

PROGRAMMES CONJOINTS DES NATIONS UNIES

Intégration des questions de parité hommes-
femmes dans la sécurité alimentaire,
l'agriculture et le développement rural

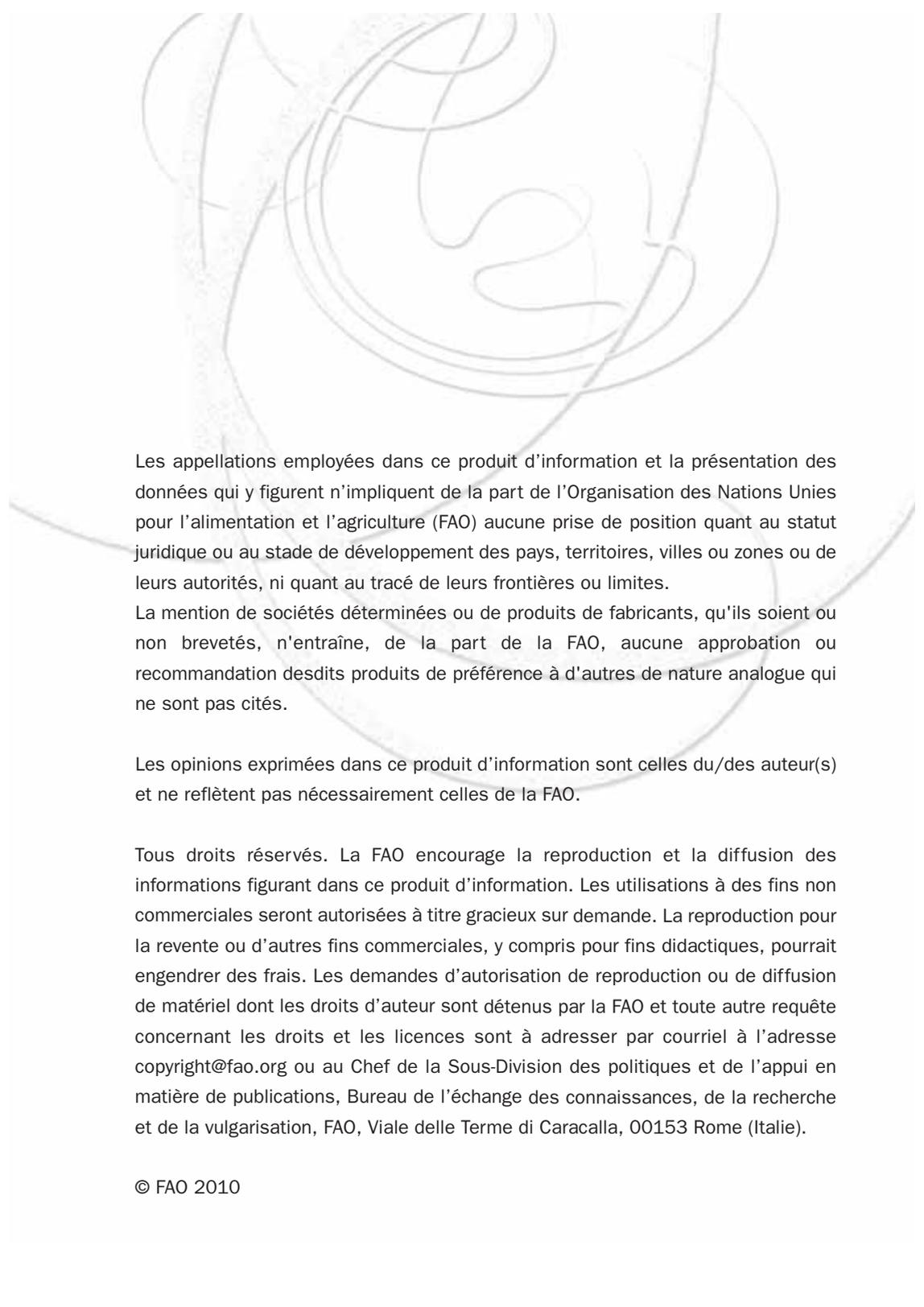


PROGRAMMES CONJOINTS DES NATIONS UNIES

**Intégration des questions de parité hommes-
femmes dans la sécurité alimentaire,
l'agriculture et le développement rural**

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

Rome, 2010



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.

La mention de sociétés déterminées ou de produits de fabricants, qu'ils soient ou non brevetés, n'entraîne, de la part de la FAO, aucune approbation ou recommandation desdits produits de préférence à d'autres de nature analogue qui ne sont pas cités.

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

Tous droits réservés. La FAO encourage la reproduction et la diffusion des informations figurant dans ce produit d'information. Les utilisations à des fins non commerciales seront autorisées à titre gracieux sur demande. La reproduction pour la revente ou d'autres fins commerciales, y compris pour fins didactiques, pourrait engendrer des frais. Les demandes d'autorisation de reproduction ou de diffusion de matériel dont les droits d'auteur sont détenus par la FAO et toute autre requête concernant les droits et les licences sont à adresser par courriel à l'adresse copyright@fao.org ou au Chef de la Sous-Division des politiques et de l'appui en matière de publications, Bureau de l'échange des connaissances, de la recherche et de la vulgarisation, FAO, Viale delle Terme di Caracalla, 00153 Rome (Italie).

OBJECTIF

Ces directives¹ proposent des orientations pratiques pour aider les **chargés de programmes et des opérations des équipe-pays (équipes de pays) du Système des Nations Unies UNCT**, à intégrer **les questions de parité hommes-femmes** aux **Programmes conjoints (PC)** sur la sécurité alimentaire, l'agriculture et le développement rural.²

Elles montrent les possibilités d'incorporer la dimension de parité hommes-femmes dans le **processus d'élaboration** des programmes conjoints des pays (formulation, mise en œuvre, suivi et évaluation) et dans les **documents de projet**. Une **liste de contrôle générale relative à la parité hommes-femmes** et des **listes de contrôle thématiques** pour intégrer les problématiques de parité hommes-femmes aux domaines des domaines d'importance transversales pour l'agriculture et le développement y sont incluses. Une liste de ressources utiles est également fournie.

CONTEXTE

Dans le cadre des réformes en cours visant à renforcer l'efficacité et la cohérence du système des Nations Unies et des vastes efforts qui ont été déployés pour une harmonisation et un alignement accrus de la fourniture de l'aide, de nombreux Programmes conjoints ont été mis en place dans les deux dernières années.³

Les Programmes conjoints offrent de réelles possibilités de renforcer l'engagement collectif du système des Nations Unies en faveur de la parité hommes-femmes à l'échelle des pays.⁴ Cependant, les enseignements tirés de l'étude des Programmes conjoints ont montré que les programmes n'ont pas déployé tout leur potentiel pour intégrer les questions intersectorielles telles que la parité hommes-femmes et soulignent la nécessité d'une plus grande intégration de cette problématique au sein du travail collectif du système des Nations Unies.

INTÉGRER LES QUESTIONS DE PARITÉ HOMMES-FEMMES AUX PROGRAMMES CONJOINTS DE PAYS RELATIFS À LA SÉCURITÉ ALIMENTAIRE, À L'AGRICULTURE ET AU DÉVELOPPEMENT RURAL

Le tableau ci-dessous présente les étapes du processus d'élaboration des programmes conjoints de pays (formulation, mise en œuvre, suivi et évaluation) et les possibilités pour incorporer les questions de parité hommes-femmes. Le processus de programmation commune est décrit de façon détaillée dans les *Notes techniques sur les Programmes conjoints du Groupe des Nations Unies pour le développement* (GNUD) (voir notamment le Module 5).⁶ Les directives fournies ici devraient être utilisées parallèlement à ces notes. La seconde partie du tableau fournit des orientations pour l'intégration des questions de parité hommes-femmes dans le Document du programme conjoint.

1. ÉTAPES DU PROCESSUS DE FORMULATION DES PROGRAMMES CONJOINTS

Formulation

L'équipe-pays du Système des Nations Unies, en collaboration avec les partenaires d'exécution nationaux, identifie le Programme conjoint par le biais du Bilan commun de pays (BCP) ou autres documents de stratégie à l'échelle nationale et le Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) en collaboration avec les Groupes Thématiques Parité hommes-femmes des Nations Unies

Les personnes concernées des différents organismes impliqués dans le processus forment un Comité de pilotage

POSSIBILITÉS D'INTÉGRER LES QUESTIONS DE PARITÉ HOMMES-FEMMES⁷

- Prendre en compte l'**analyse des questions de parité hommes-femmes du Bilan commun de pays (BCP)** ou autres documents de stratégies nationales pertinentes, en particulier en ce qui concerne les problématiques de parité hommes-femmes en milieu rural. Là où une analyse de parité hommes-femmes en milieu rural et agricole existe, il faudrait, si possible, faire une évaluation des besoins
- Se reporter aux **résultats relatifs à la parité hommes-femmes émanant du PNUAD** afin d'identifier la façon dont la problématique peut être abordée dans le cadre du programme conjoint
- Assurer la coordination avec le **Groupe Thématique Parité Hommes-Femmes des Nations Unies (GTG)**, s'il en existe un
- Inviter les **membres du Groupe Thématique Parité Hommes-Femmes des Nations Unies** des agences concernées à **participer aux réunions du Comité de pilotage**. S'il n'existe pas de groupe thématique, s'assurer qu'une personne des agences participantes, ayant une expérience des questions de parité hommes-femmes, soit invitée

L'Équipe de pays se met en relation avec le gouvernement afin d'obtenir l'accord pour l'élaboration du Programme conjoint et veille à garantir l'adéquation au programme d'action national relatif au développement

Le personnel des programmes concernés des agences commence à élaborer les modalités opérationnelles du Programme conjoint

Se mettre en relation avec le gouvernement afin d'identifier les modalités opérationnelles et les responsabilités

- Se mettre en relation avec le **Point focal parité hommes-femmes** du Ministère de l'Agriculture ou autre ministère en charge de la sécurité alimentaire et du développement rural, en vue d'**aligner les activités du Programme conjoint sur les engagements du pays en faveur de l'égalité des sexes** dans le domaine de la sécurité alimentaire et du développement rural. S'il n'y a pas de Point focal, se mettre en relation avec le ministère de tutelle de la parité hommes-femmes et de la Condition féminine/mécanismes nationaux pour la parité hommes-femmes

- S'assurer que le **personnel ayant une expérience des questions de parité hommes-femmes** prenne part au processus d'élaboration du Programme conjoint

- Se mettre en relation avec le **Point focal parité hommes-femmes** du ministère concerné, pour **élaborer les modalités opérationnelles et les responsabilités**. S'il n'y a pas de Point focal, se mettre en relation avec le ministère de tutelle de la parité hommes-femmes et de la Condition féminine/ mécanismes nationaux pour la parité hommes-femmes

Les donateurs engagent des ressources

Institutionnaliser le Comité de pilotage composé des représentants de toutes les agences concernées et des partenaires du Programme conjoint y compris les donateurs et les représentants gouvernementaux et non gouvernementaux

Finaliser le document du Programme conjoint
Le Comité de pilotage signe l'Accord-cadre et tout autre document nécessaire

Le gouvernement approuve le Programme conjoint

- S'assurer que les **membres du groupe thématique** des organismes impliqués et le **Point focal parité hommes-femmes du Ministère de l'Agriculture**, ou autre ministère concerné, **fassent partie du Comité de pilotage**. Si ces fonctions ne sont pas assumées, faire en sorte qu'une personne ayant une expérience des questions de parité hommes-femmes et faisant partie d'une des agences participantes prenne part au Comité. Le cas échéant, inviter les ONG de femmes/les organisations communautaires concernées. Si possible, il faudrait inviter les ONG de Femmes/organisations communautaires de base
- Demander aux **membres du groupe thématique** des agences participantes et au **Point focal parité hommes-femmes du Ministère de l'agriculture** ou autre ministère en charge de la sécurité alimentaire et du développement rural, d'**examiner le document final du Programme conjoint** avant approbation. Si ces fonctions ne sont pas assumées, faire en sorte qu'une personne ayant une expérience des questions de parité hommes-femmes et faisant partie d'une des agences impliquées examine le document final

Mise en œuvre, suivi et évaluation

Mettre en œuvre le Programme conjoint conformément à ce qui a été convenu et signé

Activités de suivi et d'évaluation du Programme conjoint

- S'assurer qu'il y ait au moins **une personne ayant une expérience en matière de parité hommes-femmes** parmi celles qui sont chargées de la mise en œuvre du Programme
- Assurer, si cela est possible, une **représentation équilibrée entre les sexes**, au sein du personnel du Programme conjoint
- S'assurer que les compétences de base et les responsabilités requises dans les **Termes de référence** du Programme conjoint s'inscrivent dans une **perspective parité hommes-femmes**
- Mettre en place un **système participatif de suivi et d'évaluation avec des indicateurs ventilés par sexe**
- Veiller à ce que les **femmes et les hommes bénéficiaires participent** aux processus de suivi et d'évaluation
- Inclure une évaluation de **l'impact de la problématique de parité hommes-femmes (tant positif que négatif)** dans toute évaluation d'impact et dans les termes de référence de l'évaluation
- Assurer, si cela est possible, une **représentation équilibrée entre les sexes au sein** du personnel chargé des activités de suivi et d'évaluation.

2. LE DOCUMENT DU PROGRAMME CONJOINT⁸

Analyse de la situation

- Inclure une analyse de la **situation et des besoins des femmes et des hommes** ainsi que des différences telles que l'âge, la richesse et l'ethnie. Se reporter à l'analyse de parité hommes-femmes du **Bilan commun de pays** ou autre documents d'importance relatifs aux stratégies nationales et à l'information fournie dans les rapports les plus récents de la **Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)**⁹, notamment l'Article 14 qui fait référence spécifiquement aux femmes en milieu rural.
- **Ventiler les données relatives aux valeurs de référence** selon les différences d'importance telles que le sexe, le statut économique, l'âge, l'ethnie et la caste

Stratégies (Historique/Contexte, Leçons apprises, Proposition de programme conjoint, viabilité des résultats)

- Dans la section *Historique/Contexte*, décrire la façon dont le Programme conjoint contribuera à appuyer les **priorités nationales en termes de parité hommes-femmes** dans le secteur de l'agriculture. Se reporter aux politiques nationales relatives à l'agriculture et aux stratégies et programmes nationaux, au **Document sur la stratégie de réduction de la pauvreté et au Plan-cadre des Nations Unies pour le développement (PNUAD)** pour identifier tout engagement pris par le gouvernement en faveur de la parité hommes-femmes dans les domaines de la sécurité alimentaire, de l'agriculture et du développement rural
- Dans la section *Proposition du programme conjoint*, inclure une évaluation des **questions de parité hommes-femmes et d'inégalité entre les sexes dans le sous-secteur** approprié du Programme conjoint et décrire la **façon dont le Programme conjoint prendra en compte ces problématiques**. Se reporter aux Annexes pour les aspects clés des questions de parité hommes-femmes des domaines intersectoriels de l'agriculture et du développement rural

Cadre des résultats

- Inclure les résultats et les produits qui reflètent les **besoins, les priorités et les contraintes des hommes et des femmes** ainsi que les différences telles que l'âge, l'ethnie et la caste
- Inclure les **activités qui traitent les questions d'inégalités entre les sexes** dans le (sous-) secteur
- Inclure les **mesures visant à traiter la question des contraintes spécifiques aux femmes** (par exemple, le fait qu'elles aient encore moins de temps disponible, les entraves à la mobilité et l'accès insuffisant aux sources de revenus)
- Fournir des **indicateurs et valeurs de référence ventilés par sexe** pour les produits du Programme conjoint, lorsque cela est possible

Dispositions en termes de gestion et de coordination

Suivi, évaluation, et établissement de rapport

- Décrire la façon dont le **Comité de pilotage** assurera la **coordination avec le Groupe thématique sur les questions de parité hommes-femmes** (lorsqu'il en existe un) et le **Point focal parité hommes-femmes** du Ministère de l'Agriculture (lorsque cette fonction est assumée) ou du Ministère de la parité hommes-femmes et de la Condition féminine
- Inclure les **valeurs de référence et les indicateurs ventilés** selon les différences d'importance telles que la parité hommes-femmes, le statut économique, l'âge, l'ethnie et la caste dans le *Cadre des activités de suivi*. (Il peut s'agir d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs permettant de mesurer le niveau et le degré de la participation des femmes et des hommes et de leur prise de décision, les produits et les bénéfices)¹⁰

Plans de travail et budgets

- Inclure les **activités qui portent sur les inégalités entre les sexes** dans le (sous-) secteur.
- Inclure les **mesures visant à traiter la question des contraintes spécifiques aux femmes** (par exemple, le fait qu'elles aient encore moins de temps disponible, les entraves à la mobilité) dans le *Plan de travail*
- Prévoir un **budget suffisant** (avec au moins une ligne budgétaire consacrée aux questions de parité hommes-femmes) **et l'attribution de temps nécessaire** pour les activités liées aux questions de parité hommes-femmes, y compris la communication au sujet des activités sur les questions de parité hommes-femmes en vue de promouvoir les meilleures pratiques

LISTE DE CONTRÔLE POUR L'INTÉGRATION DES QUESTIONS DE PARITÉ HOMMES-FEMMES DANS LES PROCESSUS DE FORMULATION DES PROGRAMMES CONJOINTS¹¹

PROCESSUS DE FORMULATION DU PROGRAMME CONJOINT

- ✓ Le groupe thématique des Nations Unies (s'il en existe un) y a-t-il pris part?
- ✓ Le Point focal parité hommes-femmes du Ministère de l'agriculture et/ou du ministère chargé de la parité hommes-femmes y a-t-il/elle participé?
- ✓ Les organisations non gouvernementales/les organisations communautaires de base y ont-elles pris part?
- ✓ Les compétences de base et les responsabilités requises dans les Termes de référence pour le personnel des Programmes conjoints (par exemple pour le Coordinateur du Programme conjoint, les personnes responsables des activités de suivi et d'évaluation, etc.) s'inscrivent-elles dans une perspective de parité hommes-femmes?

- ✓ L'analyse prend-elle en compte la situation, les besoins et les contraintes des hommes et des femmes ainsi que les différences culturelles telles que l'âge, la richesse et l'ethnie?
- ✓ L'analyse étudie-t-elle les aspects clés de la question de parité hommes-femmes et des inégalités entre les sexes dans le (sous-) secteur?
- ✓ Les données pertinentes sont-elles ventilées selon les différences d'importance telles que le sexe, le statut économique, l'âge, l'ethnie et la caste?
- ✓ Le Programme conjoint prend-il en compte l'analyse de parité hommes-femmes du Bilan commun de pays et celle fournie dans les rapports de la CEDAW?

- ✓ Existe-t-il un lien entre les engagements pris à l'échelle du système des Nations Unies en faveur de l'égalité entre les sexes et les résultats et produits attendus du Programme conjoint?
- ✓ Les engagements pris par le gouvernement en faveur de la parité hommes-femmes dans le secteur de l'agriculture sont-ils reflétés dans les résultats et les produits escomptés du Programme conjoint?
- ✓ Les résultats et les produits attendus du Programme conjoint reflètent-ils les besoins, les priorités et les contraintes des hommes et des femmes ainsi que les différences telles que l'âge, l'ethnie et la caste?
- ✓ Les résultats et les produits du Programme conjoint visent-ils à traiter la question de parité hommes-femmes dans le (sous-) secteur, telle qu'elle est définie dans l'analyse de la situation?
- ✓ Les indicateurs ventilés par sexe sont-ils inclus dans le cadre des activités de suivi et d'évaluation?

- √ La représentation équitable entre les hommes et les femmes est-elle assurée dans le cadre de la participation au processus d'identification, de formulation, et de mise en œuvre du programme conjoint ainsi que de ses activités d'évaluation?
 - √ La représentation équitable entre les hommes et les femmes est-elle assurée dans le cadre des processus de prise de décision et des organes de gestion qui ont été établis telles que les Associations d'usagers de l'eau, les comités de gestion des forêts, etc.?
 - √ Le programme conjoint prend-il en compte la capacité à servir les femmes par le biais de la promotion de personnel de terrain féminin notamment dans les cas où la mobilité des femmes et les interactions avec les hommes sont limitées?
-
- √ Les agences participantes ont-elles toutes identifié l'intégration des questions de parité hommes-femmes comme stratégie et l'inégalité entre les sexes comme objectif intersectoriel?

Les annexes fournissent des orientations pour l'intégration des questions de parité hommes-femmes dans les domaines intersectoriels de l'agriculture et du développement rural:

- 1. La sécurité alimentaire et la nutrition**
- 2. L'élevage**
- 3. Les pêches et l'aquaculture**
- 4. Les forêts**
- 5. Les cultures agricoles**
- 6. Les ressources naturelles**
- 7. Les changements climatiques**
- 8. Les situations d'urgence**
- 9. Les chaînes de valeur**
- 10. L'emploi et les moyens de subsistance**

Elles sont suivies d'une liste de ressources utiles sur l'intégration des questions de parité hommes-femmes (Annexe 11).

ANNEXES



LA SÉCURITÉ ALIMENTAIRE ET NUTRITION

Quelques aspects clés de la dimension parité hommes-femmes

Les **inégalités entre les sexes** se perpétuent tout au long de la chaîne de la production alimentaire, **«de la ferme à l'assiette»** et nuisent à l'atteinte de la sécurité alimentaire et nutritionnelle. Les inégalités entre les sexes dans **l'accès aux ressources productives** (terres, main-d'œuvre, engrais, crédit, technologie, services de vulgarisation et marchés) **peuvent affecter négativement les disponibilités alimentaires.**

Les relations de parité entre les hommes et les femmes et, chez les hommes comme chez les femmes, sont des facteurs déterminants de la vulnérabilité à l'insécurité alimentaire et à la malnutrition.

La discrimination entre les sexes dans l'allocation des ressources des ménages, y compris les ressources nutritives peuvent se traduire par une incidence accrue de la malnutrition chez les femmes et les filles: cette situation peut s'aggraver en période de crise.

Les différences culturelles telles que **l'âge, la richesse, l'appartenance ethnique et la caste interagissent avec la parité hommes-femmes** et constituent des facteurs déterminants de l'atteinte de la sécurité alimentaire et nutritionnelle. Il arrive que les femmes indigènes subissent des discriminations pour plusieurs raisons comme celles, par exemple, qui sont motivées à la fois par la parité hommes-femmes et par l'appartenance ethnique.

LISTE DE CONTRÔLE

Intégration des questions de parité hommes-femmes aux processus de formulation des programmes relatifs à la sécurité alimentaire

- ✓ Le processus de formulation du programme a-t-il bénéficié aussi bien de la participation de femmes que d'hommes?
- ✓ Les personnes qui sont le plus en danger d'insécurité alimentaire (chronique, saisonnière et transitoire) ont-elles été identifiées? Ces informations sont-elles ventilées par sexe?
- ✓ Les personnes qui sont le plus en danger de malnutrition (carences protéo-caloriques aiguës et chroniques, carences en micronutriments, maladies chroniques liées à l'alimentation) ont-elles été identifiées? Ces informations sont-elles ventilées selon l'âge, le sexe, l'ethnie?
- ✓ Les rôles des hommes et des femmes dans les systèmes alimentaires ont-ils été examinés? Cette analyse est-elle reflétée dans la formulation du programme?
- ✓ Les mesures visant à traiter les contraintes spécifiques aux femmes (le fait qu'elles aient encore moins de temps disponible, les entraves à la mobilité) ont-elles été incluses?
- ✓ Les indicateurs de la problématique hommes-femmes ont-ils été inclus dans les activités de suivi et d'évaluation pour mesurer les impacts sur les hommes et sur les femmes bénéficiaires des projets?¹²

L'ÉLEVAGE

Quelques aspects clés de la dimension parité hommes-femmes

Il existe des différences entre les sexes en ce qui concerne **la possession d'animaux et l'utilisation des produits d'origine animale**.

Les hommes, les femmes, les filles et les garçons **assument souvent des rôles et des responsabilités différents** au sein des systèmes de production animale. Toutefois, ces rôles ne restent pas figés et sont souvent redéfinis au fur et à mesure que les conditions économiques et sociales changent.

Les femmes, les hommes, les filles et les garçons peuvent avoir des **connaissances et des savoir-faire différents** concernant les divers aspects de la production animale: il est important de prendre en compte ces différences lorsqu'il s'agit de prévenir des maladies ou de les contrôler.

En raison de leur différence de rôles, le **niveau d'exposition** aux maladies au sein des systèmes de production animale **n'est pas le même** pour les hommes que pour les femmes. Par exemple, au Vietnam, on a observé que les femmes étaient davantage exposées au virus hautement pathogène de la grippe aviaire (HPAI) que les hommes du fait qu'elles étaient plus souvent en contact avec la volaille.

La capacité des femmes de tirer pleinement parti des activités de production animale peut être limitée par un **accès précaire à la terre, à l'eau, au fourrage et autres moyens de production agricole** dont dépendent les systèmes de production animale.

Les femmes font face à de plus grandes **difficultés** que les hommes pour accéder aux marchés, aux services vétérinaires, à l'information, aux technologies et au crédit.

En raison des disparités entre les sexes en termes d'accès à l'information et aux technologies, les femmes ont des difficultés à se conformer au **nombre croissant de réglementations** (par exemple les normes phytosanitaires) imposées dans le cadre de marchés plus structurés.

LISTE DE CONTRÔLE

Intégration des questions de parité hommes-femmes au processus de formulation des programmes relatifs à l'élevage

- ✓ Les producteurs et les transformateurs hommes et femmes ont-ils été consultés?
- ✓ Les rôles des hommes et des femmes dans les systèmes de production animale ont-ils été identifiés afin de veiller à ce que les bénéficiaires les plus appropriés soient impliqués dans le programme?
- ✓ Les résultats attendus reflètent-ils les besoins, les priorités et les contraintes des producteurs et transformateurs aussi bien chez les hommes que chez les femmes en tenant compte également des différences telles que l'âge, la richesse, l'ethnie?
- ✓ Les données pertinentes utilisées sont-elles ventilées par sexe?
- ✓ Les coûts (facteurs temps et main-d'oeuvre par exemple) et les bénéfices des activités d'élevage proposées aux hommes et aux femmes ont-ils été évalués?
- ✓ Les indicateurs de la problématique hommes-femmes ont-ils été inclus dans les activités de suivi et d'évaluation pour mesurer les impacts sur les hommes et sur les femmes bénéficiaires des projets?¹⁴

LES PÊCHES ET L'AQUACULTURE

Quelques aspects clés de la dimension parité hommes-femmes

Les rôles dévolus aux hommes et aux femmes dans le secteur des pêches et de l'aquaculture sont **différents** et peuvent évoluer dans le temps.

Il existe des **relations complexes entre les sexes et chez les hommes comme chez les femmes** que l'on retrouve chez les pêcheurs, les propriétaires de bateaux de pêche, les responsables de la transformation, de la distribution et de la vente des produits.

Les **inégalités entre les sexes persistent** dans le secteur des pêches, y compris l'accès limité des femmes aux ressources telles que les nouvelles technologies et l'information.

Alors que les usines de transformation industrielle ont permis d'accroître l'accès à l'emploi pour les hommes et les femmes, les contrats offerts aux femmes sont bien souvent **temporaires** et leur **rémunération** reste, à tâches égales, inférieure à celle des hommes.

Les dispositifs institutionnels mis en place, tels que l'initiative de la gestion des ressources naturelles par les communautés ne **parviennent pas toujours à promouvoir la participation des femmes et à assurer l'équité en termes de partages des bénéfices**, en raison, entre autres, des contraintes logistiques liées à l'utilisation du temps par les femmes, de préjugés masculins de la part des fonctionnaires des pêches, des contraintes sociales qui vont de l'isolement de la femme aux normes traditionnelles sur les rôles et capacités des femmes, en passant par l'inexistence d'une masse critique de femmes, le manque d'expérience de la prise de parole en public et l'absence d'autorité féminine reconnue.

Les actions qui visent à **limiter le rôle des femmes dans le secteur des pêches et de l'aquaculture** sur la base de leur rôle reproductif et de leurs rôles économiques traditionnels peuvent se traduire par le **maintien d'un statu quo qui s'avère hautement inéquitable pour les femmes indigènes en milieu rural**.

LISTE DE CONTRÔLE

Intégration des questions de parité hommes-femmes au processus de formulation des programmes relatifs aux pêches et à l'aquaculture

- ✓ Le processus de formulation du programme a-t-il bénéficié aussi bien de la participation de femmes que d'hommes?
- ✓ Les rôles des hommes et des femmes du secteur des pêches ont-ils été examinés? Cette analyse se reflète-t-elle dans la formulation du programme?
- ✓ Les résultats attendus reflètent-ils les besoins, les priorités et les contraintes des producteurs et transformateurs hommes et femmes en tenant compte également des différences telles que l'âge, la richesse, l'ethnie?
- ✓ Les données pertinentes utilisées sont-elles ventilées par sexe?
- ✓ Les coûts (facteurs temps et main-d'oeuvre par exemple) et les bénéfices des activités de la pêche proposées aux hommes et aux femmes ont-ils été évalués?
- ✓ Les indicateurs de la problématique hommes-femmes ont-ils été inclus dans les activités de suivi et d'évaluation pour mesurer les impacts aussi bien sur les hommes que sur les femmes bénéficiaires des projets?¹⁵

LES FORÊTS

Quelques aspects clés de la dimension parité hommes-femmes

L'utilisation des produits forestiers non dérivés du bois et la dépendance vis-à-vis de ceux-ci diffèrent souvent entre les hommes et les femmes, avec une tendance disproportionnée chez les femmes à dépendre de ces produits.

Il existe des **disparités entre les hommes et les femmes en termes d'accès aux produits forestiers ligneux et autres produits que le bois et de contrôle de ceux-ci**: les schémas hommes-femmes qui prévalent dans le droit foncier des forêts sont fondés sur les lois coutumières.

La **participation** des femmes aux **activités et entreprises forestières** est susceptible d'être **limitée** par les normes sociales et par un accès insuffisant aux services de vulgarisation, à la formation, au crédit et aux marchés.

La **déforestation a un impact sur la parité hommes-femmes**: pour les hommes, il peut entraîner la perte de revenus alors que pour les femmes, il peut avoir pour conséquence d'accroître sa charge de travail notamment le temps supplémentaire imparti à la collecte de bois de chauffe.

La foresterie participative sur la base d'un partenariat entre les départements des forêts et les institutions communautaires en vue d'une gestion durable des forêts, **ne parvient pas toujours à garantir la participation des femmes et à promouvoir l'équité en termes de partages des bénéfices** en raison de la prévalence de préjugés masculins de la part des fonctionnaires des services des forêts, de normes sociales qui limitent la mobilité et contrôlent le comportement des femmes, de la perception négative des hommes vis-à-vis des capacités et des rôles des femmes, de l'inexistence d'une masse critique féminine et du peu d'expérience de la prise de parole en public.

LISTE DE CONTRÔLE

Intégration des questions de parité hommes-femmes au processus de formulation des programmes forestiers

- ✓ Le processus de formulation du programme a-t-il bénéficié aussi bien de la participation de femmes que d'hommes?
- ✓ Le droit foncier des forêts a-t-il été étudié, pour les femmes comme pour les hommes? Cette analyse se reflète-t-elle dans la formulation des programmes?
- ✓ L'utilisation que les femmes et les hommes font des arbres et autres produits forestiers a-t-elle été étudiée? Cette analyse se reflète-t-elle dans la formulation des programmes?
- ✓ Les résultats attendus reflètent-ils les besoins, les priorités et les contraintes aussi bien des hommes que des femmes, en tenant compte également des différences telles que l'âge, la richesse, l'ethnie?
- ✓ Les mesures visant à traiter la question des contraintes spécifiques aux femmes (le fait qu'elles aient encore moins de temps disponible, les entraves à la mobilité) ont-elles été incluses?
- ✓ Les bénéfices sont-ils répartis de façon équitable entre les femmes et les hommes (par exemple pour les rétributions de services relatifs à l'environnement)?
- ✓ Les indicateurs de la problématique hommes-femmes ont-ils été inclus dans les activités de suivi et d'évaluation pour mesurer les impacts sur les hommes et les femmes bénéficiaires des projets?¹⁶

LES CULTURES AGRICOLES

Quelques aspects clés de la dimension parité hommes-femmes

Les agricultrices et les agriculteurs ont des rôles distincts en ce qui concerne les cultures agricoles mais avec les nouvelles opportunités économiques et les modifications des conditions environnementales en toile de fond, **il se peut que la division du travail selon le sexe évolue.**

Il semble que l'apparition de termes tels que **cultures dites «de femmes» et de cultures dites «d'hommes»** soit le résultat des inégalités entre les sexes au niveau des ressources productives (terres, main-d'œuvre, eau, technologie, information) plutôt que le reflet de préférences dictées par les hommes et les femmes. Au Ghana, par exemple, les femmes considèrent la culture du maïs comme une activité de production, génératrice de revenus et cependant ne le cultivent pas parce qu'elles n'ont pas le capital suffisant pour acheter les intrants nécessaires ou embaucher de la main-d'œuvre pour labourer les champs.

Les agricultrices et agriculteurs **ne possèdent pas le même bagage de connaissances agricoles et de savoir-faire.**

Les agricultrices et les agriculteurs **ne font pas appel aux mêmes critères** pour choisir les cultures et variétés d'espèces et pour la réalisation d'activités telles que la sélection des semences, la culture et récolte des espèces, et la transformation des produits. Ces critères peuvent reposer sur des différences en termes de goût, de stockage, de temps requis pour la préparation de la nourriture, de besoins en main-d'œuvre et d'appréciation de la qualité marchande des cultures.

Les préjugés sexistes dans les institutions signifient que les agricultrices ont de plus grandes difficultés à accéder aux nouvelles technologies, à l'information et aux formations relatives aux cultures agricoles.

Dans certains contextes, **le contrôle exercé sur la mobilité des femmes et sur leurs comportements peut les empêcher d'accéder aux marchés de semences des environs** pour se procurer les espèces ou les variétés de plantes et échanger des connaissances sur la question.

LISTE DE CONTRÔLE

Intégration des questions de parité hommes-femmes au processus de formulation des programmes relatifs aux cultures agricoles

- ✓ Le processus de formulation du programme a-t-il bénéficié aussi bien de la participation de femmes que d'hommes?
- ✓ Les rôles et les connaissances des femmes et des hommes liés aux cultures agricoles ont-ils été analysés? Cette analyse se reflète-t-elle dans la formulation des programmes?
- ✓ Les critères des femmes et des hommes concernant le choix de cultures agricoles sont-ils reflétés dans le programme?
- ✓ Les coûts (facteurs temps et main-d'oeuvre par exemple) et les bénéfices des activités liées aux cultures agricoles et proposées aux hommes et aux femmes ont-ils été évalués?
- ✓ Les résultats attendus reflètent-ils les besoins, les priorités et les contraintes aussi bien des hommes que des femmes, en tenant compte des différences telles que l'âge, la richesse, l'ethnie?
- ✓ Les mesures visant à traiter la question des contraintes spécifiques aux femmes (le fait qu'elles aient encore moins de temps disponible, les entraves à la mobilité) ont-elles été incluses?
- ✓ Les indicateurs de la problématique hommes-femmes ont-ils été inclus dans les activités de suivi et d'évaluation pour mesurer les impacts sur les hommes et les femmes bénéficiaires des projets?¹⁸

LES RESSOURCES NATURELLES

Quelques aspects clés de la dimension parité hommes-femmes

Les femmes et les hommes des milieux ruraux ont des **rôles, des responsabilités et des savoirs différents** en termes de gestion des ressources qui peuvent varier considérablement en fonction de l'âge, de l'ethnie et de la situation de famille.

Le fait que l'**accès aux ressources de production** soit moins facilité pour les femmes que pour les hommes (terre, main-d'œuvre, eau, technologie, etc.), accentue leur vulnérabilité et limite leur capacité à faire face à un environnement qui subit de plus en plus de pressions. Cela peut aussi contribuer à les rendre moins désireuses d'améliorer les pratiques de gestion des ressources et la conservation de celles-ci.

Les préjugés sexistes dans les institutions qui, contribuent à maintenir l'idée que l'agriculture est une affaire d'hommes signifient que les nouvelles technologies, l'information et la formation relative à la gestion des ressources naturelles restent plus difficiles d'accès pour les agricultrices.

L'émigration des hommes en raison de la dégradation des ressources naturelles peut rendre les femmes plus vulnérables là même où leurs responsabilités s'alourdissent.

Les femmes sont souvent absentes des **processus de prise de décision** relatifs aux ressources naturelles aux niveaux local, national, régional et international.

LISTE DE CONTRÔLE

Intégration des questions de parité hommes-femmes au processus de formulation des programmes relatifs aux ressources naturelles

- ✓ Le processus de formulation du programme a-t-il bénéficié aussi bien de la participation de femmes que d'hommes?
- ✓ Les rôles et les connaissances des femmes et des hommes liés à la gestion des ressources naturelles ont-ils été analysés? Cette analyse se reflète-t-elle dans la formulation du programme?
- ✓ Les résultats attendus reflètent-ils les besoins, les priorités et les contraintes aussi bien des hommes que des femmes, en tenant compte également des différences telles que l'âge, la richesse, l'ethnie?
- ✓ Les mesures visant à traiter les contraintes spécifiques aux femmes (le fait qu'elles aient encore moins de temps disponible, les entraves à la mobilité) ont-elles été incluses?
- ✓ Les bénéfices sont-ils répartis de façon équitable entre les femmes et les hommes (par exemple pour les rétributions de services pour l'environnement)?
- ✓ Les coûts (facteurs temps et main-d'oeuvre par exemple) et les bénéfices des activités liées à la cultivation d'espèces végétales et proposées aux hommes et aux femmes ont-ils été évalués?
- ✓ Les indicateurs tenant compte de la problématique hommes-femmes ont-ils été inclus dans les activités de suivi et d'évaluation pour mesurer les impacts sur les hommes et les femmes bénéficiaires des projets?¹⁹

LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

Quelques aspects clés de la dimension parité hommes-femmes

Les hommes et les femmes **n'ont pas les mêmes opportunités d'accès aux ressources** (terres, crédit, technologie agricole etc.) pour faire face aux conséquences du changement climatique: dès lors que les femmes **disposent de moins de ressources** que les hommes, leur vulnérabilité s'accroît et leur capacité à s'adapter aux changements climatiques s'en trouve limitée.

Les changements climatiques peuvent **accentuer les inégalités existantes** entre les sexes et auprès des femmes et des hommes et accroître la dimension parité hommes-femmes de l'expérience de la pauvreté.

L'émigration des hommes en raison des changements climatiques peut rendre les femmes plus vulnérables là même où leurs responsabilités s'alourdissent.

Les préjugés et attitudes sexistes dans les institutions signifient que les femmes font face à de plus grandes difficultés pour accéder à l'information et aux technologies relatives aux mesures d'atténuation des effets climatiques.

Les femmes sont souvent absentes des processus de prise de décision relatifs aux changements climatiques aux niveaux local, national, régional et international.

L'adaptation aux changements climatiques et **les mesures d'atténuation de leurs effets** (par exemple les mécanismes de protection sociale, les systèmes d'assurance-sécheresse, les prévisions climatiques saisonnières, et les mesures relatives aux forêts et au stockage du carbone dans le sol) ne tiennent pas toujours compte des dimensions de parité hommes-femmes notamment des difficultés pour les femmes à prendre part à ce genre d'activités.

LISTE DE CONTRÔLE

Intégration des questions de parité hommes-femmes au processus de formulation des programmes relatifs aux changements climatiques

- ✓ Le processus de formulation du programme a-t-il bénéficié aussi bien de la participation de femmes que d'hommes?
- ✓ Les différences en termes de vulnérabilité entre les hommes et les femmes ainsi que les différences telles que l'âge, la richesse, l'ethnie ont-elles été identifiées?
- ✓ Les mesures visant à traiter la question des contraintes spécifiques aux femmes (le fait qu'elles aient encore moins de temps disponible, les entraves à la mobilité) ont-elles été incluses?
- ✓ Les programmes s'appuient-ils aussi bien sur les pratiques locales et les connaissances traditionnelles des hommes que sur celles des femmes?
- ✓ Les résultats attendus reflètent-ils les besoins, les priorités et les contraintes aussi bien des hommes que des femmes, en tenant compte également des différences telles que l'âge, la richesse, l'ethnie?
- ✓ Les bénéfices sont-ils répartis de façon équitable entre les femmes et les hommes (par exemple pour la rétribution de services environnementaux)?
- ✓ Les indicateurs de la problématique hommes-femmes ont-ils été inclus dans les activités de suivi et d'évaluation pour mesurer les impacts sur les hommes et les femmes bénéficiaires des projets?

LES SITUATIONS D'URGENCE

Quelques aspects clés de la dimension parité hommes-femmes

Les femmes, les hommes, les garçons et les filles **vivent des expériences très différentes** dans les situations de conflit et de catastrophes naturelles.

En raison à la fois de leur **physiologie** et des **normes socioculturelles**, la **vulnérabilité** des femmes et des hommes **face aux situations de crise** s'exprime de manière différente. Les normes culturelles qui visent à contrôler le comportement des femmes et à limiter leur mobilité par exemple peuvent contribuer à accroître leur vulnérabilité et à entraver leur capacité à faire face aux situations d'urgence.

L'inégalité en termes d'accès aux ressources qui existe entre les sexes peut avoir une influence sur la disponibilité de stratégies de défense pour les femmes. Dès lors que les femmes disposent de moins de ressources que les hommes, leur capacité à répondre aux situations d'urgence s'en retrouve limitée.

Les **différences** culturelles telles que **l'âge, la richesse, l'appartenance ethnique et la caste interagissent avec la parité hommes-femmes** et constituent des facteurs déterminants de l'atteinte de la sécurité alimentaire et nutritionnelle. Il arrive que les femmes indigènes subissent des discriminations pour plusieurs raisons comme celles par exemple qui sont motivées à la fois par leur sexe et leur appartenance ethnique.

On assiste souvent, durant les périodes de conflit et de crise, à **une redéfinition des rôles, des relations et de l'identité parmi les femmes et les hommes** et ces changements peuvent se traduire par l'acquisition pour les femmes de nouveaux savoir-faire ainsi que par une plus grande autonomie et, en tant que telles, les situations d'urgence peuvent contribuer à compenser les inégalités entre hommes et femmes.

LISTE DE CONTRÔLE

Intégration des questions de parité hommes-femmes au processus de formulation des programmes relatifs à la gestion des catastrophes et aux programmes de préparation aux situations d'urgence

- ✓ Le processus de formulation du programme a-t-il bénéficié aussi bien de la participation de femmes que d'hommes?
- ✓ Les différences en termes de besoins durant les crises, et les phases de relèvement rapide et de développement ont-elles été identifiées? Cette analyse se reflète-t-elle dans la formulation du programme?
- ✓ Les différences de capacités et de stratégies de défense entre les hommes et les femmes ont-elles été identifiées? Les programmes s'appuient-ils sur les capacités et sur les stratégies de défense positives?
- ✓ Les problématiques de parité hommes-femmes concernant le ciblage, la distribution de l'aide et le type d'aide fournie ont-elles été prises en compte? L'impact sur les relations de parité hommes-femmes au sein des ménages a-t-il été apprécié?
- ✓ Les femmes et les hommes ont-ils été consultés pour la conception des camps de réfugiés, l'organisation de l'accès à l'eau et l'installation de sanitaires?
- ✓ Les femmes se sont-elles enregistrées comme bénéficiaires à part entière?
- ✓ Les femmes et les organisations féminines sont-elles impliquées dans les actions de renforcement des capacités relatives à la préparation aux situations d'urgence?
- ✓ Les indicateurs de la problématique hommes-femmes ont-ils été inclus dans les activités de suivi et d'évaluation pour mesurer les impacts sur les hommes et les femmes bénéficiaires des projets?²⁰

LES CHÂÎNES DE VALEUR

Quelques aspects clés de la dimension parité hommes-femmes

La participation des femmes et des hommes aux chaînes de valeur dépend de **l'accès aux facteurs de production** (par exemple la terre, la main-d'œuvre et le capital, les technologies, les informations sur les marchés). Il est plus difficile pour les femmes, qui ont un accès moindre à de tels facteurs par rapport aux hommes, de passer d'une agriculture de subsistance à la participation aux chaînes de valeur.

Les responsabilités vis-à-vis des tâches domestiques dictées par le **contexte social et les normes culturelles** qui visent à contrôler le comportement des femmes et leur mobilité peuvent compromettre la participation des femmes aux chaînes de valeur ou bien limiter leur rôle à l'intérieur de celles-ci.

Les législations et les réglementations nationales peuvent directement, ou indirectement, limiter la participation des femmes aux chaînes de valeur. Par exemple, l'adhésion à une coopérative ou à une association peut dépendre du contrôle exercé sur un des moyens clés de production comme la terre, dont les femmes indigènes en milieu rural sont rarement propriétaires. Pour les mêmes raisons, les femmes ont des difficultés à accéder aux services essentiels à la production de valeur ajoutée tels que le crédit et le financement.

L'inégalité des relations entre les sexes et les disparités dans l'allocation des ressources du ménage signifient que les femmes profitent moins des retombées économiques de leur participation et peuvent perdre des revenus et leur autonomie lorsque des cultures traditionnelles réservées aux femmes passent de la ferme aux systèmes de commercialisation.

LISTE DE CONTRÔLE

Intégration des questions de parité hommes-femmes au processus de formulation des programmes relatifs aux programmes de la commercialisation et des chaînes de valeur

- ✓ Le processus de formulation du programme a-t-il bénéficié aussi bien de la participation de femmes que d'hommes?
- ✓ Les rôles et les connaissances des femmes et des hommes liés aux chaînes de valeur ont-ils été analysés? Cette analyse se reflète-t-elle dans la formulation du programme?
- ✓ Les résultats attendus reflètent-ils les besoins, les priorités et les contraintes aussi bien des hommes que des femmes, en tenant compte également des différences telles que l'âge, la richesse, l'ethnie?
- ✓ Les mesures visant à traiter la question des contraintes spécifiques aux femmes (le fait qu'elles aient encore moins de temps disponible, les entraves à la mobilité) ont-elles été incluses?
- ✓ Les coûts (facteurs temps et main-d'oeuvre par exemple) et les bénéfices des activités liées à la commercialisation/chaînes de valeur et proposées aux hommes et aux femmes ont-ils été évalués?
- ✓ Les indicateurs de la problématique hommes-femmes ont-ils été inclus dans les activités de suivi et d'évaluation pour mesurer les impacts sur les hommes et sur les femmes bénéficiaires des projets?²¹

L'EMPLOI ET LES MOYENS D'EXISTENCE

Quelques aspects clés de la dimension parité hommes-femmes

Les femmes et les hommes indigènes en milieu rural **ne sont pas confrontés aux mêmes obstacles** en termes d'emploi agricole et de choix de leurs moyens d'existence. La capacité des femmes à garantir des moyens d'existence durables peut être entravée, par exemple, lorsqu'elles ne bénéficient pas d'un accès approprié aux facteurs de production.

Les différences entre les sexes dans le domaine de l'éducation, de la formation et des savoir-faire, et la discrimination sexiste sur le marché du travail ainsi que les normes socioculturelles qui visent à contrôler le comportement des femmes et leur mobilité réduisent de façon significative la possibilité qu'ont les femmes de choisir leurs moyens d'existence.

La **main-d'œuvre non rémunérée** est constituée en grande partie de femmes qui représentent également **la grande majorité des travailleurs occasionnels**. Dans un contexte d'emplois intermittents, elles ne bénéficient que d'un minimum de protection en termes de niveau de salaire, de sécurité d'emploi, de normes sanitaires, de mesures de sécurité et environnementales et de protection sociale.

Alors que les activités rémunératrices sont importantes pour la réalisation de l'égalité entre les sexes, l'élargissement de l'accès à l'emploi et aux revenus pour les femmes **ne se traduit pas nécessairement par l'amélioration de leur statut ou de leur pouvoir de négociation**.

Les activités rémunératrices ne favorisent pas l'autonomisation **si les femmes ne peuvent pas jouir de leurs bénéfices ou si les avantages ne sont pas les mêmes** pour les femmes que pour les hommes.

Les politiques et programmes relatifs à l'emploi et aux moyens d'existence qui reposent sur **le modèle unique du ménage** caractérisé par le partage des intérêts, la coopération entre les individus et le postulat d'une distribution équitable des bénéfices au sein du ménage peuvent contribuer à **accentuer les inégalités entre les sexes et marginaliser les femmes** qui n'ont pas toujours les mêmes intérêts que les membres masculins partageant le foyer.

LISTE DE CONTRÔLE

Intégration des questions de parité hommes-femmes au processus de formulation des programmes relatifs à l'emploi et aux moyens d'existence

- ✓ Le processus de formulation du programme a-t-il bénéficié aussi bien de la participation de femmes que d'hommes?
- ✓ Les résultats attendus reflètent-ils les besoins, les priorités et les contraintes aussi bien des hommes que des femmes, en tenant compte également des différences telles que l'âge, la richesse, l'ethnie?
- ✓ Les mesures visant à traiter la question des contraintes spécifiques aux femmes (le fait qu'elles aient encore moins de temps disponible, la prise en charge des enfants, les entraves à la mobilité) ont-elles été incluses?
- ✓ Des efforts ont-ils été faits pour aider les femmes à contrôler les retombées économiques de leur travail?
- ✓ Les coûts (facteurs temps et main-d'oeuvre par exemple) et les bénéfices des activités liées à la commercialisation et aux chaînes de valeur et proposées aux hommes et aux femmes ont-ils été évalués?
- ✓ Les indicateurs de la problématique hommes-femmes ont-ils été inclus dans les activités de suivi et d'évaluation pour mesurer les impacts sur les hommes et les femmes bénéficiaires des projets?²²

RESSOURCES UTILES POUR L'INTÉGRATION DES QUESTIONS DE PARITÉ HOMMES-FEMMES DANS LES PROGRAMMES CONJOINTS

DIRECTIVES/OUTILS:

Guide technique Gestion du cycle de projet - ASEG Programme socioéconomique selon le parité hommes-femmes (FAO, 2001)

www.fao.org/sd/seaga/downloads/fr/projectfr.pdf

Ce guide destiné aux praticiens explore les différentes façons d'intégrer une approche socioéconomique et l'analyse des questions de parité hommes-femmes à la gestion des cycles de projet, aux cadres logiques, aux techniques d'évaluation rapide, aux approches participatives et au processus d'identification des parties prenantes. Des études de cas et des exemples pertinents y sont également inclus.

Gender Sensitive Indicators: A key tool for gender mainstreaming (FAO, 2001)

www.fao.org/sd/2001/PE0602a_en.htm

Cet article sert de guide rapide pour élaborer des indicateurs de la parité hommes-femmes.

Guidance for the development of gender responsive Joint Programmes (MDG Achievement Fund)

www.undp.org/mdgf/docs/MDGF-JP-Gender-Guidance.pdf

Cette note fournit des recommandations pratiques sur la façon d'assurer l'intégration des questions de parité hommes-femmes au processus d'élaboration du document des Programmes conjoints.

Guide des ressources pour les Groupes thématiques sur les questions sexospécifiques (DPF, UNICEF, PNUD, UNIFEM et UNFPA, 2005)

www.unifem.org/attachments/products/ResourceGuideGenderThemeGroups_200511_fre.pdf

Ce guide de ressources, produit conjointement par les agences sus-mentionnées, fournit des orientations pratiques pour aider les Groupes Thématiques Parité

hommes-femmes des Nations Unies à incorporer les préoccupations liées à l'équité des sexes dans les BCP/PNUAD, les Objectifs du Millénaire pour le développement et les Documents sur les stratégies de réduction de la pauvreté.

Gender in Agriculture Sourcebook (FAO, FIDA, Banque Mondiale, 2008)

<http://worldbank.org/genderinag>

Cette publication sur les bonnes pratiques et les leçons apprises, réalisée conjointement par la FAO, le FIDA et la Banque mondiale, donne des conseils aux praticiens pour assurer l'intégration des questions de parité hommes-femmes dans les projets et programmes relatifs à l'agriculture.

RAPPORTS ET AUTRES RESSOURCES:

La parité hommes-femmes dans le secteur de l'agriculture et du développement rural, Guide rapide pour l'intégration de la dimension de parité hommes-femmes dans le nouveau cadre stratégique de la FAO (FAO, 2009)

<ftp://ftp.fao.org/docrep/fao/012/i1240f/i1240f00.pdf>

Ce guide donne un aperçu de la dimension parité hommes-femmes des objectifs stratégiques de la FAO et de l'action de la FAO en faveur de la parité hommes-femmes dans les domaines du développement agricole et rural.

Comblent l'écart, Programme de La FAO pour L'Égalité entre les Sexes dans L'Agriculture et le Développement Rural (FAO, 2009)

<ftp://ftp.fao.org/docrep/fao/012/i1243f/i1243f00.pdf>

Gender Scorecard Country Reports

www.undg.org/index.cfm?P=222

Les indicateurs de performance relatifs à l'égalité des sexes l'autonomisation des femmes à l'intention des UNCT (Équipe-pays du système des Nations Unies) (Tableau de bord) évaluent l'efficacité du groupe thématique en termes d'intégration des questions de parité hommes-femmes. (Un guide d'utilisation du tableau de bord a été élaboré par l'Équipe spéciale du GNUM sur l'égalité entre les sexes [www.undg.org/docs/7694/Gender-Performance-Indicators---Users-Guide-\[fr\].pdf](http://www.undg.org/docs/7694/Gender-Performance-Indicators---Users-Guide-[fr].pdf))

Site web de la FAO-Parité hommes-femmes: www.fao.org/gender

NOTES

¹Ces directives ont été préparées par Caroline Dookie sous la supervision technique de Yianna Lambrou, de la Division de la parité, de l'équité et de l'emploi rural (ESW) de la FAO. Ce travail a bénéficié de la contribution d'experts techniques du siège et du terrain.

Mise en page par Jean-Marc Caimi (www.jeanmarcgallery.com)

²Ces directives ont été élaborées sur la base du Résultat organisationnel de la FAO (RO) dont l'objectif est d'aider les pays à mettre en place des programmes conjoints et des politiques à l'appui de la parité hommes-femmes (KO1). Ceci est un des quatre Résultats organisationnels élaborés dans le cadre de l'Objectif stratégique de la FAO sur la parité hommes-femmes. Ces directives ont été testées en Éritrée et au Malawi.

³Un Programme conjoint regroupe un ensemble d'activités intégrées à un plan de travail et à un budget commun, impliquant la participation d'au moins deux organisations des Nations Unies et de partenaires (sous) nationaux. GNUD, 2003:3 *Guidance Note on Joint Programming*. Groupe des Nations Unies pour le développement (www.undg.org/archive_docs/3642-Finalized_Guidance_Note_on_Joint_Programming__complete_.doc)

⁴La dimension du genre est une fenêtre de financement thématique et une question intersectorielle pour les deux principaux mécanismes de financement des Programmes conjoints des Nations Unies, à savoir le Fonds pour la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le développement et la fenêtre de financement élargie relative à l'initiative «Unis dans l'action».

⁵GNUD, 2006, *Enhancing the Effectiveness and Efficiency of Joint Programmes, Lessons Learned from a UNDG Review* (Groupe des Nations Unies pour le Développement) (www.undg.org/archive_docs/7613-Consolidated_Report_of_Joint_Programme_Experience_in_14_Countries.pdf)

⁶Disponible sur le site web du GNUD: www.undg.org/index.cfm?P=501#s14

⁷S'inspire des orientations fournies dans le *Guide des ressources pour les Groupes thématiques sur les questions sexospécifiques* (UNIFEM, 2005).

⁸Se base sur la dernière version du Document de référence sur les Programmes conjoints, approuvée par le PNUD, 24 avril 2008.

⁹Les rapports de pays de la CEDAW sont disponibles sur le site suivant: www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/reports.htm

¹⁰Voir *Gender Sensitive Indicators: A key tool for gender mainstreaming* (FAO, 2001) pour plus d'informations.

¹¹Cette liste de contrôle pourra également être utilisée dans le cadre des processus d'évaluation des programmes conjoints des agences des Nations Unies.

¹²Voir le document *Gender in Agriculture Sourcebook* (FAO, FIDA, Banque mondiale, 2008, p. 20) pour les indicateurs de suivi et d'évaluation relatifs aux questions de genre et à la sécurité alimentaire.

¹³FAO, FIDA, Banque mondiale (2008), *Gender in Agriculture Sourcebook*. Banque mondiale, Washington DC.

¹⁴Voir le document *Gender in Agriculture Sourcebook* (FAO, FIDA, Banque mondiale, 2008, p.609) pour les indicateurs de suivi et d'évaluation relatifs aux questions de genre et à l'élevage.

¹⁵Voir le document *Gender in Agriculture Sourcebook* (FAO, FIDA, Banque mondiale, 2008, pp.566-567) pour les indicateurs de suivi et d'évaluation relatifs aux questions de genre et aux pêches et à l'aquaculture.

¹⁶ Voir le document *Gender in Agriculture Sourcebook* (FAO, FIDA, Banque mondiale, 2008, pp 648-649) pour les indicateurs de suivi et d'évaluation relatifs aux questions de genre et aux forêts.

¹⁷FAO, FIDA, Banque mondiale (2008), *Gender in Agriculture Sourcebook*. Banque mondiale, Washington DC.

¹⁸Voir le document *Gender in Agriculture Sourcebook* (FAO, FIDA, Banque mondiale, 2008, pp.527-528) pour les indicateurs de suivi et d'évaluation relatifs aux questions de genre et aux cultures agricoles.

¹⁹Voir le document *Gender in Agriculture Sourcebook* (FAO, FIDA, Banque mondiale, 2008) p. 430 pour les indicateurs de suivi et d'évaluation relatifs aux questions de genre et à la gestion des ressources naturelles.

²⁰Voir le document *Gender in Agriculture Sourcebook* (FAO, FIDA, Banque mondiale, 2008, p. 484) pour les indicateurs de suivi et d'évaluation relatifs aux questions de genre, crises et agriculture.

²¹Voir le document *Gender in Agriculture Sourcebook* pp. 182-183 pour les indicateurs de suivi et d'évaluation relatifs aux questions de genre et aux marchés agricoles.

²²Voir le document *Gender in Agriculture Sourcebook* (FAO, FIDA, Banque mondiale, 2008) pour les indicateurs de suivi et d'évaluation relatifs aux questions de genre et à la main-d'œuvre agricole (pp. 327).

Division de la parité hommes-femmes,
de l'équité et de l'emploi en milieu rural
Département du développement économique et social

www.fao.org/gender/fr/