



Programme Alimentaire Mondial

**Première session ordinaire
du Conseil d'administration
Rome, 8-10 février 2016**

Distribution: Générale

Date: 11 janvier 2016

Original: Anglais

Point 4 de l'ordre du jour

WFP/EB.1/2016/4-B

Questions de politique générale

Pour examen

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

Plan d'action concernant la problématique hommes-femmes

De la parole aux actes

Projet de décision*

Le Conseil prend note du document intitulé "Plan d'action concernant la problématique hommes-femmes" (WFP/EB.1/2016/4-B) en tenant compte des questions qu'il a soulevées lors de ses débats.

Introduction

1. En mai 2015, le Conseil a approuvé la politique en matière de problématique hommes-femmes (2015-2020)¹ (ci-après "la politique du PAM") et s'est félicité de l'engagement à aller au-delà des exigences du cadre de responsabilité pour la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes (ci-après "le cadre de responsabilité")², qui guide l'action du PAM en vue d'atteindre les objectifs de sa politique à l'horizon 2020.

* Ceci est un projet de décision. Pour la décision finale adoptée par le Conseil, voir le document intitulé "Décisions et recommandations" publié à la fin de la session du Conseil.

¹ WFP/EB.A/2015/5-A.

² WFP/EB.A/2015/5-G.

Coordonnateurs responsables:

M. J. Harvey
Chef de cabinet
tél.: 066513-2002

Mme K. Muiu
Directrice
Bureau chargé de la prise en compte de la problématique
hommes-femmes
tél.: 066513-2771

2. La politique adoptée a pour but de "donner au PAM les moyens d'intégrer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans tous ses travaux et activités, afin d'obtenir que les besoins des femmes, des hommes, des filles et des garçons en matière de sécurité alimentaire et de nutrition soient satisfaits". Quatre objectifs, dont l'accomplissement permettra d'atteindre le but ainsi fixé, ont été définis:
 - i) *Une assistance alimentaire adaptée à des besoins différents.* En matière d'assistance alimentaire, les femmes, les hommes, les filles et les garçons bénéficient de programmes et d'activités adaptés à leurs besoins et à leurs capacités propres.
 - ii) *Participation sur un pied d'égalité.* Les femmes et les hommes participent sur un pied d'égalité à l'élaboration, à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation de programmes et de politiques de sécurité alimentaire et de nutrition exécutés dans l'optique de la transformation des relations entre les sexes.
 - iii) *Prise de décisions par les femmes et les filles.* Les femmes et les filles exercent un pouvoir de décision plus grand en ce qui concerne la sécurité alimentaire et la nutrition dans le cadre du foyer ainsi que de la communauté et de la société dont elles font partie.
 - iv) *Problématique hommes-femmes et protection.* L'assistance alimentaire ne nuit ni à la sécurité, ni à la dignité, ni à l'intégrité des femmes, des hommes, des filles et des garçons qui la reçoivent, et elle est dispensée dans le respect de leurs droits.
3. Le présent Plan d'action concernant la problématique hommes-femmes³ traduit le but même de la nouvelle politique du PAM en des actions et responsabilités concrètes et mesurables, à mettre en œuvre sur deux niveaux entre 2015 et 2020:
 - niveau 1: obtention de résultats en matière d'égalité des sexes dans le cadre des programmes; et
 - niveau 2: processus relatifs aux programmes et changement organisationnel.
4. Au niveau 1 du plan d'action, les indicateurs relatifs aux programmes ayant un lien avec chacun des objectifs de la politique sont définis et incorporés dans les cadres de présentation de rapports du PAM, et de nouveaux indicateurs sont proposés pour les futurs cadres de résultats du PAM. Au niveau 2, est décrit le travail que le PAM doit effectuer en interne en vue d'obtenir des résultats concrets dans le domaine de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Les processus relatifs aux programmes mis en place au niveau 2 renforceront l'incidence de la prise en compte systématique de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes sur l'évaluation des besoins, la conception et la mise en œuvre des programmes, le suivi et l'évaluation, et le retour d'expérience, notamment grâce à la collecte, l'analyse et l'utilisation de données ventilées par sexe et par âge. L'action menée en faveur du changement organisationnel renforcera la capacité du PAM à fournir des services efficaces et efficaces aux populations auxquelles il vient en aide.
5. Tout comme la politique en matière de problématique hommes-femmes, le plan d'action utilise le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP) comme critère de référence pour la prise en compte systématique de ces enjeux. Chacune des normes de l'ONU-SWAP est liée à au moins un des domaines d'action indiqués dans le cadre. En définissant des mesures supplémentaires propres à favoriser l'évolution des relations entre les sexes, le plan d'action montre comment le PAM peut aller plus loin que ce que prévoit l'ONU-SWAP.
6. Le PAM joue un rôle de chef de file pour ce qui est de la réalisation du deuxième objectif de développement durable (ODD), qui vise à éliminer la faim et la malnutrition chronique (Faim zéro) et, à ce titre, il contribue à la définition des priorités mondiales en matière de sécurité alimentaire et de nutrition. Le plan d'action fait de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation

³ À partir de 2017, une fois conclu le cycle de l'ONU-SWAP, le cadre de responsabilité, au moyen duquel le Secrétariat rend compte annuellement au Conseil de l'action menée, sera incorporé dans les rapports annuels présentés au Conseil au titre du plan d'action. Le cadre de responsabilité est directement lié à l'ONU-SWAP, tandis que le plan d'action se rapporte à la mise en œuvre de la politique du PAM en matière de problématique hommes-femmes (2015-2020).

des femmes un élément moteur de la contribution du PAM au Défi Faim zéro et à l'accomplissement de l'ODD 2, entre autres objectifs⁴.

7. Le nouveau Plan stratégique du PAM pour 2017-2021 est en cours d'élaboration et sera présenté au Conseil, pour approbation, à sa deuxième session ordinaire de 2016. Ce plan, qui permettra de porter au maximum la contribution du PAM aux ODD, comportera un cadre de résultats unique, le Cadre de résultats institutionnels, incorporant le Cadre de résultats stratégiques et le Cadre de résultats de gestion. La question de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes est déjà une composante essentielle du Plan stratégique du PAM et des cadres de présentation de rapports. L'examen des aspects liés à la problématique hommes-femmes sera au cœur des nouveaux documents de planification stratégique établis en conformité avec la politique du PAM en la matière.
8. Il ressort des évaluations menées, notamment celles consacrées à la nutrition et à la préparation aux situations d'urgence, que la question de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes n'ait pas suffisamment prise en considération dans les programmes. Le plan d'action comble cette lacune en faisant en sorte que la problématique hommes-femmes soit prise en compte dans tous les aspects des programmes et des opérations, et le PAM veillera à ce que tous les indicateurs applicables du Cadre de résultats institutionnels soient au moins ventilés par sexe et par âge, selon qu'il convient.

Responsabilité et engagement

9. L'équipe de direction et les unités chefs de file désignées dans le présent document ont des responsabilités précises dont elles seront tenues de rendre compte; néanmoins, le message que le plan d'action fait passer est que la problématique hommes-femmes est l'affaire de tous. Dans son travail quotidien, tout le personnel doit être à même de prendre des décisions propres à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.
10. L'élaboration du plan d'action est orchestrée par le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes (GEN), avec l'appui de la Division de la gestion et du suivi de la performance (RMP) et de la Division des politiques et des programmes (OSZ). Pour qu'un consensus se dégage autour de ce plan d'action, le Conseil et les unités chefs de file ou co-chefs de file, au Siège et dans les six bureaux régionaux sont mis à contribution (tableaux C à G). Les unités chefs de file sont responsables de diverses actions, qu'elles s'emploieront à mener à bien pendant les cinq années couvertes par la politique du PAM⁵. Le plan d'action est un document évolutif, susceptible d'être remanié en cours de route.
11. Le Groupe de haut niveau chargé de la gestion (EMG) supervise l'exécution du plan d'action. Le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes fournit un appui technique et assure la coordination.

Ressources et risques

12. En 2016, les activités relatives à la problématique hommes-femmes seront financées par des ressources provenant du budget administratif et d'appui aux programmes (AAP), des fonds extrabudgétaires et les budgets des projets, à hauteur de jusqu'à 12 pour cent du programme de travail. Le montant des fonds nécessaires à la mise en œuvre de la politique en 2016 est estimé à 9,7 millions de dollars É.-U., dont 3,1 millions alloués au titre du budget AAP et des comptes spéciaux. Les 6,6 millions de dollars restants sont ainsi ventilés: 4,4 millions de dollars pour financer 18 postes P-4 dans les très grands bureaux de pays – les ressources devront être dégagées à partir des besoins prévus pour les projets; 1,3 million de dollars pour le Siège; et 0,9 million de dollars pour financer les postes de conseiller pour la problématique hommes-femmes dans les bureaux régionaux. En vertu de la politique, un conseiller sera chargé des tâches suivantes dans chaque bureau régional: augmenter les capacités au niveau de la région et des pays en matière

⁴ Y compris les ODD 5 (égalité des sexes et autonomisation des femmes), 4 (éducation), 8 (croissance économique pour tous), 9 (résilience et innovation), 13 (changement climatique), et 16 (sociétés pacifiques).

⁵ Les unités chefs de file chargées de certaines actions ont changé depuis l'approbation de la politique du PAM, dans le souci de confier les responsabilités aux divisions et aux bureaux les plus appropriés.

d'analyse des disparités entre les sexes; prendre en compte les considérations liées à la problématique hommes-femmes dans toutes les phases du cycle des programmes, en particulier au stade de la conception; et améliorer la crédibilité du PAM et les partenariats dans le domaine de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Pour l'heure, en raison de contraintes budgétaires, seuls trois des six bureaux régionaux ont reçu les fonds nécessaires pour pouvoir recruter des agents nationaux à ces postes⁶.

13. En attendant que les ressources nécessaires à la réalisation des activités relatives à la problématique hommes-femmes soient inscrites dans tous les budgets du PAM, les unités chefs de file auront besoin de ressources financières et humaines supplémentaires pour mener les actions leur incombant et obtenir les effets directs attendus. Le PAM continuera de s'employer à mobiliser des contributions multilatérales et directes pour combler les déficits de financement et veillera à ce que la problématique hommes-femmes soit prise en compte dans tous les plans de gestion pour la période 2016-2021.
14. Les coûts afférents à la mesure et à la communication des résultats ne peuvent pas toujours être imputés aux budgets existants; aussi, pour faire face aux besoins croissants, faudra-t-il s'employer sans relâche à mobiliser des fonds. Face à ce défi, la première phase d'exécution du plan d'action sera centrée sur le renforcement des capacités au sein du PAM; pour ce faire, on veillera à ce que la problématique hommes-femmes soit prise en compte dans les documents d'orientation et les outils normalisés du PAM, en particulier ceux ayant trait à la collecte de données aux fins de l'analyse et de la cartographie de la vulnérabilité, à l'évaluation préalable et à la conception des projets, à la sélection des partenaires et aux accords de partenariat sur le terrain, au suivi et à l'évaluation, et à la gestion des ressources. Ainsi la problématique hommes-femmes sera prise en considération lors de la conception et de l'exécution des programmes et des politiques.

Le Cadre

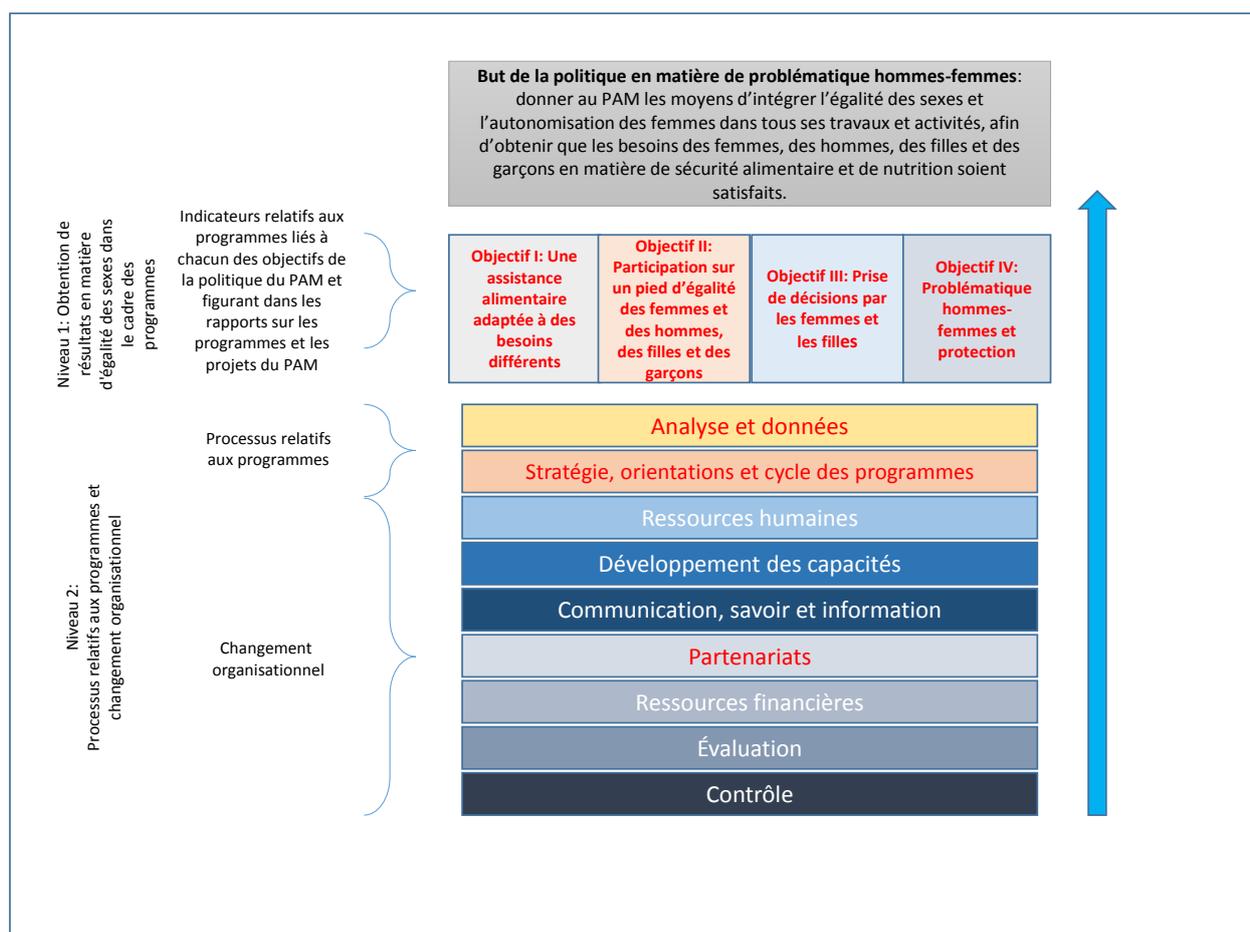
15. Le PAM vise à atteindre le but et les quatre objectifs de sa politique en matière de problématique hommes-femmes en agissant sur deux niveaux:
 - niveau 1: obtention de résultats en matière d'égalité des sexes dans le cadre des programmes; et
 - niveau 2: processus relatifs aux programmes et changement organisationnel.
16. Au niveau 1, des indicateurs liés aux objectifs de la politique en matière de problématique hommes-femmes sont utilisés pour établir dans quelle mesure le PAM a obtenu dans ce domaine des résultats qui contribuent à l'élimination de la faim dans le monde. Le fait qu'il soit rendu compte au niveau institutionnel des résultats obtenus au regard de ces indicateurs permettra au PAM de mesurer les effets directs et les produits qui concourent à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.
17. Le niveau 2 concerne le travail que le PAM effectuera en interne en vue d'obtenir des résultats concrets en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes; deux types de processus internes sont concernés:
 - La mise à jour des *processus relatifs aux programmes* modifiera la façon dont l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont prises en compte aux divers stades: collecte et utilisation des données, conception d'interventions fondées sur des éléments factuels, fourniture d'indications et autres processus;
 - Le *changement organisationnel* contribuera à appuyer les fonctions grâce auxquelles le PAM parvient à obtenir de meilleurs résultats au profit des personnes qu'il sert, y compris en renforçant les ressources humaines, les ressources financières, le contrôle et les partenariats.
18. Les innovations et les initiatives sur le terrain visant à faciliter la réalisation des objectifs de la politique du PAM sont essentielles pour que le PAM parvienne à concrétiser ses engagements en

⁶ Trois bureaux régionaux ont été retenus sur la base d'une analyse de leur situation actuelle: atouts, points faibles et compétences techniques nécessaires dans l'immédiat.

faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. S'agissant d'améliorer l'analyse des disparités entre les sexes et la collecte de données, le développement des capacités et la formation du personnel permettront de combler les lacunes qui existent dans la pratique. Le PAM veillera à ce que les équipes soient motivées et à ce qu'on les aide à tirer parti des innovations susceptibles de permettre de surmonter les difficultés liées à la problématique hommes-femmes et de palier les insuffisances dans ce domaine.

19. La stratégie à deux volets décrite dans la politique en matière de problématique hommes-femmes est incorporée dans le plan d'action, au niveau 1 et au niveau 2 (processus relatifs aux programmes). Elle permet au PAM d'apporter les changements nécessaires afin que la problématique hommes-femmes soit prise en compte dans toutes ses activités, et cela en misant sur des interventions ciblant des contextes et des populations spécifiques lorsqu'il le faut.

Figure 1: Vue d'ensemble du plan d'action concernant la problématique hommes-femmes



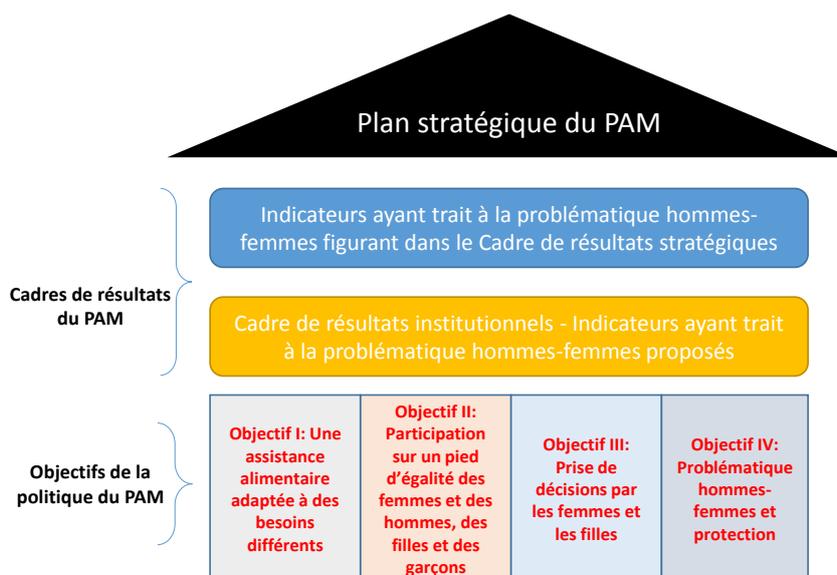
Niveau 1: Obtention de résultats en matière d'égalité des sexes dans le cadre des programmes

20. L'approche consistant à transformer les opérations et les programmes afin que le PAM puisse fournir des services plus efficaces et plus efficaces à *tous* ceux auxquels il vient en aide, est un élément essentiel de la politique en matière de problématique hommes-femmes.
21. La promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes est assurée compte tenu du contexte. L'utilisation exclusive des indicateurs définis pour la problématique hommes-femmes à l'échelle institutionnelle est susceptible de favoriser l'adoption d'une solution toute faite, si bien qu'il vaut souvent mieux adapter les actions à la situation particulière du pays concerné et en faire mesurer les résultats par le bureau de pays concerné, à l'aide d'indicateurs tenant compte du contexte. Les évaluations antérieures montrent qu'en matière d'égalité des sexes, il faut que les bureaux régionaux et les bureaux de pays prennent en main le processus de programmation. Les six bureaux régionaux sont en train d'élaborer des stratégies régionales qui mettent en perspective

le but et les objectifs de la politique du PAM et contribuent à faire en sorte que l'ensemble des activités du PAM concourent à leur réalisation.

22. Pour que les programmes soient réactifs vis-à-vis de la problématique hommes-femmes, il faut tout d'abord procéder à des évaluations des besoins qui distinguent les divers aspects de la sécurité alimentaire et leurs effets distincts sur les femmes, les hommes, les filles et les garçons. Ces évaluations aident le PAM à ne pas se limiter à des activités ciblant ou faisant participer les femmes pour privilégier plutôt une démarche plus réactive tenant compte de la façon dont les différents groupes de personnes sont concernées par le travail du PAM et en bénéficient.
23. Actuellement, le PAM rend compte des résultats au regard de plusieurs indicateurs transversaux relatifs à la problématique hommes-femmes et à la protection, définis et circonscrits dans le Cadre de résultats institutionnels et le Plan stratégique (Figure 2). Le plan d'action propose de nouveaux indicateurs, tout en mettant l'accent sur la nécessité pour le PAM de se livrer à une nouvelle réflexion sur ceux qui sont déjà en place. Utiliser les indicateurs proposés dans le tableau A permettra au PAM de contribuer au Programme à l'horizon 2030 et à la réalisation de l'ODD 2 sous l'angle de la problématique hommes-femmes. Toutefois, cette problématique doit être intégrée à tous les niveaux du Cadre de résultats institutionnels afin que les examens et analyses correspondants ne se réduisent pas à un exercice consistant à cocher des cases, mais fassent plutôt partie intégrante de toutes les opérations du PAM.
24. Le tableau A répertorie les nouveaux indicateurs qu'il est proposé d'incorporer dans le Cadre de résultats institutionnels et le Cadre de résultats stratégiques pour 2014-2017, à savoir:
 - indicateurs transversaux relatifs à la problématique hommes-femmes et à la protection;
 - indicateurs d'effet direct se rapportant aux activités pour lesquelles le ciblage repose sur une analyse de la problématique hommes-femmes, comme les interventions nutritionnelles et l'alimentation scolaire;
 - indicateurs de sécurité alimentaire, ventilés selon le sexe du chef de famille; et
 - indicateurs de produit ayant un lien avec la problématique hommes-femmes.

Figure 2: Vue d'ensemble du niveau 1 du plan d'action concernant la problématique hommes-femmes



Indicateurs figurant dans le Cadre de résultats stratégiques et dont il est rendu compte dans les rapports normalisés sur les projets de 2015 et 2016
Pour le libellé complet, prière de consulter le Cadre de résultats stratégiques

TABLEAU A: NIVEAU 1 – OBTENTION DE RÉSULTATS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES DANS LE CADRE DES PROGRAMMES			
<p>Indicateurs d'effet direct: Taux d'efficacité du traitement de la malnutrition aiguë modérée Score de consommation alimentaire, ventilé Score de diversité alimentaire, ventilé</p> <p>Indicateur de produit: Nombre de femmes, d'hommes, de garçons et de filles recevant une assistance alimentaire, ventilé par activité et par sexe</p>	<p>Indicateurs d'effet direct: Proportion de la population ciblée qui participe à un nombre suffisant de distributions Proportion de la population remplissant les conditions pour bénéficier du programme qui y participe effectivement (couverture) Taux de scolarisation des filles et des garçons Proportion de garçons et de filles qui poursuivent leurs études</p> <p>Indicateurs de produit: Nombre de personnes formées, ventilé par sexe Nombre d'agents publics formés par le PAM, ventilé par sexe et par type de formation</p> <p>Indicateur transversal: Proportion de femmes membres de comités de gestion de projet ayant reçu une formation sur les modalités de distribution de vivres, d'espèces ou de bons</p>	<p>Indicateur d'effet direct: Taux de scolarisation des filles et des garçons (enseignement secondaire)</p> <p>Indicateurs de produit: Proportion de bénéficiaires (femmes/hommes) ayant pris connaissance de messages sur la nutrition diffusés avec l'appui du PAM Proportion de femmes/d'hommes recevant des conseils sur la nutrition fournis avec l'appui du PAM Proportion d'aidants familiaux ciblés (hommes/garçons et femmes/filles) ayant reçu trois messages clés diffusés grâce aux informations et aux conseils fournis avec l'appui du PAM</p> <p>Indicateurs transversaux: Proportion de ménages bénéficiant d'une assistance au sein desquels les décisions quant à l'utilisation des espèces, des bons ou des produits alimentaires sont prises par la femme, par l'homme ou par les deux Proportion de femmes bénéficiaires exerçant des responsabilités au sein des comités de gestion de projet</p>	<p>Indicateur d'effet direct: Indice des stratégies de survie, en fonction du sexe du chef de famille</p> <p>Indicateur transversal: Proportion de personnes bénéficiant d'une assistance qui ne rencontrent pas de problèmes de sécurité sur les sites des programmes du PAM ou sur le trajet emprunté pour s'y rendre ou en revenir⁷</p>

⁷ Dans la mesure où le PAM n'interroge pas les enfants au sujet de la sécurité, l'indicateur ne renseignera pas sur les problèmes rencontrés à cet égard par les filles et les garçons.

TABLEAU A: NIVEAU 1 – OBTENTION DE RÉSULTATS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES DANS LE CADRE DES PROGRAMMES				
Indicateurs transversaux				
Indicateurs ayant trait à la problématique hommes-femmes proposés pour le Cadre de résultats institutionnels pour 2017-2021	Proportion d'opérations étayées par une analyse des besoins et des capacités des hommes, des femmes, des filles et des garçons dans la zone ciblée Cible: 100%	Indicateurs relatifs à la responsabilité à l'égard des populations touchées et à la protection définis dans le nouveau Cadre de résultats institutionnels Nombre de consultations tenues avec des groupes de femmes, des groupes d'hommes et des groupes communautaires dans les zones ciblées pendant la phase de conception du projet ou de l'activité Cible: > 1 Nombre de consultations tenues avec des groupes de femmes, des groupes d'hommes et des groupes communautaires dans les zones ciblées pendant la phase d'exécution et de suivi et d'évaluation du projet ou de l'activité Cible: > 1	Proportion de femmes exerçant un pouvoir de décision accru en ce qui concerne la sécurité alimentaire et la nutrition au sein de leur foyer Nombre d'hommes et de garçons qui participent aux activités de communication pour le changement de comportement organisées avec l'appui du PAM	Indicateurs relatifs à la responsabilité à l'égard des populations touchées et à la protection définis dans le nouveau Cadre de résultats institutionnels Nombre de partenaires coopérants ayant reçu une formation sur les responsabilités liées à la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles Cible: propre au pays
	But de la politique en matière de problématique hommes-femmes: donner au PAM les moyens d'intégrer la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans tous ses travaux et activités, afin d'obtenir que les besoins distincts des femmes, des hommes, des filles et des garçons en matière de sécurité alimentaire et de nutrition soient satisfaits			
Objectifs de la politique du PAM	Objectif I: Une assistance alimentaire adaptée à des besoins différents. En matière d'assistance alimentaire, les femmes, les hommes, les filles et les garçons bénéficient de programmes et d'activités adaptés à leurs besoins et à leurs capacités propres.	Objectif II: Participation sur un pied d'égalité. Les femmes et les hommes participent sur un pied d'égalité à l'élaboration, à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation de programmes et de politiques de sécurité alimentaire et de nutrition exécutés dans l'optique de la transformation des relations entre les sexes.	Objectif III: Prise de décisions par les femmes et les filles. Les femmes et les filles exercent un pouvoir de décision plus grand en ce qui concerne la sécurité alimentaire et la nutrition dans le cadre du foyer ainsi que de la communauté et de la société dont elles font partie.	Objectif IV: Problématique hommes-femmes et protection. L'assistance alimentaire ne nuit ni à la sécurité, ni à la dignité ni à l'intégrité des femmes, des hommes, des filles et des garçons qui la reçoivent, et elle est dispensée dans le respect de leurs droits.

Niveau 2: Processus relatifs aux programmes et changement organisationnel

25. Au niveau 2, le plan d'action définit les neuf effets directs attendus, ainsi que les actions correspondantes qui permettront d'obtenir des résultats en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes au cours des cinq années couvertes par la politique du PAM. Selon leur portée et leur ampleur, certaines actions prévues peuvent être menées à bien rapidement, alors que d'autres exigeront une planification sur le long terme. Les progrès accomplis au regard de chacun des effets directs sont mesurés au moyen d'indicateurs définis au niveau institutionnel. Les unités chefs de file en rendent compte dans des exposés, des études de cas ou autres. Les effets directs escomptés sont les suivants.

Processus relatifs aux programmes

- *Effet direct 1 - Analyse et données:* Les évaluations des besoins, les processus de collecte de données et les analyses appuient la prise en compte effective de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans les opérations, et les responsabilités incombant à chacun sont clairement définies.
- *Effet direct 2 - Stratégie, orientations et cycle des programmes:* Les processus de planification et les documents d'orientation normalisés du PAM appuient la prise en compte effective de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans les opérations du PAM, et les responsabilités incombant à chacun sont clairement définies.

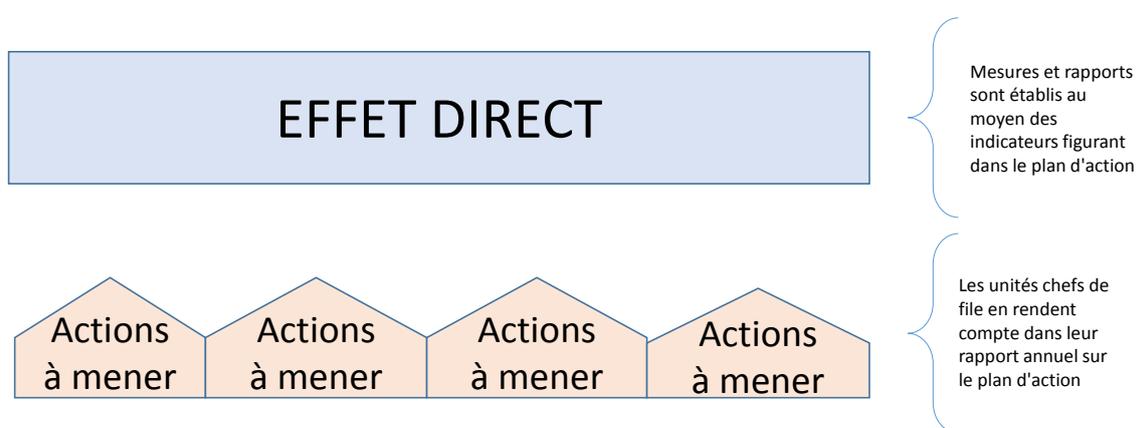
Changement organisationnel

- *Effet direct 3 - Ressources humaines:* Le PAM assure la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes à la faveur de ses politiques en matière de ressources humaines et de ses pratiques de recrutement.
 - *Effet direct 4 - Développement des capacités:* Le PAM dispose de compétences techniques et professionnelles dans le domaine de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.
 - *Effet direct 5 - Communication, savoir et information:* Le PAM consigne systématiquement les connaissances sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et les partage, de même que ses outils et bonnes pratiques en la matière.
 - *Effet direct 6 - Partenariats:* Les accords de partenariat du PAM contiennent des éléments relatifs à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes.
 - *Effet direct 7 - Ressources financières:* Le financement fait l'objet d'un suivi et contribue à la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans toutes les opérations et dans les divers domaines fonctionnels.
 - *Effet direct 8 - Évaluation:* Toutes les évaluations du PAM analysent les résultats et ont trait à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes.
 - *Effet direct 9 - Contrôle:* Les mécanismes de contrôle du PAM assurent une responsabilisation accrue quant au respect des engagements institutionnels en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes.
26. Des plans d'action doivent être établis pour chacune des actions prévues, afin qu'elles puissent toutes être menées à bien dans les délais impartis. Les unités chefs de file seront chargées de gérer l'exécution des activités dans leurs domaines respectifs et devront rendre compte chaque année des progrès réalisés. Le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes rassemblera ces rapports dans un document unique, qui sera utilisé pour établir les mises à jour annuelles sur le plan d'action destinées au Conseil.
27. Le processus de sélection des unités chefs de file doit être souple, en raison surtout de la capacité limitée de certains bureaux de pays et bureaux régionaux. Les actions pilotées par les bureaux régionaux et les bureaux de pays s'inscriront dans le cadre de la stratégie régionale en matière de problématique hommes-femmes en voie d'élaboration pour chaque région, et il en sera rendu

compte. Le rapport annuel sur le plan d'action comportera un chapitre consacré aux résultats positifs obtenus par les bureaux régionaux et les bureaux de pays et aux difficultés qu'ils auront rencontrées.

28. Le plan d'action présente les indicateurs définis au niveau institutionnel que le PAM utilisera pour suivre la mise en œuvre de sa politique en matière de problématique hommes-femmes et en mesurer la réussite (tableau B)⁸. Les indicateurs définis pour le niveau 2 du plan d'action permettent de mesurer la performance institutionnelle, afin d'obtenir une vue d'ensemble de la situation à l'échelle du PAM plutôt qu'un aperçu d'un processus donné.
29. Les diverses actions prévues contribueront à intégrer la problématique hommes-femmes dans les processus internes du PAM. En raison de leur ampleur, les rapports y afférents doivent être établis à un niveau élevé, chaque indicateur offrant un aperçu des progrès accomplis vers les effets directs escomptés du niveau 2 du plan d'action. Lorsque les indicateurs ne permettent pas de saisir tous les progrès faits dans un domaine donné, le plan d'action prévoit de faire appel aux rapports présentés par les unités chefs de file (figure 3).

Figure 3: Établissement de rapports sur les diverses actions prévues



⁸ Ces indicateurs sont si possible harmonisés avec les systèmes de budgétisation et d'établissement de rapports en place au PAM. Ceux qui ne figurent pas déjà dans les cadres du PAM pour la présentation de rapports couvrent des sujets sur lesquels le PAM collecte déjà des données et il est de ce fait facile de les mesurer et d'en rendre compte. On trouvera à l'annexe I une description de chaque indicateur.

TABLEAU B: NIVEAU 2 – PROCESSUS RELATIFS AUX PROGRAMMES ET CHANGEMENT ORGANISATIONNEL

	Effets directs opérationnels	Indicateurs à l'échelle institutionnelle⁹
Processus relatifs aux programmes	1. Analyse et données: les évaluations des besoins, les processus de collecte de données et les analyses appuient la prise en compte effective de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans les opérations, et les responsabilités incombant à chacun sont clairement définies	Pourcentage de projets/plans stratégiques par pays rendant compte des indicateurs transversaux relatifs à la problématique hommes-femmes et à la protection
		Pourcentage de rapports d'évaluation de la sécurité alimentaire qui recueillent, analysent et utilisent des données ventilées par sexe
	2. Stratégie, orientations et cycle des programmes: les processus de planification et les documents d'orientation normalisés du PAM appuient la prise en compte effective de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans les opérations du PAM, et les responsabilités incombant à chacun sont clairement définies	Pourcentage de bureaux de pays dotés d'un mécanisme de plainte et de retour d'information efficace pour les populations touchées ¹⁰
		Pourcentage d'outils d'analyse institutionnels utilisés au PAM pour évaluer la protection qui tiennent compte du sexe et de l'âge
Changement organisationnel	3. Ressources humaines: le PAM assure la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes à la faveur de ses politiques en matière de ressources humaines et de ses pratiques de recrutement	Pourcentage de femmes au sein du personnel du PAM – personnel national, administrateurs recrutés sur le plan international
		Pourcentage de personnes interrogées dans le cadre de l'enquête mondiale auprès du personnel qui sont d'accord ou entièrement d'accord sur le fait que le PAM favorise l'intégration dans son environnement de travail
	4. Développement des capacités: le PAM dispose de compétences techniques et professionnelles dans le domaine de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes	Pourcentage d'employés ayant reçu une formation qui, un mois plus tard, déclarent être davantage en mesure de tenir compte de la problématique hommes-femmes dans le cadre de leurs activités
		Pourcentage de bureaux du PAM comptant des membres du Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes
		Nombre de conseillers principaux pour la problématique hommes-femmes au PAM (de la classe P-3 et au-dessus)

⁹ Les niveaux de référence pour ces indicateurs ont été établis à partir des données pour 2015 recueillies au moyen de l'outil de suivi et d'évaluation des bureaux de pays (COMET) pour les bureaux régionaux du Caire, de Johannesburg et de Nairobi. Les données pour 2016 se rapporteront à l'ensemble des régions, grâce à la mise en service généralisée de COMET.

¹⁰ Cet indicateur permet d'établir le niveau de participation. Le nouveau Cadre de résultats institutionnels contiendra des indicateurs relatifs à la responsabilité à l'égard des populations touchées qui sont pertinents au regard du plan d'action.

TABLEAU B: NIVEAU 2 – PROCESSUS RELATIFS AUX PROGRAMMES ET CHANGEMENT ORGANISATIONNEL

Effets directs opérationnels	Indicateurs à l'échelle institutionnelle ⁹
5. Communication, savoir et information: le PAM consigne systématiquement les connaissances sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et les partage, de même que ses outils et bonnes pratiques en la matière	Pourcentage de rapports normalisés sur les projets indiquant les résultats obtenus en matière de prise en compte de la problématique hommes-femmes et de protection, ainsi que les enseignements tirés de l'expérience dans ces domaines
6. Partenariats: les accords de partenariat du PAM contiennent des éléments relatifs à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes	Nombre de partenariats établis au Siège, dans les bureaux régionaux et dans les bureaux de pays qui inscrivent l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes parmi les domaines de collaboration
7. Ressources financières: le financement fait l'objet d'un suivi et contribue à la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans toutes les opérations et dans les divers domaines fonctionnels	Besoins prévus pour la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes en pourcentage du total des besoins prévus du PAM
	Dépenses effectivement engagées pour la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes en pourcentage des dépenses effectives du PAM
8. Évaluation: toutes les évaluations du PAM analysent les résultats et ont traité à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes	Score attribué dans le méta-examen annuel des évaluations du PAM
9. Contrôle: les mécanismes de contrôle du PAM assurent une responsabilisation accrue quant au respect des engagements institutionnels en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes	Audits de la problématique hommes-femmes effectués régulièrement, conformément à l'approche fondée sur les risques du PAM
	Pourcentage de réalisation des exigences au regard des 15 indicateurs de performance de l'ONU-SWAP concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

TABLEAU C: PROCESSUS RELATIFS AUX PROGRAMMES – ANALYSE ET DONNÉES

Les cases cochées indiquent les années pendant lesquelles les actions sont mises en œuvre sans être nécessairement menées à leur terme

Effet direct 1: les évaluations des besoins, les processus de collecte de données et les analyses appuient la prise en compte effective de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans les opérations, et les responsabilités incombant à chacun sont clairement définies

Indicateurs	Niveaux de référence	Étapes clés	Cibles à l'horizon 2020
Pourcentage de projets/plans stratégiques par pays rendant compte des indicateurs transversaux relatifs à la problématique hommes-femmes et à la protection	Indicateurs relatifs à la problématique hommes-femmes: 74,5% (2014) Indicateurs relatifs à la protection: 86% (2014)		100%
Pourcentage de rapports d'évaluation de la sécurité alimentaire qui recueillent, analysent et utilisent des données ventilées par sexe	Pourcentage en 2015	Accroissement par rapport à l'année précédente	100%

Actions à mener	Unités chefs de file	Unités d'appui	2016	2017	2018	2019	2020
1.1 Recueillir, analyser et utiliser de manière systématique des données ventilées par sexe et par âge, ainsi que des indicateurs relatifs à la problématique hommes-femmes. Dans les cas où la collecte de données ventilées par sexe et par âge pose de grandes difficultés, des estimations sont fournies. Selon les circonstances, il conviendra d'envisager d'autres méthodes, telles que le suivi par échantillonnage	Bureaux régionaux; bureaux de pays		<input checked="" type="checkbox"/>				
1.2 Étudier les outils d'évaluation de la sécurité alimentaire adaptés au contexte – questionnaires à l'intention des ménages et des communautés – afin de mesurer avec davantage de précision le degré de vulnérabilité des femmes et des hommes et leurs niveaux de capacité	Bureaux régionaux; bureaux de pays	GEN	<input checked="" type="checkbox"/>				
1.3 Procéder de manière systématique à une analyse par sexe et par âge dans le cadre des examens plus globaux du contexte et de la situation en matière de nutrition afin de mieux cerner les besoins, la répartition des rôles, les sources de vulnérabilité et les risques spécifiques, et d'évaluer l'accès aux ressources, les stratégies de survie ainsi que les capacités respectives des femmes, des hommes, des filles et des garçons. Lors d'une crise, une analyse rapide ventilée par sexe et par âge permet de déterminer les inégalités qui existaient auparavant, ainsi que l'incidence qu'a la crise	Bureaux régionaux; bureaux de pays	OSZ; GEN; Division de la nutrition (OSN)	<input checked="" type="checkbox"/>				

Actions à mener	Unités chefs de file	Unités d'appui	2016	2017	2018	2019	2020
1.4 Prendre en compte les constatations issues des analyses différenciées par sexe dans le cycle des programmes, dans les systèmes de contrôle de la qualité, dans les documents de planification au niveau central et dans les plans stratégiques par pays	Bureaux régionaux; bureaux de pays	OSZ; GEN; Unité d'appui à la gestion des opérations (OMS); OSN					
1.5 Fonder les mesures qui s'adressent à des personnes d'un même sexe et/ou d'un même groupe d'âge sur une analyse complète par sexe et par âge démontrant qu'elles répondent aux besoins recensés	Bureaux régionaux; bureaux de pays	OSZ; OSN					
1.6 Inscrire l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes parmi les éléments clés du Cadre pour la sécurité alimentaire et la nutrition	OSZ	GEN					
1.7 Recenser des produits/processus innovants à utiliser à l'appui des processus d'évaluation des besoins et d'élaboration de programmes tenant compte de la problématique hommes-femmes, à l'échelle du PAM	Bureaux régionaux; bureaux de pays						

TABLEAU D: PROCESSUS RELATIFS AUX PROGRAMMES – STRATÉGIE, ORIENTATIONS ET CYCLE DES PROGRAMMES

Les cases cochées indiquent les années pendant lesquelles les actions sont mises en œuvre sans être nécessairement menées à leur terme

Effet direct 2: les processus de planification et les documents d'orientation normalisés du PAM appuient la prise en compte effective de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans les opérations du PAM, et les responsabilités incombant à chacun sont clairement définies

Indicateurs	Niveaux de référence	Étapes clés	Cibles à l'horizon 2020
Pourcentage de bureaux de pays dotés d'un mécanisme de plainte et de retour d'information efficace pour les populations touchées	49% (2014)	Accroissement de 20% par rapport à l'année précédente (2016)	100%
Pourcentage d'outils d'analyse institutionnels utilisés au PAM pour évaluer la protection qui tiennent compte du sexe et de l'âge	100%	100% (2016)	100%
Pourcentage de projets et de plans stratégiques par pays obtenant la note 2a ou 2b pour le marqueur de l'égalité des sexes	79% (2014)	100% (2016)	100%

Actions à mener	Unités chefs de file	Unités d'appui	2016	2017	2018	2019	2020
2.1 Élaborer et/ou mettre à jour des directives pour la mise en œuvre d'approches participatives faisant intervenir les femmes et les hommes, les filles et les garçons, sur un pied d'égalité, dans le cadre des projets et des programmes du PAM	OSZ	GEN	<input checked="" type="checkbox"/>				
2.2 Adapter aux besoins du PAM les directives du Comité permanent interorganisations concernant l'intégration dans l'action humanitaire d'interventions visant à prévenir la violence sexiste	OSZ	GEN	<input checked="" type="checkbox"/>				
2.3 Faire en sorte que les considérations liées à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes figurent bien dans l'ensemble des manuels, des orientations concernant les programmes, des politiques et des autres documents d'orientation pour les activités du PAM	Département des services concernant les opérations (OS); Département de la gestion des ressources (RM)	GEN	<input checked="" type="checkbox"/>				

Actions à mener	Unités chefs de file	Unités d'appui	2016	2017	2018	2019	2020
2.4 Veiller à ce que les programmes et les projets du PAM soient conformes aux critères du marqueur de l'égalité hommes-femmes défini par le Comité permanent interorganisations, à tous les stades du cycle des projets. Décentraliser vers les bureaux régionaux l'attribution des notes du marqueur de l'égalité des sexes	Bureaux régionaux; bureaux de pays	OSN; OSZ; GEN; OMS;					
2.5 Associer des groupes de personnes de sexe et d'âge différents aux décisions concernant l'évaluation initiale, la conception, la mise en œuvre, puis le suivi et l'évaluation	Bureaux de pays	OSZ; RMP; GEN; bureaux régionaux; OSN					
2.6 Fonder tous les plans stratégiques par pays sur une analyse de la problématique hommes-femmes et veiller à ce que ces plans fassent fond sur les points forts et remédient aux faiblesses recensés dans tous les domaines relevant du mandat du PAM	Bureaux régionaux; bureaux de pays	OSZ; GEN; OMS; OSN					
2.7 Mettre à jour le Plan stratégique du PAM et le Cadre de résultats institutionnels pour tenir compte des exigences de la politique en matière de problématique hommes-femmes (2015-2020) et du plan d'action concernant la problématique	OSZ; RMP	GEN					
2.8 En collaboration avec d'autres parties prenantes, mettre en œuvre un plan d'action global pour la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles	Responsable de la coordination des questions relatives à la problématique hommes-femmes	GEN; Unité chargée des situations de crise humanitaire et de transition (OSZPH); Division de la communication (PGM); Division des ressources humaines (HRM); Bureau de la déontologie (ETO); Bureau des inspections et des enquêtes (OIGI)					
2.9 Promouvoir la prise en compte des considérations liées à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes dans le processus de concertation sur les politiques mené avec les gouvernements ayant part au programme relatif à l'ODD 2	Bureaux régionaux; bureaux de pays	GEN					
2.10 Mettre au point une boîte à outils du PAM pour la problématique hommes-femmes, y compris des orientations concernant la prise en compte des considérations connexes dans le cycle des programmes et les analyses dans ce domaine	GEN	Bureaux régionaux					

TABLEAU E: CHANGEMENT ORGANISATIONNEL – RESSOURCES HUMAINES

Les cases cochées indiquent les années pendant lesquelles les actions sont mises en œuvre sans être nécessairement menées à leur terme

Effet direct 3: le PAM assure la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes à la faveur de ses politiques en matière de ressources humaines et de ses pratiques de recrutement

Indicateurs	Niveaux de référence	Étapes clés	Cibles à l'horizon 2020
Pourcentage de femmes au sein du personnel du PAM – personnel national, administrateurs recrutés sur le plan international	P-4 = 44% P-5 = 38% D-1 = 38% D-2 = 29% SGA/SSG ¹¹ = 43% NO ¹² -D = 100% NO-C = 37%	Amélioration par rapport à l'année précédente	Amélioration par rapport aux années précédentes
Pourcentage de personnes interrogées dans le cadre de l'enquête mondiale auprès du personnel qui sont d'accord ou entièrement d'accord sur le fait que le PAM favorise l'intégration dans son environnement de travail	68% (2012) 72% (2015)	Accroissement par rapport à l'année précédente	Accroissement par rapport aux années précédentes

Actions à mener	Unités chefs de file	Unités d'appui	2016	2017	2018	2019	2020
3.1 Œuvrer en faveur d'une représentation paritaire des femmes et des hommes au sein du personnel du PAM, en particulier à la classe P-4 et au-dessus, ou aux échelons équivalents pour les employés recrutés sur le plan national. Lorsque l'inégalité perdure, les unités chargées du recrutement sont encouragées à mettre en place des mesures correctives innovantes	Unités chargées du recrutement	HRM; EMG	☑	☑	☑	☑	☑
3.2 Évaluer les valeurs et/ou les compétences essentielles attendues de tous les employés en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes	HRM	GEN		☑			☑
3.3 Faire en sorte que la lettre d'habilitation adressée par la Directrice exécutive précise de manière suffisamment claire les responsabilités en matière de promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes	Bureau de la Directrice exécutive (OED)	HRM	☑				

¹¹ Secrétaire général adjoint/Sous-Secrétaire général.

¹² Administrateur recruté sur le plan national.

Actions à mener	Unités chefs de file	Unités d'appui	2016	2017	2018	2019	2020
3.4 Veiller à ce que les hauts responsables prennent l'initiative de la représentation paritaire des femmes et des hommes et mènent une action de sensibilisation à cet égard. Tenir compte des responsabilités en matière de promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes lors de l'évaluation de la performance professionnelle des hauts responsables	EMG	OED					
3.5 Piloter une procédure de certification institutionnelle reconnaissant les bonnes prestations et les résultats concrets en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes	GEN						
3.6 Élaborer et mettre en œuvre des mesures à l'intention du personnel du PAM pour favoriser la parité et tenir compte des contraintes familiales, et en assurer le suivi	HRM; bureaux de pays; bureaux régionaux	OED					
3.7 Faire en sorte que les politiques du PAM tiennent compte de l'impact des problèmes liés à la mobilité sur la vie quotidienne, au travail et en dehors, de tous les employés, y compris les lesbiennes, homosexuels, bisexuels, transsexuels et intersexués, ainsi que les personnes handicapées et celles qui sont séropositives ou souffrent d'une pathologie chronique	HRM						
3.8 Œuvrer en faveur d'une représentation paritaire des femmes et des hommes au sein du personnel du PAM, en particulier à la classe P-3 et NO-C, et en-dessous. Faire en sorte que les bureaux de pays fixent des cibles et définissent une représentation équilibrée pour leurs contextes locaux	Bureaux de pays	Bureaux régionaux; HRM					
3.9 Appuyer la participation des femmes à la prise de décisions au PAM, à tous les niveaux. Suivre les indicateurs relatifs aux ressources humaines qui permettent de mesurer la participation des femmes à la prise de décisions, et en faire rapport à l'aide des processus de communication de l'information du PAM, notamment le système d'évaluation professionnelle et de renforcement des compétences. Charger la Division des ressources humaines de procéder à une évaluation périodique des statistiques ventilées par sexe concernant les équipes de direction des différentes divisions et les bureaux régionaux	EMG; hauts responsables dans les unités organisationnelles; directeurs de pays	HRM					

TABLEAU F: CHANGEMENT ORGANISATIONNEL – DÉVELOPPEMENT DES CAPACITÉS

Les cases cochées indiquent les années pendant lesquelles les actions sont mises en œuvre sans être nécessairement menées à leur terme

Effet direct 4: le PAM dispose de compétences techniques et professionnelles dans le domaine de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes

Indicateurs	Niveaux de référence	Étapes clés	Cibles à l'horizon 2020
Pourcentage d'employés ayant reçu une formation qui, un mois plus tard, déclarent être davantage en mesure de tenir compte de la problématique hommes-femmes dans le cadre de leurs activités	Pourcentage en 2015	Accroissement par rapport aux années précédentes	Accroissement par rapport aux années précédentes
Pourcentage de bureaux du PAM comptant des membres du Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes	48,6% (2015)	60% (2016) 100% (2017)	100%
Nombre de conseillers principaux pour la problématique hommes-femmes au PAM (de la classe P-3 et au-dessus)	1 P-5 au Siège (2015)	1 P-5 au Siège; 1 P-4 ou au-dessus – ou l'équivalent national – dans chaque bureau régional; 1 P-3 ou au-dessus – ou l'équivalent national – dans les très grands bureaux de pays	1 P-5 au Siège; 1 P-4 ou au-dessus – ou l'équivalent national – dans chaque bureau régional; 1 P-3 ou au-dessus – ou l'équivalent national – dans les très grands bureaux de pays

Actions à mener	Unités chefs de file	Unités d'appui	2016	2017	2018	2019	2020
4.1 Veiller à ce que le Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes soit composé de responsables des deux sexes de toutes les unités fonctionnelles et dispose ainsi de solides pouvoirs en matière de contrôle des cadres et de respect de l'équilibre entre les sexes	GEN	Tous les bureaux du PAM	☑	☑	☑	☑	☑
4.2 Élaborer et mettre en œuvre un plan global pour le développement des capacités. L'actualiser au moins tous les trois ans	GEN	HRM	☑			☑	
4.3 Définir et mettre en œuvre des activités de développement des capacités dans le cadre du Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes	GEN; bureaux régionaux	Bureaux de pays	☑	☑	☑	☑	☑

Actions à mener	Unités chefs de file	Unités d'appui	2016	2017	2018	2019	2020
4.4 Définir et mettre en œuvre des activités participatives d'apprentissage pour le PAM, ses partenaires et les experts techniques	GEN						
4.5 Mettre au point des cours de perfectionnement sur les questions relatives à la problématique hommes-femmes et les dispenser aux hauts responsables	GEN	HRM					
4.6 Mettre au point une formation de base à la problématique hommes-femmes et la dispenser à l'ensemble des employés du PAM, à tous les échelons hiérarchiques, dans tous les bureaux et bureaux auxiliaires. Adapter la formation aux divers contextes et domaines thématiques. Procéder à un suivi annuel des résultats et proposer cette formation aux employés des partenaires	GEN; bureaux régionaux; bureaux de pays	HRM					
4.7 Dispenser une formation sur les questions essentielles relatives à la problématique hommes-femmes et à la sécurité alimentaire en 2016 et 2017, s'agissant en particulier de favoriser la prise en compte de cette problématique aussi bien dans les documents d'orientation et les outils du PAM, que lors de la collecte et de l'analyse des données, de l'évaluation préalable et de la conception des projets, de la sélection des partenaires et de la gestion des ressources	GEN; bureaux régionaux; bureaux de pays						

TABLEAU G: CHANGEMENT ORGANISATIONNEL – COMMUNICATION, SAVOIR ET INFORMATION

Les cases cochées indiquent les années pendant lesquelles les actions sont mises en œuvre sans être nécessairement menées à leur terme

Effet direct 5: le PAM consigne systématiquement les connaissances sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et les partage, de même que ses outils et bonnes pratiques en la matière

Indicateurs	Niveaux de référence	Étapes clés	Cibles à l'horizon 2020
Pourcentage de rapports normalisés sur les projets indiquant les résultats obtenus en matière de prise en compte de la problématique hommes-femmes et de protection, ainsi que les enseignements tirés de l'expérience dans ces domaines	La Division de la gestion et du suivi de la performance produira les données pour 2015 à partir de COMET		

Actions à mener	Unités chefs de file	Unités d'appui	2016	2017	2018	2019	2020
5.1 Répertoire et partager systématiquement les connaissances sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, ainsi que les outils et bonnes pratiques en la matière, et les diffuser au sein du PAM et auprès du public	GEN	PGM	<input checked="" type="checkbox"/>				
5.2 Mettre au point, pour les bureaux de pays, un tableau de bord – ou un système équivalent – pour le plan d'action, lié à la mise en œuvre de la politique en matière de problématique hommes-femmes et étayé par des exemples de bonnes pratiques	GEN		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
5.3 Inscrire les considérations relatives à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes dans les plans de communication en veillant à ce qu'elles fassent partie intégrante de l'information diffusée au sein du PAM et auprès du public	PGM	GEN	<input checked="" type="checkbox"/>				
5.4 Faire connaître systématiquement, au sein du PAM et auprès du public, les éléments qui attestent le lien entre problématique hommes-femmes et sécurité alimentaire, ainsi que la contribution du PAM à la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes	PGM; RMP	GEN	<input checked="" type="checkbox"/>				
5.5 Participer aux réseaux de praticiens interorganisations sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes	GEN	PGM	<input checked="" type="checkbox"/>				

TABLEAU H: CHANGEMENT ORGANISATIONNEL – PARTENARIATS

Les cases cochées indiquent les années pendant lesquelles les actions sont mises en œuvre sans être nécessairement menées à leur terme

Effet direct 6: les accords de partenariat du PAM contiennent des éléments relatifs à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes

Indicateurs	Niveaux de référence	Étapes clés	Cibles à l'horizon 2020
Nombre de partenariats établis au Siège, dans les bureaux régionaux et dans les bureaux de pays qui inscrivent l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes parmi les domaines de collaboration	38 au Siège et dans les bureaux régionaux (2014) Chiffre de 2015 pour les bureaux de pays	Accroissement par rapport à l'année précédente	Accroissement par rapport aux années précédentes

Actions à mener	Unités chefs de file	Unités d'appui	2016	2017	2018	2019	2020
6.1 Établir des partenariats avec d'autres organismes des Nations Unies et d'autres entités et recourir à des moyens extérieurs, par exemple des spécialistes et des conseillers de l'Équipe volante de spécialistes de l'égalité des sexes	GEN		<input checked="" type="checkbox"/>				
6.2 Consulter régulièrement les partenaires aux niveaux régional, national et local, à la recherche d'améliorations possibles et d'une mutualisation des responsabilités s'agissant de la prise en compte systématique de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans le cadre des activités d'assistance alimentaire du PAM	Bureaux régionaux; bureaux de pays	Division de la coordination des partenariats et de l'action de sensibilisation (PGC); GEN	<input checked="" type="checkbox"/>				
6.3 Travailler en partenariat avec des établissements universitaires pour les activités de plaidoyer, la recherche et le développement des capacités	GEN; bureaux régionaux; bureaux de pays	PGC	<input checked="" type="checkbox"/>				
6.4 Prendre systématiquement en compte l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans les accords de partenariat sur le terrain en y faisant figurer les normes pertinentes et des critères de suivi et d'établissement de rapports	Bureaux de pays; bureaux régionaux	Service du budget et de la programmation des projets (RMBP); Unité de PGC chargée des partenariats avec les ONG	<input checked="" type="checkbox"/>				

Actions à mener	Unités chefs de file	Unités d'appui	2016	2017	2018	2019	2020
6.5 Revoir les contrats types et y ajouter, le cas échéant, une clause relative à la problématique hommes-femmes	GEN	Bureau des services juridiques (LEG)					
6.6 Participer systématiquement, à de multiples niveaux, aux travaux des mécanismes de coordination interorganisations, en particulier avec les autres organismes dont le siège est à Rome, et promouvoir dans ce cadre l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes	Directeur exécutif adjoint	GEN; Division des relations avec les organismes ayant leur siège à Rome et le Comité de la sécurité alimentaire mondiale (PGR)					
6.7 Miser sur le rôle de chef de file du PAM au sein de certains modules d'action groupée pour promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans les tribunes interorganisations et auprès des partenaires	Division de la préparation aux situations d'urgence et de l'appui aux interventions en cas de crise (OSE)	Modules d'action groupée pour la sécurité alimentaire, la logistique et les télécommunications d'urgence; GEN					
6.8 Participer, avec les autres organismes sis à Rome, au processus d'examen critique par les pairs de la mise en œuvre du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes	GEN						

TABLEAU I: CHANGEMENT ORGANISATIONNEL – RESSOURCES FINANCIÈRES

Les cases cochées indiquent les années pendant lesquelles les actions sont mises en œuvre sans être nécessairement menées à leur terme

Effet direct 7: le financement fait l'objet d'un suivi et contribue à la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans toutes les opérations et dans les divers domaines fonctionnels

Indicateurs	Niveaux de référence	Étapes clés	Cibles à l'horizon 2020
Besoins prévus pour la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes en pourcentage du total des besoins prévus du PAM	11%	Accroissement d'au moins 1 point de pourcentage par rapport à l'année précédente	15%
Dépenses effectivement engagées pour la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes en pourcentage des dépenses effectives du PAM	11%	Accroissement d'au moins 1 point de pourcentage par rapport à l'année précédente	15%

Action à mener	Unités chefs de file	Unités d'appui	2016	2017	2018	2019	2020
7.1 Veiller à ce qu'un financement institutionnel soit alloué à l'exécution de la politique du PAM en matière de problématique hommes-femmes	OED	Division du budget et de la programmation (RMB)	<input checked="" type="checkbox"/>				
7.2 Utiliser les systèmes déjà en place pour suivre les financements et les contributions alloués à la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Éviter tout changement majeur avant que le Cadre de résultats institutionnels et la structure du budget opérationnel aient été examinés par le Conseil en novembre 2016	GEN	RMB; RMP; bureaux régionaux; bureaux de pays	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
7.3 Tenir compte des exigences en matière d'information quant à la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes au moment de la conception du nouveau Cadre de résultats institutionnels et de la nouvelle structure du budget opérationnel	RMP; Bureau de l'intégration et de l'appui en matière de gestion des ressources (RMX)	GEN; OMS	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			

Action à mener	Unités chefs de file	Unités d'appui	2016	2017	2018	2019	2020
7.4 Élaborer et mettre en œuvre un système permettant de suivre, dans le nouveau Cadre de résultats institutionnels, les ressources allouées à la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et les résultats obtenus dans ce domaine. Mesurer ces ressources en pourcentage du total des ressources sur la base d'un niveau de référence de 11% et d'une cible d'au moins 15% à l'horizon 2020	GEN; RMP	Groupe de direction					
7.5 Utiliser les notes du marqueur de l'égalité hommes-femmes défini par le Comité permanent interorganisations, ou un système de codage équivalent, dans l'ensemble des descriptifs de projet, des plans stratégiques par pays et des révisions budgétaires	Bureaux régionaux; GEN	OMS					
7.6 Allouer un pourcentage du budget administratif et d'appui aux programmes aux activités en rapport avec la problématique hommes-femmes, sur la base du système de marqueur de l'égalité hommes-femmes	RMB	Groupe de direction					
7.7 Veiller à ce que le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes soit doté des ressources nécessaires et s'emploie à intégrer la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans toutes les procédures organisationnelles	OED						
7.8 Élaborer une stratégie visant à aider les bureaux de pays à mobiliser des ressources pour financer des activités contribuant à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes	Division des partenariats avec les gouvernements (PGG); bureaux régionaux	EMG; bureaux de pays; GEN					

TABLEAU J: CHANGEMENT ORGANISATIONNEL – ÉVALUATION

Les cases cochées indiquent les années pendant lesquelles les actions sont mises en œuvre sans être nécessairement menées à leur terme

Effet direct 8: toutes les évaluations du PAM analysent les résultats et ont trait à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes

Indicateurs	Niveaux de référence	Étapes clés	Cibles à l'horizon 2020
Score attribué dans le méta-examen annuel des évaluations du PAM	7,51–10,50	7,51–10,50 (2017) 10,51–12,00 (2018)	10,51–12,00 – score supérieur aux exigences

Action à mener	Unités chefs de file	Unités d'appui	2016	2017	2018	2019	2020
8.1 Évaluer la politique en matière de problématique hommes-femmes cinq ans après son approbation. Utiliser les constatations issues de l'évaluation pour actualiser la politique et/ou formuler de nouvelles mesures	Bureau de l'évaluation (OEV)	OSZ; GEN; d'autres unités en fonction des constatations de l'évaluation					
8.2 Effectuer une vérification intermédiaire portant sur les paramètres de mesure définis, et cela deux ans et demi après l'approbation du plan d'action	RMP						
8.3 Poursuivre l'action menée pour se rapprocher des exigences de l'ONU-SWAP en matière d'évaluations, afin d'obtenir un score "supérieur" dans le méta-examen annuel d'ici à 2018 pour ce qui est des évaluations effectuées par le Bureau de l'évaluation, et d'ici à 2021 en ce qui concerne les évaluations décentralisées ¹³	OEV						

¹³ Les processus d'évaluation durant environ un an, les résultats des actions engagées pour promouvoir la prise en compte de la problématique hommes-femmes apparaîtront un an après le début de la procédure.

TABLEAU K: CHANGEMENT ORGANISATIONNEL – CONTRÔLE

Les cases cochées indiquent les années pendant lesquelles les actions sont mises en œuvre sans être nécessairement menées à leur terme

Effet direct 9: les mécanismes de contrôle du PAM assurent une responsabilisation accrue quant au respect des engagements institutionnels en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes

Indicateurs	Niveaux de référence	Étapes clés	Cibles à l'horizon 2020
Pourcentage de réalisation des exigences au regard des 15 indicateurs de performance de l'ONU-SWAP concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes	80% (2014)	Dans 100% des cas, le score est égal ou supérieur aux exigences (2016)	Dans 100% des cas, le score est supérieur aux exigences
Audits de la problématique hommes-femmes effectués régulièrement, conformément à l'approche fondée sur les risques du PAM	Audit portant sur la problématique hommes-femmes en 2016	Audit mené à bien (2016) Prise en compte de la problématique hommes-femmes dans toutes les évaluations des risques (2016)	Audit 2016 mené à bien Prise en compte de la problématique hommes-femmes dans toutes les évaluations des risques

Actions à mener	Unités chefs de file	Unités d'appui	2016	2017	2018	2019	2020
9.1 Mettre en place un dispositif de haut niveau pour assurer le suivi de la suite donnée aux engagements pris par le PAM en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes	EMG	GEN	<input checked="" type="checkbox"/>				
9.2 Faire participer le personnel d'encadrement aux consultations sur les risques associés à la problématique de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, dans le cadre du cycle annuel de planification des audits axés sur les risques	Bureau de l'Inspecteur général et des services de contrôle (OIG)	GEN	<input checked="" type="checkbox"/>				
9.3 Procéder à un audit portant sur la problématique hommes-femmes ou évaluer la prise en compte de ces questions dans le cadre de missions de vérification périodiques, conformément à l'approche de l'audit axée sur les risques que suit le Bureau de l'audit interne (OIGA)	OIG	GEN	<input checked="" type="checkbox"/>				

ANNEXE I

Description des indicateurs

Processus relatifs aux programmes – Analyse et données

Indicateur	Pourcentage de projets/plans stratégiques par pays rendant compte des indicateurs transversaux relatifs à la problématique hommes-femmes et à la protection
Source des données	COMET
Fréquence des mesures effectuées	Annuelle
Entité responsable	La Division de la gestion et du suivi de la performance, au Siège, fournit la valeur globale de cet indicateur. Le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes, la Division des politiques et des programmes, les bureaux régionaux et les bureaux de pays assurent le suivi et établissent les rapports correspondants
Méthode de calcul	"Nombre de projets mis en œuvre dans le bureau régional ou le bureau de pays qui rendent compte de l'ensemble des indicateurs institutionnels relatifs à la problématique hommes-femmes et à la protection dans les cadres logiques approuvés correspondants" divisé par le "nombre total de projets mis en œuvre dans le bureau régional ou le bureau de pays", multiplié par 100 Dans certains cas, les indicateurs transversaux ne sont pas applicables. Ces cas seront recensés lors de l'analyse du présent indicateur.

Niveau de référence	2016	2017	2018	2019	2020
Communication de données sur les indicateurs relatifs à la problématique hommes-femmes: 74,5% (2014)	À déterminer				100%
Communication de données sur les indicateurs relatifs à la protection: 86% (2014)					

Indicateur	Pourcentage de rapports d'évaluation de la sécurité alimentaire qui recueillent, analysent et utilisent des données ventilées par sexe
Source des données	Division des politiques et des programmes
Fréquence des mesures effectuées	Annuelle
Entité responsable	Unité d'analyse et de cartographie de la vulnérabilité
Méthode de calcul	"Nombre d'évaluations comportant la collecte, l'analyse, l'utilisation/la communication de données ventilées par sexe" divisé par le "nombre total d'évaluations menées au cours de l'année", multiplié par 100 Les évaluations prises en compte pour mesurer cet indicateur sont celles que l'Unité d'analyse et de cartographie de la vulnérabilité effectue dans le bureau régional ou au Siège et qui répondent aux exigences en matière de contrôle de la qualité et sont diffusées/publiées sur le site Web du PAM

Niveau de référence	2016	2017	2018	2019	2020
Niveau de référence à établir pour 2015	Accroissement par rapport à l'année précédente				100%

Processus relatifs aux programmes – Stratégie, orientations et cycle des programmes

Indicateur	Pourcentage d'outils d'analyse institutionnels utilisés au PAM pour évaluer la protection qui tiennent compte du sexe et de l'âge
Source des données	Examen annuel des outils d'analyse institutionnels utilisés pour évaluer la protection, effectué par la Division des politiques et des programmes
Fréquence des mesures effectuées	Annuelle
Entité responsable	Division des politiques et des programmes
Méthode de calcul	"Nombre d'outils d'analyse institutionnels utilisés pour évaluer la protection qui tiennent compte du sexe et de l'âge" divisé par le "nombre total d'outils d'analyse institutionnels utilisés pour évaluer la protection", multiplié par 100

Niveau de référence	2016	2017	2018	2019	2020
100%	100%				

Indicateur	Pourcentage de bureaux de pays dotés d'un mécanisme de plainte et de retour d'information efficace pour les populations touchées
Source des données	Rapports normalisés sur les projets
Fréquence des mesures effectuées	Annuelle
Entité responsable	La Division de la gestion et du suivi de la performance fournit la valeur globale pour cet indicateur. La Division des politiques et des programmes et l'Unité chargée des situations de crise humanitaire et de transition assurent le suivi et établissent les rapports correspondants
Méthode de calcul	"Nombre de bureaux de pays dotés d'un mécanisme de plainte et de retour d'information" divisé par le "nombre total de bureaux de pays", multiplié par 100

Niveau de référence	2016	2017	2018	2019	2020
49% (2014)	Accroissement de 20% par rapport à l'année précédente	Accroissement de 30% par rapport à l'année précédente	Accroissement par rapport à l'année précédente		100%

Indicateur	Pourcentage de projets et de plans stratégiques par pays obtenant la note 2a ou 2b pour le marqueur de l'égalité des sexes
Source des données	Base de données du Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes et système d'approbation des projets
Fréquence des mesures effectuées	En continu (1 ^{er} janvier–31 décembre)
Entité responsable	Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes
Méthode de calcul	"Nombre de nouveaux projets du PAM obtenant la note 2a ou 2b pour le marqueur de l'égalité des sexes" divisé par le "nombre total de nouveaux projets soumis à un comité d'examen des programmes", multiplié par 100

Niveau de référence	2016	2017	2018	2019	2020
79% (2014)	100%				

Changement organisationnel – Ressources humaines

Indicateur	Pourcentage de personnes interrogées dans le cadre de l'enquête mondiale auprès du personnel qui sont d'accord ou entièrement d'accord sur le fait que le PAM favorise l'intégration dans son environnement de travail
Source des données	Enquête mondiale bisannuelle auprès du personnel menée par la Division des ressources humaines
Fréquence des mesures effectuées	Bisannuelle
Entité responsable	Division des ressources humaines
Méthode de calcul	"Nombre de personnes interrogées qui sont d'accord ou entièrement d'accord" divisé par le "nombre total de personnes interrogées", multiplié par 100

Niveau de référence	2016	2017	2018	2019	2020
72% (2015)	s. o.	s. o.	Accroissement par rapport à 2015	s. o.	Accroissement par rapport à 2018

Indicateur	Pourcentage de femmes au sein du personnel du PAM – personnel national, administrateurs recrutés sur le plan international
Source de données	Système mondial et réseau d'information du PAM (WINGS)
Fréquence des mesures effectuées	Annuelle
Entité responsable	Division des ressources humaines
Méthode de calcul	"Nombre de femmes employées à un niveau donné" divisé par le "nombre total d'employés à ce même niveau", multiplié par 100

Niveau de référence	2016	2017	2018	2019	2020
P-4 = 44% (2015)	Amélioration par rapport à l'année précédente				Amélioration par rapport aux années précédentes
P-5 = 38% (2015)					
D-1 = 38% (2015)					
D-2 = 29% (2015)					
SGA/SSG = 43% (2015)					
NO-D = 100% (2015)					
NO-C = 37% (2015)					

Changement organisationnel – Développement des capacités

Indicateur	Nombre de conseillers principaux pour la problématique hommes-femmes au PAM (de la classe P-3 et au-dessus)
Source des données	Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes
Fréquence des mesures effectuées	Annuelle
Entité responsable	Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes
Méthode de calcul	Recensement des conseillers principaux pour la problématique hommes-femmes

Niveau de référence	2016	2017	2018	2019	2020
1 P-5 au Siège (2015)	1 P-5 au Siège; 1 P-4 ou au-dessus – ou l'équivalent national – dans chaque bureau régional		1 P-5 au Siège; 1 P-4 ou au-dessus – ou l'équivalent national – dans chaque bureau régional; 1 P-3 ou au-dessus – ou l'équivalent national – dans les très grands bureaux de pays		

Indicateur	Pourcentage d'employés ayant reçu une formation qui, un mois plus tard, déclarent être davantage en mesure de tenir compte de la problématique hommes-femmes dans le cadre de leurs activités
Source des données	Enquête du Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes
Fréquence des mesures effectuées	Annuelle
Entité responsable	Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes
Méthode de calcul	"Nombre d'employés ayant reçu une formation qui déclarent être davantage en mesure de tenir compte de la problématique hommes-femmes" divisé par le "nombre total d'employés ayant reçu une formation", multiplié par 100

Niveau de référence	2016	2017	2018	2019	2020
Niveau de référence à établir (2015)	Accroissement par rapport à l'année précédente				

Indicateur	Pourcentage de bureaux du PAM comptant des membres du Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes
Source des données	Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes
Fréquence des mesures effectuées	Annuelle
Entité responsable	Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes
Méthode de calcul	"Nombre de bureaux du PAM comptant des membres du Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes" divisé par le "nombre total de bureaux du PAM", multiplié par 100 Les bureaux du PAM au Siège, les bureaux régionaux, les bureaux de pays et les bureaux de liaison sont pris en compte pour cet indicateur

Niveau de référence	2016	2017	2018	2019	2020
48,6% (2015)	60%	100%			

Changement organisationnel – Communication, savoir et information

Indicateur	Pourcentage de rapports normalisés sur les projets indiquant les résultats obtenus en matière de prise en compte de la problématique hommes-femmes et de protection, ainsi que les enseignements tirés de l'expérience dans ces domaines
Source des données	Examen annuel des rapports normalisés sur les projets
Fréquence des mesures effectuées	Annuelle
Entité responsable	Division de la gestion et du suivi de la performance
Méthode de calcul	La Division de la gestion et du suivi de la performance examine les rapports normalisés sur les projets et veille à ce que des informations sur la problématique hommes-femmes et la protection figurent dans les rapports normalisés censés en faire mention

Niveau de référence	2016	2017	2018	2019	2020
100%	100%	100%	100%	100%	100%

Changement organisationnel – Partenariats

Indicateur	Nombre de partenariats établis au Siège, dans les bureaux régionaux et dans les bureaux de pays qui inscrivent l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes parmi les domaines de collaboration
Source des données	COMET pour les partenariats établis dans les bureaux de pays; bases de données du Siège ou des bureaux régionaux pour les partenariats établis au Siège ou dans les bureaux régionaux
Fréquence des mesures effectuées	Annuelle
Entité responsable	Division de la coordination des partenariats et de l'action de sensibilisation/Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes pour le Siège/bases de données des bureaux régionaux Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes/Division de la gestion et du suivi de la performance pour COMET
Méthode de calcul	Recensement des partenariats qui inscrivent l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes parmi leurs domaines de collaboration

Niveau de référence	2016	2017	2018	2019	2020
Bases de données du Siège ou des bureaux régionaux - 38 (2014)	Accroissement par rapport à l'année précédente				
COMET – chiffre pour 2015	Accroissement par rapport à l'année précédente				

Changement organisationnel – Ressources financières

Indicateur	Besoins prévus pour la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes en pourcentage du total des besoins prévus du PAM
Source des données	Données prévisionnelles pour le Plan de gestion
Fréquence des mesures effectuées	Annuelle
Entité responsable	Division du budget et de la programmation; Division des finances et de la Trésorerie
Méthode de calcul	"Total des besoins prévus pour la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes" divisé par le "total des besoins prévus du PAM", multiplié par 100 Ce chiffre sera ainsi ventilé entre: fonds relevant du budget administratif et d'appui aux programmes et fonds relatifs aux projets

Niveau de référence	2016	2017	2018	2019	2020
11%	Accroissement d'au moins 1 point de pourcentage par rapport à l'année précédente				15%

Indicateur	Dépenses effectivement engagées pour la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes en pourcentage des dépenses effectives du PAM
Source des données	Analyse des dépenses consacrées à la problématique hommes-femmes
Fréquence des mesures effectuées	Annuelle
Entité responsable	Division du budget et de la programmation; Division des finances et de la Trésorerie
Méthode de calcul	"Total des dépenses effectivement consacrées à la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes" divisé par le "total des dépenses effectives", multiplié par 100 Ce chiffre sera ventilé entre: dépenses au titre du budget administratif et d'appui aux programmes et dépenses au titre des projets

Niveau de référence	2016	2017	2018	2019	2020
11%	Accroissement d'au moins 1 point de pourcentage par rapport à l'année précédente				15%

Changement organisationnel – Évaluation

Indicateur	Score attribué dans le méta-examen annuel des évaluations du PAM
Source des données	Rapports d'évaluation
Fréquence des mesures effectuées	Annuelle
Entité responsable	Bureau de l'évaluation
Méthode de calcul	Méta-examen

Niveau de référence	2016	2017	2018	2019	2020
7,51-10,50	7,51-10,50	7,51-10,50	10,51-12,00	10,51-12,00	10,51-12,00 – score supérieur aux exigences

Changement organisationnel – Contrôle

Indicateur	Audits de la problématique hommes-femmes effectués régulièrement, conformément à l'approche fondée sur les risques du PAM
Source des données	Plan annuel d'audit
Fréquence des mesures effectuées	Annuelle
Entité responsable	Bureau de l'Inspecteur général et des services de contrôle
Méthode de calcul	s. o.

Niveau de référence	2016	2017	2018	2019	2020
Audit portant sur la problématique hommes-femmes en 2016	Audit mené à bien	Prise en compte de la problématique hommes-femmes dans toutes les évaluations des risques et examen selon la méthode d'audit axée sur les risques adoptée par le Bureau de l'audit interne			

Indicateur	Pourcentage de réalisation des exigences au regard des 15 indicateurs de performance de l'ONU-SWAP concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
Source des données	Unités chefs de file pour l'ONU-SWAP
Fréquence des mesures effectuées	Annuelle
Entité responsable	Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes
Méthode de calcul	"Nombre d'indicateurs de performance de l'ONU-SWAP mesurés concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ayant atteint les scores cibles dans l'année" divisé par le "nombre total des indicateurs de performance mesurés de l'ONU-SWAP dans l'année", multiplié par 100

Niveau de référence	2016	2017	2018	2019	2020
80% (2014) 6 indicateurs dépassant les exigences (2014) 6 indicateurs répondant aux exigences (2014) 3 indicateurs proches des exigences (2014)	Dans 100% des cas, le score répond aux exigences ou les dépasse	Dans 100% des cas, le score dépasse les exigences	À déterminer	À déterminer	À déterminer

Liste des sigles utilisés dans le présent document

budget AAP	budget administratif et d'appui aux programmes
COMET	Outil de suivi et d'évaluation des bureaux de pays
ETO	Bureau de la déontologie
GEN	Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes
HRM	Division des ressources humaines
LEG	Bureau des services juridiques
ODD	Objectif de développement durable
OED	Bureau de la Directrice exécutive
OEV	Bureau de l'évaluation
OIG	Bureau de l'Inspecteur général et des services de contrôle
OIGA	Bureau de l'audit interne
OIGI	Bureau des inspections et des enquêtes
OMS	Unité d'appui à la gestion des opérations
ONG	organisation non gouvernementale
ONU-SWAP	Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
OS	Département des services concernant les opérations
OSE	Division de la préparation aux situations d'urgence et de l'appui aux interventions en cas de crise
OSN	Division de la nutrition
OSZ	Division des politiques et des programmes
OSZPH	Unité chargée des situations de crise humanitaire et de transition
PGC	Division de la coordination des partenariats et de l'action de sensibilisation
PGG	Division des partenariats avec les gouvernements
PGM	Division de la communication
PGR	Unité chargée des questions concernant les organismes ayant leur siège à Rome et le Comité de la sécurité alimentaire mondiale
RM	Département de la gestion des ressources
RMB	Division du budget et de la programmation
RMBP	Service du budget et de la programmation des projets
RMP	Division de la gestion et du suivi de la performance
RMX	Bureau de l'intégration et de l'appui en matière de gestion des ressources