

Note d'information n° 7 – juin 2013

Amélioration de l'intégration et de la visibilité de la fonction relative à la parité hommes-femmes dans les activités de la FAO

Résumé: La présente note donne des informations sur les modalités organisationnelles mises en place par le Directeur général suite aux demandes formulées par les États Membres afin que la fonction de la FAO relative à la parité hommes-femmes soit intégrée et suffisamment visible dans le Plan à moyen terme 2014-2017 et le Programme de travail et budget 2014-2015. Plus précisément, dans le PTB 2014-2015, le Bureau des partenariats, des activités de plaidoyer et du renforcement des capacités (OPC) sera rebaptisé Bureau des partenariats, de la parité hommes-femmes, des activités de plaidoyer et du renforcement des capacités.

I. Intégration de la fonction relative à la parité hommes-femmes dans le PTB 2014-2015

1. Le Plan à moyen terme (PMT) 2014-2017 et le Programme de travail et budget (PTB) 2014-2015 prennent en compte le rôle de la fonction liée à la parité hommes-femmes en intégrant les aspects liés à cette question dans l'ensemble des activités de l'Organisation en tant que thème transversal des cinq nouveaux objectifs stratégiques¹. La stratégie, l'approche et la qualité des services des activités transversales sur la parité hommes-femmes seront mises en place et évaluées à l'aide des principaux indicateurs de performance relevant du sixième objectif du PMT/PTB².

2. Ainsi, le nouveau cadre de résultats de l'Organisation présenté dans le PMT/PTB offre une plus grande transparence et l'assurance que les aspects liés à la parité hommes-femmes seront intégrés dans l'ensemble des activités menées par l'Organisation. Il va également dans le sens de la décision prise en 2009 par la Conférence, à savoir que «*la question de la parité hommes-femmes sera pleinement intégrée dans le Cadre stratégique et le Plan à moyen terme et ne fera plus l'objet d'un Plan d'action distinct*»³.

3. Les plans d'action sont en cours d'élaboration et seront exécutés en accordant au thème transversal relatif à la parité hommes-femmes toute l'attention qu'il mérite, de sorte que les aspects et approches qui s'y rapportent soient pleinement intégrés aux programmes de l'Organisation. En outre, des spécialistes des questions de parité hommes-femmes ont été adjoints à l'équipe de base de chaque objectif stratégique. Toutes ces dispositions permettront un traitement complet et systématique des questions de parité hommes-femmes à toutes les étapes de l'élaboration, de l'exécution, du suivi et de l'établissement de rapports du PMT/PTB 2014-2015.

II. Amélioration de la visibilité de la fonction relative à la parité hommes-femmes dans la structure organisationnelle

4. Suite aux demandes formulées par les États Membres lors de l'examen des propositions du PMT/PTB, le Directeur général a pris des mesures pour adapter les modalités organisationnelles de

¹ C 2013/3 PMT/PTB, paragraphes 18-19 et 423 à 430.

² C 2013/3, PMT/PTB, paragraphe 410.3.

³ Alinéa 1 b) ii) du dispositif de la Résolution de la Conférence 10/2009.



manière à assurer le maximum de visibilité à la fonction relative à la parité hommes-femmes, mais également à l'intégrer dans les activités de fond et l'approche de l'Organisation.

5. Lors de sa cent quarante-sixième session qui s'est tenue en avril 2013, le Conseil «*a mis en avant l'importance des activités liées... à la parité hommes-femmes*» dans le contexte du PMT/PTB⁴. Il a également approuvé la demande de la Réunion conjointe de mars 2013 du Comité du Programme et du Comité financier qui a souhaité «*que l'on confère la visibilité qui s'imposait à la parité hommes-femmes*» au sein de la structure organisationnelle⁵. Les États Membres ont mis l'accent sur ce point durant les débats qui ont suivi sur le PMT/PTB, en particulier lors des interventions de la première réunion du groupe des Amis du Président le 22 mai 2013.

6. Par conséquent, le Directeur général a décidé de prendre les dispositions nécessaires pour accroître la visibilité de la parité hommes-femmes au sein de la structure organisationnelle de la FAO. Toutes les activités techniques concernant les études sur la parité hommes-femmes et l'analyse des politiques continueront de se dérouler au sein du Département du développement économique et social de la Division de la parité, de l'équité et de l'emploi rural (ESW), rebaptisée Division de la protection sociale (ESP), qui sera également chargée de coordonner le thème transversal de la parité hommes-femmes dans le Cadre stratégique révisé et de fournir un appui technique aux équipes de base des objectifs stratégiques.

7. Outre les activités techniques existantes concernant les études sur les questions de parité hommes-femmes et l'analyse des politiques effectuées par la Division ESP, les compétences en plaidoyer en faveur de l'équité entre les sexes, en établissement de partenariats et en renforcement des capacités seront regroupées et renforcées au sein du Bureau des partenariats, des activités de plaidoyer et du renforcement des capacités (OPC)⁶.

8. Ce renforcement du Bureau des partenariats, des activités de plaidoyer et du renforcement des capacités permettra de mieux exploiter les synergies naturelles et les complémentarités entre les activités relatives à la parité hommes-femmes et la fonction d'établissement de partenariats, de plaidoyer et de renforcement des capacités. Il accroîtra également la visibilité de la parité hommes-femmes en plaçant pour la première fois cette question au niveau supérieur de la structure organisationnelle sous la responsabilité directe du Directeur général.

9. Par conséquent, le Bureau des partenariats, des activités de plaidoyer et du renforcement des capacités sera responsable d'un certain nombre de fonctions relatives à la parité hommes-femmes, notamment:

- a) recherche de partenaires externes sous l'angle de la parité hommes-femmes au sein du système des Nations Unies et multilatéral, du secteur privé, de la société civile et des organisations féminines, entre autres;
- b) préconisation de l'intégration des options prenant en compte la parité hommes-femmes et l'équité sociale dans les politiques alimentaires et agricoles des États Membres;
- c) soutien des États Membres et du personnel de la FAO au Siège et dans les bureaux décentralisés afin de développer et de renforcer les capacités permettant d'intégrer les aspects relatifs à la parité hommes-femmes qui visent à améliorer l'efficacité des programmes et des politiques;

⁴ CL 146/REP, paragraphe 9e).

⁵ CL 146/5, paragraphe 4d).

⁶ C 2013/3, paragraphes 228-229.

d) soutien de la mise en œuvre du thème transversal de la parité hommes-femmes au sein du Cadre stratégique révisé.

10. Par conséquent, dans le PTB 2014-2015, le Bureau des partenariats, des activités de plaidoyer et du renforcement des capacités (OPC) sera rebaptisé Bureau des partenariats, de la parité hommes-femmes, des activités de plaidoyer et du renforcement des capacités.