



Session annuelle
du Conseil d'administration

Rome, 25–28 mai 2015

QUESTIONS DE POLITIQUE GÉNÉRALE

Point 5 de l'ordre du
jour

*Pour information**

F

Distribution: GÉNÉRALE
WFP/EB.A/2015/5-G
27 avril 2015
ORIGINAL: ANGLAIS

POINT SUR LA MISE EN ŒUVRE DU CADRE DE RESPONSABILITÉ POUR LA PRISE EN COMPTE SYSTÉMATIQUE DE LA PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES AU PAM



* Conformément aux décisions du Conseil d'administration sur la gouvernance approuvées à la session annuelle et à la troisième session ordinaire de 2000, les points soumis pour information ne seront pas discutés, sauf si un membre en fait la demande expresse, suffisamment longtemps avant la réunion, et que la présidence fait droit à cette demande, considérant qu'il s'agit là d'une bonne utilisation du temps dont dispose le Conseil.

Les documents du Conseil d'administration sont disponibles sur le site Web du PAM
(<http://executiveboard.wfp.org>).

NOTE AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le présent document est soumis au Conseil d'administration pour information.

Le Secrétariat invite les membres du Conseil qui auraient des questions d'ordre technique à poser sur le présent document à contacter les coordonnateurs mentionnés ci-dessous, de préférence aussi longtemps que possible avant la réunion du Conseil.

Mme S. Ruedas
Directrice
Bureau chargé de la prise en compte de la
problématique hommes-femmes
Tél.: 066513-2162

M. P. Teixeira
Conseiller pour les programmes
Bureau chargé de la prise en compte de
la problématique hommes-femmes
Tél.: 066513-3866

RÉSUMÉ

En 2014, le PAM a fait des progrès constants sur le plan de la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes dans l'ensemble de l'institution et de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Il a commencé à formuler la nouvelle politique relative à la problématique hommes-femmes, a poursuivi la mise en place du Cadre de responsabilité pour la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes et augmenté les ressources humaines et financières disponibles pour prendre en charge les activités dans ce domaine. Les deux principaux objectifs arrêtés pour 2014 étaient les suivants: i) élaborer une feuille de route pour la formulation de la politique en matière de problématique hommes-femmes et démarrer des consultations à tous les niveaux; et ii) renforcer le cadre de responsabilité pour la prise en compte de la problématique hommes-femmes.

L'édition 2014 du rapport du PAM sur le plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes montre des améliorations par rapport à 2013, puisque sept indicateurs sont supérieurs aux normes, quatre y sont conformes et trois s'en approchent.

L'application aux programmes et aux projets du marqueur de l'égalité des sexes défini par le Comité permanent interorganisations a progressé grâce à l'amélioration des directives, au renforcement de l'assurance qualité renforcée et à l'intégration plus poussée des questions liées à la problématique hommes-femmes dans les directives en matière d'audit et d'évaluation. Un nouveau compte spécial pour la problématique hommes-femmes a permis d'affecter des crédits à l'accélération des initiatives tenant compte de la parité hommes-femmes; un niveau initial de référence a été établi pour l'allocation de ressources à des activités de promotion de l'égalité des sexes dans le cadre du Plan de gestion, et les dépenses effectives font l'objet d'un suivi.

Le PAM continuera de renforcer la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes dans ses opérations et de favoriser l'enracinement d'une culture attentive à ces questions à l'échelle de l'institution. Les efforts portant leurs fruits, le PAM sera en mesure d'améliorer sa performance.

INTRODUCTION

1. À la session annuelle de 2014 du Conseil d'administration, le PAM a présenté un troisième document faisant le point sur la mise en œuvre du cadre de responsabilité pour la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes (ci-après dénommé "le cadre de responsabilité"), qui avait été élaboré en 2012 afin de faciliter l'application de la politique en la matière et de faire en sorte que les hauts responsables impulsent l'intégration de cette problématique.
2. Le présent rapport fait le point sur la mise en œuvre du cadre de responsabilité depuis la session annuelle de 2014 du Conseil.

ACTIONS MENÉES À CE JOUR

3. En 2014, la proportion de nouveaux projets dont la note du marqueur de l'égalité des sexes s'établit à 2A ou 2B a plus que triplé par rapport à 2012 (voir le tableau 1); pour la première fois, aucun projet n'a été noté 0 (voir le tableau 2). Ces résultats s'expliquent en partie par les améliorations apportées au *Guide d'élaboration des programmes* et par une intensification de la concertation avec les bureaux régionaux et les bureaux de pays menée dans le cadre du processus d'assurance qualité.

TABLEAU 1: POURCENTAGE DE PROJETS DU PAM OBTENANT LES NOTES 2A OU 2B POUR LE MARQUEUR DE L'ÉGALITÉ DES SEXES			
Cible pour 2015	2014 (cible: 75)	2013 (cible: 50)	2012 (cible: 50)
100	79	50	24

TABLEAU 2: POURCENTAGE DE PROJETS OBTENANT LES NOTES 2, 1 ET 0 POUR LE MARQUEUR DE L'ÉGALITÉ DES SEXES			
Note du marqueur de l'égalité des sexes	2014	2013	2012
2	30	50	24
1	8	43	57
0	0	7	19

ÉVOLUTION DU CADRE DE RESPONSABILITÉ POUR LA PRISE EN COMPTE SYSTÉMATIQUE DE LA PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES

Édition 2014 du rapport relatif au plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

4. Le PAM dépasse aujourd'hui les normes minimales définies pour les indicateurs de performance dans le plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ci-après "le plan d'action des Nations Unies" dans les domaines suivants: politiques et planification, planification stratégique, suivi des résultats et communication des données, culture institutionnelle, production et diffusion des connaissances, et cohérence et coordination; il les atteint dans les domaines suivants: gestion

de la performance professionnelle attentive à la problématique hommes-femmes, évaluation, audit attentif à la problématique hommes-femmes, examen des programmes, affectation des ressources financières et suivi des ressources financières.

5. La structure de prise en compte de la problématique hommes-femmes reste un problème délicat, notamment en ce qui concerne la parité des sexes. Il faudra procéder à des investissements importants et intensifier les activités transversales, et ce à tous les niveaux, pour satisfaire aux prescriptions minimales établies pour cet indicateur de performance.

TABLEAU 3: INDICATEURS DE PERFORMANCE DU PLAN D'ACTION DES NATIONS UNIES*			
	2012	2013	2014
Renforcement de la responsabilisation			
Politiques et planification	Conforme	Conforme	Supérieur
Gestion de la performance professionnelle attentive à la problématique hommes-femmes	Proche	Proche	Conforme
Renforcement de la gestion axée sur les résultats			
Planification stratégique	Proche	Supérieur	Supérieur
Suivi des résultats et communication des données	Proche	Conforme	Supérieur
Mise en place du contrôle par le biais du suivi, de l'évaluation et de la communication des données			
Évaluation	Proche	Proche	Conforme
Audit attentif à la problématique hommes-femmes	Proche	Proche	Conforme
Examen des programmes	Proche	Conforme	Conforme
Allocation de ressources humaines et financières suffisantes			
Suivi des ressources financières	Proche	Proche	Conforme
Affectation des ressources financières	Proche	Proche	Conforme
Structure de prise en compte de la problématique hommes-femmes	Proche	Proche	Proche
Culture institutionnelle	Conforme	Supérieur	Supérieur
Développement et/ou renforcement des capacités et des compétences du personnel en matière d'intégration de la problématique hommes-femmes			
Évaluation des capacités	Proche	Proche	Proche
Développement des capacités	Proche	Proche	Proche
Cohérence/coordination et gestion des connaissances/de l'information au niveau mondial, régional et national			
Production et diffusion des connaissances	Conforme	Conforme	Supérieur
Cohérence/coordination	Conforme	Supérieur	Supérieur

* Dans le tableau 3, les indicateurs de performance qui ont changé par rapport à 2013 sont indiqués en caractères gras.

Responsabilité

Politiques et planification

Référent: Bureau du Directeur exécutif adjoint et Directeur de l'Administration générale
Appréciation: Conforme aux prescriptions

6. En 2014, le PAM a commencé à formuler une nouvelle politique relative à la problématique hommes-femmes.
7. Le système de gestion de la performance du PAM comprend un indicateur de performance clé relatif aux engagements en matière de parité inscrits dans les pactes de performance établis pour le Directeur exécutif adjoint, les Sous-Directeurs exécutifs et le Chef de cabinet; l'ensemble du personnel peut prendre connaissance de ces pactes. Il existe aussi un indicateur de performance clé à respecter impérativement en ce qui concerne la parité parmi les cadres des classes P-5 et plus.
8. En 2015, le PAM expérimentera un indicateur de performance clé permettant d'évaluer dans quelle mesure les Directeurs de pays font en sorte que des femmes soient recrutées et représentées aux postes à responsabilités au sein des bureaux de pays. Les données de référence relatives aux indicateurs de performance clés des bureaux de pays seront à la disposition de tous les responsables. Des rapports seront établis en milieu et en fin d'année pour rendre compte des progrès accomplis par chacun des bureaux de pays dans la réalisation des objectifs fixés, de manière à faire en sorte que la parité reste l'une des priorités des Directeurs de pays, et que des mesures appropriées sont prises tout au long de l'année.
9. Afin de dépasser le niveau minimum requis, le PAM mettra en place son Programme de certification de l'égalité des sexes qui a pour vocation de reconnaître l'excellence dans le domaine de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans l'ensemble du PAM.

Gestion de la performance professionnelle attentive à la problématique hommes-femmes

Référent: Division des ressources humaines
Appréciation: Conforme aux prescriptions

10. Le modèle des capacités organisationnelles du PAM, qui permet d'évaluer et de gérer la performance du personnel, comprend des volets relatifs à l'égalité des sexes et à la diversité et l'intégration, pour tout le personnel des classes P-3 et plus. En 2015, un nouveau modèle sera mis en place moyennant l'examen des définitions d'emploi et la refonte du schéma d'organisation des carrières, et ensuite par le biais du cadre de gestion de la performance professionnelle.
11. Les modalités de reconnaissance des mérites et de récompense tiendront compte de l'examen en cours du système de gestion de la performance professionnelle. L'excellence et l'innovation dans la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes seront valorisées.

Gestion axée sur les résultats

Planification stratégique

Référent: Division de la gestion et du suivi de la performance

Appréciation: Supérieure aux prescriptions

12. Le Cadre de résultats stratégiques pour 2014–2017 comprend deux résultats transversaux en matière de problématique hommes-femmes; le premier intitulé "Amélioration de l'égalité entre les sexes et autonomisation accrue des femmes", est mesuré par trois indicateurs de performance clés. Le second, "Protection et responsabilité à l'égard des populations touchées", est assorti de deux indicateurs de performance clés.
13. Le Cadre de résultats de gestion comprend un indicateur de performance clé mesurant la proportion des 15 indicateurs de performance du cadre de responsabilité qui ont été atteints. D'autres indicateurs de performance clés en rapport avec la problématique hommes-femmes sont inclus dans les résultats prioritaires pour 2014–2017 au titre de deux priorités de gestion, les ressources humaines et les programmes. En conséquence, les engagements en matière de problématique hommes-femmes énoncés dans le Plan stratégique seront mis en œuvre et suivis de 2014 à 2017.
14. La politique de gestion de la performance réaffirme le rôle de gouvernance de plus en plus important que jouent les descriptifs de stratégie de pays dans la définition de l'engagement du PAM au niveau des pays. L'analyse des questions de parité entre les sexes sera intégrée de manière plus systématique dans les sections de ces documents consacrées à l'analyse du contexte et de la situation alimentaire et nutritionnelle des pays, et les descriptifs contiendront des suggestions quant aux modalités d'assistance à mettre en œuvre pour que le PAM s'emploie à remédier aux problèmes propres au contexte ainsi recensés en matière de problématique hommes-femmes.

Suivi des résultats et communication des données

Référent: Division de la gestion et du suivi de la performance

Appréciation: Supérieure aux prescriptions

15. Le PAM dispose de deux principaux instruments pour rendre compte de la performance au regard du Plan stratégique: le rapport normalisé sur les projets établi tous les ans pour chacun des projets du PAM; et le Rapport annuel sur les résultats, un outil fondamental qui permet de rendre compte des réalisations du PAM sur le plan du cadre de gestion de la performance. Le PAM communique des données relatives aux produits en les ventilant en fonction des catégories de bénéficiaires.
16. Des paramètres de mesure spécifiques ayant été intégrés dans les cadres de performance ces deux dernières années, tous les systèmes ont été modifiés pour être à même de rendre compte des engagements pris en matière de problématique hommes-femmes. En 2014, pour la première fois, le PAM a rendu compte de ses résultats en communiquant des données sur les effets directs ventilées par sexe, notamment pour ce qui concerne les indicateurs relatifs à la sécurité alimentaire, à la nutrition et à l'alimentation. Le PAM met en place des outils techniques plus performants afin de faciliter la communication de données plus détaillées en matière de résultats, les analyses de données et des résultats ventilés par sexe relatifs à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes.

17. Pendant la période du Plan stratégique pour 2014–2017 restant à courir, le PAM continuera de veiller à la qualité du suivi des résultats et de la communication des données concernant les indicateurs relatifs à la problématique hommes-femmes, et au respect des principes communs en matière de communication de résultats arrêtés par le Comité de haut niveau sur la gestion du Groupe des Nations Unies pour le développement.

Contrôle

Évaluation

Référent: Bureau de l'évaluation

Appréciation: Conforme aux prescriptions

18. Le Bureau de l'évaluation a mis à jour ses directives d'évaluation et ses normes de qualité afin d'intégrer les aspects liés à la problématique hommes-femmes dans tous les processus d'évaluation, en conformité avec les indicateurs de performance et les orientations techniques établies par le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation (GNUE) et du plan d'action des Nations Unies. Le personnel a participé à des sessions de perfectionnement professionnel, et le PAM applique les directives aux nouvelles évaluations.
19. Le Bureau a participé à l'examen des directives et des barèmes de notation du GNUE qui a eu lieu à la mi-2014. Le Groupe de travail sur les droits de l'homme et l'égalité des sexes du GNUE a validé (comme pratique optimale) l'exhaustivité, l'indépendance et la rigueur avec laquelle les paramètres ayant trait à la parité sont pris en compte dans ses évaluations, qu'il considère comme exemplaires. Le Bureau de l'évaluation a apporté son concours technique et financier à un atelier sur la prise en compte de la problématique hommes-femmes dans l'évaluation organisé à l'intention du personnel des institutions ayant leur siège à Rome.
20. Le Bureau a commandé une méta-analyse indépendante de ses évaluations au regard des versions révisées des directives et des barèmes du GNUE. Pour la première fois, la méta-analyse a porté sur des évaluations des opérations exécutées par des prestataires, afin de préserver la grande qualité de l'étude malgré les changements récemment apportés au système, qui n'ont concerné que la fin de la période considérée. L'étude a conclu que dans l'ensemble, des améliorations tangibles ont été apportées depuis 2013 aux évaluations du PAM.
21. En 2015, le Bureau de l'évaluation appliquera des directives et normes de qualité révisées à toutes les évaluations, et une formation sur les directives révisées du GNUE sera dispensée à l'ensemble de son personnel. Le Bureau veillera à ce que les normes soient autant que possibles respectées; il convient toutefois de noter que dans les cas où le travail du PAM a démarré avant la mise en place des prescriptions renforcées en matière de suivi, les données factuelles permettant d'évaluer la prise en compte de la problématique hommes-femmes risquent d'être limitées.

Audit attentif à la problématique hommes-femmes

Référent: Bureau de l'audit interne

Appréciation: Conforme aux prescriptions

22. En 2014, le Bureau de l'audit interne du PAM a amélioré ses procédures afin de respecter les prescriptions de l'indicateur 6 du plan d'action des Nations Unies relatif à l'audit attentif à la problématique hommes-femmes. Parmi les améliorations, on peut citer:
- i) la concertation avec le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes au cours de l'opération annuelle d'évaluation des risques, afin de détecter les risques principaux liés à cette problématique dans les opérations et processus du PAM;
 - ii) l'intégration de la problématique hommes-femmes en tant que processus clé en 2015; et
 - iii) l'expérimentation fructueuse de procédures attentives à la problématique hommes-femmes dans les audits des bureaux du PAM au Kenya et en Afghanistan.
23. Au cours de l'année 2015, fort de ces résultats, le Bureau entend généraliser ces procédures à l'ensemble des audits de terrain, ce qui doit permettre au PAM de dépasser les prescriptions du Plan d'action des Nations Unies d'ici 2016. Le Bureau de l'audit interne détermine actuellement la méthode et le calendrier offrant le meilleur rapport coût-efficacité pour réaliser un audit complet de la prise en compte de la problématique hommes-femmes au PAM d'ici 2016, une fois approuvée la nouvelle politique du PAM en la matière sur laquelle cet audit se fondera.

Examen des programmes

Référents: Division des politiques et des programmes; Département de la gestion des opérations; Bureau d'appui aux bureaux régionaux
 Appréciation: Conforme aux prescriptions

24. Le PAM utilise le marqueur de l'égalité des sexes du Comité permanent interorganisations pour évaluer le degré d'intégration de la problématique hommes-femmes dans les nouvelles activités, opérations et stratégies de pays. La note du marqueur de l'égalité des sexes figure sur la première page de tous les nouveaux descriptifs de projet soumis à l'approbation du Conseil.
25. Dans l'objectif de dépasser la norme en 2015, le PAM continuera de mettre à jour les directives d'élaboration des programmes pour chaque catégorie d'activité afin d'adopter une approche intelligente de la problématique hommes-femmes, en intégrant les nouvelles directives en la matière à mesure qu'elles sont énoncées en recensant les lacunes et les meilleures pratiques sur le plan de la conception de programmes¹.

Ressources humaines et financières

Suivi des ressources

Référent: Division du budget et de la programmation
 Appréciation: Conforme aux prescriptions

26. Le marqueur de l'égalité des sexes a été intégré dans le Système mondial et réseau d'information du PAM (WINGS) pour les projets existants, ce qui permet d'établir des rapports financiers permettant de suivre les données relatives à la planification et aux

¹ Les catégories d'activités concernées sont les activités de développement (programmes de pays et projets de développement), les opérations d'urgence et les interventions prolongées de secours et de redressement.

dépenses en fonction du marqueur de l'égalité des sexes. En 2014, le PAM a mis en place, pour la première fois, un mécanisme de suivi des ressources – analyse des dépenses liées à la problématique hommes-femmes – qui permet d'établir le montant des activités, des besoins prévus et des ressources investies en matière de promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.

27. Dans le Plan de gestion pour 2015–2017, 11 pour cent des besoins opérationnels prévus se rattachent à la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. L'analyse des dépenses liées à la problématique hommes-femmes permet d'établir qu'en 2014 11 à 12 pour cent du budget global des projets du PAM ont été consacrés à des activités dans ce domaine.
28. Pour dépasser les prescriptions, le PAM renforcera la capacité des bureaux régionaux et des bureaux de pays à relier les résultats de l'analyse des dépenses axées sur la problématique hommes-femmes au processus d'élaboration du Plan de gestion, afin de veiller à ce que des ressources suffisantes soient affectées aux activités dans ce domaine.

Allocation des ressources

Référent: Division du budget et de la programmation

Appréciation: Conforme aux prescriptions

29. En 2014, le PAM a établi un niveau initial de référence pour l'allocation de ressources aux activités favorisant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes: environ 11 pour cent des besoins opérationnels inscrits dans le Plan de gestion pour 2015-2017 avaient trait à ce type d'activités. L'analyse des dépenses liées à la problématique hommes-femmes a permis d'établir qu'en 2014, 11 à 12 pour cent des dépenses effectives ont été consacrées à ces activités, en conformité avec le niveau de référence de 11 pour cent. La majorité des projets existants obtiennent la note 2A.
30. En qui concerne le budget administratif et d'appui aux programmes (AAP), une allocation initiale de 4,7 millions de dollars É.-U a été prévue au budget 2015 pour appuyer la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, sur la base des besoins de financement indiqués par les responsables. Un montant supplémentaire de 4,1 millions de dollars provenant de fonds d'affectation spéciale a été mis à disposition, et un Compte spécial pour la problématique hommes-femmes initialement doté de 2,2 millions de dollars a été créé en 2014.
31. À l'avenir, les résultats obtenus permettront de déterminer si un niveau de référence de 11 pour cent des ressources des projets est suffisant ou s'il faudra des ressources supplémentaires pour faire avancer l'égalité des sexes dans les projets du PAM.

Structure de prise en compte de la problématique hommes-femmes

Référent: Division des ressources humaines

Appréciation: Proche des prescriptions

32. Le PAM est résolu à réduire les inégalités entre les sexes et à promouvoir la diversité de son personnel afin de renforcer ses interventions opérationnelles. Les recrutements ont été mis à profit pour augmenter le nombre de femmes parmi les administrateurs recrutés sur le plan international. En 2014, 58 pour cent des personnes recrutées aux postes de classe P-4 et plus étaient des femmes, et à ces niveaux, la proportion de femmes est passée de 40 pour

cent en 2013 à 41 pour cent en 2014. Le PAM prévoit que d'ici la fin 2015, grâce aux recrutements et aux réaffectations, les femmes occuperont au moins 35 pour cent des postes de direction (contre 34,4 pour cent l'année précédente) et 45 pour cent aux classes P-4 et P-5 (contre 42,5 pour cent en 2014).

33. En 2015, les initiatives prises pour conforter cette évolution sont notamment les suivantes:
- demander aux responsables de s'abstenir de pourvoir un poste vacant s'il n'y a pas au moins une femme parmi les candidats;
 - relier les objectifs de répartition entre les sexes aux cibles relatives à la performance et aux objectifs professionnels figurant dans les évaluations de la performance des hauts responsables;
 - renforcer l'accent mis sur la parité dans la communication, par exemple en faisant appel à des médias et des réseaux professionnels ciblés, ainsi qu'à des agences de recrutement pour des avis de vacance de postes d'administrateurs dont le recrutement sur le plan international est approuvé, afin d'attirer la candidature de femmes à fort potentiel dont le profil de compétences est approprié.
 - organiser de nouvelles sessions du programme INSPIRE sur l'accès des femmes à des postes de responsabilité et l'organisation des carrières en vue d'accroître la proportion de femmes occupant des postes de direction en mettant à profit le renforcement des capacités et les réaffectations.
 - engager un spécialiste de la diversité et de l'intégration qui sera chargé de mettre en œuvre la stratégie du PAM en la matière ainsi que les initiatives susmentionnées dans l'ensemble du PAM afin d'assurer la parité hommes-femmes.

Culture institutionnelle

Référent: Bureau de la Directrice exécutive

Appréciation: Supérieure aux prescriptions

34. En 2014, la Directrice exécutive et les autres hauts responsables ont défendu la cause de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans presque toutes leurs allocutions. Les politiques et les dispositions juridiques à l'appui de l'égalité des sexes ont été renforcées, notamment grâce à l'achèvement de l'examen du processus de justice interne et à la publication d'un plan d'action, au lancement du Code de conduite du PAM, et à la réalisation d'une formation en ligne sur la lutte contre la fraude et la corruption et sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels qui est obligatoire pour tout le personnel. En outre:
- un Compte spécial pour la problématique hommes-femmes initialement doté de 2,2 millions de dollars, a été créé afin d'appuyer l'accélération de l'intégration de la problématique hommes-femmes au moyen de fonds extrabudgétaires;
 - la problématique hommes-femmes a fait l'objet de débats à l'occasion des trois sessions du Conseil et du séminaire du Groupe de haut niveau chargé de la gestion organisé début novembre;

- le Conseil a approuvé le Plan de gestion pour 2015–2017², qui prévoit l'affectation de ressources du budget 2014 au Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes afin de veiller au respect du Plan d'action des Nations Unies et au développement des compétences dans ce domaine, ainsi que de ressources pour financer l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie relative à la diversité et à l'intégration; et
 - le Conseil a adopté la stratégie du PAM en matière de personnel³, qui comprend une planification des effectifs dans le but de se doter d'une main-d'œuvre diversifiée et de respecter l'équilibre entre les sexes⁴.
35. Le Directeur exécutif adjoint, les Sous-Directeurs exécutifs et le Chef de cabinet ont publié des pactes de performance qui portent notamment sur l'amélioration de l'équilibre entre les sexes et de la représentation géographique au sein du personnel.
36. En 2015, le PAM réaffirmera son engagement en faveur de l'égalité des sexes, notamment dans le cadre d'une enquête mondiale auprès du personnel sur des sujets comme la satisfaction professionnelle, les relations sur le lieu de travail, la culture institutionnelle et les perspectives de carrière. Cette enquête sera menée entre avril et juin 2015.

Capacités

Évaluation des capacités

Référent: Division des ressources humaines
Appréciation: Proche des prescriptions

37. Une évaluation à l'échelle du PAM portant sur les capacités en matière de problématique hommes-femmes a été lancée en octobre–novembre 2014 et menée à tous les niveaux et dans toutes les catégories de personnel. Des formulaires d'enquête étaient disponibles dans cinq langues des Nations Unies et près de 2 000 personnes, soit environ 14 pour cent du personnel du PAM, ont répondu à 19 questions portant sur leurs caractéristiques démographiques et leurs capacités et connaissances se rapportant à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes.
38. L'analyse des conclusions de l'enquête a amené à formuler cinq recommandations, qui orienteront l'élaboration d'un plan de renforcement des capacités en 2015, donnant ainsi au PAM les moyens de se conformer à cette prescription.

Développement des capacités

Référent: Division des ressources humaines
Appréciation: Proche des prescriptions

² WFP/EB.2/2014/5-A/1.

³ WFP/EB.2/2014/4-B

⁴ Le PAM a pour objectif d'assurer la parité au sein des services généraux et parmi les fonctionnaires à parti du niveau P-4 d'ici 2017, afin d'atteindre les cibles de parité entre les hommes et les femmes fixées dans l'indicateur 10 du Plan des Nations-Unies sur la Structure de prise en compte de la problématique hommes-femmes.

39. Les activités de développement des capacités seront réalisées sur la base des résultats de l'évaluation des capacités du personnel menée en 2014, afin de se conformer à cette prescription en 2015.
40. En 2014, le PAM a mis à disposition de l'ensemble du personnel le cours du Comité permanent interorganisations intitulé "Femmes, filles, garçons et hommes, des besoins différents, des chances égales". En 2015, un module de formation en ligne obligatoire et un module complémentaire sur l'égalité des sexes dans les situations d'urgence, élaborés en partenariat avec ONU-Femmes, seront aussi mis à la disposition de l'ensemble du personnel.
41. Parmi les autres initiatives menées en 2014, on peut citer la formation pilote sur le thème de la masculinité et des identités masculines, qui a porté ses fruits. Le PAM collabore avec ONU-Femmes pour adapter cette formation qui sera accessible à tout le personnel.

Cohérence, gestion des connaissances et de l'information

Production et diffusion des connaissances

Référent: Division de la communication

Appréciation: Supérieure aux prescriptions

42. L'autonomisation des femmes tient une place de premier plan dans la stratégie de communication arrêtée pour la période 2014–2017, dont le message central affirme que l'autonomisation des femmes est le premier pas vers l'éradication de la faim dans le monde. Cette problématique figure en bonne place sur le site web du PAM⁵. En 2014, le site intranet du PAM a publié 17 articles ayant trait à la problématique hommes-femmes et 19 à l'autonomisation des femmes, contre 3 et 22 en 2013.
43. En 2014, un consultant a effectué une enquête sur la manière dont les questions de parité hommes-femmes sont présentées dans les principales publications et sur les sites web du PAM. Le consultant a aussi conduit une formation sur la communication des données différenciées par sexe, à laquelle ont participé plus de 60 spécialistes et coordonnateurs des activités de communication du PAM; 15 autres coordonnateurs ont été formés à l'occasion d'un atelier tenu ultérieurement au Panama. La sensibilisation des professionnels de la communication à la problématique hommes-femmes favorise la prise en compte de cette thématique dans les rapports, photos et vidéos extérieurs, et contribuera à mieux faire connaître la philosophie de la nouvelle politique relative à la problématique hommes-femmes qui doit prendre effet en 2015.
44. Chaque année, les institutions ayant leur siège à Rome mettent en commun leurs connaissances et font la promotion de la Journée internationale de la femme et d'autres dates importantes du calendrier de la sensibilisation à la parité hommes-femmes. Le PAM alimente un compte Twitter consacré aux questions de parité autour duquel se constitue une communauté d'abonnés, et il est prévu de le dynamiser pour accompagner le lancement en 2015 de la nouvelle politique relative à la problématique hommes-femmes.

⁵ www.wfp.org

Cohérence

Référent: Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes

Appréciation: Supérieure aux prescriptions

45. En 2014, le PAM a participé aux mécanismes de coordination interinstitutions sur l'égalité des sexes et a renforcé ses partenariats avec d'autres institutions et organes de coordination des Nations Unies. Le PAM a accueilli un atelier interinstitutions organisé à Rome au titre du Plan d'action des Nations Unies et axé sur la responsabilité, les politiques et les pratiques en matière de la promotion de la représentation des femmes. Soixante personnes appartenant à 32 entités du système des Nations Unies y ont participé.
46. Le PAM continue de soutenir les activités pour promouvoir l'égalité des sexes organisés conjointement par les institutions ayant leur siège à Rome; ces dernières et ONU-Femmes mettent en œuvre un programme conjoint concernant l'autonomisation économique des femmes rurales.
47. Le PAM est l'un des quatre co-présidents du Groupe chargé de la problématique hommes-femmes mis en place par le Comité permanent interinstitutions, et un membre actif du Comité directeur de l'équipe volante de spécialistes de l'égalité des sexes.
48. En 2014, le PAM a piloté l'organisation du deuxième examen collégial de la performance des institutions ayant leur siège à Rome en matière de mise en œuvre du Plan d'action des Nations Unies en 2013. ONU-Femmes a reconnu que cet examen constituait un modèle de bonnes pratiques dont devraient s'inspirer d'autres fonds et programmes des Nations Unies.

ANNEXE I

Domaine: renforcement de la responsabilisation	
Indicateur de performance 1: Politiques et implication de l'équipe de direction	Référent: Bureau du Directeur exécutif adjoint et Directeur de l'Administration générale
Respect de la norme: Les politiques et plans relatifs à la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes, notamment l'égalité de la représentation des femmes, ont été actualisés et sont appliqués	
Activités: Formuler une nouvelle politique concernant la problématique hommes-femmes; appuyer la mise en œuvre du cadre de responsabilité; prendre systématiquement en compte la problématique hommes-femmes dans l'ensemble des programmes et opérations du PAM	
Résultat supérieur à la norme: L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes figurent régulièrement à l'ordre du jour des réunions de la direction	
Activités: Lancer le Programme de certification de l'égalité des sexes; continuer d'inscrire chaque trimestre les questions relevant de la problématique hommes-femmes à l'ordre du jour des réunions du Groupe de haut niveau chargé de la gestion; et animer les débats du Conseil d'administration sur ces questions	
Indicateur de performance 2: Évaluation de la performance professionnelle	Référent: Division des ressources humaines
Respect de la norme: L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes font partie des valeurs et compétences fondamentales évaluées pour l'ensemble du personnel, en particulier à partir de la classe P-4	
Activités: Intégrer le respect de la diversité dans les compétences de base du personnel du PAM; élaborer et appliquer un plan de communication pour sensibiliser à la question du respect de la diversité; et prendre cet aspect en considération dans la gestion de la performance du personnel	
Résultat supérieur à la norme: Le PAM est doté d'un dispositif permettant de prendre en considération l'excellence du travail accompli en matière de promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes (co-référent: Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes)	
Activités: Élaborer un programme de certification pilote conforme à la feuille de route	

Domaine: renforcement de la gestion axée sur les résultats	
Indicateur de performance 3: Planification stratégique	Référent: Division de la gestion et du suivi de la performance
Respect de la norme: L'analyse différenciée par sexe a été intégrée au Plan stratégique et aux descriptifs de programme de pays	
Activités: Inclure le marqueur de l'égalité des sexes dans les listes récapitulant les normes minimales de qualité applicables aux stratégies nationales	
Résultat supérieur à la norme: L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ont été intégrées dans le Plan stratégique, les objectifs stratégiques et les indicateurs	
Activités: Renforcer les indicateurs prenant en compte la problématique hommes-femmes dans le Cadre de résultats stratégiques pour 2014-2017 et le Cadre de résultats de gestion	
Indicateur de performance 4: Suivi de l'exécution du Plan stratégique et communication des données	Référent: Division de la gestion et du suivi de la performance
Respect de la norme: Le Plan stratégique mentionne expressément le suivi de la réalisation des objectifs d'égalité des sexes et de la mise en œuvre des initiatives d'autonomisation des femmes et la communication des données en la matière, et toutes les données essentielles concernant l'activité du PAM sont décomposées par sexe et par âge, ou dans le cas contraire un motif est précisé	
Activités: Renforcer les indicateurs de performance clés et les cibles pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans le Cadre de résultats stratégiques et le Cadre de résultats de gestion et les utiliser afin d'enregistrer et de présenter des données de suivi ventilées par sexe	

<p>Résultat supérieur à la norme: Les directives relatives à la gestion de la performance prennent systématiquement en compte l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes</p>
<p>Activités: Fournir des directives afin de permettre un suivi plus rigoureux des indicateurs prenant en compte la problématique hommes-femmes au niveau des projets, des indicateurs clés de performance figurant dans les plans annuels de performance, et de la prise en compte systématique de la problématique et de l'autonomisation des femmes dans les rapports normalisés sur les projets et les rapports annuels sur les résultats</p>

Domaine: contrôle	
Indicateur de performance 5: Évaluation	Référent: Bureau de l'évaluation
<p>Respect de la norme: Les normes et critères en matière d'égalité des sexes énoncés par le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation (GNUE) sont respectés</p> <p>Remarque: On attend des améliorations par rapport à la situation de départ dès 2014, mais il faut environ un an pour effectuer une évaluation, ce qui implique que les mesures correctives prises en 2014 ne montreront leur plein effet qu'en 2015</p> <p>Certains des éléments pris en compte dans l'indicateur d'évaluation composite défini dans les directives du GNUE échappent au contrôle du Bureau mais se répercutent sur les résultats d'ensemble obtenus au regard de cet indicateur composite</p>	
<p>Activités: Procéder à une méta-analyse de toutes les évaluations conformément aux indications du Plan d'action des Nations Unies et au tableau de bord du GNUE; rédiger une note technique sur l'intégration de la problématique hommes-femmes dans les évaluations et les rapports d'évaluation; actualiser les directives relatives au Système d'assurance qualité des évaluations; diffuser la note technique et les directives actualisées à l'ensemble du personnel du Bureau et des consultants chargés des évaluations; appliquer les consignes de la note technique à l'ensemble des évaluations commandées par le Bureau</p>	
<p>Résultat supérieur à la norme: Les directives du GNUE préconisant de conduire les évaluations en prenant en considération les droits de l'homme et l'égalité des sexes sont appliquées</p>	
<p>Activités: Intégrer les prescriptions de la note technique et du GNUE dans les normes, les directives et les activités de formation en matière d'évaluation décentralisée; appliquer la note technique aux évaluations décentralisées; et procéder chaque année à une méta-analyse de toutes les évaluations, conformément aux prescriptions du plan d'action des Nations Unies</p>	
Indicateur de performance 6: Audit	Référent: Bureau de l'inspecteur général et des services de contrôle
<p>Respect de la norme: Les défenseurs de l'égalité des sexes, les départements et les directeurs des bureaux de pays mènent des consultations sur les risques associés aux enjeux de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans le cadre du cycle annuel de planification des audits fondés sur l'analyse des risques</p>	
<p>Activités: Mener des consultations impliquant le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes et le Bureau de l'audit interne dans le cadre des plans annuels d'audits fondés sur l'analyse des risques; expérimenter l'utilisation de procédures normalisées d'audit des risques associés à la problématique hommes-femmes dans le cadre des audits sur le terrain; et rédiger une note d'information sur les observations issues des audits et autres travaux portant sur les risques qui sont liés à la problématique hommes-femmes</p>	
<p>Résultat supérieur à la norme: À tous les niveaux du PAM, des consultations sont menées sur les risques associés aux enjeux de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans le cadre du cycle annuel de planification des audits fondés sur l'analyse des risques et de l'audit participatif des questions relevant de la problématique hommes-femmes – ou activité équivalente – mené tous les cinq ans au moins</p>	
<p>Activités: Inclure les risques associés à la problématique hommes-femmes dans le cycle annuel de planification des audits fondés sur l'analyse des risques; évaluer les risques en question lors de la préparation d'audits de terrain; élaborer et appliquer systématiquement des procédures d'audit standardisées qui tiennent compte de ces risques; et procéder à un audit participatif de la problématique hommes-femmes</p>	

Indicateur de performance 7: Examen des programmes	Référents: Unité d'appui à la gestion des opérations et Division des politiques et des programmes
Respect de la norme: L'analyse des questions de parité entre les sexes est pleinement intégrée aux systèmes de contrôle de la qualité des programmes, et les marqueurs de l'égalité des sexes sont appliqués à tous les nouveaux descriptifs de projet faisant l'objet d'un examen.	
Activités: Proposer des directives propres au PAM sur la qualité des programmes sous l'angle de la problématique hommes-femmes; et indiquer aux conseillers pour les programmes des bureaux régionaux et des bureaux de pays comment intégrer l'analyse des questions de parité entre les sexes	
Résultat supérieur à la norme: Des directives sur la qualité des programmes sous l'angle de la problématique hommes-femmes sont proposées pour chaque catégorie d'activité; et un système permettant de reconnaître les mérites des programmes qui obtiennent d'excellents résultats en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes est en place	
Activités: Consolider les nouvelles directives sur la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes dans la programmation; recenser les lacunes et les pratiques optimales en matière de prise en compte de cette problématique dans la conception des programmes; et instaurer une récompense pour les individus/unités qui auront contribué de manière significative à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes.	

Domaine: allocation de ressources humaines et financières	
Indicateur de performance 8: Suivi des ressources	Référent: Service du budget
Respect de la norme: Le PAM est doté d'un mécanisme de suivi des ressources financières qui permet d'établir le montant des décaissements concernant les activités visant à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes	
Activités: Mettre en place une équipe spéciale interdivisions chargée de la gestion des ressources performante; fournir aux bureaux de pays et bureaux régionaux des directives et manuels sur le processus d'élaboration du budget, qui a été révisé afin d'y inclure les activités portant sur la problématique hommes-femmes; incorporer le marqueur de l'égalité des sexes dans le programme SAP; élaborer des rapports financiers qui permettent de suivre les dépenses afférentes à la problématique hommes-femmes en fonction du marqueur de l'égalité des sexes; et mettre en place un outil d'information financière qui fasse apparaître les données relatives à la planification budgétaire et le montant des ressources effectivement dépensées au titre d'activités de promotion de la parité – analyse des dépenses liées à la problématique hommes-femmes	
Résultat supérieur à la norme: Les résultats du suivi de l'utilisation des ressources financières éclairent la planification stratégique au niveau central de l'allocation de ressources aux initiatives axées sur la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes	
Activités: Affiner l'articulation entre le système de suivi de l'utilisation des ressources financières et le Plan de gestion afin de mettre l'accent sur la problématique hommes-femmes; inclure des informations et des estimations de coût en ce qui concerne les activités axées sur la problématique hommes-femmes dans les projections apparaissant dans le Plan de gestion pour 2016-2017, à l'échelon des projets et à l'échelle du PAM; et établir un lien entre, d'une part, les ressources allouées à des activités axées sur la problématique hommes-femmes financées par des contributions multilatérales et, d'autre part, le cadre d'établissement de priorités, à l'intention du Comité pour l'affectation stratégique des ressources	
Indicateur de performance 9: Allocation des ressources	Référent: Service du budget
Respect de la norme: Le niveau de référence pour l'allocation de ressources aux activités relevant du mandat du PAM en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes est respecté	
Activités: Définir le mandat du PAM en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes; et fixer des objectifs financiers correspondant à l'exécution de ce mandat dans tous les budgets du PAM – Siège, budget ordinaire, budget AAP, budgets des projets et ressources extrabudgétaires.	
Résultat supérieur à la norme: Le niveau de référence pour l'allocation de ressources aux activités portant sur l'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes est dépassé	
Activités: Placer les activités concernant la problématique hommes-femmes parmi les priorités de financement des projets	

Indicateur de performance 10: Structure de prise en compte de la problématique hommes-femmes	Référents: Division des ressources humaines et Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes
Respect de la norme: Le réseau de promotion de la parité fonctionne efficacement, et la parité est assurée au sein des services généraux ainsi qu'à la classe P-4 et au-dessus; le Bureau dispose de ressources suffisantes pour s'acquitter du mandat du PAM	
Activités: 1) Conserver pour objectif le recrutement de 65 pour cent de femmes aux postes des classes P-1 à P-3; faire en sorte que les cadres chargés du recrutement respectent les objectifs en matière de parité des sexes; examiner les procédures de réaffectation et de recrutement; assurer un suivi des résultats obtenus s'agissant de la parité à l'échelle du PAM et du Groupe de haut niveau chargé de la gestion; faire en sorte que l'ensemble des femmes occupant des postes des classes P-4 à D-1 participent au programme INSPIRE (accès des femmes à des postes de responsabilité et organisation des carrières); et évaluer la situation des effectifs et prévoir son évolution, par classe et par catégorie de personnel – afin d'établir un échéancier réaliste pour instaurer la parité des sexes. 2) Élaborer des descriptions de fonctions adaptées et faire en sorte que des équipes de promotion de la parité soient constituées dans les départements/divisions/unités du Siège et au sein des bureaux régionaux et bureaux de pays; inclure les tâches de promotion de la parité dans les formulaires d'évaluation de la performance du personnel; élaborer des plans d'action adaptés afin que le personnel chargé de promouvoir la parité intègre cet impératif à tous les niveaux	
Résultat supérieur à la norme: Parité au sein des services généraux et parmi les fonctionnaires des classes P-4 et de rang supérieur	
Activités: Recruter un pourcentage plus élevé de femmes qualifiées afin de parvenir à un taux d'au moins 35 pour cent de femmes aux postes de direction et de 45 pour cent aux classes P-4 et P-5, en tenant compte du renouvellement du personnel; la parité au sein des classes P-4 et plus devrait être atteinte d'ici à 2016	
Indicateur de performance 11: Culture institutionnelle	Référent: Bureau de la Directrice exécutive
Respect de la norme: La culture institutionnelle appuie pleinement la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes	
Activités: Faire en sorte que l'égalité des sexes soit assurée dans la programmation et rendre obligatoires pour l'ensemble du personnel des sessions en ligne ou en présentiel de formation à la problématique hommes-femmes et de sensibilisation à la parité des sexes; favoriser l'application des règles en vigueur dans le système des Nations Unies en ce qui concerne l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, à l'aide d'un mécanisme interne de suivi; élaborer un programme et mettre en place des installations afin d'établir un service de garde d'enfants sur le lieu de travail; et concevoir et mettre en place des outils à l'intention des responsables	
Résultat supérieur à la norme: Les hauts responsables font preuve d'esprit d'initiative et de détermination s'agissant de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes	
Activités: Intensifier la communication du Programme en ce qui concerne la problématique hommes-femmes; faire appliquer les règles en vigueur dans le système des Nations Unies en matière de respect de la déontologie; élaborer un didacticiel sur la lutte contre la fraude et la corruption et sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels; mener des enquêtes à l'échelle mondiale et conduire des entretiens obligatoires pour le personnel qui quitte le PAM; et prendre acte de la situation personnelle des fonctionnaires qui ont conclu un mariage ou une union civile reconnus par une autorité nationale compétente, quelle que soit leur nationalité	

Domaine: renforcement des capacités et des compétences

Indicateur de performance 12: Évaluation des capacités	Référent: Division des ressources humaines
Respect de la norme: La capacité du personnel du Siège et des bureaux régionaux et de pays de prendre en compte les enjeux associés à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes dans le cadre des activités qu'ils mènent est évaluée	
Activités: Établir un plan de développement des capacités afin de combler les lacunes recensées dans l'enquête menée à l'échelle du PAM en 2014 pour évaluer les capacités, les compétences, les connaissances et les pratiques en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes.	
Résultat supérieur à la norme: Un examen des capacités est réalisé tous les deux ans pour vérifier qu'elles progressent comme prévu	

Activités: Inclure l'évaluation des capacités en matière de problématique hommes-femmes dans les enquêtes mondiales menées périodiquement auprès du personnel	
Indicateur de performance 13: Développement des capacités	Référent: Division des ressources humaines
Respect de la norme: La formation obligatoire de l'ensemble du personnel du PAM, au Siège, dans les bureaux régionaux et dans les bureaux de pays est en cours	
Activités: Sur la base des résultats de l'évaluation des capacités et conformément à la stratégie en matière de diversité et d'intégration, élaborer des sessions de sensibilisation/de perfectionnement des compétences et des modules d'apprentissage en ligne dans le cadre d'un programme d'orientation du personnel à l'échelle du PAM, et mesurer les résultats obtenus à l'occasion des évaluations de la performance du personnel menées en fin d'année	
Résultat supérieur à la norme: Les hauts responsables reçoivent une formation adaptée en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes	
Activités: Élaborer des supports de sensibilisation et de perfectionnement des compétences pour prendre la suite des modules d'initiation, et les utiliser dans le cadre d'autres programmes ou de manière indépendante	

Domaine: coordination et gestion des connaissances	
Indicateur de performance 14: Partage des connaissances	Référent: Division de la communication
Respect de la norme: Les connaissances en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes sont systématiquement répertoriées et diffusées auprès du public; les questions d'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont abordées dans les plans de communication et dans le dispositif de diffusion d'informations au sein du PAM et auprès du public	
Activités: Faire en sorte que l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes occupent une place de choix dans la stratégie de communication pour 2014-2017; maintenir l'attention sur les enjeux relatifs à la parité des sexes sur le site internet; donner plus de visibilité à l'action menée auprès des femmes en faisant appel aux réseaux sociaux et aux campagnes de collecte de fonds; produire des matériels, des publications, etc., axés sur la problématique hommes-femmes tout au long de l'année; consacrer des articles aux femmes membres du personnel et à la problématique hommes-femmes sur le site intranet; et sensibiliser à cette problématique en organisant des manifestations sur ce thème	
Résultat supérieur à la norme: Le PAM participe activement à un réseau de praticiens interinstitutions sur le thème de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes	
Activités: Appuyer les autres entités du système des Nations Unies dans le cadre du lancement et du suivi d'activités en rapport avec le Programme conjoint d'autonomisation des femmes rurales; et inscrire parmi les objectifs de la stratégie de communication pour 2014-2017 la formation aux activités de sensibilisation à la problématique hommes-femmes des fonctionnaires du PAM chargés de l'information	
Indicateur de performance 15: Cohérence/coordination	Référent: Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes
Respect de la norme: Le PAM participe systématiquement aux mécanismes de coordination interinstitutions sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes	
Activités: Renforcer la participation au Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes; renforcer la coordination entre les organismes ayant leur siège à Rome pour les activités menées au titre de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes; promouvoir les activités d'apprentissage réciproque; et mettre en commun l'expérience acquise dans le cadre d'ateliers et de réunions organisés au titre du plan d'action des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes	
Résultat supérieur à la norme: Le PAM participe systématiquement aux mécanismes de coordination interinstitutions sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et aux évaluations collégiales menées au titre du plan d'action des Nations Unies	
Activités: Continuer à passer en revue l'action menée au titre du plan d'action des Nations Unies avec les organismes ayant leur siège à Rome, en cherchant à tirer profit des atouts respectifs de chacun; promouvoir l'apprentissage réciproque avec d'autres entités du système des Nations Unies en ce qui concerne le processus collégial; renforcer le partenariat stratégique avec ONU-Femmes; et étudier et exploiter autant que possible les perspectives de partenariat avec le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, le Fonds des Nations Unies pour la population et le Fonds des Nations Unies pour l'enfance	

LISTE DES SIGLES UTILISÉS DANS LE PRÉSENT DOCUMENT

AAP	budget administratif et d'appui aux programmes
GNUE	Groupe d'évaluation des Nations Unies
ONU-Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation de la femme
WINGS	Système mondial et réseau d'information du PAM