

Août 2011



منظمة الأغذية
والزراعة للأمم
المتحدة

联合国
粮食及
农业组织

Food and
Agriculture
Organization
of the
United Nations

Organisation des
Nations Unies
pour
l'alimentation
et l'agriculture

Продовольственная и
сельскохозяйственная
организация
Объединенных
Наций

Organización
de las
Naciones Unidas
para la
Agricultura y la
Alimentación

COMITE DU PROGRAMME

Cent huitième session

Rome, 10-14 octobre 2011

**ÉVALUATION DU RÔLE ET DES ACTIVITÉS DE LA FAO EN
MATIÈRE DE PARITÉ HOMMES-FEMMES ET DE
DÉVELOPPEMENT**

RÉPONSE DE LA DIRECTION

Pour toute question concernant le contenu de ce document, veuillez vous adresser à:

M. Hafez Ghanem, Directeur général adjoint

Département du développement économique et social

Tél. +39 (06) 570- 53566

A. RÉPONSE GÉNÉRALE À L'ÉVALUATION

1. La Direction de la FAO se félicite de l'Évaluation des activités de l'Organisation en matière de parité hommes-femmes et de développement demandée par le Comité du Programme de la FAO à sa 100^e session en octobre 2008, car aucune évaluation des travaux de l'Organisation liés aux questions de parité n'avait été entreprise ces dernières années.
2. L'Évaluation a mesuré les résultats de la FAO en matière d'intégration des considérations de parité hommes-femmes entre 2002 et 2010 par le biais de la mise en œuvre de deux Plans d'action – Parité et développement et de la performance sur une période d'un an au titre de l'Objectif stratégique K (OS-K) pour tous les travaux techniques et de plaidoyer de l'Organisation aux niveaux national, régional et mondial, par rapport aux critères internationaux de pertinence, d'efficience, d'efficacité, d'impact et de durabilité. L'équipe d'évaluation a analysé tous les travaux de la FAO dans leur globalité, en accordant une importance particulière aux activités menées par la Division de la parité, de l'équité et de l'emploi rural (ESW).
3. L'Évaluation intervient à un moment particulièrement opportun puisqu'elle coïncide avec la mise en œuvre des recommandations issues de l'évaluation de la parité hommes-femmes au sein de la FAO menée en 2010. Cet exercice avait pour objectif d'orienter la FAO quant aux mécanismes et processus institutionnels susceptibles d'assurer avec succès l'égalité entre les sexes dans toute l'Organisation en tenant compte de son nouveau Cadre stratégique.
4. L'Évaluation des activités de l'Organisation en matière de parité hommes-femmes et de développement et l'évaluation de la parité au sein de la FAO ont été conçues comme des exercices distincts mais complémentaires. La Direction prend acte et se félicite du fait que la plupart des constatations, conclusions et recommandations de l'Évaluation des activités de l'Organisation en matière de parité hommes-femmes et de développement renforcent les recommandations de l'évaluation de la parité au sein de la FAO actuellement mises en œuvre par l'Organisation (voir appendice).

B. MISE EN ŒUVRE DES RECOMMANDATIONS

5. La Direction accepte pleinement seize des dix-sept recommandations du rapport d'Évaluation, mais rejette la Recommandation 13 sur un engagement renouvelé pour travailler dans le domaine du VIH/sida. L'Organisation a apporté une réponse stratégique à l'épidémie de VIH/SIDA, reconnaissant dès le départ ses répercussions sur le secteur agricole et la prenant en compte dans son programme de développement, mais la FAO a conscience qu'à ce stade de l'évolution de l'épidémie, les activités de prévention et d'atténuation peuvent être gérées de façon plus efficace par des organisations du système des Nations Unies disposant de meilleures ressources, comme l'OMS, ONUSIDA et le FNUAP. Néanmoins, les travaux continuent d'être couverts dans certains des domaines techniques de la FAO, principalement aux niveaux national et régional.
6. La Direction se félicite du fait que l'Évaluation ait reconnu que l'intégration des considérations de parité incombe à l'ensemble des équipes stratégiques, unités, divisions et départements du Siège et des bureaux décentralisés de la FAO et ne relève pas exclusivement de la responsabilité d'ESW.
7. Le rapport d'Évaluation a conscience que la mise en œuvre de toutes les recommandations exigera des financements supplémentaires ou une réorientation des ressources existantes et que des ressources humaines additionnelles sont nécessaires pour l'intégration des considérations de parité hommes-femmes à la FAO. Ainsi, comme l'ont recommandé aussi bien l'évaluation de la parité hommes-femmes à la FAO que l'Évaluation des activités de l'Organisation en matière de parité hommes-femmes et de développement, et dans le cadre des ajustements apportés au Programme de travail et budget 2012-2013 en réponse aux décisions de la Conférence¹, la Direction va rétablir des ressources liées aux questions de parité hommes-femmes dans tous les bureaux régionaux. En outre, des fonds supplémentaires (équivalents à deux postes du cadre organique) seront affectés à ESW pour

¹ C 2011/REP, paragraphes 94-103.

appuyer les activités d'intégration des considérations de parité auprès des membres, des partenaires et du personnel de la FAO, ainsi que des fonctionnaires régionaux chargés des questions de parité.

8. La Direction convient que les objectifs de la FAO concernant l'intégration des considérations de parité ne peuvent être réalisés qu'en créant une culture favorisant l'égalité entre les sexes, c'est pourquoi un accent particulier sera mis sur le renforcement des capacités du personnel de l'Organisation à tous les niveaux en matière de questions de parité. En outre, les initiatives liées à un changement culturel, soutenues par le PAI, mettront davantage l'accent sur la promotion de l'égalité entre les sexes.

C. MESURES D'INTÉGRATION DES CONSIDÉRATIONS DE PARITÉ HOMMES-FEMMES DÉJÀ EN COURS DE MISE EN ŒUVRE

9. Se fondant sur les conclusions de l'évaluation de la parité au sein de la FAO menée en 2010² et celles du rapport SOFA 2010-2011 sur *Les femmes dans l'agriculture*, la FAO a élaboré des mécanismes pour renforcer les objectifs de l'Organisation liés à l'égalité entre les sexes. Les recommandations de l'Évaluation des activités de l'Organisation en matière de parité hommes-femmes et de développement pour lesquelles des mesures sont déjà mises en œuvre sont répertoriées ci-après et renvoient aux recommandations de l'évaluation de la parité correspondantes.

10. La **Recommandation 1 b)** sur l'obligation redditionnelle, la **10 iv), v) et vii)** sur l'intégration des considérations de parité et la **17** sur l'opérationnalisation de l'intégration des considérations de parité sont traitées par les biais suivants:

- Accords PEMS pour les Directeurs généraux adjoints, les Directeurs et les coordonnateurs chargés des questions de parité hommes-femmes (voir les recommandations 2, 3 et 6 de l'évaluation de la parité), examen à mi-parcours des accords PEMS mené à bien d'ici septembre 2011;
- Gestion axée sur les résultats dans le Programme de travail et budget et dans la mise en route de la gestion axée sur les résultats (voir la recommandation 2 de l'évaluation de la parité);
- Cadre de programmation par pays, initiatives liées au cycle des projets, système d'information sur la gestion du programme de terrain et les processus de programmation commune au sein des Nations Unies (voir les recommandations 5 et 6 de l'évaluation de la parité).

11. **Recommandations 2 et 3** sur l'élaboration d'une politique en faveur de l'égalité hommes-femmes:

- Un projet de politique en faveur de l'égalité entre les sexes est en préparation (voir les recommandations 5 et 8 de l'évaluation de la parité).

12. **Recommandation 5** sur la culture institutionnelle et la **Recommandation 8** sur la compétence en matière d'intégration des considérations de parité pour le personnel de la FAO et les consultants:

- Collaboration avec d'autres organisations des Nations Unies sur un kit d'apprentissage électronique pour l'intégration des considérations de parité (voir la recommandation 6 de l'évaluation de la parité);
- Feuille de route du renforcement des capacités à l'intention des États Membres et du personnel de la FAO (voir les recommandations 2 and 3 de l'évaluation de la parité).

13. **Recommandation 6 b)** sur le rétablissement des postes d'experts en matière de parité hommes-femmes dans tous les bureaux régionaux:

² L'évaluation de la parité au sein de la FAO a été menée à bien en 2010. Son principal objectif était d'évaluer les mécanismes et processus institutionnels pour l'intégration des considérations de parité hommes-femmes et d'émettre des recommandations pratiques sur la façon de renforcer les capacités institutionnelles de la FAO en matière d'intégration des considérations de parité dans des domaines comme l'apprentissage organisationnel, la planification, la programmation et la budgétisation.

- Cette question a été abordée durant la session du Comité du Programme en avril 2011 (voir la recommandation 7 de l'évaluation de la parité).
14. **Recommandation 10 ii)** sur un réseau de conseillers et d'experts en matière de parité hommes-femmes au Siège et dans les bureaux décentralisés de la FAO:
- Un nouveau mandat pour les coordonnateurs chargés des questions de parité au Siège et dans les bureaux décentralisés a été adopté en avril 2011 à l'issue d'une vaste consultation (voir la recommandation 3 de l'évaluation de la parité);
 - Une plateforme internet interne pour les échanges relatifs aux questions de parité sera opérationnelle d'ici septembre 2011 (voir les recommandations 2, 3 et 6 de l'évaluation de la parité).
15. **Recommandation 10 i)** sur l'affectation d'un haut fonctionnaire à l'OS-K:
- Le processus de recrutement d'un haut fonctionnaire a débuté en juillet 2011 (voir la recommandation 1 de l'évaluation de la parité).

D. AUTRES MESURES À PRENDRE

16. La Direction poursuivra les activités d'intégration des considérations de parité déjà en cours et prendra immédiatement les mesures suivantes concernant les autres recommandations:
17. **Recommandation 4** sur l'équilibre entre les sexes au sein du personnel:
- Le « *Plan d'action stratégique des ressources humaines – Vers une représentation équilibrée des deux sexes* » traite la question de l'équilibre entre les deux sexes.
18. **Recommandation 7** sur les compétences en matière de parité hommes-femmes au sein des unités de coordination des interventions d'urgence:
- La Division des opérations d'urgence et de la réhabilitation (TCE) compte avec l'appui technique du Comité permanent interinstitutions sur le Projet de renforcement des capacités en matière de parité hommes-femmes pour l'aide humanitaire jusqu'en octobre 2012.
19. **Recommandation 8** sur les compétences du personnel et des consultants en matière d'intégration des considérations de parité hommes-femmes:
- La Division de la gestion des ressources humaines (CSH), le Bureau de la stratégie, de la planification et de la gestion des ressources (OSP) et des divisions techniques intègrent actuellement, avec l'appui d'ESW, des compétences et des qualifications en matière de questions de parité comme critère de sélection et d'évaluation.
20. **Recommandation 9** sur le rôle d'ESW en matière d'équité sociale et d'égalité entre les sexes:
- ESW continuera de favoriser l'égalité entre les sexes et l'équité sociale par le biais de ses activités de renforcement des capacités, d'intégration des considérations de parité et de recherche et de conseils en matière de politique.
21. **Recommandations 11, 12, 15 et 16** sur le renforcement des capacités et les partenariats:
- CSH, le Directeur de l'informatique (CIO) et le Bureau de l'échange des connaissances, de la recherche et de la vulgarisation (OEK) élaborent, avec l'appui d'ESW, du matériel de sensibilisation et des directives connexes pour tous les programmes de renforcement des capacités émanant de la FAO.
 - CSH, OEK travaillent avec ESW à la mise en place de réseaux spécialisés en matière de parité hommes-femmes au niveau des régions pour appuyer les activités d'intégration des considérations de parité de la FAO et des États Membres.

- Les directives de la FAO sur la façon d'aborder les questions de parité au sein des programmes communs des Nations Unies sont actuellement utilisées dans de nombreuses Représentations de l'Organisation.
- La FAO, l'ONU-Femmes et les organisations ayant leur siège à Rome négocient actuellement un partenariat sur les questions d'égalité entre les sexes.

22. **Recommandation 14** sur l'efficacité des projets:

- Toutes les unités de la FAO au Siège et dans les bureaux décentralisés impliqués dans la formulation et la mise en œuvre des projets souscriront comme suit aux processus de programmation sur le terrain prenant en compte les questions de parité hommes-femmes: en suivant une formation sur le cycle des projets, en appliquant le critère de parité et en élaborant des objectifs et des indicateurs sexospécifiques, avec un appui spécial de l'unité de la coordination du programme de terrain et du suivi axé sur les résultats (TCDM) et d'ESW.

Recommandations de l'Évaluation	Direction Acceptée, partiellement acceptée ou rejetée et OBSERVATIONS associées	Direction – Mesure à prendre			
		Mesures	Unité responsable	Calendrier	Financement supplémentaire nécessaire (O ou N)
<p>Recommandation 1: À la Direction de la FAO, concernant l'engagement envers l'égalité des sexes</p> <p>a) La FAO devrait réaffirmer vivement et à son plus haut niveau son engagement sans réserves pour que l'égalité entre les sexes et l'intégration des considérations de parité hommes-femmes soient considérées comme une responsabilité institutionnelle et non pas le domaine de compétence d'une seule et unique division.</p>	<p>Acceptée L'engagement au plus haut niveau a été démontré en 2011 par l'entremise de la publication-phare de la FAO, le rapport SOFA 2010-2011, avec l'accent mis sur les femmes dans l'agriculture. La trente-septième Conférence de la FAO avait axé sa thématique sur les femmes rurales dans le domaine de l'agriculture.</p>	<p>a) Un cadre de responsabilité a été mis en place pour les sous-directeurs généraux et les directeurs de division avec des liens vers le Système de gestion et d'évaluation de la performance (PEMS). Une politique en matière de parité à l'échelle de l'Organisation traitera l'engagement de haut niveau. (Voir également la Recommandation 2).</p>	<p>DGA-C, DGA-O, SDG/ES, autres membres de la Direction de la FAO, ESW, CSH</p>	<p>Sept. 2011 (Objectif, activités incorporées dans le PEMS)</p>	<p>N</p>
<p>b) La FAO devrait mettre en place un mécanisme de responsabilité au niveau de la haute direction incluant les directeurs de division et les représentants de la FAO, par le biais de la gestion axée sur les résultats et le Système de gestion et d'évaluation de la performance (PEMS);</p>		<p>b) Élaborer les éléments restants du cadre de responsabilité et intégrer les considérations de parité dans les systèmes de gestion axée sur les résultats internes, les processus de programmation par pays, le PEMS, le cycle des projets et les initiatives de formation connexes.</p>	<p>ESW, OSP, CSH</p>	<p>Déc. 2012</p>	<p>N</p>

Recommandations de l'Évaluation	Direction Acceptée, partiellement acceptée ou rejetée et OBSERVATIONS associées	Direction – Mesure à prendre			
		Mesures	Unité responsable	Calendrier	Financement supplémentaire nécessaire (O ou N)
c) Les considérations de parité hommes-femmes devraient systématiquement figurer à l'ordre du jour de la Direction;		c) Le traitement des questions de parité visant l'obtention de résultats est un point permanent de l'ordre du jour des réunions de la Direction.	ODG, SDG/ES	Déc. 2012	N
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		d) Élaborer et institutionnaliser des mécanismes d'établissement de rapports aux organes directeurs de la FAO. Des initiatives pour une communication interne claire sont prises au plus haut niveau de la Direction (Directeur général et directeurs généraux adjoints). L'équipe de l'OS-K présentera à la Conférence des rapports de synthèse sur les progrès réalisés en matière d'intégration des considérations de parité à la FAO. ESW jouera un rôle de coordination et regroupera les apports des différentes divisions.	SDG/ES en collaboration avec les directeurs généraux adjoints, autres membres de la Direction de la FAO, ESW et équipe de l'OS-K	Déc. 2012 Juin 2013	N

Recommandations de l'Évaluation	Direction Acceptée, partiellement acceptée ou rejetée et OBSERVATIONS associées	Direction – Mesure à prendre			
		Mesures	Unité responsable	Calendrier	Financement supplémentaire nécessaire (O ou N)
<p>Recommandation 2: À la Direction générale de la FAO, concernant une politique en faveur de l'égalité hommes- femmes</p> <p>La FAO devrait élaborer une politique institutionnelle en faveur de l'égalité hommes-femmes qui orientera la manière dont les objectifs d'égalité hommes-femmes seront intégrés à l'échelle de toute l'Organisation et dans l'ensemble de ses activités techniques et de plaidoyer, et ouvrira la voie à la réalisation de l'OS-K. Le processus de formulation de cette politique devrait être mené par le Directeur général adjoint pour les connaissances, avec une petite équipe composée de directeurs généraux adjoints et de directeurs de division, y compris le Directeur d'ESW.</p>	Acceptée	ESW a préparé une version zéro de la Politique en matière de parité. Une consultation et un examen à l'échelle de l'Organisation se dérouleront à partir d'octobre 2011. La politique devrait être présentée aux organes directeurs à la mi-2012. Elle traitera de l'inclusion de considérations d'égalité hommes-femmes dans l'ensemble du Cadre stratégique. DGA-C et DGA-O participeront au processus d'élaboration et d'approbation. La mise en œuvre de la politique sera également appuyée par l'élaboration d'une Stratégie et Plan d'action en matière d'intégration des considérations de parité.	DGA-C , DGA-O, SDG/ES OS-K et ESW avec des apports des départements, de la FAO, des bureaux décentralisés, des bureaux du Siège et des coordon- nateurs chargés des questions de parité	Oct. 2011 - Juill. 2012	N

Recommandations de l'Évaluation	Direction Acceptée, partiellement acceptée ou rejetée et OBSERVATIONS associées	Direction – Mesure à prendre			
		Mesures	Unité responsable	Calendrier	Financement supplémentaire nécessaire (O ou N)
<p>Recommandation 3: À la Direction générale de la FAO, concernant la structure et le contenu de la politique en faveur de l'égalité hommes-femmes</p> <p>La politique de la FAO en faveur de l'égalité hommes-femmes devrait comprendre une stratégie et des dispositions pour des plans d'action aux niveaux des divisions. La stratégie doit aller au-delà de la perpétuation des rôles sexospécifiques existants et du renforcement des moyens d'existence, afin de réaliser l'autonomisation et l'égalité hommes-femmes en matière de prise de décision et d'accès aux ressources et leur contrôle. Les initiatives liées aux femmes dans le développement peuvent s'inscrire dans la stratégie et les plans d'action et constituer des points d'entrée pour la réalisation de l'égalité hommes-femmes.</p>	Acceptée	Poursuivre l'élaboration de la politique et demander un apport à tous les autres départements et bureaux de la FAO, en mettant l'accent sur le niveau décentralisé. Mettre en place une Stratégie et Plan d'action en matière d'intégration des considérations de parité avec les parties prenantes principales.	DGA-C , DGA-O, SDG/ES, équipe de l'OS-K et ESW avec des apports de toutes les unités de la FAO	Oct. 2011 - Juill. 2012	N
<p>Recommandation 4: À la Division de la gestion des ressources humaines,</p>	Acceptée	Les mesures a) et b) ont été traitées dans la version préliminaire du « Plan d'action	DDO, CSH		

Recommandations de l'Évaluation	Direction Acceptée, partiellement acceptée ou rejetée et OBSERVATIONS associées	Direction – Mesure à prendre			
		Mesures	Unité responsable	Calendrier	Financement supplémentaire nécessaire (O ou N)
<p>concernant l'équilibre entre les sexes au niveau du personnel</p> <p>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:</p>		stratégique 2010-2013 – Vers une représentation équilibrée des deux sexes ». Le Plan d'action sur les ressources humaines en matière de parité doit prendre effet dès que possible.			
a) L'adoption d'une politique volontariste pour recruter davantage de femmes au niveau du cadre organique et à des postes plus élevés;		a) La représentation équilibrée des deux sexes doit être un critère de recrutement plus déterminant. Les compétences en matière de parité hommes-femmes seront incluses dans les descriptifs d'emploi.	CSH	Déc. 2011	N
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;		b) Envisager la possibilité de mettre en place une crèche pour aider les parents actifs.	CSH	Déc. 2012	N
c) Un accroissement du nombre		c) Définir des mesures concrètes	CSH	Déc. 2012	N

Recommandations de l'Évaluation	Direction Acceptée, partiellement acceptée ou rejetée et OBSERVATIONS associées	Direction – Mesure à prendre			
		Mesures	Unité responsable	Calendrier	Financement supplémentaire nécessaire (O ou N)
d'hommes employés au sein des Services généraux;		pour assurer une représentation équilibrée des deux sexes à tous les niveaux du cadre organique et des Services généraux, en fixant des objectifs précis à atteindre à moyen terme, et indiquer dans quelle mesure les priorités de répartition géographique et d'équilibrage entre les sexes pourraient aller de pair en ce qui concerne le recrutement des fonctionnaires du cadre organique.			
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.		d) Toutes les annonces de vacance de poste comprennent déjà l'invitation-type des Nations Unies pour que des candidates femmes postulent.	CSH	Achevée	N
Recommandation 5: À la Direction de la FAO, concernant la culture institutionnelle La FAO devrait prendre des mesures pour établir une culture institutionnelle qui encourage et appuie l'égalité hommes-femmes dans tous les aspects de l'Organisation. Celles-ci devraient	Acceptée				

Recommandations de l'Évaluation	Direction Acceptée, partiellement acceptée ou rejetée et OBSERVATIONS associées	Direction – Mesure à prendre			
		Mesures	Unité responsable	Calendrier	Financement supplémentaire nécessaire (O ou N)
inclure:					
a) Des séances de sensibilisation aux questions de parité pour les fonctionnaires de tous niveaux, y compris au moment de leur recrutement;		a) Des kits d'information pour les nouveaux représentants, administrateurs et autres fonctionnaires de la FAO seront créés pour les sensibiliser à leurs responsabilités en matière d'intégration des considérations de parité. Des manifestations de sensibilisation doivent être régulièrement organisées sous la forme de journées de réflexion et d'activités de motivation des équipes.	Tous les départements avec CSH, ESW et l'équipe chargée du changement de culture	Déc. 2013	O
b) Des conseils et du soutien pour les personnes qui se sentent le plus menacées par les changements culturels et institutionnels;		b) Un mécanisme de conseil et de soutien pour les personnes qui se sentent le plus menacées par les changements culturels et institutionnels est élaboré.	Spécialiste des questions d'éthique et CSH	Juin 2012	N
c) Une plus grande reconnaissance des contributions diverses et complémentaires apportées par tous les membres du personnel au fonctionnement de l'Organisation;		c) La politique de récompenses et de reconnaissance s'attachera aux contributions de grande qualité du personnel pour les travaux de l'Organisation visant l'intégration des considérations de parité.	CSD		N
d) L'implication de spécialistes		d) Des spécialistes seront	Équipe	Quand	O

Recommandations de l'Évaluation	Direction Acceptée, partiellement acceptée ou rejetée et OBSERVATIONS associées	Direction – Mesure à prendre			
		Mesures	Unité responsable	Calendrier	Financement supplémentaire nécessaire (O ou N)
externes pour appuyer ce processus de changement culturel.		recrutés selon qu'il conviendra.	chargée du changement de culture	nécessaire	
<p>Recommandation 6: À la FAO, concernant la structure de l'intégration des considérations de parité</p> <p>a) Chaque division technique devrait disposer au Siège d'un haut fonctionnaire technique ayant également des compétences en matière de questions sociales ou de parité (conseillers de division en matière de parité). Le temps qu'ils consacreront à ces questions variera selon les divisions, avec une moyenne de 30 pour cent. Cela sera accompli par le biais de nouveaux recrutements quand des postes de hauts fonctionnaires se libéreront.</p>	Acceptée	a) D'ici fin 2013, toutes les divisions disposeront de compétences de haut niveau en matière de parité. Elles peuvent les assurer par le biais du recrutement ou en élargissant les qualifications des coordonnateurs chargés des questions de parité pour garantir une affectation équivalant à 30 pour cent d'un temps plein. Tout en renforçant le réseau de coordonnateurs chargés des questions de parité existant, ESW aidera les unités à définir un modèle garantissant des compétences techniques en matière de questions sociales et de parité, selon leur structure et leurs besoins. La bonne pratique actuelle comprend un groupe de coordonnateurs qui coordonnent et répartissent les responsabilités au sein d'une unité donnée et rendront régulièrement compte à la direction des unités.	CSH, Divisions du Siège, Bureaux régionaux et sous-régionaux avec l'appui d'ESW et de l'OS-K	Début en 2011, processus permanent	O (réaffectation)
b) Les postes d'expert en matière		b) Les experts en matière de	Bureaux	2012-2013	O

Recommandations de l'Évaluation	Direction Acceptée, partiellement acceptée ou rejetée et OBSERVATIONS associées	Direction – Mesure à prendre			
		Mesures	Unité responsable	Calendrier	Financement supplémentaire nécessaire (O ou N)
de parité/développement social devraient être réinstaurés dans tous les bureaux régionaux.		parité/développement social devront obligatoirement participer aux conférences régionales et y jouer un rôle clairement défini pour rendre compte des progrès de l'intégration des considérations de parité à la FAO, et échangeront avec les États Membres au sujet de leurs succès en matière d'égalité hommes-femmes et des problèmes rencontrés.	régionaux		(Ajustements apportés au PTB 2012-2013)
c) Les mandats du personnel au niveau sous-régional devraient être adaptés, soit en procédant à des recrutements, soit en élargissant les compétences des fonctionnaires chargés des politiques dans les domaines de la parité et du développement social.		c) Le recrutement de personnel compétent a débuté et les compétences du personnel existantes sont élargies (voir Recommandation 11).	Les sous-directeurs généraux/ représentants régionaux et les coordonnateurs sous-régionaux, seront chargés d'assurer des qualifications adéquates en matière de parité et ESW conseillera les bureaux régionaux /sous-	En cours	O (réaffectation)

Recommandations de l'Évaluation	Direction Acceptée, partiellement acceptée ou rejetée et OBSERVATIONS associées	Direction – Mesure à prendre			
		Mesures	Unité responsable	Calendrier	Financement supplémentaire nécessaire (O ou N)
			régionaux.		
<p>d) Au niveau des pays, les représentations de la FAO devraient compter le plaidoyer pour l'égalité hommes-femmes dans le développement rural au nombre de leurs responsabilités et:</p> <ul style="list-style-type: none"> - recruter des experts en matière de parité à temps partiel ou à temps plein en fonction de leur enveloppe de pays pour appuyer les projets et représenter la FAO au sein des mécanismes interinstitutions; ou - au cas où les ressources seraient insuffisantes, recruter un expert en matière de parité ou de développement social pour des missions consultatives concernant l'intégration des considérations de parité dans le cadre de programmation par pays et dans les projets à venir. 		d) Les représentations de la FAO et les bureaux régionaux/sous-régionaux procéderont à des recrutements selon qu'il conviendra.	Les sous-directeurs généraux/représentants régionaux et les coordonnateurs sous-régionaux, seront chargés d'assurer des qualifications adéquates en matière de parité et ESW conseillera les bureaux régionaux /sous-régionaux.	En cours	O (Extrabudgétaire)
Recommandation 7: À la Division des opérations d'urgence et de la réhabilitation, concernant les	Acceptée	a) Poursuite de l'appui technique et de l'approbation des questions de parité dans le cadre des programmes humanitaires de	TCE, bureaux régionaux/organisations économiques	a) en cours b) Déc.	N

Recommandations de l'Évaluation	Direction Acceptée, partiellement acceptée ou rejetée et OBSERVATIONS associées	Direction – Mesure à prendre			
		Mesures	Unité responsable	Calendrier	Financement supplémentaire nécessaire (O ou N)
<p>compétences en matière de parité au sein des unités de coordination des interventions d'urgence</p> <p>Il est recommandé, là où la taille du programme d'intervention d'urgence et le type d'opération d'urgence concernés le justifient, qu'un spécialiste <i>ad hoc</i> en matière de parité soit recruté pour les unités de coordination des opérations d'urgence</p>		<p>TCE. Dans la mesure du possible, TCE disposera sur place de compétences en matière de parité.</p> <p>b) Poursuite de l'appui technique du registre d'experts en matière de parité au Projet de renforcement des capacités en matière de parité hommes-femmes du Comité permanent interinstitutions.</p> <p>c) Appui technique du Projet de renforcement des capacités en matière de parité hommes-femmes au Pôle de la sécurité alimentaire mondiale.</p> <p>d) Les formations en matière de marqueurs de parité du personnel de la FAO-des unités de coordination des opérations d'urgence, destinées à renforcer les compétences locales, se poursuivront en 2011 et 2012.</p>	<p>régionales, bureaux sous-régionaux/ organisations économiques sous-régionales, divisions techniques du Siège, avec l'appui d'ESW, de l'OS-K et de l'OS-I</p>	<p>2011</p> <p>c) Sept. 2012</p> <p>d) Déc. 2012</p>	
Recommandation 8:	Acceptée	Des compétences spéciales sur	CSH avec	En cours	N

Recommandations de l'Évaluation	Direction Acceptée, partiellement acceptée ou rejetée et OBSERVATIONS associées	Direction – Mesure à prendre			
		Mesures	Unité responsable	Calendrier	Financement supplémentaire nécessaire (O ou N)
<p>À la FAO, concernant les compétences du personnel et des consultants en matière d'intégration des considérations de parité</p> <p>La FAO devrait intégrer les compétences et qualifications sur les questions de parité comme critère de sélection et d'évaluation dans tous ses processus de recrutement et d'évaluation, tant pour le personnel que pour les consultants. L'importance accordée à cette compétence sera fonction de chaque descriptif d'emploi spécifique.</p>		les questions de parité seront élaborées pour les descriptifs d'emploi. Mise en place d'un mécanisme pour intégrer les compétences et les qualifications sur les questions de parité comme critère de sélection et d'évaluation dans les processus de recrutement et d'évaluation.	l'appui des divisions techniques et d'ESW		
<p>Recommandation 9: À la Direction 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:</p>	Acceptée	ESW poursuivra ses travaux normatifs sur les questions sociales et de parité, tout en assurant parallèlement ses fonctions d'intégration des considérations de parité.	ESW	En cours	N
i) sera l'unité technique principale et contribuera à des projets		i) Les limitations d'ESW en matière de ressources humaines	Direction générale,	En cours	N

Recommandations de l'Évaluation	Direction Acceptée, partiellement acceptée ou rejetée et OBSERVATIONS associées	Direction – Mesure à prendre			
		Mesures	Unité responsable	Calendrier	Financement supplémentaire nécessaire (O ou N)
fortement axés sur des questions d'égalité sociale et de parité;		et financières permettraient à la Division, uniquement dans certains cas précis, d'être l'unité technique principale ou de contribuer directement aux projets.	ESW		
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.		ii) Voir Recommandation 10 iii).	Direction générale de la FAO	En cours	N
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:	Acceptée				O (Ajustements apportés au PTB 2012-2013)
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		i) Recrutement d'un haut fonctionnaire.	ESW	Janv. 2012	O

Recommandations de l'Évaluation	Direction Acceptée, partiellement acceptée ou rejetée et OBSERVATIONS associées	Direction – Mesure à prendre			
		Mesures	Unité responsable	Calendrier	Financement supplémentaire nécessaire (O ou N)
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;		ii) Voir la mesure de la Recommandation 6. Les mandats des coordonnateurs chargés des questions de parité ont été entièrement reformulés et adoptés à l'issue de vastes consultations. Le réseau des coordonnateurs chargés des questions de parité et la communauté de pratique sont actuellement mis en place.	ESW, coordonnateurs chargés des questions de parité	En cours	N
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;		iii) Le personnel d'ESW et les coordonnateurs chargés des questions de parité des unités fournissent un appui technique à SOFA 2012 et SOFI 2011. Pour d'autres produits et programmes de terrain phares, les divisions techniques concernées (SOCO, SOFIA, SOLAW, etc.) et les bureaux régionaux pour les programmes de terrain seront les chefs de file.	ESW, coordonnateurs chargés des questions de parité, équipes de SOFA, SOFIA, SOFI, SOCO et SOLAW	En cours	N

Recommandations de l'Évaluation	Direction Acceptée, partiellement acceptée ou rejetée et OBSERVATIONS associées	Direction – Mesure à prendre			
		Mesures	Unité responsable	Calendrier	Financement supplémentaire nécessaire (O ou N)
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;	iii) Voir les observations relatives à la Recommandation 6.	iv) Outil de suivi à mettre en place.	TCDM avec l'appui d'ESW	Déc. 2012	O
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;		v) Les coordonnateurs décentralisés du Comité chargé de l'examen des programmes et projets seront formés à l'identification des questions d'égalité entre les sexes dans les projets. Définir des marqueurs de l'égalité hommes-femmes à des fins de codage.	TCDM et CSH avec l'appui d'ESW	Déc. 2012	O
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;		vi) Élaborer des directives en collaboration avec ESS/Recensement agricole/FAOStat et CountryStat, dans l'attente de la disponibilité des ressources.	ESW, ESS, FAOStat et CountryStat	Déc. 2012	N
vii) fournir un appui au niveau des pays aux cadres de programmation par pays de la		vii) Des directives pour l'inclusion des questions de parité dans les cadres de programmation par	Coordonnateurs chargés des	En cours	O

Recommandations de l'Évaluation	Direction Acceptée, partiellement acceptée ou rejetée et OBSERVATIONS associées	Direction – Mesure à prendre			
		Mesures	Unité responsable	Calendrier	Financement supplémentaire nécessaire (O ou N)
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.		pays et dans leur mécanisme d'assurance qualité ont été élaborées et communiquées aux bureaux de pays.	questions de parité et ressources régionaux (voir Recommandation 6b), TCS avec l'appui d'ESW		
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;	Acceptée	a) Élaborer des modèles de sensibilisation aux questions de parité hommes-femmes.	CSH, CIO avec l'appui d'ESW	Déc. 2013	O
b) Le renforcement des capacités en matière de parité et	b) Acceptée, sous réserve de disponibilité des ressources, car cela implique l'élaboration de	b) Élaborer, avec les différentes unités et divisions, des directives	CSH, CIO avec l'appui	En cours	O

Recommandations de l'Évaluation	Direction Acceptée, partiellement acceptée ou rejetée et OBSERVATIONS associées	Direction – Mesure à prendre			
		Mesures	Unité responsable	Calendrier	Financement supplémentaire nécessaire (O ou N)
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;	nombreux produits d'unité et produits régionaux en étroite consultation avec les unités, divisions et régions concernées.	pratiques et <i>ad hoc</i> sur la manière d'intégrer les considérations de parité.	des divisions techniques et d'ESW		
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.		c) Intégrer des perspectives d'égalité entre les sexes et d'inclusion sociale dans tous les programmes de renforcement des capacités émanant de la FAO.	CSH, OEKC, CIO avec l'appui des divisions techniques et d'ESW	Déc. 2013	N
Recommandation 12: À la FAO et ses États Membres sur le renforcement des capacités des États Membres	Acceptée	Des réseaux régionaux et sous-régionaux d'institutions et d'experts en matière de parité certifiés pouvant être appelés à	CSH et OEK avec ESW	En cours	O (Extrabudgétaire)

Recommandations de l'Évaluation	Direction Acceptée, partiellement acceptée ou rejetée et OBSERVATIONS associées	Direction – Mesure à prendre			
		Mesures	Unité responsable	Calendrier	Financement supplémentaire nécessaire (O ou N)
<p>en matière d'intégration des considérations de parité</p> <p>La FAO ne devrait diriger le renforcement des capacités en matière d'intégration des considérations de parité dans les États Membres que lorsque des contributions volontaires suffisantes sont mises à disposition. Quand des demandes d'appui dans ce domaine sont présentées à la FAO, elles devraient être transférées à l'unité la mieux placée pour répondre spécifiquement à chaque demande.</p>		aider la FAO et les États Membres à renforcer les capacités sur les questions d'égalité hommes-femmes sont en train d'être créés (voir Recommandation 6 d) avec divers partenaires, conformément à la Stratégie organisationnelle de la FAO pour le renforcement des capacités.			
<p>Recommandation 13: À la FAO, concernant l'engagement de travailler dans le domaine du VIH/sida</p> <p>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</p>	<p>Rejetée L'épidémie de sida est entrée dans une phase décroissante qui se caractérise par un déclin global des nouvelles infections, une baisse de la mortalité liée au sida, et une vaste quantité de mécanismes d'adaptation mis en place par les communautés et les ménages affectés. L'Organisation a apporté une réponse stratégique à l'épidémie, reconnaissant dès le départ ses répercussions sur le secteur agricole et la prenant en compte dans son programme de développement. Toutefois, la FAO a conscience qu'à ce stade de l'évolution de l'épidémie, les travaux de prévention et</p>				

Recommandations de l'Évaluation	Direction Acceptée, partiellement acceptée ou rejetée et OBSERVATIONS associées	Direction – Mesure à prendre			
		Mesures	Unité responsable	Calendrier	Financement supplémentaire nécessaire (O ou N)
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.	d'atténuation peuvent être gérés plus efficacement par d'autres organismes du système des Nations Unies disposant de meilleures ressources comme l'OMS, l'ONUSIDA et le FNUAP. Étant donné que le VIH et le sida ne sont pas mentionnés dans le nouveau Cadre stratégique, la FAO a progressivement abandonné ses activités les concernant pour axer ses ressources déclinantes sur le renforcement des résultats dans une gamme plus restreinte de domaines thématiques. Néanmoins, les travaux continuent d'être couverts dans certains domaines techniques de la FAO, principalement aux niveaux national et régional, où l'épidémie a toujours des répercussions importantes sur l'agriculture et la sécurité alimentaire et où des ressources extrabudgétaires sont disponibles, en réponse à des demandes des membres.				
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:	Acceptée	La majorité des projets de la FAO seront approuvés sur la base de paramètres d'égalité hommes-femmes. Dans les cas pertinents, un processus d'analyse sera mené à bien dans le cadre de l'évaluation des besoins dans le pays ou la région concernés.	Toutes les unités de la FAO au Siège et dans les bureaux décentralisés impliqués dans l'élaboration et la mise en œuvre des	Juin 2012	O (Extrabudgétaire)

Recommandations de l'Évaluation	Direction Acceptée, partiellement acceptée ou rejetée et OBSERVATIONS associées	Direction – Mesure à prendre			
		Mesures	Unité responsable	Calendrier	Financement supplémentaire nécessaire (O ou N)
			projets, avec un appui spécial de TCDM et d'ESW		
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;		a) Les travaux de TCDM sur la formation au cycle des projets traiteront l'analyse sociale, l'utilisation d'études préexistantes étant la solution à privilégier.	TCDM et responsables du budget	Déc. 2011	O au niveau du projet
b) élaborer une feuille de route précise pour les questions de parité au sein de chaque projet, y compris des indicateurs pour son suivi;		b) Des directives sur la manière de mettre en place des indicateurs tenant compte de la parité hommes-femmes seront élaborées.	TCDM avec l'appui d'ESW	Déc. 2011	N
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;		c) Le mécanisme décentralisé du Comité chargé de l'examen des programmes et projets inclura un critère de parité. Le personnel régional du Comité sera formé sur les questions de parité au sein du cycle des projets. (Tous les projets ne disposeront pas de ressources pour un spécialiste des questions de parité, et n'en auront pas forcément besoin).	TCDM avec l'appui d'ESW	Juin 2012	N

Recommandations de l'Évaluation	Direction Acceptée, partiellement acceptée ou rejetée et OBSERVATIONS associées	Direction – Mesure à prendre			
		Mesures	Unité responsable	Calendrier	Financement supplémentaire nécessaire (O ou N)
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;	d) Cela est nécessaire mais ne sera possible que si des mesures sont prises en la matière en ce qui concerne l'évaluation des besoins, l'analyse des parties prenantes et la budgétisation.	d) Le cours de formation sur la gestion du cycle des projets et le manuel sur le programme de terrain comporteront une section axée sur l'analyse des parties prenantes et l'évaluation des besoins à caractère social et en matière de parité hommes-femmes.	TCDM, CSH avec l'appui d'ESW	Déc. 2012	N
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.		e) Le suivi des projets de la FAO aux niveaux régional et national sera effectué par le biais d'objectifs et d'indicateurs sexospécifiques.	Comité chargé de l'examen des programmes et projets	Déc. 2013	N
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	Acceptée	a) Voir Recommandation 12: Les réseaux régionaux et sous-régionaux d'institutions et d'experts en matière de parité certifiés qui peuvent être appelés à aider la FAO et les États Membres à renforcer les capacités en matière de questions de parité sont mis en place avec divers partenaires. Les questions de conception et de mise en	OED, OSD, Bureau du SDG/TC, avec l'appui d'ESW.	En cours	O (Extrabudgétaire)

Recommandations de l'Évaluation	Direction Acceptée, partiellement acceptée ou rejetée et OBSERVATIONS associées	Direction – Mesure à prendre			
		Mesures	Unité responsable	Calendrier	Financement supplémentaire nécessaire (O ou N)
développement social pour la conception et la mise en œuvre des projets.		œuvre des projets seront traitées.			
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;		b) ESW et TC ont élaboré des directives pour traiter les questions de parité hommes-femmes dans le cadre des programmes conjoints des Nations Unies. Ces directives ont été communiquées à tous les bureaux de pays en vue de leur application.	Bureaux de pays, ESW et TC	En cours	N
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.		c) Les coordonnateurs chargés des questions de parité doivent être identifiés et financés par les bureaux de pays.	OSD, Représentations de la FAO	En cours	N
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	Acceptée La FAO mettra l'accent sur l'intégration des considérations de parité dans l'agriculture et le développement rural plutôt que de le mettre exclusivement sur les femmes dans le développement.	La FAO codirigera le domaine prioritaire de l'ONU-Femmes sur l'autonomisation économique des femmes. Des négociations sont en cours pour lancer un partenariat ONU-Femmes-FAO et ONU-Femmes-organismes ayant leur siège à Rome en février/mars	ONU-Femmes, organismes ayant leur siège à Rome and ESW	En cours	N

Recommandations de l'Évaluation	Direction Acceptée, partiellement acceptée ou rejetée et OBSERVATIONS associées	Direction – Mesure à prendre			
		Mesures	Unité responsable	Calendrier	Financement supplémentaire nécessaire (O ou N)
niveaux régional et des pays pour promouvoir l'autonomisation des femmes rurales;		2012.			
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.		ESW/ONU-Femmes et les organismes ayant leur siège à Rome: une collaboration a été initiée préalablement à la Commission de la condition de la femme 2012 (avec l'accent mis sur les femmes rurales).	ONU-Femmes, organismes ayant leur siège à Rome et ESW	En cours	N
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;	Acceptée	a) Le manuel sur le cycle des projets, le manuel de formation sur le terrain et le cadre de programmation par pays font référence à l'importance de recueillir, d'analyser et d'utiliser des données ventilées par sexe.	TCDM, OSP, ODG avec ESW	En cours	N
b) Le Bureau de la communication et des relations extérieures et le Bureau de		b) Une vaste formation sexospécifique sur les questions de communication et de parité est	OEK		O

Recommandations de l'Évaluation	Direction Acceptée, partiellement acceptée ou rejetée et OBSERVATIONS associées	Direction – Mesure à prendre			
		Mesures	Unité responsable	Calendrier	Financement supplémentaire nécessaire (O ou N)
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.		nécessaire pour le bureau des communications et des relations extérieures de l'Organisation et le Bureau de l'échange des connaissances, de la recherche et de la communication.			
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		c) Un Centre d'assistance sera mis en place pour opérationnaliser les marqueurs de l'égalité hommes-femmes. Les responsabilités du système d'assistance doivent être clarifiées et la faisabilité évaluée dans le cadre des responsabilités et ressources existantes. ESW fournira l'appui initial (et l'orientation stratégique globale), mais la gestion et la composition du Centre devront incomber à d'autres intervenants. La Direction générale devrait envisager de rendre les marqueurs de l'égalité hommes-femmes obligatoires au	TCDM, OSP, ESW		O

Recommandations de l'Évaluation	Direction Acceptée, partiellement acceptée ou rejetée et OBSERVATIONS associées	Direction – Mesure à prendre			
		Mesures	Unité responsable	Calendrier	Financement supplémentaire nécessaire (O ou N)
biais d'un système d'assistance aux utilisateurs. Le nouveau mécanisme du Comité d'examen des projets et programmes devrait être incorporé au processus d'affectation de marqueurs de l'égalité hommes-femmes qu'il examine.		sein du programme de travail de la FAO.			