificités. Enfin, ce chapitre fait la synthèse de l'évaluation de la sensibilisation des fonctionnaires de la FAO à l'intégration des questions d'égalité des sexes, et de leurs compétences dans ce domaine.

7.1. Ressources du programme de terrain de la FAO allouées à la thématique parité et développement

267. Le programme de terrain de la FAO est financé par le Programme de coopération technique (PCT) sur les ressources allouées par les ouvertures de crédits nettes de chaque exercice biennal, ainsi que par les contributions volontaires des donateurs. Il comprend plusieurs volets, généralement appelés «activités opérationnelles», «programme de terrain» ou «projets et programmes». Comme on l'a déjà indiqué, 595 projets relatifs à la problématique

⁴⁸ Voir les annexes 9 à 17.

parité et développement ont été identifiés au cours de l'examen des possibilités d'évaluation, soit un budget total légèrement supérieur à 944 millions d'USD. Ces chiffres ont été retenus en vue de l'analyse générale du portefeuille de projets réalisés dans ce domaine, compte tenu des mises en garde présentées à la section 6.3. Par ailleurs, comme les ressources identifiées comme allouées à la thématique parité et développement ne représentaient que 1,2 pour cent des projets dirigés par ESW, l'analyse présentée ici comprend aussi le budget alloué à cette unité.

268. Sur le total des fonds alloués aux projets de parité et développement, 73 pour cent des ressources budgétaires avaient été affectés aux initiatives de coopération technique, et 27 pour cent à l'action d'urgence. Dans ce domaine, les initiatives de coopération technique représentaient une part plus importante du budget total affecté à la coopération technique, que la part revenant aux projets d'urgence par rapport à l'ensemble du portefeuille de projets d'urgence (17 pour cent et 8 pour cent, respectivement).

269. En nombre, les projets intéressant les questions de parité et développement représentaient 9 pour cent du total; dans le portefeuille de projets de coopération technique, cette proportion était de 12 pour cent, mais tombait à 5 pour cent pour les projets d'urgence. S'agissant du VIH/sida, le nombre de projets représentait moins de 1 pour cent, tant pour la coopération technique que pour le projet d'urgence. Ces données sont illustrées aux encadrés 14 et 15, qui se rapportent respectivement aux ressources financières et au nombre de projets⁴⁹.

49 Voir également l'annexe 4, Relevé des projets de la FAO sur les questions relatives à la parité, aux femmes, à leur participation au développement et à la lutte contre le VIH/sida.

Encadré 14. Ressources du programme de terrain (budget) identifiées comme allouées aux thématiques parité et développement, participation des femmes au développement, et VIH/sida durant la période 2002-2010

| Catégorie de projets/budget et nombre de projets | Budget total du programme de terrain de la FAO (millions d'USD) | % du total | Budget du portefeuille de projets parité et développement (millions d'USD) | % du total | Budget du portefeuille de projets VIH/sida (millions d'USD) | % du total |
|---|---|------------|--|------------|---|------------|
| <i>Total activités opérationnelles de la FAO en 2002-2010</i> | 7 119 | 100 % | 944,0 | 13 % | 35,0 | 0,5 % |
| <i>Total projets de coopération technique de la FAO opérationnels en 2002-2010</i> | 4 080 | 57 % | 693,0 | 17 % | 14,0 | 0,3 % |
| <i>Total projets d'urgence de la FAO opérationnels en 2002-2010</i> | 3 039 | 43 % | 251,0 | 8 % | 22,0 | 0,7 % |
| Ensemble des projets concernant la thématique parité et développement | | | | | | |
| <i>Tous les projets parité et développement</i> | | | 944,0 | 100 % | | |
| <i>Ensemble des projets de coopération technique</i> | | | 693,0 | 73 % | | |
| <i>Ensemble des projets d'urgence</i> | | | 251,0 | 27 % | | |
| Projets de coopération technique sur les thèmes parité et développement et VIH-sida, 2002-2010 | | | | | | |
| <i>Ensemble des projets de coopération technique</i> | | | 693,0 | 100 % | 14,0 | 100 % |
| <i>Projets PCT 2002-2010</i> | | | 73,0 | 10 % | 1,3 | 9 % |
| <i>Projets financés par des contributions volontaires 2002-2010</i> | | | 621,0 | 90 % | 12,0 | 89 % |
| Projets d'urgence sur les thèmes parité et développement et VIH-sida, 2002-2010 | | | | | | |
| <i>Ensemble des projets d'urgence</i> | | | 251,0 | 100 % | 22,0 | 100 % |
| <i>Projets PCT 2002-2010</i> | | | 10,0 | 4 % | 0 | |
| <i>Projets financés par des contributions volontaires 2002-2010</i> | | | 240,0 | 96 % | 22,0 | 100 % |

Source: FAO, préparé par l'équipe d'évaluation

Encadré 15. Ressources du programme de terrain (nombre de projets) identifiées comme allouées aux thématiques parité et développement, participation des femmes au développement, et VIH/sida durant la période 2002-2010

| Catégorie de projets/budget et nombre de projets | Nombre total de projets FAO | % du total | Nombre de projets parité et développement | % du total | Nombre de projets sur le VIH/sida | % du total |
|---|-----------------------------|------------|---|------------|-----------------------------------|------------|
| <i>Total activités opérationnelles de la FAO en 2002-2010</i> | 6 283 | 100 % | 595 | 9 % | 39 | 0,6 % |
| <i>Total projets de coopération technique de la FAO opérationnels en 2002-2010</i> | 3 920 | 62 % | 471 | 12 % | 26 | 0,7 % |
| <i>Total projets d'urgence de la FAO opérationnels en 2002-2010</i> | 2 363 | 38 % | 124 | 5 % | 13 | 0,6 % |
| Ensemble des projets concernant la thématique parité et développement | | | | | | |
| <i>Tous les projets parité et développement</i> | | | 595 | 100 % | 39 | 100 % |
| <i>Ensemble des projets de coopération technique</i> | | | 471 | 79 % | 26 | 67 % |
| <i>Ensemble des projets d'urgence</i> | | | 124 | 21 % | 13 | 33 % |
| Projets de coopération technique sur les thèmes parité et développement et VIH-sida, 2002-2010 | | | | | | |
| <i>Ensemble des projets de coopération technique</i> | | | 471 | 100 % | 26 | 100 % |
| <i>Projets PCT 2002-2010</i> | | | 227 | 48 % | 5 | 19 % |
| <i>Projets financés par des contributions volontaires 2002-2010</i> | | | 244 | 52 % | 21 | 81 % |
| Projets d'urgence sur les thèmes parité et développement et VIH-sida, 2002-2010 | | | | | | |
| <i>Ensemble des projets d'urgence</i> | | | 124 | 100 % | 13 | 100 % |
| <i>Projets PCT 2002-2010</i> | | | 26 | 21 % | 0 | |
| <i>Projets financés par des contributions volontaires 2002-2010</i> | | | 98 | 79 % | 13 | 100 % |

Source: FAO, préparé par l'équipe d'évaluation

270. En termes de budget, les projets financés par des contributions volontaires constituaient l'immense majorité des portefeuilles de projets axés sur les thèmes parité et développement et VIH/sida, soit 90 pour cent à 96 pour cent respectivement pour la coopération technique et les interventions d'urgence dans ce domaine, et entre 89 pour cent et 100 pour cent respectivement pour la coopération technique et les interventions d'urgence liées au VIH/sida. Une grande diversité caractérisait les donateurs qui avaient financièrement contribué aux projets de coopération technique ou d'urgence sur la problématique parité et développement et aux initiatives en rapport avec le VIH/sida. Dans ce dernier domaine, la République d'Afrique du Sud était de loin le plus important bailleur de fonds, suivi par l'Allemagne, la Suède et la Belgique. La Commission européenne, les États-Unis d'Amérique et le Groupe des Nations Unies pour le développement étaient les plus importants partenaires, ce qui reflète leur contribution globale aux opérations de secours et de relèvement de la FAO. L'Espagne et le Royaume-Uni ont apporté les plus fortes contributions aux projets de coopération technique concernant la parité et le développement, ainsi que des fonds spécifiquement alloués aux initiatives conduites par ESW.

271. Les contributions de la FAO aux activités liées à la parité et au développement, par le biais du PCT, représentaient 9 pour cent de l'ensemble des ressources allouées à ce domaine, et 3 pour cent de celles affectées au VIH/sida, ce qui représente environ 20 pour cent du budget total du PCT pour la période 2002-2010; toujours dans le domaine parité et développement, l'apport du PCT venait en deuxième position, après l'Espagne et avant le Royaume-Uni, pour les initiatives de coopération technique, en quatrième position pour les projets d'urgence et à la septième place pour les projets relatifs au VIH/sida.

272. L'allocation des ressources aux initiatives axées sur la parité et le développement et le VIH/sida variait considérablement d'une unité à l'autre, ainsi qu'entre les portefeuilles de projets de coopération technique et d'urgence. Pour la coopération technique, et si l'on exclut ESW du classement, l'unité responsable du Programme spécial pour la sécurité alimentaire (TCSF/TCOS) bénéficiait de la plus grande partie des ressources dans les domaines parité et développements et participation des femmes au développement, avec 37 pour cent de l'ensemble des ressources allouées par les divisions à la coopération technique. Venaient ensuite, à la deuxième et troisième place respectivement, ESS (33 pour cent) et AGA (28 pour cent).

273. Si l'on considère les fonds d'urgence, les bureaux régionaux pris dans leur ensemble représentaient la plus grande proportion de projets de parité et développement financés sur leurs ressources propres. Ces données sont illustrées à l'encadré 16, pour les unités représentant la plus forte proportion de projets sur les thèmes parité et développement, et participation des femmes au développement. Les valeurs respectives sont également présentées pour ESW, aux fins de comparaison.

Encadré 16. Part des financements alloués par diverses unités de la FAO aux projets du Programme de terrain concernant les thématiques parité et développement et VIH/sida, pendant la période 2002-2010

| Unités chef de file de la FAO | Part du budget des projets de parité et développement relevant du portefeuille de coopération technique, 2002-2010 | Part du budget des projets de parité et développement relevant du portefeuille de projets d'urgence, 2002-2010 | Part totale des projets parité et développement et VIH/sida dans le portefeuille des projets des divisions visées |
|---|--|--|---|
| <i>AGA (AGA, AGAL, AGAP, AGAS)</i> | 28 % | 7 % | 15 % |
| <i>AGAH</i> | 3 % | 12 % | 11 % |
| <i>AGN/ESN (dont les projets sur le VIH/sida)</i> | 12 % | 18 % | 13 % |
| <i>AGP</i> | 8 % | 7 % | 8 % |
| <i>AGS</i> | 13 % | 20 % | 17 % |
| <i>ESS</i> | 33 % | 0 % | 33 % |
| <i>EST</i> | 16 % | 0 % | 15 % |
| <i>ESW/SDW (dont les projets sur le VIH/sida)</i> | 98 % | 99 % | 98 % |
| <i>Département des pêches</i> | 18 % | 10 % | 16 % |
| <i>Département des forêts</i> | 9 % | 0 % | 8 % |
| <i>NRLW/AGLW</i> | 9 % | 2 % | 5 % |
| <i>Bureaux régionaux</i> | 17 % | 71 % | 18 % |
| <i>Bureaux sous-régionaux</i> | 19 % | 2 % | 10 % |
| <i>Division du Centre d'investissement</i> | 11 % | 3 % | 7 % |
| <i>TCSF/TCOS (Programme spécial pour la sécurité alimentaire)</i> | 37 % | | 37 % |

Source: équipe d'évaluation

274. L'examen des possibilités d'évaluation a donc mis en évidence une grande variabilité de l'internalisation de l'équité hommes-femmes dans les projets de la FAO, des différents départements techniques et aux divers échelons de l'Organisation. Ces questions sont partiellement traitées ci-dessous, ainsi que dans d'autres sections du rapport.

275. Comme on l'a déjà indiqué, le fait qu'il n'existe pas de système d'identification fiable des projets axés sur les problématiques parité et développement, et participation des femmes au développement, explique en très grande partie que les unités de la FAO n'aient pas toutes été en mesure de faire rapport sur ce type de travaux.

276. En outre, malgré les Plans d'action pour la parité et le développement, l'Objectif stratégique K, le travail de promotion mené par ESW au sein de l'Organisation, et les critères de pré-évaluation des projets du Comité chargé de l'examen des programmes et projets, l'intégration des questions d'égalité des sexes à l'action technique de l'Organisation, et la procédure à suivre en la matière, ont été décidées, dans la plupart des cas, par les fonctionnaires chargés de l'élaboration et du soutien technique aux projets, ou par des chefs de projet sur le terrain. De fait, rares sont les cas où des directeurs de division ont encouragé, sans même parler d'imposer, une prise en compte systématique des sexospécificités dans le travail de leur division, et soutenu les points de contact pour la parité hommes-femmes dans cet effort. Au niveau national, l'Évaluation a mis en évidence plusieurs cas, par exemple en Amérique centrale, en Bolivie, en Ouganda et aux Philippines, où les chefs de projet avaient fait l'effort de modifier les axes d'intervention et les plans de travail pour recruter des spécialistes de la parité hommes-femmes, intégrer l'égalité des sexes à l'action menée et favoriser l'efficacité et la viabilité de leurs projets.

277. Le manque de compétences des fonctionnaires de la FAO en matière d'internalisation des sexospécificités dans leurs interventions constituait un autre facteur déterminant du manque d'intégration de ces questions dans le programme de terrain; il en est plus longuement question à la section 7.4 ci-dessous.

7.2. Internalisation de la parité hommes-femmes dans l'action technique de la FAO

278. Les initiatives relevant du programme de terrain que la FAO estimait en rapport avec les problématiques parité, femmes et développement, composaient une gamme très variée. En dépit du nombre globalement faible de projets, tous les départements et la plupart des divisions techniques avaient réalisé au moins un projet auquel les femmes étaient associées en tant que participantes, ou qui avait tenu compte des principes d'équité entre les sexes, à un moment ou à un autre. Toutefois, une caractéristique commune aux projets exécutés dans l'ensemble des secteurs et des régions était l'absence quasi-totale, dans les rapports d'exécution et de fin de projet, d'informations, de références et de données sur la composition par sexe des participants, sur les mesures susceptibles d'avoir amélioré les moyens de subsistance et l'autonomisation des femmes et des hommes, ou sur tout autre aspect intéressant l'égalité des sexes. Cette observation vient confirmer le constat résultant de l'étude théorique exposée au Chapitre 6, à savoir l'emploi d'un langage ne tenant aucun compte du sexe.

279. Au niveau opérationnel, les différentes modalités d'intervention caractérisant les projets de coopération technique et les projets d'urgence ont conduit l'équipe à analyser ces deux groupes de manières distinctes, même si des traits communs ont finalement été mis en évidence. L'équipe a aussi procédé à une analyse par région et par secteur, et les deux perspectives sont présentées ici de manière synthétique.

280. L'analyse régionale a montré que les résultats généralement obtenus par la FAO dans les domaines parité et développement, et participation des femmes au développement, n'étaient pas plus à la hauteur des engagements politiques de certains de ses États Membres au niveau national, que des déclarations de ces derniers aux conférences régionales de l'Organisation. Cette observation vaut même pour un pays comme les Philippines, où le climat politique est propice à une forte discrimination positive en faveur des femmes. En revanche, il existe des exemples positifs, par exemple en Ouganda et au Nicaragua, où des efforts ont été faits pour

appliquer les politiques publiques et où les Représentants de la FAO se sont spécifiquement attachés à intégrer l'égalité des sexes dans toutes les interventions de l'Organisation au niveau national⁵⁰. Dans d'autres pays, comme en République Dominicaine et en Bolivie, les efforts engagés n'ont donné que peu de résultats.

281. Les cadres stratégiques pour l'Afrique et la région Asie et Pacifique présentent les relations entre les sexes comme un facteur qui doit être pris en compte pour établir la sécurité alimentaire; cependant, à quelques rares exceptions près, le cadre de programmation par pays de la FAO ainsi que les visions ou plans sous-régionaux ont totalement ignoré la question. L'évaluation du Bureau régional pour le Proche-Orient et l'Afrique du Nord avait conclu que la FAO avait fait preuve de passivité en matière de parité, et qu'elle avait été incapable de prendre la tête de l'action menée dans ce domaine. En définitive, aucun des pays où s'est rendue l'équipe d'évaluation ne considérait la FAO comme l'avocate de l'égalité des sexes ou de la cause des femmes rurales, en dépit de son mandat dans ce domaine.

282. Les initiatives de la FAO concernant la parité, les femmes et le développement ont obtenu des résultats variables selon les régions. Certains projets avaient dûment tenu compte des dimensions sexospécifiques, notamment les projets du PSSA au Nicaragua; les projets d'amélioration du rendement rizicole aux Philippines, et de gestion des eaux souterraines des agriculteurs de l'Andhra Pradesh (Inde); le projet d'application de bonnes pratiques à l'appui de la production et de la sécurité alimentaires, et sa composante de crédits à la constitution de stocks (garanties) au Niger; la stratégie nationale pour le secteur laitier en Ouganda et les projets de boisement et de reboisement en Arménie, pour ne citer que ceux-là. Dans les projets cités, les bons résultats obtenus, en termes d'égalité des sexes, résultaient d'une combinaison variable de descriptifs de projets convenablement établis, de détermination de la part des fonctionnaires de la FAO et d'un engagement et d'une compétence sans faille des chefs de projet. Ainsi, dans le projet de gestion des eaux souterraines, réalisé en Inde avec les agriculteurs de l'Andhra Pradesh, les succès en matière de parité avaient pour origine un engagement marqué en faveur de l'équité hommes-femmes dans le consortium d'ONG qui assurait la mise en œuvre du projet. Dans le projet du PSSA exécuté au Nicaragua, l'engagement du directeur de projet a été déterminant pour le rôle qu'a pris la FAO dans la préparation de la stratégie nationale pour la sécurité alimentaire et nutritionnelle, où l'égalité des sexes était totalement prise en compte.

283. De même, on a trouvé dans toutes les régions des projets concernant la participation des femmes au développement, auxquels les femmes participaient à des degrés divers, bien que peu d'attention ait été accordée aux relations entre les sexes, à l'incidence du projet sur ces relations, ou à la manière dont il les transformerait. De façon générale, les divisions traditionnelles caractérisant le partage des tâches entre les deux sexes ont été renforcées, y compris les inégalités. Au nombre des réussites, citons les projets d'agriculture urbaine et périurbaine en Amérique latine, où la proportion de femmes parmi les participants pouvait atteindre jusqu'à 90 pour cent, et où leurs besoins immédiats, du point de vue de la sécurité alimentaire et nutritionnelle, ont été dûment satisfaits. Le constat est moins positif dans le cas du projet d'Yunttagi, en Turquie, qui proposait d'appuyer les activités traditionnelles des femmes, sans réaliser qu'il s'agissait d'agricultrices qui avaient besoin d'intrants et d'assistance technique, comme tout autre petit exploitant.

50 Voir l'encadré 24 sur le projet au Nicaragua.

284. Des occasions manquées on aussi été identifiées dans toutes les régions. Dans cette catégorie, les projets régionaux ont globalement omis de tenir compte des disparités entre les pays, du point de vue de l'égalité des sexes, et n'ont pas saisi l'occasion pour améliorer leur efficacité relative dans chaque pays. Enfin, une proportion mineure de projets hors parité et développement a également été relevée dans différents secteurs techniques.

285. La notation des projets par l'équipe a mis en évidence des différences entre les régions. Bien plus que n'importe quelle autre région, l'Afrique est parvenue à intégrer les problématiques sexospécifiques dans son action sur le terrain. Deux facteurs pourraient avoir favorisé ce bon résultat: dans cette région, la participation des femmes à l'agriculture est, de loin, la plus importante au monde, ce qui pourrait avoir contribué à faire de l'égalité des sexes un facteur politique et économique majeur; la présence d'un représentant régional d'ESW aura probablement eu une influence, même limitée, sur ses collègues, voire sur l'élaboration du projet. Dans d'autres régions, l'insuffisance des rapports sur l'internalisation de la parité hommes-femmes au niveau de l'Organisation semble être la principale cause des médiocres résultats enregistrés.

286. D'un point de vue sectoriel, les opérations de secours et de relèvement représentaient 27 pour cent du portefeuille de projets sur le thème parité et développement. De manière générale, l'équipe d'évaluation a constaté, dans les pays visités, que les coordonnateurs des opérations d'urgence s'étaient efforcés d'inclure les femmes au nombre des bénéficiaires. Suite à un examen interne portant sur la période 2004-2010, TCE a produit une liste de 17 projets considérés comme des illustrations de bonnes pratiques, dont certains relevaient des unités de coordination des opérations d'urgence du Niger et de Somalie: trois de ces projets⁵¹ ont été évalués par l'équipe qui a confirmé la bonne internalisation des questions d'équité hommes-femmes dans leur conception et leur réalisation. Ainsi, en septembre 2007, l'unité de coordination des opérations d'urgence de Somalie (ECU) a créé un bureau de la parité hommes-femmes au sein de la cellule de développement et de soutien au programme, qui a contribué à renforcer l'attention portée par les fonctionnaires aux problématiques d'égalité des sexes dans le montage des projets, ainsi qu'à la collecte et l'analyse de statistiques ventilées par sexe.

287. Dans d'autres cas, notamment les interventions axées sur la distribution d'intrants, comme cela s'était produit dans les projets de coopération technique, les compétences et la sensibilisation du chef de projet local aux problèmes d'égalité des sexes étaient le facteur déterminant, à l'origine d'un fort degré de participation des femmes et d'attention aux sexospécificités dans les projets. Un projet exemplaire à cet égard a été visité en République Dominicaine: réalisé dans deux provinces voisines, avec deux coordonnateurs régionaux différents, il a obtenu des résultats radicalement différents pour les femmes des deux provinces qui avaient été également touchées par des tempêtes tropicales.

288. Toujours dans le groupe des projets de coopération technique sur la problématique parité et développement, des projets ont été identifiés et évalués dans toutes les catégories, et les constats n'étaient guère différents de ceux concernant les initiatives régionales.

289. Bien que l'analyse des actions menées dans le secteur des pêches et de l'aquaculture ait montré que la moitié des projets pouvait être classée dans les catégories parité et développement, ou participation des femmes au développement, l'incapacité à officialiser la

51 Au Niger, il s'agissait des projets OSRO/NER/802/BEL et OSRO/NER/803/EC; en Somalie, du projet OSRO/SOM/601/DEN.

prise en compte des sexes spécificités dans le montage et l'exécution des projets a considérablement limité l'efficacité potentielle des interventions conduites dans ce secteur. Une bonne illustration en est fournie à l'encadré 17 ci-dessous.

Encadré 17. Programme régional sur les moyens d'existence des pêcheurs d'Asie du Sud-Est

Exécuté sur une période de quatre ans, le programme régional sur les moyens d'existence des pêcheurs visait à améliorer les moyens de subsistance des petits pêcheurs des communautés côtières du Cambodge, de l'Indonésie, des Philippines, de Sri Lanka, de Timor-Leste et du Viet Nam, et à contribuer ainsi à la gestion durable des ressources aquatiques de ces pays. L'égalité des sexes n'était pas son orientation première, et n'a guère été envisagée durant la phase de planification; toutefois, pendant sa mise en œuvre, les membres de l'équipe se sont rapidement rendus compte que la parité hommes-femmes devait être considérée comme un axe d'intervention majeur de tout programme sur la pêche et les moyens de subsistance. Une analyse de la situation respective des deux sexes devait donc être réalisée au titre des études de base entreprises dans tous les pays participants, et chacun d'eux avait désigné un point de contact pour la parité hommes-femmes, qui était chargé de travailler en liaison avec le directeur de projet. Un cadre associé avait été nommé pour apporter des conseils aux projets dans ce domaine, et faire office de point de contact pour la parité de l'équipe régionale basée à Bangkok.

Comme aucun des outils relatifs aux rôles respectifs des hommes et des femmes n'était adapté au secteur de la pêche, un consultant international a été recruté pour préparer un manuel sur l'internalisation des concepts d'égalité des sexes dans le cycle des projets sur la pêche artisanale. En novembre 2010, un atelier a été organisé au profit de représentants des pays participants, à Siem Reap (Cambodge), en présence de spécialistes indépendants, afin d'examiner le projet de manuel et d'autres questions pertinentes pour la parité hommes-femmes dans le secteur de la pêche artisanale.

Le projet était encore au début de sa phase de mise en œuvre, mais témoignait déjà d'un degré de reconnaissance de l'importance des principes d'équité hommes-femmes rarement constaté dans le secteur de la pêche. Étant donné la diversité des fonctions incombant aux deux sexes dans toute l'Asie du Sud-Est, il était méritoire de reconnaître la nécessité d'interventions pertinentes en matière d'équité entre les sexes. Notons d'ailleurs que c'était la deuxième fois que la FAO s'efforçait de produire un manuel sur les sexes spécificités dans la pêche artisanale (le premier était un manuel du Programme d'analyse socio-économique et d'étude de la parité hommes-femmes (SEAGA) sur la pêche en Ouganda), et que le fonctionnaire chargé de superviser cet aspect dans le cadre du projet n'avait que très peu d'expérience.

Source: équipe d'évaluation

290. Dans les autres domaines techniques, les constats tendaient à confirmer que, dans le meilleur des cas, peu de projets avaient correctement tenu compte de la parité hommes-femmes dans leurs documents de projet. Dans certains cas toutefois, les chefs de projet et le personnel de terrain avaient été à même de modifier la stratégie et l'approche, et s'étaient efforcés d'améliorer l'efficacité et la viabilité des mesures engagées. Les compétences et l'intérêt des fonctionnaires de l'unité chef de file faisaient aussi la différence: dans le secteur de la production et de la santé animales, l'appui des fonctionnaires d'AGAH à l'action menée sur les politiques d'élevage a été très différent selon le bureau sous-régional considéré, avec une bonne prise en compte de l'égalité des sexes dans un cas, et une totale ignorance de ces questions dans l'autre.

291. Seuls quelques projets du PSSA ont été analysés, ce qui limite la validité des conclusions. Néanmoins, si l'on tient compte de précédentes évaluations de ce programme phare de l'Organisation, l'internalisation de la parité hommes-femmes ne constituait pas une obligation institutionnelle, et les quelques projets qui avaient réussi à tenir compte des sexes spécificités, par exemple en Amérique centrale, au Ghana, au Laos et au Sri Lanka, y étaient parvenus, pour l'essentiel, grâce à l'engagement des chefs de projet et des représentants de la FAO.

292. Un constat clair et récurrent de l'Évaluation est que les projets gagnaient fortement en efficacité et en viabilité lorsqu'ils étaient exécutés en partenariat avec des associations et des organisations nationales de femmes, tant publiques que non gouvernementales. Cette

observation vaut pour plusieurs pays, et le modèle des programmes conjoints des Nations Unies, évoqué au Chapitre 8.3, devrait servir d'exemple. L'encadré 18 ci-dessous présente un projet du PCT en République dominicaine qui a su tenir compte des besoins d'autonomisation économique et sociale des femmes, conduisant ainsi à une amélioration de la sécurité alimentaire et à l'affranchissement social des participants.

Encadré 18. *Projet TCP/DOM/3004: Production et utilisation du manioc, et valorisation des organisations d'agricultrices pour une meilleure sécurité alimentaire.*

Le projet était géré par la Confédération nationale des femmes rurales (CONAMUCA) de la République dominicaine. Constituée en 1986, la Confédération comptait 10 000 adhérents à l'époque du projet. Quarante-vingt-dix femmes et dix hommes ont directement bénéficié des retombées du projet, et certaines femmes avaient pu avoir accès à des terres, suite à un projet d'appui aux négociations avec les propriétaires de sexe masculin, à l'amélioration de la production et de la productivité, à la commercialisation et à l'accès au microcrédit. Deux serres ainsi qu'une unité de traitement du manioc avaient été mises en place.

Le projet a jeté les bases d'une action d'alphabétisation, ultérieurement financée dans le cadre de la coopération espagnole, et a également facilité une meilleure coordination avec le Secrétariat de l'agriculture et le Ministère de l'éducation. Récemment, l'organisation Vétérinaires sans frontières a aussi apporté son concours afin d'accroître la visibilité et l'autonomisation des femmes participant à cette initiative.

En définitive, ce projet a été une bonne occasion de répondre aux besoins d'autonomisation économique et sociale des femmes, en utilisant la production agricole et la sécurité alimentaire comme tremplin pour des initiatives plus vastes, allant dans le sens de leur autonomie.

Le projet a montré que toutes les parties concernées avaient à gagner des partenariats mis en place par la FAO avec des organisations de femmes dotées de capacités techniques, qu'elle associait à la mise en œuvre des projets.

Source: équipe d'évaluation

293. La situation était encore différente pour AGN, l'unité de la FAO chargée des questions de nutrition. La plupart des projets exécutés par AGN dans ce domaine, en particulier l'éducation nutritionnelle, comptaient un nombre important de femmes parmi les participants. Du point de vue de l'approche adoptée, il s'agissait d'initiatives axées sur la participation des femmes au développement, plutôt que sur la thématique parité et développement, étant donné que les hommes, pris en tant que pères et conjoints, étaient « exclus » des activités du projet, généralement pour des raisons culturelles, et pour ne pas risquer de perturber les rôles traditionnellement assignés à chaque sexe. L'évaluation du rôle et de l'action de l'Organisation en matière de nutrition avait permis d'identifier des initiatives novatrices, menées au Bangladesh et au Cambodge, où les hommes du ménage et les chefs communautaires de sexe masculin étaient associés aux mesures d'éducation nutritionnelle. Il y aurait lieu de tirer les enseignements de ces quelques cas, et de focaliser les efforts futurs sur leur adaptation et leur transposition, à plus grande échelle et dans d'autres lieux, notamment en zone urbaine et périurbaine où les dynamiques familiales évoluent de manière spectaculaire, et où les pères sont de plus en plus fréquemment chargés de préparer les repas du ménage.

294. Enfin, comme il en a été question au Chapitre 6, l'équipe d'évaluation a directement révisé les indices d'équité hommes-femmes de 152 projets. Sur l'ensemble, 118 projets ont été classés comme relevant de la coopération technique, dont 65 répertoriés en tant que projets axés sur les sexes, et 53 comme initiatives hors parité; 34 avaient été exécutés dans le cadre des opérations d'urgence et de relèvement, dont 15 axés sur l'égalité des sexes, et 19 hors

parité⁵². En plus des autres paramètres d'analyse, ils ont aussi été reclassés en fonction des définitions de la parité retenues aux fins de l'Évaluation, à savoir parité et développement, participation des femmes au développement, occasions manquées, et projets hors parité et développement. Les encadrés 19 et 20 illustrent les indices attribués par la FAO et par l'équipe d'évaluation aux projets de coopération technique et aux projets d'urgence.

Encadré 19. Évaluation des projets de coopération technique en fonction des sexospécificités: Révision des indices d'équité hommes-femmes

| Indices selon l'Évaluation / Indices selon la FAO | Parité et développement | Participation des femmes au développement | Occasions manquées | Hors parité | Total |
|---|-------------------------|---|--------------------|-------------|-------|
| <i>Répertorié comme «parité et développement», ou «participation des femmes au développement»</i> | 38 | 9 | 8 | 10 | 65 |
| <i>Autre catégorie</i> | 15 | 9 | 22 | 7 | 53 |
| Total | 53 | 18 | 30 | 17 | 118 |
| <i>Pourcentage du total</i> | 45 % | 15 % | 25 % | 14 % | |

Source: équipe d'évaluation

Encadré 20. Évaluation des projets d'urgence en fonction des sexospécificités: Révision des indices d'équité hommes-femmes

| Indices selon l'Évaluation / Indices selon la FAO | Parité et développement | Participation des femmes au développement | Occasions manquées | Hors parité | Total |
|---|-------------------------|---|--------------------|-------------|-------|
| <i>Répertorié comme «parité et développement», ou «participation des femmes au développement»</i> | 8 | 3 | 1 | 3 | 15 |
| <i>Autre catégorie</i> | 7 | 5 | 3 | 4 | 19 |
| Total | 15 | 8 | 4 | 7 | 34 |
| <i>Pourcentage du total</i> | 44 % | 24 % | 12 % | 21 % | |

Source: équipe d'évaluation

⁵² Voir la section 2.3 au sujet de la définition des critères de sélection des projets, et la section 6.3 où les indices d'équité hommes-femmes font l'objet d'une analyse détaillée. Les pourcentages doivent être interprétés comme des indications de tendance.

295. Comme on a pu le voir de manière plus détaillée au Chapitre 6, ces chiffres reflètent la composition de l'échantillon qui était biaisé en faveur des projets de parité et développement, et des pays dont les politiques nationales pourraient avoir favorisé une prise en compte des problèmes d'égalité des sexes. Dans les deux groupes, les projets répertoriés comme en rapport avec la thématique parité et développement constituaient donc une majorité relative, et une forte majorité dès lors qu'ils étaient associés aux initiatives axées sur la participation des femmes au développement.

296. En termes relatifs, les projets d'urgence de l'échantillon avaient des résultats légèrement meilleurs que les actions de coopération technique, notamment dans la catégorie participation des femmes au développement. Les projets d'urgence, hors parité et développement, étaient essentiellement ceux exécutés par AGAH, qui visaient le développement des capacités de surveillance des maladies transfrontières à l'échelon institutionnel.

297. D'autres initiatives sans rapport avec la parité ont été identifiées dans le portefeuille de projets de coopération technique, pour la plupart des unités de la FAO, sans qu'aucun schéma directeur ne puisse être mis en évidence dans l'échantillon quant aux unités ou divisions réalisant des projets entrant dans une catégorie plus qu'une autre. L'annexe 4 présente les indices d'équité révisés pour chacun des projets de la liste: cette analyse pourrait servir de point de départ aux unités de la FAO désireuses de revoir la manière dont elles conçoivent l'intégration des questions de parité dans leurs activités.

7.3. *Internalisation de la thématique d'égalité des sexes dans les biens publics mondiaux de la FAO*

298. L'équipe d'évaluation a évalué les biens publics mondiaux considérés comme rattachés à la problématique d'égalité des sexes par plusieurs des unités de la FAO et des bureaux décentralisés. Toutes les annexes présentant les biens publics mondiaux, par secteur et par région, les examinent également au regard de leur relation avec la dimension parité et développement⁵³, tandis que les chapitres 4 et 5 traitent des biens publics mondiaux produits par ESW sur l'équité entre les sexes et les questions liées au VIH/sida, respectivement.

299. On a toutefois considéré qu'il serait utile d'avoir une vision globale des biens publics mondiaux, autres que ceux produits par ESW, pour se faire une idée générale de la façon dont la FAO a tenu compte des sexes dans l'une de ses principales modalités d'intervention. L'encadré 21 récapitule les aspects suivants:

- la notation de 22 biens publics mondiaux produits par ESW sur des questions générales relatives aux fonctions assumées par les deux sexes dans l'agriculture, VIH/sida exclu, aux fins de comparaison;
- la note moyenne de 58 biens publics mondiaux en rapport avec la thématique parité et développement, produits par les unités techniques du siège de la FAO, avec ou sans intervention d'ESW;

53 Il a été décidé de limiter l'analyse aux biens publics mondiaux, en rapport avec la thématique parité et développement, produits par les bureaux régionaux.

- la note moyenne de 40 biens publics mondiaux en rapport avec la thématique parité et développement, produits par les bureaux régionaux, pour la plupart avec la participation partielle ou totale des fonctionnaires d'ESW en poste dans les bureaux concernés;
- la note moyenne de 103 biens publics mondiaux, hors parité et développement, produits par des unités techniques du Siège de la FAO;
- la note moyenne des publications phares de la FAO, à savoir SOFA, SOFI, SOFIA et SOFO.

Encadré 21. Biens publics mondiaux en rapport ou non avec la thématique parité et développement, produits par les unités techniques et du siège de la FAO, à l'exclusion d'ESW, en 2002-2010: note moyenne

| Critères Type de produit | Pertinence de la thématique pour le sujet traité (1-6) | Qualité technique du contenu parité et développement (1-6) | Approche innovante (1-6) | Impact potentiel en tant qu'outil de plaidoyer (1-6) | Impact potentiel comme outil de développement des capacités (1-6) | Liens entre parité et développement, et intégration sociale (1-6) | Nombre de produits |
|---|--|--|--------------------------|--|---|---|--------------------|
| <i>ESW</i> | 5,4 | 4,3 | 3,9 | 4,3 | 4,0 | 4,2 | 22 |
| <i>Note moyenne biens sur la parité</i> | 5,4 | 3,9 | 3,3 | 3,9 | 3,1 | 3,3 | 58 |
| <i>Bureaux régionaux</i> | 5,2 | 4,5 | 3,8 | 4,4 | 4,4 | 3,9 | 40 |
| <i>Note moyenne biens hors parité</i> | 4,3 | 2,1 | 1,9 | 2,3 | 2,2 | 1,9 | 103 |
| <i>Note moyenne SOFA</i> | 4,3 | 2,9 | 2,6 | 3,1 | 2,4 | 2,7 | 7 |
| <i>Note moyenne SOFI</i> | 5,0 | 3,8 | 3,1 | 3,5 | 3,4 | 3,3 | 8 |
| <i>Note moyenne SOFIA</i> | 4,4 | 2,8 | 3,0 | 3,0 | 3,0 | 2,8 | 5 |
| <i>Note moyenne SOFO</i> | 3,5 | 2,3 | 1,5 | 4,3 | 4,0 | 2,3 | 4 |

Source: équipe d'évaluation

300. L'analyse a révélé que les sexospécificités avaient joué un rôle important dans la compréhension et le traitement des questions considérées dans la plupart des groupes de produits même si, comme on pouvait s'y attendre, la pertinence était d'autant plus importante

pour les produits relatifs aux problématiques concernant la parité et le développement, notamment pour les produits émanant des bureaux régionaux. En ce qui concerne les produits hors parité, l'égalité des sexes aurait dû être considérée dans la plupart des publications phares de l'Organisation, à l'exception de SOFO où cette question est légèrement moins à propos.

301. Les notes attribuées aux produits des bureaux régionaux étaient très semblables à celles des produits d'ESW. Dans toutes les régions, les notes les plus élevées récompensaient la pertinence. Les produits de RLC ont reçu, en moyenne, les notes les plus élevées, bien qu'ils puissent paraître un peu dépassés, en particulier certaines fiches d'information pays publiées entre 2003 et 2005. L'un des produits les mieux notés chez RAF était un dossier d'information sur les sexes spécifiques dans l'agriculture, ainsi qu'une étude sur les régimes fonciers au Ghana, et une analyse sur la situation en Afrique orientale et australe du point de vue du VIH/sida. Les notes les plus basses ont été attribuées aux produits de RAP et de REU. L'analyse des produits de RAP a mis en évidence un traitement assez superficiel des questions sexospécifiques et de la situation des femmes, globalement conservateur et essentiellement fondé sur la participation de ces dernières au développement, plutôt que sur l'approche parité et développement. Les produits de REU étaient très peu nombreux, et principalement en rapport avec les réunions d'experts d'un organe consultatif de la FAO, le groupe de travail sur la femme et la famille agricole dans le développement rural.

302. Pour tous les critères autres que la pertinence des produits en rapport avec la thématique parité et développement dans les secteurs d'activité, la note moyenne se situait entre 3 et 4, soit insatisfaisante et acceptable. Une note plus élevée a été attribuée à la qualité technique du contenu parité et à l'utilisation potentielle de ces produits en tant qu'outils de plaidoyer; en revanche, concernant l'aptitude à l'innovation, leur potentiel en tant qu'outil de développement des capacités et les liens entre parité et développement et insertion sociale, la note était plus proche d'«insatisfaisant».

303. Bien que certains biens publics mondiaux de qualité aient été produits dans tous les domaines analysés, ceux qui ont été les mieux notés au niveau sectoriel se rapportaient à la sécurité alimentaire et avaient été préparés par ESA: ils étaient bien écrits, bien fondés au plan théorique et reposaient sur des données solides. Ils pouvaient aussi être utilement employés en tant qu'instruments de plaidoyer. Par ailleurs, les produits relatifs à l'exploitation forestière ont été appréciés, car ils présentaient une analyse juste et fine de l'égalité des sexes, du point de vue de l'accès aux ressources forestières et de leur contrôle.

304. En revanche, les biens publics mondiaux concernant la thématique parité et développement dans le secteur de la pêche, et dans celui de la production et de la santé animales, ont été jugés de moins bonne qualité. Dans plus de la moitié des produits d'AGA, l'équité hommes-femmes n'était mentionnée qu'incidemment, malgré la réelle pertinence de cette question pour les sujets traités. Dans le secteur de la pêche, les produits témoignaient souvent d'une méconnaissance de l'importance des femmes dans la production, et ne traitaient guère de l'incidence différente que l'évolution des technologies, par exemple, pouvait avoir sur les hommes et sur les femmes, en fonction des fonctions attribuées aux uns et aux autres.

305. Ces constats montrent que dans bien des cas, et malgré la forte pertinence des critères sexospécifiques pour la plupart des sujets traités, la compétence et/ou l'intérêt des unités techniques, ESW exceptée, étaient limités du point de vue de l'inclusion de cette perspective dans les produits normatifs que ces unités considéraient comme rattachés aux thématiques parité et développement ou participation des femmes au développement.

306. Les notes attribuées aux biens publics mondiaux sélectionnés aléatoirement sur le site Web de la FAO et qui n'avaient pas été identifiés comme axés sur la problématique parité et

développement, n'ont fait que confirmer cette tendance. Hormis les produits concernant la production et la santé animales, où la pertinence a été en moyenne évaluée à 3,8, cette pertinence semblait forte, voire très forte, pour tous les autres biens publics mondiaux sans rapport avec la parité et le développement. Pertinence mise à part, tous les autres critères se sont vus attribuer une note inférieure à « acceptable », y compris les publications phares, à savoir SOFA, SOFI, SOFIA et SOFO.

307. Signalons une exception notable, avec la publication récente de «La situation mondiale de l'alimentation et de l'agriculture 2010-2011, le rôle des femmes dans l'agriculture: combler le fossé entre les hommes et les femmes, pour soutenir le développement» (SOFA 2010-2011)⁵⁴. On y trouve des données objectives et des preuves empiriques sur la parité hommes-femmes et, de ce point de vue, cette publication pourrait marquer un tournant en matière d'information sur les sexes. Le rapport est le fruit d'une vaste et intense coopération entre les différents départements de la FAO ainsi qu'avec d'autres institutions. L'Organisation a délibérément choisi d'aborder la question de l'égalité des sexes dans l'agriculture sous l'angle de la faisabilité, une approche dite «instrumentaliste», plutôt que d'adopter une démarche fondée sur les droits de la personne, car la première offrait des arguments plus convaincants et susceptibles de stimuler les décideurs du secteur agricole. Il est vrai que l'approche fondée sur la faisabilité semblait offrir une argumentation plus solide, même au sein de la FAO; il en est question au Chapitre 11 sur la philosophie institutionnelle.

308. La FAO dans son ensemble, notamment ESA et ESW, ainsi que les autres organisations basées à Rome, ont lancé le rapport le 8 mars 2011, Journée internationale de la femme, avec une forte couverture médiatique. En Amérique latine, RLC a organisé une visioconférence avec tous les bureaux sous-régionaux et les bureaux de pays de la région pour présenter le rapport, et donner aux fonctionnaires de la FAO l'occasion de présenter leurs grandes conclusions et leur message-clé. L'encadré 22 ci-après revient sur les éléments importants du SOFA 2010-2011.

Encadré 22. *La situation mondiale de l'alimentation et de l'agriculture 2010-2011, le rôle des femmes dans l'agriculture: combler le fossé entre les hommes et les femmes pour soutenir le développement*

L'édition SOFA 2010-2011 est un travail digne de louanges, attendu depuis longtemps, et qui expose ce problème crucial de manière convaincante. Il souligne l'importance de la parité hommes-femmes dans les rapports phares de la FAO. Du point de vue de l'équipe d'évaluation, ses principales caractéristiques positives sont les suivantes:

Le rapport rassemble des travaux de recherche réalisés dans le monde entier sur la situation des deux sexes dans le secteur agricole, afin de présenter une argumentation convaincante et fiable de la possibilité de combler le fossé entre les hommes et les femmes;

Il est riche en informations, en données et en statistiques sur la productivité des hommes et des femmes dans l'agriculture, ainsi que sur les difficultés auxquelles se heurtent les femmes dans ce domaine;

Il recense un grand nombre de paramètres, à la fois productifs et stratégiques, qui sont susceptibles de limiter la productivité des femmes dans l'agriculture et le développement rural, et tente d'estimer les gains qui résulteraient d'une situation d'équité entre les deux sexes.

54 FAO, 2011. La situation mondiale de l'alimentation et de l'agriculture 2010-2011, le rôle des femmes dans l'agriculture: combler le fossé entre les hommes et les femmes pour soutenir le développement. Rome. ISBN 978-92-5-06768-0: <http://www.fao.org/docrep/013/i2050e/i2050e00.htm>.

Signalons toutefois dans cette analyse quelques faiblesses et éléments manquants qu'il conviendra d'aborder pour combler l'écart entre hommes et femmes. Diverses suggestions sont formulées ci-dessous, en vue de travaux futurs, sur la façon dont on pourrait améliorer l'analyse et le calcul des avantages à retirer d'une plus grande égalité de traitement des deux sexes.

1) L'analyse présentée dans l'édition SOFA 2010-2011 n'aborde pas la question de l'accès à l'eau ou du contrôle de cette ressource dans l'agriculture, bien qu'il s'agisse d'un élément crucial pour combler le fossé entre hommes et femmes dans ce secteur. Tout calcul du pourcentage d'accroissement de la productivité et des rendements agricoles résultant d'une plus grande égalité des sexes serait incomplet si la question de l'eau n'est pas prise en considération. En dépit de l'impact des terres, des semences améliorées, des engrais et de l'éducation sur la productivité et les rendements agricoles, la façon dont les agriculteurs décident d'employer ces ressources et intrants est souvent influencée par la disponibilité de ressources en eau pour l'irrigation. On dispose d'un corpus croissant de connaissances sur la productivité relative de l'agriculture pluviale et de l'agriculture irriguée, leur incidence sur les hommes et les femmes, et sur le retentissement des changements climatiques sur la productivité de l'agriculture pluviale et sur la situation des deux sexes. Ces aspects devront être pris en considération pour calculer l'écart entre les hommes et les femmes, et les gains à viser en termes de rééquilibrage entre les sexes.

2) L'édition SOFA 2010-2011 ne fait pas l'analyse détaillée des données sur la productivité relative des hommes et des femmes dans les ménages agricoles. Il est connu qu'il est difficile d'obtenir des données pertinentes dans ce domaine. On peut supposer que ce rapport souhaite comparer l'accès aux ressources dont bénéficient les femmes avec celui des hommes, mais en opposant les termes «ménages dirigés par des hommes» et «ménages dirigés par des femmes», il compare en fait les ménages dans lesquels vivent des hommes, à ceux qui en sont dépourvus. Ces données ne peuvent être comparées: elles sont biaisées en faveur des ménages dirigés par des hommes, qui abritent des hommes et des femmes productifs, et qui ont plus facilement accès aux ressources que les ménages sans hommes. Dans les travaux futurs, il sera important d'explicitier quels types de données sont comparés, et à quelle fin. Il est clair qu'il n'existe pas de données sur la situation interne des ménages; en conséquence, le document ne prend pas en considération la contribution importante des femmes productives dans les ménages dirigés par des hommes ou, comme le rapport l'indique, des ménages où vivent des hommes. Le défi à relever consistera donc à reconnaître, et à mesurer la contribution importante des femmes à la production agricole et à la prise de décisions, en tant que membres de la famille, et lorsqu'elles assument la gestion des exploitations appartenant à leurs familles. Il sera nécessaire d'assigner une valeur économique à la contribution des deux sexes au sein du ménage, du point de vue de l'accès aux ressources, du contrôle des ressources et du pouvoir décisionnel, afin de comprendre tous les aspects permettant de combler le fossé entre hommes et femmes. On pourrait, par exemple, comparer comment les ressources et actifs disponibles sont respectivement utilisés par les agriculteurs et les agricultrices, et le type de décisions que les unes et les autres sont susceptibles de prendre en termes de cultures et d'intrants, étant donné l'impact de ces décisions sur la productivité et les rendements.

Source: équipe d'évaluation

309. L'équipe d'évaluation dans son ensemble a noté l'édition SOFA 2010-2011, ainsi que les précédentes éditions parues pendant la période considérée. L'encadré 23 ci-dessous présente les résultats moyens.

Encadré 23. *La situation mondiale de l'alimentation et de l'agriculture 2010-2011, le rôle des femmes dans l'agriculture: combler le fossé entre les hommes et les femmes pour soutenir le développement: note moyenne*

| Critères Type de produits | Pertinence de la thématique pour le sujet traité (1-6) | Qualité technique du contenu parité et développement (1-6) | Approche innovante (1-6) | Impact potentiel en tant qu'outil de plaidoyer (1-6) | Impact potentiel comme outil de développement des capacités (1-6) | Liens entre parité et développement et intégration sociale (1-6) |
|------------------------------|--|--|--------------------------|--|---|--|
| <i>SOFA 2010-2011</i> | 6,0 | 4,9 | 4,3 | 5,4 | 4,1 | 4,4 |

Source: équipe d'évaluation

310. Globalement, plusieurs difficultés communes peuvent être signalées au sujet de la plupart des biens publics mondiaux de la FAO, notamment:

- a) lorsqu'il est question de parité, l'accent est généralement placé sur les femmes, plutôt que sur les deux sexes. Les arguments sont présentés en fonction de la thématique parité et développement, tandis que dans la pratique, l'approche privilégiée est celle de la participation des femmes au développement.
- b) les femmes sont globalement traitées comme une catégorie indifférenciée. Peu d'efforts ont été faits pour distinguer, par exemple, les riches et les pauvres, ou les femmes qui avaient un partenaire, de celles qui étaient seules. Le traitement de la parité est généralement centré sur les ménages dirigés par des femmes, plutôt que sur les ménages présentant une composition plus complexe.
- c) les femmes sont généralement considérées au même titre que les autres groupes marginaux, tels que les minorités ethniques, les jeunes et les plus pauvres d'entre les pauvres. En conséquence, elles sont souvent présentées comme des victimes plutôt que comme des personnes en activité.
- d) dans la plupart des cas, l'analyse sociale dans les biens publics mondiaux est de qualité médiocre. L'accent est principalement mis sur les aspects techniques, tandis que les dimensions sociales, parité incluse, sont traitées comme des questions sans grand intérêt, et souvent comme des «obstacles» à un développement impulsé par les technologies.

311. Comme on l'a déjà indiqué pour les biens publics mondiaux produits par ESW, mis à part le Programme d'analyse socio-économique et d'étude de la parité hommes-femmes (SEAGA) et le manuel *Gender in Agriculture Sourcebook*, sur la parité hommes-femmes dans l'agriculture, le personnel de la FAO dans les pays visités, comme les intervenants extérieurs, connaissaient très peu de ces produits, voire aucun. En Amérique latine, seule une personne au Nicaragua a indiqué utiliser fréquemment une analyse de RLC sur les conditions des femmes du pays. Il est vrai que le manque de connaissances et l'emploi limité des documents et publications de la FAO en dehors de l'Organisation, et parfois même en son sein, sont probablement des faiblesses communes à la majorité des biens publics mondiaux de la FAO, à quelques exceptions près. Pour autant, cette situation est jugée problématique par l'équipe d'évaluation qui souhaite attirer l'attention sur cette insuffisance de la diffusion et de la communication des produits de l'Organisation. Il ne s'agit pas d'un simple problème d'image; la diffusion, l'attention et l'emploi insuffisants des biens publics mondiaux de la FAO en rapport avec la problématique parité et développement sont préjudiciables pour leur pertinence ainsi que pour l'efficacité et l'efficience d'une bonne part de l'action de l'Organisation, et soulèvent des questions légitimes sur sa raison d'être et sur son rôle.

7.4. Compétence des fonctionnaires de la FAO en matière de parité hommes-femmes

312. L'équipe d'évaluation a eu des réunions prolongées avec les fonctionnaires de la FAO en poste au siège et dans les bureaux décentralisés, y compris les titulaires actuels ou passés des postes de point de contact pour la parité hommes-femmes ou de chef de projets, axés ou non sur les sexospécificités, qui devaient être évalués dans les pays. Ces informations ont été validées par triangulation avec les données provenant des enquêtes sur le personnel réalisées en vue de l'Évaluation externe indépendante de 2007, et de l'Audit de la parité hommes-femmes en 2010.

313. Le tableau était très varié; la prise de conscience de l'importance des questions d'équité entre les sexes était forte à très forte, avec quelques exceptions notables, même dans les unités de terrain. Toutefois, comme on l'explique en plus de détails au Chapitre 11, la conscience de la

pertinence de ces questions pour l'action de la FAO n'allait pas toujours de pair avec une compréhension et une compétence égales, permettant d'intégrer la prise en compte de la parité hommes-femmes dans son travail technique.

314. Depuis quelques années, certaines unités du Siège ont commencé à déployer des efforts manifestes pour favoriser une prise de conscience des problématiques sexospécifiques et un développement des capacités de leur personnel dans ce domaine; à titre d'exemple, on peut citer le Centre d'investissement, la Division des opérations d'urgence et de la réhabilitation, la Division de la production et de la santé animales, et les bureaux régionaux pour l'Afrique et pour l'Asie et le Pacifique. Ces initiatives ne semblent pas encore s'être traduites par des améliorations substantielles du degré d'internalisation de la parité dans leurs projets et produits, et des lacunes ont été constatées chez certains fonctionnaires en cours d'évaluation. Certes, il faudra davantage de temps pour que les effets et les retombées de ce type d'initiatives se fassent sentir.

315. Quasiment aucun des fonctionnaires de la FAO interrogés en dehors de ces unités, au Siège comme dans les pays, n'avait reçu de formation sur la parité hommes-femmes depuis leur recrutement au sein de l'Organisation. Quelques-uns avaient participé aux ateliers du SEAGA, durant le premier semestre de 2000, voire il y a plus longtemps encore, mais n'avaient jamais réellement appliqué ces acquis dans leur travail. Aucun des chefs de projet dans les pays n'avait jamais reçu de soutien technique de la FAO dans ce domaine.

316. Dans les différentes unités, la plupart des agents compétents en matière d'égalité des sexes en avaient acquis la maîtrise et la connaissance durant leur parcours antérieur. Un membre du personnel a par exemple expliqué qu'il avait travaillé sur le terrain pendant de nombreuses années avant d'être recruté par la FAO, et qu'il venait lui-même d'un foyer agricole. Il avait donc l'expérience des différentes tâches assignées aux hommes et aux femmes dans le système agricole, et l'attention qu'il portait aux équilibres sexospécifiques dans son travail lui venait naturellement. Citons aussi le cas d'un homme qui avait été nommé responsable FAO de la coordination des questions relatives à la problématique hommes-femmes, en 2006; il était au fait des problématiques touchant à l'égalité des sexes, car il avait travaillé pour une ONG internationale, et avait suivi des formations sur la question. D'autres fonctionnaires, au Bangladesh et en Bolivie par exemple, avaient bénéficié de formations sur la parité hommes-femmes et l'insertion sociale au cours d'emplois antérieurs auprès d'ONG internationales.

317. Même dans les unités qui témoignaient d'une bonne prise de conscience des sexospécificités, et en avaient tenu compte dans leur travail, à un degré ou un autre, par exemple la Division des pêches, ces questions restaient tout de même globalement considérées comme un problème limité aux femmes, et le développement était davantage abordé sous l'angle de la participation des femmes au développement, plutôt qu'en fonction d'une démarche fondée sur la thématique parité et développement. En outre, l'accent était généralement placé sur les ménages plutôt que sur le contexte social, aspects sexospécifiques compris, dans lequel s'inscrivait la situation des ménages. À dire vrai, cette façon d'envisager les choses était commune aux fonctionnaires de l'Organisation tout entière.

318. De manière générale, les fonctionnaires techniques du Siège et des bureaux décentralisés étaient globalement moins conscients et moins informés des problèmes de parité, tandis que l'on trouvait, dans quelques pays, des chefs de projet compétents et capables d'en tenir compte dans les projets qu'ils dirigeaient, alors même que les documents de projets étaient souvent silencieux quant aux aspects humains et sexospécifiques. Au demeurant, aucun d'entre eux n'avait été recruté en raison de ses compétences dans le domaine de la parité hommes-

femmes; la valeur ajoutée qu'ils apportaient était donc la résultante de leur engagement personnel et venait enrichir d'autant le *modus operandi* de la FAO.

319. De nombreux fonctionnaires ont indiqué qu'ils auraient besoin de conseils et d'une assistance pratiques quant à la façon d'intégrer des dimensions sociales et sexospécifiques dans leurs projets et programmes. Certains se sont dits intéressés à recevoir une formation, spécifiquement axée sur les besoins de leur unité technique de rattachement, sur l'internalisation de la parité dans leurs domaines de travail respectifs. Nombre d'entre-eux attendaient qu'ESW se manifeste en ce sens, plutôt que de prendre les devants, et de mobiliser des ressources et l'accord des intéressés.

320. Parallèlement, dans certains des pays visités, plusieurs hommes, fonctionnaires et consultants de longue date de la FAO, affichaient à l'égard des femmes une attitude condescendante et hautaine qui avait un retentissement néfaste sur leur efficacité professionnelle. On pouvait notamment le constater à deux niveaux: une méconnaissance des fonctions productives des femmes dans les exploitations agricoles, et une indifférence pour les contributions potentielles de leurs collègues de sexe féminin, sans même parler des spécialistes de la parité intervenant dans leurs projets. En outre, le concept d'internalisation des sexospécificités était souvent interprété de manière erronée, et considéré par nombre des personnes interrogées comme un défi majeur et un exercice coûteux.

321. Les compétences limitées des fonctionnaires de la FAO dans le domaine de la parité hommes-femmes semblent avoir eu des conséquences particulièrement aiguës aux niveaux régional et sous-régional. Depuis la suppression des postes régionaux d'ESW entre 2008 et 2009, les fonctionnaires désireux de tenir compte des dimensions sexospécifiques dans leur travail ont été privés de la possibilité de se faire conseiller. Au Siège au moins, grâce aux relations personnelles et au réseau du responsable FAO de la coordination des questions relatives à la problématique hommes-femmes, l'accès à ESW semblait plus facile. L'autre conséquence a été la perte des relations avec les réseaux régionaux pour l'égalité des sexes, un travail qui devra être reconstruit à partir de quasiment rien par tout spécialiste de la parité hommes-femmes qui viendrait à être recruté.

7.5. Conclusions

322. Des variations considérables caractérisent la pertinence, l'efficacité et la viabilité des projets de la FAO en rapport avec les thématiques parité et développement, et participation des femmes au développement. Hormis quelques exceptions au niveau national, on constate, dans la plupart des régions, un décalage entre les priorités et les politiques régionales et nationales pour la parité, et les produits et services de la FAO. Par ailleurs, après avoir analysé les résultats obtenus par la FAO sur la durée, du point de vue de l'intégration des dimensions sexospécifiques dans son programme de terrain, l'équipe d'évaluation n'a pas noté de différences majeures dans la mise en œuvre des projets entre les premières et les dernières années de la dernière décennie.

323. Bien que diverses initiatives aient contribué à améliorer la sécurité alimentaire et les revenus des hommes et des femmes et, dans de nombreux cas, ceux des femmes en particulier, on peine à trouver des éléments attestant leur viabilité, ou que les gains réalisés bénéficient aux femmes initialement visées. Des analyses de la situation sociale ou de la parité hommes-femmes ont rarement été entreprises avant le démarrage des projets, et rares sont ceux dont l'élaboration a été guidée par une démarche soucieuse de l'égalité des sexes.

324. Dans son traitement de la parité, la FAO ne sort guère des sentiers battus, et se montre réticente à promouvoir la cause des femmes. Celles-ci sont considérées comme un groupe

homogène, et sont visées en tant que bénéficiaires d'intrants, et non en tant que collaboratrices ou parties prenantes. Ceci explique que nombre des interventions de la FAO s'inscrivent dans une démarche axée sur la participation des femmes au développement, plutôt que sur l'approche parité et développement; même si cette démarche peut se justifier, a priori, l'objectif ultime d'égalité des sexes au regard de l'accès aux ressources n'a pas pu être atteint, faute d'une prise en compte de la dimension parité et développement. Ces interventions favorisent au mieux une amélioration des revenus, et donc de l'autonomisation économique, mais pas l'autonomisation des femmes au plan socioculturel ou politique.

325. De manière générale, l'intégration et l'application effectives de la dimension sexospécifique dans les projets de terrain sont très variables, et nettement dictées par les aptitudes et les compétences du personnel de terrain en la matière. Les fonctionnaires techniques du Siège et des bureaux décentralisés étaient en moyenne moins conscients des problèmes de parité, et aussi moins compétents à cet égard, que les agents de projet en poste dans les pays; notons, toutefois, qu'à l'exception des postes de spécialistes de la parité, les critères de sélection des fonctionnaires ne comprenaient jamais l'aptitude et l'expérience des questions d'égalité des sexes et de développement social, l'Organisation se privant ainsi de la possibilité d'améliorer progressivement sa compétence institutionnelle dans ce domaine.

326. Bien que les pays visités ne considèrent guère la FAO comme le chantre de la parité, il est arrivé que les unités de coordination des opérations d'urgence assument ce rôle, parvenant ainsi à obtenir un certain degré d'internalisation de la problématique hommes-femmes. Cette situation a principalement été constatée dans les bureaux dotés d'un effectif suffisant pour justifier la présence d'un spécialiste de la parité à temps plein.

327. Comme pour les projets, le degré et la qualité d'internalisation de la parité hommes-femmes dans les biens publics mondiaux de la FAO varient considérablement; alors que cette dimension était, dans la plupart des cas, pertinente, voire extrêmement pertinente, pour les sujets traités, le contenu sexospécifique était acceptable au plan de la qualité technique, mais l'aptitude à l'innovation et le lien entre parité et insertion sociale restaient médiocres. Hormis quelques notables exceptions, ceci vaut également pour les publications phares de la FAO, à savoir SOFA, SOFI, SOFIA et SOFO. L'édition SOFA 2010-2011 pourrait d'ailleurs faire date en rendant publiques des informations sur la parité et la place des femmes dans l'agriculture; l'un des défis qu'il conviendra de relever sera la réalisation d'analyses plus poussées de la contribution à la production agricole, d'après la situation interne des ménages, et sur la base de données ventilées par sexe. La diffusion et l'utilisation des biens publics mondiaux de la FAO en matière de parité et développement sont des plus limitées, bien que ceci soit sans rapport avec leur qualité.

328. De manière générale, les fonctionnaires de la FAO sont conscients de l'importance des questions de parité, mais l'aptitude à intégrer cette dimension dans les projets et les biens publics mondiaux de l'Organisation est globalement insuffisante. Dans la plupart des cas, les fonctionnaires de la FAO affichent une réticence et/ou des incertitudes quant à l'application des démarches soucieuses d'équité entre les sexes.

8. Collaboration de la FAO avec des organismes des Nations Unies sur les questions de parité hommes-femmes et leur intégration⁵⁵

8.1. Contexte

329. L'intégration des considérations de parité hommes-femmes demeure la principale approche adoptée au sein du système des Nations Unies et à la FAO pour réaliser l'Objectif du Millénaire pour le développement 3 visant «l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes». Depuis la quatrième Conférence mondiale de Beijing sur les femmes (1995) et en réponse au Programme d'action de Beijing et à la résolution 1997/2⁵⁶ de l'ECOSOC, le système des Nations Unies s'efforce d'intégrer les questions de parité par le biais de ses fonds, programmes et organismes. Les travaux d'ESW liés à l'intégration des considérations de parité hommes-femmes comptent parmi les efforts déployés à l'échelle du système des Nations Unies et bénéficient de l'expérience acquise par d'autres organismes des Nations Unies en matière de politiques et de bonnes pratiques. Étant donné que le mandat lié aux questions de parité est issu du système des Nations Unies dans son ensemble, ESW collabore étroitement avec d'autres organismes des Nations Unies et se concertent avec eux grâce au Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes. ESW considère le système des Nations Unies comme l'un de ses «groupes de clients», car c'est à la FAO qu'il revient de contribuer aux travaux interinstitutions sur les questions de parité liées à l'agriculture et aux populations rurales.

330. Les deux plans d'action – Parité hommes-femmes et développement de la FAO appelaient explicitement ESW à coordonner ses activités d'intégration des considérations de parité avec des partenaires et des réseaux extérieurs, et la Division était censée jouer un rôle de chef de file à l'heure d'informer d'autres organismes sur les travaux de la FAO liés aux questions de parité. Conformément à l'Objectif stratégique K, la FAO devait poursuivre le processus d'intégration, en collaboration avec d'autres membres du système des Nations Unies. Conformément au Résultat de l'Organisation K1, des partenariats plus efficaces devaient être mis en place au sein du système des Nations Unies sur les questions d'égalité des sexes, la sécurité alimentaire et le développement rural. Un appui technique devait être fourni à une sélection de projets pilotes de l'initiative «Unis dans l'action» et aux initiatives des programmes conjoints des Nations Unies dans les pays afin de lutter contre les inégalités entre les sexes.

8.2. Contribution d'ESW aux activités interinstitutions

Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes

331. Le Réseau existe depuis les années 1970, sous une forme ou une autre, et l'ECOSOC l'a chargé d'effectuer le suivi des progrès de l'intégration des considérations de parité hommes-femmes dans le système des Nations Unies. Depuis février 2011, il est présidé par la Directrice exécutive de l'ONU-Femmes, qui succède à la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme. Les membres du Réseau sont les coordonnateurs des questions de parité des fonds et programmes des Nations Unies, le Secrétariat des Nations Unies et les

⁵⁵ L'analyse de l'évaluation a été axée sur les travaux interinstitutions du système des Nations Unies, principalement en tenant compte du mandat commun en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Par ailleurs, les principaux partenaires de la FAO font partie du système des Nations Unies.

⁵⁶ La résolution 1997/2 de l'ECOSOC sur l'intégration d'une perspective sexospécifique dans tous les programmes et politiques du système des Nations Unies.

organismes spécialisés. Le Réseau se réunit chaque année juste avant la session de la Commission de la condition de la femme (CSW).

332. La FAO a assisté à toutes les sessions annuelles du Réseau et a toujours été représentée au plus haut niveau de cet organe grâce à la participation de son coordonnateur, le Directeur d'ESW. L'Organisation a régulièrement joué un rôle de chef de file, ainsi que le démontre sa grande visibilité pour les années 2002 et 2003 au sein des ateliers du Réseau sur le renforcement des capacités pour l'intégration des considérations de parité hommes-femmes, avec l'utilisation de l'outil SEAGA. Bien que le rôle de la FAO se soit fait plus discret depuis 2004, il convient de noter qu'à la demande de la Conseillère spéciale, au cours de ces dernières années, le représentant de l'Organisation a présidé plusieurs séances de la réunion annuelle.

333. Les travaux de la FAO sur le Plan d'action – Parité hommes-femmes et développement en 2002, et sa budgétisation sexospécifique et ses indices d'équité hommes-femmes⁵⁷ ont été considérés comme des modèles innovants par le Réseau. En 2006, l'équipe spéciale sur la budgétisation sexospécifique a présenté son rapport final au Réseau. Le Plan d'action – Parité hommes-femmes et développement de la FAO était toujours cité en exemple de bonne pratique pour l'intégration des considérations de parité dans la programmation. Une équipe spéciale destinée à succéder à la première pour l'intégration des questions de parité dans la programmation, le suivi, l'évaluation et l'établissement de rapports pour les systèmes de gestion axés sur les résultats a été mise en place par le Réseau pour opérer le suivi des travaux liés à la budgétisation sexospécifique. La FAO est toujours membre de cette seconde équipe spéciale, mais ses activités sur la budgétisation sexospécifique ne semblaient pas avoir imprimé de véritable empreinte sur l'Organisation. Malheureusement, aucun suivi systématique n'a été effectué par le Réseau, ni même au sein de la FAO.

334. En outre, ESW a participé à un grand nombre des équipes spéciales mises en place par le Réseau au fil du temps pour traiter les problèmes interinstitutions spécifiques liés aux questions de parité. La Division participait actuellement à sept des neuf équipes spéciales. À l'occasion de l'atelier conjoint Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes-OCDE/CAD organisé à Nairobi en 2006, le spécialiste régional principal des questions de parité hommes-femmes de la FAO a présenté, conjointement avec l'OIT, un document intitulé «Une approche de l'égalité des sexes axée sur le programme: Mesures prises par les organismes des Nations Unies pour l'intégration systématique des questions de parité à la coopération technique». L'agriculture faisait partie des secteurs définis comme stratégiques pour les femmes. Ces réunions conjointes renforçaient l'appui apporté aux activités des deux réseaux et fournissaient au système des Nations Unies des coordonnateurs chargés des questions de parité disposant de contacts précieux au sein des organismes d'aide bilatérale.

335. En 2006, en réponse à une directive du Secrétaire général pour le suivi du Sommet mondial de 2005 (concernant les Objectifs du Millénaire pour le développement), le Réseau a également examiné la nécessité d'employer des approches à l'échelle de tout le système pour aborder l'intégration des considérations de parité. La directive requérait que de nouvelles mesures soient prises pour intégrer une perspective sexospécifique aux politiques et programmes du système des Nations Unies. Ainsi, toujours en 2006, la Stratégie a été approuvée par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la

⁵⁷ En 2011, les indices d'équité sont devenus obligatoires dans le contexte des interventions humanitaires.

coordination. La FAO a participé activement aux débats concernant la Stratégie, et faisait toujours partie du groupe de travail ad hoc sur le Plan d'action pour la parité hommes-femmes en faveur de politiques et stratégies d'intégration des considérations de parité à l'échelle du système des Nations Unies.

Commission de la condition de la femme (CSW)

336. Dans le cadre de l'ECOSOC, le principal organe intergouvernemental sur les questions de parité hommes-femmes est la Commission de la condition de la femme. Elle établit le programme normatif pour les Nations Unies concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. La FAO siège régulièrement à la Commission et participe au débat de l'ECOSOC consacré à la coordination. La représentation de la FAO au sein de CSW est gérée de manière appropriée par le coordonnateur de l'Organisation chargé des questions de parité, tandis que la participation à d'autres réunions est souvent assurée par les bureaux de liaison de la FAO à New York ou à Genève.

337. Lors de sa session de 2011, CSW a décidé qu'elle envisageait de choisir pour thème prioritaire de sa 56^e session de 2012 «L'autonomisation des femmes rurales et leur rôle dans la lutte contre la faim et la pauvreté, dans le développement et les défis actuels». En prévision de la manifestation à venir, la FAO a proposé l'organisation conjointe d'une réunion de groupes d'experts sur les femmes rurales à Rome, et une équipe spéciale du Réseau interinstitutions sur les femmes rurales, sous la tutelle de l'Organisation et du FIDA, a été mise en place pour une période d'un an afin de préparer la session. Il s'agissait, de la part de CSW, d'une décision stratégique, pour laquelle les trois organismes ayant leur siège à Rome ont joué un rôle essentiel.

ONU-Femmes

338. La FAO est membre de l'équipe spéciale du Groupe des Nations Unies pour le développement sur l'égalité des sexes présidée par l'ONU-Femmes (ex-UNIFEM). En 2003, lors d'une table ronde organisée par UNIFEM en prévision de la session de haut niveau de l'ECOSOC sur les approches intégrées au développement rural, l'Organisation a présenté les résultats de recherches préliminaires sur les approches sexospécifiques pour le développement rural menées en Namibie, en Ouganda et en Zambie.

339. ESW et UNIFEM ont collaboré sur divers projets, y compris l'initiative de réforme agraire au Tadjikistan et les projets liés aux moyens de subsistance en Palestine et au Liberia; UNIFEM a également appuyé ESW dans la mise en œuvre de l'Évaluation de la parité hommes-femmes au sein de la FAO en 2010. Au niveau des pays, les Représentations de la FAO et le personnel technique de différentes divisions de l'Organisation ont travaillé avec l'ONU-Femmes sur plusieurs programmes conjoints des Nations Unies.

340. Un représentant principal d'ONU-Femmes a proposé qu'ESW agisse davantage en qualité de défenseur des agricultrices et de leurs droits à la terre et à l'eau. L'idée a été avancée qu'ESW aide les équipes de pays à comprendre les grands problèmes auxquels les femmes rurales sont confrontées, notamment la pauvreté. La FAO pourrait jouer un rôle utile en aidant les groupes de travail sur les questions de parité de l'équipe de pays des Nations Unies à mettre en place des systèmes d'obligation redditionnelle. Il a également été suggéré que la FAO travaille avec des partenaires pour élaborer des indicateurs et des résultats qui fassent clairement ressortir les impacts sur les femmes, par exemple, dans la base de données cartographique sur l'alimentation et la vulnérabilité et la base de données sur la parité hommes-femmes et les droits fonciers. En outre, l'ONU-Femmes a déclaré souhaiter travailler en étroite collaboration avec la FAO à l'actualisation et l'élargissement de la base de données sur la parité et les droits fonciers.

Organismes ayant leur siège à Rome

341. Les trois organismes ayant leur siège à Rome – la FAO, le FIDA et le PAM – ont étroitement collaboré les uns avec les autres sur les questions de parité hommes-femmes. Leurs coordonnateurs chargés de ces questions se sont réunis tous les mois et ont débattu des meilleures manières de collaborer et d'échanger des informations. Les bureaux de liaison respectifs à New York ont également travaillé main dans la main pour envoyer des rapports à CEDAW⁵⁸, CSW et à l'ECOSOC. Le chargé de liaison de la FAO agit comme coordonnateur pour les questions de parité à New York et travaille en permanence avec le FIDA et le PAM. Les trois organismes plaident les uns pour les autres et se représentent dans le domaine de la parité hommes-femmes et de la vulgarisation. La collaboration entre le bureau de liaison de la FAO à New York et ESW est également apparue très positive.

342. Les trois bureaux de liaison de New York travaillent ensemble aux questions de parité hommes-femmes et disposent d'une sorte de programme de travail commun en la matière. Ils ont, par exemple, préparé un lancement conjoint de SOFA 2011 à l'occasion de la Journée internationale de la femme le 8 mars 2011. Ils participent soit conjointement, soit individuellement à tous les processus intégrés. Ils sont nécessaires les uns aux autres, car «*ne pas travailler ensemble serait un suicide politique.*»

343. Comme on l'a vu dans la section 4.4, le Programme conjoint de subvention FIDA/FAO pour les capacités et les connaissances régionales en matière de parité hommes-femmes (2009-2011) était un autre bon exemple de partenariat efficace entre les deux organismes, fondé sur des vues qu'ils partagent depuis bien longtemps. L'initiative, qui allait s'achever au milieu de l'année 2011, était documentée par le manuel sur la parité hommes-femmes dans le secteur de l'agriculture (*Gender in Agriculture Sourcebook*), qui fournissait à la fois un cadre et des exemples de bonnes pratiques, et s'appuyait sur des collaborations antérieures entre les programmes soutenus par le FIDA en Afrique de l'Ouest et en Afrique centrale et le programme SEAGA de formation d'analyse socioéconomique et d'étude de la parité hommes-femmes de la FAO.

344. À New York, la FAO a souvent conjugué ses efforts avec ceux du PAM et du FIDA pour préparer des contributions à l'ECOSOC sur des questions comme la pauvreté, la nutrition et le développement rural. Les efforts déployés conjointement en 2010, quand le thème de l'ECOSOC portait sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, constituent un bon exemple de leur collaboration. Une séance de réflexion a été organisée au cours de la réunion préparatoire globale en vue de l'ECOSOC (29 avril 2010) pour sensibiliser les esprits à la cause des femmes rurales, et le résultat en a été inclus dans le segment de haut niveau de l'ECOSOC. Une déclaration ferme a alors été incorporée dans le document final du sommet sur les OMD. Ce travail avait reçu l'appui des sièges de la FAO et du FIDA.

8.3. Collaboration de la FAO avec les organismes des Nations Unies sur les questions de parité hommes-femmes

345. Il a déjà été fait mention ci-dessus du travail de la FAO avec la Banque mondiale et le FIDA sur le manuel *Gender in Agriculture Sourcebook*.

58 CEDAW: Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

346. Par le biais de TCE, la FAO a participé à d'autres mécanismes interinstitutions, comme le sous-groupe de travail sur les questions de parité et l'action humanitaire du Comité permanent interinstitutions. En 2006, le Comité a produit deux publications, «Directives sur les interventions de lutte contre les violences à l'égard des femmes dans des contextes d'aide humanitaire» et «Femmes, filles, garçons et hommes: des besoins différents mais des chances égales». La FAO a contribué à leur élaboration par des ressources et une importante participation technique.

347. Dans le même domaine de travail, une collaboration antérieure entre ESW, TCE et le PAM avait débouché sur la production du «Passeport pour intégrer les considérations de parité dans les programmes d'urgence, approche de la gestion des risques de catastrophe axée sur l'outil SEAGA», visant à aider les agents et les coordonnateurs de l'aide humanitaire à définir des groupes cibles spécifiques pouvant jouer un rôle fondamental dans la reconstruction de leur pays. L'objectif de ces outils était une meilleure inclusion des femmes et des hommes sur une base équitable à chaque étape des opérations d'urgence et de relèvement. Le Passeport a été traduit dans plusieurs langues et largement diffusé.

348. En avril 2009, la FAO, l'OIT et le FIDA ont organisé à Rome une réunion de groupes d'experts sur les questions de parité et d'emploi rural, qui a débouché sur la publication conjointe «Aspects sexospécifiques de l'agriculture et de l'emploi rural: sorties différenciées de la pauvreté». Le document a été publié en 2010 et comprenait de nombreux cas d'étude présentés dans le cadre de l'atelier. Les résultats incluaient également sept notes d'orientation reliant l'OS-K à l'OS-G en matière de renforcement des marchés et des moyens de subsistance ruraux. En mettant leurs ressources en commun, les trois organismes ont pu attirer davantage de compétences de haut niveau pour contribuer à ces travaux.

349. Les travaux menés pour renforcer l'accès à des données statistiques reflétant les disparités entre les sexes dans les domaines de l'agriculture, du développement rural et de la sécurité alimentaire constituaient un autre bon exemple de la collaboration de la FAO avec d'autres organismes des Nations Unies. L'Organisation a encouragé un partenariat avec la Division de la statistique des Nations Unies afin d'inclure des données sexospécifiques sur la population active (agricole/non agricole) dans la base de données FAOSTAT. En 2006, la FAO a participé à la réunion de groupes d'experts et interinstitutions des Nations Unies sur le développement de statistiques liées à la parité hommes-femmes organisée par la Division de la statistique, la Banque mondiale et le FNUAP. L'Organisation a également participé à une réunion de groupes d'experts sur les données ventilées par sexe dans les domaines de l'eau et de l'assainissement, organisée par l'équipe spéciale interinstitutions sur la parité hommes-femmes et l'eau à New York en décembre 2008.

350. À Nairobi, le PNUE a travaillé avec la FAO et le PNUD sur le programme UN-REDD pour la réduction des émissions dues à la déforestation et à la dégradation des forêts, qui s'inscrivait dans la Convention-cadre des Nations Unies sur le changement climatique. Plus récemment, un groupe de travail conjoint UN-REDD-parité hommes-femmes a été mis en place, qui incluait trois organismes. Ce groupe de travail était censé contribuer à l'équipe spéciale interinstitutions sur la parité hommes-femmes et le changement climatique, présidée par l'UNESCO, et à l'Alliance mondiale pour la parité hommes-femmes et le climat, et assurer la coordination avec elles. La FAO était membre de l'équipe spéciale ainsi que de l'Alliance, et un fonctionnaire d'ESW avait participé aux réunions mondiales sur le changement climatique. L'équipe spéciale cherchait à mettre en place des indices sur la parité hommes-femmes et le changement climatique. Le PNUE et la FAO collaboraient également sur un projet dans le complexe de la Forêt de Mau, au Kenya.

351. Le Programme des Nations Unies pour les établissements humains, également basé à Nairobi, a mentionné son Réseau mondial des instruments fonciers, dont la FAO est membre. Son principal objectif est de contribuer à l'atténuation de la pauvreté et à la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le développement par le biais de la réforme foncière, d'une meilleure gestion des terres et de la sécurité du régime foncier. L'Organisation a apporté d'importantes contributions aux activités du Réseau liées aux questions de parité, y compris à l'étude «*Outils pour un régime foncier sexospécifique: sécurité des droits fonciers pour tous*» et au «*Module de formation sur le renforcement de l'égalité des sexes et de la participation locale grâce à une bonne gouvernance des terres*», publié en 2010. La Division des terres et des eaux de la FAO et le Programme des Nations Unies pour les établissements humains ont collaboré à une série d'études sur le régime foncier qui ont été utilisées comme cas d'étude et matériel de formation dans le cadre du module.

352. D'autres initiatives interinstitutions auxquelles la FAO a participé ont permis de traiter les questions liées à la parité hommes-femmes. S'il ressortait que dans certaines de ces tribunes, les représentants de la FAO préconisaient la prise en compte de considérations sexospécifiques, cela n'était pas systématique et dépendait souvent de l'engagement personnel des fonctionnaires de l'Organisation impliqués dans chaque initiative.

Programmes conjoints au niveau des pays

353. Au niveau décentralisé, la FAO est censée travailler avec d'autres organismes dans le cadre de l'initiative «Unis dans l'action», et apporter ses connaissances des zones rurales et des aspects liées à la production. Au niveau régional, avec le départ de tous sauf un des fonctionnaires régionaux d'ESW chargés des questions de parité, cela s'est avéré difficile, même si le coordonnateur régional pour l'Asie de RAP participe au Groupe de travail thématique régional interinstitutions sur les questions de parité hommes-femmes.

354. Selon les déclarations de la plupart des membres du personnel des Nations Unies interrogés dans les bureaux de pays, la FAO n'était pas active dans les groupes de travail des équipes de pays des Nations Unies sur les questions de parité. La majorité des partenaires des Nations Unies au niveau des pays ne savaient pas que l'Organisation disposait d'une stratégie liée aux questions de parité et qu'elle en avait fait l'une de ses priorités. La FAO avait parfois participé aux bilans communs de pays, aux PNUAD ou aux cadres de partenariat des Nations Unies⁵⁹, mais sans la participation d'ESW, et la contribution de l'Organisation n'était pas liée aux équipes chargées des questions de parité. La FAO était membre du groupe de travail interinstitutions sur les questions de parité au Nicaragua et d'ONUSIDA en Ouganda, et prenait part à des débats sur l'égalité des sexes dans ces pays.

355. Dans l'ensemble, la participation de la FAO à l'équipe de pays des Nations Unies tendait à être fortement limitée par les ressources humaines réduites dont dispose l'Organisation au niveau des pays, et sa participation aux groupes de travail des équipes de pays sur les questions de parité était plutôt une exception que la règle: l'Évaluation n'a identifié des exemples de bonne visibilité en la matière qu'en République dominicaine, au Nicaragua et en Somalie.

59 PNUAD: Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement

356. Malgré une faible participation aux groupes de travail sur les questions de parité, la FAO a participé très activement aux programmes conjoints des Nations Unies. Au total, l'Organisation a pris part à 146 de ces programmes, dont 71 étaient des initiatives de coopération technique et 75 des projets d'intervention d'urgence. Au cours de l'étude des possibilités d'évaluation, 43 programmes liés aux questions de parité hommes-femmes et développement et 10 programmes liés au VIH/sida ont été identifiés, dont la quasi-totalité étaient des initiatives de coopération technique. ESW était l'unité technique principale de onze et sept d'entre eux respectivement. L'équipe d'évaluation en a analysé plusieurs dans différents pays.

357. Globalement, l'Évaluation a permis de conclure que ces programmes conjoints ouvraient la voie pour la FAO à une manière différente de travailler avec d'autres organismes des Nations Unies, chaque organisme contribuant en fonction de son propre avantage comparatif. Grâce à ces programmes, l'Organisation a également pu développer une meilleure compréhension des questions de parité et apporter sa vaste expérience et ses nombreuses connaissances techniques en matière de développement agricole et rural à des organismes qui tendaient à avoir davantage d'expérience avec les populations urbaines et avec des approches axées sur les droits.

358. Enfin, en 2010, ESW a mis en place, dans le cadre du Résultat de l'Organisation K1 une série de listes de contrôle pour les programmes conjoints des Nations Unies dénommés «Programmes conjoints des Nations Unies pour la sécurité alimentaire, l'agriculture et le développement rural». Les listes de contrôle concernaient les domaines suivants: sécurité alimentaire et nutritionnelle, élevage, pêches et aquaculture, foresterie, cultures, ressources naturelles, changement climatique, situations d'urgence, chaînes de valeur, et emploi et moyens de subsistance. Parachevées après des tests effectués au Malawi, elles ont été communiquées aux bureaux décentralisés de la FAO en janvier 2011, si bien qu'aucun retour sur leur pertinence n'était encore disponible au moment où l'équipe d'évaluation a procédé à ses visites de pays. L'évaluation a permis de relever que le personnel de la FAO ne connaissait pas bien ces listes. Il convient aussi de noter que ce travail n'était ni complet, ni innovant, la liste de contrôle était pratiquement la même pour chaque domaine. La seule exception était la gestion des catastrophes et la préparation aux situations d'urgence, domaines pour lesquels la liste de contrôle semblait plus utile.

8.4. Conclusions

359. Pendant la période considérée, la FAO a travaillé avec d'autres organismes des Nations Unies pour produire des approches nouvelles et innovantes des politiques liées aux questions de parité hommes-femmes et développement. Le coordonnateur de l'Organisation pour la parité, à savoir ESW, est très apprécié dans ce contexte au niveau mondial. En outre, l'interaction entre le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes et le Réseau OCDE/CAD pour la parité hommes-femmes offre de précieuses occasions d'apprentissage et de soutien mutuels et aide les différents organismes à se ménager des alliés et à renforcer leur visibilité au sein des deux réseaux.

360. La collaboration dans les domaines de la parité et des statistiques et de la parité et des situations d'urgence a été méritoire et pourrait être renforcée en la matière et dans de nouveaux domaines, comme le changement climatique.

361. Il est apparu que le manuel *Gender in Agriculture Sourcebook* était bien connu des autres organismes et que les outils SEAGA avaient été utilisés au niveau mondial dans le cadre du Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes. Étant donné que tous les membres du Réseau sont impliqués dans des activités d'intégration des considérations de parité

hommes-femmes dans leurs propres organismes, la nature de la collaboration dans ce cadre semblait être plus propice à l'utilisation d'outils comme SEAGA qu'à des programmes conjoints au niveau des pays, leurs participants ne connaissant peut-être pas l'analyse des questions de parité hommes-femmes.

362. La plupart des travaux menés par ESW avec le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes, CSW et d'autres organes sur les questions de parité étaient appuyés par le bureau de liaison de New York, mais n'était pas en lien avec la Direction et d'autres unités de la FAO et ne bénéficiaient pas de leur appui. De la même manière, ces liens n'avaient qu'une incidence limitée sur les façons dont la FAO dans son ensemble interagissait avec d'autres organismes des Nations Unies sur les questions de parité. Cela était particulièrement manifeste au niveau national, où la FAO était souvent absente des équipes de pays des Nations Unies, et notamment des mécanismes de coordination liés aux questions de parité. À ce niveau, la coopération avec d'autres organismes des Nations Unies a été extrêmement positive dans le contexte des programmes conjoints où les organismes des Nations Unies ont traité des questions de parité.

363. De toute évidence, la FAO doit coopérer avec d'autres organismes des Nations Unies sur les questions liées à la parité hommes-femmes, en définissant les rôles et les responsabilités fondés sur les compétences respectives et les avantages comparatifs, et il est dans l'intérêt de l'Organisation de pratiquer l'ouverture et d'établir des liens solides avec des groupes représentant des agricultrices et avec l'ONU-Femmes. À ce jour, la Direction de la FAO n'en a pas encore reconnu l'utilité stratégique.

9. Mécanismes de la FAO pour la mise en œuvre des Plans d'action – Parité hommes-femmes et développement et de l'OS-K

9.1. Réseau des coordonnateurs chargés des questions de parité hommes-femmes

364. Le Réseau des coordonnateurs chargés des questions de parité hommes-femmes à la FAO a été créé en 2002 dans le cadre des mécanismes pour la mise en œuvre du Plan d'action – Parité hommes-femmes et développement 2002-2007. Son mandat était inscrit au Plan d'action et s'articulait autour de trois domaines de travail prioritaires: planification stratégique, programmation et établissement de rapports; élaboration et évaluation des projets et programmes; formation et établissement de réseaux. Les candidats potentiels ne devaient pas avoir de qualifications spéciales, même minimales, et il a été proposé que la fonction *«soit soumise à roulement tous les deux ans parmi les membres du personnel, de manière à encourager l'apprentissage par l'action et à élargir progressivement le réseau des membres du personnel au fait des questions de parité hommes-femmes et former à l'application des outils et des méthodologies d'analyse des questions de parité hommes-femmes»*.

365. En réalité, le mandat requérait une personne disposant de solides compétences en matière de questions de parité, et de suffisamment d'ancienneté pour réviser le travail de ses collègues et appuyer la direction des divisions pour la «Planification stratégique, le suivi et l'établissement de rapports» sur les questions de parité au niveau divisionnel. La répartition du temps de travail n'était pas précisée, mais le descriptif du poste était assez chargé. Des entretiens menés avec d'anciens coordonnateurs chargés des questions de parité ont permis d'observer que bon nombre d'entre eux avaient été nommés à ce poste alors qu'ils étaient encore de très jeunes cadres, recrutés peu de temps auparavant et pas encore assez compétents. En outre, l'intérêt que pouvait avoir le fonctionnaire affecté aux questions de parité pour ce thème n'entraînait pas en ligne de compte; parallèlement, il existait des cas de coordonnateurs

ayant demandé à être formés sur les questions de parité hommes-femmes et qui n'y avaient pas été autorisés par leurs superviseurs, peut-être parce que pour ces derniers, une telle formation n'était pas d'une grande pertinence.

366. Avec le temps, des réunions du Réseau des coordonnateurs se sont tenues et quelques activités ont été menées à bien. Les données disponibles ont montré qu'en 2005, une enquête par questionnaire avait été envoyée aux coordonnateurs chargés des questions de parité pour recueillir des informations sur leur travail en la matière, les obstacles rencontrés et les succès obtenus. En 2008-2009, trois séances de formation d'une journée sur quatre ont été organisées par ESW pour les coordonnateurs; elles se sont révélées utiles pour renforcer les capacités des participants, mais n'ont manifestement pas été suffisantes.

367. Comme on l'a vu précédemment (cf. section 3.3), le nombre de coordonnateurs chargés des questions de parité a varié avec le temps: ils étaient 42 en 2002, 49 en 2006 et 26 en 2010. Quatre coordonnateurs de la liste de 2006 faisaient aussi partie du personnel des bureaux régionaux de la FAO. Le mandat des coordonnateurs a été révisé en consultation avec eux, du moins en 2006 et en 2008. Dans ces versions certaines qualifications sont requises pour les coordonnateurs chargés des questions de parité, à savoir un intérêt personnel pour ces questions, une formation universitaire et une certaine expérience, relevant le niveau minimum à P4 en 2006 et à P5 en 2008. Néanmoins, ESW n'a pas exercé de forte pression institutionnelle pour faire appliquer les mesures visant à relever le profil des coordonnateurs à un niveau plus élevé d'ancienneté, car il a été considéré qu'il ne fallait pas se dispenser de l'enthousiasme manifesté par de nombreux jeunes collaborateurs en la matière. Certes, l'engagement personnel était et demeure un moteur puissant, mais l'expérience avait déjà démontré que cela ne suffisait pas à obtenir des résultats significatifs.

368. Selon les conclusions de l'Évaluation, étant donné qu'aucun coordonnateur chargé des questions de parité n'avait été nommé au niveau des bureaux décentralisés, hormis un coordonnateur au Bureau régional pour l'Europe et un autre, en 2010, au Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique, et comme tous les postes régionaux d'ESW avaient été supprimés à l'exception de ceux du Bureau régional pour l'Afrique, tous les bureaux décentralisés avaient bénéficié de très peu d'informations, de communication ou d'appui quels qu'ils soient sur les questions de parité hommes-femmes de la part du Siège. D'autre part, le rapport SOFA 2011 était très bien diffusé au niveau des Représentations de la FAO.

369. En 2010, la moitié des coordonnateurs chargés des questions de parité étaient des hauts fonctionnaires, ce qui par défaut assurait une meilleure visibilité à ce thème au sein de l'Organisation. Toutefois, l'Évaluation a permis de conclure que la plupart d'entre eux ne disposaient pas du temps, des capacités ou de l'autorité nécessaires pour travailler avec des homologues ou des collaborateurs plus expérimentés et les aider à intégrer un souci d'équité entre les sexes dans leurs travaux. Dans les nombreux cas où le Directeur ou le chef de l'unité ne soutenait pas l'intégration des considérations de parité, le rôle du coordonnateur se limitait à assister aux réunions organisées par ESW et à recevoir de façon passive les informations concernant les questions de parité hommes-femmes. En outre, en 2010, le système d'évaluation et de gestion de la performance de la FAO (PEMS) n'incitait pas les fonctionnaires à incorporer les activités liées aux questions de parité dans leur plan de travail personnel, car l'ajout d'une activité à ce plan était soumis à un seuil minimum de 20 pour cent.

370. En 2011, dans le sillage de l'Évaluation de la parité hommes-femmes au sein de la FAO, ESW a proposé que les coordonnateurs chargés des questions de parité consacrent 20 pour cent de leur temps à ce thème: la réaction d'un grand nombre d'entre eux est venue confirmer que leur marge de manœuvre était vraiment limitée. Un nouveau projet de mandat

des coordonnateurs, à nouveau débattu avec le Réseau, a également été soumis. En outre, le principe du seuil minimum de 20 pour cent a été aboli du système PEMS, de façon à ce que dès la mi-2011, les nouveaux accords PEMS puissent inclure des activités concernant les coordonnateurs chargés des questions de parité.

371. En dépit de ces avancées, et tout en reconnaissant que cette conclusion va à l'encontre des recommandations issues de l'Évaluation de la parité au sein de la FAO, concernant les coordonnateurs chargés des questions de parité, l'Évaluation permet d'estimer que le mécanisme en lui-même ne peut pas être efficace, même dans un contexte plus solide d'obligation redditionnelle de haut niveau. L'expérience d'autres organismes des Nations Unies a également confirmé le fréquent échec de tels mécanismes. Même si plusieurs coordonnateurs actuellement en poste pourraient obtenir de meilleurs résultats dans un contexte institutionnel plus favorable à l'intégration des considérations de parité, pour plusieurs autres, la question de l'engagement et de l'intérêt se pose à l'heure de consacrer plus de temps à ce thème, ainsi que la nécessité d'un renforcement de leurs capacités.

372. En outre, il est fort probable que le rôle de coordonnateur des questions de parité serait toujours perçu comme un ajout à l'identité professionnelle d'un fonctionnaire plutôt que comme un rôle pleinement ancré dans la perception personnelle, les qualifications et le mandat d'un expert des questions de «parité et élevage» ou de «parité et pêches». De la même manière, l'attitude de l'Organisation pour évaluer la performance de ces cadres en leur qualité de coordonnateurs des questions de parité continuerait d'être: «Quand vous trouverez un moment».

9.2. Comité chargé de l'examen des programmes, projets et critères d'approbation du PCT

373. Il incombe au Comité chargé de l'examen des programmes et projets de la FAO d'évaluer tous les nouveaux projets de coopération technique une fois leur financement assuré, ainsi que de recommander de grandes révisions pour les projets en cours. En 2000, le mandat du Comité a été révisé et six principes directeurs ont été établis pour garantir la conformité de tous les nouveaux projets avec «...l'orientation et les objectifs globaux de l'Organisation». Le principe v) stipule qu'il faut: «promouvoir l'égalité et l'équité hommes-femmes en se conformant systématiquement à l'engagement et aux politiques de la FAO visant à intégrer cette question à ses travaux normatifs et à ses activités de terrain»⁶⁰. Au sein du Comité, tous les départements techniques de la FAO, y compris le Département de la coopération technique, sont invités à fournir un avis technique sur chaque nouveau projet.

374. Pratiquement dès le départ, des recommandations ont été faites, principalement par ESW, pour que le processus d'examen du Comité favorise une analyse plus poussée des questions de parité afin d'éviter les références trop générales à l'égalité et à l'équité hommes-femmes. En 2002, SDW a proposé que les coordonnateurs chargés des questions de parité soient plus étroitement associés à l'élaboration des projets et au processus d'examen, conformément à leur mandat.

375. Le «principe de parité» apparaissait clairement comme le second aspect le plus commenté lors des évaluations de projet, après le «principe de sécurité alimentaire». Les rapports faits aux Conférences de la FAO en 2005 et 2007 concernant la mise en œuvre du Plan

⁶⁰ Bulletin du Directeur général 2000/17.

d'action – Parité hommes-femmes et développement faisaient observer que différents départements – et pas uniquement ESW – avaient relevé le manque d'attention accordée au principe de parité dans les projets soumis au Comité; ils précisait également que *«le Comité chargé de l'examen des programmes et projets considérait que 71 pour cent des projets étaient pertinents du point de vue des questions de parité hommes-femmes»*. Ce chiffre correspond aux conclusions auxquelles la présente Évaluation a abouti après l'étude documentaire et l'examen des indices d'équité du projet évoqués dans le chapitre 6.

376. Les commentaires du Comité avaient souvent trait aux aspects suivants: i) absence d'analyse des questions sociales ou de parité; ii) absence d'un système d'information prenant en compte les questions de parité; iii) peu d'attention accordée aux cadres d'élaboration des politiques pour l'intégration des considérations de parité au niveau des pays; iv) estimation inadéquate des effets des nouvelles technologies, ou absence de considération des technologies visant à réduire la somme de travail des femmes; et v) absence de dispositions spécifiques pour traiter les disparités entre les sexes.

377. En 2004, le Secrétariat du Comité a noté que le nombre d'observations générales sur les questions de parité était en baisse, et que celles-ci avaient été remplacées par des commentaires plus spécifiques, y compris des recommandations détaillées, par exemple, sur la formation ou le renforcement des capacités ciblés, une meilleure organisation, la prise en compte des contraintes de temps, l'autonomisation économique, les droits fonciers et les indices d'équité pour les systèmes de suivi et d'évaluation.

378. Dans l'ensemble, les commentaires du Comité étaient effectivement devenus plus précis et pertinents. Toutefois, l'équipe d'évaluation a relevé que dans plusieurs projets, les recommandations du Comité concernant les aspects liés aux questions de parité avaient été négligées pendant la mise en œuvre, avec des incidences négatives sur la performance du projet, mais pas de conséquences pour ses responsables. Ainsi, la médiocrité du suivi et des mécanismes d'obligation redditionnelle au niveau institutionnel avait sapé les efforts déployés au niveau du Comité pour améliorer l'intégration des aspects liés à l'égalité des sexes dans les documents de projet.

379. Dans le cas des projets de programmes de coopération technique, jusqu'à janvier 2010⁶¹, les propositions de projet étaient soumises à un processus d'examen et d'évaluation méticuleux bien avant de parvenir au niveau du Comité. Après avoir reçu l'approbation du Comité, les projets étaient également approuvés au plus haut niveau de l'Organisation. La gestion de cette procédure était placée sous la responsabilité de l'unité du PCT au sein du Département de la coopération technique. Entre autres critères, les propositions de projet devaient également être évaluées du point de vue de l'intégration des considérations de parité. Fin 2004, l'évaluation indépendante du PCT était parvenue à la conclusion suivante: *«...bien que des mesures appropriées aient été prises au niveau stratégique, l'intégration des questions de parité hommes-femmes dans les projets du PCT exige davantage d'efforts de la part de la FAO»*. Une recommandation a été formulée, puis acceptée dans la réponse de la Direction⁶².

61 La réforme de la FAO a entraîné la pleine décentralisation du PCT et les documents de projet n'étaient plus soumis au Comité au niveau du Siège. L'unité chargée du PCT (TCOT) était l'unité basée au Siège qui gérait le processus d'approbation avant la réforme, puis elle est devenue une équipe du PCT.

62 Veuillez consulter, sur le site du Bureau de l'évaluation, l'évaluation indépendante du Programme de coopération technique (février 2005) et les documents connexes.

Selon les conclusions de l'évaluation fin 2010, l'absence d'intégration adéquate d'une approche axée sur les questions de parité dans une proposition de PCT n'avait jamais été une raison suffisante pour rejeter le projet concerné, comme cela s'était néanmoins produit par rapport à d'autres critères. Toutefois, il est également important de relever que si l'unité du PCT a bien fourni des efforts pour commenter les propositions de projet pour une meilleure cohérence stratégique et opérationnelle, les projets étaient souvent achevés à la hâte et soumis au Comité chargé de leur examen sans avoir été suffisamment révisés.

380. La part de projets liés à la parité et au développement ou aux femmes dans le développement dans l'enveloppe globale du PCT était de 20 pour cent, ce qui n'est pas une proportion très élevée pour une modalité de financement répondant à la requête des États Membres mais au sujet de laquelle l'Organisation tend à avoir le dernier mot, que ce soit du point de vue technique ou méthodologique. En outre, 10 des 11 projets identifiés par l'étude documentaire qui avaient négligé les recommandations du Comité concernant les questions de parité (c.f. chapitre 6) étaient des projets de PCT.

381. Au moment de la rédaction du présent rapport, la FAO était en train de réviser ses procédures d'évaluation de projets dans le contexte de la publication d'un nouveau Manuel du programme de terrain; les projets initiaux disponibles avaient pleinement intégré le souci d'équité entre les sexes. De la même manière, l'équipe du PCT était en train de mener une analyse du niveau de conformité par rapport aux critères du PCT et à d'autres règles dans le cadre du nouveau mécanisme d'approbation décentralisé, et la dimension parité en faisait partie.

9.3. Moteurs d'intégration des considérations de parité hommes-femmes dans les travaux de la FAO

382. L'Évaluation a permis de conclure que les moteurs externes les plus efficaces pour l'intégration dans les projets de la FAO d'une approche sexospécifique avaient été les politiques nationales menées par les États Membres. Dans les pays où il existait des directives gouvernementales prévoyant explicitement la prise en compte des questions de parité dans les projets de développement ou d'intervention d'urgence, la performance de la FAO tendait à s'attacher davantage aux questions de parité. Le Nicaragua et l'Ouganda en étaient des illustrations positives: dans ces pays, en réponse à un engagement politique clair, les Représentations de la FAO disposaient parmi leur personnel d'au moins un expert en matière de parité, mettaient l'accent sur les questions de parité dans l'élaboration des projets quand leur marge de manœuvre le leur permettait, et participaient aux groupes de travail interinstitutions sur les questions de parité. Le cas du Nicaragua est détaillé ci-après dans l'encadré 24.

Encadré 24. Nicaragua: intégration des considérations de parité dans une Représentation de la FAO

Le Gouvernement du Nicaragua s'est systématiquement engagé en faveur de la sécurité alimentaire et nutritionnelle, et plus récemment, il a également fait du renforcement des moyens de subsistance des femmes rurales l'une de ses priorités. Il a donc été demandé à tous les partenaires d'appuyer ses efforts en la matière.

En 2009, après une consultation avec le Gouvernement, le Représentant de la FAO a décidé de recruter pour le Programme spécial pour la sécurité alimentaire l'experte en matière de parité qui travaillait alors pour l'Institut national de technologie agricole (INTA), l'un de ses partenaires clés. La candidate retenue était agronome, avec une expérience de vulgarisatrice et de spécialiste des questions de parité.

Avec le temps, l'experte en matière de parité est progressivement devenue la spécialiste des questions de parité de la Représentation de la FAO, consultée sur un grand nombre de projets. Elle a produit une brochure sur les questions de la parité au sein de l'Organisation, et la Représentation de la FAO avait choisi la parité hommes-femmes comme thème de l'année 2010 pour la FAO au Nicaragua. L'experte a participé très activement à tous les mécanismes interinstitutions liés aux questions de parité, et en la matière, l'Organisation a gagné une visibilité dont elle était jusqu'alors privée. L'experte a appuyé des collègues à différents niveaux, mis au point

une boîte à outils sur les questions de parité pour les nouveaux directeurs de projet, et avait mis en place un Comité interne sur les questions de parité à la FAO afin de débattre et de renforcer les capacités en la matière, et à l'époque de la mission d'évaluation, elle allait commencer à participer aux jurys de sélection de presque tous les fonctionnaires de la FAO pour s'assurer que les candidats aient quelques notions des questions de parité

La Représentation de la FAO conférait une grande visibilité et beaucoup d'importance à ce rôle, clairement nécessaire dans un environnement institutionnel national extrêmement «masculin et technique». Tous les chefs de projet et membres du personnel de terrain de la FAO étaient bien conscients de devoir prendre en compte les questions de parité. À cet égard, la volonté et les capacités étaient variables, mais très peu de directeurs et de membres du personnel de terrain se montraient ouverts et capables d'adopter une approche sexospécifique.

Le portefeuille de la FAO dans le pays était assez important, et pour l'heure, l'experte en matière de parité était rémunérée grâce aux contributions de divers projets, sans qu'aucun budget ne soit mis en péril. De plus, cette expérience était particulièrement efficace, avec une incidence positive sur la qualité des projets de la FAO et son image dans le pays.

Source: équipe d'évaluation

383. Toutefois, il y avait aussi des pays dont les politiques nationales étaient clairement engagées en faveur de l'égalité des sexes et où il existait une conscience nationale à cet égard, comme aux Philippines, qui disposent d'une Magna Carta pour les femmes, mais où la FAO ne s'est pas montrée volontariste à l'heure d'intégrer les considérations de parité dans ses projets.

384. Le second moteur extérieur important pour l'intégration des considérations de parité à la FAO était les demandes formulées par les partenaires en matière de ressources et la disponibilité des fonds. En général, quand un partenaire en matière de ressources insistait pour qu'un projet s'attache particulièrement aux questions de parité, l'unité de la FAO faisait un effort et accordait une attention adéquate à ces questions. On en trouve un bon exemple avec le Centre d'investissement de la FAO, où la politique en matière de parité des IFI qui rémunèrent TCI pour fournir des services d'élaboration de projets a fait avancer les choses au niveau de la contribution à l'intégration des considérations de parité à la FAO.

385. Les partenaires en matière de ressources engagés pour des objectifs liés à l'égalité des sexes ont alloué aux projets des budgets suffisants pour couvrir les ressources humaines et financières et déployer un sérieux effort d'intégration des considérations de parité. Par exemple, le projet PATSARRD aux Philippines disposait d'un budget pour des spécialistes des questions de parité et des ateliers de formation pour l'intégration des considérations de parité dans la réforme agraire; dans le cadre de ce projet, les femmes et les hommes participaient en toute équité aux bénéfices de la répartition des terres. En Amérique centrale, le Programme spécial pour la sécurité alimentaire financé par l'Espagne disposait de ressources pour un spécialiste en matière de parité affecté au projet, et avec le temps, cela a permis l'intégration effective des considérations de parité à la mise en œuvre du projet. En outre, les donateurs et les organisations partenaires ont inclus des considérations de parité dans les objectifs et les activités des projets, ainsi que dans les programmes conjoints des Nations Unies. Toutefois, cela n'était pas systématique, et plus d'un projet des partenaires sensibles aux questions de parité a été approuvé et mis en œuvre sans qu'une attention particulière soit accordée aux questions de parité.

386. Au niveau de la gouvernance de l'Organisation, les questions de parité étaient souvent abordées au sein du Comité du programme de la FAO, qui parmi les différents organes directeurs de l'Organisation est celui qui est chargé de débattre des travaux techniques de la FAO, ainsi que des évaluations, par rapport à l'ensemble des thèmes. Depuis 2002, les questions de parité ont été abordées au cours de 10 sessions sur 17; les débats de quatre d'entre elles concernaient un rapport d'évaluation, soit parce qu'il traitait les questions de parité, soit parce qu'au contraire, il les avait négligées. Au cours de toutes les autres sessions, néanmoins,

les débats concernaient des aspects fondamentaux des travaux de la FAO sur les questions de parité, la meilleure localisation institutionnelle pour ESW et des questions de même type.

387. La Conférence de la FAO a régulièrement reçu les rapports intermédiaires sur les Plans d'action – Parité hommes-femmes et développement, et certains d'entre eux insistaient tout particulièrement sur le peu de progrès relevés dans leur mise en œuvre. Toutefois, toute action de suivi mettant en cause le statu quo aurait été très compliquée du point de vue de la gouvernance.

388. Concernant les moteurs internes, l'Évaluation a estimé dans quelle mesure l'égalité des sexes ou les questions de parité avaient été intégrées en matière de renforcement des capacités dans la Stratégie de l'Organisation, dont l'élaboration s'est achevée en 2010. Le document ne fait jamais mention de la parité hommes-femmes, et néglige certains aspects de l'inclusion et de la diversité sociales. Il s'articule autour des trois dimensions que sont l'environnement favorable, les organisations et les individus, mais l'égalité des sexes semble n'avoir sa place dans le cadre d'aucune d'elles⁶³.

389. Un autre grand moteur était l'engagement individuel des fonctionnaires de la FAO, qu'ils soient coordonnateurs des questions de parité ou non. Certains membres du personnel s'intéressaient personnellement à ce thème et traitaient les questions de parité «par défaut» dans le cadre de leur travail. Tel était le cas de certaines personnes interrogées travaillant dans les domaines de la réforme agraire, de l'adaptation au changement climatique et des communications pour des projets de développement. Les fonctionnaires bénéficiant d'une certaine expérience en matière de parité hommes-femmes ou de sciences sociales trouvaient qu'il était important d'intégrer les considérations de parité dans leur travail pour obtenir de meilleurs résultats sur le terrain. En l'occurrence, le moteur était un intérêt, un engagement et une motivation personnels pour parvenir à de meilleurs résultats. L'expérience personnelle des fonctionnaires de la FAO telle qu'elle est examinée ci-dessus dans la section 7.4 y était étroitement liée. En règle générale, les cadres vraiment impliqués trouvaient que leurs divisions laissaient peu de place à un effort renouvelé en faveur de la parité hommes-femmes, car les cadres supérieurs se désintéressaient de la question. C'est seulement dans quelques cas que les directeurs ou les chefs s'engageaient en faveur de l'attribution de ressources à l'intégration des considérations de parité et la facilitaient.

390. Certains fonctionnaires ont également observé que lorsqu'une femme se trouvait à la tête d'un projet, il y avait plus de chances pour que les questions de parité soient intégrées aux activités de ce projet. En Thaïlande, le fonctionnaire de la FAO responsable d'un programme conjoint des Nations Unies à Mae Hong Son était une femme, et même si elle n'était pas spécialiste des questions de parité, elle était très réceptive à l'adoption d'une approche sexospécifique à la partie concernant la FAO, conformément aux autres organismes des Nations Unies. De la même manière, quand la répartition par sexe des cadres d'un projet était équitable, cela semblait contribuer à garantir que les femmes autant que les hommes participent à des activités de projet et en partagent les bénéfices.

63 Le nouveau Plan d'action sur les ressources humaines et la parité hommes-femmes, dont le lancement était prévu pour la fin de l'année 2010, devrait être un autre des grands moteurs. Au moment où le présent rapport d'évaluation était en cours d'élaboration, ce Plan n'avait pas encore été largement communiqué à l'ensemble de l'Organisation.

9.4. *Intégration des questions de parité dans les évaluations de la FAO*⁶⁴

391. Entre 2002 et 2010, OED a mené à bien 39 grandes évaluations de différentes sortes: thématiques, stratégiques, opérations dans les pays et grandes interventions d'urgence. Vingt-neuf d'entre elles faisaient référence aux femmes et/ou aux questions de parité, même si ce n'était parfois que pour signaler qu'aucune attention n'avait été accordée à ces questions ou qu'aucun travail important n'avait été accompli en la matière. Sur les 10 évaluations qui ne contenaient aucune référence aux femmes ou à la parité, six semblaient être des occasions manquées concernant des résultats d'évaluation sur les questions de parité. Seize rapports comprenaient une recommandation sur les questions de parité à la FAO, généralement pour renforcer l'intégration d'un souci d'équité entre les sexes dans les projets et programmes. Aucune de ces recommandations n'avait été rejetée, mais seuls un ou deux rapports de suivi avaient fait état des progrès réalisés suite à ces recommandations.

392. Sur la même période, OED a appuyé ou participé à 186 évaluations de projet. Une recherche des mots «femmes» et «parité» a été effectuée dans 163 d'entre eux, et a montré qu'environ 85 pour cent de ces évaluations contenaient des observations pertinentes. Ce taux élevé est le résultat de la demande spécifique figurant dans le mandat type pour les évaluations de projet depuis la fin des années 1990, d'évaluer les questions de parité hommes-femmes. Les commentaires allaient d'un simple «la parité n'a pas été prise en compte dans le descriptif de projet» à des analyses détaillées de l'incidence que le projet avait pu avoir sur les relations hommes-femmes ou de la manière dont les considérations de parité avaient été intégrées dans la conception et la mise en œuvre du projet. Toutefois, dans la plupart des cas, les commentaires étaient brefs et peu approfondis. Trente et un pour cent des évaluations faisant mention de la parité ou des femmes contenaient des recommandations précises sur la manière d'améliorer l'intégration de critères de sexe dans les projets.

393. Entre 2002 et 2010, il y a eu des changements dans la répartition par sexe des équipes d'évaluation de la FAO. En 2002, seulement 9 pour cent des membres d'équipe étaient des femmes, et ce taux a atteint 31 pour cent en 2010, avec un pic de 38 pour cent en 2006. Vingt pour cent des membres des équipes internationales, 18 pour cent des chefs d'équipe internationale et 17 pour cent des consultants nationaux étaient des femmes. Quand les chefs d'équipe ou les membres d'équipes faisaient partie du personnel d'OED, il s'agissait de femmes dans 24 et 43 pour cent des cas respectivement. En outre, l'inclusion d'un spécialiste des questions de parité dans les équipes d'évaluation et/ou l'évaluation de la performance de la FAO en matière d'égalité des sexes et d'intégration des considérations de parité était en hausse depuis 2007, même si elle n'était pas systématique.

394. L'équipe d'évaluation a examiné plus en détail un groupe de 15 rapports d'évaluation choisis au hasard, dont sept figuraient parmi les grandes évaluations, par rapport à sept questions évaluatives et notés sur une échelle de six points⁶⁵. Comme l'indique l'encadré 25 ci-dessous, la qualité de ces rapports d'évaluation du point de vue des questions de parité laissait à

64 L'équipe d'évaluation considérait que l'évaluation au sein de la FAO devrait être l'un des moteurs d'amélioration des pratiques institutionnelles et qu'il convenait d'estimer le rôle d'OED en matière d'intégration des considérations de parité. L'analyse de la performance de l'unité d'évaluation à l'heure de contribuer à l'intégration des considérations de parité s'inscrivait également dans le cadre de l'évaluation selon la problématique hommes-femmes des efforts et réalisations institutionnels du FIDA en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes.

65 Voir appendice 2, outils d'évaluation.

désirer. En outre, on ne dénotait pas de signes d'amélioration au fil du temps. L'évaluation ayant obtenu le meilleur score date de 2005; l'une des moins bien notées a été menée à bien en 2010.

Encadré 25. Estimation des évaluations d'OED selon un point de vue tenant compte des sexes⁶⁶

| <i>Points de score</i> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| <i>Nombre de rapports d'évaluation par score moyen</i> | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |

Source: équipe d'évaluation

395. Les réponses de la Direction et les rapports de suivi n'étaient disponibles que dans trois cas. Dans l'un d'eux, l'Évaluation ne tenait pas compte des questions de parité, aussi la Direction n'avait-elle aucun commentaire à faire et aucune mesure à prendre; dans un second cas, l'élément de parité des recommandations était présenté comme un enseignement plutôt que comme une recommandation, n'appelant pas non plus de réponse ou d'action; et dans le troisième cas, les recommandations liées aux questions de parité avaient été pleinement acceptées et suivies.

396. Ces évaluations présentaient un certain nombre de points communs méritant d'être commentés:

- À moins que les questions de parité ou celles concernant les femmes ne fussent parfaitement évidentes dans le projet soumis à évaluation, on observait une tendance à négliger ces questions. La plupart des rapports d'évaluation étaient près de tomber dans la catégorie des occasions manquées du point de vue des résultats d'évaluation liés aux questions de parité, ou traitaient les questions de parité de manière superficielle;
- Dans plus de la moitié des rapports, les questions de parité étaient assimilées à la condition des femmes. Ainsi, dans une évaluation par ailleurs excellente, l'accent mis sur les femmes donnait lieu à un oubli complet des hommes et des relations hommes-femmes;
- Globalement, le niveau d'analyse sociale et donc d'analyse des questions de parité de ces évaluations était faible, même quand l'équipe comprenait des sociologues. Les problèmes complexes de causalité étaient généralement négligés et il arrivait que certaines idées reçues soient acceptées au lieu d'être vérifiées par une validation sur le terrain.

397. En 2005, le coordonnateur d'OED chargé des questions de parité avait mené à bien une analyse de même type et, à partir de conclusions très proches de celles qui apparaissent ci-dessus, avait formulé des recommandations spécifiques pour que les questions de parité soient prises en compte de façon plus systématique dans toutes les évaluations. Celles-ci n'ont pas été officiellement suivies avant 2010, année où OED a décidé d'inclure «l'intégration des

66 Une note de 1 point est la moins bonne, le meilleur score étant de 6 points.

considérations de parité» comme critère pour toutes ses évaluations, parallèlement aux critères correspondant aux normes internationales. Néanmoins, au moment de la présente Évaluation, le Bureau n'avait pas encore mis en place de mécanisme officiel pour garantir que cela soit appliqué de manière systématique.

398. Alors que de plus en plus d'améliorations étaient constatées, l'Évaluation a permis de conclure qu'OED avait la capacité d'être un moteur bien plus puissant d'intégration des considérations de parité à la FAO et avait laissé passer plusieurs occasions de relever des faiblesses institutionnelles en la matière.

9.5. Conclusions

399. Dans les Plans d'action – Parité hommes-femmes et développement, la FAO avait établi deux grands mécanismes opérationnels pour faciliter l'intégration des considérations de parité dans les travaux de l'Organisation: le «critère de parité» des listes de contrôle élaborées par le Comité d'examen des projets et programmes, et le Réseau des coordonnateurs chargés des questions de parité. Le mécanisme d'examen et d'approbation du PCT avait également intégré les questions de parité comme critère d'approbation, et fin 2008, les indices d'équité étaient inclus dans les indices du FPMIS. Aucun de ces mécanismes ne semblait avoir pleinement réalisé son objectif.

400. L'efficacité du Comité d'examen des projets et programmes s'est améliorée avec le temps, même si dans plusieurs cas, en l'absence de cadres de suivi et d'obligation redditionnelle, ses recommandations dans le domaine de la parité hommes-femmes étaient encore négligées. Cela soulève de plus vastes problèmes de conformité aux règles et procédures et d'obligation redditionnelle appropriée au sein de l'Organisation, et cela plus spécifiquement en question le niveau de compréhension du mandat et de la responsabilité de la FAO en matière de parité dans certaines unités et chez certains membres du personnel.

401. Le système d'examen du PCT n'a vraiment pas réussi à exploiter son potentiel concernant le critère de parité, et ce pour plusieurs raisons qui ne semblaient pas dépendre intrinsèquement de l'unité du PCT. Le faible taux d'intégration d'une démarche tenant compte des sexospécificités dans ces projets est venu corroborer les éléments d'évaluation plus généraux qui indiquaient que les questions de parité ne bénéficiaient au mieux que d'une attention superficielle et «pour la forme» dans les visées et la stratégie politiques de la direction de la FAO.

402. D'après les résultats de l'Évaluation, le Réseau des coordonnateurs chargés des questions de parité n'avait pas été efficace jusqu'à présent, largement à cause d'un manque d'application de l'obligation redditionnelle au haut niveau des divisions et des départements. Ce n'était néanmoins pas la seule raison: il arrivait souvent que les fonctionnaires recrutés n'aient pas les qualifications, l'expérience et parfois l'engagement personnel nécessaires pour mener le changement dans leur unité sur un thème comme l'intégration des considérations de parité. Il existait encore une farouche résistance à ce concept, ancrée dans la culture et les valeurs institutionnelles examinées ci-après dans le chapitre 11. Malgré la récente mise en place d'aménagements et de mesures incitatives, et en dépit des autres améliorations peu onéreuses déjà prévues, comme l'affectation de coordonnateurs chargés des questions de parité dans tous les bureaux sous-régionaux et de pays et une meilleure stratégie de communication entre ESW et les coordonnateurs, l'Évaluation considère que les coordonnateurs ne seront pas en mesure de «s'imposer» au sein de leurs unités respectives et de s'assurer qu'un souci d'équité entre les sexes soit systématiquement intégré dans toutes les activités de la FAO, conformément au Cadre stratégique et aux objectifs mondiaux.

403. Les deux principaux moteurs externes qui ont été identifiés, à savoir les États Membres et les partenaires en matière de ressources, étaient efficaces, mais seulement dans une certaine mesure. Dans ces deux cas, les éléments du processus de négociation et de prise de décision disponibles n'étaient pas assez probants pour pouvoir tirer des conclusions et savoir à qui attribuer la responsabilité de n'avoir pas insisté pour une intégration appropriée des considérations de parité. Toutefois, tout semble indiquer que dans l'ensemble, la FAO n'a pas été assez volontariste pour proposer des approches prenant en compte les questions de parité dans ses projets, même quand les gouvernements et/ou les donateurs s'impliquaient en faveur de l'égalité des sexes. Les organes directeurs de la FAO ont accordé une certaine attention à ce thème par le biais des mécanismes de gouvernance, mais ceux-ci n'ont donné lieu à aucune répercussion immédiate sur l'Organisation. La seule option qu'il restait à certains donateurs était le retrait de leurs contributions volontaires, et cela ne semble pas avoir été causé par l'insensibilité de la FAO aux questions de parité hommes-femmes.

404. L'analyse des moteurs internes met l'accent sur la nonchalance générale de la FAO par rapport à l'intégration des considérations de parité: si un fonctionnaire était vraiment impliqué et comprenait bien le problème, les questions de parité étaient intégrées, mais si aucun de ces facteurs n'était présent, rien ne se produisait et personne à la FAO – ou personne d'assez influent – ne prenait de mesures correctives. Ceci s'appliquait aussi à la fonction d'évaluation, qui pendant plusieurs années a raté l'occasion d'attirer l'attention sur le faible niveau d'intégration des considérations de parité à l'échelle de l'Organisation.

10. Contribution aux OMD, aux objectifs mondiaux et aux fonctions essentielles de la FAO

10.1. OMD 1 et OMD 3

405. L'OMD 1 est axé sur la lutte contre l'extrême pauvreté et la faim. L'objectif 1B reconnaît explicitement les femmes du point de vue de l'accès à des emplois productifs et à plein temps pour tous, y compris pour elles. L'OMD 3 cherche à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Tous deux sont étroitement liés au sein des buts et objectifs de la FAO.

406. Dans le cadre de ses travaux sur la parité hommes-femmes et sur l'autonomisation des femmes (OMD 3), la FAO a probablement apporté une contribution positive au renforcement des moyens de subsistance et, dans une certaine mesure, à la prise de décision. En ce qui concerne la faim et la pauvreté, il convient de faire la distinction entre les répercussions à court et à long terme. Les interventions axées sur les femmes dans le développement avaient eu une incidence positive sur les conditions d'existence et la nutrition des femmes pauvres en divers points du globe (par exemple au Bangladesh et en Ouganda), mais ces interventions avaient peu contribué à transformer les structures plus générales de production et de distribution qui entraînent l'extrême pauvreté et la faim. Les interventions axées sur les questions de parité et développement avaient moins d'impact immédiat sur les taux d'extrême pauvreté, mais étaient plus prometteurs en matière de transformations plus durables des structures économiques sur le long terme grâce au renforcement de l'autonomisation économique des femmes, qui contribue à la réalisation de l'OMD 3. Dans un avenir plus lointain, il est plus probable que les interventions axées sur les relations entre les sexes et l'autonomisation des femmes auront un effet plus durable.

407. En ce qui concerne l'OMD 3, le tableau d'ensemble était mitigé, et dans une certaine mesure, il contredisait les progrès réalisés par la FAO dans le cadre de l'OMD 1. Certains

éléments des activités de l'Organisation étaient axés sur les relations entre les sexes et débouchaient sur un certain degré d'autonomisation des femmes. Certes, il se trouvait des cas dans lesquels une approche ethnocentrique simpliste des questions de parité donnait lieu à une mauvaise appréhension des situations locales, mais en général, là où une approche liée aux questions de parité avait été adoptée, on notait un certain succès du renforcement de l'autonomisation des femmes. Toutefois, cela concernait presque toujours l'autonomisation économique et physique, et rarement l'autonomisation sociale et politique.

408. En outre, les projets liés aux questions de parité et développement n'étaient pas majoritaires. La plupart des interventions de type «femmes dans le développement» accentuaient les disparités entre les sexes, renforçaient les distinctions faites entre les hommes et les femmes et réaffirmaient des inégalités existantes et des déséquilibres de pouvoir. Ces cas, associés au grand nombre d'interventions classées parmi les occasions manquées, donnent à penser que la contribution globale de la FAO à la réalisation de l'OMD 3 était bien en deçà de ce qui aurait pu être accompli si l'Organisation avait adopté une approche plus sensible à la problématique hommes-femmes et plus consciente des questions de parité.

10.2. Objectifs mondiaux de la FAO

409. L'encadré 26 ci-après résume les objectifs mondiaux de la FAO pour la période considérée par cette Évaluation. Bien qu'il existe des différences entre les objectifs mondiaux définis dans les deux cadres stratégiques, ils présentent aussi des points communs: dans les deux plans, l'objectif 1 est axé sur la nutrition, l'objectif 2 sur le développement social et économique, et l'objectif 3 sur la durabilité.

Encadré 26. Les objectifs mondiaux de la FAO dans les cadres stratégiques 2000-2015 et 2010-2019

| | Objectif 1 | Objectif 2 | Objectif 3 |
|------------------------------------|--|---|--|
| <i>Cadre stratégique 2000-2015</i> | L'accès de tous à tout moment à une nourriture saine et nutritive, en quantité suffisante, de façon à réduire de moitié le nombre de personnes souffrant de sous-alimentation chronique d'ici 2015. | La contribution constante de l'agriculture et du développement rural durables, y compris des pêches et des forêts, au progrès économique et social et au bien-être de l'humanité. | La préservation, l'amélioration et l'utilisation durable des ressources naturelles, qui incluent les terres, les forêts, les eaux, les pêches et les ressources génétiques pour l'alimentation et l'agriculture. |
| <i>Cadre stratégique 2010-2019</i> | Réduire le nombre absolu de personnes souffrant de la faim et bâtir progressivement un monde offrant à tous la possibilité de disposer à tout moment d'une nourriture suffisante, saine et nutritive leur permettant de satisfaire leurs besoins et préférences alimentaires pour mener une vie saine et active. | Éliminer la pauvreté et favoriser le progrès social et économique pour tous en augmentant la production alimentaire, en favorisant le développement et en pérennisant les moyens d'existence. | Gérer et utiliser de manière durable les ressources naturelles, y compris l'eau, la terre, l'air, le climat et les ressources génétiques, au profit des générations présentes et futures. |

Source: Cadre stratégique 2000-2015 et Cadre stratégique 2010-2019 de la FAO

410. La contribution des politiques et activités de la FAO liées aux questions de parité et au rôle des femmes était sans doute plus importante dans le cadre de l'objectif 1. Tout indiquait que les activités liées aux questions de parité amélioreraient l'accès des populations pauvres à l'alimentation en renforçant leurs capacités, et notamment celles des femmes pauvres, d'accéder à des ressources alimentaires, à la fois en accroissant les taux de production et en encourageant l'accès à l'alimentation. Toutefois, les femmes demeurent majoritaires parmi les personnes qui souffrent de malnutrition dans le monde, même si le rapport SOFI ne communique pas de données ventilées par sexe concernant les personnes souffrant de malnutrition.

411. L'objectif 2 est axé sur le «progrès économique et social». À cet égard, le tableau d'ensemble était mitigé. Dans certains cas, les travaux de la FAO liés aux activités sexospécifiques renforçaient des formes existantes d'inégalités entre les hommes et les femmes. Dans d'autres, une attention insuffisante avait été accordée aux questions concernant l'autonomisation et à la nécessité d'axer les activités sur les sexospécificités plutôt que sur les femmes. Néanmoins, il existait des cas où les interventions de la FAO avaient une incidence positive sur les relations entre les sexes et donnaient des occasions à des catégories sociales exclues jusqu'alors (y compris les femmes) d'améliorer leur statut social et économique.

412. Concernant l'objectif 3, peu d'éléments donnaient à penser que les travaux de la FAO dans le domaine de la parité avaient une répercussion notable sur la durabilité environnementale ou la préservation des ressources naturelles. Hormis quelques exceptions, les considérations de parité hommes-femmes n'avaient pas été intégrées avec celles qui étaient axées sur les questions de durabilité de l'environnement.

10.3. Fonctions essentielles

413. Conformément à son mandat, l'Évaluation devait analyser «dans quelle mesure les activités de la FAO liées aux femmes et aux questions de parité et développement contribuaient à la réalisation des fonctions essentielles de l'Organisation telles qu'énoncées dans le Cadre stratégique 2010-2019»⁶⁷. Les fonctions essentielles sont une composante importante du Cadre stratégique actuel de la FAO et reflètent les principales attentes des États Membres vis-à-vis de l'Organisation. Ainsi, l'analyse de la manière par laquelle les travaux de la FAO ont contribué à la réalisation de ses fonctions essentielles fait partie de l'évaluation globale de la pertinence et de l'efficacité des travaux de l'Organisation.

414. L'Évaluation considère que la FAO, par le biais de ses travaux sur les questions de parité hommes-femmes et développement, a contribué à la plupart de ses fonctions essentielles, ainsi qu'en témoigne l'encadré 27 ci-après.

67 Voir appendice 1, paragraphe 41.M

Encadré 27. Contribution des travaux de la FAO liés aux questions de parité hommes-femmes et développement aux fonctions essentielles de l'Organisation

| Fonctions essentielles | Contribution |
|---|--|
| <i>a. Suivi et évaluation des tendances et perspectives à moyen et long termes</i> | Le produit clé ayant contribué à cette fonction était le rapport SOFA 2011. Sa publication marque une étape essentielle en matière d'analyse des questions de parité hommes-femmes et agriculture. |
| <i>b. Collecte et fourniture d'informations, connaissances et statistiques</i> | <p>ESS, ESW et d'autres unités de la FAO, comme NRL par exemple, déploient des efforts pour renforcer la quantité et la qualité des données ventilées par sexe de la base de données statistiques interne; certaines de ces initiatives sont très prometteuses, par exemple la base de données sur la parité et les droits fonciers et la base de données sur la parité et l'agriculture; toutefois il faudra davantage d'investissements et de temps avant que les utilisateurs finaux puissent bénéficier de progrès importants.</p> <p>Certains biens collectifs mondiaux sur le VIH/sida, l'agriculture et le changement climatique produits par ESW ainsi que d'autres biens produits par ESA, la Division des pêches, la Division des forêts, RAF et RLC, illustraient très bien dans quelle mesure l'Organisation peut élaborer des produits pertinents qui intègrent les considérations de parité de manière innovante et qualitative.</p> |
| <i>c. Élaboration d'instruments, de normes et de critères internationaux</i> | <p>Le produit le plus performant de ce domaine était SEAGA et ses différents manuels thématiques et sectoriels. Il est bien connu, et d'autres organismes des Nations Unies l'utilisent de façon plus extensive que la FAO.</p> <p>Le Plan d'action – Parité hommes-femmes et développement 2002-2007 de la FAO, sa budgétisation tenant compte de la problématique hommes-femmes et ses indicateurs d'équité étaient considérés comme des modèles innovants par les organismes des Nations Unies au début des années 2000. Depuis, l'Organisation n'a pas fait preuve de volontarisme dans ce domaine.</p> |
| <i>d. Options et avis en matière de politique et de législation</i> | C'est l'une des fonctions qu'ESW a remplies plus systématiquement au fil du temps en fournissant des services consultatifs aux États Membres. Toutefois, étant donné le peu de ressources disponibles à travers les contributions du Programme ordinaire et les contributions volontaires, le champ d'action réel était assez limité et il faudrait en faire plus. Très peu d'éléments témoignaient d'un appui de même type apporté au niveau sectoriel aux États Membres par d'autres unités de l'Organisation. |
| <i>e. Appui technique au transfert de technologies et au renforcement des capacités</i> | Dans ce domaine, les activités étaient menées à bien par ESW lorsqu'elles s'inscrivaient plus particulièrement dans le mandat du Département du développement durable et de gestion des ressources naturelles. Au cours de la même période, le renforcement des capacités liées aux questions de parité hommes-femmes et agriculture par le biais de SEAGA ont eu des répercussions qui se font encore sentir aujourd'hui, tout comme les travaux normatifs d'ESW sur le VIH/sida. Plus récemment, des progrès avaient été réalisés en matière d'intégration de la problématique hommes-femmes dans les travaux de la FAO sur la grippe aviaire hautement pathogène, les interventions d'urgence et de relèvement et les initiatives liées aux régimes fonciers. En outre, quelques excellents programmes spéciaux pour la sécurité alimentaire et projets de gestion de l'eau (mais en quantité limitée) étaient mis en œuvre, qui intégraient les considérations de parité de façon appropriée et durable. |
| <i>f. Sensibilisation et communication</i> | Malgré des communiqués de presse et des déclarations publiques, la FAO est demeurée pratiquement invisible aux yeux de ses pairs au sein du système des Nations Unies et de ses États Membres en matière de promotion de l'égalité des sexes dans le monde rural. Même des publications beaucoup lues sur les questions de parité produites dans le cadre de partenariats comme le manuel <i>Gender in Agriculture Sourcebook</i> ne sont généralement pas attribuées à la FAO. Bien que quelques exceptions aient été relevées, au niveau des pays, la FAO n'était jamais |

| | |
|-------------------------------------|--|
| | perçue comme un partenaire actif sur les questions de parité et la plupart des partenaires déplorait le manque d'attention accordée aux femmes rurales. |
| g. Partenariats et alliances | Les exemples de partenariats sur les questions de parité hommes-femmes entre la FAO, les organismes des Nations Unies et les associations nationales de femmes et les ONG identifiés par l'Évaluation ont été très fructueux, y compris concernant plusieurs initiatives d'écoles pratiques d'agriculture et d'apprentissage de la vie pour les jeunes. Dans tous ces cas, la FAO pouvait apporter son avantage comparatif aux questions liées à la production technique et à la commercialisation, tandis que les partenaires apportaient une contribution et des informations par le biais de leurs compétences et de leur expérience en matière d'égalité des sexes. Des exemples positifs de même type ont été relevés pour la production de biens collectifs mondiaux, parmi lesquels le manuel <i>Gender in Agriculture Sourcebook</i> se distingue mais n'est pas un cas isolé. Il conviendrait de créer davantage de partenariats et d'alliances dans ce domaine afin d'améliorer l'efficacité et la durabilité globales des travaux de la FAO en faveur des femmes rurales et de l'égalité des sexes. |

Source: équipe d'évaluation

415. Ainsi, des résultats positifs ont été obtenus, mais il y a encore beaucoup à faire si la FAO souhaite remplir son mandat, répondre aux attentes et aux besoins de ses États Membres et de tous leurs citoyens, aussi bien les hommes que les femmes, et participer à la lutte contre la pauvreté, renforcer la sécurité alimentaire et les moyens de subsistance universels.

11. Culture institutionnelle⁶⁸

416. Comme l'ont fait observer l'EEI de la FAO et son Évaluation de la parité au sein de l'Organisation, la culture institutionnelle est la clé du succès ou de l'échec d'une organisation. Sans une culture qui soutient l'intégration des considérations de parité à l'échelle de toute l'Organisation, il est peu probable que les objectifs que la FAO s'est fixés en matière de parité puissent être atteints. En outre, la culture institutionnelle n'est pas qu'une question de chiffres, mais également de perceptions. Pour une intégration effective des considérations de parité, il est tout aussi nécessaire de modifier les mentalités que les mécanismes et les indicateurs quantifiables.

417. Pendant la période considérée par l'Évaluation, la politique de la FAO a appuyé officiellement l'intégration des considérations de parité à l'échelle de l'Organisation du point de vue de la politique d'emploi, de la gestion du personnel et des interventions liées au développement. La FAO a pleinement souscrit aux directives des Nations Unies en matière d'intégration des questions de parité, et les deux plans d'action – Parité hommes-femmes et développement couvrant la période d'évaluation constituaient des prises de position fortes soulignant l'importance fondamentale de l'intégration des considérations de parité dans l'Organisation. Mais les données obtenues par l'équipe d'évaluation soulèvent plusieurs questionnements: dans quelle mesure les questions de parité ont-elle été intégrées à la culture institutionnelle de la FAO? Jusqu'à quel point les considérations de parité sont-elles devenues partie intégrante des méthodes de planification et d'élaboration des activités de l'Organisation?

⁶⁸ Le présent chapitre est fondé sur les observations de l'équipe d'évaluation, qui ont été complétées par des entretiens menés auprès de plus de 150 membres du personnel à tous les niveaux de l'Organisation.

Et enfin, dans la pratique, les comportements quant à l'égalité des sexes ont-ils vraiment évolué?

418. Force était de reconnaître qu'il y a plus d'hommes que de femmes fonctionnaires du cadre organique à la FAO, et que cette disparité est particulièrement marquée à un haut niveau de responsabilité. D'après les chiffres présentés par l'Évaluation de la parité au sein de la FAO, seuls 14 pour cent des hauts responsables du Siège sont des femmes. Les femmes représentent environ 32 pour cent du total des fonctionnaires de l'ensemble du cadre organique, mais avec une nette tendance à occuper majoritairement les postes du Siège. Le taux de femmes faisant partie du cadre organique était bien plus faible dans les bureaux de la FAO en dehors de Rome. Le secteur où les femmes étaient surreprésentées était la catégorie des services généraux, avec un taux d'environ 65 pour cent. À titre de comparaison avec d'autres institutions internationales, l'Évaluation de la parité a permis de classer la FAO à la 23^e place sur les 30 organismes des Nations Unies quant au pourcentage de femmes faisant partie du personnel du cadre organique et des catégories de haut niveau.

419. Cette division marquée entre les sexes au niveau des postes de la FAO a forcément des répercussions sur la manière de conceptualiser les hommes et les femmes. Du point de vue statistique, les femmes employées par la FAO se situent à un moindre niveau de responsabilité que les hommes et sont principalement employées comme personnel d'appui. À mesure que l'on gravit les échelons hiérarchiques de la FAO, le taux d'employées femmes diminue, et aux plus hauts niveaux, le taux d'hommes au sein du personnel devient écrasant. Ainsi, le concept de l'homme «normal» à la FAO est-il radicalement différent de celui de la femme «normale». Cela se répercute dans la construction identitaire et finit par affecter le degré auquel l'avancement des femmes représente une menace pour les identités masculines.

420. Bien entendu, la prédominance des hommes au niveau du cadre organique et de la direction de la FAO est comprise de multiples manières, du moins par les hommes. L'argument public le plus populaire l'attribue à une question de «décalage d'employabilité»: du point de vue historique, il se trouvait relativement peu de femmes qualifiées pour occuper des postes à la FAO, et cela est reflété par l'actuelle prédominance masculine des postes du cadre organique et de la direction. Toutefois, comme les systèmes éducatifs mondiaux évoluent et produisent de plus en plus de femmes qualifiées, avec le temps, les disparités entre les sexes devraient être aplanies. Ce n'est hélas pas le cas, du moins en ce qui concerne le personnel des pays non membres de l'OCDE. Quelques autres personnes ont défendu un point de vue plus essentialiste des relations entre les sexes: leurs rôles de mères et de donneuses de soins ne permettaient pas aux femmes de se ménager le temps, l'intérêt ou les compétences nécessaires pour faire carrière dans des organismes comme la FAO. Il va sans dire que ces arguments n'étaient fondés sur aucun élément probant.

421. Après des personnes interrogées à tous les niveaux, on relevait plus souvent une certaine complaisance des hommes quant à la portée de la mise en œuvre des politiques liées à la parité au sein de l'Organisation. Ainsi, les données des questionnaires présentées par l'EEI et l'Évaluation de la parité au sein de la FAO indiquaient qu'en général, les hommes considéraient que ces politiques étaient efficaces et égalitaires, et en effet, le nombre de femmes occupant des postes à la direction et au sein du cadre organique a nettement augmenté au cours de la dernière décennie. Néanmoins, cette augmentation n'a pas été aussi rapide que ce que l'on aurait pu prévoir, et les femmes des pays non membres de l'OCDE étaient particulièrement mal représentées aux niveaux du cadre organique et de la direction de la FAO. Certes, les candidats qualifiés des pays sous-représentés étaient plus des hommes que des femmes, mais on ne sait

pas de façon certaine si cela était dû à la faiblesse des stratégies de communication des vacances de poste ou si d'autres facteurs entraient en jeu.

422. Bien qu'il y ait eu une lente évolution vers une plus grande proportion de femmes à des postes du cadre organique ou de la direction de la FAO, on relevait toujours beaucoup de doutes parmi les femmes travaillant pour l'Organisation quant au degré et à la rapidité de l'intégration des considérations de parité. Les conclusions de l'Évaluation de la parité hommes-femmes au sein de la FAO et l'EEI indiquaient une grande insatisfaction à l'égard de la direction quant à sa manière de traiter les questions de parité, et un sérieux écart entre la rhétorique publique et ce qui se passait vraiment en interne. Pour dire les choses comme elles sont, la direction n'a pas mis en pratique ce qu'elle préconisait. Dans un même temps, les femmes faisant partie du personnel étaient souvent d'avis que les réseaux masculins fonctionnaient de manière informelle, favorisant des hommes plutôt que des femmes pour l'accès aux emplois et à l'avancement. De la même manière, il a été relevé que la répartition par sexe actuelle des postes de directeurs permettait aux hommes d'avoir la mainmise sur les procédures de l'Organisation et de faire prévaloir leurs points de vue.

423. Enfin, de nombreux hommes et femmes voyaient la FAO comme une entreprise «peu axée sur la famille» faisant rarement des compromis, voire aucun, en matière d'équilibre travail-vie privée et provoquant des situations où il était extrêmement difficile pour les femmes de gérer parallèlement leur carrière et leur famille. Une fois encore, malgré les belles paroles, beaucoup voyaient la FAO comme un organisme où les hommes dominent les postes d'administrateurs et où les femmes doivent se contenter de fournir un appui. Ce principe était reflété dans une grande part des travaux techniques de la FAO, où les hommes étaient les agriculteurs et producteurs et les femmes se cantonnaient au rôle d'épouses.

424. Pourtant, même si les processus internes de la FAO devaient devenir plus favorables à la vie de famille, et même si la répartition hommes-femmes était plus équilibrée, il n'est pas du tout évident que cela déboucherait sur une intégration des questions de parité dans les projets, programmes et biens collectifs mondiaux de l'Organisation. Des éléments de comparaison indiquent que les pratiques soucieuses d'équité des sexes sur le lieu de travail sont une condition nécessaire mais insuffisante pour qu'un organisme comme la FAO intègre les considérations de parité dans ses politiques et interventions. De fait, étant donné l'axe donné aux activités de la FAO, des changements dans son organisation interne et sa culture institutionnelle ne seraient qu'un premier pas en ce sens.

425. En tant qu'organisation, la FAO donne la priorité à la disponibilité de la sécurité alimentaire, à savoir essentiellement la production. Elle axe presque exclusivement ses travaux sur des activités techniques: comment accroître la production par le biais d'innovations techniques; comment mettre en place des systèmes de production durables du point de vue technique. La plupart des unités de la FAO sont d'ailleurs définies par des critères techniques: foresterie; élevage; pêches et aquaculture, par exemple. Même un coup d'œil superficiel aux biens collectifs mondiaux produits par la FAO dénote la prédominance de questions techniques énoncées selon le point de vue des connaissances scientifiques. L'idéologie dominante met l'accent sur les solutions techniques à des problèmes techniques, les facteurs sociaux, y compris les sexospécificités, étant considérés comme des questions subsidiaires. L'accent mis sur les questions techniques implique que les fonctionnaires soient employés sur la base de leurs capacités techniques, et cela concerne autant les femmes que les hommes. Les femmes cadres reconnaissent librement – et à juste titre – ne pas être des spécialistes des questions de parité, mais plutôt des sylvicultrices, des spécialistes de lutte contre les ravageurs ou des nutritionnistes.

426. Le simple fait de confier davantage de postes techniques à des femmes ne va pas nécessairement donner lieu à l'intégration des considérations de parité dans les interventions de la FAO liées au développement. Par de nombreux aspects, l'histoire d'ESW illustre la dominance de formes spécifiques de connaissance technique au sein de l'Organisation. En effet, comme elle est chargée d'appuyer l'intégration des considérations de parité – et plus généralement l'analyse sociale – la Division est devenue le dépositaire de tout ce qui a trait à la parité hommes-femmes. Plutôt que d'enrichir les activités de tous les départements de la FAO, l'intégration des considérations de parité et l'inclusion sociale sont plus généralement devenues une mission d'ESW, les activités de la Division devenant marginales par rapport à l'ensemble des travaux de la FAO.

427. La prédominance de départements et d'intérêts techniques crée une sorte de tension au cœur de la FAO en ce qui concerne les questions de parité, et génère une série de façons différentes d'aborder l'intégration des considérations de parité hommes-femmes. Dans la majorité des cas, la parité est une question subsidiaire. Ces approches sont les suivantes:

- a) Une approche des questions de parité axée sur les femmes comme catégorie marginale nécessitant un appui dédié. Ici, les femmes en tant que catégorie indifférenciée sont souvent assimilées à d'autres groupes marginaux, par exemple les jeunes, les personnes âgées et les populations autochtones. Une telle approche assimile la parité aux femmes, il n'y a pas de tentative d'analyse des sexospécificités et les interventions renforcent souvent les disparités existant entre les sexes. Ces interventions semblaient souvent être des ajouts, résultant de demandes de donateurs souhaitant l'inclusion d'une composante liée aux questions de parité, mais ne requérant pas l'intégration d'une analyse sexospécifique ou une évolution culturelle des mentalités.
- b) Une approche des questions de parité axée sur le rôle potentiel et inexploité des femmes en tant que productrices. Le fait de se concentrer sur les personnes comme facteurs de production est très ancré à tous les niveaux de la pensée de la FAO. Une grande part de cette approche met l'accent sur le rôle de soutiens de famille des hommes et sur celui d'épouses des femmes. Dans ce contexte, l'intégration des considérations de parité était axée sur la manière dont les femmes pourraient devenir des biens de production. Le rapport SOFA 2011 plaidait pour les femmes productrices, même s'il était presque entièrement axé sur le potentiel productif des femmes chefs de famille, pas sur le rôle productif des femmes dans l'agriculture quand elles sont épouses, filles ou mères au sein de leur foyer. Bien qu'étant présentée comme prenant en compte les questions de parité, cette approche était très peu susceptible de faire évoluer les relations hommes-femmes.
- c) Une approche des questions de parité qui considère celles-ci comme un «problème», souvent dans le cadre d'un ensemble plus large de facteurs sociaux. Ici, ce sont les questions techniques qui priment, et la parité ou les femmes sont considérées comme une question devant être traitée pour faciliter une solution technique. Un semblant d'analyse sexospécifique est donc nécessaire, mais la parité est toujours considérée comme une question subsidiaire.
- d) Une approche des questions de parité qui reconnaît l'importance de l'équité hommes-femmes et de l'analyse sociale et situe davantage les personnes que les produits au cœur de la mission de la FAO. Ici, l'accent est mis sur la production de situations dans lesquelles les hommes et les femmes ont un accès plus équitable aux ressources et à la prise de décision, et où les bénéfices des activités productives sont partagés de

façon plus égalitaire. Selon cette approche, la parité ne concerne pas uniquement les femmes, mais aussi les hommes; les hommes et les femmes ne constituent pas des entités homogènes; l'autorité est répartie différemment dans différentes situations; et le changement doit concerner aussi bien les hommes que les femmes.

428. En pratique, la plupart des activités de la FAO s'inscrivent dans les deux premières catégories où la parité et les femmes sont synonymes et où la priorité est accordée aux objectifs et aux méthodes techniques. La troisième manière d'appréhender l'intégration des considérations de parité au processus de développement a au moins le mérite de reconnaître l'importance de l'égalité entre les sexes, mais en la subordonnant toujours à l'aspect technique. Aucune ou quasiment aucune des activités de la FAO ne s'inscrit dans la dernière catégorie, qui est pourtant la plus proche d'une pleine appréciation de la vraie signification de «l'intégration des considérations de parité», mais cela n'a rien d'étonnant, car elle implique un renversement des priorités au sein de la culture institutionnelle de la FAO: un changement de culture qui requiert que les connaissances techniques et scientifiques soient comprises comme un moyen de réaliser des objectifs sociaux et liés au développement.

429. Ce renversement de valeurs est essentiel pour comprendre pourquoi il y a eu tant de résistance à l'intégration des considérations de parité au sein de la FAO. Certes, cela s'est aussi produit dans de nombreux autres organismes. La valeur globale de l'Organisation était considérée selon sa contribution à un ensemble spécifique de compétences et d'apports techniques au développement agricole. La hiérarchie existante était et demeure fondée sur la possession de types particuliers de connaissances et de compétences. L'identité et l'estime de soi des membres du personnel sont largement inféodées à leurs rôles de scientifiques ou de spécialistes techniques. L'intégration des considérations de parité fait peser une menace sur ces certitudes en introduisant une nouvelle série de valeurs dans laquelle les personnes et non plus les produits sont fondamentaux, et qui requiert un ensemble de savoirs, de compétences et de connaissances entièrement nouveaux.

430. Certains des membres les plus réfléchis du personnel étaient bien conscients des problèmes soulevés par l'intégration des considérations de parité. Ils ont insisté sur le fait que malgré toute leurs sympathie pour une approche axée sur les personnes et soucieuse d'équité entre les sexes, ils ne disposaient pas des compétences nécessaires: après tout, ils étaient des «scientifiques». En outre, ils ont souligné les difficultés posées par l'intégration de deux traditions intellectuelles très différentes, la tradition scientifique et technique d'une part, et la tradition sociologique et interprétative de l'autre.

431. L'une des manières avec laquelle on a tenté de combler le fossé séparant les deux cultures était l'utilisation de manuels, de listes de contrôle et de simples guides sur la parité et l'analyse sociale. En fait, il s'agissait d'essayer de rendre une culture accessible aux membres d'une autre culture, d'équiper un forestier ou un spécialiste des plantes ou des maladies des poissons des moyens de mener de simples analyses sociologiques ou de questions de parité. Pourtant, la grande question se pose de savoir dans quelle mesure cela pourrait donner lieu à l'intégration des considérations de parité ou à une inversion des priorités culturelles. Dans les faits, cela perpétuait une hiérarchie existante où les compétences techniques étaient considérées comme supérieures aux capacités d'analyse sociale.

432. En conclusion, au cours de la période considérée, la culture de la FAO est apparue comme incompatible avec l'intégration des considérations de parité hommes-femmes. En interne, l'Organisation semblait avoir déployé relativement peu d'efforts pour remédier à un profond déséquilibre de la répartition des postes entre hommes et femmes. Du point de vue de ses politiques et pratiques, elle n'était pas parvenue à modifier ses priorités et demeurait un

organisme valorisant les produits au détriment des personnes. Au sein de la FAO, du point de vue culturel, les questions de parité étaient toujours marginalisées.

12. Conclusions générales et recommandations

433. L'Évaluation a analysé les travaux de la FAO visant à mettre en œuvre les engagements que l'Organisation a pris auprès de ses États Membres, grâce à l'adoption des Plans d'action – parité hommes-femmes et développement en 2002 et en 2008 et à l'intégration, en 2010, de l'Objectif stratégique K, «Équité hommes-femmes pour l'accès aux ressources, aux biens, aux services et à la prise de décision dans les zones rurales».

434. D'après les conclusions de l'Évaluation, les progrès réalisés étaient en deçà de ce qui était prévu et escompté. Au mieux, 40 pour cent des projets de la FAO ont intégré, à des degrés divers, une notion d'égalité entre les sexes pendant leur mise en œuvre, alors que l'Évaluation considère que ce chiffre devrait atteindre entre 75 et 80 pour cent de l'ensemble du programme de terrain. Cela signifie que pour environ 35-40 pour cent de tous les projets de la FAO, les considérations de parité ont été négligées, même si l'équité entre les sexes en matière d'accès aux ressources et à la prise de décision était importante pour la réalisation des objectifs fixés par les projets et même si, en n'en tenant pas compte, l'efficacité et la durabilité de l'initiative s'en trouvaient amoindries. Dans l'ensemble, ce point faible se faisait également ressentir dans les biens collectifs mondiaux de la FAO, eux aussi privés d'une perspective sexospécifique, y compris quand ces aspects étaient pertinents et importants eu égard à la plupart des thèmes abordés.

435. Dans une large mesure, les mécanismes institutionnels pour l'intégration des considérations de parité, qui vont du Comité d'examen des projets et programmes aux coordonnateurs chargés des questions de parité hommes-femmes, n'ont pas joué leur rôle. L'un des facteurs essentiels de cet échec a été identifié par l'Évaluation comme étant le manque d'attention et d'obligation redditionnelle à l'égard de l'intégration des considérations de parité aux plus hauts niveaux de l'Organisation. En somme, la FAO n'est pas passée de la parole aux actes, et d'ailleurs ces paroles étaient peu nombreuses.

436. Il apparaissait que la culture institutionnelle et les compétences du personnel en matière de parité se reflétaient et se renforçaient mutuellement: les questions de parité n'étaient pas reconnues comme une spécialisation technique à part entière. Toutefois, il fallait bien les traiter, officiellement du moins, aussi avaient-elles été dévolues à des collaboratrices inexpérimentées qui, par définition, n'avaient aucune possibilité d'apporter des changements à une organisation aussi hiérarchique, technique et dominée par les hommes que l'est la FAO.

437. Des améliorations sont en cours, notamment avec la mise en œuvre de plusieurs des recommandations de l'Évaluation de la parité au sein de la FAO dirigée par ESW en 2010 et achevée début 2011. L'Évaluation a bien noté certaines des mesures déjà prises depuis début 2011 par ESW et la FAO à la suite de cet exercice, notamment dans les domaines du mandat et des responsabilités des coordonnateurs chargés des questions de parité au plus haut niveau, avec des activités obligatoires prévues par leurs accords PEMS. Ces mesures sont louables, car elles dénotent l'engagement institutionnel renouvelé d'intégrer l'égalité entre les sexes dans les travaux de l'Organisation.

438. Il s'agissait là de premiers pas positifs, qu'il faut faire suivre d'autres changements plus en profondeur, au niveau du personnel, de la culture institutionnelle et des compétences en matière de questions de parité. Il faudra que la FAO reconnaisse à tous les niveaux que pour une bonne intégration des considérations de parité, il faut faire bien plus que se contenter de

désigner les femmes comme bénéficiaires des projets. L'intégration des considérations de parité hommes-femmes en faveur de l'égalité des sexes est un processus de transformation qui implique les hommes et les femmes et leur maîtrise des ressources et de la prise de décision.

439. Dans ce contexte, l'Évaluation a défini des principes de base que la FAO devrait intégrer et internaliser afin de renforcer la pertinence, l'efficacité, la durabilité et l'impact de la plupart de ses activités sur un plan plus général, car les véritables parties prenantes de l'Organisation sont «les gens», et «l'égalité entre eux» est la voie qui mènera à la sécurité alimentaire pour tous. Les principes pourraient être ancrés dans la politique et les stratégies de la FAO en matière d'égalité des sexes recommandées ci-après. Ils apparaissent dans l'encadré 28.

Encadré 28. Principes de base pour l'intégration de l'égalité des sexes dans les travaux de la FAO

a) Les personnes sont un élément essentiel de la mission fondamentale de la FAO d'assurer la sécurité alimentaire pour tous. Dans ses États Membres, les bénéficiaires principaux des activités de l'Organisation sont des hommes aussi bien que des femmes, notamment ceux qui vivent dans les zones rurales. Les travaux de la FAO sont essentiels pour atteindre la croisée des chemins entre l'Objectif du Millénaire pour le développement 1, qui vise à réduire de moitié la proportion des personnes souffrant de la faim d'ici à 2015, et l'OMD 3, qui vise à promouvoir l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes;

b) La pleine intégration d'une approche sexospécifique dans les travaux de l'Organisation favorise la réalisation de ses objectifs pour des raisons à la fois pragmatiques et éthiques. Du point de vue pragmatique, les disparités entre les sexes contribuent à exclure les femmes de l'accès aux ressources de production et à la prise de décision et découragent ainsi la pleine réalisation du potentiel des femmes pour assurer la sécurité alimentaire. Du point de vue éthique, la FAO souscrit sans réserves aux principes des Nations Unies concernant l'égalité des sexes, y compris à l'OMD 3. Travailler à l'égalité entre les sexes n'est pas seulement une bonne affaire du point de vue économique, c'est aussi un impératif moral;

c) La FAO doit s'assurer d'avoir pour priorité principale et absolue les personnes plutôt que les produits, et que cela se répercute sur la nouvelle approche de gestion axée sur les résultats;

d) Assurer la parité hommes-femmes au sein du personnel de la FAO est une étape nécessaire sur la voie de l'intégration des considérations de parité dans l'ensemble des activités de l'Organisation. Toutefois, la réalisation d'un tel équilibre n'est qu'un seul pas dans cette direction. Pour que les considérations de parité soient dûment intégrées dans toutes les activités de la FAO, il faut modifier la manière dont l'Organisation conçoit et met en œuvre ses travaux. Il faut que la FAO soit sensibilisée à la problématique hommes-femmes à tous les niveaux;

e) Pour que la FAO puisse intégrer efficacement les considérations de parité hommes-femmes, les compétences en matière de parité doivent être dûment reconnues comme une discipline professionnelle à part entière.

440. Tenant compte de ces principes et se fondant sur les éléments probants exposés au fil de son rapport, l'Évaluation a formulé 17 recommandations, dont certaines comportent des mesures multiples. Les recommandations sont classées selon un ordre de priorité, mais l'équipe d'évaluation encourage vivement l'Organisation à les prendre toutes en compte et à adopter à leur égard des mesures à court ou moyen terme.

441. L'Évaluation a bien conscience que la mise en œuvre des recommandations entraînera un coût. L'intégration des considérations de parité – au niveau du personnel, des produits normatifs et des projets de l'Organisation – ne sera pas bon marché et l'Évaluation a ajouté une simple estimation de coûts ci-après. Néanmoins, à long terme, le fait d'investir dans les

compétences sur les questions de parité au sein de la FAO aura une incidence positive et donnera lieu à une plus grande efficacité à l'heure de réaliser les objectifs de l'Organisation.

442. Comme il a été observé et relevé à de nombreuses reprises tout au long du rapport que l'absence d'un cadre de responsabilité a constitué un obstacle majeur à l'intégration des considérations de parité au sein de la FAO, l'Évaluation a formulé la Recommandation 1, qui s'articule en quatre points. Cette recommandation vient renforcer des éléments des recommandations 2 et 3 de l'Évaluation de la parité au sein de la FAO.

443. Il va sans dire que le mécanisme de responsabilité recommandé comprendra le suivi et l'établissement de rapports, ainsi que des mesures d'application et des mesures de suivi en cas de non-conformité. Une mesure supplémentaire possible proposée pour la mise en œuvre de la Recommandation 1 serait la création d'un poste de conseiller principal sur les questions de parité et de développement social au sein du cabinet du Directeur général ou du bureau du Directeur général adjoint pour les connaissances. En bref, il convient de renforcer et d'appuyer l'encadrement et l'engagement envers les questions de parité et développement au sein de l'institution et de renforcer leur visibilité.

Recommandation 1. À la Direction générale de la FAO, concernant l'engagement envers l'égalité entre les sexes

- 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;**
- b) La FAO devrait mettre en place un mécanisme de responsabilité au niveau de la haute direction incluant les Directeurs de division et les Représentations de la FAO, par le biais de la gestion axée sur les résultats et le Système de gestion et d'évaluation de la performance;**
- c) Les considérations de parité hommes-femmes devraient systématiquement figurer à l'ordre du jour de la haute direction;**
- 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.**

444. En ce qui concerne le point d) de la Recommandation 1, un mécanisme envisageable serait la présentation annuelle de rapports de synthèse sur les progrès réalisés en matière d'intégration des considérations de parité au sein de la FAO à la session conjointe du Comité du Programme et du Comité financier. Ces rapports de synthèse devraient fournir des éléments quantitatifs et qualitatifs démontrant si oui ou non des progrès ont été accomplis; ils devraient s'appuyer sur les éléments probants fournis sur les avancées de l'intégration des considérations de parité hommes-femmes par chaque division de la FAO par le biais du système de gestion axée sur les résultats (examens à mi-parcours et examens finaux, produits prenant en compte les sexospécificités, etc.), ainsi que sur la mesure effectuée directement par ESW de quelques indicateurs clés comme les indices d'équité et les rapports du Comité d'examen des projets et programmes, entre autres indicateurs devant encore être mis en place.

445. Afin de concrétiser l'engagement institutionnel préconisé dans la Recommandation 1, et ainsi que l'a proposé l'Évaluation de la parité au sein de la FAO dans ses recommandations 2 et 8, il est urgent d'élaborer une politique officielle de l'Organisation concernant l'équité et l'égalité entre les sexes, grâce à laquelle la FAO pourra recueillir des avis sur la manière de faire déboucher le concept sur des mesures et des produits concrets et orienter au mieux ses travaux. La contribution relativement limitée apportée à l'OS-K en 2010-2011 a également été

due au manque d'orientations au sein de la FAO sur les mesures à prendre en matière d'intégration des considérations de parité et leur déroulement, comme on l'a vu dans le chapitre 3. Ainsi, cette politique devrait également comprendre une stratégie, des directives pertinentes et des instruments de planification prenant en compte les sexospécificités qui fournissent un appui suffisant pour intégrer les considérations de parité dans les travaux de la FAO. Les Recommandations 2 et 3 traitent du besoin et des caractéristiques de la politique préconisée.

Recommandation 2. À la Direction générale de la FAO, concernant une politique en faveur de l'égalité hommes-femmes

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.

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

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.

446. La FAO doit reconnaître qu'afin d'intégrer les considérations de parité, il faut à la fois que la culture de l'Organisation évolue et que les disparités entre les sexes au niveau institutionnel soient aplanies. Concernant ces disparités, il convient de fixer un calendrier et de l'intégrer au plan d'action sur la parité des ressources humaines de l'Organisation actuellement en préparation. Le changement culturel n'est pas un processus qui coule de source, et il engendre souvent beaucoup de tensions chez les personnes concernées, notamment celles dont l'estime de soi est le plus menacée. Il convient de gérer ce processus avec doigté et de mettre en place des systèmes de soutien pour ceux que ces changements effraient. Les Recommandations 4 et 5 abordent ces questions; afin de les appuyer, il conviendrait de nommer un haut fonctionnaire pour superviser le processus de changement.

Recommandation 4. À la Division de la gestion des ressources humaines, concernant l'équilibre entre les sexes au sein du personnel

La FAO devrait prendre des mesures pour assurer un équilibrage entre les sexes plus équitable au sein du personnel à tous les niveaux de l'Organisation. Cela devrait impliquer, entre autres mesures envisageables:

- a) L'adoption d'une politique volontariste pour recruter davantage de femmes au niveau du cadre organique et à des postes plus élevés;**
- 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;**
- c) Un accroissement du nombre d'hommes employés au sein des Services généraux;**

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, tant pour le personnel que pour les consultants.

Recommandation 5. À la Direction générale de la FAO, concernant la culture institutionnelle

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:

- a) Des séances de sensibilisation aux questions de parité pour les fonctionnaires de tous niveaux, y compris au moment de leur recrutement;**
- b) Des conseils et du soutien pour les personnes qui se sentent le plus menacées par les changements culturels et institutionnels;**
- c) Une plus grande reconnaissance des contributions diverses et complémentaires apportées par tous les membres du personnel au fonctionnement de l'Organisation;**
- d) L'implication de spécialistes externes pour appuyer ce processus de changement culturel.**

447. Comme on l'a vu dans les chapitres 3, 7 et 9 et dans les appendices, malgré l'accent mis sur l'équité entre les sexes en tant qu'objectif transversal des Plans d'action et du nouveau Cadre stratégique de la FAO, les ressources affectées étaient bien trop insuffisantes pour atteindre, même a minima, l'objectif d'équité entre les sexes en matière d'accès aux ressources, aux biens, aux services et à la prise de décision dans les zones rurales. Davantage de ressources en personnel sont nécessaires, soit en rajoutant, soit en modifiant les descriptifs d'emploi quand des postes de hauts fonctionnaires se libèrent. En outre, une meilleure capacité en matière de parité est nécessaire à tous les niveaux de l'Organisation. En attendant, les coordonnateurs chargés des questions de parité conserveront leurs postes au sein de chaque division jusqu'à ce que des conseillers de division en matière de parité prennent leurs fonctions. Dans ce domaine aussi, comme pour la Recommandation 4, les aspects pertinents des recommandations devraient être intégrés dans le Plan d'action de parité des ressources humaines de l'Organisation actuellement en préparation. Les Recommandations 6, 7 et 8 traitent de ces aspects. L'Évaluation de la parité au sein de la FAO a abordé ces questions dans sa recommandation 1 en mettant l'accent sur le niveau régional.

Recommandation 6. À la FAO, concernant la structure de l'intégration des considérations de parité

- a) Chaque division technique devrait disposer au Siège d'un haut 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.**
- b) Les postes d'expert en matière de parité/développement social devraient être réinstaurés dans tous les bureaux régionaux.**
- c) Les mandats du personnel au niveau sous-régional devraient être adaptées, 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.**
- 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 leurs responsabilités et:**

- recruter des experts en matière de parité à temps partiel ou à temps plein en fonction de la taille 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 des projets à venir.

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

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 interventions d'urgence.

Recommandation 8. À la FAO, concernant les compétences du personnel et des consultants en matière d'intégration des considérations de parité

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 recrutements 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.

448. L'Évaluation a donné des précisions quant aux ressources supplémentaires qui seraient nécessaires pour couvrir la Recommandation 6. Celles-ci apparaissent dans l'encadré 29. Il est important de souligner que si toutes ces mesures sont mises en œuvre, l'affectation institutionnelle à l'égalité hommes-femmes du point de vue de la dotation en personnel sera d'environ 2 pour cent des ouvertures nettes de crédit de la FAO, soit bien en deçà de la part de ressources que la plupart des autres institutions des Nations Unies consacrent à l'intégration des considérations de parité. Cela devrait donc être considéré comme un objectif minimum de base à atteindre au cours des deux prochains exercices biennaux. Une fois ce système mis en place, les ressources correspondant à l'OS-K devraient augmenter automatiquement grâce à une plus grande intégration systématique des aspects d'équité entre les sexes dans les travaux techniques de la FAO. Au cas où d'autres besoins seraient identifiés, ceux-ci devraient être relevés et négociés dans le cadre du processus du PTB pour obtenir davantage de ressources. L'Évaluation est également consciente du fait qu'étant donnée la nature permanente de l'augmentation de budget recommandée, celle-ci devra provenir de l'ouverture nette de crédit du Programme ordinaire et entraînera une diminution pour d'autres secteurs de l'Organisation, mais comme il a été précisé précédemment, l'équipe est aussi pleinement convaincue que ces changements porteront leurs fruits par rapport à l'investissement engagé, conférant une plus grande efficacité et plus de durabilité et d'impact à l'ensemble des travaux de la FAO.

Encadré 29. Ressources en personnel supplémentaires pour l'intégration des considérations de parité à la FAO, par exercice biennal

| Situation au sein de l'Organisation | Ressources en personnel | Coût supplémentaire (en USD) | Observations |
|---|---|-------------------------------------|---|
| <i>Personnel d'ESW chargé des questions de parité</i> | Un fonctionnaire P5 et un P4 | 1 million | Tel que recommandé par l'Évaluation de la parité au sein de la FAO, afin de faciliter l'intégration des considérations de parité dans l'Organisation |
| <i>Personnel régional</i> | Cinq fonctionnaires de niveau P5 | 2 millions | Des ressources supplémentaires seront nécessaires pour quatre d'entre eux par rapport à la dotation en personnel actuelle des bureaux régionaux |
| <i>Conseillers des divisions en matière de parité</i> | Environ 30 pour cent de 30 fonctionnaires de niveau P5= 10 hauts fonctionnaires | 5 millions | Réaffectation de ressources à l'OS-K pour des conseillers de division en matière de parité |
| <i>Bureaux sous-régionaux</i> | Environ 30 pour cent de 10 fonctionnaires chargés des politiques= 3 hauts fonctionnaires chargés des politiques | 1,5 million | Réaffectation de ressources à l'OS-K pour des conseillers de division en matière de parité |
| <i>Bureaux de pays</i> | | | Deux options ont été avancées, selon l'enveloppe de la FAO dans le pays; le gros de la facturation se fera directement ou sera imputé aux coûts d'appui administratif et opérationnel des initiatives financées par des contributions volontaires |
| <i>Total nouvelles affectations à l'OS-K</i> | | 9,5 millions | Environ 2 pour cent des ouvertures nettes de crédit de la FAO par exercice biennal |

449. Le rôle et la performance d'ESW en matière de parité hommes-femmes a été examiné en détail dans les chapitres 4, 5 et 8. L'Évaluation considère qu'ESW doit continuer d'être un acteur clé des efforts renouvelés de la FAO pour l'intégration de l'égalité entre les sexes. La Division devrait renforcer son rôle principal de groupe de réflexion sur les questions de parité et d'égalité sociale et continuer d'agir en tant que conseiller et de facilitateur pour que le reste de l'Organisation intègre pleinement une approche sexospécifique dans ses travaux. Néanmoins, il appartiendra aux unités techniques de solliciter ce soutien, et les coûts connexes seront

également à leur charge. En outre, ESW sera toujours responsable de la gestion des progrès réalisés par la FAO en matière d'intégration des considérations de parité, par le biais de l'analyse de la mise en œuvre des recommandations du Comité d'examen des projets et programmes et l'utilisation des indices d'équité du Système d'information sur la gestion du programme de terrain. Sur ces questions, il est proposé qu'ESW fasse rapport à la session conjointe du Comité financier et du Comité du Programme (voir ci-dessus). Enfin, les fonctionnaires d'ESW chargés de la parité responsables de l'intégration des considérations sexospécifiques encourageront et faciliteront aussi les échanges et les possibilités d'apprentissage auprès des coordonnateurs chargés des questions de parité actuellement en poste, des futurs conseillers de division en matière de parité et des experts en matière de parité de tous les bureaux décentralisés prévus par la Recommandation 6, tant au niveau régional que mondial. Les Recommandations 9 et 10 concernent les rôles et fonctions multiples d'ESW. Dans sa recommandation 4, l'Évaluation de la parité au sein de la FAO a abordé de manière similaire certains aspects de la dotation en personnel d'ESW.

Recommandation 9. À la Direction générale de la FAO, concernant le rôle d'ESW en matière de parité hommes-femmes et d'égalité sociale

En s'appuyant sur les points forts existants, ESW devrait être le groupe de réflexion de la FAO pour les questions d'égalité sociale, y compris la parité. À ce titre, la Division:

i) sera l'unité technique principale et contribuera à des projets fortement axés sur des questions d'égalité sociale et de parité; 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.

Recommandation 10. À ESW concernant son rôle en matière d'intégration des considérations de parité hommes-femmes à la FAO

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:

- 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;**
- 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;**
- iii) fournir un appui au personnel de 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;**
- 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;**
- 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;**
- 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;**

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.

450. Comme on l'a clairement vu dans les chapitres 6, 7, 9 et 11 et dans les appendices, les compétences du personnel de la FAO dans le domaine de l'égalité hommes-femmes sont tout sauf satisfaisantes. Une question clé qui se pose est de savoir s'il est réaliste de s'attendre à ce que tout le personnel du cadre organique de l'Organisation suive une formation appropriée pour pouvoir accorder une vraie place aux considérations de parité dans leur travail. La réponse de l'Évaluation était négative, même si elle reconnaissait sans réserve qu'un certain degré de sensibilisation sur la pertinence des questions de parité dans les travaux de la FAO était fortement souhaitable pour tous les membres du personnel. De la même manière, la FAO ne semble pas disposer de solides avantages comparatifs pour le renforcement des capacités sur les questions de parité au sein des États Membres, et ce domaine de travail ne devrait pas être considéré comme une priorité dans le cadre du Programme ordinaire de l'Organisation. Les Recommandations 11 et 12 ont été formulées en tenant compte de ce fait. L'Évaluation de la parité au sein de la FAO a abordé des questions similaires à celles de la Recommandation 11 dans sa recommandation 9.

Recommandation 11. À la FAO, concernant le renforcement des capacités en matière d'intégration des considérations de parité au sein de l'Organisation

- 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;
- 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 unité;
- 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.

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

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.

451. Concernant les activités de formation du personnel et le fait de s'appuyer sur l'expérience en cours sur le renforcement des capacités du personnel au sein des organismes ayant leur siège à Rome, des manifestations conjointes visant à élargir les connaissances des

fonctionnaires des trois organismes et à les sensibiliser aux questions de parité constitueraient une approche plus rentable et mutuellement enrichissante.

452. L'analyse menée dans le chapitre 5 a clairement montré que malgré la décision de la FAO d'abandonner progressivement ses travaux normatifs en matière de VIH/sida, il est nécessaire que l'Organisation maintienne son engagement de travailler avec des personnes touchées par le VIH/sida dans les zones rurales des pays où la pandémie a une forte répercussion sur la sécurité alimentaire aux niveaux domestique et local. La Recommandation 13 aborde cette question.

Recommandation 13. À la FAO, concernant l'engagement de travailler dans le domaine du VIH/sida

La FAO devrait maintenir son 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.

453. Le chapitre 7 et les appendices ont fourni des détails et relevé les points faibles couramment observés dans la plupart des projets de la FAO liés à l'intégration des considérations de parité et aux problèmes d'inclusion sociale. Il est fondamental qu'à l'avenir, l'Organisation consacre plus d'attention et d'«intelligence» à l'élaboration de ses projets, afin de s'assurer que dès les premières étapes de leur formulation et de leur mise en œuvre, ils intègrent pleinement une approche sexospécifique et d'inclusion sociale. La Recommandation 14 fait apparaître les éléments clés à prendre en compte afin de renforcer la qualité des projets de la FAO.

Recommandation 14. À la FAO, concernant l'efficacité des projets

Pour tous les projets – opérations d'urgence, réhabilitation et développement – qui ont une incidence sur les personnes, la FAO devrait:

- a) mener à bien une analyse sociale au moment de la conception ou du lancement du projet; les approches rentables comprennent l'utilisation d'études et d'analyses préexistantes et d'études exploratoires;**
- b) élaborer une feuille de route précise pour les questions de parité au sein de chaque projet, y compris des indicateurs pour son suivi;**
- 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;**
- 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;**
- 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 entre les sexes en fonction du contexte local.**

454. Comme on l'a vu dans les chapitres 7 et 8, l'Évaluation a relevé des informations démontrant clairement que l'efficacité des projets de la FAO en matière d'égalité entre les sexes se trouvait grandement renforcée quand l'Organisation collaborait avec des organismes des Nations Unies, des associations et des ONG compétentes en matière de plaider pour la parité

et disposant d'une forte capacité d'intégrer les considérations de parité dans les initiatives menées sur le terrain. À l'évidence, il s'agissait de situations où tout le monde était gagnant, chaque partenaire apportant son avantage comparatif en faveur des femmes rurales.

455. En outre, depuis janvier 2011, l'ONU-Femmes est habilitée à demander des comptes à d'autres organismes des Nations Unies responsables de l'intégration des considérations de parité et met actuellement en place un réseau capillaire de représentations de l'ONU-Femmes au niveau des pays. C'est là une occasion unique pour la FAO, notamment au niveau des pays, de développer des partenariats avec l'ONU-Femmes et d'intégrer une approche sexospécifique dans ses cadres de programmation par pays et dans l'application effective de ses projets. Les Recommandations 15 et 16 ont trait à ces questions.

Recommandation 15. À la FAO, concernant les partenariats et alliances

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;

b) La FAO devrait participer aux 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;

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.

Recommandation 16. À la FAO, concernant le partenariat avec l'ONU-Femmes

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;

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.

456. Dans les chapitres 6, 7 et 9, l'Évaluation a également relevé plusieurs points faibles qui ont eu une incidence négative sur l'image de l'Organisation du point de vue de sa sensibilité à la problématique hommes-femmes et de sa capacité de rendre compte des progrès accomplis en matière d'intégration des considérations de parité. Ces problèmes apparemment mineurs mais en réalité fondamentaux sont abordés dans la Recommandation 17 ci-après.

Recommandation 17. À la FAO, concernant l'opérationnalisation de l'intégration des considérations de parité

- 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;
- b) Le Bureau de la communication et des relations extérieures et le Bureau de l'échange des 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.
- 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 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 aux projets qu'il examine.

457. De toute évidence, il existe d'autres mesures possibles pour opérationnaliser la parité à l'échelle de l'Organisation, notamment au niveau décentralisé. Par exemple, un moyen potentiellement efficace serait d'inscrire à l'ordre du jour des réunions ordinaires des Représentants de la FAO et des directeurs de projets sous-régionaux aux niveaux régional et sous-régional la question du partage d'expériences liées à l'intégration des considérations de parité. D'autres options envisageables devraient être directement définies aux niveaux régional et sous-régional par les parties prenantes.

458. Enfin, et ce n'est pas le moins important, l'équipe d'évaluation a analysé en profondeur les travaux de la FAO dans plusieurs domaines thématiques au regard de la problématique hommes-femmes. Les appendices du rapport principal traitent cette analyse dans le détail. Grâce à elle, plusieurs «pas en avant» possibles ont été formulés pour des départements et unités spécifiques et apparaissent dans les appendices respectifs. Ils ne figureront pas dans la réponse de la Direction et il n'en sera pas rendu compte dans les rapports de suivi; il convient de les considérer comme les avis techniques de pairs externes indépendants qui ont effectué un examen approfondi des travaux de la FAO.