

**POLITIQUE DU PAM EN MATIÈRE
DE PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES
POUR 2015–2020**



Consultation informelle

3 mars 2015

**Programme alimentaire mondial
Rome, Italie**

AVANT-PROPOS

1. La politique du PAM en matière de problématique hommes-femmes pour 2015–2020 bénéficie des toutes dernières réflexions et bonnes pratiques relatives à la promotion de l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes. Elle appelle le PAM à "passer à la vitesse supérieure pour remplir ses engagements mondiaux et institutionnels en faveur de l'égalité hommes-femmes et s'acquitter pleinement et équitablement de son mandat"¹. La promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes comme conditions préalables à un développement véritable est l'affaire de tous. La présente politique définit les buts, les objectifs et la stratégie opérationnelle du PAM à cet égard, qui contribueront à mettre un terme à la pauvreté et à la faim dans le monde.
2. Ce document est complété par:
 - un plan de diffusion de la politique auprès du personnel, des partenaires et des bénéficiaires;
 - un cadre pour l'élaboration de stratégies régionales de mise en œuvre, qui doivent être adaptées aux contextes locaux et aux activités du PAM – crise, après-crise ou développement – et présentées au Conseil d'administration;
 - une boîte à outils relative à la problématique hommes-femmes fournissant des orientations techniques sur la prise en compte systématique de cette problématique dans tous les programmes du PAM.
3. La politique s'inspire des travaux de recherche sur les liens entre la problématique hommes-femmes et la sécurité alimentaire et nutritionnelle ainsi que des consultations menées avec des membres du personnel du PAM de toutes les catégories du cadre organique et de toutes les régions géographiques. Des groupes de référence externes et internes et le Conseil ont contribué à sa formulation. Cette approche ascendante et participative garantit que la politique représente l'expression collective du PAM².

¹ PAM. 2013. *Evaluation of WFP's 2009 Gender Policy: This Time Around?* OEV/2013/008, p. xv. Rome.

² Voir l'annexe II pour la liste des personnes consultées.

ÉGALITÉ DES SEXES DANS LES ACTIVITÉS DU PAM

4. Pour conserver sa position d'organisme humanitaire chef de file de la lutte contre la faim dans le monde, le PAM doit constamment innover afin d'améliorer les services qu'il assure, et il doit être capable de mesurer les changements qu'il entraîne dans l'existence de ses bénéficiaires. Le PAM estime que sa mission consistant à éliminer la faim peut être menée à bien uniquement si les femmes et les filles, les hommes et les garçons ont des chances égales, un accès égal aux ressources et un poids égal dans les décisions qui façonnent leur avenir.
- Le PAM estime que sa mission consistant à éliminer la faim peut être menée à bien uniquement si les femmes et les filles, les hommes et les garçons ont des chances égales, un accès égal aux ressources et un poids égal dans les décisions qui façonnent leur avenir.
5. Dans la présente politique, il est considéré que l'analyse différenciée par sexe et par âge est un prérequis pour fournir une assistance en faveur de la sécurité alimentaire et nutritionnelle et s'attaquer aux causes profondes de la malnutrition et de l'insécurité alimentaire fondées sur le sexe. Le manque d'accès à des aliments nutritifs et l'inadéquation des pratiques de soins sont souvent directement ou indirectement liés à des inégalités entre les sexes. Ainsi:
- pour les femmes et les filles, les carences en micronutriments tels que le fer pendant la grossesse entraînent une insuffisance pondérale à la naissance pour leurs bébés;
 - les préférences, les tabous et les modes de consommation alimentaires ont des effets différents sur l'état nutritionnel des membres de la famille selon leur sexe et leur âge, les garçons étant favorisés dans certains contextes et les filles dans d'autres;
 - les hommes et les garçons séparés de leur famille peuvent être exposés à la dénutrition s'ils ne savent pas cuisiner ou s'occuper d'eux-mêmes et des personnes à leur charge.
6. Partout dans le monde, c'est en général aux femmes qu'incombe la responsabilité d'assurer la sécurité alimentaire et nutritionnelle³. Néanmoins, elles continuent de se heurter à la discrimination en ce qui concerne l'accès à la nourriture et la faculté d'en disposer, et l'accès à des moyens d'existence améliorés, à l'éducation et à la santé. Les femmes et les filles sont également davantage exposées à la violence sexiste que les hommes et les garçons. Le PAM doit donc élargir le dialogue sur la problématique hommes-femmes et veiller à ce que les hommes y prennent part. Pour parvenir à l'égalité des sexes, il faut une mutation profonde des attitudes et des comportements institutionnels et individuels afin de contribuer à transformer les systèmes sociaux, politiques, culturels et économiques qui sont à l'origine de la malnutrition et de l'insécurité alimentaire. La présente politique définit les

³ D'après l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), si les agricultrices avaient le même accès aux ressources et aux services que les hommes, elles pourraient produire 20 à 30 pour cent de plus, augmentant ainsi la production agricole globale. FAO. 2011. *La situation mondiale de l'alimentation et de l'agriculture 2010–2011: Le rôle des femmes dans l'agriculture: Comblant le fossé entre les hommes et les femmes pour soutenir le développement*. Rome. On trouvera d'autres éléments probants sur la relation entre la problématique hommes-femmes et la nutrition dans les documents suivants: Quisumbing, A.R., Meinzen-Dick, R., Raney, T.L., Croppenstedt, A., Behrman, J.A. et Peterman, A. 2014. *Gender in Agriculture: Closing the Knowledge Gap*. Rome, FAO et Springer; Van den Bold, M., Quisumbing, A.R. et Gillespie, S. 2013. *Women's Empowerment and Nutrition: an Evidence Review*. Washington, Institut international de recherche sur les politiques alimentaires (IFPRI); Banque asiatique de développement et FAO. 2013. *Gender Equality and Food Security: Women's Empowerment as a Tool against Hunger*. Mandaluyong City, Philippines.

responsabilités et les rôles de l'ensemble du personnel du PAM dans la poursuite des objectifs d'égalité des sexes.

7. Les crises humanitaires et les aléas naturels augmentent presque toujours le niveau de malnutrition aiguë, et aggravent par là-même les inégalités entre les sexes car ils ont des effets différents sur l'insécurité nutritionnelle selon qu'il s'agit des femmes, des hommes, des filles et des garçons⁴. La contribution du PAM à l'amélioration de la sécurité alimentaire et nutritionnelle conformément à l'initiative Défi Faim zéro lancée par le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies (ONU) dépend donc de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. En s'attaquant de manière systématique aux préoccupations relatives aux inégalités entre les sexes, les programmes tenant compte de la problématique hommes-femmes accélèrent les progrès du PAM vers la réalisation de l'objectif consistant à éliminer la faim de notre vivant. L'égalité des sexes est également essentielle pour que tous les êtres humains jouissent pleinement des droits fondamentaux de la personne.
8. L'examen des activités du PAM du point de vue de l'égalité des sexes fait apparaître que les femmes et les hommes ne constituent pas des groupes homogènes. Il est nécessaire d'approfondir l'analyse pour déterminer la façon dont les questions de parité hommes-femmes, en recoupant d'autres dimensions sociales importantes – âge, origine ethnique, origine sociale, situation matrimoniale, croyances religieuses, orientation sexuelle, handicap, séropositivité, etc. –, créent des inégalités ou des privilèges, ou les renforcent, non seulement entre les femmes et les hommes mais aussi au sein même de ces deux groupes. Le PAM préconise une approche de la problématique hommes-femmes qui soit axée sur la personne humaine et qui tienne compte de ces dimensions et d'autres, y compris de sa responsabilité envers les populations touchées. Pour le PAM, la prise en compte systématique de cette problématique part de l'intérieur.

Les programmes tenant compte de la problématique hommes-femmes accélèrent les progrès du PAM vers la réalisation de l'objectif consistant à éliminer la faim de notre vivant. L'égalité des sexes est également essentielle pour que tous les êtres humains jouissent pleinement des droits fondamentaux de la personne.

CADRE INTERNATIONAL

9. Dans sa mission consistant à éradiquer la faim dans le monde, le PAM est lié par les mandats intergouvernementaux du système des Nations Unies tendant à promouvoir et à protéger les droits de la personne et l'égalité entre les sexes, tels qu'énoncés dans la [Charte des Nations Unies](#) de 1945, dans le programme de développement pour l'après-2015, dans

⁴ Documents décrivant les effets des situations d'urgence selon que les personnes touchées sont des femmes ou des hommes: Human Security Report Project. 2011. *Human Security Report 2009/2010: The Causes of Peace and the Shrinking Costs of War*. New York et Oxford, Royaume-Uni, Oxford University Press; Soroptomist of the Americas. 2011. *Reaching out to Women when Disaster Strikes*. Philadelphie, Pennsylvanie, États-Unis; Ferris, E. 2008. *Displacement, Natural Disasters and Human Rights*. Washington, Brookings Institution; Mazurana, D., Benelli, P., Gupta, H. et Walker, P. 2011. *Sex and Age Matter: Improving Humanitarian Response in Emergencies*. Medford, Maryland, États-Unis, Feinstein International Center, Université Tufts; Neumayer, E. et Plümper, T. 2007. The Gendered Nature of Natural Disasters: The Impact of Catastrophic Events on the Gender Gap in Life Expectancy, 1981–2002. *Annals of the Association of American Geographers*, 97(3): 551–566; *The Lancet* et University College London. 2009. Managing the Health Effects of Climate Change. *The Lancet*, 373: 1693–1733; Fonds international de développement agricole. 2008. *Gender and Non-Timber Forest Products: Promoting Food Security and Economic Empowerment*. Rome.

les objectifs de développement durable et dans un grand nombre d'autres déclarations et accords⁵.

10. En 2006, le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination a approuvé la [politique sur la parité entre les sexes et l'autonomisation des femmes à l'échelle du système des Nations Unies](#) en réaction au manque de progrès dans la prise en compte de la problématique hommes-femmes par celui-ci. En 2012, il a lancé un plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes afin de faire avancer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'ensemble du système, y compris dans le cadre de ses actions d'aide humanitaire et de développement. Ce plan comprend un cadre de responsabilité composé de 15 normes regroupées autour de six domaines fonctionnels. Le PAM s'est engagé à aller plus loin que toutes ces normes et que celles inscrites dans les huit indicateurs relatifs à la problématique hommes-femmes énoncés dans l'[Examen quadriennal complet](#).
11. La [politique du PAM en matière de problématique hommes-femmes de 2009](#) introduisait une mutation stratégique⁶, consistant à passer de l'approche axée sur les femmes⁷ à une approche embrassant plus largement les différences dans la vie des femmes et des hommes, et des filles et des garçons. La politique mettait en évidence les rôles des hommes dans le changement et soulignait l'importance qu'il y avait à comprendre les relations entre les sexes. Cette priorité se retrouve dans les programmes prévoyant des activités Assistance alimentaire contre travail/pour la formation/pour la création d'emplois, les activités de protection et l'initiative Achats au service du progrès⁸. La nouvelle politique reconnaît ces activités comme étant de bonnes pratiques intégrant des approches innovantes de prise en compte de la problématique hommes-femmes⁹, qui répondent aux réalités locales et devraient être partagées dans l'ensemble du PAM.

BUT ET OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

12. Le but et les objectifs de cette politique sont conformes aux Objectifs stratégiques du PAM énoncés dans le [Plan stratégique pour 2014–2017](#) et aux principaux piliers de l'initiative [Défi Faim zéro](#). Le PAM collaborera avec les autres organismes des Nations Unies, les organisations de la société civile, en particulier les organisations de femmes, les bénéficiaires, les partenaires et les gouvernements en vue d'atteindre ces objectifs.

⁵ [Déclaration universelle des droits de l'homme](#) de 1948, [Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels](#) de 1966, [Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes](#) de 1979, [Convention relative aux droits de l'enfant](#) de 1989, [Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes](#) de 1993, [Déclaration et Programme d'action de Beijing](#) de 1995, [Déclaration du Millénaire des Nations Unies](#) de 2000 et résolutions du Conseil de sécurité de l'Organisation des Nations Unies en faveur des femmes, de la paix et de la sécurité – numéros [1325](#), [1820](#), [1888](#), [1889](#) et [2106](#).

⁶ PAM. 2013. *Evaluation of WFP's 2009 Gender Policy*, p. v.

⁷ Engagements du PAM en faveur des femmes (1996–2003) et Engagements renforcés en faveur des femmes (2003–2007).

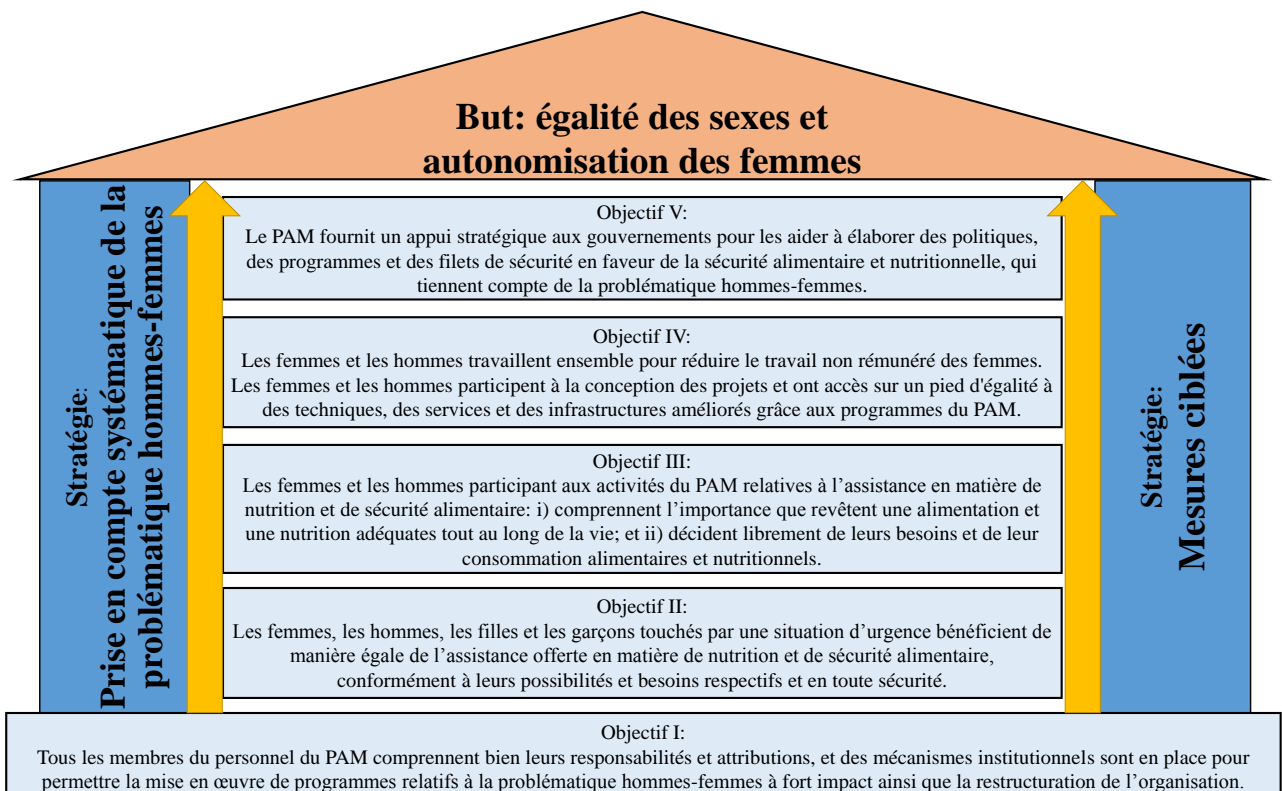
⁸ PAM. 2013. *Evaluation of WFP's 2009 Gender Policy*, p. ix.

⁹ Voir Brody, A., Hossain, N., Oswald, K. et Smith, S. 2014. *Les innovations issues du terrain: Prise en compte de la problématique hommes-femmes à partir de la base au Programme alimentaire mondial*. Rome, PAM et Institute of Development Studies.

Le but de la politique du PAM en matière de problématique hommes-femmes pour 2015–2020 est de parvenir à une égalité totale entre les sexes dans les programmes et les opérations en faveur de la nutrition et de la sécurité alimentaire en vue de relever le Défi Faim zéro.

13. La politique comprend des stratégies de prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes et des mesures ciblées visant à parvenir à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes dans tous les domaines de travail:
- la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes nécessite d'examiner et de traiter méthodiquement les besoins, les priorités et les expériences des femmes et des hommes dans le cadre de l'élaboration de politiques, de normes, de programmes, de projets et d'activités de renforcement des connaissances sans exclusive, de sorte que les femmes, les hommes, les filles et les garçons de tous âges en bénéficient de manière égale.
 - Lorsque la disparité entre les sexes est telle que les femmes ou les hommes n'ont pas accès aux possibilités offertes, le PAM a besoin de programmes ou de projets qui ciblent les femmes et les filles ou les hommes et les garçons de tous âges, afin de parvenir à des résultats égaux.

Figure 1: Objectifs de la politique



Objectif I: Tous les membres du personnel du PAM comprennent bien leurs responsabilités et attributions, et des mécanismes institutionnels sont en place pour permettre la mise en œuvre de programmes relatifs à la problématique hommes-femmes à fort impact ainsi que la restructuration de l'organisation

14. Le PAM dispose des politiques et des stratégies nécessaires dans le domaine des ressources humaines pour faire en sorte que ses effectifs soient adaptés à leur mission consistant à réaliser les Objectifs stratégiques et pour veiller à ce que les questions de diversité et d'intégration soient prises en considération à toutes les étapes du processus de gestion des talents pour l'ensemble du personnel. Grâce à sa stratégie en matière de personnel et à son cadre de diversité et d'intégration, le PAM entend aller plus loin que les normes de résultats définies dans le plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.
15. Le PAM a besoin de faire plus pour favoriser la diversité en mettant en place un environnement sans exclusive qui présente des avantages pour l'organisation, les équipes et les individus. Instaurer et maintenir une représentation égale des femmes et des hommes dans toutes les catégories du cadre organique nécessite d'analyser les contraintes et de mettre en œuvre des mesures de discrimination positive et d'autres mesures tout à la fois au Siège et sur le terrain.
16. L'ensemble des modalités et des outils de suivi et d'établissement de rapports sont en cours de révision pour intégrer la collecte, l'analyse et l'utilisation systématiques de données ventilées par sexe et par âge. Ces données aideront le PAM à adapter son assistance en matière de nutrition et de sécurité alimentaire aux différents besoins mis en évidence par l'analyse différenciée par sexe. Cette analyse, qui constitue la pierre angulaire de la présente politique, examine les différents besoins, rôles et capacités des femmes, des hommes, des filles et des garçons, et est intégrée dans l'analyse périodique de la situation nutritionnelle. Les constatations qui en sont issues sont exploitées pour formuler les Objectifs stratégiques, le Plan stratégique et les principaux programmes et stratégies régionaux et nationaux du PAM. Dans les situations de crise, l'intégration de l'analyse différenciée par sexe dans l'analyse rapide des options d'intervention éclaire et renforce les plans d'intervention d'urgence.
17. Lors de l'établissement du budget d'un programme, l'une des exigences de base est de prévoir des lignes détaillant pour chaque activité le coût que représente la problématique hommes-femmes, celle-ci étant un thème transversal.
18. Le PAM et ses partenaires collaborent selon des modalités qui concourent à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes. À l'échelle régionale et nationale et au niveau des bureaux auxiliaires, le PAM évalue régulièrement la façon dont l'égalité des sexes est prise en compte dans les programmes menés dans le cadre de ses partenariats afin de déterminer les améliorations susceptibles d'être apportées et les possibilités de renforcement de la transparence.

Encadré 1: Évaluer les moyens dont le PAM dispose à l'échelle mondiale pour promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

Fin 2014, en partenariat avec le Centre de formation d'ONU-Femmes, le PAM a conduit une évaluation mondiale des moyens dont son personnel dispose pour promouvoir et mettre en œuvre les principes de l'égalité des sexes. L'objectif était de répertorier les points forts et les possibilités d'amélioration dans le but de concevoir un plan de développement des capacités et d'apporter des éléments d'information susceptibles d'être utilisés lors de la formulation de la présente politique. La Division des ressources humaines et le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes élaborent actuellement un plan détaillé qui comprend des mesures destinées à sensibiliser le personnel de façon générale ainsi que des initiatives visant les principaux domaines fonctionnels; une attention particulière sera accordée au personnel de direction. L'évaluation a fait apparaître, au niveau régional, des problèmes qui seront traités au moyen du plan de développement des capacités et des stratégies régionales en matière de problématique hommes-femmes qui seront établis dans le prolongement de la présente politique.

Objectif II: Les femmes, les hommes, les filles et les garçons touchés par une situation d'urgence bénéficient de manière égale de l'assistance offerte en matière de nutrition et de sécurité alimentaire, conformément à leurs possibilités et besoins respectifs et en toute sécurité

19. La présente politique en matière de problématique hommes-femmes complète la [politique du PAM en matière de protection humanitaire](#) et définit la protection comme les mesures permettant de faire en sorte que l'assistance alimentaire et l'appui aux moyens d'existence n'augmentent pas les risques pour les bénéficiaires, mais contribuent à leur sécurité, leur dignité et leur intégrité¹⁰.
20. L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont des éléments cruciaux de cette définition, car elles déterminent le niveau et le type de risque auxquels les personnes sont exposées en fonction de leur sexe et de leur âge. Cette importance cruciale fait de la problématique hommes-femmes et de la protection des questions transversales qui doivent être intégrées dans tous les aspects du travail du PAM, y compris dans les analyses du contexte.
21. L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ne doivent pas exposer les femmes, les hommes, les garçons ou les filles à des risques, créer ou exacerber les tensions au sein des ménages ou des communautés ou encore entraîner la marginalisation des uns ou des autres ou des actes de discrimination à leur encontre. La prise en compte de ces deux questions dans les programmes du PAM devrait contribuer à améliorer l'harmonie à l'intérieur des ménages et des communautés et à promouvoir l'intégration de tous sur un pied d'égalité.
22. Les actes de violence perpétrés à l'encontre d'une personne en raison de son sexe constituent un risque en matière de protection. Bien que la violence sexiste soit répandue, on manque d'informations sur ce problème à l'échelle mondiale. Conformément à la version révisée de 2015 des directives sur la violence sexiste du Comité permanent interorganisations, le PAM admet qu'il est de sa responsabilité – indépendamment de la présence ou de l'absence d'éléments de preuve concrets – de partir du principe que la violence sexiste existe, de la traiter comme un problème de protection grave constituant une

¹⁰ Politique du PAM en matière de protection humanitaire (WFP/EB.1/2012/5-B/Rev.1).

menace pour la vie des personnes, et de prendre des mesures pour réduire le plus possible le risque que ce problème ne survienne du fait de ses interventions¹¹.

Encadré 2: Réduire l'exposition des femmes à la violence grâce à l'initiative pour la sécurité d'accès au carburant et à l'énergie au Darfour (Soudan)

Pour 2006, on estimait à 200 le nombre de femmes violées ou tuées chaque mois alors qu'elles allaient chercher du bois de feu pour cuisiner leurs rations alimentaires ou générer des revenus. Les femmes bénéficiaires du PAM au Kenya et au Darfour continuent de signaler des cas d'exactions lorsqu'elles vont ramasser du bois de feu à l'extérieur des camps de réfugiés de Dadaab et de Kakuma. Le PAM les aide en leur assurant un accès sûr aux combustibles, notamment en leur fournissant des fourneaux à bon rendement énergétique et en mettant en œuvre des activités de promotion des moyens d'existence qui réduisent la fréquence à laquelle elles doivent aller chercher du bois de feu, et donc leur exposition à la violence.

Objectif III: Les femmes et les hommes participant aux activités du PAM relatives à l'assistance en matière de nutrition et de sécurité alimentaire: i) comprennent l'importance que revêtent une alimentation et une nutrition adéquates tout au long de la vie; et ii) décident librement de leurs besoins et de leur consommation alimentaires et nutritionnels

23. Les interventions en faveur de la sécurité alimentaire et nutritionnelle sont axées sur les communautés et les ménages, et consistent notamment à améliorer la production alimentaire. Un grand nombre de ces activités ciblent les femmes, mais ne tiennent pas suffisamment compte de la dynamique des sexes à l'intérieur des ménages, dynamique qui détermine l'allocation des ressources et l'effet des activités sur le bien-être des individus. Les interventions respectant la [politique du PAM en matière de nutrition](#) vont au-delà du traitement des symptômes de l'insécurité alimentaire et nutritionnelle, pour générer des effets durables et améliorer la compréhension des inégalités entre les sexes sous-jacentes qui agissent sur les possibilités, la visibilité et l'influence des personnes concernées.
24. Les rôles dévolus à chacun des deux sexes sont liés à la culture et au contexte. La conception des projets doit donc être participative et bénéficier des éclairages du personnel de terrain, des organisations partenaires et des communautés locales, y compris des femmes et des hommes exerçant des responsabilités. Cette approche permet de saisir les nuances des problèmes liés aux inégalités entre hommes et femmes, au lieu de partir d'hypothèses telles que l'idée selon laquelle les femmes utilisent toujours l'argent pour leur famille tandis que les hommes le dépensent de manière irresponsable. La conception participative des projets remet en cause et transforme les normes existantes inéquitables pratiquées en matière de relations entre les sexes, pour apporter des avantages plus équitables aux femmes et aux hommes ainsi qu'aux filles et aux garçons.

¹¹ Comité permanent interorganisations. 2015. *Guidelines for Integrating Gender-Based Violence Interventions in Humanitarian Action: Reducing Risk, Promoting Resilience, and Aiding Recovery*. Projet, page 2.

25. La nutrition et les soins à donner aux enfants sont considérés comme des tâches réservées aux femmes et aux filles dans de nombreux contextes où le PAM travaille, mais il est essentiel de trouver les moyens de faire participer et de sensibiliser les hommes et les garçons – jeunes, adultes, responsables communautaires et religieux, décisionnaires locaux – à ces tâches, et d'examiner leurs besoins, parallèlement à ceux des femmes et des filles. La présente politique recommande, dans les programmes en faveur de l'alimentation et de la nutrition auxquels des objectifs d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes sont assignés, de cibler les jeunes afin d'améliorer la nutrition dès le plus jeune âge, de mieux faire accepter l'égalité entre hommes et femmes et de faire en sorte que les jeunes des deux sexes enrichissent leurs connaissances dans le domaine de la nutrition, prennent de meilleures habitudes en la matière et en tirent plus d'avantages.

Encadré 3: Faire participer les hommes aux programmes nutritionnels au Sénégal

Les activités d'apprentissage en matière d'action participative menées au Sénégal visaient principalement à essayer de comprendre le rôle des hommes dans les soins aux enfants et la nutrition et la façon dont leur participation pouvait être renforcée. Au cours de discussions en groupes, les femmes ont indiqué que les hommes accompagnaient leurs enfants à l'hôpital quand ils étaient malades mais ne s'occupaient que rarement des activités nutritionnelles au dispensaire. Quand il a été demandé aux hommes de s'expliquer à ce sujet, ils ont dit qu'ils craignaient les moqueries car la nutrition des enfants "n'était pas du ressort des hommes". [...] Le bureau du PAM au Sénégal a reconnu qu'il était possible de faire évoluer les attitudes sur le rôle de l'homme au niveau local en associant les hommes à de francs débats et en choisissant des "cas atypiques" comme "agents du changement" potentiels¹².

Objectif IV: Les femmes et les hommes travaillent ensemble pour réduire le travail non rémunéré des femmes. Les femmes et les hommes participent à la conception des projets et ont accès sur un pied d'égalité à des techniques, des services et des infrastructures améliorés grâce aux programmes du PAM

26. Partout dans le monde, les femmes et les enfants, en particulier les filles, assument la majorité du travail non rémunéré au sein de leur famille. Dans les contextes marqués par l'insécurité alimentaire et nutritionnelle où le PAM opère, ce travail comprend le transport de l'eau et des combustibles sur de grandes distances, la cueillette d'aliments sauvages, la préparation et la cuisson des aliments, et les longs déplacements jusqu'aux établissements de santé, auxquels s'ajoutent le travail non rémunéré dans l'exploitation agricole ou l'entreprise familiale. Le travail domestique dont les femmes ont la responsabilité est une préoccupation majeure en matière de droits de la personne et contribue à la persistance des inégalités entre les sexes, privant les femmes et les filles de la possibilité de recevoir une instruction, de participer à la vie politique, et d'avoir un travail décent et des loisirs.
27. Au cours de la conception des projets, pour éviter le risque d'alourdir la charge de travail, le PAM recherche les techniques, les services et les infrastructures qui permettent aux femmes et aux hommes de bénéficier de manière égale des transferts d'espèces et de vivres et des gains de temps et d'énergie.

¹² PAM. 2014. *Les innovations issues du terrain*, page 12.

28. Les programmes fondés sur les groupes, qui facilitent la participation des femmes à toutes sortes de collectifs, des regroupements d'agriculteurs aux groupes de concertation informels réunissant les mères, offrent des possibilités considérables pour réduire les inégalités entre les sexes au sein des ménages et de la société¹³, notamment en améliorant les connaissances, le savoir-faire et la confiance en elles des femmes, en créant des réseaux sociaux auxquels elles peuvent faire appel en cas de besoin, en accentuant leur influence sur la prise de décisions dans les organisations dont elles font partie et en leur donnant accès aux services et au soutien fournis par les organismes publics locaux¹⁴.

Encadré 4: Compliments au chef: reconnaître la contribution des femmes aux programmes de repas scolaires au Malawi

Les activités d'apprentissage menées par le personnel au Malawi ont montré que les programmes de repas scolaires dépendent énormément du travail bénévole des mères des élèves qui préparent et servent les repas, ce qui peut leur prendre jusqu'à huit heures par jour. Dans certains endroits, il a été difficile de maintenir un tel niveau d'engagement bénévole, mais lorsqu'un paiement symbolique a été offert pour ce travail, les hommes ont commencé à proposer leurs services. Compte tenu de ces paiements symboliques, la valeur du travail non rémunéré des femmes dans le cadre des programmes de repas scolaires a été estimée à 0,5 million de dollars É.-U. par an au Malawi. Le bureau de pays du PAM a étudié des stratégies destinées à réduire les risques et la corvée de préparation des repas scolaires en achetant des ustensiles de cuisine à long manche et des maniques, et en distribuant des certificats au cours de cérémonies publiques pour saluer la contribution des bénévoles. L'impact sur les femmes a été considérable. Comme l'a expliqué l'une des participantes: "Maintenant, nous sommes considérées comme des cuisinières professionnelles et nous sommes invitées à deux événements du village pour aider à cuisiner"¹⁵.

Objectif V: Le PAM fournit un appui stratégique aux gouvernements pour les aider à élaborer des politiques, des programmes et des filets de sécurité en faveur de la sécurité alimentaire et nutritionnelle, qui tiennent compte de la problématique hommes-femmes.

29. Cet objectif se trouve au cœur de la définition de la mission du PAM, car il est synonyme de viabilité. Les bureaux de pays apportent des précisions sur ce que les gouvernements attendent du PAM en matière de promotion de l'égalité des sexes dans les domaines de la nutrition et de la sécurité alimentaire, et le personnel répertorie les plans et les partenaires permettant de réaliser ces objectifs.
30. Des mesures législatives et des règles et pratiques coutumières perpétuent les inégalités entre les sexes, souvent en réduisant l'accès des femmes et des filles aux possibilités d'éducation et d'emploi ainsi qu'à des ressources essentielles telles que la terre et le crédit, ce qui nuit à la sécurité alimentaire et nutritionnelle des ménages. Les mesures permettant de soulager les femmes de la charge de travail qui pèse sur elles de manière inéquitable (objectif IV) doivent être associées à des stratégies gouvernementales et communautaires visant à renforcer l'égalité entre les sexes. Il est notamment essentiel d'assurer l'éducation

¹³ IFPRI. 2013. *Women's Empowerment and Nutrition. An Evidence Review*. Document de travail de l'IFPRI n° 01294, p. 19. Washington.

¹⁴ PAM. 2014. *Les innovations issues du terrain*, page 16.

¹⁵ PAM. 2014. *Les innovations issues du terrain*, page 11.

des filles pour repousser l'âge du mariage et réduire le nombre d'enfants par famille, d'autant que cette mesure présente aussi des avantages importants sur le plan de la nutrition¹⁶.

31. On s'attend à ce que le PAM développe ses activités dans les pays à revenu intermédiaire et les économies émergentes. Dans les pays où les partenaires et les gouvernements œuvrent déjà en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans le cadre de programmes et de politiques de sécurité alimentaire et nutritionnelle, le PAM devrait se poser en partenaire crédible en renforçant ses connaissances et ses capacités techniques grâce aux enseignements dégagés sur place et auprès d'autres sources. Dans les autres pays, le PAM devrait fournir un appui technique aux pouvoirs publics pour les aider à élaborer des politiques de sécurité alimentaire et nutritionnelle favorisant l'égalité des sexes.

Encadré 5: Amélioration des résultats en matière d'égalité des sexes en Inde grâce à l'alimentation scolaire

L'Inde dispose du plus grand programme d'alimentation scolaire au monde; en 2011, ce programme concernait 113,6 millions d'élèves. Le programme de distribution de déjeuners, qui est le programme national lancé par le pays en 1995, vise à faire en sorte que tous les enfants reçoivent une éducation primaire et à promouvoir la nutrition des écoliers du primaire. Au niveau des établissements, le programme est géré par le comité villageois chargé de l'éducation, la direction de l'école, le comité du développement et l'association parents-enseignants ou, dans certains cas, par des organisations non gouvernementales (ONG). Dans de nombreuses évaluations menées depuis 2001, il a été constaté que le programme avait des effets positifs sur la scolarisation, l'élimination de la faim en classe et la promotion de l'équité du traitement des deux sexes et de l'équité sociale. Des taux de scolarisation supérieurs ont été observés, en particulier chez les enfants des castes et tribus répertoriées. Les données relatives aux taux bruts de scolarisation dans le cycle primaire pour les années 2001–2002 et 2007–2008 confirment une nette progression chez les enfants des castes répertoriées (de 103,1 pour cent à 132,3 pour cent pour les garçons, et de 82,3 pour cent à 116,7 pour cent pour les filles) et chez ceux des tribus répertoriées (de 106,9 pour cent à 134,4 pour cent pour les garçons et de 85,1 pour cent à 124 pour cent pour les filles)¹⁷.

CADRE DE RESPONSABILITÉ

32. Pour contribuer à la réalisation du but et des objectifs de la politique en matière de problématique hommes-femmes, la présente section fournit des normes établies sur la base des 15 indicateurs de performance énoncés dans le [plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes](#) (ci-après le "Plan d'action") et adaptés au mandat et aux fonctions du PAM. Depuis 2013, tous les ans en début d'année, le PAM mène une autoévaluation des résultats qu'il a obtenus au regard de ces indicateurs. Il communiquera une fois par an au Conseil des informations à ce sujet, avec l'objectif, d'ici à 2016, d'aller plus loin que les valeurs cibles qui sont associées à ces

¹⁶ D'après des études transnationales, les améliorations apportées à l'éducation des femmes ont permis de réduire de près de 43 pour cent au total les taux d'insuffisance pondérale chez les enfants entre 1970 et 1995. Smith, L.C. et Haddad, L. 2000. *Explaining Child Malnutrition in Developing Countries. A Cross-Country Analysis*. Washington, IFPRI.

¹⁷ PAM. 2013. *State of School Feeding Worldwide*. Rome.

indicateurs dans le Plan d'action. L'autoévaluation annuelle donne lieu à un plan de rattrapage qui est mis en œuvre et suivi. Le Rapport annuel sur les résultats du PAM indique les progrès accomplis dans l'application des recommandations issues de l'Examen quadriennal complet, sur la base des indicateurs énoncés dans le [Cadre de résultats stratégiques](#) et le Cadre de résultats de gestion.

Répartition des responsabilités

33. Une politique en matière de problématique hommes-femmes actualisée, comprenant des stratégies et des plans destinés à prendre en compte cette problématique de manière systématique et à assurer la représentation des femmes sur un pied d'égalité est mise en œuvre (Plan d'action, lci).

Unité chef de file: Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes

34. Un mécanisme est en place pour responsabiliser l'encadrement concernant la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes (Plan d'action, lci).

Unité chef de file: Division des ressources humaines

35. Le cadre de responsabilité actuel du PAM, notamment tel que défini dans le concept d'adaptation de la structure organisationnelle du PAM à sa mission, comprend d'importants éléments ayant une incidence sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes:

- a) le marqueur de l'égalité hommes-femmes défini par le Comité permanent interorganisations, qui est intégré dans les processus d'examen des programmes et d'approbation des projets;
- b) l'objectif consistant à allouer au moins 11 pour cent des ressources aux activités en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans tous les budgets des projets;
- c) les paragraphes mentionnant les responsabilités relatives à ces questions, telles que détaillées dans la lettre d'habilitation adressée par le Directeur exécutif à tous les directeurs de pays à leur nomination;
- d) l'entrée distincte relative aux cibles en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes dans le programme d'évaluation professionnelle et de renforcement des compétences (PACE) pour les membres du personnel aux classes D-1 et P-5.

Unité chef de file: Division des ressources humaines

36. L'évaluation de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes est intégrée dans les valeurs fondamentales et/ou les compétences de base pour tous les membres du personnel, en particulier ceux à la classe P-4 ou à un niveau équivalent ou supérieur, y compris les postes de décision dans tous les comités, missions et organes consultatifs (Plan d'action, 2ci).

Unité chef de file: Division des ressources humaines

37. Un système de reconnaissance de l'excellence dans le travail de promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes est en place (Plan d'action, 2cii). Le PAM met en œuvre un processus institutionnel de certification qui reconnaît les bons résultats obtenus en la matière par les bureaux de pays, les bureaux régionaux et les unités du Siège.

Unité chef de file: Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes

Gestion axée sur les résultats

38. L'analyse différenciée par sexe est incluse dans le document de planification stratégique centralisée et dans les descriptifs des principaux programmes régionaux et nationaux (Plan d'action, 3ci).

Unité chef de file: Division des politiques et des programmes

39. Le document de planification stratégique centralisé du PAM comprend plusieurs effets directs spécifiques ou réalisations attendues et plusieurs indicateurs relatifs aux progrès accomplis en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes (Plan d'action, 3cii).

Unité chef de file: Division des politiques et des programmes

40. Les résultats obtenus en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes en rapport avec le document de planification stratégique centralisée sont communiqués (Plan d'action, 4ci). Les effets directs et les indicateurs énoncés dans le Plan stratégique du PAM sont actualisés pour stimuler et suivre la réalisation des résultats relatifs à la problématique hommes-femmes.

Unité chef de file: Division de la gestion et du suivi de la performance

41. Toutes les données clés sont ventilées par sexe et par âge, ou la raison précise pour laquelle il n'est pas procédé à cette ventilation est notée (Plan d'action, 4cii).

Unité chef de file: Division de la gestion et du suivi de la performance

42. Les consignes du PAM en matière de gestion axée sur les résultats tiennent compte de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes (Plan d'action, 4ciii).

Unité chef de file: Division de la gestion et du suivi de la performance

Contrôle

43. La politique en matière de problématique hommes-femmes est évaluée par le Bureau de l'évaluation cinq ans après son approbation. Les constatations issues de l'évaluation seront utilisées pour mettre à jour la politique au terme de la période considérée.

Unité chef de file: Bureau de l'évaluation

44. Tous les rapports des évaluations commandées centralement et des évaluations décentralisées tiennent compte de la problématique hommes-femmes, mesurent les résultats obtenus par le PAM en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes et par rapport aux objectifs relatifs à cette problématique, respectent les normes du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation (Plan d'action, 5ci) et font la preuve de l'utilisation efficace des orientations formulées par celui-ci sur l'évaluation en prêtant attention aux droits de la personne et à l'égalité des sexes (Plan d'action, 5cii).

Unité chef de file: Bureau de l'évaluation

45. Des consultations sur les risques liés à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes ont lieu à tous les niveaux du PAM dans le cadre du cycle annuel de planification des audits fondés sur l'analyse des risques (Plan d'action, 6ci).

Unité chef de file: Bureau de l'Inspecteur général et des services de contrôle

46. Une vérification participative de la prise en compte des questions d'égalité entre hommes et femmes conduite par l'Organisation internationale du Travail ou une vérification équivalente est menée au moins tous les cinq ans (Plan d'action, 6cii).

Unité chef de file: Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes

47. L'analyse différenciée par sexe est intégrée dans les systèmes de contrôle de la qualité des programmes (Plan d'action, 7ci) et les programmes qui œuvrent efficacement en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes sont reconnus à leur juste valeur (Plan d'action, 7cii).

Unité chef de file: Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes

Ressources humaines et financières

48. Les indicateurs ci-après permettent d'accorder l'attention nécessaire aux activités en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et d'allouer à celles-ci les ressources appropriées.

- a) Les activités relatives à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes sont prévues dans les budgets, les descriptifs et les révisions budgétaires de tous les projets, et les ressources répertoriées pour ces activités représentent au moins 11 pour cent du coût total des projets conformément à l'obligation énoncée dans la politique institutionnelle, proportion qui sera portée à 15 pour cent d'ici à 2020.

Unité chef de file: Division du budget et de la programmation

- b) Un mécanisme de suivi financier est utilisé pour chiffrer les décaissements destinés à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (Plan d'action, 8c). Les résultats de ce suivi influent sur la planification stratégique centralisée relative à l'allocation du budget (Plan d'action, 8ci).

Unité chef de file: Division du budget et de la programmation

- c) La note attribuée au moyen du marqueur de l'égalité hommes-femmes du Comité permanent interorganisations – qui guide la conception, le suivi et l'évaluation et la mise en œuvre des activités des projets – est indiquée dans le descriptif et les révisions budgétaires de tous les projets; l'application de la politique en matière de problématique hommes-femmes permet à 100 pour cent des projets du PAM d'obtenir la note 2A ou 2B d'ici à 2015.

Unité chef de file: Division des politiques et des programmes

- d) Les activités en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes sont prioritaires lors de l'allocation des ressources, même lorsque celles-ci sont restreintes.

Unité chef de file: Division du budget et de la programmation

49. Une proportion du budget d'administration et d'appui aux programmes est allouée aux activités relatives à la problématique hommes-femmes, au moyen du système de marqueur de l'égalité hommes-femmes.

Unité chef de file: Division du budget et de la programmation

50. Un financement institutionnel est alloué à la mise en œuvre du mandat du PAM en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes. La valeur de référence associée à l'allocation des ressources à utiliser pour s'acquitter de ce mandat est dépassée (Plan d'action, 9c).

Unité chef de file: Division du budget et de la programmation

51. La promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes est une responsabilité institutionnelle qui incombe à l'ensemble du personnel. Le réseau du PAM chargé de la promotion de l'égalité des sexes s'étend pour englober les fonctionnaires principaux, femmes et hommes, de tous les domaines fonctionnels, en particulier celles et ceux à la classe P-4 et au-dessus; les membres du réseau ont rédigé un mandat, et au moins 20 pour cent de leur temps est alloué à leur fonction de coordination en matière de problématique hommes-femmes (Plan d'action, 10ci). Des fonds spéciaux sont utilisés uniquement jusqu'à ce que des ressources de base soient affectées à l'établissement de réseaux et au développement des capacités des défenseurs de l'égalité des sexes.

Unité chef de file: Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes

52. Le PAM a une représentation égale de femmes au sein du personnel des services généraux ainsi qu'à la classe P-4 et au-dessus, y compris au niveau de l'encadrement des bureaux extérieurs, des comités et des fonds, indépendamment de la source budgétaire (Plan d'action, 10cii).

Unité chef de file: Division des ressources humaines

53. Le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes est entièrement financé conformément au mandat du PAM (Plan d'action, 10ciii); se concentre sur l'appui apporté aux responsables pour les aider à intégrer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans toutes les procédures organisationnelles; et comprend un conseiller principal en matière de problématique hommes-femmes au Siège et dans chaque bureau régional et grand bureau de pays. Ces conseillers aideront les bureaux régionaux et les bureaux de pays à trouver des ressources pour mettre en œuvre les décisions de la haute direction et évaluer l'efficacité avec laquelle ces bureaux parviennent à concrétiser l'égalité des sexes à la faveur de programmes sans exclusive touchant à la sécurité alimentaire et nutritionnelle.

Unité chef de file: Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes

54. Parmi les mesures visant à faire en sorte que la culture institutionnelle du PAM appuie la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes (Plan d'action, 11c) figurent les suivantes:

a) La direction montre l'exemple et défend publiquement la cause de la représentation des femmes et des hommes sur un pied d'égalité (Plan d'action, 11ci).

Unité chef de file: Division des ressources humaines

b) La mise en œuvre et le suivi des politiques tenant compte de la problématique hommes-femmes et favorables à la famille sont renforcés, notamment au moyen de modalités de travail souples, de dispositions relatives à l'allaitement et de politiques facilitant les congés de maternité, de paternité et d'adoption, et à travers la prévention des abus et du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel.

Unité chef de file: Division des ressources humaines

- c) Les processus d'acquisition et de gestion des talents tiennent compte de la problématique hommes-femmes, en particulier dans tous les mandats, les profils d'emploi types et les procédures de recrutement du personnel. Les contributions des membres du personnel à la réalisation des objectifs du PAM en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes sont examinées dans le cadre de l'évaluation de leur performance.

Unité chef de file: Division des ressources humaines

- d) Les politiques de mobilité tiennent compte des effets des questions de mobilité sur la vie quotidienne à l'intérieur et à l'extérieur du bureau pour tous les membres du personnel, y compris les femmes, les personnes homosexuelles, bisexuelles, transsexuelles ou intersexuées ou encore les personnes ayant un handicap, vivant avec le VIH/sida ou souffrant d'une affection chronique.

Unité chef de file: Division des ressources humaines

55. Conformément à la circulaire du Secrétaire général de l'ONU sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels et au Code de conduite du PAM, tous les membres du personnel connaissent et observent strictement la politique de tolérance zéro du PAM en matière d'exploitation et d'atteintes sexuelles. Le respect de cette politique fait l'objet d'un suivi périodique.

Unité chef de file: Bureau de la déontologie

Capacités

56. Un plan détaillé de développement des capacités est mis en place sur la base de l'évaluation menée en 2014 à l'échelle du PAM, consacrée aux capacités du personnel en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes au niveau du Siège, des bureaux régionaux et des bureaux de pays (Plan d'action, 12ci); le plan est actualisé au moins tous les trois ans (Plan d'action, 12cii) et comprend les éléments suivants:

- a) Une formation de base à la problématique hommes-femmes est obligatoire pour l'ensemble du personnel du PAM au Siège ainsi que dans les bureaux régionaux, les bureaux de pays et les bureaux auxiliaires (Plan d'action, 13ci), et les résultats sont suivis annuellement.

Unités chefs de file: Division des ressources humaines/Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes

- b) Des activités d'apprentissage par la pratique sont guidées par des formateurs et des experts techniques.

Unités chefs de file: Division des ressources humaines/Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes

- c) Le personnel des partenaires coopérants reçoit une formation.

Unités chefs de file: Division des ressources humaines/Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes

- d) Des partenariats avec les autres organismes des Nations Unies sont mis en place, et des intervenants extérieurs tels que des conseillers faisant partie du projet de l'Équipe volante de spécialistes de l'égalité des sexes sont sollicités.

Unité chef de file: Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes

- e) Partant des orientations techniques fournies par le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes, la Division des ressources humaines adapte les cours de formation sur cette problématique pour le personnel et la haute direction (Plan d'action, 13cii), en tirant des enseignements de la mise en œuvre de la présente politique.

Unités chefs de file: Division des ressources humaines/Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes

Cohérence, connaissances et information

57. Les connaissances, les outils et les bonnes pratiques en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes sont rassemblés et communiqués en interne et à l'extérieur du PAM de manière systématique (Plan d'action, 14ci).

Unité chef de file: Division de la communication

58. Les plans de communication font de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes une composante à part entière de la diffusion de l'information en interne et à l'intention du public (Plan d'action, 14cii), et tous les supports de communication bénéficient des éclairages apportés par la présente politique.

Unités chefs de file: Division de la communication/Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes

59. Le PAM participe à la communauté de pratique interinstitutions sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (Plan d'action, 14ciii).

Unité chef de file: Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes

60. En application de sa [stratégie institutionnelle en matière de partenariat](#), le PAM met en œuvre les mesures ci-après pour renforcer les partenariats au niveau mondial et assurer un apprentissage mutuel et une approche coordonnée s'agissant des objectifs d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes:

- a) Le PAM mène des activités de plaidoyer, des travaux de recherche opérationnelle et des activités de développement des capacités pour prendre en compte la problématique hommes-femmes de manière systématique et promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans le cadre de sa collaboration avec les établissements universitaires et les groupes de réflexion.

Unité chef de file: Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes

- b) Le PAM fournit aux initiatives régionales et nationales des conseils spécialisés sur le plan technique et en matière de politique générale, en particulier pour la réalisation des objectifs favorisant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

Unité chef de file: bureaux régionaux

- c) L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont systématiquement prises en considération dans les accords de partenariat sur le terrain conclus avec les partenaires coopérants, notamment en intégrant des normes destinées à suivre les mesures prises en la matière et à communiquer les résultats correspondants.

Unité chef de file: bureaux régionaux

61. Le PAM participe systématiquement et à divers niveaux aux mécanismes de coordination interinstitutions en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, y compris aux modules d'action groupée qu'il dirige ou dont il fait partie (Plan d'action, 15ci). En sa qualité de département chargé de la gestion et du soutien des activités du PAM sur le terrain, le Département des opérations veille à ce que l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes soient intégrées dans les manuels, les lignes directrices, les politiques et autres documents d'orientation traitant des activités et des modules d'action groupée, y compris dans le domaine de la logistique.

Unité chef de file: Département des services concernant les partenariats et la gouvernance

62. Le PAM participe au processus d'examen par les pairs prévu dans le Plan d'action (Plan d'action, 15cii).

Unité chef de file: Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes

Terminologie relative à la problématique hommes-femmes¹

1. **Problématique hommes-femmes:** différences sociales entre les femmes et les filles ainsi que les hommes et les garçons tout au long de la vie qui sont apprises et, bien que profondément enracinées dans chaque culture, peuvent évoluer au fil du temps, et qui subissent de grandes variations au sein même d'une culture et d'une culture à une autre. La problématique hommes-femmes détermine les rôles, les pouvoirs et les ressources des individus dans une culture, parallèlement à la classe sociale et à l'appartenance ethnique. L'attention portée aux relations entre hommes et femmes a été guidée dans le passé par la nécessité de répondre aux besoins et à la situation des femmes, généralement plus défavorisées que les hommes. Toutefois, les organismes humanitaires reconnaissent de plus en plus qu'il est nécessaire d'être mieux informé sur les difficultés auxquelles les hommes et les garçons sont confrontés dans les situations de crise.
2. **Analyse différenciée par sexe:** examen des relations entre les femmes et les filles ainsi que les hommes et les garçons, de leurs rôles, de l'accès qu'ils ont aux ressources et de la maîtrise qu'ils en ont, ainsi que des obstacles auxquels ils doivent faire face entre eux. L'analyse différenciée par sexe devrait être intégrée systématiquement dans les évaluations des besoins, les évaluations sectorielles et les analyses de situation, et devrait constituer la base de la conception et de l'élaboration des interventions et des stratégies.
3. **Violence sexiste:** terme générique désignant tout acte préjudiciable perpétré contre la volonté d'une personne et fondé sur des différences qui lui sont attribuées par la société selon qu'elle est une femme, une fille, un homme ou un garçon. La nature et l'étendue des types particuliers de violence sexiste varient selon les cultures, les pays et les régions: violence sexuelle, y compris l'exploitation, les atteintes et la prostitution forcée; violence familiale; traite des personnes; mariage forcé ou précoce; pratiques traditionnelles dangereuses telles que la mutilation génitale des femmes; crimes d'honneur; et héritage des veuves.
4. **Égalité des sexes:** pour les femmes, les filles, les garçons et les hommes, fait de bénéficier de manière égale des droits, des possibilités, des ressources et des gratifications. L'égalité ne signifie pas que les femmes, les filles, les garçons et les hommes sont identiques, mais que leurs droits, possibilités et chances dans la vie ne sont pas régis ni limités par le fait qu'ils sont nés de sexe féminin ou masculin.
5. **Équité du traitement des deux sexes:** traitement équitable des femmes, des filles, des garçons et des hommes. Dans un souci d'équité, les stratégies et les mesures doivent souvent compenser les déséquilibres historiques et sociaux dont les femmes et les filles pâtissent et qui les empêchent de bénéficier des mêmes chances que les hommes et les garçons.

¹ Toutes les définitions sont adaptées du Guide pour l'intégration de l'égalité des sexes dans l'action humanitaire du Comité permanent interorganisations (2007).

6. **Prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes:** pratique consistant à évaluer les incidences pour les femmes, les filles, les garçons et les hommes de toute action envisagée, notamment dans la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les secteurs et à tous les niveaux. Cette pratique incorpore les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines – politique, économique et social – de manière que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse se perpétuer.
7. **Autonomisation des femmes et des filles:** ensemble des actions visant à sensibiliser, à renforcer la confiance en soi, à élargir les choix et à accroître l'accès aux ressources et la maîtrise de celles-ci et des mesures destinées à transformer les structures et les institutions qui aggravent et perpétuent la discrimination sexiste et les inégalités entre les sexes.
8. **Données ventilées par sexe et par âge:** données décomposées selon le sexe et l'âge ou la tranche d'âge d'une personne. Ces données peuvent être recueillies en utilisant des méthodes quantitatives et qualitatives.

Liste des personnes consultées (en interne et à l'extérieur)

Erika CARRANO Maria Novella ANDRIELLI Patricia COLBERT Patrick TEIXEIRA Sonia GUJRAL Sonsoles RUEDAS Veronique SAINTE-LUCE Victor TSANG Amir ABDULLA Bartolomeo MIGONE Chris NIKOI David JOHNSON David KAATRUD Denise BROWN Elisabeth RASMUSSEN Harriet SPANOS Helen Wedgewood Jean-Philippe CHAUZY Jim HARVEY Manoj JUNEJA Miguel BARRETO Mohamed DIAB Prerana ISSAR Ramiro LOPESDASILVA Stanlake SAMKANGE Valerie GUARNIERI Aitor MAGUNA AnneClaire LUZOT Antonio BRINA Aparna Mehrotra Baicon MACARAYA Clare Bishop Sambrook Elizabeth McAllister Elvira PRUSCINI Evgenia Denisova Faith AWINO Fatma SABER Fatouma Soumana Gaby DUFFY Gordon CRAIG Hang Nguyen Harriet SPANOS Ivette SUAREZ Jane HOWARD Jesse WOOD Kawinzi MUIU Kristi Tabaj Marianne WARD Njoki Rahab Raquel Lagunas Rebecca SKOVBYE Robert Sabiti Sara Callegari Ambassador Stephanie Hochstetter-Klee Susan Kaaria Tsungai CHIBWE Ussama OSMAN Zlatan MILISIC Aitor MAGUNA Anita HIRSCH Annalisa CONTE Antonio BRINA Arif HUSAIN Arnhild SPENCE Cinzia CRUCIANI Clara WANG Dominique FRANKEFORT Ellen KRAMER Elvira PRUSCINI Faith AWINO Fatma SABER Gaby DUFFY Giancarlo CIRRI Harriet SPANOS Helen WEDGWOOD Jane HOWARD Jennifer NYBERG Kawinzi MUIU Leigh HILDYARD Marianne WARD Zlatan MILISIC Aparna Mehrotra Carla Mucavi Christine Grieder Clare Bishop Sambrook Courtney Hood Dyan Mazurana Elizabeth McAllister Fatouma Soumana Hang Nguyen Iren Kirmi Jeni Klugman Julien Morel Julia Vicioso Kristi Tabaj Maryline Darmaun Maureen NguyenHK Njoki Rahab Raquel Lagunas Skarpeteig, Margot Igland Soumana, Fatouma Susan Kaaria Vibeke Gram Mortensen Julia Betts Tony Beck Mariangela Bizzarri Alyson Brody Angel BUITRAGO Angelica JACOME Carla LAZARTE Carol MONTENEGRO Celso AROSTEGUI Dorte ELLEHAMMER Fredy DUQUE Gira AGUERO Giorgia TESTOLIN Ivette SUAREZ Johana LOPEZ Juan SANTOS Karla SOMARRIBA Leica COUSINS Lilian VELASQUEZ Priscila MOLINA Raul BARDALES sara gavilan Sara ORSTAVIK Sara SARNO Tony DESIRAL Venet JEAN Jayne Adams Regis Joseph Chapman Alba Cecelia Garzon Hebert Lopez Vera Mayer William Vigil Margaretha Barkof Vanessa Almengor Francesca de Ceglie Alain KANIKI Alexandre REOUNODJI Atsuvi GAMLI Issifou Siguiba Celestine OUEDRAOGO Christine TRAYE-IRIE Debbie MCLELLAN Elhadjiomar MBAYE Elisabeth DIOUF Joseph ASSOUTO MameMarieSeynabou DIOP Marie NDIAYE-ONOMA Natasha NADAZDIN Omar BENAMMOUR Amadou Seidu SARUNAH Sylvia NGWA Tidjani BINTOU Tiziana ZOCCHEDDU Ussama OSMAN Marieme Ndiaye Adria RAKOTOARIVONY Amandio FUMANE Angele AYENOUE Aurore RUSIGA Cebile SIFUNDZA Chris NIKOI Elizabeth MALIWA Enrique ALVAREZ Erin TANSEY Ivelina NUNES Jennifer BITONDE Kgomotso MOGOTSI Lawrens KARUMENDU Leigh HILDYARD Makhauta MOKHETHI Napo NTLOU Phahlane MUMBA Sandile THWALA Sarah LONGFORD Semanga NGOSINGOSI Tafara NDUMIYANA Tsungai CHIBWE William DALUSHI Alice MARTIN-DAIHIROU Christine MENDES Claude KAKULE Damien Sindihebura Eric Branckaert Faith AWINO Hinda Abdillahi Imed KHANFIR Jesse WOOD Joachim NTHAWIE Kidist MAMMO Konjit KIDANE Lilian ONSONGO Liliane BIGAYIMPUNZI Lillian MOKGOSI Lorna Kikhanga Moumini OUEDRAOGO Patience Masika Robin LANDIS Ross SMITH Ruth TWIST Valerie GUARNIERI Bradley GUERRANT Baicon MACARAYA Blandina BAIT Christa LUHE David KAATRUD Domenico SCALPELLI Edith HEINES Enrico Gordon CRAIG Jeanne EDWARD Jeffrey MARZILLI John AYLIEFF Lindsey HORTON Mahfuz ALAM NantHninNweNwe CHAN Nichola PEACH Pradnya PAITHANKAR Sandra HART Shahida AKTHER Shakeela ELLAHI Siemon HOLLEMA Tinda BEX Vilon VIPHONGXAY Christine Mougne Afraa NOUH Amina ASFOUR Henri Mac Hammond-Paul Ashraf Mireia Cano Vinas AMER Carlo SCARAMELLA Dara DARBANDI David BADUEL Dipayan BHATTACHARYYA Doaa ARAFA Ellen KRAMER Fatma SABER Francesca ERDELMANN Hafiz MAKAWI Hanaa MAKHLOUF Hanan ELABBAS Isam ISMAIL Kojo ANYANFUL Laura AVAGYAN Mohamed ALKAWA Najwa ALNUAIMI Nazik BEISHENALY Nesreen ELMOLLA Nicolas OBERLIN Nicole CARN Rikke KASSE

LISTE DES SIGLES UTILISÉS DANS LE PRÉSENT DOCUMENT

FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
IFPRI	Institut international de recherche sur les politiques alimentaires
ONG	organisation non gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
PACE	programme d'évaluation professionnelle et de renforcement des compétences