

## Intégrer les questions d'égalité des sexes

L'appui du FIDA en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes est solidement établi. Son engagement dans ce domaine s'étend sur 25 années, depuis le document de 1992 sur les stratégies du FIDA concernant la promotion économique des femmes rurales pauvres jusqu'au Plan d'action 2003-2006 sur l'intégration des questions de parité hommes-femmes dans les opérations du FIDA, l'Évaluation au niveau de l'institution de la performance du FIDA en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, conduite en 2010 par le Bureau indépendant de l'évaluation, et enfin la politique de 2012 concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation de la femme<sup>1</sup>.

Le nouveau Cadre stratégique du FIDA 2016-2025 fait de l'égalité des sexes l'un des cinq principes d'action qui sont au cœur de l'identité et des valeurs du FIDA. Le Fonds adhère aux engagements des Nations Unies relatifs à la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes, notamment le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP).

La Politique du FIDA concernant l'égalité des sexes établit une distinction entre l'intégration des questions d'égalité des sexes dans les activités de développement et leur intégration au sein du FIDA en tant qu'organisation:

- Dans le cadre des *activités de développement* du FIDA, l'intégration des questions d'égalité des sexes consiste à s'assurer que les besoins et les priorités spécifiques des femmes et des hommes du monde rural sont identifiés et pleinement pris en considération dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de l'ensemble des activités.
- Au sein du FIDA *en tant qu'organisation*, l'intégration des questions d'égalité des sexes consiste à faire en sorte que l'égalité hommes-femmes fasse partie intégrante de la stratégie, des politiques et des opérations de l'organisation. À l'instar des autres priorités fondamentales, il s'agit d'un souci constant de la direction et du personnel du FIDA, qui imprègne ses valeurs, l'allocation des ressources, les normes et les procédures opérationnelles, la mesure de la performance, ainsi que les responsabilités, les compétences et les processus d'apprentissage et de perfectionnement.

## Passer de l'intégration des questions d'égalité des sexes aux démarches visant à transformer les relations hommes-femmes

La majeure partie des projets appuyés par le FIDA enregistrent des avancées en matière d'intégration des questions d'égalité des sexes. Toutefois, certains d'entre eux vont plus loin et s'attaquent aux causes profondes des inégalités entre les sexes – normes sociales dominantes, attitudes et comportements, discrimination et systèmes sociaux notamment – afin de garantir aux femmes une égalité d'accès aux moyens de production et aux services ainsi qu'à l'emploi et aux débouchés commerciaux.

Durant la période couverte par FIDA10, le Fonds s'appuiera sur les succès enregistrés en matière d'intégration des questions d'égalité des sexes – par exemple sur le plan des méthodologies axées sur les ménages, de l'alphabétisation fonctionnelle, des connaissances financières, des compétences d'encadrement et de la collaboration avec les hommes – pour parvenir à transformer véritablement les rapports entre les sexes. Les investissements et la participation à l'élaboration des politiques visant à amplifier les bons résultats obtenus en matière d'égalité entre les sexes engendreront des changements profonds et durables. Cela contribuera à la réalisation des objectifs de développement inscrits dans le mandat du FIDA. Un tableau présentera plus loin les engagements pris au titre de FIDA10 et donnera pour chacun d'eux un aperçu de la situation actuelle.

Guidé par sa politique, et conforté par l'examen à mi-parcours qui en a été effectué en 2016<sup>2</sup>, le FIDA, en qualité d'institution spécialisée des Nations Unies et d'institution financière internationale de premier plan, consolidera sa position en adoptant des mesures novatrices visant à promouvoir l'autonomisation des femmes rurales au cours de FIDA10. Pour intégrer les questions d'égalité des sexes, il suivra un itinéraire en cinq points fondé sur les cinq domaines d'action de la politique concernant l'égalité des sexes:

- le domaine d'action 1 a trait à la conception et la mise en œuvre des programmes de pays appuyés par le FIDA
- les domaines d'action 2 et 3 concernent la participation aux activités de plaidoyer, d'élaboration des politiques, de partenariat, de gestion des savoirs et de renforcement des capacités
- les domaines d'action 4 et 5 portent sur les structures organisationnelles et les ressources nécessaires à l'exécution de la politique.

1 Politique du FIDA concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, 2012.

2 Examen à mi-parcours de la Politique du FIDA concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, 2016.

## Comment assurer la prise en compte systématique de l'égalité des sexes dans les opérations appuyées par le FIDA (domaine d'action 1)

Phase du cycle du projet	Identification	Conception	Mise en œuvre et suivi	Examen à mi-parcours, achèvement et évaluation
<p><b>Ce qu'il faut faire</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analyser les problèmes de pauvreté, d'égalité des sexes et de ciblage à partir de sources secondaires, d'entrevues avec des informateurs clés et d'études de référence</li> <li>COSOP-AR: donner une vue d'ensemble de la pauvreté et de ses dimensions sexospécifiques, définir les caractéristiques des principaux groupes cibles, et décrire les stratégies de ciblage et de promotion de l'égalité des sexes</li> <li>Note de stratégie de pays: donner une description succincte du ciblage et des problèmes, stratégies et effets recherchés en matière de problématique hommes-femmes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Effectuer une analyse de la pauvreté et des moyens d'existence pour cerner les ressources, les besoins et les priorités des populations rurales pauvres, femmes et hommes (en affinant en fonction des tranches d'âge), établir les caractéristiques des groupes cibles et analyser les thématiques du projet sous l'angle de la problématique hommes-femmes</li> <li>Faire apparaître les articulations entre les groupes cibles et les différentes composantes et sous-composantes du projet</li> <li>Décrire les principaux mécanismes de ciblage visant à renforcer la portée du projet</li> <li>Décrire ce que le projet apportera sous l'angle de la problématique hommes-femmes et définir les activités</li> <li>Tenir compte des questions d'égalité des sexes dans l'ensemble des composantes et éléments de budget du projet</li> <li>Déterminer les modalités de mise en œuvre des stratégies en matière de ciblage et d'égalité des sexes</li> <li>Évaluer le ciblage et la prise en considération de la problématique hommes-femmes dans la conception du projet à l'aide des marqueurs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Étoffer la description des stratégies d'intégration des questions d'égalité des sexes et de ciblage dans le manuel d'exécution du projet</li> <li>Prendre en considération les questions d'égalité des sexes et d'inclusion sociale dans le cadre du recrutement du personnel de projet, des activités et du plan de travail et budget annuel (PTBA)</li> <li>Recruter un spécialiste des questions d'égalité des sexes au sein de l'équipe de projet ou désigner un coordonnateur pour les questions d'égalité des sexes</li> <li>Sélectionner des partenaires d'exécution ayant démontré leur volonté de réduire la pauvreté et de promouvoir l'égalité des sexes et établir des contrats axés sur la performance dans ces deux domaines</li> <li>Faire en sorte que les dispositifs de suivi-évaluation et d'apprentissage permettent de recueillir, d'analyser et d'interpréter des données ventilées par sexe et par âge</li> <li>Utiliser l'indice de l'autonomisation des femmes dans l'agriculture (IAFA) dans les enquêtes de référence, les enquêtes à mi-parcours et les enquêtes à l'achèvement, afin d'adapter plus finement les activités du projet, mais aussi pour les besoins des activités de plaidoyer</li> <li>Suivre et analyser le nombre de bénéficiaires</li> <li>Définir des mesures de nature à renforcer la portée</li> <li>Suivre la prise en compte du ciblage et de la problématique hommes-femmes dans l'exécution du projet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Déterminer si le projet a contribué à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (par exemple à l'aide de l'indice IAFA)</li> <li>A contrario, déterminer si l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ont amélioré la performance du projet et les résultats obtenus en matière de développement</li> <li>Rechercher les possibilités de reproduction ou de transposition à plus grande échelle</li> <li>Évaluer le ciblage et la prise en compte de la problématique hommes-femmes dans le projet achevé à l'aide des marqueurs</li> </ul>
<p><b>Rôle du service de PTA chargé des questions d'égalité des sexes et des coordonnateurs régionaux pour ces questions</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fournir un appui technique en matière d'analyse et de conception</li> <li>Rechercher un spécialiste des questions d'égalité des sexes appelé à participer aux missions de conception</li> <li>Fournir des listes de points à vérifier pour faciliter la conception et renforcer l'articulation entre les différentes composantes</li> <li>Aider à l'élaboration d'indicateurs sexospécifiques</li> <li>Recenser les bonnes pratiques et mutualiser les connaissances et les enseignements tirés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apporter une contribution technique pour les ateliers de démarrage</li> <li>Apporter une contribution technique pour les missions de supervision et d'appui à l'exécution</li> <li>Rechercher des spécialistes des questions d'égalité des sexes appelés à participer aux missions</li> <li>Promouvoir l'équilibre entre les sexes dans le cadre des missions</li> <li>Fournir un appui technique au spécialiste ou au coordonnateur des questions d'égalité des sexes au sein de l'unité de gestion du projet (UGP)</li> <li>Fournir un soutien technique aux pôles régionaux, aux bureaux de pays du FIDA et aux UGP</li> <li>Fournir des conseils sur la collecte et l'utilisation de données ventilées par sexe, notamment l'indice IAFA</li> <li>Faciliter l'organisation d'activités de renforcement des capacités à l'échelle régionale, infrarégionale et nationale</li> <li>Recenser les bonnes pratiques et mutualiser les connaissances et les enseignements tirés, notamment dans le cadre des itinéraires d'apprentissage et des échanges sud-sud</li> </ul>		

## Comment intégrer les questions d'égalité des sexes au sein du FIDA en tant qu'organisation (domaines d'action 2 à 5)

Domaine d'action	2 Plaidoyer, partenariats et gestion des savoirs relatifs à l'égalité des sexes	3 Renforcement de capacité des partenaires pour traiter les problèmes d'égalité des sexes dans l'agriculture et le développement rural	4 Démarches et procédures favorisant une représentation hommes-femmes équilibrée et de diversité dans les institutions	5 Ressources humaines et financières et systèmes de suivi et de compte-rendu appuyant pleinement l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans les institutions
Ce qu'il faut faire	<ul style="list-style-type: none"> <li>Élaborer et diffuser des supports de connaissances</li> <li>Mieux intégrer les dimensions sexospécifiques dans l'élaboration des politiques au niveau national</li> <li>Mettre en place des activités de partage des connaissances et de plaidoyer, des sources et des outils de savoir et un fichier recensant les spécialistes, et en assurer le bon fonctionnement</li> <li>Mettre en place des réseaux thématiques/communautés de pratiques et les renforcer pour favoriser l'intégration et la transposition à plus grande échelle des innovations</li> <li>Représenter le FIDA et participer à des forums internationaux et régionaux</li> <li>Concevoir et gérer des dons en faveur de l'innovation</li> <li>Organiser l'attribution de prix régionaux pour l'égalité des sexes aux opérations appuyées par le FIDA</li> <li>Participer aux initiatives interinstitutions</li> <li>Participer à l'organisation et à la réalisation des activités menées conjointement par les institutions ayant leur siège à Rome dans le domaine de l'égalité des sexes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Élaborer un plan de renforcement des capacités à l'intention des chargés de programme de pays (CPP), du personnel des bureaux de pays et des coordonnateurs pour les questions de parité hommes-femmes</li> <li>Mettre au point des formations sur les questions de parité hommes-femmes et le ciblage dans le cycle du projet et les proposer au siège et au niveau régional, infrarégional et national</li> <li>Élaborer des outils d'apprentissage en ligne pour les besoins de la formation de base obligatoire pour tout le personnel sur les questions de parité hommes-femmes</li> <li>Assurer une initiation aux questions de parité hommes-femmes et de ciblage dans le contexte du portefeuille de projets du FIDA à l'intention: i) du personnel participant à des activités institutionnelles de formation et des ateliers régionaux; ii) de l'équipe de direction; et iii) des consultants</li> <li>Développer les capacités concernant les démarches visant à transformer les rapports entre les sexes (par exemple, les méthodologies axées sur les ménages) et les approches intégrées (par exemple, nutrition ou changement climatique)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mettre en œuvre un plan de gestion des ressources humaines favorisant la parité hommes-femmes</li> <li>Appuyer le réseau des coordonnateurs pour les questions de parité hommes-femmes et en assurer la coordination</li> <li>Renforcer le programme d'apprentissage existant pour favoriser la progression et le perfectionnement au profit du personnel féminin</li> <li>Renforcer et suivre l'exécution des politiques de la Division des ressources humaines sur la flexibilité au travail; réaliser une analyse sexospécifique de l'enquête mondiale pour le personnel et appliquer les recommandations</li> <li>Appuyer les initiatives de promotion de la diversité au sein du personnel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Désigner le Vice-Président adjoint, PMD, comme défenseur de la parité hommes-femmes au sein de l'équipe de direction</li> <li>Rendre compte des progrès accomplis au regard des objectifs en matière d'égalité des sexes fixés dans le Cadre stratégique pour FIDA10, le rapport annuel sur les questions d'égalité des sexes pour le RIDE, et l'ONU-SWAP (15 indicateurs)</li> <li>Faire en sorte que les questions de parité hommes-femmes soient intégrées dans les documents institutionnels, dans l'engagement du Fonds à l'échelle mondiale et dans ses activités de communication</li> <li>Veiller à l'intégration de la dimension sexospécifique dans les documents institutionnels, les notes d'orientation et les modèles de documents relatifs aux opérations</li> <li>Procéder chaque année à une analyse sexospécifique des évaluations</li> <li>Procéder chaque année à une analyse de la valeur des prêts et des dons du point de vue de la parité hommes-femmes</li> <li>Réaliser des audits prenant en compte les questions d'égalité des sexes</li> <li>Conduire une analyse sexospécifique du budget courant</li> <li>Assurer la répartition des ressources financières</li> <li>Informers les femmes sur les questions de sécurité avant les missions sur le terrain</li> </ul>
Responsabilité	<ul style="list-style-type: none"> <li>Équipe du FIDA chargée des questions de parité hommes-femmes</li> <li>Coordonnateurs régionaux pour les questions de parité hommes-femmes</li> <li>Département de la stratégie et des savoirs (SKD)</li> <li>Division de la communication (COM)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Équipe du FIDA chargée des questions de parité hommes-femmes</li> <li>Coordonnateurs régionaux pour les questions de parité hommes-femmes</li> <li>Division gestion des programmes (PMD)</li> <li>Division des ressources humaines (HRD)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>HRD</li> <li>Service de PTA chargé des questions de parité hommes-femmes</li> <li>Toutes les divisions dotées d'un coordonnateur pour les questions de parité hommes-femmes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>PMD</li> <li>Service de PTA chargé des questions de parité hommes-femmes</li> <li>SKD</li> <li>Bureau indépendant de l'évaluation du FIDA (IOE)</li> <li>Bureau de l'audit et de la surveillance (AUO)</li> <li>Unité du budget et du développement organisationnel (BOD)</li> <li>Unité d'appui sur le terrain (FSU)</li> </ul>

**Contacts:**  
**Adolfo Brizzi**  
 Directeur de la Division des politiques et du conseil technique (PTA)  
 FIDA  
 Téléphone: +39 06 5459 2450  
 Courriel: a.brizzi@ifad.org

**Maria Hartl**  
 Spécialiste technique principale (Problématique hommes-femmes et justice sociale)  
 Division des politiques et du conseil technique (PTA)  
 FIDA  
 Téléphone: +39 06 5459 2246  
 Courriel: m.hartl@ifad.org

**Secrétariat chargé des questions d'égalité entre les sexes**  
 Courriel: gender@ifad.org

Le travail d'intégration des questions d'égalité des sexes complétera les autres initiatives visant à assurer la prise en compte systématique d'autres aspects, en particulier l'adaptation au changement climatique et la nutrition.

## Engagements au titre de FIDA10 en faveur de l'intégration des questions d'égalité des sexes

Le tableau ci-dessous récapitule les engagements en faveur de l'intégration des questions d'égalité des sexes souscrits au titre de FIDA10 et donne un aperçu des avancées réalisées au titre de FIDA9.

Engagements au titre de FIDA10 souscrits pour la période 2016-2018	Aperçu de l'état d'avancement au début de la période FIDA10
Atteindre ou dépasser les 15 indicateurs de l'ONU-SWAP (selon le calendrier arrêté par les Nations Unies)	À la fin de l'année 2015, le FIDA avait dépassé les objectifs pour 8 indicateurs, les avait atteints pour 3 indicateurs et s'en approchait pour les 4 autres.
Faire en sorte qu'au stade de la conception au moins 90% des projets soient classés comme intégrant partiellement l'égalité des sexes (plutôt satisfaisant = 4), dont au moins 50% intégrant pleinement l'égalité des sexes (satisfaisant = 5) et au moins 15% visant à transformer les rapports entre les sexes (très satisfaisant = 6)	La conception des projets est en net progrès: 94% des projets étaient jugés plutôt satisfaisants en 2015, contre 74% en 2013; et 43% étaient jugés satisfaisants en 2015. Il sera plus difficile d'attendre l'objectif chiffré en ce qui concerne la proportion de projets très satisfaisants; durant la période 2012-2015, au stade de la conception, seuls 3% des projets étaient jugés très satisfaisants.
Faire en sorte qu'à leur achèvement, 90% des projets soient au moins classés comme intégrant partiellement l'égalité des sexes (plutôt satisfaisant = 4)	Depuis 2012, à leur achèvement, au moins 90% des projets ont été jugés plutôt satisfaisants, plus de 50% satisfaisants et 11% très satisfaisants.
Faire en sorte que les femmes occupent au moins 35% des postes de grade P-5 ou supérieurs	À la fin de l'année 2015, les femmes représentaient 80% du personnel des services généraux et 50% du personnel du cadre organique, mais seulement 25% des postes de grade P-5 ou supérieur.
Assurer le suivi de la part des dépenses de personnel et du temps de travail consacré aux questions d'égalité des sexes	Il ressort de l'analyse du budget 2016 que la part des dépenses de personnel affectée à des activités en rapport avec les questions d'égalité des sexes est d'environ 10%. Cette proportion est stable par rapport à 2015, et de loin supérieure à l'estimation de 6% retenue pour 2014.

## Structure de promotion de l'égalité des sexes au FIDA

Le concept d'intégration de l'égalité des sexes suppose que chaque membre du personnel du FIDA s'acquitte de sa tâche de manière à contribuer à la mise en œuvre de la politique concernant l'égalité des sexes.

La structure de promotion de l'égalité des sexes au FIDA compte quatre grandes composantes:

- **L'équipe du FIDA chargée des questions de parité hommes-femmes:** service chargé des questions de parité hommes-femmes, intégré dans la Division des politiques et du conseil technique et coordonnateurs régionaux pour les questions de parité hommes-femmes, affectés sur le terrain.
- **Le groupe thématique du FIDA sur les questions de parité hommes-femmes:** équipe chargée des questions de parité hommes-femmes plus coordonnateurs pour les questions de parité hommes-femmes dans les divisions de l'ensemble de l'institution, autres membres du personnel du siège intéressés et défenseur de la parité hommes-femmes au sein de l'équipe de direction.
- **Le FIDA au niveau des pays et des projets:** coordonnateurs pour les questions de parité hommes-femmes dans les bureaux de pays du FIDA et dans les unités de gestion des projets appuyés par le FIDA, partenaires chargés de l'exécution et autres experts au niveau du pays intéressés par les questions opérationnelles mettant en jeu la parité hommes-femmes, le ciblage et l'inclusion sociale, et consultants participant à des opérations appuyées par le FIDA.
- **Les partenaires extérieurs:** spécialistes des questions de parité hommes-femmes et autres experts au sein d'organisations internationales, d'universités et de centres de recherches, responsables de l'élaboration des politiques, donateurs et autres acteurs intervenant dans les domaines de la parité hommes-femmes, du ciblage et de l'inclusion sociale.



Fonds international de développement agricole  
 Via Paolo di Dono, 44  
 00142 Rome, Italie  
 Téléphone: +39 06 54591  
 Télécopie: +39 06 5043463  
 Courriel: ifad@ifad.org  
 www.ifad.org

ifad-un.blogspot.com  
 www.facebook.com/ifad  
 instagram.com/ifadnews  
 www.twitter.com/ifadnews  
 www.youtube.com/user/ifadTV