

**DOCUMENT DE RÉFÉRENCE POUR LA PREMIÈRE
CONSULTATION INFORMELLE SUR LA POLITIQUE
DU PAM EN MATIÈRE DE PROBLÉMATIQUE
HOMMES-FEMMES POUR 2015-2020**



Consultation informelle

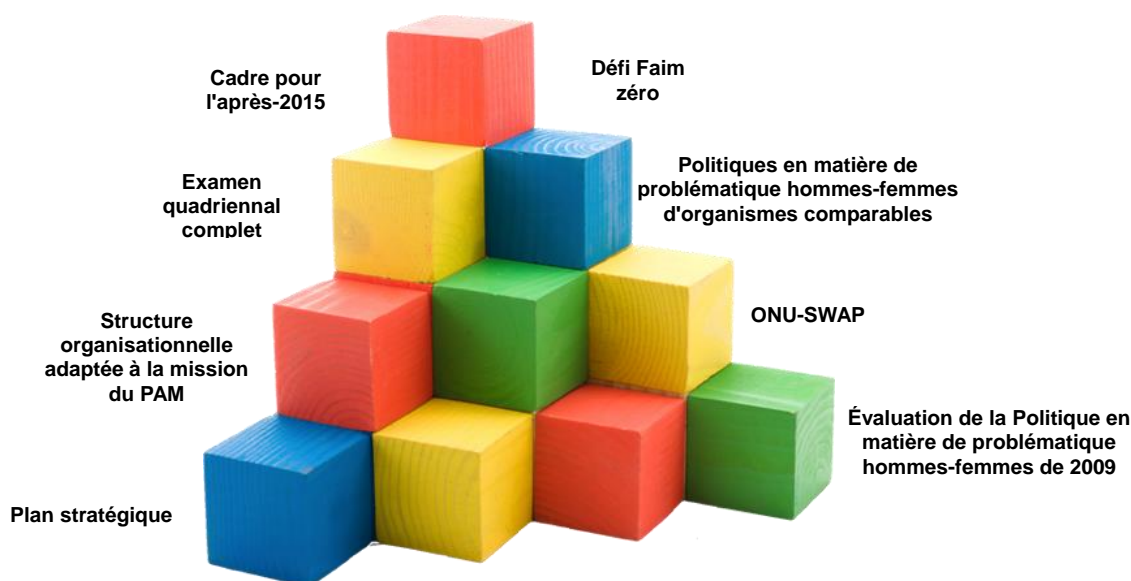
9 décembre 2014

**Programme alimentaire mondial
Rome, Italie**

Ce document donne les grandes lignes du processus de formulation de la nouvelle politique du PAM en matière de problématique hommes-femmes pour 2015–2020 et présente les premiers résultats et les thèmes qui se dégagent afin que le Conseil d'administration puisse les examiner et en débattre. Il n'a pas valeur de projet.

1. Au cours du premier semestre 2014, un groupe de travail coordonné par le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes a établi un mandat, approuvé par le Directeur exécutif adjoint, afin de charger un consultant de rédiger le document énonçant cette politique. Aux termes de ce mandat, le document doit comprendre une analyse claire précisant l'avantage comparatif dont dispose le PAM pour travailler sur les questions relevant de la problématique hommes-femmes; en outre, cette politique doit être étroitement liée à la réalisation de la mission du PAM, qui consiste notamment à favoriser l'égalité des sexes dans le cadre des interventions d'urgence. Ce document doit également:
 - a) formuler une conception et une vision de la problématique hommes-femmes communes à l'ensemble du PAM, assorties d'une théorie du changement;
 - b) adopter une démarche partant du terrain, qui tienne compte de l'expérience et des méthodes des bureaux de pays et donne lieu à des consultations au niveau régional;
 - c) mettre l'accent sur l'échelon des pays plutôt que sur le Siège;
 - d) proposer un cadre de résultats qui s'appuie sur la théorie du changement formulée dans cette politique et sur le Cadre de résultats stratégiques du PAM et qui parte des résultats escomptés, assorti de stratégies et de mesures conçues à cet effet; et
 - e) privilégier, chaque fois que possible, le changement systémique et les activités sans incidences financières, comme par exemple celles utilisant le temps de travail du personnel du PAM.
2. Conformément aux recommandations issues de l'évaluation réalisée en 2013, la nouvelle politique doit définir les résultats auxquels les interventions et programmes du PAM vont contribuer en matière de problématique hommes-femmes, notamment en précisant "ce que signifie la problématique hommes-femmes pour le PAM". La politique doit être clairement reliée tant au Cadre de résultats stratégiques qu'au Cadre des résultats de gestion. Le document devra expliquer, en s'appuyant sur des éléments probants et solides, l'articulation entre cette problématique et le mandat du PAM, et décrire l'avantage comparatif dont ce dernier dispose en ce qui concerne le traitement des problèmes liés aux inégalités entre les sexes. Le projet de document devra exposer une théorie du changement précisant les résultats escomptés pour les bénéficiaires au titre de chaque Objectif stratégique.
3. Afin de resituer cette politique dans un cadre d'ensemble, il faudra expliciter les liens avec le Défi Faim zéro et le programme de développement durable pour l'après-2015. Cette politique a pour objectif premier de favoriser une meilleure efficacité des opérations grâce au renforcement de la prise en compte de la problématique hommes-femmes, en gardant à l'esprit qu'en application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, l'égalité des sexes est un droit humain universellement reconnu.
4. La figure 1 indique les documents et les processus qui inspirent la formulation de cette nouvelle politique.

Figure 1: Fondements de la nouvelle politique en matière de problématique hommes-femmes



ONU-SWAP: Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

5. Afin de susciter une large adhésion et d'assurer la cohérence, des consultations ont été engagées avec un échantillon représentatif du personnel du PAM; deux groupes référents, l'un interne et l'autre extérieur, ont été constitués.
6. Le tableau 1 présente le programme de travail arrêté pour l'élaboration de la politique.

TABLEAU 1: POLITIQUE DU PAM EN MATIÈRE DE PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES POUR 2015-2020: PROGRAMME DE TRAVAIL

Activité	Date
Réunion de lancement à Rome	25-27 août 2014
Examen sur dossier et préparation des consultations	Fin septembre-début octobre
Première consultation régionale à Panama	21-22 octobre
Séminaires en ligne avec chacun des deux groupes référents et le Groupe de haut niveau chargé de la gestion	6-8 novembre
Consultations régionales à Dakar et Johannesburg	13-14 novembre et 18-19 novembre
Consultations en ligne avec chacun des deux groupes référents et le Groupe de haut niveau chargé de la gestion	1 ^{er} décembre
Première consultation informelle avec le Conseil d'administration	9 décembre
Consultation régionale à Nairobi	15-16 décembre

**TABLEAU 1: POLITIQUE DU PAM EN MATIÈRE DE PROBLÉMATIQUE
HOMMES-FEMMES POUR 2015-2020: PROGRAMME DE TRAVAIL**

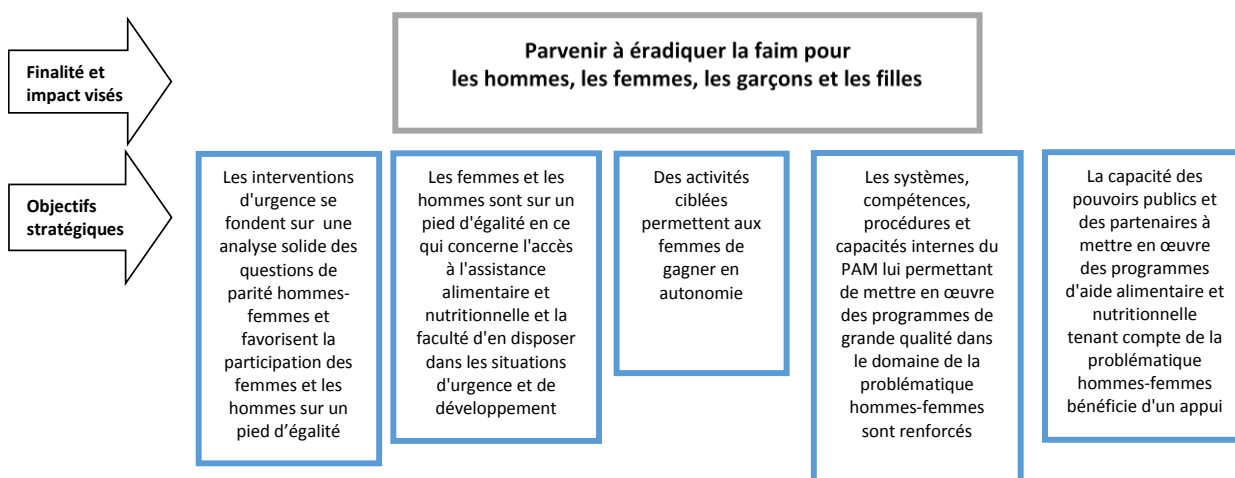
Activité	Date
Consultations régionales à Bangkok et au Caire	8-9 janvier et 11-12 janvier 2015
Séminaires en ligne avec chacun des deux groupes référents et le Groupe de haut niveau chargé de la gestion	Seconde quinzaine de janvier
Préparation de la première version et atelier de validation avec les deux groupes référents	Mi-février
Préparation de la seconde version	Fin février-début mars
Seconde consultation informelle avec le Conseil d'administration	3 mars
Présentation des documents définitifs	Fin mars

7. Des représentants du plus grand nombre de bureaux de pays possible sont invités à participer aux consultations organisées dans chaque bureau régional. À l'issue des premières consultations, qui ont eu lieu dans les régions Amérique latine et Caraïbes et Afrique de l'Ouest, des séminaires en ligne ont été organisés avec chacun des deux groupes référents. En outre, le Groupe de haut niveau chargé de la gestion a été informé du déroulement des travaux à l'occasion de son séminaire de réflexion de novembre. Un point sur les consultations avec le Bureau régional de Johannesburg ainsi qu'avec chacun des deux groupes référents et le Groupe de haut niveau chargé de la gestion sera proposé au cours de la consultation avec le Conseil prévue le 9 décembre.
8. Les thèmes qui se dégagent des consultations portent notamment sur les impératifs suivants:
 - corriger l'idée fautive selon laquelle la problématique hommes-femmes serait exclusivement une affaire de femmes;
 - expliquer pourquoi les questions relevant de cette problématique sont importantes, en se fondant sur des éléments probants au lieu de s'en remettre à l'intuition comme c'est actuellement le cas;
 - adopter une démarche participative afin d'apporter une valeur ajoutée au processus d'élaboration de la politique;
 - assurer l'implication des responsables des bureaux de pays, des bureaux régionaux et des services du Siège;
 - associer des domaines d'activité autres que les programmes – logistique, administration, ressources humaines, achats, etc.;
 - faire en sorte que la politique s'accompagne d'une véritable action de sensibilisation et de développement des capacités et soit complétée par des outils concrets et pratiques, des rôles et des responsabilités clairement définis, des compétences techniques et des ressources;
 - trouver un équilibre entre les principes d'ensemble et les directives adaptées aux différents contextes;

- envisager de nouveaux domaines d'action qui concourent à relever le Défi Faim zéro et pour lesquels des partenariats pourraient s'avérer nécessaires, comme l'économie domestique, la lutte contre la violence au sein du couple, la planification familiale, l'urbanisation, et l'implication des hommes, des adolescents et des garçons;
 - assurer la cohérence entre la politique en matière de problématique hommes-femmes et d'autres nouvelles politiques, comme la politique en matière de résilience ou la Stratégie du PAM en matière de personnel; et
 - éviter toute contradiction entre les principes, pratiques et dispositifs concernant la problématique hommes-femmes qui sont mis en œuvre au sein du PAM et cette politique, qui concerne les bénéficiaires.
9. Afin de tirer le meilleur parti des consultations et d'assurer une plus large adhésion de l'ensemble du PAM à cette nouvelle politique, la seconde journée des consultations régionales, qui se déroulent sur deux jours, est consacrée à l'élaboration de théories du changement; celles-ci constitueront le socle de la théorie du changement de la politique, qui jouera un rôle essentiel pour en guider l'application. La figure 2 expose les grandes lignes de la première théorie du changement telle qu'elle est ressortie de la consultation organisée dans la région Amérique latine et Caraïbes.

Politique du PAM en matière de problématique hommes-femmes pour 2015-2020: modélisation de la théorie du changement

Consultation régionale organisée à Panama, avec la contribution de quatre groupes
(21 participants)



10. Les questions qui se dégagent de chaque consultation régionale sont regroupées avant d'être soumises aux deux groupes référents à l'occasion des séminaires en ligne afin qu'ils formulent des observations et apportent leur contribution. Le Groupe de haut niveau sur la gestion est tenu informé à l'issue de chaque consultation et invité à valider aussi bien les processus que leur contenu dans la perspective de l'élaboration de la version provisoire de la politique.
11. Les mesures énumérées ci-dessus, ainsi que l'opération d'évaluation des capacités récemment effectuée, contribueront à enrichir le corpus de savoirs relatifs aux compétences, à l'assurance et aux connaissances spécialisées du personnel du PAM en ce qui concerne l'intégration des objectifs d'égalité des sexes dans l'ensemble des interventions et programmes du PAM.

12. Cette consultation informelle avec le Conseil est l'occasion pour le Secrétariat d'obtenir des orientations à un stade précoce sur tous les domaines qui seront pris en considération dans la formulation de ce projet de politique, et plus particulièrement:
- les fondements;
 - les éléments probants;
 - la théorie du changement; et
 - le processus d'élaboration.
13. L'annexe I propose une liste de points à vérifier, établie à partir des fondements sur lesquels repose la formulation de la Politique du PAM en matière de problématique hommes-femmes pour 2015-2020. Le Secrétariat sollicite l'avis du Conseil quant à la pertinence et l'exhaustivité de cette liste, et souhaite savoir si son élaboration telle qu'elle s'est déroulée jusqu'ici a son assentiment.

"L'examen technique et l'approbation [de la Politique du PAM en matière de problématique hommes-femmes adoptée en 2009] ont manqué de rigueur. Le Conseil d'administration a définitivement adopté et approuvé cette politique à sa première session de 2009 à l'issue de consultations informelles qui s'étaient déroulées au préalable. Les membres ont soulevé certains problèmes techniques, comme l'absence d'attention portée à la problématique hommes-femmes en situation d'urgence. Toutefois, il n'a pas été demandé au PAM d'ajouter ces aspects, ni de reprendre la rédaction d'une partie du document. Alors que le Conseil avait soulevé un certain nombre de questions, la politique a été approuvée au cours de la même session. Par conséquent, dans le cadre du processus d'approbation, l'examen et la supervision des aspects techniques ont occupé une place restreinte. S'ajoute à cela le fait que la Politique du PAM en matière de problématique hommes-femmes n'a ensuite été inscrite à l'ordre du jour du Conseil d'administration qu'en 2012; ce constat semble indiquer que le Conseil d'administration n'a pas participé avec beaucoup d'intensité au processus d'élaboration et d'approbation de la Politique et à sa mise en œuvre."

Evaluation of WFP's 2009 Gender Policy: This Time Around?, page 37 (document publié sous la cote OEV/2013/008 - en anglais seulement); le rapport succinct de l'évaluation est disponible sous la cote WFP/EB.1/2014/5-A)

Politique du PAM en matière de problématique hommes-femmes: liste récapitulative des points à vérifier

*Le projet de politique inclue-t-il ou prend-il en
considération les points suivants?*

Recommandations issues de l'évaluation de la Politique du PAM en matière de problématique hommes-femmes de 2009

Vision claire exposant les résultats auxquels le PAM contribuera en matière de problématique hommes-femmes

Déclaration définissant "ce que signifie la problématique hommes-femmes pour le PAM"

Contributions et contenu portant sur la problématique hommes-femmes dans les situations d'urgence, étant donné que 80 pour cent des activités du PAM prennent la forme d'interventions d'urgence

Explication étayée par de nombreuses données probantes reliant cette problématique au mandat du PAM

Description de l'avantage comparatif du PAM en matière de problématique hommes-femmes

Théorie du changement précisant les résultats escomptés pour les bénéficiaires au regard de chaque Objectif stratégique:

Objectif stratégique 1

Objectif stratégique 2

Objectif stratégique 3

Objectif stratégique 4

Cadre d'action solide

Directives formulées par un groupe directeur de haut niveau intervenant à l'échelle du PAM, qui puisse s'appuyer sur les ressources d'un groupe consultatif technique composé de spécialistes internes et extérieurs

Examen minutieux de la politique, notamment dans le cadre de la supervision exercée par le Conseil à l'occasion de son approbation

Ressources: financement de démarrage pour les deux premières années d'application de la politique, auquel devraient contribuer aussi bien les donateurs que le PAM.

Le volume des ressources disponible devrait être précisé au préalable afin de faciliter la planification et la définition des priorités

Consultations larges et approfondies, en particulier sur le terrain

Examen des partenariats

Stratégies de diffusion bien conçues

Délais suffisants pour mener un processus rigoureux

Directives de l'entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) pour l'élaboration de politiques concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ESAF)

Introduction et généralités

Mention des mandats intergouvernementaux applicables

Référence à la politique du Conseil des chefs de secrétariat en matière d'égalité des sexes et au Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP). Mention des éléments suivants:

	Politiques et/ou plans d'action préalablement adoptés en matière d'ESAF, s'il y a lieu
	Vision du PAM à la fin de la période sur laquelle porte cette politique
	Processus d'élaboration de la politique
	Prise en compte aussi bien de l'égalité des sexes que de la parité hommes-femmes
	Grandes lignes de la politique

Contexte

	Contexte de la politique: les inégalités contre lesquelles le PAM entend de lutter
	Pourquoi le PAM attache de l'importance à l'ESAF, et comment cet aspect aidera le PAM à atteindre les buts et l'objectif d'ensemble qu'il s'est fixés
	Ce que l'ESAF signifie au sein du PAM: l'ESAF est l'affaire de tous
	Enseignements dégagés de l'action menée jusqu'ici par le PAM dans le domaine de l'ESAF

Directives et mise en œuvre de la politique

	Précisions sur les modalités qui font que l'action menée dans le domaine de l'ESAF fait partie intégrante du processus de planification stratégique du PAM
	Concordance avec les indicateurs de performance de l'ONU-SWAP
	Parité entre les sexes et culture de l'organisation
	Ressources et capacités sur 2 plans:
	1) ressources affectées au fonctionnement interne afin de faire en sorte que le PAM soit à même de s'acquitter de sa mission en matière d'ESAF
	2) ressources affectées aux programmes durant la période d'application de cette politique
	Responsabilité de la réalisation des résultats escomptés de la politique en matière d'ESAF incombant à la Directrice exécutive et à la haute direction
	Suivi de la stratégie au moyen d'un dispositif de suivi et d'évaluation établissant et comprenant les éléments suivants:
	un ensemble de données de référence mesurées au début de la période d'application au regard des indicateurs de performance de l'ONU-SWAP
	un suivi en continu donnant lieu à un rapport au Conseil d'administration au moins une fois par an
	une évaluation tous les 5 ans au moins, afin d'orienter la mise à jour de la politique

Examen quadriennal complet

Accroît les ressources investies dans les produits et réalisations concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

Examine le rôle des hommes et des garçons dans les politiques visant l'égalité des sexes

Élargit et renforce l'utilisation des indicateurs de résultats en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes de l'équipe de pays des Nations Unies (la "fiche de suivi des résultats"), comme instrument de planification et d'établissement de rapports qui sert à évaluer l'efficacité de la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes

Renforce la responsabilité vis-à-vis de l'action en matière d'égalité des sexes dans les évaluations réalisées par les équipes de pays en y intégrant la problématique hommes-femmes

Intensifie la coordination des activités opérationnelles concernant la problématique hommes-femmes en faisant appel aux mécanismes de coordination existant au niveau des pays et, le cas échéant, en partenariat avec d'autres entités concernées et d'autres acteurs nationaux

S'arme de connaissances techniques d'expert suffisantes concernant la prise en compte de la problématique hommes-femmes dans l'élaboration et l'exécution des programmes afin de garantir que cette dimension sera systématiquement prise en compte

Œuvre conjointement à la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes au sein du système des Nations Unies

Collecte, analyse et diffuse régulièrement et systématiquement des données comparables ventilées par sexe et par âge

Améliore encore davantage les mécanismes institutionnels de responsabilisation du PAM et intègre dans son cadre stratégique les résultats obtenus dans le domaine de l'égalité des sexes et les indicateurs correspondants adoptés au niveau intergouvernemental

Poursuit l'effort d'équilibre entre les sexes au sein du PAM dans les nominations aux postes des niveaux central, régional et national du système des Nations Unies qui touchent aux activités opérationnelles de développement, y compris les postes de coordonnateur résident et autres postes de haut fonctionnaire, en tenant dûment compte de la représentation des femmes originaires des pays de programme, en particulier des pays en développement, et du principe de la représentation géographique équitable

Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

Des politiques et des plans actualisés sont mis en œuvre en matière d'ESAF, prévoyant notamment l'intégration de la problématique hommes-femmes et la parité entre les sexes

Un mécanisme spécifique est mis en place aux échelons supérieurs de la hiérarchie pour assurer la responsabilité de la promotion de l'ESAF

L'évaluation de l'ESAF fait partie intégrante des valeurs et/ou des compétences fondamentales de l'ensemble du personnel, en particulier pour les postes de niveau supérieur ou égal à P4 ou équivalent, notamment les postes de décision au sein de l'ensemble des comités, missions et organes consultatifs

Un système permettant d'apprécier à sa juste valeur l'excellence du travail accompli en faveur de l'ESAF est en place

Défi Faim zéro

Intégration des valeurs et objectifs du Défi Faim zéro, plus particulièrement en ce qui concerne le créneau d'intervention spécifique du PAM:

élimination des retards de croissance chez les enfants de moins de 2 ans

accès universel à une alimentation adéquate tout au long de l'année

Nouvelle structure organisationnelle adaptée à la mission du PAM

La problématique hommes-femmes est un thème transversal qui doit mobiliser la plus grande attention dans l'ensemble du PAM

Programme de développement de l'après-2015

La politique se conforme aux objectifs du programme de développement de l'après-2015

Organismes comparables

La politique prend en considération le travail, les difficultés, les réussites, les pratiques optimales et la dynamique des organismes comparables

La politique s'inscrit dans la droite ligne des travaux des organismes des Nations Unies établis à Rome sur la problématique hommes-femmes et les questions de sécurité alimentaire et nutritionnelle

Cadre de résultats stratégiques et Plan stratégique

La politique crée un environnement favorable à l'ESAF grâce à l'intégration de la problématique hommes-femmes dans l'ensemble des Objectifs stratégiques

La problématique hommes-femmes figure parmi les résultats et indicateurs transversaux arrêtés dans le Cadre de résultats stratégiques

LISTE DES SIGLES UTILISÉS DANS LE PRÉSENT DOCUMENT

ESAF	égalité des sexes et autonomisation des femmes
ONU-Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
ONU-SWAP	Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes