



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

# Parvenir à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes dans les systèmes agricoles et alimentaires

Un manuel pour les points focaux genre





# **Parvenir à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes dans les systèmes agricoles et alimentaires**

Un manuel pour les points focaux genre

par

l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture  
Rome, 2021

Citer comme suit: FAO. 2021. Parvenir à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes dans les systèmes agricoles et alimentaires - Un manuel pour les points focaux genre. Rome. <https://doi.org/10.4060/cb2401fr>

Les appellations employées dans ce produit d'information et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) aucune prise de position quant au statut juridique ou au stade de développement des pays, territoires, villes ou zones ou de leurs autorités, ni quant au tracé de leurs frontières ou limites. Le fait qu'une société ou qu'un produit manufacturé, breveté ou non, soit mentionné ne signifie pas que la FAO approuve ou recommande ladite société ou ledit produit de préférence à d'autres sociétés ou produits analogues qui ne sont pas cités.

Les opinions exprimées dans ce produit d'information sont celles du/des auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement les vues ou les politiques de la FAO.

ISBN 978-92-5-134928-1

© FAO, 2021



Certains droits réservés. Cette œuvre est mise à la disposition du public selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution-Pas d'Utilisation Commerciale-Partage dans les Mêmes Conditions 3.0 Organisations Intergouvernementales (CC BY NC SA 3.0 IGO; <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/igo/legalcode.fr>).

Selon les termes de cette licence, cette œuvre peut être copiée, diffusée et adaptée à des fins non commerciales, sous réserve que la source soit mentionnée. Lorsque l'œuvre est utilisée, rien ne doit laisser entendre que la FAO cautionne tels ou tels organisation, produit ou service. L'utilisation du logo de la FAO n'est pas autorisée. Si l'œuvre est adaptée, le produit de cette adaptation doit être diffusé sous la même licence Creative Commons ou sous une licence équivalente. Si l'œuvre est traduite, la traduction doit obligatoirement être accompagnée de la mention de la source ainsi que de la clause de non-responsabilité suivante: «La traduction n'a pas été réalisée par l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO). La FAO n'est pas responsable du contenu ni de l'exactitude de la traduction. L'édition originale [langue] est celle qui fait foi.»

Tout litige relatif à la présente licence ne pouvant être résolu à l'amiable sera réglé par voie de médiation et d'arbitrage tel que décrit à l'Article 8 de la licence, sauf indication contraire contenue dans le présent document. Les règles de médiation applicables seront celles de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (<http://www.wipo.int/amc/fr/mediation/rules>) et tout arbitrage sera mené conformément au Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI).

Matériel attribué à des tiers. Il incombe aux utilisateurs souhaitant réutiliser des informations ou autres éléments contenus dans cette œuvre qui y sont attribués à un tiers, tels que des tableaux, des figures ou des images, de déterminer si une autorisation est requise pour leur réutilisation et d'obtenir le cas échéant la permission de l'ayant-droit. Toute action qui serait engagée à la suite d'une utilisation non autorisée d'un élément de l'œuvre sur lequel une tierce partie détient des droits ne pourrait l'être qu'à l'encontre de l'utilisateur.

Ventes, droits et licences. Les produits d'information de la FAO sont disponibles sur le site web de la FAO ([www.fao.org/publications](http://www.fao.org/publications)) et peuvent être obtenus sur demande adressée par courriel à: [publications-sales@fao.org](mailto:publications-sales@fao.org). Les demandes visant un usage commercial doivent être soumises à: [www.fao.org/contact-us/licence-request](http://www.fao.org/contact-us/licence-request). Les questions relatives aux droits et aux licences doivent être adressées à: [copyright@fao.org](mailto:copyright@fao.org).

# TABLE DES MATIÈRES

À propos du manuel.....	iv
Acronymes et abréviations.....	v
<b>PARTIE 1: L'ÉGALITÉ DES SEXES, L'AUTONOMISATION DES FEMMES ET LA FAO</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1. Pourquoi l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont pertinentes au mandat de la FAO ?</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2. Des cadres d'orientation pour parvenir à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes</b> .....	<b>2</b>
1.2.1. L'égalité des sexes, thème transversal des objectifs stratégiques de la FAO.....	2
1.2.2. La politique de la FAO sur l'égalité des sexes et ses normes minimales.....	3
1.2.3. Le plan d'action à l'échelle des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.....	5
1.2.4. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.....	8
1.2.5. La Déclaration et le programme d'action de Beijing.....	9
<b>PARTIE 2: L'ARCHITECTURE DE L'ÉGALITÉ DES SEXES À LA FAO</b> .....	<b>10</b>
<b>2.1. L'architecture de l'égalité des sexes à la FAO</b> .....	<b>10</b>
2.1.1. Le réseau des points focaux genre de la FAO.....	12
2.1.2. Les points focaux genre.....	12
2.1.3. Le réseau technique sur l'égalité des sexes.....	13
<b>PARTIE 3: LES PRINCIPALES TÂCHES ET RESPONSABILITÉS DES POINTS FOCaux GENRE</b> .....	<b>14</b>
<b>3.1. Suivi et planification</b> .....	<b>14</b>
3.1.1. Plan de travail annuel des points focaux genre.....	14
3.1.2. Le bilan d'intégration du genre.....	15
3.1.3. Évaluation genre du pays.....	16
<b>3.2. Formation et sensibilisation du personnel</b> .....	<b>17</b>
<b>3.3. Assistance technique</b> .....	<b>17</b>
3.3.1. Les marqueurs de l'égalité des sexes.....	17
3.3.2. La norme environnementale et sociale sur l'égalité des sexes.....	19
3.3.3. Les critères de genre dans le contexte de la durabilité.....	19
3.3.4. Un cadre de programmation par pays tenant compte de l'égalité des sexes.....	20
<b>4.1. Mobilisation des ressources</b> .....	<b>20</b>
<b>5.1. Partenariat et communication</b> .....	<b>20</b>
<b>6.1. Suivi et rapports</b> .....	<b>21</b>
<b>7.1. Ressources et soutien disponibles via le réseau des points focaux genre</b> .....	<b>22</b>
<b>Bibliographie</b> .....	<b>23</b>
<b>ANNEXE I: TERMES DES RÉFÉRENCE DES POINTS FOCaux GENRE DE LA FAO</b> .....	<b>24</b>
Termes de référence des points focaux genre de la FAO dans les bureaux décentralisés.....	24
Termes de référence des points focaux genre du siège de la FAO.....	28
<b>ANNEXE II: GLOSSAIRE SUR LE GENRE</b> .....	<b>32</b>
<b>ANNEXE III: NORMES MINIMALES EN MATIÈRE D'INTÉGRATION DES QUESTIONS DE GENRE</b> .....	<b>34</b>
<b>ANNEXE IV: SÉLECTION DE PUBLICATIONS CLÉS DE LA FAO SUR L'ÉGALITÉ DES SEXES</b> .....	<b>36</b>

# À PROPOS DU MANUEL

**Ce manuel est destiné à aider les points focaux genre de l'Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), au siège de la FAO et dans ses bureaux décentralisés, à aborder les questions de genre dans leur travail. Il constitue également une ressource utile pour tous les employés de la FAO qui veulent faire progresser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Enfin, il permet de mieux comprendre les cadres et les mécanismes institutionnels qui guident et appuient le travail de la FAO sur le genre.**

L'objectif de ce manuel est plus particulièrement de servir d'outil de référence complet et pratique pour les points focaux genre afin de soutenir l'intégration des questions de genre au sein de la FAO, conformément aux exigences établies par la Politique de la FAO sur l'égalité des sexes et dans le contexte du mandat et de la vision stratégique de l'organisation.

Il équipe les points focaux genre d'informations et d'outils conceptuels de base pour les aider à mener à bien leur rôle et pour aider leur division et leurs bureaux respectifs à respecter les exigences de la Politique sur l'égalité des sexes. Ce manuel pourra aussi être un outil utile aux points focaux genre afin de discuter de leurs termes de référence et des objectifs du système de gestion et d'évaluation de la performance (PEMS) avec les directeurs et les superviseurs, qui ont la responsabilité finale de la mise en œuvre du travail relatif à l'égalité des genres dans leur bureau et division respectifs, et par là, d'assurer que les points focaux genre possèdent les capacités et les ressources suffisantes pour s'acquitter de leurs fonctions.

La première partie de ce manuel, «**L'égalité des sexes, l'autonomisation des femmes et la FAO**», explique la pertinence de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans la réalisation du mandat de la FAO. Il évoque les objectifs stratégiques de la FAO, au sein desquels le genre est abordé à la fois en tant qu'objectif et en tant que thème transversal. Cette partie souligne également les principaux cadres globaux qui déterminent les engagements institutionnels de la FAO et son mode opératoire pour parvenir à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes.

La deuxième partie, «**L'architecture de l'égalité des sexes à la FAO**», fournit un aperçu de la structure de mise en œuvre institutionnelle de la FAO qui coordonne et soutient le travail réalisé pour parvenir à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes, et dont les points focaux genre constituent une partie essentielle.

La troisième partie du manuel, «**Les principales tâches et responsabilités des points focaux genre**», analyse en détail les termes de référence des points focaux genre, et décrit les tâches et responsabilités attendues qui sont établies dans les termes de références. Cette partie inclut aussi des outils et ressources pertinents pour soutenir les points focaux genre à intégrer avec succès l'égalité des sexes dans le travail de la FAO, en fonction de leur rôle.

Les annexes suivantes sont incluses à la fin de ce manuel: l'annexe I contient les termes de référence des points focaux genre au siège de la FAO et dans les bureaux décentralisés; l'annexe II fournit un glossaire sur le genre couvrant les principaux concepts et approches de genre adoptés par l'Organisation; l'annexe III comprend un tableau des normes minimales de la FAO pour l'intégration des questions de genre; et l'annexe IV inclut une sélection des publications clés de la FAO relatives au genre.

Grâce à ce manuel, les points focaux genre devraient être mieux équipés pour réaliser les prescriptions définies par leurs termes de référence. Ce faisant, ils apporteront une contribution essentielle aux efforts de l'Organisation visant à parvenir à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes dans les systèmes agricoles et alimentaires.

# ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS

<b>CCS</b>	Conseil des chefs de secrétariat	<b>RAP</b>	Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique
<b>CEDEF</b>	Convention des Nations Unies de 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes	<b>REU</b>	Bureau régional pour l'Europe et l'Asie centrale
<b>CPP</b>	Cadre de programmation par pays	<b>RLC</b>	Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes
<b>ESP</b>	Division de la transformation rurale inclusive et de l'égalité femmes-hommes	<b>RNE</b>	Bureau régional pour le Proche-Orient et l'Afrique du Nord
<b>ODD</b>	Objectif de développement durable	<b>TdR</b>	Termes de références
<b>ONU SWAP</b>	Plan d'action à l'échelle des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes	<b>UNCT</b>	Équipe de pays des Nations Unies
<b>PEMS</b>	Système de gestion et d'évaluation de la performance	<b>UN SDCF</b>	Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable
<b>PIRES</b>	Système d'appui à la planification et à l'évaluation du programme, ainsi qu'à la présentation de rapports sur son exécution	<b>FEUILLE DE RÉSULTATS UNCT-SWAP</b>	Feuille de résultats pour le plan d'action à l'échelle des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
<b>RAF</b>	Bureau régional pour l'Afrique		



## PARTIE 1

# L'ÉGALITÉ DES SEXES, L'AUTONOMISATION DES FEMMES ET LA FAO

Cette partie explique la pertinence de l'égalité des sexes et de l'autonomisation dans la réalisation du mandat de la FAO et souligne les cadres institutionnels et mondiaux qui déterminent les engagements de la FAO vis-à-vis de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.

## 1.1. Pourquoi l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont pertinentes au mandat de la FAO ?

L'accomplissement de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans l'agriculture, les chaînes de valeur et le développement rural se situe au centre de l'objectif de la FAO d'éradication de la faim, de la malnutrition et de la pauvreté. Cet objectif a été réaffirmé par le [bulletin du Directeur général](#), de la FAO du 8 mars 2020 à l'occasion de la Journée internationale des femmes, qui appelait tous les directeurs et tous les employés à aborder la question de l'égalité des sexes dans leur travail normatif et technique.

Les femmes représentent plus de 37 pour cent de la main-d'œuvre agricole rurale dans le monde et cette proportion passe à 48 pour cent dans les pays à faible revenu (estimation basée sur des modèles de l'Organisation internationale du travail pour 2020). De ce fait, les femmes jouent un rôle important dans les chaînes de valeur des produits alimentaires, en tant qu'agricultrices, femmes d'affaires, entrepreneuses et chefs communautaires, qui garantissent la sécurité alimentaire et nutritionnelle sur le plan collectif et des ménages.

Malgré cela, l'inégalité entre les sexes dans le domaine agricole reste très présente. En tant que consommatrices, les femmes ont plus de risques que les hommes de se retrouver en insécurité alimentaire quelle que soit la région du monde où elles habitent; et en tant que productrices, les femmes rurales sont confrontées à des contraintes bien plus lourdes que leurs homologues masculins en ce qui concerne l'accès aux ressources naturelles et productives ainsi qu'aux services, aux technologies, aux informations sur le marché et aux actifs financiers.

Les données montrent que lorsque les femmes rurales ont le même accès que les hommes aux ressources productives, aux services et opportunités économiques, cela entraîne une augmentation non négligeable de la production agricole avec des gains sociaux et économiques immédiats et à long terme, qui contribuent à la réduction de la pauvreté et de la faim dans le monde. L'égalité des sexes est par conséquent centrale à la réalisation du mandat de la FAO, et constitue un droit humain fondamental.

L'égalité des sexes est aussi une condition essentielle à la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et de ses 17 objectifs de développement durable (ODD). En effet, l'égalité des sexes est à la fois un objectif à part entière en tant que **ODD 5 relatif à l'égalité des sexes**, et elle est intégrée à chacun des 17 objectifs et incluse dans plusieurs des cibles et indicateurs des ODD. Cela signifie que l'engagement du Programme de développement durable à l'horizon 2030 de ne laisser personne pour compte ne sera réalisé qu'en garantissant aussi les droits des femmes et des jeunes filles dans tous les ODD.

Dans le contexte de l'ODD 5 sur l'égalité des sexes, la FAO est l'organisme responsable de deux indicateurs: **Indicateur 5.a.1 – La propriété et les droits des femmes sur les terres agricoles et d'autres formes de propriété et ressources naturelles**<sup>1</sup> et **Indicateur 5.a.2 – Égalité des droits des femmes à la propriété et/ou au contrôle des terres**<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> **Indicateur 5.a.1.** (a) Pourcentage de personnes ayant des droits de propriété ou des droits d'exploitation des terres agricoles (sur la population agricole totale), par sexe; et (b) part des femmes parmi les propriétaires et détenteurs de droits sur les terres agricoles par mode de possession.

<sup>2</sup> **Indicateur 5.a.2** - Pourcentage de pays où le cadre juridique (y compris le droit coutumier) garantit des droits égaux des femmes vis-à-vis de la propriété et /ou du contrôle des terres.

## ENCADRÉ FACTUEL 1

### BULLETIN DU DIRECTEUR GÉNÉRAL: LA RESPONSABILITÉ ET L'ENGAGEMENT DE LA FAO VIS-À-VIS DE L'ÉGALITÉ DES SEXES

Le 8 mars 2020, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, le Directeur général de la FAO a diffusé un [bulletin du Directeur général](#) reconfirmant l'engagement de la FAO envers l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en tant que stratégie essentielle d'amélioration de l'efficacité, de la pertinence et de l'impact du travail de la FAO. Le bulletin du Directeur général souligne certains aspects de la responsabilité de la FAO et des mécanismes de soutien de l'égalité des sexes comme la Politique de la FAO sur l'égalité des sexes et le réseau des points focaux genre. Le Directeur général appelle tous les directeurs et employés à prendre les mesures nécessaires pour garantir la mise en œuvre effective de la Politique de la FAO sur l'égalité des sexes, et l'intensification des efforts de l'Organisation à accomplir l'égalité hommes-femmes dans les effectifs, à tous les niveaux, d'ici 2024 et la promotion d'un environnement de travail harmonieux dénué de toutes formes de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'exploitation sexuelle et les abus. Les directeurs doivent veiller à ce que des résultats concrets soient obtenus, soutenus et rapportés par tous les départements, divisions, bureaux régionaux et nationaux.

## 1.2. Des cadres d'orientation pour parvenir à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes

Cette section souligne les principaux cadres d'orientation qui déterminent les engagements institutionnels de la FAO et ses approches vis-à-vis de l'égalité des sexes, notamment la Politique de la FAO sur l'égalité des sexes et le plan d'action à l'échelle des Nations Unies (ONU-SWAP 2.0) sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Elle présente également les principaux cadres mondiaux pertinents au travail de la FAO qui ont eu un rôle déterminant dans la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans le monde.

### 1.2.1. L'égalité des sexes, thème transversal des objectifs stratégiques de la FAO

L'égalité des sexes est abordée dans les objectifs stratégiques<sup>3</sup> de la FAO en tant que thème transversal<sup>4</sup>. Cela implique que l'égalité des sexes est fondamentale à la réalisation des objectifs stratégiques de la FAO (OS)<sup>5</sup>, à la fois au niveau des interventions et des résultats, et que les considérations de genre devraient être systématiquement intégrées dans la planification, la mise en œuvre, le suivi et les rapports.

Bien que le travail technique relatif au genre soit incorporé aux cinq OS, les fonctions d'intégration du thème transversal de l'égalité des sexes (par exemple la coordination, le développement des capacités et la promotion) se situent sous un résultat spécifique de l'objectif 6 (résultat 6.3). Ce travail est supervisé au moyen de deux indicateurs clés de performance (KPI)<sup>6</sup>, qui sont basés sur les deux principaux cadres de responsabilité sur l'égalité des sexes de l'Organisation: la Politique de la FAO sur l'égalité des sexes et l'ONU-SWAP 2.0.

Le travail sur l'égalité des sexes du résultat 6.3 est coordonné, suivi et l'objet d'un rapport par l'équipe chargée des questions de genre de la Division de la transformation rurale inclusive et de l'égalité femmes-hommes (ESP)<sup>7</sup>.

<sup>3</sup> Un aperçu des objectifs stratégiques de la FAO est disponible en [anglais](#), [français](#) et [espagnol](#).

<sup>4</sup> Les thèmes transversaux incluent: égalité des sexes, gouvernance, changement climatique, nutrition et statistiques.

<sup>5</sup> Objectifs stratégiques de la FAO: OS1: Contribuer à éliminer la faim, l'insécurité alimentaire et la malnutrition; OS2: Rendre l'agriculture, la foresterie et la pêche plus productives et plus durables; OS3: Réduire la pauvreté rurale; OS4: Favoriser la mise en place de systèmes agricoles et alimentaires plus ouverts et plus efficaces; et OS5: Améliorer la résilience des moyens de subsistance face aux catastrophes.

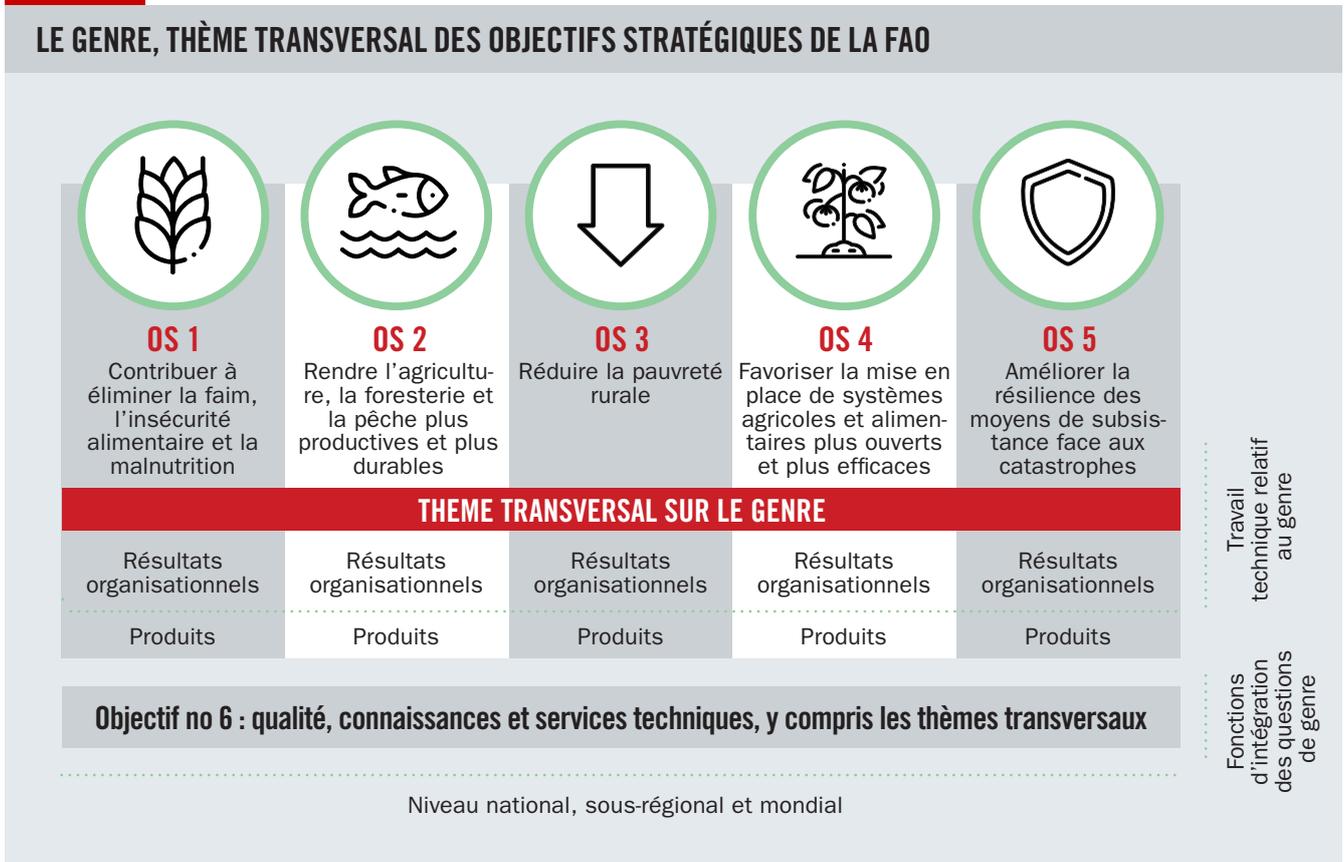
<sup>6</sup> Indicateurs clés de performance:

6.3.A Nombre de normes d'intégration de la parité hommes-femmes mises en œuvre (liées aux normes minimales de la Politique sur l'égalité des sexes).

6.3.B Nombre de normes de performance ONU-SWAP 2.0 atteintes ou dépassées.

<sup>7</sup> Voir la section 2.1 pour un aperçu de l'architecture de l'égalité des sexes à la FAO.

**FIGURE 1**



### 1.2.2. La politique de la FAO sur l'égalité des sexes et ses normes minimales

La [Politique de la FAO sur l'égalité des sexes](#), adoptée pour la première fois en 2012 puis mise à jour en 2020, fournit à l'Organisation un cadre institutionnel destiné à orienter son travail technique et normatif pour atteindre des objectifs en matière d'égalité des sexes pertinents au mandat de la FAO<sup>8</sup>.

Cette politique comprend un ensemble de normes minimales pour l'intégration des questions de genre afin d'assurer que les dimensions de genre sont adéquatement abordées dans toutes les fonctions de l'organisation, de la gestion axée sur les résultats jusqu'à la formation du personnel et la production de preuves.

En reconnaissant que tout le personnel a un rôle à jouer pour faire progresser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, la politique établit un cadre de partage des responsabilités qui souligne les responsabilités pour sa mise en œuvre dans toute l'Organisation. Les hauts fonctionnaires, en particulier, sont tenus d'assurer que les employés sous leur responsabilité possèdent les capacités et les ressources suffisantes pour aborder les questions de l'égalité des sexes dans leurs domaines de travail respectifs.

Le but de la Politique est de: « Parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement agricole et rural durables afin éliminer la faim et la pauvreté »<sup>9</sup>.

<sup>8</sup> La Politique de la FAO sur l'égalité des sexes a été mise à jour en 2020 pour assurer son alignement sur les ODD et sur le plan d'action à l'échelle de l'ONU pour l'intégration de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP 2.0).

<sup>9</sup> Cet objectif global ne repose pas uniquement sur la FAO; il fait partie intégrante du système des agences onusiennes, des gouvernements, des organisations de la société civile (OSC), des partenaires du secteur privé, etc. qui doivent travailler de concert pour parvenir aux objectifs d'égalité des sexes.

Pour y arriver, les activités de la FAO seront axées sur quatre objectifs qui mettent en évidence les dimensions essentielles qu'il faut prendre en compte pour promouvoir l'égalité des sexes dans les domaines de l'agriculture, du développement rural et de la gestion des ressources naturelles afin d'assurer la sécurité alimentaire et la nutrition pour tous:

- Les femmes et les hommes ont une voix et un pouvoir de décision égaux dans les institutions et les organisations rurales s'agissant de mettre au point des cadres juridiques, des politiques et des programmes pertinents.
- Les femmes et les hommes sont égaux en matière de droits et d'accès aux ressources naturelles et productives et de contrôle sur celles-ci, pour contribuer à l'agriculture durable et au développement rural et en bénéficier.
- Les femmes et les hommes sont égaux en droits et disposent du même accès aux services, aux marchés et à un travail décent et exercent le même contrôle sur les revenus et les bénéfices qui en découlent.
- La charge de travail des femmes est réduite si leur accès aux technologies, aux pratiques et aux infrastructures est renforcé et qu'on favorise une répartition équitable des responsabilités, y compris au niveau du ménage.

L'Organisation adoptera une stratégie sur deux fronts de nature à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes:

**1) L'intégration des questions de genre:** la FAO fera en sorte que ses activités normatives et techniques intègrent systématiquement la dimension de genre et prennent en compte les différents besoins, intérêts et capacités des femmes et des hommes<sup>10</sup>.

**2) Les interventions ciblées:** lorsque le fossé entre les hommes et les femmes est particulièrement important, la FAO mettra en œuvre des programmes et des projets qui ciblent spécifiquement les femmes ou dont l'objectif principal est la promotion de l'égalité des sexes.

Dans tous les cas, la FAO adoptera des approches intégrées et transformatives en matière de genre qui tiendront compte des besoins différents des femmes et des hommes tout en s'efforçant de rééquilibrer les dynamiques de pouvoir tout en luttant contre les normes sociales, les comportements et les attitudes discriminatoires qui sont à l'origine des inégalités persistantes entre les hommes et les femmes.

## Les normes minimales de la FAO en matière d'intégration des questions de genre

Comme évoqué précédemment, les normes minimales<sup>11</sup> visent à assurer que les dimensions du genre sont correctement intégrées dans les processus et fonctions institutionnels en fixant des exigences spécifiques pour avoir des bureaux et divisions responsables. Un exemple de processus institutionnel qui est essentiel à l'intégration des questions de genre est le cycle des projets. Il exige l'intégration des questions de genre au stade de la formulation (comme l'attribution de marqueurs de l'égalité hommes-femmes) et évalue l'intégration des questions de genre à l'issue des projets (chaque projet doit faire un rapport sur l'égalité des sexes dans le cadre du rapport final).

La mise en œuvre des normes minimales, qui s'alignent sur les indicateurs de performance de l'ONU-SWAP 2.0, est la responsabilité directe des directeurs de division et des représentants de la FAO, avec le soutien des points focaux genre.

Les normes minimales de la politique fournissent un ensemble clair d'exigences de genre qui sont directement liées à certaines des tâches et fonctions attendues des points focaux genre. Par exemple, la norme minimale n° 6 impose de dresser un bilan d'intégration du genre et la norme minimale n° 7 exige une évaluation genre du pays (qui devra être lancée par les points focaux genre dans les bureaux régionaux).

L'application des normes minimales est surveillée annuellement et les progrès réalisés sont rapportés aux États Membres dans le cadre des efforts de rapports institutionnels du résultat 6.3 (par l'intermédiaire des deux KPI).

---

<sup>10</sup> L'Organisation tiendra également compte des autres dimensions sociales qui croisent la question de l'égalité des sexes (comme l'âge, la situation familiale, le handicap, la religion, la race, l'ethnicité, le statut socioéconomique, etc.) et qui peuvent créer et renforcer les inégalités, non seulement entre les femmes et les hommes mais aussi entre les femmes elles-mêmes et entre les hommes eux-mêmes.

<sup>11</sup> Voir l'annexe III pour un tableau des normes minimales.

### 1.2.3. Le plan d'action à l'échelle des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

En 2012, le Conseil des chefs de secrétariat (CCS) a adopté le plan d'action à l'échelle des Nations Unies (ONU-SWAP)<sup>12</sup> pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes qui, pour la première fois dans l'histoire des Nations Unies, a permis d'intégrer systématiquement et façon mesurable les questions d'égalité des sexes dans toutes les fonctions institutionnelles majeures des instances de l'ONU.

En 2018, la seconde génération de l'ONU-SWAP a été lancée. L'ONU-SWAP 2.0 est basé sur les leçons tirées du précédent ONU-SWAP et étroitement aligné sur le Programme de développement durable à l'horizon 2030.

Toutes les instances de l'ONU ont pour mandat de mettre en œuvre l'ONU-SWAP 2.0 et d'établir un rapport sur les progrès réalisés par chacune. La rédaction de rapports est coordonnée par ONU Femmes, et les résultats sont inclus dans le rapport annuel (*Intégration d'une perspective d'égalité des sexes dans toutes les politiques et programmes du système des Nations Unies*) du Secrétaire général du Conseil économique et social de l'ONU.

Comme le montre la figure 2, l'ONU-SWAP 2.0 identifie **17 indicateurs de performance** (IP) que les instances de l'ONU doivent respecter pour intégrer efficacement l'égalité des sexes. L'indicateur 11 sur l'architecture de l'égalité des sexes est directement lié aux fonctions des points focaux genre et exige que les instances désignent des points focaux genre à tous les niveaux de l'organisation (siège de la FAO, niveaux régional et national), avec des termes de référence bien définis, et puissent consacrer au moins 20 pour cent de leur temps au travail lié à l'égalité des sexes.

La FAO s'engage à respecter tous les indicateurs de performance de l'ONU-SWAP 2.0 et à établir chaque année un rapport sur les progrès réalisés. L'équipe chargée des questions de genre en ESP coordonne la tenue de rapport en collaboration étroite avec les points focaux genre dans les divisions du siège de la FAO concernées<sup>13</sup>. Toutefois, en qualité de principal cadre d'orientation pour le travail sur l'égalité des sexes de la FAO, tous les points focaux genre doivent bien connaître l'ONU-SWAP 2.0 et soutenir les actions nécessaires le cas échéant.

Bien que la FAO ait eu de bons résultats concernant tous les indicateurs de performance ONU-SWAP 2.0, en particulier sur l'architecture interne de l'égalité des sexes, l'Organisation connaît tout de même des défis dans la réalisation de certaines prescriptions, comme celle de réaliser la parité hommes-femmes dans son personnel, notamment de haut niveau. La Division des ressources humaines (CSH)<sup>14</sup> a la responsabilité de mettre en œuvre les cibles de la parité hommes-femmes. En réponse à la demande de réalisation des cibles de parité hommes-femmes de l'ONU-SWAP 2.0, un [plan d'action pour la réalisation de la parité hommes-femmes dans le personnel de la FAO](#) a été mis au point et approuvé en 2018 avec une mise à jour en 2019.

---

<sup>12</sup> L'ONU-SWAP a été créé pour mettre en œuvre le [2006 UN System-wide Policy on Gender Equality and the Empowerment of Women: focusing on results and impact](#).

<sup>13</sup> Les divisions du siège sont mandatées pour établir des rapports annuels par rapport à l'ONU-SWAP: Division des services des organes directeurs (CSG), Bureau de la déontologie (ETH), Bureau de la communication (OCC), Division des ressources humaines (CSH), Division des services logistiques (CSL), Bureau de l'évaluation (OED), Bureau de l'inspecteur général (OIG), Bureau de la stratégie, de la planification et de la gestion des ressources (OSP).

<sup>14</sup> Policy on the prevention of harassment, sexual harassment and abuse of authority. <http://www.fao.org/3/br629e/br629e.pdf>.

**FIGURE 2**

**INDICATEURS DE PERFORMANCE DE L'ONU-SWAP 2.0**



## La feuille de résultats pour le plan d'action à l'échelle des Nations Unies

Le cadre ONU-SWAP établit aussi un plan pour promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes au niveau national et au sein des équipes de pays des Nations Unies (UNCT)<sup>15</sup>.

**La feuille de résultats du plan d'action à l'échelle des UNCT**, introduite pour la première fois en 2008, est un cadre de responsabilité qui promeut l'amélioration de la planification, de la coordination, de la programmation et des résultats pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sur le plan national, et qui est lié au soutien des États Membres pour parvenir aux ODD. La feuille de résultats va dans le sens de l'auto-évaluation et des rapports UNCT concernant leur score vis-à-vis des indicateurs de performance tirés des mandats intergouvernementaux, et basés sur l'examen et l'analyse des processus des UNCT.

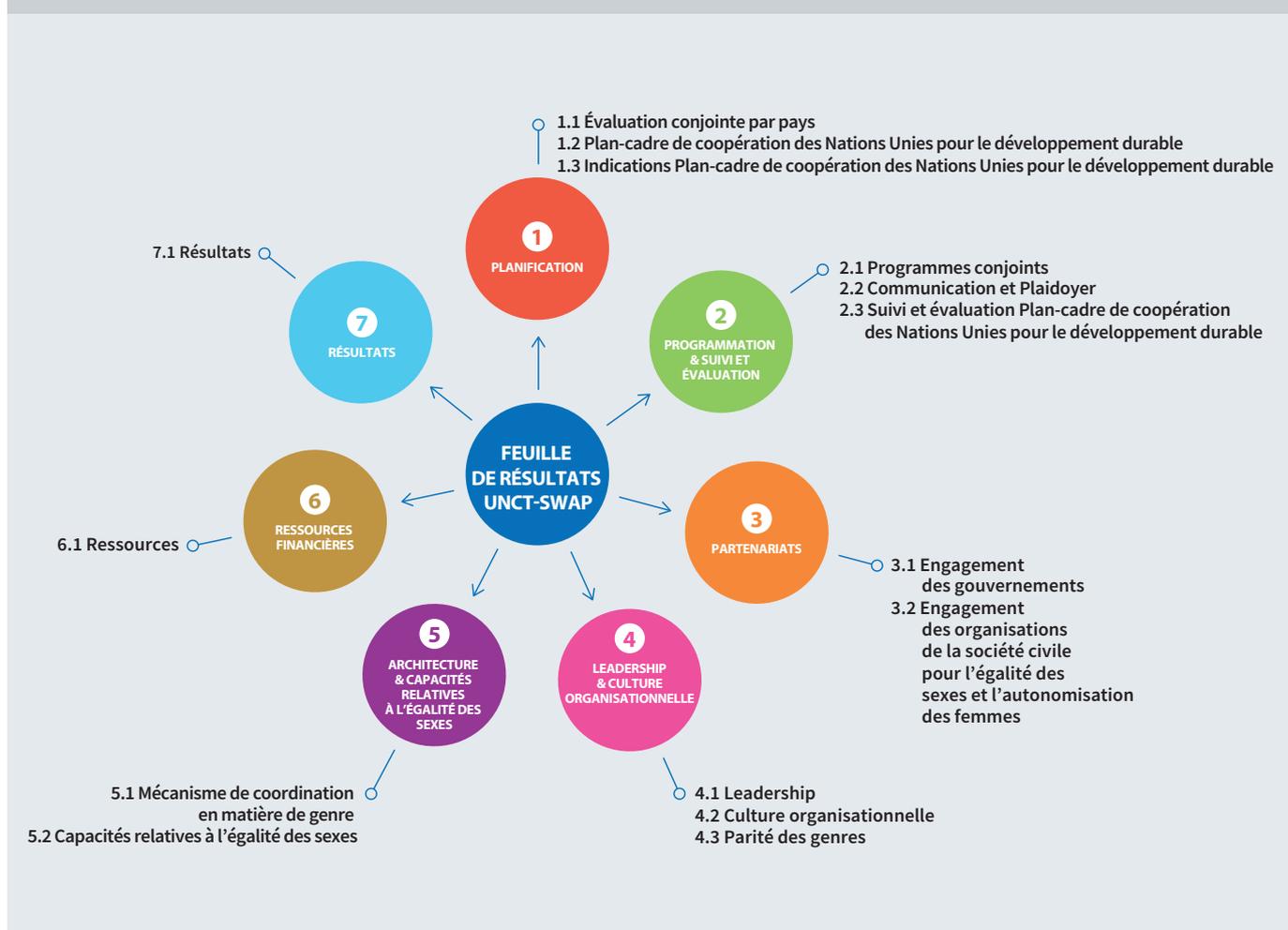
<sup>15</sup> Ceci fait partie du [Plan-Cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable](#).

La deuxième génération de feuilles de résultats a été déployée en 2016-2018<sup>16</sup>. Comme le montre la figure 3, elle est organisée autour de sept dimensions qui abordent les composantes clés liées à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes: la planification; la programmation, le suivi et l'évaluation; les partenariats, la communication et la promotion; le leadership et la culture organisationnelle; l'architecture et les capacités relatives à l'égalité des sexes; les ressources; et les résultats. Chaque dimension inclut des indicateurs de performance, que les UNCT doivent atteindre ou dépasser. Sur le plan national, le Groupe thématique sur l'égalité des sexes UNCT mène et coordonne généralement l'exercice de compte-rendu.

La feuille de résultats devrait devenir obligatoire pour tous les UNCT, et donc il est important que les points focaux genre des bureaux décentralisés se familiarisent avec le processus et qu'ils puissent soutenir les actions nécessaires le cas échéant. Les responsables régionaux des questions de genre et l'équipe ESP chargée des questions de genre au siège de la FAO sont disponibles pour fournir des recommandations complémentaires et soutenir la participation des bureaux nationaux de la FAO à l'exercice de rapport par fiche de résultats des UNCT.

**FIGURE 3**

### INDICATEURS DE PERFORMANCE DE LA FEUILLE DE RÉSULTATS UNCT-SWAP



Pour plus d'information sur ONU-SWAP 2.0 et la feuille de résultats UNCT-SWAP, [visitez cette page](#).

<sup>16</sup> La nouvelle fiche de résultats a été alignée sur l'ONU-SWAP 2.0 afin d'assurer un cadre de responsabilité cohérent au niveau national, régional et du siège.

## 1.2.4. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) est un instrument de droits humains juridiquement contraignant adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1979, et elle est souvent citée comme une charte internationale des droits des femmes.

Elle se compose de [30 articles](#) liés à la discrimination sexiste et définit ce qu'est l'égalité des sexes et comment on y parvient. Bien que les 30 articles méritent l'attention, l'[Article 14](#), qui aborde les problèmes spécifiques auxquels les femmes rurales sont confrontées, s'avère particulièrement pertinent au travail de la FAO.

En la ratifiant, les États parties acceptent d'appliquer les dispositions de la Convention dans leurs cadres juridiques et politiques, et d'établir un rapport annuel au [Comité CEDEF](#) sur les progrès réalisés et les mesures prises pour mettre en œuvre la CEDEF au plan national.

En fonction de ces rapports, le Comité CEDEF formule des [recommandations générales](#) qui s'adressent au pays ayant établi le rapport (appelées les observations finales), et qui soulignent les inégalités existantes et identifient les actions requises pour aborder les questions relatives aux droits humains des femmes. Les observations finales sont émises par le Comité CEDEF aux États parties à la fin de leur cycle de rapports.

La [Recommandation générale n° 34](#) sur les droits des femmes rurales, est directement liée au mandat de la FAO et elle oblige les États à reconnaître, protéger et promouvoir les droits des femmes rurales. Elle apporte des suggestions de politique pratique et des mesures programmatiques qui peuvent augmenter les droits des femmes en matière de sécurité alimentaire et d'agriculture.

La FAO épaulé les nations membres de deux manières:

1. La FAO fournit des conseils techniques concernant l'élaboration des rapports sur la mise en œuvre de la Convention effectuée par les nations membres ainsi que les UNCT.

Durant cette étape du processus CEDEF, les points focaux genre des bureaux nationaux peuvent jouer un rôle important, sachant que les résultats des évaluations genre du pays<sup>17</sup> fournissent des informations pertinentes sur la situation des femmes rurales pour les UNCT et pour le rapport national CEDEF.

2. La FAO fournit une assistance technique à la mise en œuvre des observations finales émises par le comité CEDEF à la fin du cycle de rapports du pays.

Par exemple, au Guatemala, la FAO a soutenu la formulation de la Charte nationale pour l'égalité des sexes du Ministère de l'agriculture, de l'élevage et de l'alimentation (2014-2023), qui a été ratifiée en 2015 et répond aux observations finales du Comité CEDEF au Gouvernement guatémaltèque.

Pour des lectures complémentaires, voir: [CEDEF- Un outil pour la formulation de politiques et de programmes de développement agricole et rural favorisant l'égalité des sexes - Directives destinées aux ministères de l'agriculture et à la FAO](#).

---

<sup>17</sup> Norme minimale n° 7 de la Politique de la FAO sur l'égalité des sexes 2020-2030: «Les bureaux de pays mènent périodiquement une évaluation genre du pays au niveau national afin de fournir aux partenaires nationaux ou internationaux un profil actualisé sur les questions de genre et l'agriculture et de guider la planification nationale. Les cadres de programmation par pays de la FAO prennent en compte les produits, les activités et les indicateurs relatifs à l'égalité femmes-hommes dans le cadre de résultats».

## 1.2.5. La Déclaration et le programme d'action de Beijing

En 1995, [la quatrième Conférence mondiale sur les femmes](#)<sup>18</sup> a adopté la [Déclaration et le programme d'action de Beijing](#). Ce cadre décisif en faveur du changement demeure l'ébauche la plus progressiste qui existe pour l'amélioration de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. La Déclaration de Beijing renforce la CEDEF et établit des objectifs stratégiques et des actions dans [12 domaines critiques](#)<sup>19</sup>, qui sont tous pertinents au mandat de la FAO.

La quatrième Conférence mondiale sur les femmes a également été essentielle en établissant l'intégration des questions de genre à la stratégie mondiale pour faire progresser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Contrairement aux approches précédentes comme Femmes dans le développement (WID)<sup>20</sup>, l'intégration des questions de genre englobe les intérêts et préoccupations des femmes comme des hommes.

La Déclaration de Beijing envisage des réformes législatives et administratives pour garantir l'égalité des sexes dans l'accès aux ressources naturelles, notamment les droits de succession et de propriété. Elle appelle aussi les gouvernements à «assurer l'accès à des services juridiques gratuits ou peu coûteux, spécialement conçus à l'intention des femmes pauvres, y compris des services de vulgarisation juridique».

Afin de maintenir l'élan de la Déclaration de Beijing, une évaluation quinquennale des progrès réalisés devra être menée, et depuis 1996, [la Commission de la condition de la femme](#)<sup>21</sup>, a été mandatée pour conduire le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre de la Déclaration de Beijing.

## Beijing 25 ans après

L'année 2020 a marqué le 25<sup>e</sup> anniversaire de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes (Beijing 25 ans après), et la communauté mondiale a pris la mesure des progrès réalisés en matière de droits des femmes depuis l'adoption du programme d'action de Beijing en 1995.

En 2019, des processus d'évaluation régionaux ont pris place pour examiner les défis actuels qui freinent la mise en œuvre de la Déclaration et du programme d'actions de Beijing et sa contribution à la pleine réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030. La FAO a contribué au processus d'évaluation en remplissant un questionnaire sur les réalisations effectuées par l'Organisation en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes au cours des cinq dernières années. Le questionnaire a été intégré au rapport d'évaluation à l'échelle des Nations Unies d'ONU Femmes, le *Rapport de synthèse 25 ans après la Déclaration de Beijing*, qui a également fait l'objet d'un examen par des pairs à la FAO.

En mars 2020, l'un des principaux résultats de la soixante-quatrième session de la Commission sur la condition de la femme, [la Déclaration politique à l'occasion du vingt-cinquième anniversaire de la Quatrième conférence mondiale sur les femmes](#), a été adoptée par les États Membres. Dans cette Déclaration, les États Membres saluent les progrès réalisés vis-à-vis de la mise en œuvre complète, effective et accélérée de la Déclaration et du programme d'actions de Beijing, mais expriment leur inquiétude que globalement, les progrès n'ont pas été suffisamment rapides ni profonds. Dans certains domaines, les progrès ont été inégaux, et les obstacles structurels, les pratiques discriminatoires et la féminisation de la pauvreté persistent.

La Déclaration réaffirme aussi la volonté politique d'agir; elle reconnaît que de nouveaux défis se sont présentés et qu'ils exigent des efforts concentrés et intensifiés; et elle réaffirme que l'égalité des sexes et l'autonomisation de toutes les femmes et filles sont cruciales pour faire avancer tous les objectifs de développement durable.

---

<sup>18</sup> L'ONU a organisé quatre conférences mondiales sur les femmes: à Mexico en 1975, à Copenhague en 1980, à Nairobi en 1985 et à Beijing en 1995.

<sup>19</sup> Femmes et pauvreté; Éducation et formation des femmes; Femmes et santé; Violence à l'égard des femmes; Femmes et conflits armés; Femmes et économie; Femmes et prises de décision; Mécanismes institutionnels œuvrant à la promotion de la femme; Droits fondamentaux de la femme; Femmes et médias; Femmes et environnement; et Jeunes filles.

<sup>20</sup> Les approches «Femmes dans le développement» sont centrées essentiellement sur les actions spécifiques des femmes.

<sup>21</sup> La Commission de la condition de la femme, créée en 1946, est le principal organe intergouvernemental mondial dédié exclusivement à l'avancement de l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes.

## PARTIE 2

# L'ARCHITECTURE DE L'ÉGALITÉ DES SEXES À LA FAO

Cette deuxième partie fournit un aperçu de la structure de mise en œuvre institutionnelle de la FAO qui coordonne et soutient le travail réalisé pour parvenir à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes.

### 2.1. L'architecture de l'égalité des sexes à la FAO

La FAO a mis en place une solide architecture de l'égalité des sexes pour garantir la création systématique et cohérente de travail sur l'égalité hommes-femmes dans toute l'Organisation, tout en répondant aux besoins de ses membres et partenaires du développement et en respectant les prescriptions de la Politique sur l'égalité des sexes et ONU-SWAP 2.0.

L'architecture de l'égalité des sexes de la FAO comprend l'équipe chargée des questions de genre de la Division de la transformation rurale inclusive et de la parité femmes-hommes (ESP), les responsables régionaux des questions de genre basés dans les bureaux régionaux de la FAO et les points focaux genre au sein des divisions du siège de la FAO et dans les bureaux décentralisés (bureaux sous-régionaux et nationaux).

Comme l'illustre la figure 4, il existe des liens clairs entre tous les niveaux de l'architecture: la coordination au plan régional est du ressort des responsables régionaux des questions de genre, les points focaux genre au siège de la FAO et dans les bureaux décentralisés soutiennent la mise en œuvre de la Politique de la FAO sur l'égalité des sexes, et l'équipe ESP chargée des questions de genre est responsable de la coordination globale des fonctions d'intégration des questions de genre conformément à l'objectif 6 de la FAO.

Les fonctions de l'équipe chargée des questions de genre sont, entre autres, de:

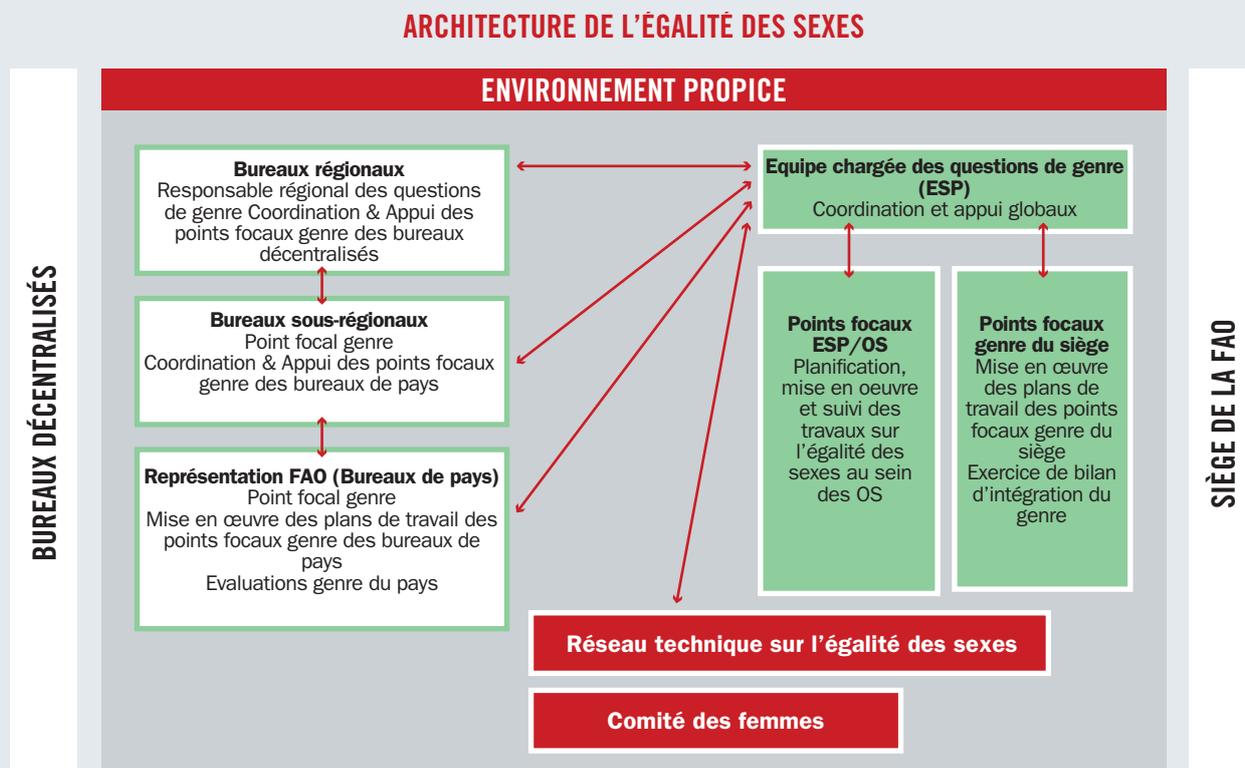
- Mener et superviser la mise en œuvre, le suivi et la rédaction de rapports concernant la Politique de la FAO sur l'égalité des sexes et l'ONU-SWAP 2.0.
- Renforcer la capacité du personnel de la FAO et augmenter la sensibilisation sur les questions d'égalité des sexes.
- Coordonner et soutenir le réseau des points focaux genre.
- Coordonner le réseau technique de la FAO sur l'égalité des sexes.
- Fournir des recommandations stratégiques sur la création de travail lié à l'égalité des sexes.
- Fournir un soutien politique et une assistance technique aux membres.
- Générer et diffuser des données et des connaissances sur l'égalité des sexes et l'agriculture.
- Participer aux mécanismes de coordination de l'ONU pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes notamment le réseau inter-institutions pour les femmes et l'égalité des sexes (IANWGE)<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> IANWGE est un réseau de points focaux genre présent dans des bureaux des Nations Unies, des agences spécialisées, des fonds et des programmes, et est présidé par [ONU Femmes](#). ONU Femmes sert également de Secrétariat pour le réseau.

**FIGURE 4**

## ARCHITECTURE DE L'ÉGALITÉ DES SEXES À LA FAO



## ENCADRÉ FACTUEL 2

### LE COMITÉ DES FEMMES

Le Comité des femmes a été lancé par le Directeur général le 15 octobre 2019, à l'occasion de la Journée internationale des femmes rurales, pour poursuivre l'engagement de l'Organisation vis-à-vis de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Son objectif est de prendre le rôle de comité directeur pour promouvoir et protéger les droits politiques, économiques, culturels et biologiques des femmes, tout en autonomisant les femmes et en parvenant à l'égalité hommes-femmes à la FAO. Par ailleurs, le Comité des femmes servira de plateforme pour soutenir l'engagement du Directeur général dans son dialogue de haut niveau avec les pays membres de la FAO (par exemple par l'intermédiaire du dialogue informel avec le réseau des représentants permanents chargés des questions de genre) et le système de l'ONU (par exemple le Conseil des chefs de secrétariats) sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Le Comité représente un mélange de compétences professionnelles, de groupes d'âge et de nationalités du siège de la FAO, des bureaux régionaux, de liaison et nationaux, et il est présidé par Mme Maria-Helena Semedo, Directrice générale adjointe. La représentation large des vice-présidents et amis du Comité prendra également la présidence sur une base volontaire.

## 2.1.1. Le réseau des points focaux genre de la FAO

Dans le cadre de l'architecture sur l'égalité des sexes, le réseau des points focaux genre joue un rôle clé dans le soutien du travail axé sur l'égalité des sexes. Bien que tous les employés de la FAO aient la charge de promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans leur travail, le réseau des points focaux genre représente une ressource fondamentale pour sensibiliser l'Organisation, faire pression sur elle et la soutenir dans ses efforts d'application de la Politique sur l'égalité des sexes et d'atteinte des exigences d'ONU-SWAP 2.0.

Le réseau mondial des points focaux genre est composé de plus de 200 points focaux genre basés au siège de la FAO et dans les bureaux décentralisés. L'équipe ESP chargée des questions de genre apporte son soutien au réseau des points focaux genre en créant des outils et des recommandations, et en facilitant le réseautage entre les points focaux genre au siège de la FAO et dans les cinq bureaux régionaux de la FAO<sup>23</sup>.

## 2.1.2. Les points focaux genre

Un point focal genre est un membre du personnel (de grade P4 ou supérieur, de préférence) d'une division ou d'un bureau du siège de la FAO ou d'un bureau décentralisé. Le rôle du point focal genre est de servir de référence pour l'intégration de l'égalité des sexes et de servir de catalyseur pour les questions de genre dans sa division ou son bureau respectif.

Les conditions à remplir pour devenir point focal genre comme cela est défini dans les termes de référence sont les suivantes:

- Être fonctionnaire de haut rang (grade P4 ou supérieur, de préférence).
- Pouvoir consacrer 20 pour cent de son temps au travail lié à l'égalité des sexes et insérer un objectif dédié et un indicateur de performance dans le système de gestion et d'évaluation de la performance (PEMS)<sup>24</sup>.
- Se familiariser avec la Politique de la FAO sur l'égalité des sexes, sa mise en œuvre et son cadre de suivi.
- S'attendre à devoir parfaire ses compétences liées à l'égalité des sexes, via les cours en ligne disponibles, des formations et un soutien de la part des responsables régionaux sur les questions de genre et de l'équipe ESP chargée des questions de genre.
- Suivre le cours obligatoire d'apprentissage en ligne pour les points focaux genre sur la sécurité alimentaire [Gender in Food and Nutrition Security](#) et le cours en ligne obligatoire sur l'égalité des sexes: [Parvenir à l'égalité des sexes dans les activités de la FAO](#)

Les points focaux genre sont recrutés pour une période d'au moins deux (2) ans, et nommés par les cadres de leur division/bureau, qui ont la responsabilité ultime de mettre en œuvre les termes de référence. Les divisions, bureaux et bureaux décentralisés sont appelés à sélectionner un point focal genre et à désigner un point focal genre suppléant.

Le suppléant aide le point focal genre en qualité de «remplaçant» lorsque le point focal genre est absent, en se rendant aux réunions et en remplissant d'autres fonctions du point focal genre, et/ou en qualité de collaborateur/assistant, qui aide le point focal genre dans sa fonction en contribuant de manière active à la formation et à la mise en œuvre du plan de travail annuel du point focal genre<sup>25</sup>.

---

<sup>23</sup> Le bureau régional pour le Proche-Orient et l'Afrique du Nord (RNE); pour l'Asie et le Pacifique (RAP); pour l'Europe et l'Asie centrale (REU); pour l'Afrique (RAF) et pour l'Amérique latine et les Caraïbes (RLC).

<sup>24</sup> Exigence du plan d'action à l'échelle des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP 2.0).

<sup>25</sup> Tous les points focaux genre sont censés mettre au point un plan de travail des points focaux genre qui reflète les exigences des termes de référence.

Pour aider les points focaux genre à mener à bien leurs tâches, tous les points focaux genre du siège de la FAO ont **un membre de contrepartie de l'équipe ESP chargée des questions de genre**. En ce qui concerne les points focaux genre des bureaux décentralisés, **les responsables régionaux chargés des questions de genre** sont les principales contreparties, appuyés par les membres nommés de l'équipe ESP chargée des questions de genre, dont l'assistance technique s'étend aussi aux points focaux genre des bureaux décentralisés.

Les contreparties aident, motivent et fournissent une assistance technique et des recommandations aux points focaux genre en fonction. D'autre part, elles facilitent le dialogue entre les points focaux genre et le réseau plus large des points focaux genre, fournissent un soutien au développement des capacités et surveillent et établissent des rapports sur les progrès en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes.

### 2.1.3. Le réseau technique sur l'égalité des sexes

Tous les points focaux genre du siège de la FAO et des bureaux décentralisés font également partie du réseau technique sur l'égalité des sexes. Si le réseau de points focaux genre représente les points focaux genre dans les divisions et les bureaux dotés d'attributions spécifiques, le réseau technique sur l'égalité des sexes lui, est un réseau plus large faisant partie d'une initiative institutionnelle des Réseaux techniques de la FAO (et qui comprend les statistiques, le développement de la chaîne de valeur alimentaire, les peuples autochtones et le changement climatique).

Les réseaux techniques sont des groupes volontaires de professionnels qui partagent la même discipline ou les mêmes intérêts dans leur domaine. L'objectif des réseaux techniques est d'améliorer les compétences dans un domaine par l'intermédiaire du partage des connaissances, des discussions et d'autres activités de sensibilisation au sein de la FAO et en dehors. Chaque réseau technique possède sa propre façon de dialoguer avec les membres, notamment les bulletins d'information, les publications techniques ou les webinaires. Le réseau technique sur l'égalité des sexes produit un bulletin d'information mensuel connu sous l'appellation FAO Gender News (nouvelles sur le genre), qui facilite le flux d'information et le partage des ressources techniques, et organise des séminaires et des webinaires techniques.

## PARTIE 3

# LES PRINCIPALES TÂCHES ET RESPONSABILITÉS DES POINTS FOCaux GENRE

Cette partie souligne les principales tâches et responsabilités des points focaux genre, telles qu'elles sont exposées dans leurs termes de référence. Elle présente également des outils et ressources pertinents pour aider l'intégration réussie des questions de genre dans le travail de la FAO.

### 3.1. Suivi et planification

Tous les points focaux genre sont censés superviser le travail lié à l'égalité des sexes dans le bureau et la division national(e)/ sous-régional(e). Les tâches spécifiques d'un point focal genre, précisées dans la Politique sur l'égalité des sexes, sont les suivantes:

- Développer un **plan de travail individuel** et inclure un objectif d'égalité des sexes dans le **système de gestion et d'évaluation de la performance (PEMS)**.
- Dresser un **bilan d'intégration du genre**<sup>26</sup>.
- Mettre au point un **plan d'action du genre** au niveau de la division/du bureau en fonction des résultats tirés du bilan sur l'égalité des sexes.
- Mener une **évaluation genre du pays** (uniquement pour les bureaux décentralisés).

#### 3.1.1. Plan de travail annuel des points focaux genre

Les points focaux genre sont tenus de mettre au point **plan de travail annuel des points focaux genre**, qui doit refléter les devoirs et responsabilités établis dans les termes de référence des points focaux genre. Le plan de travail doit être développé en collaboration avec la contrepartie (membre de l'équipe ESP chargée des questions de genre pour les points focaux genre du siège de la FAO, et responsable régional des questions de genre pour les points focaux genre des bureaux décentralisés), et convenu avec le Directeur de division/représentant de la FAO, qui endosse la responsabilité finale du respect des termes de référence.

Le plan de travail devra être partagé avec la contrepartie ESP ou avec le responsable régional des questions de genre avec une copie à l'adresse suivante: [gender@fao.org](mailto:gender@fao.org).

On conseille aux points focaux genre d'utiliser le modèle de plan de travail disponible sur la plateforme en ligne consacrée aux questions de genre ([Gender Online Platform](#)), où les plans de travail annuels des points focaux genre sont téléchargés et accessibles à tous les membres du réseau de points focaux genre.

Les points focaux genre sont également tenus d'insérer un **objectif spécifique à l'égalité des sexes et/ou un indicateur de performance dédié dans le système de gestion et d'évaluation de la performance (PEMS)** qui devra refléter les 20 pour cent de temps consacré au travail sur l'égalité des sexes. Le pourcentage de points focaux genre qui intègrent l'égalité des sexes à leur PEMS est surveillé annuellement par la Division des ressources humaines (CSH) dans le cadre du devoir de compte-rendu sur les normes minimales de la Politique de la FAO sur l'égalité des sexes.

---

<sup>26</sup> Pour les points focaux genre des divisions des services du siège, un bilan d'intégration du genre peut ne pas s'appliquer. Les points focaux genre de ces divisions sont encouragés à consulter leur contrepartie ESP pour des conseils.

### 3.1.2. Le bilan d'intégration du genre

L'exercice de bilan d'intégration du genre est un examen périodique du travail courant et passé de la division/du bureau sur l'égalité des sexes. Il sert à évaluer à quel point l'égalité des sexes est reflétée/intégrée dans le travail de la division/du bureau et souligne les lacunes, les bonnes pratiques et les opportunités d'action, pour mieux intégrer l'égalité des sexes dans le travail de cette division/ce bureau.

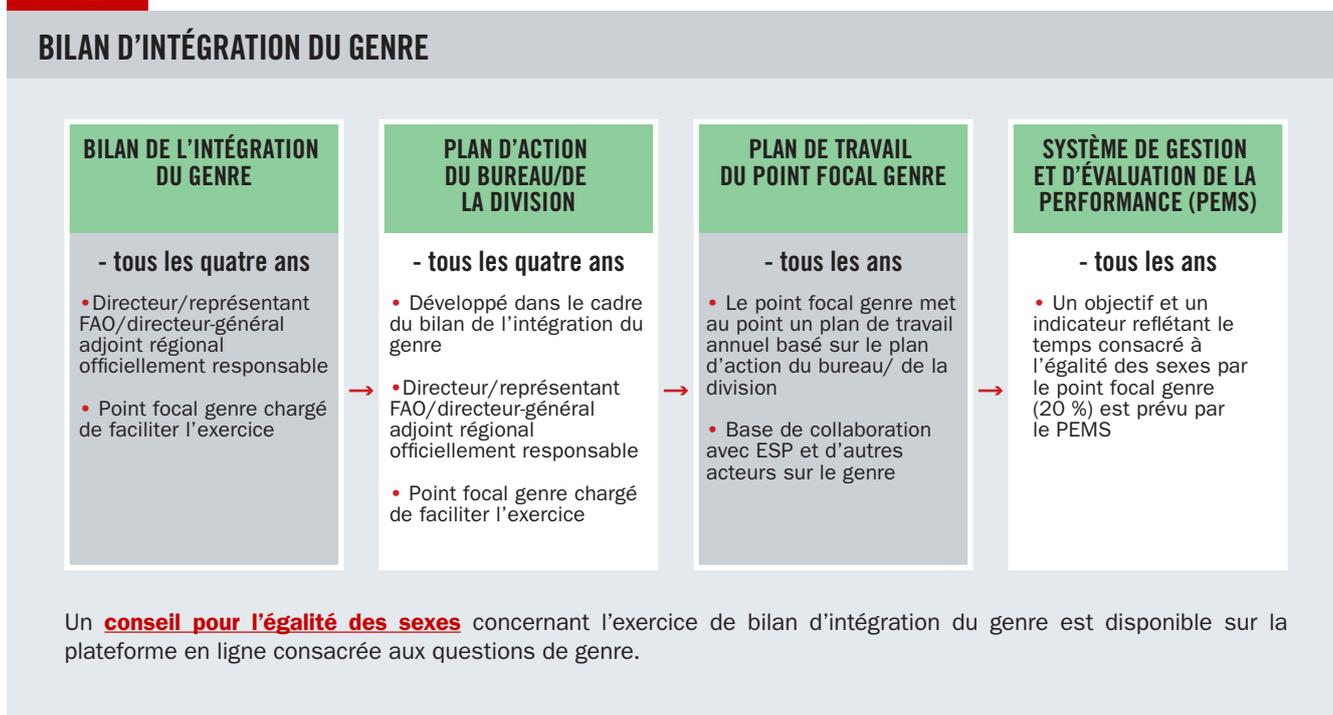
Le bilan devra être répété tous les quatre ans, et il répond à la norme minimale n° 6 de la Politique sur l'égalité des sexes.

Comme le montre la figure 5, les résultats du bilan devront être utilisés aux fins suivantes:

- Identifier les besoins en développement des capacités pour concevoir et proposer des formations personnalisées sur l'égalité des sexes afin de sensibiliser le personnel et d'augmenter les capacités en matière d'égalité hommes-femmes.
- Développer un plan d'action du genre au niveau de la division/du bureau pour remédier aux inégalités et problèmes identifiés lors du bilan.
- Renseigner le plan de travail annuel des points focaux genre et inclure un objectif d'égalité des sexes dans le PEMS.
- Sensibiliser les collègues au travail sur l'égalité des sexes de la division/du bureau et sur les inégalités existantes.

Dans un premier temps, les points focaux genre devront se familiariser avec les [Directives pour un bilan d'intégration du genre](#) (FAO, 2019) disponibles en anglais, en espagnol et en français sur la plateforme en ligne consacrée aux questions de genre, puis devront consulter leur contrepartie ESP au siège de la FAO et le Responsable régional pour se mettre d'accord sur le calendrier.

**FIGURE 5**



### 3.1.3. Évaluation genre du pays

L'évaluation genre du pays<sup>27</sup> répond à la norme minimale n° 7 de la Politique de la FAO sur l'égalité des sexes<sup>28</sup>. L'évaluation genre du pays permet aux bureaux décentralisés de construire de solides connaissances fondées sur les questions et informations prioritaires en matière d'égalité des sexes pour savoir comment le pays doit régler les problèmes d'inégalité des sexes dans l'agriculture et le développement rural. L'évaluation genre du pays est aussi l'une des exigences de l'intégration des questions de genre dans les évaluations de bureau par pays menées par le Bureau de l'Inspecteur général (OIG), présentées dans l'encadré factuel n° 3.

Les résultats et recommandations de l'évaluation genre du pays peuvent être utilisés pour:

- intégrer les questions d'égalité des sexes dans la planification et la programmation à l'échelle du pays, notamment le Cadre de programmation par pays (CPP)<sup>29</sup>;
- fournir des conseils politiques et techniques aux instances gouvernementales et à d'autres acteurs sur les questions critiques d'égalité des sexes;
- fournir des informations utiles sur la situation des femmes rurales pour le rapport de l'équipe nationale CEDEF de l'ONU, et pour la formulation et la mise en œuvre du [Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable](#) (UN SDCF)<sup>30</sup>, qui est un cadre de programmation commun de l'ONU au plan national.

Dans un premier temps, il est conseillé aux points focaux genre de se familiariser avec le [Guide de préparation de l'évaluation genre du pays](#) (FAO 2019) disponible sur la plateforme en ligne sur les questions de genre, puis de consulter le responsable régional sur les questions de genre ainsi que la contrepartie ESP régionale pour obtenir des conseils sur comment mener l'évaluation en fonction du guide de l'institution.

L'évaluation genre du pays est un exercice global qui peut aussi exiger un soutien additionnel de la part d'un expert/consultant externe en matière d'égalité des sexes pour le mener à bien.

#### ENCADRÉ FACTUEL 3

##### INTÉGRATION DES QUESTIONS DE GENRE DANS LES AUDITS DE BUREAU PAR PAYS

Dans le cadre des évaluations de bureau par pays, le Bureau de l'Inspecteur général (OIG), prend en compte l'intégration des questions de genre de manière régulière. En 2019, par exemple, l'OIG a évalué les contrôles et actions prises concernant l'intégration des questions de genre dans 12 évaluations de pays.

Sur la base des normes minimales de la Politique de la FAO sur l'égalité des sexes dont les FAOR ont la responsabilité, l'OIG examine si:

- tout le personnel possède les connaissances et les capacités concernant l'égalité des femmes et l'autonomisation des femmes pour intégrer les questions de genre;
- les points focaux genre se voient attribuer suffisamment de ressources (temps et budget adéquats) pour mener à bien leurs rôles;
- une évaluation genre du pays a été menée sous le Cadre de programmation par pays (CPP);
- le CPP inclut des produits et des indicateurs d'égalité des sexes;
- un bilan d'intégration du genre a été mené pour évaluer le niveau de prise en compte du genre (y compris l'application de marqueurs de l'égalité des sexes) et qu'un plan d'action du genre a été mis au point; et
- les rapports annuels des pays comprennent les progrès réalisés en matière d'égalité des sexes liés aux produits CPP et KPI.

<sup>27</sup> Les évaluations genre du pays publiées sont disponibles sur le site web consacré à l'égalité des sexes: <http://www.fao.org/gender/resources/evaluation-genre-de-pays/fr/>

<sup>28</sup> Norme minimale n° 7: «Les bureaux de pays mènent périodiquement une évaluation genre du pays au niveau national afin de fournir aux partenaires nationaux ou internationaux un profil actualisé sur les questions de genre et l'agriculture et de guider la planification nationale. Les cadres de programmation par pays de la FAO prennent en compte les produits, les activités et les indicateurs relatifs à l'égalité femmes-hommes dans le cadre de résultats».

<sup>29</sup> Pour soutenir un CPP qui prend en compte les questions d'égalité des sexes, on conseille aux points focaux genre d'augmenter la sensibilisation sur l'évaluation genre du pays.

<sup>30</sup> Approuvé par l'Assemblée générale de l'ONU comme «l'instrument le plus important de planification et de mise en œuvre des activités de développement à l'échelle des pays en soutien de l'application du Programme de développement durable à l'horizon 2030» (UNDG 2019).

## 3.2. Formation et sensibilisation du personnel

Pour sensibiliser les collègues à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes et renforcer leurs connaissances et les compétences en la matière, il est conseillé aux points focaux genre les initiatives suivantes:

- Sensibiliser les collègues aux problématiques de genre et les inviter à suivre des cours en ligne sur l'égalité des sexes disponibles sur la [liste de lecture sur le genre](#), par exemple [Gender in Food and Nutrition Security](#), ou d'autres cours pertinents selon la région spécifique.
- Rappeler aux collègues de suivre les cours en ligne obligatoires pour tout le personnel: [Parvenir à l'égalité des sexes dans les activités de la FAO](#).
- Aider les collègues à se familiariser avec la Politique de la FAO sur l'égalité des sexes et d'autres cadres essentiels comme la CEDEF, la Déclaration et le plan d'action de Beijing, les stratégies régionales de genre et les plans d'actions nationaux de genre quand ils sont disponibles.
- Identifier les besoins d'apprentissage des collègues pour promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, et soutenir la tenue d'activités de formation sur mesure.

L'exercice de bilan d'intégration du genre sert à identifier les besoins d'apprentissage du personnel de la division/du bureau. Pour organiser un stage de formation, il est recommandé aux points focaux genre de consulter les représentants régionaux chargés des questions de genre, et les collègues de l'équipe ESP chargée des questions de genre pour les aider à préparer les supports de formation, faciliter la tenue de stages et s'inscrire aux stages de formation sur [you@fao.org](mailto:you@fao.org)<sup>31</sup>.

## 3.3. Assistance technique

Les points focaux genre dans les divisions techniques du siège de la FAO et les bureaux décentralisés ont pour rôle de sensibiliser et d'aider leurs collègues à l'intégration des dimensions de genre dans les cycles de projet de la FAO. Les points focaux genre devront garder à l'esprit trois exigences liées au genre dans le cycle des projets: *les marqueurs de l'égalité des sexes, la norme environnementale et sociale n° 8 sur l'égalité des sexes et le critère de genre sous le développement durable* dans la phase d'évaluation d'un projet.

Les points focaux genre des bureaux décentralisés seront également tenus d'augmenter la sensibilisation à et soutenir l'intégration de produits et d'indicateurs sur les questions de genre dans le CPP (idéalement avec le soutien de l'évaluation genre du pays, qui sera détaillé dans la dernière partie de cette section).

### 3.3.1. Les marqueurs de l'égalité des sexes

Les points focaux genre peuvent appuyer l'intégration des marqueurs de l'égalité des sexes dans leurs bureaux/division de la manière suivante:

- en diffusant les recommandations: [Guide to mainstream gender in FAO's project cycle](#)<sup>32</sup>;
- en soutenant les collègues qui peuvent avoir besoin de conseils/d'assistance technique;
- en soutenant les collègues dans la tâche d'introduction de marqueurs de l'égalité des sexes; et
- en recueillant les leçons tirées à diffuser.

L'équipe ESP chargée des questions de genre au siège de la FAO ainsi que les responsables régionaux en charge des questions de genre sont disponibles pour fournir une assistance technique/des conseils sur l'introduction de marqueurs de l'égalité des sexes et pour subvenir aux besoins en matière de renforcement des capacités<sup>33</sup>.

---

<sup>31</sup> Un [conseil pour l'égalité des sexes](#) sur la façon d'enregistrer les stages et les formations sur [you@fao.org](mailto:you@fao.org) est disponible sur la plateforme en ligne consacrée aux questions de genre.

<sup>32</sup> Fournit des conseils sur comment intégrer les questions de genre dans un cycle de projet, notamment comment mener une analyse de genre et formuler des indicateurs qui tiennent compte du genre.

<sup>33</sup> L'exercice de bilan d'intégration du genre analyse l'attribution de marqueurs d'égalité des sexes dans le portefeuille de projets d'une division/d'un bureau et aide à identifier les besoins en développement des capacités.

Les marqueurs de l'égalité des sexes font partie des prescriptions d'ONU-SWAP 2.0 qui visent à faciliter l'intégration des questions de genre dans la planification et la mise en œuvre des projets. Cet instrument a été actualisé en 2021, les nouvelles directives seront bientôt disponibles. Il s'agit d'un système de codage qui aide les formulateurs de projet à autoévaluer leur intervention, dès la première phase de développement (document de réflexion) et indique la mesure selon laquelle un projet prévoit de traiter l'égalité des sexes et /ou l'autonomisation des femmes.

Les marqueurs de l'égalité des sexes de la FAO sont basés sur l'hypothèse que tous les projets et programmes sont censés prendre en compte et aborder les dimensions de genre. La seule exception concerne les projets qui n'incluent pas de composante humaine ou sociale (par exemple la création d'un système d'information sur les sols, *comme le montre la figure 6* qui suit) qui peuvent donc être codés en toute sécurité comme G0.

Les autres marqueurs de l'égalité des sexes décrivent les différentes façons par lesquelles le genre est «pris en compte» dans le projet: dans certains produits dédiés (G1) ou systématiquement pris en compte (G2a). Le marqueur G2b indique que le principal objectif du projet est de promouvoir l'égalité des sexes et/ou l'autonomisation des femmes.

Il doit y avoir une correspondance entre le marqueur attribué et la façon dont les dimensions de genre sont intégrées au document du projet, par exemple, dans son cadre logique. Un projet codé G2a ou G2b qui ne contient aucune activité liée au genre, aucun produit ou indicateur dans son cadre logique sera considéré erroné au stade de son évaluation et approbation.

**FIGURE 6**

**TABLEAU DES MARQUEURS DE L'ÉGALITÉ DES SEXES DE LA FAO**

MARQUEUR	DESCRIPTION	APPROCHE	EXEMPLES D'INTERVENTION
<b>G0</b>	Le genre n'est pas pertinent pour ce projet car il n'a pas de composante humaine ou sociale	<b>N/A</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Création d'un système national d'informations sur les sols</li> <li>Introduction d'un mécanisme de surveillance des prix des denrées alimentaires</li> </ul>
<b>G1</b>	Le projet tiendra compte de l'égalité des sexes, mais uniquement pour certaines composantes (par exemple, à travers des résultats ou des activités spécifiques)	<b>Intégration des questions de genre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un programme de renforcement des capacités sur une agriculture adaptée au changement climatique avec un module sur l'égalité des sexes</li> <li>Un projet qui crée des champs écoles paysans (FFS) et fixe un quota pour la participation des femmes</li> </ul>
<b>G2a</b>	Le genre est systématiquement intégré à tous les résultats, mais il n'est pas le principal objectif	<b>Intégration des questions de genre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un projet visant à renforcer l'accès des exploitants agricoles aux technologies, qui cible les femmes et les hommes en fonction de leur rôle dans la production</li> </ul>
<b>G2b</b>	Le principal objectif du projet est de promouvoir l'égalité des sexes et/ou l'autonomisation des femmes	<b>Interventions ciblées</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un projet qui cible de façon spécifique la participation et le leadership des femmes au sein des organisations de producteurs</li> <li>Soutien apporté aux gouvernements nationaux pour développer une stratégie de parité et un plan de mise en œuvre correspondant</li> </ul>

### 3.3.2. La norme environnementale et sociale sur l'égalité des sexes

Les normes environnementales et sociales sont conçues pour atténuer le risque de conséquences inattendues néfastes et améliorer la performance environnementale et sociale de la FAO. Tous les projets de la FAO subissent un contrôle environnemental et social au cours de la phase d'identification du projet.

La norme **n° 8 sur l'égalité des sexes** identifie les **prescriptions clés** que les projets et programmes de la FAO doivent respecter:

- **Lutter contre les pratiques discriminatoires** (*c'est-à-dire ne pas défavoriser les femmes ou les jeunes filles ni renforcer la discrimination et/ou les inégalités basées sur le genre*)
- **Fournir des opportunités égales de participation et de bénéfices aux hommes et aux femmes** (*en analysant les besoins sexospécifiques et en surveillant les impacts des interventions sur les femmes et les hommes*)

Au stade de l'identification, les formulateurs de projets devront évaluer leur proposition en fonction de trois questions principales dans la **liste de contrôle environnementale et sociale du projet**:

- *Les besoins, priorités et contraintes des femmes et des hommes ont-ils été pris en compte ?*
- *L'intervention promeut-elle l'accès et le contrôle équitables des femmes et des hommes aux ressources productives et aux services ?*
- *Encourage-t-elle leur participation égale aux institutions et aux processus de décision ?*

Comme avec les marqueurs de l'égalité des sexes, les points focaux genre peuvent soutenir leurs collègues en augmentant la sensibilisation, en fournissant des conseils/une assistance et en disséminant les recommandations: [Guide to mainstream gender in FAO's project cycle](#).

### 3.3.3. Les critères de genre dans le contexte de la durabilité

Tous les projets font l'objet d'une évaluation de l'assurance qualité par le Comité chargé de l'examen de programmes et de projets (PPRC)<sup>34</sup> et le genre est l'un des critères de durabilité examinés.

L'évaluation comprend les deux questions suivantes:

1. Le projet prend en compte les priorités, opportunités, besoins, contraintes et connaissances des femmes et des hommes, comme identifiés par l'analyse des questions de genre; et
2. Le projet comprend des activités et des interventions qui s'attaquent aux inégalités de sexe et visent à assurer que les femmes et les hommes bénéficient de l'intervention à parts égales (priorité à: l'accès égal aux ressources productives et aux services, l'opportunité égale d'influencer les décisions, l'accès égal aux opportunités économiques et à leurs bénéfices, la distribution égale des charges de travail).

Les points focaux genre peuvent soutenir leurs collègues en augmentant la sensibilisation sur cette prescription et en fournissant des conseils/une assistance et en disséminant les recommandations: [Guide to mainstream gender in FAO's project cycle](#).

---

<sup>34</sup> Le Comité chargé de l'examen de programmes et de projets est responsable d'examiner le respect du projet vis-à-vis de la Politique de la FAO sur l'égalité des sexes dans tous les projets dotés d'un budget de plus de 500 000 dollars des États-Unis. L'équipe ESP chargée des questions de genre et les responsables régionaux des questions de genre mènent cette évaluation dans le cadre de leur fonction de points focaux du Comité chargé de l'examen de programmes et de projets.

### 3.3.4. Un cadre de programmation par pays tenant compte de l'égalité des sexes

Le Cadre de programmation par pays (CPP) est le principal outil d'établissement de priorités stratégiques au niveau national et de la programmation nationale de moyen terme globale. Il représente également la contribution de la FAO aux cadres de développement nationaux et aux cycles de planification ainsi qu'au Plan-cadre de coopération des Nations unies pour le développement durable (UN SDCF).

Les points focaux genre des bureaux décentralisés peuvent jouer un rôle important dans la promotion d'un CPP tenant compte de l'égalité des sexes, et il leur est conseillé de sensibiliser davantage leurs collègues (les FAOR et les équipes principales du CPP) aux prescriptions des produits et des indicateurs tenant compte de l'égalité des sexes dans le CPP<sup>35</sup>.

Les résultats et les recommandations de l'évaluation genre du pays constituent une source d'information essentielle sur les priorités en matière d'égalité des sexes à intégrer dans le CPP. Les points focaux genre peuvent également disséminer les recommandations [Cadre de programmation par pays: Intégration des questions de parité hommes-femmes](#).

## 4.1. Mobilisation des ressources

En consultation avec leurs collègues techniques, les points focaux genre sont encouragés à explorer les options qui permettent de mobiliser des ressources pour les activités liées à l'égalité des sexes.

Pour lever des fonds supplémentaires, on encourage les points focaux genre à utiliser le budget disponible à la fin de l'année ou de deux ans pour accéder aux fonds non dépensés. Pour obtenir un financement rapide, il est essentiel d'avoir des propositions de projet (documents de réflexion) et des mandats préparés pour recruter des consultants. Il existe d'autres manières de débloquer des fonds disponibles à l'intention d'activités liées à l'égalité des sexes dans le bureau/la division, notamment:

- Identifier les projets qui ont un potentiel en matière d'égalité des sexes et faire des recommandations au fonctionnaire technique responsable.
- Faire pression sur les directeurs pour développer des propositions de projets favorisant l'égalité des sexes.
- Proposer des activités en lien avec l'égalité des sexes en utilisant les fonds restants de projets qui sont en passe d'être clos.

Un [conseil pour l'égalité des sexes](#) sur la mobilisation des ressources est disponible sur la plateforme en ligne consacrée aux questions de genre.

## 5.1. Partenariat et communication

Les points focaux genre ont la responsabilité de faciliter une communication fluide au sein de la FAO concernant les informations liées aux questions d'égalité des sexes. Pour faciliter leur tâche, il est conseillé aux points focaux genre de:

- Partager avec leur bureau/division les nouvelles, rapports publiés et informations pratiques sur les processus d'intégration des questions de genre et les outils disponibles, issus du réseau des points focaux genre, du siège de la FAO et de sources externes (partenaires locaux et internationaux).
- Documenter et diffuser les bonnes pratiques et les leçons retenues émanant de leur division/bureau respectif. L'expérience a montré qu'il existe une grande quantité de projets, programmes et activités non enregistrés sur l'égalité des sexes. Trouver des moyens de les rendre visibles en diffusant les informations au niveau local, régional et au siège de la FAO, et en les incluant dans les bulletins d'information de la division/du bureau.

---

<sup>35</sup> L'une des prescriptions de l'intégration des questions de genre évaluée par l'OIG dans les audits de pays, voir Encadré factuel 3.

- Participer à des journées de commémoration et des activités de l'ONU relatives à l'autonomisation des femmes ou l'égalité des sexes, par exemple, à la Journée internationale de la femme rurale le 15 octobre ou à la Journée internationale des droits des femmes le 8 mars, et présenter un rapport au siège de la FAO et/ou au bureau régional.
- Participer à des communautés de pratique sur l'égalité des sexes et à des réseaux d'égalité des sexes. Pour cela, les points focaux genre basés au siège de la FAO doivent participer aux réunions mensuelles des points focaux genre, tandis que les points focaux genre des bureaux décentralisés sont incités à participer aux réunions et activités des groupes de travail thématiques sur l'égalité des sexes des UNCT, et ils doivent essayer d'influencer les discussions sur l'égalité des sexes dans l'agriculture, la sécurité alimentaire et la nutrition, et le développement rural.

Il est également conseillé aux points focaux genre des bureaux décentralisés de:

- Développer une compréhension de l'architecture de l'égalité des sexes au gouvernement (ministres chargés de l'agriculture et des chaînes de valeur, de la sécurité alimentaire et de la nutrition, de la gestion des ressources naturelles) et d'explorer des manières de travailler ensemble.
- Établir une relation avec le ministre responsable de l'égalité des sexes, par exemple via des réunions de coordination avec le ministère et généralement organisées par ONU Femmes.

Pour des conseils supplémentaires, consulter: [\*Programmes conjoints des Nations Unies: Intégration des questions de parité hommes-femmes dans la sécurité alimentaire, l'agriculture et le développement rural\*](#)

## 6.1. Suivi et rapports

Le point focal genre est censé contribuer aux rapports de la division/du bureau sur l'intégration des questions de genre et/ou sur les résultats relatifs à l'égalité des sexes réalisés par l'intermédiaire de travail technique.

Les rapports techniques sur les résultats liés à l'égalité des sexes sont reflétés dans les:

- **Rapports institutionnels**, c'est-à-dire pour la préparation de l'examen à mi-parcours (MTR) et le rapport sur l'exécution du programme (PIR). C'est l'occasion pour les points focaux genre des bureaux décentralisés et des divisions techniques d'assurer que les résultats liés à l'égalité des sexes sont bien représentés dans les rapports que le bureau/la division soumet pour montrer les progrès réalisés comparés aux produits de l'organisation, leurs indicateurs et attributs.

Les résultats sur l'intégration des questions de genre sont reflétés dans:

- **Les rapports institutionnels en vertu de la Politique sur l'égalité des sexes et ONU-SWAP 2.0**, produits annuellement, sous la coordination de l'équipe ESP chargée des questions de genre. Cette tâche concerne essentiellement les points focaux genre du siège de la FAO qui sont tenus de rendre compte des indicateurs d'ONU-SWAP 2.0 et de la Politique sur l'égalité des sexes qui relèvent de leur division (par exemple Bureau des ressources humaines, Bureau de la communication, Bureau de l'évaluation, etc.). Les agents en charges des questions de genre dans le bureau régional (RGO) sont principalement chargés de consolider les informations des points focaux genre dans leur région respective.
- **Les Rapports annuels par pays (CAR)** constituent le principal outil de rapport au niveau du pays pour connaître la performance globale de la FAO à obtenir les résultats définis par le Cadre de programmation par pays (CPP). Ils permettent aussi au FAOR/ Directeur du bureau de rendre compte de la concrétisation des prescriptions sur l'égalité des sexes établies par la Politique de la FAO sur l'égalité des sexes (par exemple l'exercice de bilan d'intégration du genre, l'évaluation genre du pays, etc.) et le travail des points focaux genre. Il existe une section spécifique dédiée à l'égalité des sexes à laquelle les points focaux genre des bureaux nationaux sont incités à contribuer.

Un [\*\*conseil pour l'égalité des sexes\*\*](#) sur le CAR est disponible sur la plateforme en ligne consacrée aux questions de genre.

- **La fiche UNCT-SWAP** promeut l'amélioration de la planification, de la coordination, de la programmation et des résultats pour l'égalité des femmes et l'autonomisation des femmes au sein des UNCT. Les points focaux genre des bureaux décentralisés sont encouragés à soutenir cet exercice via une participation aux groupes de travail thématique sur l'égalité des sexes. Les RGO et l'équipe ESP chargée des questions de genre sont disponibles pour donner des conseils et une assistance supplémentaires.

Un [\*\*conseil pour l'égalité des sexes\*\*](#) concernant la tenue de rapport sur l'égalité des sexes est disponible sur la plateforme en ligne consacrée aux questions de genre.

## 7.1. Ressources et soutien disponibles via le réseau des points focaux genre

- Le Bureau d'assistance sur le genre joue le rôle de mécanisme de réponse rapide (SOS) et il aide les points focaux genre si les contreparties RGO/ESP ne sont pas disponibles. Il peut être contacté à l'adresse e-mail suivante: [Gender@fao.org](mailto:Gender@fao.org).
- La [plateforme en ligne consacrée aux questions de genre](#) est accessible via SharePoint pour tous les points focaux genre. Elle contient une foule d'informations et de ressources, notamment des recommandations sur l'exercice de bilan de l'égalité des sexes, des [conseils pour l'égalité des sexes de la FAO](#), le bulletin d'information mensuel couvrant les [nouvelles sur le genre de la FAO](#) (FAO Gender News) et bien d'autres.
- La [liste officielle des points focaux genre](#) sur la plateforme en ligne consacrée aux questions de genre inclut le nom et les coordonnées de chaque point focal genre ainsi que leur poste, et leurs contreparties ESP.
- Le [site de la FAO consacré au genre](#) fournit des informations sur le travail de la FAO en matière d'égalité des sexes, notamment les résultats issus de projets et d'autres activités. Il contient également une foule de ressources et d'outils, comme des publications, matériaux didactiques, e-apprentissage, trousseaux d'outils et recommandations, vidéos, etc.
- La [liste de lecture sur le genre](#) comprend des cours de formation de la FAO sur l'égalité des sexes, notamment le cours en ligne obligatoire sur l'égalité des sexes pour tout le personnel: [Parvenir à l'égalité des sexes dans les activités de la FAO](#)
- **Fonction de contrepartie pour les points focaux genre du siège de la FAO:** chaque point focal genre du siège de la FAO a une contrepartie de l'équipe ESP chargée des questions de genre. Cette contrepartie servira de liaison entre le point focal genre et l'équipe ESP chargée des questions de genre, en fournissant un soutien direct au point focal genre dans l'exercice de ses fonctions conformément à ses termes de référence.
- Les [termes de références pour la fonction de contrepartie des points focaux genre](#) sont disponibles en anglais sur la plateforme en ligne consacrée aux questions de genre.
- **Fonction des contreparties pour les points focaux genre des bureaux décentralisés:** le RGO est la principale contrepartie et il fournit des conseils et soutient le point focal genre dans sa région respective à mener à bien ses fonctions. Le RGO est appuyé par un membre nommé de l'équipe ESP chargée des questions de genre, dont l'assistance technique s'étend aussi aux points focaux genre des bureaux décentralisés.

Enfin, les points focaux genre sont encouragés à se soutenir les uns les autres autant que possible, afin de créer une communauté de pratique solide, dynamique et d'assistance mutuelle propice à l'obtention de résultats.

## Bibliographie

- Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC).** 1997. 1997/2. *UN Economic and Social Resolution 1997/2: Agreed Conclusions.* [en ligne]. New York. (également disponible sur: <https://www.refworld.org/docid/4652c9fc2.html>). (page web consultée le 10 juin 2021).
- Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC).** 2020. *Commission de la condition de la femme. Soixante-quatrième session: Déclaration politique adoptée à l'occasion du vingt-cinquième anniversaire de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes.* [en ligne]. New York. (également disponible sur: <https://www.undocs.org/fr/E/CN.6/2020/L.1>). (page web consultée le 25 mai 2021).
- FAO.** 2010a. *Cadre de programmation par pays: Intégration des questions de parité hommes-femmes.* Rome. 29p. (également disponible sur: <http://www.fao.org/3/i1913f/i1913f00.pdf>)
- FAO.** 2010b. *Programmes Conjoints des Nations-Unies. Intégration des questions de parité hommes-femmes dans la sécurité alimentaire, l'agriculture et le développement rural.* Rome. 43p. (également disponible sur: <http://www.fao.org/3/i1914f/i1914f.pdf>)
- FAO.** 2013b. *CEDAW/CEDEF- Un outil pour la formulation de politiques et de programmes de développement agricole et rural favorisant l'égalité des sexes - Directives destinées aux Ministères de l'agriculture et à la FAO.* Rome. 31p. (également disponible sur: <http://www.fao.org/3/i3153f/i3153f.pdf>)
- FAO.** 2013c. *Nos priorités: Les Objectifs stratégiques de la FAO.* Rome. 17p. (également disponible sur: <http://www.fao.org/3/mi317f/mi317f.pdf>)
- FAO.** 2015. *Administrative circulaire de la FAO No 2015/03: Politique sur la prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir. Document interne à la FAO.* Rome. (également disponible sur: <http://www.fao.org/3/br629e/br629e.pdf>)
- FAO.** 2017. *Guide to mainstream gender in FAO's project cycle.* Rome. 24p. (également disponible sur: <http://www.fao.org/3/i6854e/i6854e.pdf>)
- FAO.** 2018. *Conseil de la FAO Cent soixante-troisième session: Plan d'action pour une représentation géographique équitable et pour la parité hommes-femmes au sein du personnel de la FAO.* Rome. (également disponible sur: <http://www.fao.org/3/my340fr/my340fr.pdf>)
- FAO.** 2019a. *Guide de préparation d'une Évaluation Genre de Pays du secteur agricole et rural/des activités rurales de subsistance.* Document interne à la FAO. Rome.
- FAO.** 2019b. *Directives pour un bilan d'intégration du genre.* Document interne à la FAO. Rome.
- FAO.** 2019c. *Our Priorities- The Strategic Objectives of FAO* [en anglais]. Roma, 28p (également disponible sur: <http://www.fao.org/3/i8580en/i8580en.pdf>).
- FAO.** 2020. *Director-Generals Bulletin No. 2020/07: FAO's accountability and commitment to gender equality.* Document interne à la FAO. Rome.
- FAO.** 2021a. *Objectifs de Développement Durables-Indicateur 5.a.1.* [en ligne]. Rome. <http://www.fao.org/sustainable-development-goals/indicators/5a1/fr/> (page web consultée le 9 juin 2021).
- FAO.** 2021b. *Objectifs de Développement Durables-Indicateur 5.a.2.* [en ligne]. Rome. <http://www.fao.org/sustainable-development-goals/indicators/5a2/fr/>. (page web consultée le 9 juin 2021).
- FAO.** 2021c. *Évaluations Genre des Pays. Sur: FAO genre.* [en ligne]. Rome. <http://www.fao.org/gender/resources/country-assessments/fr/>. (page web consultée le 23 mai 2021).
- FAO.** 2021d. *Politique de la FAO sur l'égalité des sexes 2020-2030.* Rome. 28p. (également disponible sur: <http://www.fao.org/3/cb1583fr/cb1583fr.pdf>)
- Groupe des Nations Unies pour le développement durable (UNSDG).** 2018. *UNCT-SWAP Gender Equality Scorecard: 2018 Framework and Technical Guidance* (Feuille de résultats UN-SWAP des équipes de pays des Nations Unies en matière d'égalité des sexes). [en ligne]. New York. 81p. (également disponible sur: [https://unsdg.un.org/sites/default/files/UNCT-SWAP\\_Gender-report\\_Web.pdf](https://unsdg.un.org/sites/default/files/UNCT-SWAP_Gender-report_Web.pdf))
- Groupe des Nations Unies pour le développement durable (UNSDG).** 2019. *United Nations Sustainable Development Cooperation Framework Guidance* (Plan-cadre de la coopération des Nations Unies pour le développement durable). [en ligne]. New York. 31p. (également disponible sur: [https://unsdg.un.org/sites/default/files/2019-10/FR\\_UN%20Sustainable%20Development%20Cooperation%20Framework%20Guidance.pdf](https://unsdg.un.org/sites/default/files/2019-10/FR_UN%20Sustainable%20Development%20Cooperation%20Framework%20Guidance.pdf))
- Haut-commissariat des Nations Unies aux droits de l'Homme (HCDH).** 1979. *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.* [en ligne]. New York. <https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx> (page web consultée le 8 juin 2021).
- Haut-commissariat des Nations Unies aux droits de l'Homme (HCDH).** 2021a. *Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. Dans: Organes des Droits de l'Homme.* [en ligne]. New York. <https://www.ohchr.org/FR/HRBodies/CEDAW/Pages/CEDAWIndex.aspx>. (page web consultée le 8 juin 2021).
- Haut-commissariat des Nations Unies aux droits de l'Homme (HCDH).** 2021b. *Recommandations générales- Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. Dans: Organes des Droits de l'Homme.* [en ligne]. New York. <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/Comments.aspx>. (page web consultée le 8 juin 2021).
- ONU Femmes.** 2015. *Déclaration et programme d'action de Beijing. Déclaration politique et textes issus de Beijing +5.* New York. 269p. (également disponible sur: [https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa\\_f\\_final\\_web.pdf?la=en&vs=1206](https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_f_final_web.pdf?la=en&vs=1206))
- ONU Femmes.** 2021a. *Promouvoir la responsabilisation des Nations Unies (ONU-SWAP et UNCT-SWAP). Dans: Coordination du Système des Nations Unies.* [en ligne]. New York. <https://www.unwomen.org/fr/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability>. (page web consultée le 29 mai 2021)
- ONU Femmes.** 2021b. *Conférences mondiales sur les femmes.* [en ligne]. New York. <https://www.unwomen.org/fr/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>. (page web consultée le 29 mai 2021).
- ONU Femmes.** 2021c. *12 domaines critiques. Dans: CSW50.* [en ligne]. New York. <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/csw59/feature-stories>. (page web consultée le 29 mai 2021).
- ONU Femmes.** 2021d. *Commission de la condition de la femme. Dans: ONU Femmes.* [en ligne]. New York. <https://www.unwomen.org/fr/csw>. (page web consultée le 29 mai 2021).
- ONU Femmes.** 2021e. *ONU Femmes.* [en ligne]. New York. <https://www.unwomen.org/fr>. (page web consultée le 29 mai 2021).
- United Nations Chief Executives Board for Coordination CEB/2006/2.** 2006. *The UN System-wide Policy on Gender Equality and the Empowerment of Women: focusing on results and impact.* [en ligne]. New York. [https://www.un.org/womenwatch/ianwge/gm/UN\\_system\\_wide\\_P\\_S\\_CEB\\_Statement\\_2006.pdf](https://www.un.org/womenwatch/ianwge/gm/UN_system_wide_P_S_CEB_Statement_2006.pdf). (page web consultée le 29 mai 2021).

# ANNEXE I

# TERMES DE RÉFÉRENCE DES POINTS FOCaux GENRE DE LA FAO

## Termes de référence pour les points focaux genre de la FAO dans les bureaux décentralisés

### Contexte

Il est globalement reconnu qu'atteindre l'égalité des sexes ainsi que l'autonomisation des femmes est une condition préalable absolue pour rompre le cycle de la pauvreté et de la faim et réaliser les 17 objectifs de développement durable (ODD). Afin de garantir l'intégration des questions liées à l'égalité des sexes dans tous les domaines, le système des Nations Unies a mis en place des instruments juridiquement contraignants<sup>36</sup>, ainsi que des mécanismes de suivi et de compte rendu des progrès réalisés<sup>37</sup>. Faisant partie du système des Nations Unies, la FAO est tenue de respecter ces politiques et ces cadres de travail dans l'ensemble de ses actions et de ses interventions.

En 2012, la FAO a adopté sa première politique interne sur l'égalité des sexes<sup>38</sup>. Cette politique fournit un cadre d'orientation à la FAO et ses partenaires pour atteindre l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans le cadre de son mandat, et consolide la position de la FAO en tant qu'acteur de référence de la promotion de l'égalité des sexes dans l'agriculture et de l'autonomisation des femmes en milieu rural.

Dans ce contexte, la FAO, en accord avec le système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, a mis en place une architecture institutionnelle pour les questions de genre : le réseau des points focaux genre. Le réseau des points focaux genre se compose de l'Équipe en charge des questions de genre de la Division de la Transformation rurale inclusive et de l'égalité femmes-hommes (ESP), de cinq agents responsables des questions de genre au sein des bureaux régionaux et de plus de 200 points focaux genre et suppléants dans les divisions présentes au siège de la FAO, dans les programmes stratégiques et dans chaque bureau décentralisé. Ce mécanisme garantit la cohérence de la réalisation du travail sur les questions de genre dans toute l'Organisation, tout en répondant aux besoins des membres, des partenaires ressources et des autres parties prenantes.

Note: La responsabilité générale pour la pleine intégration des dimensions de genre dans le programme de travail de l'Organisation constitue une responsabilité institutionnelle; l'ensemble du personnel et de la direction en est responsable.

### Le réseau des points focaux genre

Faisant partie de l'architecture institutionnelle, le réseau des points focaux genre joue un rôle essentiel dans l'aide apportée aux efforts déployés par l'Organisation pour éliminer les inégalités entre les sexes qui nuisent aux performances du secteur agricole. Avec des points focaux genre dans chaque division, chaque bureau, chaque bureau de pays ou sous-régional, le réseau des points focaux genre constitue une ressource fondamentale pour faire de la sensibilisation, du lobbying et apporter un appui et un soutien à l'Organisation dans ses efforts pour mettre en oeuvre sa Politique sur l'égalité des sexes, satisfaire les besoins des membres et répondre aux demandes de l'ONU en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes.

<sup>36</sup> Quelques exemples de ces instruments juridiques: La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), les Conclusions concertées 1997/2 du Conseil Économique et social de l'ONU relatives à l'intégration des perspectives de genre dans tous les programmes et politiques des organismes des Nations Unies et la Déclaration et le Programme d'action de Beijing.

<sup>37</sup> Système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP 2.0) - <https://www.unwomen.org/fr/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability>

<sup>38</sup> La Politique de la FAO sur l'égalité des sexes a été mise à jour en 2020 afin d'être mieux alignée sur les cadres internationaux, tels que les ODD et le Système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP) 2.0.

## Cahier des charges des points focaux genre dans les bureaux décentralisés<sup>39</sup>

Chaque point focal genre travaillant dans un bureau décentralisé jouera un rôle de personne ressource sur les questions d'intégration des questions de genre et sera un catalyseur des questions liées au genre dans le bureau de pays/sous-régional. Il agira également pour qu'une attention et un soutien accrus soient apportés à l'intégration des questions liées au genre dans la réalisation du programme de travail au niveau du pays ou de la sous-région. Il/Elle devra :

- Être capable de consacrer 20 pour cent de son temps au travail sur les questions de genre et insérer un indicateur dédié à l'objectif et à la performance dans le Système de gestion et d'évaluation des performances (PEMS)<sup>40</sup>.
- Se familiariser avec la Politique de la FAO sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ainsi que son cadre de mise en oeuvre et de suivi.
- Être prêt(e) à poursuivre le développement de ses compétences par le biais de cours en ligne sur les questions de genre, de formations et d'aide de la part de spécialistes des questions de genre présents dans les bureaux régionaux et la Division ESP de la FAO.
- Suivre le cours en ligne obligatoire destiné aux points focaux genre sur le Genre et la sécurité alimentaire et nutritionnelle ainsi que la formation en ligne obligatoire sur le genre : [Parvenir à l'égalité des sexes dans les activités de la FAO](#).

## Fonctions et responsabilités

### Apprentissage et sensibilisation du personnel

- Continuer à acquérir des connaissances ainsi que des compétences liées aux questions de genre et développer une compréhension des questions de genre en lien avec l'action de la FAO dans le contexte des besoins du pays.
- Identifier les questions liées au genre les plus pertinentes dans le pays, la sous-région ou la région.
- Sensibiliser à l'importance et la pertinence des questions liées au genre pour le programme de travail du bureau de pays/sous-régional/régional.
- Sensibiliser et aider les collègues, les membres de l'équipe de projet et leurs homologues au niveau national à se familiariser avec la Politique de la FAO sur l'égalité des sexes pour qu'ils puissent aligner leur travail sur les objectifs et la stratégie de celle-ci.
- Informer les collègues de la disponibilité de formations en ligne sur les questions de genre et les encourager à suivre ces formations.
- Identifier les besoins des collègues en matière d'informations et de formations sur les questions de genre. En collaboration avec l'agent responsable des questions de genre dans le bureau régional et l'équipe en charge des questions de genre de l'ESP, aider à l'organisation d'activités d'apprentissage dédiées au personnel.
- Soutenir et participer à des activités sur les questions liées au genre, des communautés de pratique et des réseaux organisés autour des questions de genre, comme les Groupes de travail thématique sur l'égalité des sexes au sein des Équipes Pays de l'ONU (le cas échéant).
- Partager des produits des connaissances ainsi que des bonnes pratiques pertinentes en lien avec l'égalité des sexes, des enseignements tirés et toute autre information concernant le travail mené par le bureau de pays/sous-régional.

---

<sup>39</sup> La position du point focal genre sur les questions de genre n'est pas liée à la promotion de l'égalité des sexes, aux questions de conciliation entre travail et vie personnelle, au harcèlement, y compris harcèlement sexuel ni à un environnement de travail prenant en compte la parité. Tous ces cas relèvent de questions liées au lieu de travail et relèvent de la responsabilité du Bureau de la gestion des ressources humaines.

<sup>40</sup> Basé sur le Système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP 2.0.).

## Vue d'ensemble et planification du travail

- Garder une vue d'ensemble du travail mené en lien avec les questions de genre dans le bureau de pays/sous-régional.
- Lancer et soutenir le développement d'une évaluation genre du pays avec l'aide d'un expert des questions de genre et sous la direction de l'agent responsable des questions de genre dans le bureau régional. Diffuser le compte rendu parmi les acteurs au niveau national, en promouvant son utilisation dans l'élaboration de Cadres de programmation par pays, de projets et d'autres initiatives à un niveau national.
- Mener un exercice de bilan d'intégration du genre dans les six premiers mois après avoir pris son affectation, si aucun bilan n'a été effectué au cours des quatre dernières années. Une fois le bilan effectué, renouveler l'exercice tous les quatre ans. Présenter les conclusions et les recommandations au Représentant de la FAO ainsi qu'aux collègues travaillant au bureau de pays/sous-régional.
- Préparer un plan d'action, basé sur le rapport du bilan, dans le but de combler les lacunes et les faiblesses de l'intégration des questions de genre.
- Élaborer un plan de travail annuel qui reflète les activités spécifiques liées aux questions de genre qu'il/elle effectuera et inclure un objectif dans le Système de gestion et d'évaluation des performances. Les résultats de l'exercice du bilan, la stratégie régionale et l'évaluation genre du pays peuvent être utilisés comme une base, si ces éléments sont facilement disponibles.

## Assistance technique en lien avec les questions de genre

- Mener un bilan d'intégration du genre dans les six premiers mois après le début de la mission, à condition qu'un bilan similaire n'ait pas été effectué au cours des quatre dernières années. Faire une mise à jour tous les quatre ans. Présenter les résultats et les recommandations à la direction et aux collègues.
- Faciliter et coordonner le développement et la mise en œuvre d'un plan d'action sur le genre de quatre ans pour le centre/bureau/de la division, basé sur le bilan d'intégration du genre.
- Faciliter et coordonner le développement et la mise en œuvre d'un plan d'action sur le genre de quatre ans pour le centre/bureau/de la division, basé sur le bilan d'intégration du genre.
- Soutenir la direction du centre/bureau/de la division afin qu'ils respectent les prescriptions de la politique de la FAO sur l'égalité des sexes et dans la mise en œuvre du plan d'action sur le genre du centre/division/du bureau.
- Fournir des conseils techniques aux collègues dans l'utilisation d'outils pour mieux intégrer les questions de genre dans leur travail, comme les évaluations sur le genre et la collecte et l'analyse de données ventilées par sexe.
- Fournir une assistance et des conseils techniques à la direction et aux collègues de la division/du centre/bureau pour inclure les questions de genre dans les produits de connaissance, les projets et les programmes, y compris les marqueurs de l'égalité des sexes les indicateurs qui prennent en compte le genre et un budget adapté aux différences de sexe.

## Partenariats et communication

- Tenir la direction et les collègues informés et à jour des informations en lien avec les questions de genre, des résultats et des critères liés à l'action du bureau de pays/sous-régional.
- Identifier des experts des questions de genre pouvant appuyer le programme de travail de la FAO au niveau du bureau de pays/sous-régional.
- Soutenir les processus de consultation et la coopération entre le bureau de pays/sous-régional, d'un côté, et les partenaires nationaux et internationaux ainsi que les entités dédiées aux questions de genre (c'est-à-dire les équipes en charge du genre présentes au sein des Équipes Pays de l'ONU et du PNUAD ainsi que les points focaux genre au sein des ministères au niveau national) de l'autre côté.

- Donner de la visibilité aux résultats et aux enseignements tirés sur les questions de genre liées au travail mené par la FAO dans le pays/la sous-région et partager des informations en lien avec les questions de genre (activités, réalisations, réussites et autres) avec l'agent responsable des questions de genre dans le bureau régional et l'équipe ESP en charge des questions de genre.

## Suivi et compte-rendu

- Informer et aider le Représentant de la FAO dans le pays ou la sous-région à suivre l'intégration des questions de genre et le travail en lien avec les questions de genre, et appuyer la préparation de rapports.
- Préparer un compte rendu de fin d'année sur les activités en lien avec les questions de genre, les résultats et les enseignements tirés en utilisant le Système de planification, de suivi de l'exécution et d'appui à l'évaluation du programme (PIRES).
- Adresser un compte rendu à l'agent responsable des questions de genre dans le bureau régional sur la progression annuelle de la mise en oeuvre du plan de travail sur les questions de genre.

Les termes de références sont disponibles en anglais, français et espagnol sur la [plateforme en ligne sur le genre](#).

## Termes de référence des points focaux genre du siège de la FAO

### Contexte

Il est globalement reconnu qu'atteindre l'égalité des sexes ainsi que l'autonomisation des femmes est une condition préalable absolue pour rompre le cycle de la pauvreté et de la faim et réaliser les 17 objectifs de développement durable (ODD). Afin de garantir l'intégration des questions liées à l'égalité des sexes dans tous les domaines, le système des Nations Unies a mis en place des instruments juridiquement contraignants<sup>41</sup>, ainsi que des mécanismes de suivi et de compte rendu des progrès réalisés<sup>42</sup>. Faisant partie du système des Nations Unies, la FAO est tenue de respecter ces politiques et ces cadres de travail dans l'ensemble de ses actions et de ses interventions.

En 2012, la FAO a adopté sa première politique interne sur l'égalité des sexes<sup>43</sup>. Cette politique fournit un cadre d'orientation à la FAO et ses partenaires pour atteindre l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans le cadre de son mandat, et consolide la position de la FAO en tant qu'acteur de référence de la promotion de l'égalité des sexes dans l'agriculture et de l'autonomisation des femmes en milieu rural.

Dans ce contexte, la FAO, en accord avec le système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, a mis en place une architecture institutionnelle pour les questions de genre : le réseau des points focaux genre. Le réseau des points focaux genre se compose de l'Équipe en charge des questions de genre de la Division de la Transformation rurale inclusive et de l'égalité femmes-hommes (ESP), de cinq agents responsables des questions de genre au sein des bureaux régionaux et de plus de 200 points focaux genre et suppléants dans les divisions présentes au siège de la FAO, dans les programmes stratégiques et dans chaque bureau décentralisé. Ce mécanisme garantit la cohérence de la réalisation du travail sur les questions de genre dans toute l'Organisation, tout en répondant aux besoins des Membres, des partenaires ressources et des autres parties prenantes.

Note: La responsabilité générale pour la pleine intégration des dimensions de genre dans le programme de travail de l'Organisation constitue une responsabilité institutionnelle; l'ensemble du personnel et de la direction en est responsable.

### Le réseau des points focaux genre

Faisant partie de l'architecture institutionnelle, le réseau des points focaux genre joue un rôle essentiel dans l'aide apportée aux efforts déployés par l'Organisation pour éliminer les inégalités entre les sexes qui nuisent aux performances du secteur agricole. Avec des points focaux genre dans chaque division, chaque bureau, chaque bureau de pays ou sous-régional, le réseau des points focaux genre constitue une ressource fondamentale pour faire de la sensibilisation, du lobbying et apporter un appui et un soutien à l'Organisation dans ses efforts pour mettre en œuvre sa Politique.

### Cahier des charges des points focaux genre du siège de la FAO

Chaque point focal genre travaillant jouera un rôle de personne ressource sur les questions d'intégration des questions de genre et sera un catalyseur des questions liées au genre dans son centre/bureau/division. Il agira également pour qu'une attention et un soutien accrus soient apportés à l'intégration des questions liées au genre dans la réalisation du programme de travail au niveau du centre/bureau/division. Il/Elle:

- Sera fonctionnaire de haut rang (grade P4 ou supérieur, de préférence)<sup>44</sup>.

<sup>41</sup> Quelques exemples de ces instruments juridiques: La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), les Conclusions concertées 1997/2 du Conseil Économique et social de l'ONU relatives à l'intégration des perspectives de genre dans tous les programmes et politiques des organismes des Nations Unies et la Déclaration et le Programme d'action de Beijing.

<sup>42</sup> Système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP 2.0) - <https://www.unwomen.org/fr/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability>

<sup>43</sup> La Politique de la FAO sur l'égalité des sexes a été mise à jour en 2020 afin d'être mieux alignée sur les cadres internationaux, tels que les ODD et le Système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP) 2.0.

<sup>44</sup> Basé sur le Système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP 2.0.).

- Être capable de consacrer 20 pour cent de son temps au travail sur les questions de genre et insérer un indicateur dédié à l'objectif et à la performance dans le Système de gestion et d'évaluation des performances (PEMS)<sup>45</sup>.
- Se familiariser avec la Politique de la FAO sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ainsi que son cadre de mise en œuvre et de suivi.
- Être prêt(e) à poursuivre le développement de ses compétences par le biais de cours en ligne sur les questions de genre, de formations et d'aide de la part de spécialistes des questions de genre présents dans les bureaux régionaux et la Division ESP de la FAO.
- Suivre le cours en ligne obligatoire destiné aux points focaux genre sur le [Gender in Food and Nutrition Security](#) ainsi que la formation en ligne obligatoire sur le genre: [Parvenir à l'égalité des sexes dans les activités de la FAO](#).

## Fonctions et responsabilités

### Apprentissage et sensibilisation du personnel

- Continuer à acquérir des connaissances ainsi que des compétences liées aux questions de genre et développer une compréhension des questions de genre en lien avec l'action de la FAO dans le contexte des besoins du centre/division/bureau.
- Identifier les besoins des collègues sur les informations et les formations liées au genre. En collaboration avec l'équipe en charge des questions de genre de l'ESP, aider à l'organisation d'activités d'apprentissage dédiées au personnel.
- Sensibiliser à l'importance et la pertinence des questions liées au genre dans le travail du centre/division/bureau et promouvoir une plus grande attention envers l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.
- Soutenir et participer aux communautés de pratiques et réseaux sur le genre.
- Partager des produits des connaissances ainsi que des bonnes pratiques pertinentes en lien avec l'égalité des sexes, des enseignements tirés et toute autre information concernant le travail mené par le centre/division/bureau.
- Assister à la réunion mensuelle des points focaux genre.

### Contrôle et communication

- Tenir la direction et les collègues pleinement informés et à jour sur les informations, les initiatives et les prescriptions liées au genre qui ont trait au travail de leur centre/division/bureau.
- Garder un aperçu sur et surveiller le travail lié au genre dans leur centre/division/bureau.
- Planification du travail et assistance technique
- Mener un bilan d'intégration du genre dans les six premiers mois après le début de la mission, à condition qu'un bilan similaire n'ait pas été effectué au cours des quatre dernières années. Faire une mise à jour tous les quatre ans. Présenter les résultats et les recommandations à la direction et aux collègues.
- Faciliter et coordonner le développement et la mise en œuvre d'un plan d'action sur le genre de quatre ans pour le centre/bureau/de la division, basé sur le bilan d'intégration du genre.
- Développer et mettre en œuvre un plan de travail annuel sur le genre qui reflète les activités spécifiques qu'ils mèneront dans le division/bureau respectif.

---

<sup>45</sup> Basé sur le Système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP 2.0.).

- Soutenir la direction du centre/bureau/de la division afin qu'ils respectent les prescriptions de la politique de la FAO sur l'égalité des sexes et dans la mise en œuvre du plan d'action sur le genre du centre/division/du bureau.
- Fournir des conseils techniques aux collègues dans l'utilisation d'outils pour mieux intégrer les questions de genre dans leur travail, comme les évaluations sur le genre et la collecte et l'analyse de données ventilées par sexe.
- Fournir une assistance et des conseils techniques à la direction et aux collègues de la division/du centre/bureau pour inclure les questions de genre dans les produits de connaissance, les projets et les programmes, y compris les marqueurs de l'égalité des sexes les indicateurs qui prennent en compte le genre et un budget adapté aux différences de sexe.

## Suivi et compte-rendu

- Tenir les directeurs informés des prescriptions concernant le suivi et la tenue de rapports sur les questions de genre.
- Coordonner le suivi et la mise en œuvre des activités et des résultats liés au genre.
- Établir un rapport annuel à l'équipe chargée des questions de genre, par l'intermédiaire des contreparties ESP, sur les progrès réalisés.
- Les termes de référence sont disponibles en anglais sur la [plateforme en ligne sur le genre](#).



## ANNEXE II

# GLOSSAIRE SUR LE GENRE

Termes	Définitions
<b>Genre</b>	Le genre fait référence aux attributs et aux opportunités que la société associe au fait d'être un homme ou une femme. Cette notion se rapproche de la façon dont notre société définit la masculinité ou la féminité, en termes de comportement jugé approprié pour les hommes et les femmes. Les hommes contre les femmes jouent un rôle crucial dans la construction sociale du genre.
<b>Équité entre les sexes</b>	Justice et dans le traitement des hommes et des femmes, sur le plan des droits, des avantages, des obligations et des opportunités.
<b>Égalité des sexes</b>	Situation dans laquelle les femmes et les hommes jouissent des mêmes droits, des mêmes opportunités et des mêmes avantages dans la vie civile et politique.
<b>Autonomisation des femmes</b>	Un contrôle accru des femmes sur leur vie grâce au progrès économique et au renforcement de leur pouvoir et capacité d'agir.
<b>Point focal genre</b>	Le Point focal genre a pour fonction de soutenir le travail lié au genre en sensibilisant plus fortement ses collègues et les partenaires de l'Organisation à cette problématique, en dispensant des conseils techniques et en diffusant les connaissances et les outils qui permettent d'intégrer les questions de genre dans le travail de la FAO.
<b>Approches sexo-spécifiques</b>	Les approches sexo-spécifiques reconnaissent et répondent aux besoins et aux priorités spécifiques des hommes et des femmes, compte tenu de la construction sociale des rôles de genre.
<b>Approches sensibles au genre</b>	Les approches sensibles au genre identifient et reconnaissent les différences liées au genre et les inégalités entre les femmes et les hommes. Elles intègrent la problématique du genre comme moyen d'atteindre d'autres objectifs, sans chercher à changer les barrières structurelles.
<b>Fossé entre les hommes et les femmes</b>	L'écart que les femmes rencontrent dans l'accès aux ressources, aux actifs, aux services, à l'éducation et aux opportunités d'emploi, en raison de la discrimination fondée sur le sexe.
<b>Approches intégrées et transformatives en matière de genre</b>	Les approches intégrées et transformatives en matière de genre examinent, contestent et cherchent à changer les normes sociales, les attitudes, les comportements et les systèmes sociaux qui renforcent les inégalités liées au genre. Elles visent à transformer les rôles de genre et les relations de pouvoir entre femmes et hommes, que ce soit au sein du personnel des organisations, entre les membres des ménages et des communautés ou chez les acteurs du marché et de l'Etat.
<b>Violence basée sur le genre</b>	La violence basée sur le genre signifie tout acte préjudiciable qui est perpétré contre la volonté d'une personne en se fondant sur les différences établies par la société entre les hommes et les femmes (c'est-à-dire liées au genre).
<b>Rôles de genre</b>	Comportements, tâches et responsabilités qu'une société considère appropriés aux hommes, aux femmes, aux garçons et aux filles.
<b>Relations de genre</b>	La manière dont une société définit les droits, les responsabilités et les identités des hommes et des femmes les uns par rapport aux autres.

Termes	Définitions
<b>Intégration des questions de genre</b>	L'intégration des questions de genre est une stratégie mondialement reconnue destinée à obtenir l'égalité des sexes. Il s'agit du processus d'évaluation des implications pour les femmes et les hommes de toute action planifiée, notamment la législation, les politiques ou programmes, dans n'importe quel domaine et à tous les niveaux. C'est une stratégie destinée à tenir compte des préoccupations et des expériences des femmes et des hommes dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et de l'évaluation des politiques et des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales, afin que les femmes et les hommes bénéficient des mêmes avantages et que les inégalités ne soient pas perpétuées.
<b>Analyse de genre</b>	L'analyse de genre est l'étude des différents rôles assumés par les hommes et les femmes, afin de comprendre ce qu'ils font, de quelles ressources et quelles capacités ils disposent, quels sont leurs besoins et priorités et les relations de pouvoir entre eux. Elle fournit la base nécessaire pour redresser les inégalités au sein des politiques et des programmes.
<b>Marqueur de l'égalité des sexes</b>	Outil utilisé pour coder la mesure selon laquelle un projet ou un programme a le potentiel de contribuer à l'égalité des sexes.

## ANNEXE III

# NORMES MINIMALES EN MATIÈRE D'INTÉGRATION DES QUESTIONS DE GENRE

Aux termes de la Politique de la FAO sur l'égalité des sexes 2020-2030, il est considéré nécessaire d'instaurer un environnement institutionnel qui tienne compte de la dimension sexospécifique afin de progresser vers ces quatre objectifs et de mettre en œuvre la stratégie sur deux fronts. Pour cela, la Politique définit 17 normes minimales visant à garantir la bonne intégration des questions de genre dans l'ensemble des processus et fonctions institutionnels, par le biais d'exigences spécifiques imposées aux bureaux et divisions responsables. L'application de ces normes minimales, qui sont en harmonie avec les indicateurs de performance de l'ONU-SWAP 2.0, fera l'objet d'un suivi annuel et d'un rapport aux membres dans le cadre des efforts relatifs à l'établissement de rapports au niveau de l'Organisation.

### Production de données

<b>1</b>	La FAO recueille et intègre systématiquement les données ventilées par sexe à toutes ses bases de données et plateformes liées aux ODD. Ces données ventilées par sexe sont analysées et diffusées au moyen des produits axés sur les connaissances et la communication développés par la FAO afin d'élargir la base de données relatives à l'égalité femmes-hommes dans l'agriculture, la gestion des ressources naturelles, la sécurité alimentaire et la nutrition.
<b>2</b>	La FAO aide les membres à développer leurs capacités afin de renforcer la collecte, l'analyse et l'utilisation des données ventilées par sexe pour assurer le suivi des ODD, orienter les politiques et concevoir des programmes.

### Planification stratégique

<b>3</b>	La FAO intègre les dimensions relatives à l'égalité femmes-hommes à son cadre de mesure des résultats, conformément aux objectifs relatifs à l'égalité des sexes prévus par la présente Politique, et planifie et mesure de manière systématique les résultats à cet égard à tous les niveaux (ODD/résultat/produits).
<b>4</b>	Un budget spécial est consacré aux activités relatives à l'égalité femmes-hommes et fait l'objet de rapports aux organes directeurs.
<b>5</b>	Une expertise en matière de genre est disponible au Siège et dans les bureaux régionaux et a pour rôle d'appuyer et de coordonner les activités de la FAO liées à l'égalité des sexes. Un réseau de points focaux genre à l'échelle de l'Organisation dans son ensemble (composé de membres du personnel qui consacrent 20 pour cent de leur temps à l'appui de l'intégration des questions de genre) existe et fonctionne de façon permanente.
<b>6</b>	Tous les quatre ans, les centres, divisions et bureaux (du Siège et décentralisés) dressent un bilan d'intégration du genre afin d'évaluer le degré d'intégration des questions de genre dans leurs activités. Ils doivent également mettre au point un plan d'action pour le suivi afin de combler les lacunes identifiées, fixer les priorités et allouer les ressources nécessaires à l'intégration des questions de genre au niveau de la division ou du bureau.

### Conception et exécution du programme

<b>7</b>	Les bureaux de pays mènent périodiquement une évaluation genre du pays au niveau national afin de fournir aux partenaires nationaux ou internationaux un profil actualisé sur les questions de genre et l'agriculture et de guider la planification nationale. Les cadres de programmation par pays de la FAO prennent en compte les produits, les activités et les indicateurs relatifs à l'égalité femmes-hommes dans le cadre de résultats.
<b>8</b>	Les projets et programmes intègrent les résultats et indicateurs relatifs à l'égalité femmes-hommes, sur la base des résultats d'une analyse de genre. Leur élaboration et leur mise en œuvre sont aiguillées par des exigences spécifiques en matière d'égalité définies par le cycle de projet de la FAO.
<b>9</b>	Tous les centres, divisions et bureaux (décentralisés ou au Siège) allouent spécialement des ressources, y compris au titre du PCT, et mènent des actions qui ont pour objectif principal de promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

## Établissements de rapports

- 10** Chaque année, la FAO rend compte à ses organes directeurs des résultats en matière d'égalité femmes-hommes obtenus au titre de son Cadre stratégique ainsi que de l'application des normes minimales contenues dans la présente Politique et des critères de performance fixés par l'ONU-SWAP 2.0.

## Gestion des ressources humaines

- 11** L'ensemble du personnel de la FAO est censé promouvoir l'égalité femmes-hommes dans le cadre de son travail et de ses fonctions. Les points de contact pour les questions de genre et les supérieurs hiérarchiques doivent ajouter un objectif/indicateur relatif à l'égalité femmes-hommes lors de la planification dans le Système de gestion et d'évaluation de la performance.
- 12** La FAO met en œuvre des politiques, des stratégies et des mesures spécifiques qui encouragent l'intégration des questions de genre et renforcent l'égalité entre les sexes au travail.

## Formation du personnel

- 13** L'ensemble du personnel participe à une formation obligatoire sur les questions d'égalité des sexes afin de mieux comprendre les problématiques femmes-hommes liées au mandat de la FAO. La FAO évalue de façon périodique les capacités du personnel et, en fonction des besoins identifiés, propose des formations sur mesure aux centres, divisions et bureaux (décentralisés et au Siège).
- 14** La FAO instaure et maintient des mécanismes d'incitation et de gratification afin de favoriser l'obtention de bons résultats en matière d'égalité hommes-femmes dans les bureaux décentralisés et les divisions techniques.

## Évaluation et audit

- 15** Les méthodes d'évaluation et d'audit tiennent compte des dimensions liées à l'égalité femmes-hommes et les recommandations à cet égard figurent dans les rapports finaux, lorsque c'est nécessaire.

## Mobilisation des ressources

- 16** La FAO s'appuie sur les partenariats qu'elle noue aux niveaux mondial et national pour mobiliser des contributions volontaires lui permettant d'étendre et de consolider ses activités relatives à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes. A cet égard, les priorités en matière de financement sont régulièrement exposées aux partenaires fournisseurs de ressources dans le cadre de dialogues stratégiques, de consultations avec les donateurs et d'annonces de contributions.

## Communication

- 17** La FAO met en avant et encourage les activités relatives à la question de l'égalité femmes-hommes, notamment les activités liées aux résultats obtenus pour ce qui est de la mise en œuvre de la Politique de la FAO sur l'égalité des sexes et de l'ONU-SWAP 2.0, par l'intermédiaire de ses activités de communication qu'elle mène à l'échelle de l'Organisation et en interne. Toutes les activités de promotion de l'image de la marque de la FAO auprès du public tiennent compte de la dimension de genre.

## ANNEXE IV

# SÉLECTION DE PUBLICATIONS CLÉS DE LA FAO SUR L'ÉGALITÉ DES SEXES

**Atteindre nos objectifs:** <http://www.fao.org/3/i6618f/i6618f.pdf>

**Développer des chaînes de valeur sensibles au genre - Cadre d'orientation:** <http://www.fao.org/3/i6462f/i6462f.pdf>

**Développer des chaînes de valeur sensibles au genre - Guide pratique à l'attention des praticiens:**  
<http://www.fao.org/3/i9212fr/i9212FR.pdf>

**Évaluations Genre de Pays:** <http://www.fao.org/gender/resources/country-assessments/fr/>

**Favoriser l'autonomisation des femmes pour renforcer l'agriculture:** <http://www.fao.org/3/ca2678fr/CA2678FR.pdf>

**Gender and ICTs: Mainstreaming gender in the use of information and communication technologies (ICTs) for agriculture and rural development:** <http://www.fao.org/3/I8670EN/i8670en.pdf>

**Genre et pertes alimentaires dans les chaînes de valeur alimentaires durables - Guide d'orientation:**  
<http://www.fao.org/3/i8620fr/i8620FR.pdf>

**Guidance note on gender-sensitive vulnerability assessments in agriculture:** <http://www.fao.org/3/I7654EN/i7654en.pdf>

**Guides techniques de la FAO - Trousses à outils sur les programmes de protection sociale sensibles au genre pour lutter contre la pauvreté et la faim en milieu rural:**

<http://www.fao.org/3/ca2026fr/ca2026fr.pdf> (Guide technique 1)

<http://www.fao.org/3/ca2038fr/ca2038fr.pdf> (Guide technique 2)

<http://www.fao.org/3/ca2035fr/ca2035fr.pdf> (Guide technique 3)

**How can we protect men, women and children from gender-based violence? Addressing GBV in the food security and agriculture sector:** <http://www.fao.org/3/i7928en/i7928EN.pdf>

**La situation mondiale de l'alimentation et de l'agriculture 2010-2011:** <http://www.fao.org/3/i2050f/i2050f.pdf>

**Outil d'analyse des services de conseil rural relatif à l'égalité hommes-femmes (GRAST):**  
<http://www.fao.org/3/i6194fr/i6194FR.pdf>

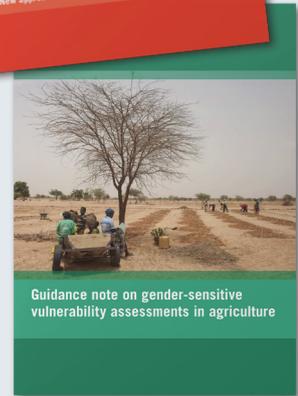
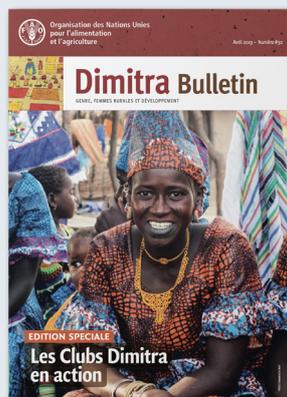
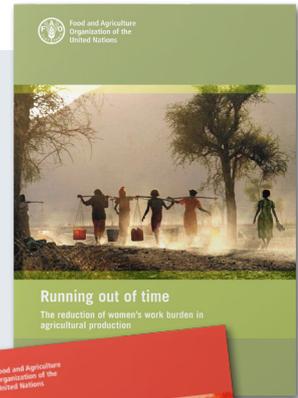
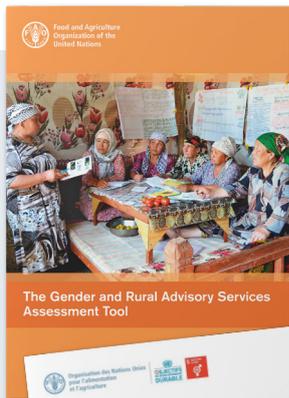
**Politique de la FAO sur l'égalité des sexes 2020-2030:** <http://www.fao.org/3/cb1583fr/cb1583fr.pdf>

**Realizing women's rights to land in the law (SDG 5.a.2):** <http://www.fao.org/3/i8785en/i8785EN.pdf>

**Running out of time: The reduction of women's work burden in agricultural production:** <http://www.fao.org/3/a-i4741e.pdf>

**Sex-disaggregated data in agriculture and sustainable resource management:** <http://www.fao.org/3/i8930en/i8930en.pdf>

**Women's access to rural finance: challenges and opportunities:** <http://www.fao.org/3/ca5167en/CA5167EN.pdf>



# Parvenir à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes dans les systèmes agricoles et alimentaires

## Un manuel pour les points focaux genre

Les points focaux genre font partie de l'architecture institutionnelle de l'égalité des sexes de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) et jouent un rôle clé dans le soutien à la réalisation de travaux liés au genre. Ce manuel est destiné à aider les points focaux genre, au siège de la FAO et dans les bureaux décentralisés, à aborder les questions de genre dans leur travail. Plus précisément, l'objectif du manuel est de servir d'outil de référence complet et pratique pour les points focaux genre afin d'aider leurs divisions et bureaux respectifs à se conformer aux exigences fixées par la politique de l'Organisation sur l'égalité des sexes. Il peut également constituer une ressource précieuse pour tout le personnel de la FAO qui souhaite faire progresser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, et pour mieux comprendre les cadres et les mécanismes institutionnels qui guident et soutiennent le travail de la FAO sur le genre.