

برنامج
الأغذية
العالمي



Programme
Alimentaire
Mondial

World
Food
Programme

Programa
Mundial
de Alimentos

**Session annuelle
du Conseil d'administration**

Rome, 3–6 juin 2014

QUESTIONS DE POLITIQUE GÉNÉRALE

**Point 5 de l'ordre du
jour**

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

*Pour information**



Distribution: GÉNÉRALE
WFP/EB.A/2014/5-E
8 mai 2014
ORIGINAL: ANGLAIS

* 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.

Le tirage du présent document a été restreint. Les documents présentés au Conseil d'administration sont disponibles sur Internet. Consultez 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 la fonctionnaire du PAM mentionnée ci-dessous, de préférence aussi longtemps que possible avant la réunion du Conseil.

Directrice, OMG*:

Mme S. Ruedas

tél.: 066513-2162

Pour toute question relative à la disponibilité de la documentation destinée au Conseil d'administration, prière de contacter l'Unité des services de conférence (tél.: 066513-2645).

* Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes

RÉSUMÉ

En termes de problématique hommes-femmes, 2013 a été une année de transition pour le PAM. Sa politique en la matière a été évaluée, le Bureau chargé de cette question a été établi sous l'autorité du Directeur exécutif adjoint et Directeur de l'Administration générale, et des ressources humaines et financières supplémentaires ont été dégagées. Les deux objectifs pour 2013 étaient les suivants: i) consolider le cadre de responsabilité pour la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes; et ii) améliorer l'intégration de la problématique dans la conception et l'exécution des projets. Le cadre de responsabilité a été parachevé avec la nomination d'un responsable pour chacun des 15 indicateurs.

À la suite de ces avancées, le rapport de 2013 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 a fait état d'une amélioration marquée par rapport à l'année précédente, puisque trois indicateurs dépassent les normes et quatre y sont conformes. Le Cadre de résultats stratégiques et le Cadre des résultats de gestion comprennent désormais des indicateurs transversaux en matière de problématique hommes-femmes. Le PAM a poursuivi l'application aux programmes et aux projets du marqueur de l'égalité des sexes défini par le Comité permanent interorganisations, et il a mené à bien la mise en place de la formation destinée au personnel des bureaux régionaux et des bureaux de pays. En s'inspirant des résultats de l'évaluation de la politique, le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes en préparera une nouvelle mouture et continuera d'améliorer les résultats dans le contexte du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies et de généraliser la prise en compte de cette problématique dans les programmes et les projets.

INTRODUCTION

1. À la session annuelle de 2013 du Conseil d'administration, le PAM a présenté un second 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 la mise en œuvre de la politique en la matière et de faire en sorte que les hauts responsables impulsent l'intégration de cette problématique.
2. Le PAM avait informé le Conseil que 2013 serait une année de transition pour le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes (OMG), qui s'attacherait notamment à déterminer les mesures nécessaires à l'application du 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") et du cadre de responsabilité. Le PAM a également présenté à la première session ordinaire de 2014 du Conseil une évaluation de sa politique relative à la problématique hommes-femmes.
3. Le présent rapport fait le point sur la mise en œuvre du plan d'action du PAM et de son cadre de responsabilité depuis la session annuelle de 2013 du Conseil.

ACTIONS MENÉES À CE JOUR

4. Au cours de l'année écoulée, OMG a axé ses activités sur deux priorités: la mise en place du cadre de responsabilité, et l'intensification et le renforcement de la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes dans les programmes du PAM.
5. En mars 2013, 150 agents affectés aux Bureaux régionaux de Dakar, de Johannesburg et de Panama ainsi qu'au Bureau du PAM en Afghanistan avaient d'ores et déjà reçu une formation sur l'utilisation du marqueur de l'égalité des sexes mis au point par le Comité permanent interorganisations (ci-après "le Comité")¹. À la date de rédaction du présent document, le personnel des six bureaux régionaux avait été formé, ce qui s'est traduit évidemment par des retombées pour les cadres supérieurs d'un certain nombre de bureaux de pays.
6. Dans le même temps, OMG a travaillé avec le personnel chargé des programmes dans les bureaux régionaux et les bureaux de pays pour renforcer l'intégration de la problématique dans les descriptifs de projets et de programmes et dans leur conception. Afin d'améliorer la transparence, les modèles de présentation des projets sont en cours de modification pour faire apparaître la note du marqueur de l'égalité des sexes.
7. En 2013, la prise en compte de la problématique hommes-femmes a nettement progressé. La proportion de nouveaux projets dont la note du marqueur de l'égalité des sexes s'établit à 2A ou 2B a doublé depuis 2012 (voir le tableau 1), tandis que les projets affichant la note 0 ont diminué de plus de moitié (voir le tableau 2). Ce résultat est en partie imputable à la formation dispensée dans l'ensemble des six régions entre juillet 2012 et octobre 2013 à l'intention des directeurs de pays, des directeurs de pays adjoints et des responsables de programmes. La problématique hommes-femmes a été intégrée dans le Cadre de résultats

¹ Le PAM a adopté le marqueur de l'égalité des sexes, qui sert à repérer les activités contribuant à l'égalité des sexes, introduit en 2012 par le Comité. Cet outil permet de noter un projet humanitaire en fonction de deux critères: dans quelle mesure sa conception garantit que les femmes, les hommes, les garçons et les filles de tous âges en bénéficient de manière égale, et dans quelle mesure l'intervention contribuera à renforcer l'égalité des sexes. Voir <https://www.humanitarianresponse.info/system/files/documents/files/gm-overview-fr.pdf> ou l'annexe.

stratégiques pour 2014–2017, permettant ainsi de prendre cet élément en compte dans le cadre logique des projets. La mise en conformité des nouveaux modèles de projet avec le Cadre de résultats stratégiques a amélioré l'intégration de la problématique dans les cadres logiques et les activités.

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

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

8. Au 28 février 2014, une note de marqueur d'égalité des sexes de 2A avait été assignée à 9 des 11 nouveaux projets. Néanmoins, pour que le PAM atteigne sa cible, qui est d'affecter à tous les nouveaux projets des notes 2A ou 2B d'ici à 2015, il faut que la prise en compte de la problématique reste une priorité. On constate un écart notable dans le cas des opérations d'urgence (voir le tableau 3), pour lesquelles la note 2 a été attribuée à seulement 17 pour cent des interventions en 2013 et à aucune en 2014.

TABLEAU 3: POURCENTAGE DE PROJETS DU PAM AFFICHANT LES NOTES DU MARQUEUR DE L'ÉGALITÉ DES SEXES 2A OU 2B, PAR TYPE DE PROJET			
Année	Projet de développement/programme de pays/stratégie de pays	IPSR*	Opération d'urgence
2013	67	56	17
2014 ²	100	100	0

* Intervention prolongée de secours et de redressement

9. Le manque d'informations différenciées par sexe sur la sécurité alimentaire au niveau du terrain, particulièrement criant lors de crises survenant brutalement, ainsi que la faiblesse des capacités d'analyse de ce type de données sont les deux obstacles qui freinent l'attribution d'une note du marqueur de l'égalité des sexes de 2 au lieu de 1. Le PAM s'attachera donc à établir les bonnes pratiques liées à la préparation "programmatische", et il

² Au 4 février.

mettra au point des outils d'analyse, dispensera une formation au niveau du terrain et partagera les connaissances avec l'ensemble de ses services.

10. En 2013, la responsabilité de l'examen des rapports normalisés sur les projets a été transférée aux bureaux régionaux: OMG ne s'est penché sur ce type de rapports que pour les 17 interventions hautement prioritaires coordonnées au niveau central. Il est ressorti de ces examens les premiers résultats suivants:
 - a) La proportion de rapports dans lesquels tous les indicateurs relatifs à la problématique hommes-femmes sont communiqués s'est sensiblement améliorée. L'augmentation de 72,5 pour cent témoigne des progrès de l'intégration de cette problématique aux activités de suivi des résultats et de communication des données.
 - b) Des actions de sensibilisation à la problématique figurent dans 77 pour cent des projets, et 59 pour cent d'entre eux comprennent des initiatives visant à réduire l'exposition des bénéficiaires aux risques de violence sexuelle et sexiste.
 - c) Dans l'ensemble, la proportion de femmes parmi le personnel chargé du suivi des produits alimentaires est faible (ratio de 0,4). Un ratio aussi bas pourrait compromettre le recueil d'informations précises auprès des femmes bénéficiaires, surtout sur des sujets sensibles tels que la violence sexiste.
11. L'examen des rapports normalisés sur les projets mené en 2013 a permis de dégager plusieurs bonnes pratiques. Ainsi, au Soudan, où 2,5 fois plus de femmes que d'hommes ont été inscrites sur les listes d'attribution de denrées alimentaires ou de bons, 87 pour cent des ménages ont déclaré que c'étaient les femmes qui prenaient les décisions au sujet des achats de vivres. Au Pakistan, tous les centres de distribution disposent désormais d'entrées, de zones d'attente et de comptoirs séparés pour les femmes, avec du personnel féminin ainsi que des porteurs prêts à aider les femmes accompagnées d'enfants qui ne peuvent porter elles-mêmes les denrées alimentaires. En Haïti, le PAM a fourni une assistance alimentaire à neuf foyers d'hébergement, où les victimes de violence peuvent briser le cycle de la maltraitance et reprendre leur destin en main.
12. La prise en compte de la problématique hommes-femmes au PAM tire également parti du programme de recherche triennal mené en partenariat avec l'Institut des études sur le développement portant sur les innovations issues du terrain en la matière. Ce programme permettra de tirer les enseignements des innovations dans ce domaine et de les appliquer plus facilement. Les pays concernés sont le Guatemala, le Kenya, le Lesotho, le Malawi et le Sénégal. Un atelier a eu lieu en juin 2013 pour lancer le partenariat, et depuis des missions de démarrage ont permis aux pays participants d'utiliser des outils d'apprentissage portant sur l'action participative et centrés sur la structure organisationnelle et les pratiques adoptées par le PAM pour intégrer la problématique hommes-femmes à tous les niveaux afin de mieux appréhender les points forts et les lacunes.
13. Les pays associés à la recherche ont défini les thèmes d'apprentissage en matière d'action participative, qui couvrent toute une gamme d'opérations et d'interventions; ils procèdent maintenant à l'élaboration de plans de travail et de stratégies de partage des connaissances. Les travaux préparatoires ont été couronnés de succès, car les participants ont déclaré mieux comprendre ce qui marche et pourquoi, et mieux cerner les aspects à améliorer. Des plans ont été mis en place afin d'utiliser les approches d'apprentissage en matière d'action participative pour documenter les bonnes pratiques, traiter les questions qui se posent et diffuser les connaissances dans l'ensemble du PAM. La phase expérimentale prend fin en juin 2014, mais ce programme devrait en principe être prolongé de deux ans, de nouveaux pays étant inclus dans la recherche.

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

Rapport 2013 relatif au plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes: principaux éléments à retenir

14. L'évaluation initiale de la mise en œuvre du plan d'action des Nations Unies réalisée en 2012 indiquait que la performance du PAM était inférieure à celle d'autres fonds et programmes mais, à compter de 2013, des mesures ont été prises pour remédier aux insuffisances.
15. Dans l'ensemble, le rapport 2013 faisait état de progrès: le PAM dépasse aujourd'hui les normes minimales définies pour les indicateurs de performance relatifs à la planification stratégique, la culture institutionnelle ainsi que la cohérence et la coordination, et il les atteint dans le domaine des politiques et de la planification, du suivi des résultats et de la communication des données, de l'examen des programmes ainsi que de la production et de la transmission des connaissances.
16. La structure de prise en compte de la problématique hommes-femmes demeure le point le plus délicat, notamment en ce qui concerne la parité, l'allocation des ressources et leur suivi. Pour satisfaire aux prescriptions minimales établies pour ces indicateurs de performance, il faudra procéder à des investissements non négligeables et mener des activités faisant appel à différentes fonctions, et ce à tous les niveaux.
17. Le rapport de 2013 se fonde sur des consultations mieux organisées et plus approfondies; l'amélioration des processus par suite de la désignation d'un référent pour chaque norme de performance est également perceptible. Le document récapitule les contributions de chaque référent et expose les vues des unités ou des divisions à l'égard des normes de performance qui leur sont assignées, ce qui renforce la cohérence et la compréhension des autres domaines d'activité et permet de dégager des synergies entre départements et divisions.

TABLEAU 4: INDICATEURS DE PERFORMANCE DU PLAN D'ACTION DES NATIONS UNIES		
	2012	2013
Renforcement de la responsabilisation		
Politiques et planification	Conforme	Conforme
Gestion de la performance professionnelle attentive à la problématique hommes-femmes	Proche	Proche
Renforcement de la gestion axée sur les résultats		
Planification stratégique	Proche	Supérieur
Suivi des résultats et communication des données	Proche	Conforme
Mise en place du contrôle par le biais du suivi, de l'évaluation et de la communication des données		
Évaluation	Proche	Proche
Audit attentif à la problématique hommes-femmes	Proche	Proche
Examen des programmes	Proche	Conforme
Allocation de ressources humaines et financières suffisantes		
Suivi des ressources financières	Proche	Proche
Affectation des ressources financières	Proche	Proche
Structure de prise en compte de la problématique hommes-femmes	Proche	Proche
Culture institutionnelle	Conforme	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
Développement des capacités	Proche	Proche
Cohérence/coordination et gestion des connaissances/de l'information au niveau mondial, régional et national		
Production et diffusion des connaissances	Conforme	Conforme
Cohérence	Conforme	Supérieur

18. Les réussites et les problèmes liés à chaque norme de performance du plan d'action des Nations Unies sont exposés dans les paragraphes ci-après.

Responsabilité

Politiques et planification

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

19. Le PAM s'inspirera des constatations de l'évaluation de 2013 pour formuler en 2014 une nouvelle politique relative à la problématique hommes-femmes qui soit conforme au Cadre de résultats stratégiques pour 2014–2017, au plan d'action des Nations Unies et au marqueur défini par le Comité. OMG a tenu le Conseil au courant de l'évolution du cadre de responsabilité, et le Groupe de haut niveau chargé de la gestion a approuvé la mise en place du plan d'action des Nations Unies.
20. Afin de dépasser les normes minimales établies en matière de responsabilité, le PAM lancera la première phase de son programme de certification de l'égalité des sexes, qui a pour vocation à la fois de reconnaître l'excellence dans le domaine de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, et de veiller à ce que la problématique hommes-femmes soit un sujet prioritaire pour le Groupe de haut niveau chargé de la gestion ainsi que dans les réunions et les consultations de l'encadrement.

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

Référent: Division des ressources humaines
Appréciation: Proche des prescriptions

21. En 2013, le PAM a élaboré une stratégie relative à la diversité et à l'intégration en vue de créer un environnement de travail où les différences sont valorisées et dans lequel le personnel se sent concerné et responsable. Un expert extérieur a évalué la diversité et l'intégration au moyen d'une analyse statistique et d'entretiens avec le personnel. L'étude a révélé deux obstacles à la promotion et l'avancement professionnel des femmes au PAM: i) la nécessité de concilier travail et famille; et ii) les attitudes et les préjugés profondément ancrés dans les mentalités. Dans le souci d'atténuer ces difficultés et de promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, le PAM a mis en place les activités décrites aux paragraphes 38 à 41 sous la rubrique Culture institutionnelle.
22. Afin de se conformer aux prescriptions, le PAM intégrera "le respect de la diversité" en tant que valeur dans ses compétences essentielles. Cela impliquera que l'ensemble du personnel favorisera l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes; les progrès seront mesurés dans le cadre du processus d'évaluation professionnelle et de renforcement des compétences. Des campagnes de communication et des ateliers contribueront à améliorer la compréhension, la sensibilisation et l'adhésion au principe d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes.

Gestion axée sur les résultats

Planification stratégique

Référent: Division de la gestion et du suivi de la performance
Appréciation: Supérieure aux prescriptions

23. Des progrès notables ont été faits en 2013 dans l'amélioration des mécanismes institutionnels relatifs à l'obligation redditionnelle, notamment par l'introduction dans le Cadre de résultats stratégiques de résultats en matière d'égalité des sexes et d'indicateurs différenciés par sexe. Le Plan stratégique du PAM pour 2014–2017 introduit l'analyse sous l'angle de la problématique hommes-femmes et facilite la mise en place d'un environnement favorable à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes en intégrant cette dimension dans tous les Objectifs stratégiques. Le Plan stratégique fait appel à des outils tels que le marqueur de l'égalité des sexes élaboré par le Comité et prend en compte les problèmes de protection ainsi que le rôle des femmes dans la promotion de solutions durables à l'insécurité alimentaire et à la dénutrition. Le Cadre de résultats stratégiques et le Cadre des résultats de gestion mis en place par le PAM pour la période 2014–2017 incluent des résultats et des indicateurs sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

Suivi des résultats et communication des données

Référent: Division de la gestion et du suivi de la performance
Appréciation: Conforme aux prescriptions

24. Les cibles et les indicateurs relatifs à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes figurent dans le Cadre de résultats stratégiques et le Cadre des résultats de gestion établis par le PAM pour la période 2014–2017 dans l'objectif de mettre en place un dispositif facilitant le suivi des résultats et la communication des données ventilés par sexe. Le PAM différencie déjà par sexe la plupart des données sur les produits pour lesquels cette distinction est pertinente, et il a introduit un système de mesure de la gestion du personnel féminin dans les rapports normalisés sur les projets et dans le Rapport annuel sur les résultats, documents qui constituent les principaux rapports institutionnels. Pour que le PAM parvienne à dépasser les normes minimales, il faudra améliorer plus avant le suivi des résultats et la communication des données sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes au niveau des projets et de la gestion.

Contrôle

Évaluation

Référent: Bureau de l'évaluation
Appréciation: Proche des prescriptions

25. Pour mesurer la performance du PAM au regard des prescriptions en matière d'évaluation figurant dans le plan d'action des Nations Unies, le Bureau de l'évaluation (OEV) a commandé une méta-évaluation pour déterminer le degré d'intégration de la problématique hommes-femmes dans les processus et les rapports d'évaluation, en utilisant les critères et la grille de résultats établis par le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation. Cette étude portait sur cinq évaluations de portefeuille de pays, une évaluation de portefeuille régional, cinq évaluations d'impact et une évaluation des politiques terminées en 2013.
26. L'appréciation du PAM était "proche des prescriptions" (mais avec une note moyenne de 1,11, alors qu'il faudrait obtenir 1,26 pour respecter les prescriptions); avec quatre évaluations jugées "conformes aux prescriptions" et une jugée "supérieure aux prescriptions", le Programme n'est pas loin de satisfaire aux prescriptions globales. Des progrès ont été réalisés en 2013 en ce qui concerne l'intégration de la problématique hommes-femmes aux questions auxquelles les évaluations cherchent à répondre ainsi qu'à la

conception des études et aux méthodes de travail; on a aussi davantage veillé à ce que les équipes chargées des évaluations disposent des qualifications nécessaires pour conduire des évaluations prenant en compte la problématique hommes-femmes. Les améliorations à apporter devraient notamment viser à: i) renforcer la prise en compte de la problématique hommes-femmes dans les analyses portant sur les parties prenantes et les études d'"évaluabilité"; ii) veiller à ce que les rapports d'évaluation fassent systématiquement état des constatations, conclusions et recommandations se rapportant à la problématique hommes-femmes; et iii) intégrer cette problématique dans les processus de validation et de diffusion.

27. En 2014, OEV actualisera son Système d'assurance qualité des évaluations afin d'intégrer des normes, des prescriptions, des processus et des modèles qui prennent en compte la problématique hommes-femmes et qui soient conformes aux directives émanant du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation. Le personnel et les consultants chargés des évaluations seront tenus d'appliquer ces directives. En 2014, OEV collaborera aussi avec les institutions ayant leur siège à Rome à la préparation et à la mise en place d'une formation à la problématique hommes-femmes à l'intention du personnel d'évaluation. Une méta-évaluation des études achevées en 2014 sera effectuée pour assurer le caractère rigoureux des informations se rapportant à l'indicateur relatif à l'évaluation, mesurer les progrès réalisés et repérer les aspects à améliorer. Les nouvelles directives seront appliquées aux évaluations réalisées à compter de 2014, ce qui devrait avoir pour effet d'améliorer l'appréciation attribuée à l'évaluation à partir de 2015.

Audit attentif à la problématique hommes-femmes

Référent: Bureau de l'audit interne

Appréciation: Proche des prescriptions

28. Le Bureau de l'audit interne effectue chaque année une évaluation des risques afférents à toutes les fonctions du PAM pour détecter les failles qui pourraient empêcher le Programme de réaliser ses objectifs. À cet effet, les facteurs de risque sont examinés sous l'angle quantitatif et qualitatif, et les fonctions sont classées par niveau de risque pour déterminer les secteurs sur lesquels le travail d'audit devra porter et établir le plan de travail annuel du Bureau. En 2013, le Bureau a reçu des suggestions et des avis sur le plan de travail proposé pour 2014 de la part de diverses parties prenantes, dont le Groupe de haut niveau chargé de la gestion et le Comité d'audit. La problématique hommes-femmes a été prise en compte dans le plan de travail, qui a été approuvé par la Directrice exécutive.
29. Pour se conformer à la norme, le Bureau de l'audit interne complétera les consultations avec la direction par des réunions avec OMG au sujet des risques liés à la problématique hommes-femmes. En vue de renforcer l'attention portée à cette problématique dans les travaux d'audit, le Bureau de l'audit interne s'emploie à expérimenter dans les audits qu'il réalise sur le terrain des approches normalisées des risques inhérents à la problématique hommes-femmes; ces approches seront affinées et généralisées en 2015, la planification des audits sur le terrain prévoyant une évaluation des risques liés à la problématique hommes-femmes.

Examen des programmes

Référents: Division des politiques, des programmes et de l'innovation et Département de la gestion des opérations – Bureau d'appui aux bureaux régionaux

Appréciation: Conforme aux prescriptions

30. Le PAM se sert du marqueur de l'égalité des sexes depuis son lancement par le Comité en 2012 pour évaluer les nouveaux programmes, les nouvelles opérations et les nouvelles stratégies de pays sous l'angle du degré d'intégration de la problématique hommes-femmes.
31. Dans l'objectif de dépasser la norme, le PAM élaborera en 2014 des directives relatives à la qualité de la prise en compte de la problématique hommes-femmes pour chaque catégorie d'activités. À cet effet, il regroupera les orientations données en la matière ainsi que les informations qui s'y rapportent, recensera les lacunes et les meilleures pratiques sur le plan de la conception de programmes et formulera des indications sur l'intégration de la problématique hommes-femmes dans les programmes. La note du marqueur de l'égalité des sexes figurera sur la première page des descriptifs des projets soumis au Conseil pour approbation.

Ressources humaines et financières**Suivi des ressources**

Référent: Division du budget et de la programmation

Appréciation: Proche des prescriptions

32. Le PAM a décidé d'utiliser le marqueur défini par le Comité pour déterminer les crédits nécessaires aux activités liées à la problématique hommes-femmes: le Département de la gestion des ressources et de l'obligation redditionnelle s'emploie à l'intégrer à son processus de planification budgétaire et à mettre au point un mécanisme de suivi des ressources financières qui sera intégré au logiciel SAP afin d'établir un lien avec la planification budgétaire. L'objectif est de définir les ressources nécessaires aux activités liées à la problématique hommes-femmes dans le Plan de gestion et de suivre les modifications qui interviennent tout au long de l'année à mesure de l'approbation et de la révision des projets.

Allocation des ressources

Référent: Division du budget et de la programmation

Appréciation: Proche des prescriptions

33. Le plan d'action institutionnel relatif aux activités liées à la problématique hommes-femmes établi par le PAM pour une durée de deux ans a été actualisé en 2013 afin d'apporter un appui financier à l'exécution du mandat du PAM en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes. Les crédits alloués à la problématique hommes-femmes sont néanmoins restés limités en 2013, et le soutien au plan a été financé au moyen de ressources extrabudgétaires et d'une contribution de 500 000 dollars É.-U. débloquée par le Comité pour l'affectation stratégique des ressources. En 2014, le PAM s'attachera à augmenter les crédits destinés à financer les activités liées à la problématique hommes-femmes.

Structure de prise en compte de la problématique hommes-femmes

Référent: Division des ressources humaines

Appréciation: Proche des prescriptions

34. Le PAM travaille depuis 2011 avec un réseau de un ou deux défenseurs de l'égalité des sexes dans chaque bureau de pays, bureau régional et unité du Siège, avec le concours de défenseurs régionaux chargés d'assurer la liaison avec le Siège et les bureaux de pays. On procède actuellement au renforcement du réseau en conformité avec les résultats de l'évaluation de la politique relative à la problématique hommes-femmes afin d'aider le PAM à satisfaire aux normes de l'indicateur de performance 10.
35. La stratégie relative à la diversité et à l'intégration du PAM vise à créer un environnement propre à attirer et retenir les femmes en vue de parvenir à la parité au sein du personnel; elle fixe des objectifs chiffrés en matière de recrutement et définit les responsabilités.
36. Pour 2014, le PAM vise à nommer des femmes à 65 pour cent des postes à pourvoir dans les classes P-1 à P-3. Sous l'effet du recrutement, des promotions et du renouvellement du personnel ciblés, le PAM prévoit qu'à la fin de 2015 au moins 35 pour cent des directeurs et 45 pour cent des fonctionnaires des classes P-4 et P-5 seront des femmes.
37. À l'heure actuelle, 23 pour cent des agents recrutés localement sont des femmes. Le PAM travaille à la préparation d'un plan à long terme de dotation en personnel qui prenne en compte des questions telles que le recrutement, le renouvellement du personnel et la diversité des marchés du travail pour parvenir à la parité entre hommes et femmes parmi le personnel des services généraux.

Culture institutionnelle

Référent: Bureau du Directeur exécutif

Appréciation: Supérieure aux prescriptions

38. La Directrice exécutive prône l'égalité des sexes dans presque toutes ses allocutions. Dans le cadre de l'initiative visant à adapter la structure organisationnelle du PAM à sa mission, l'Unité chargée de la prise en compte de la problématique hommes-femmes est devenue le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes (OMG), et relève directement du Directeur exécutif adjoint et Directeur de l'Administration générale. En 2013, des femmes ont été nommées à deux des six postes de directeurs régionaux et à 54 pour cent des postes vacants de classe P-1, P-2 et P-3.
39. À sa session annuelle de 2013, le Conseil a approuvé le Plan stratégique pour 2014–2017 et le Cadre de résultats stratégiques correspondant, intégrant la problématique hommes-femmes en tant que thème transversal.
40. Le Directeur exécutif adjoint, les Sous-Directeurs exécutifs et le Chef de cabinet ont conclu des pactes de performance qui portent notamment sur l'amélioration de l'équilibre de la répartition du personnel sur le plan de la parité et de la représentation géographique. Le Groupe de haut niveau chargé de la gestion a consacré trois séances à la problématique hommes-femmes, à la validation du cadre de responsabilité et à la stratégie relative à la diversité et à l'intégration qui sera mise en place en 2014.

41. Dans une lettre commune adressée à l'ensemble du personnel en novembre 2013, les directeurs exécutifs du PAM et de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) ont confirmé l'engagement envers l'égalité des sexes, l'autonomisation des femmes et des filles ainsi que la collaboration dans d'autres domaines prioritaires. La collaboration avec les partenaires sur le terrain s'est intensifiée, comme en témoigne le programme commun intitulé "Accélérer les progrès vers l'autonomisation économique des femmes rurales" et mené conjointement par les institutions ayant leur siège à Rome et ONU-Femmes.

Capacités

Évaluation des capacités

Référent: Division des ressources humaines
Appréciation: Proche des prescriptions

42. En 2014, la Division des ressources humaines procédera à un état des lieux des compétences, des connaissances et des pratiques actuelles du PAM en matière de promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes en vue d'élaborer un plan de développement des capacités en partenariat avec OMG.

Développement des capacités

Référent: Division des ressources humaines
Appréciation: Proche des prescriptions

43. Des sessions de formation et des concertations ont été organisées en 2013 dans les bureaux régionaux à l'intention des directeurs de pays, des directeurs de pays adjoints et des responsables de programmes sur le marqueur mis au point par le Comité et l'analyse sous l'angle de la problématique hommes-femmes. Le but était de faire de l'égalité hommes-femmes une priorité programmatique et stratégique à mettre en œuvre moyennant: i) l'évaluation des capacités mentionnée au titre de l'indicateur de performance 12 et les consultations pour l'élaboration d'une nouvelle politique en matière d'égalité des sexes décrites au titre de l'indicateur de performance 1; et ii) la mise en œuvre de la stratégie relative à la diversité et à l'intégration.

Cohérence, gestion des connaissances et de l'information

Production et diffusion des connaissances

Référent: Division de la communication
Appréciation: Conforme aux prescriptions

44. Les activités visant à informer sur la dynamique des relations hommes-femmes et à maintenir l'attention portée aux questions liées à la problématique hommes-femmes occupent 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. Une formation aux questions liées à la problématique hommes-femmes sera dispensée aux agents du PAM responsables de l'information. Le PAM consacre une page Intranet à la problématique hommes-femmes,

ainsi qu'une section du site Web intitulée "Focus on Women" qui traite de thèmes tels que "Réduire les inégalités entre les sexes au moyen des repas scolaires" et propose un lien permettant de consulter la politique du PAM relative à la problématique hommes-femmes. Parmi les diverses activités menées sur ce sujet par la Division de la communication figurent l'initiative annuelle de promotion de la Journée internationale de la femme avec les autres institutions ayant leur siège à Rome et une table ronde sur l'articulation entre la problématique hommes-femmes, la violence et l'insécurité alimentaire. Par ailleurs, la division prépare chaque année une fiche d'information pour la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, met en vedette des membres du personnel féminin sur son site Web interne et fait la promotion d'une exposition photographique intitulée "All on Her Head". De nombreux abonnés suivent le compte Twitter du PAM à l'adresse @WFP_Women, et les femmes occupent une place de premier plan sur la page Facebook du PAM.

45. Afin de dépasser les normes exigées, la Division de la communication projette de collaborer avec d'autres organismes des Nations Unies afin de définir les meilleures pratiques pour sensibiliser à l'égalité des sexes et de mettre en route une formation spécialisée à l'intention des responsables de la communication du PAM.

Cohérence

Référent: OMG

Appréciation: Supérieure aux prescriptions

46. Le PAM fait partie du Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes ainsi que de l'équipe mise sur pied par les institutions ayant leur siège à Rome pour travailler sur ce sujet. En 2013, le PAM a organisé avec ces dernières des événements conjoints pour promouvoir l'égalité des sexes, et il a contribué à la rédaction du mémorandum d'accord pour l'établissement du fonds d'affectation spéciale multidonateurs destiné au programme conjoint des institutions sises à Rome et d'ONU-Femmes sur l'autonomisation économique des femmes rurales, mémorandum qui a été signé en 2013.
47. En 2013, le PAM et les autres institutions ayant leur siège à Rome ont participé à trois examens par les pairs du plan d'action des Nations Unies. Le PAM a aussi pris part à deux ateliers sur le plan d'action des Nations Unies qui avaient pour objet de faire connaître les progrès réalisés dans l'élaboration du modèle institutionnel des référents; il s'est par ailleurs impliqué dans de nouveaux partenariats avec le Fonds des Nations Unies pour la population et le Fonds des Nations Unies pour l'enfance. Le PAM et le Programme des Nations Unies pour le développement travaillent à dépasser l'indicateur de performance 2cii³.
48. En novembre 2013, les directrices exécutives d'ONU-Femmes et du PAM ont signé une lettre commune réaffirmant leur engagement à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes à travers des partenariats. En octobre, une mission d'ONU-Femmes a aidé le PAM à clarifier diverses questions relatives au plan d'action des Nations Unies.

³ Indicateur de performance 2cii: mise en place d'un système de reconnaissance des efforts remarquables entrepris afin de promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

49. À la 56^e session du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, le PAM a représenté les institutions sises à Rome lors de l'examen de l'article 14 – qui a constitué la première étape de la rédaction d'une recommandation sur la condition des femmes rurales.

LA VOIE À SUIVRE

50. L'élaboration d'une nouvelle politique relative à la problématique hommes-femmes et la mise en place du cadre de responsabilité sont les grandes priorités. Aux termes du Cadre des résultats de gestion, le PAM s'est engagé à :

- respecter toutes les normes d'ici à 2014;
- dépasser 50 pour cent des normes d'ici à 2015; et
- dépasser toutes les normes d'ici à 2016, comme la Directrice exécutive s'y est engagée à la première session ordinaire de 2014 du Conseil, soit un an avant la date à laquelle le système des Nations Unies doit avoir dépassé les normes minimales fixées par ONU-Femmes.

51. Pour réaliser ces objectifs, OMG et les référents ont préparé un plan d'action. La première phase couvre l'année 2014, au cours de laquelle le but sera de financer les engagements non pris en charge dans le Plan de gestion 2014–2016: 2,2 millions de dollars ont été dégagés par l'entremise du Comité pour l'affectation stratégique des ressources pour faire face aux dépenses supplémentaires. La seconde phase, portant sur la période 2015–2017, sera intégrée au prochain Plan de gestion; le montant des dépenses exceptionnelles et récurrentes sera déterminé.

ANNEXE I

L'ÉGALITÉ DES SEXES DANS LA FICHE DE PROJET: LA NOTATION GENRE DU COMITÉ PERMANENT INTERORGANISATIONS

NOTE GENRE 2A – APPROCHE INTÉGRÉE DU GENRE

Potentiel à contribuer de façon significative à l'égalité des sexes.

Une **analyse sensible au genre et à l'âge** est incluse dans l'analyse des besoins, elle est reflétée **dans une ou plusieurs activités et dans un ou plusieurs des résultats du projet.**

NOTE GENRE 2B – ACTIONS CIBLÉES

L'objectif principal du projet est d'améliorer l'égalité des sexes.

L'analyse de genre dans l'évaluation des besoins justifie le projet, dans lequel toutes les activités et tous les résultats visent à améliorer l'égalité des sexes.

Les projets aux actions ciblées répondent à des besoins spécifiques des femmes, des filles, des garçons ou des hommes étant désavantagés ou discriminés.

Toutes **les actions spécifiques** sont le résultat d'une analyse sensible au genre et à l'âge.

NOTE GENRE 1

Potentiel à contribuer de façon limitée à l'égalité des sexes.

Le genre est uniquement considéré dans un ou deux éléments du projet : soit dans l'analyse des besoins, et/ou dans les activités ou dans les résultats attendus. Le projet ne possède pas d'analyse sensible au genre et à l'âge dans les trois parties : l'analyse des besoins qui prend en compte le genre et l'âge devrait mener à des activités et des résultats attendus qui sont adaptés aux besoins différenciés.*

**Lorsque le genre n'est considéré que dans les résultats, le projet est considéré comme insensible au genre et obtient la note 0.*

NOTE GENRE 0

Aucun potentiel visible à contribuer à l'égalité des sexes.

La dimension Genre et l'âge ne sont pas reflétés dans la fiche de projet ou apparaissent seulement dans les résultats attendus. Il est possible que le projet ne réponde pas aux besoins de certains membres de la population affectée ou même qu'il lui nuise. Ce type de projet est insensible au genre.

NOTE GENRE N/A – NON APPLICABLE

Le projet ne comporte pas de contact direct avec la population concernée, et n'affecte pas directement ni ne détermine la sélection ou l'utilisation des ressources, des biens et services auxquels accède la population concernée.

NOTE GENRE – NON SPECIFIÉE

Le projet est en cours de développement et en conséquence, la Note Genre est temporairement non spécifiée.

ANNEXE II

DOMAINE: RENFORCEMENT DE LA RESPONSABILISATION	
Indicateur de performance 1: Politiques et implication de l'équipe de direction	Référents: Bureau du Directeur exécutif adjoint et Directeur de l'Administration générale
Respect des normes: 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	
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 les 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; inscrire les questions relevant de la problématique hommes-femmes à l'ordre du jour des réunions du Groupe de haut niveau chargé de la gestion tous les trimestres; 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 des normes: 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-référént: 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 des normes: 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: Inclure des indicateurs prenant en compte la problématique hommes-femmes aux niveaux appropriés du Cadre de résultats stratégiques (2014-2017) et du 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 des normes: 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	

<p>Activités: Inclure des indicateurs de performance clés et des 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 de suivre et de présenter des données ventilées par sexe</p>
<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 prenant en compte la problématique hommes-femmes 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 des normes: Les normes en matière d'égalité des sexes énoncées par le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation (GNUE) sont respectées</p> <p>N.B.: 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 indicateurs 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; informer l'ensemble des sociétés ayant conclu des contrats de longue durée avec le PAM des engagements pris en matière de problématique hommes-femmes et des attentes concernant leur prise en compte dans les évaluations; appliquer les consignes de la note technique à l'ensemble des évaluations commandées par le Bureau à compter de 2014; et participer à l'atelier sur la prise en compte de la problématique hommes-femmes dans les évaluations réunissant les organismes qui ont leur siège à Rome</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 des normes: 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 à 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>	

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	
Activités: Comprendre comment la problématique hommes-femmes s'intègre dans tous les secteurs du PAM; 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	
Indicateur de performance 7: Examen des programmes	Référents: Département de la gestion des opérations et Division des politiques, des programmes et de l'innovation
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	
Activités: Élaborer des directives et des indicateurs propres au PAM afin d'évaluer 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: Le PAM est doté d'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	
Activités: Au Comité d'examen des programmes, reconnaître les mérites de l'élaboration de composantes de projets – y compris les mesures de protection – qui répondent aux besoins spécifiques des femmes et des filles; et créer un prix récompensant les personnes ou les unités qui ont apporté une contribution substantielle 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 fonds spécifiquement alloués à la promotion de l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes qui ont effectivement été déboursés	
Activités: Créer une équipe spéciale interdivisions chargée de la gestion des ressources; identifier clairement les activités et dépenses axées sur la problématique hommes-femmes; passer en revue les activités axées sur la problématique hommes-femmes et évaluer les catégories et éléments de coût associés; inclure la collecte de données dans les documents préparatoires du Plan de gestion 2015-2017; passer en revue les systèmes et outils budgétaires et financiers dont l'élaboration est en cours, notamment l'outil de suivi et d'évaluation des bureaux de pays (COMET); fournir aux bureaux de pays et 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; réviser les modèles de budget afin d'y inclure l'allocation de fonds aux activités de promotion de la parité qui ont été approuvées; 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 (base de données Excel)	
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: Relier le système de suivi de l'utilisation des ressources financières au processus d'élaboration du 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 2015-2017, à l'échelon des projets et à l'échelle du PAM; 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: Affectation des ressources	Réfèrent: Service du budget
Respect de la norme: Les critères financiers 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 sont respectés	
Activités: Élaborer des critères de référence applicables à l'échelle des projets et du PAM; 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 administratif et d'appui aux programmes (AAP), budgets des projets et ressources extrabudgétaires. Ces critères de référence doivent être établis en fonction du montant estimatif des ressources nécessaires pour exécuter le mandat	
Résultat supérieur à la norme: Les critères financiers de référence pour l'allocation de ressources aux activités portant sur l'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes sont dépassés	
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	Réfèrents: 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) Se fixer 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 de 35 pour cent au moins 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	Réfèrent: 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'autorité 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 régulièrement des enquêtes à l'échelle mondiale et conduire 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: Réaliser une enquête à l'échelle du PAM pour évaluer les capacités, les compétences, les connaissances et les pratiques actuelles en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes; et élaborer un plan de renforcement des capacités pour combler les lacunes recensées

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

Responsable: Division des ressources humaines

Respect des normes: La formation obligatoire de l'ensemble du personnel du PAM, au Siège, dans les bureaux régionaux et dans les bureaux de pays est assurée

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: Échange 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 des normes: 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; et étudier et exploiter autant que possible les perspectives de partenariat avec le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) et le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF)	

LISTE DES SIGLES UTILISÉS DANS LE PRÉSENT DOCUMENT

AAP	budget administratif et d'appui aux programmes
COMET	outil de suivi et d'évaluation des bureaux de pays
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
GNUE	Groupe des Nations Unies pour l'évaluation
OEV	Bureau de l'évaluation
OMG	Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes
ONU-Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance