

برنامج
الأغذية
العالمي



Programme
Alimentaire
Mondial

World
Food
Programme

Programa
Mundial
de Alimentos

**Conseil d'administration
Deuxième session ordinaire**

Rome, 10-13 novembre 2014

QUESTIONS DE POLITIQUE GÉNÉRALE

Point 4 de l'ordre du
jour

Pour examen

F

Distribution: GÉNÉRALE

WFP/EB.2/2014/4-A

15 octobre 2014

ORIGINAL: ANGLAIS

POINT SUR LA POLITIQUE DU PAM EN MATIÈRE DE PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES

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 examen.

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

Le travail de formulation d'une nouvelle politique du PAM en matière de problématique hommes-femmes a débuté. La mise en œuvre de la politique adoptée en 2009 et du plan d'action correspondant se poursuit, en tenant compte des recommandations issues de l'évaluation effectuée en 2013. Toutes les composantes du PAM sont encouragées à se montrer attentives à la problématique hommes-femmes, l'objectif étant de mieux venir en aide aux bénéficiaires; dans le cadre de la mise en place du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, le PAM s'emploie aujourd'hui à renforcer la capacité de ses bureaux de pays à intégrer cette problématique.

Le présent document fait le point sur la mise en œuvre des recommandations issues de l'évaluation de la politique du PAM en matière de problématique hommes-femmes actuellement en vigueur.

PROJET DE DÉCISION*

Le Conseil prend note du document intitulé "Point sur la politique du PAM en matière de problématique hommes-femmes" (WFP/EB.2/2014/4-A).

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

INTRODUCTION

1. Le dernier point sur la politique du PAM en matière de problématique hommes-femmes, soumis pour information à la session annuelle de 2012 du Conseil d'administration, rendait compte de la mise en œuvre du plan d'action institutionnel relatif à cette politique arrêté pour la période 2010-2011 et recensait les réalisations et les lacunes. Le présent rapport fait le point sur la mise en œuvre de ce plan d'action, qui a été prolongé pour une durée indéterminée, et fournit des informations sur la formulation de la nouvelle politique en la matière et sur la mise en œuvre des recommandations issues de l'évaluation de la politique effectuée en 2014¹.
2. En mars 2014, la Directrice exécutive a approuvé l'ouverture d'un compte spécial dédié à cette problématique, doté de 2,2 millions de dollars É.-U., par le canal duquel le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes (OMG) apporte un concours financier aux référents du cadre de responsabilité pour la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes. Ce compte spécial a également servi à financer le lancement de la phase pilote du programme de certification des compétences en matière d'égalité des sexes, et une provision est prévue pour l'élaboration de la nouvelle politique du PAM, y compris les consultations avec les membres.

PRINCIPALES ACTIONS MENÉES À CE JOUR

Mesures d'appui institutionnel

3. La politique du PAM en matière de problématique hommes-femmes adoptée en 2009 arrêta quatre mesures d'appui institutionnel afin d'assurer l'intégration de la problématique hommes-femmes dans les opérations du PAM:
 - renforcement des capacités: veiller à ce que les membres du personnel acquièrent la capacité d'intégrer la problématique hommes-femmes à leur travail, notamment en effectuant des analyses différenciées par sexe;
 - obligation redditionnelle: incorporer une perspective sexospécifique dans les instruments permettant de rendre des comptes et renforcer les outils de suivi et d'évaluation;
 - partenariats, sensibilisation et recherche: susciter une prise de conscience accrue de l'importance qu'il y a à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes afin de garantir une sécurité alimentaire et nutritionnelle durable; et
 - intégration de la problématique hommes-femmes aux opérations: incorporer aux opérations une perspective sexospécifique à toutes les étapes du cycle de projet.

Renforcement des capacités

4. Bien que la formation concernant le marqueur de l'égalité hommes-femmes mis en place par le Comité permanent interorganisations ait été étendue à tous les bureaux régionaux, beaucoup reste à faire. En septembre 2014, l'OMG a lancé à l'échelle de l'ensemble du PAM une enquête afin d'évaluer les capacités en matière de problématique hommes-femmes, de manière à établir le niveau de compétences et de connaissances des membres du personnel en ce qui concerne l'analyse des questions de parité et à recenser les lacunes. Cette enquête de référence sera utilisée pour élaborer un plan de renforcement des capacités afin que le

¹ "Rapport succinct de l'évaluation de la politique du PAM en matière de problématique hommes-femmes (2008-2013)" (WFP/EB.1/2014/5-A*).

personnel puisse apprendre comment utiliser ce type d'analyse pour travailler de manière plus efficace et plus efficiente. OMG a collaboré avec le Centre de formation de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) à Saint-Domingue pour mettre au point cette enquête, ainsi que le programme de formation intitulé "*Understanding Masculinity and Violence against Women and Girls*" (Comprendre la masculinité et la violence à l'égard des femmes et des filles)². Le PAM continue de travailler en étroite collaboration avec le Centre de formation afin de mettre la dernière main au module de base de formation en ligne du système des Nations Unies.

5. Lors de la session annuelle de 2014, pour la première fois, le code du marqueur de l'égalité hommes-femmes mis au point par le Comité permanent interorganisations était inscrit sur la page de couverture des descriptifs d'opérations. À la date de rédaction de ce rapport, 76 pour cent des opérations se sont vu attribuer le code 2A (Approche intégrée) pour ce marqueur³. OMG collabore avec les bureaux de pays et les bureaux régionaux afin de faire en sorte que ce pourcentage s'améliore et que le personnel du PAM intègre automatiquement la problématique hommes-femmes dans les documents relatifs aux projets.

Responsabilités

6. Le PAM poursuit la mise en place du cadre de responsabilité pour la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes dans toutes les sphères d'activité. Au début de 2014, les huit indicateurs relatifs à la problématique hommes-femmes définis au titre de l'examen quadriennal complet ont été élevés au rang de "priorité institutionnelle". Pour mieux rendre compte de son action, le PAM devra, par exemple, développer dans tous les pays où il intervient l'utilisation du tableau de bord sur l'égalité des sexes mis au point par l'équipe de pays des Nations Unies.

Partenariats, sensibilisation et recherche

7. Le PAM collabore avec l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) et le Fonds international de développement agricole (FIDA) autour des questions se rapportant à la problématique hommes-femmes. Aux côtés d'ONU-Femmes, ils ont poursuivi la mise en œuvre de leur programme commun pour l'autonomisation économique des femmes rurales; la Norvège a été le premier donateur à contribuer à ce programme en 2014, à hauteur de 1,7 million de dollars, ce qui permettra aux sept pays participants de poursuivre leurs activités à une échelle limitée. Les organismes ayant leur siège à Rome et ONU-Femmes ont également rédigé de concert une recommandation générale concernant l'article 14 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, qui porte sur les droits des femmes rurales, pour approbation par le Comité. Ces trois organismes continuent de célébrer conjointement la Journée internationale de la femme.
8. Depuis le milieu de l'année, 2013 le PAM travaille aux côtés de l'Institute of Development Studies à un projet de recherche intitulé: "*Innovations from the field: gender mainstreaming from the ground up*" (Innovations issues du terrain: l'intégration de la problématique hommes-femmes part de la base). Ce programme, axé sur l'apprentissage pratique et la mutualisation des connaissances, consiste à travailler avec le personnel local et les communautés afin de réunir et partager des informations sur les activités d'intégration de l'égalité des sexes et de promotion de l'autonomisation des femmes qui ont porté leurs fruits

² Consulter la page: <http://gtcop.unwomen.org>

³ Ce résultat concerne aussi bien des interventions prolongées de secours et de redressement (IPSR) que des opérations d'urgence, des programmes de pays et des projets de développement.

dans le cadre des opérations menées par le PAM dans cinq pays: Guatemala, Kenya, Lesotho, Malawi et Sénégal.

Intégration de la problématique hommes-femmes aux opérations

9. Pour promouvoir les innovations au sein des bureaux de pays, le PAM a créé le Fonds pour les innovations en faveur de l'égalité des sexes, qui a financé 42 projets à hauteur de 2,9 millions de dollars avant d'être clos fin 2013. Comme il est souligné dans l'évaluation de la politique du PAM en matière de problématique hommes-femmes, ce fonds a permis de financer quelques initiatives fructueuses, mais il privilégiait la plupart du temps des produits sans rapport avec les activités ordinaires du PAM, et les projets financés n'étaient pas nécessairement durables. Prenant acte de ces lacunes, le PAM s'est orienté vers une démarche institutionnelle de prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes dans l'ensemble de ses programmes.

Priorités en matière de programmation

10. La politique de 2009 a défini cinq nouvelles priorités en matière de programmation:
- i) protéger les femmes et les filles;
 - ii) intégrer une perspective sexospécifique aux programmes de lutte contre le VIH/sida;
 - iii) améliorer les programmes de santé et de nutrition maternelles et infantiles;
 - iv) améliorer l'égalité des sexes au moyen des programmes d'alimentation scolaire appuyés par le PAM; et
 - v) promouvoir des relations positives entre les sexes et appuyer des moyens d'existence durables
11. *Protection des femmes et des filles.* La politique du PAM en matière de protection humanitaire approuvée par le Conseil d'administration à la première session ordinaire de 2012 expose le rôle du PAM, qui doit veiller à ce que ses activités d'assistance alimentaire et d'appui aux moyens d'existence n'aient pas pour effet d'accroître les risques qui pèsent sur la sécurité des populations bénéficiaires touchées par une crise, mais au contraire qu'elles contribuent à sauvegarder la sécurité, la dignité et l'intégrité des populations vulnérables. La Division des politiques, des programmes et de l'innovation et le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes collaborent sur les questions de protection des femmes et des filles. Depuis 2012, les rapports normalisés sur les projets doivent obligatoirement comporter un indicateur servant à mesurer la violence sexuelle et sexiste. Le Cadre de résultats stratégiques du PAM pour 2014-2017 comprend un indicateur transversal relatif à la protection et un indicateur concernant la responsabilité envers les populations touchées, ce qui permet de disposer d'informations plus complètes sur les mesures prises par les bureaux de pays pour relever les défis de la protection des femmes et des filles. Parmi les mesures prises en 2013, il faut citer: au Pakistan, l'aménagement d'entrées, de zones d'attente et de comptoirs réservés aux femmes, où travaille du personnel féminin, à tous les points de distribution; et, en Haïti, la fourniture d'une assistance alimentaire à neuf foyers d'hébergement où les victimes de violences familiales peuvent trouver temporairement refuge pour échapper à la violence et reprendre leur destin en main.
12. *VIH et sida.* En 2011, les femmes représentaient 58 pour cent des personnes vivant avec le VIH en Afrique australe, et 92 pour cent des femmes enceintes porteuses du VIH résidaient en Afrique subsaharienne, de même que plus de 90 pour cent des enfants ayant contracté le

VIH⁴. Dans l'évaluation de la politique du PAM en matière de problématique hommes-femmes, il est noté que la prise en compte de cette problématique dans les programmes relatifs au VIH et au sida consiste à cibler les activités sur les femmes en tant que bénéficiaires; toutefois, certains bureaux de pays sont allés plus loin. En République démocratique du Congo, en 2013, dans le cadre des projets d'Assistance alimentaire pour la création d'avoires (ACA), le PAM a aidé les femmes à reconstituer leurs moyens d'existence à l'issue de leur traitement antirétroviral. À Djibouti, en 2012, le PAM a mené une étude visant à cerner les facteurs liés à la condition féminine qui expliquent le faible taux d'inscription au programme de prévention de la transmission de la mère à l'enfant, et a réfléchi aux moyens d'utiliser l'assistance alimentaire pour remédier à ce problème.

13. *Santé et nutrition maternelles et infantiles.* Il ressort de l'évaluation de la politique du PAM en matière de problématique hommes-femmes que les activités de nutrition du PAM sont avant tout axées sur les femmes et les enfants, et que "peu d'éléments attestent que les hommes bénéficient de la formation à la nutrition ou des activités nutritionnelles". Les bureaux de pays sont de plus en plus nombreux à faire participer aussi bien les hommes que les femmes aux interventions nutritionnelles. Au Bangladesh, les activités d'éducation à la nutrition s'adressaient aux maris et aux autres membres de la famille; dans l'État plurinational de Bolivie, les hommes ont bénéficié de ce type d'activités, et leur responsabilité à l'égard de la nutrition et la santé de leur famille a été soulignée. Le Cadre de résultats stratégiques du PAM pour 2014-2017 comprend trois nouveaux indicateurs de produit permettant de mesurer la proportion d'hommes et de femmes qui reçoivent des messages et des conseils concernant la nutrition.
14. *Alimentation scolaire.* Les repas scolaires et les rations à emporter sont des moyens très efficaces de combler les écarts entre filles et garçons dans le domaine de l'éducation. En 2013, le PAM a fourni des rations à emporter à 1 million d'écolières dans 23 pays et à 300 000 écoliers dans 7 pays; c'est en Afghanistan que s'est déroulée la plus vaste activité fondée sur les rations à emporter, dont 289 000 filles ont bénéficié. Le bureau du PAM au Bhoutan a inclus la sensibilisation à la problématique hommes-femmes dans son programme de formation des enseignants et des cuisiniers, tandis qu'en Côte d'Ivoire, les agricultrices ont bénéficié d'un appui afin d'être en mesure de fournir des produits alimentaires pour le programme d'alimentation scolaire géré par les pouvoirs publics.
15. *Relations entre les sexes et moyens d'existence durables.* Il ressort des évaluations de l'impact des activités ACA sur la résilience réalisées dans six pays que ces activités ont constitué un outil efficace pour améliorer la condition féminine⁵. Au Bangladesh, 37 pour cent des femmes ayant participé à ces activités ont déclaré "prendre beaucoup plus de décisions concernant les finances du ménage", contre seulement 11 pour cent des femmes qui n'y avaient pas pris part. L'analyse des rapports normalisés sur les projets montre que parmi les participants aux activités ACA, le rapport global hommes/femmes est passé de 1,8 pour 1 en 2011 à 1,4 pour 1 en 2012 et 1 pour 1 en 2013.
16. En 2013, l'Unité chargée des situations de crise humanitaire et de transition a publié un document intitulé "*Examining Protection and Gender in Cash and Voucher Transfers*"⁶ (Analyse des questions de protection et de problématique hommes-femmes dans les transferts d'espèces et de bons) qui récapitule les bonnes pratiques en matière de transferts monétaires et de bons émanant du Bureau du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les

⁴ Fiche d'information régionale du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida, 2012.

⁵ Voir le document intitulé "Rapport de synthèse de la série d'évaluations de l'impact des activités Vivres pour la création d'avoires (2002-2011)" (WFP/EB.A/2014/7-B*).

⁶ <http://documents.wfp.org/stellent/groups/public/documents/communications/wfp260028.pdf>

réfugiés et du PAM. Dans ce document, il est recommandé de ne pas se contenter de cibler les femmes comme seuls bénéficiaires des transferts monétaires ou des bons pour promouvoir l'égalité des sexes, et il est préconisé de favoriser l'autonomisation des femmes tout en reconnaissant le rôle joué par les hommes en tant que source de revenus pour la famille.

17. L'initiative Achats au service du progrès a été conçue de manière à accroître la productivité et les revenus des petits exploitants agricoles, les femmes faisant l'objet d'une attention particulière. La participation des femmes aux organisations paysannes a progressé dans les 20 pays pilotes, passant de 19 pour cent au démarrage de l'initiative, en 2009, à 29 pour cent en 2013; la proportion de femmes exerçant des responsabilités au sein de ces organisations a augmenté de 35 pour cent. Un certain nombre de bonnes pratiques ont également été répertoriées: au Mali, en 2013, le PAM a aidé les agricultrices à améliorer les rendements et les mères ont bénéficié d'une éducation à la nutrition afin d'apprendre à enrichir l'alimentation des enfants. L'évaluation de l'initiative pilote Achats au service du progrès, actuellement en cours, devrait permettre d'en savoir plus sur les réalisations et les enseignements dégagés en ce qui concerne l'autonomisation des femmes dans l'agriculture.

VERS UNE NOUVELLE POLITIQUE EN MATIÈRE DE PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES POUR LE PAM

18. Les travaux d'élaboration d'une nouvelle politique en matière de problématique hommes-femmes pour la période 2015-2020 ont commencé. Ils prennent en considération tout l'éventail des activités de développement et d'intervention humanitaire du PAM, et englobent les éléments d'une programmation axée sur l'égalité des sexes suivants: i) fonder l'élaboration des programmes sur l'analyse de données par sexe et par âge et des questions de parité hommes-femmes; ii) assurer la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes en association avec des mesures ciblées telles que celles qui visent les femmes enceintes et les mères allaitantes ou les aidants familiaux de sexe masculin; et iii) déterminer des effets directs et des impacts mesurables, l'objectif étant de parvenir à l'égalité des sexes.
19. L'élaboration de la politique et du plan d'action en matière de problématique hommes-femmes comportera les étapes suivantes:
- i) examiner les documents internes, les références externes sur l'articulation de la problématique hommes-femmes avec les questions de nutrition, de sécurité alimentaire et de moyens de subsistance, et les politiques en vigueur au sein d'autres institutions en matière de problématique hommes-femmes;
 - ii) mener des discussions, au Siège et au niveau régional, pour cerner les attentes concernant la politique en matière de problématique hommes-femmes et sa prise en compte systématique, recenser les pratiques optimales, les difficultés et les recommandations, et solliciter l'avis du Conseil;
 - iii) rédiger l'énoncé de la politique; et
 - iv) élaborer un plan d'action détaillé et réaliste pour sa mise en œuvre.
20. Un groupe référent extérieur au PAM chargé de contribuer à la formulation de cette politique a été constitué, dont fait notamment partie le Réseau des représentantes pour la problématique hommes-femmes. Une consultation informelle avec le Conseil est prévue le 9 décembre 2014.

POINT SUR LA RÉPONSE DE LA DIRECTION AUX RECOMMANDATIONS ISSUES DU RAPPORT SUCCINCT DE L'ÉVALUATION DE LA POLITIQUE DU PAM EN MATIÈRE DE PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES (2008-2013)⁷

Recommandations	Réponse de la direction et mesures prises	Délai de mise en œuvre	Suite donnée et mesures prises à ce jour
<p>Recommandation 1: élaboration de la politique, définition des stratégies et planification</p> <p>1 a) Renouveler la politique en matière de problématique hommes-femmes dans l'année</p> <p>La politique actuelle n'est plus adaptée à la mission du PAM en raison de l'évolution de l'obligation redditionnelle en matière de problématique hommes-femmes aux niveaux institutionnel et mondial. Elle doit être renouvelée. La nouvelle politique doit être clairement reliée au Plan stratégique et au Cadre de résultats stratégiques pour 2014–2017, et doit fournir:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ une vision claire exposant les résultats auxquels le PAM contribuera ainsi qu'une déclaration définissant "ce que signifie la problématique hommes-femmes pour le PAM"; ➤ une explication étayée par de nombreuses données probantes reliant cette problématique au mandat du PAM, et décrivant l'avantage comparatif de ce dernier dans le traitement des problèmes liés aux inégalités entre les sexes; ➤ une théorie du changement précisant les résultats escomptés pour les bénéficiaires, notamment dans le cadre de chaque Objectif stratégique; et ➤ un cadre d'action solide. 	<p>La recommandation est acceptée.</p> <p>Le PAM reformulera la politique en menant un processus de consultation qui portera sur les éléments décrits dans la présente recommandation. La nouvelle politique devra faire ressortir clairement qu'elle est conforme au contexte externe dans lequel le PAM opère, qu'elle respecte le cadre de responsabilisation établi par les Nations Unies en matière d'égalité des sexes et qu'elle est cohérente avec le Cadre de résultats stratégiques et le Cadre de résultats de gestion du PAM.</p> <p>Le PAM réunira un groupe d'examen technique pour appuyer la formulation et la validation de la nouvelle politique en matière de problématique hommes-femmes, qui se consacrera principalement aux directives à suivre pour élaborer la politique en question.</p>	<p>Février 2015</p> <p>Fait</p>	<p>Un consultant a commencé ses travaux le 1^{er} août 2014. Le document sera soumis au Conseil pour approbation à la session annuelle de 2015.</p> <p>Deux groupes d'examen (interne et externe) ont été constitués.</p>

⁷ La réponse initiale de la direction figurait dans le document publié sous la cote WFP/EB.1/2014/5-A/Add.1.



POINT SUR LA RÉPONSE DE LA DIRECTION AUX RECOMMANDATIONS ISSUES DU RAPPORT SUCCINCT DE L'ÉVALUATION DE LA POLITIQUE DU PAM EN MATIÈRE DE PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES (2008-2013)⁷

Recommandations	Réponse de la direction et mesures prises	Délai de mise en œuvre	Suite donnée et mesures prises à ce jour
<p>L'élaboration de la politique nécessitera:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ du temps pour pouvoir mener un processus rigoureux; des consultations larges et approfondies, en particulier sur le terrain; l'examen des partenariats; et la diffusion de l'information; ➤ des ressources – un financement de démarrage pour les deux premières années, auquel devraient contribuer aussi bien les donateurs que le PAM; le volume des ressources nécessaires devrait être indiqué clairement, à l'avance, pour faciliter la planification et la définition des priorités; ➤ des 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; et ➤ un examen approfondi, notamment dans le cadre de l'approbation par le Conseil d'administration. 			<p>Le Comité pour l'affectation stratégique des ressources a accordé 2,2 millions de dollars à OMG pour aider le PAM à satisfaire aux exigences formulées dans le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (plan d'action SWAP) d'ici à 2016.</p> <p>Le PAM a rendu compte au Conseil des progrès accomplis en matière de prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes à trois reprises en 2014.</p>
<p>1 b) Intégrer la problématique hommes-femmes dans les stratégies de pays et les plans d'opérations</p> <p>Parallèlement à la révision de la politique, tous les bureaux de pays devraient expliciter dans leurs stratégies de pays ou leur plans d'opérations "ce que signifie la problématique hommes-femmes" dans l'environnement opérationnel du PAM (y compris dans les analyses telles que l'analyse et la cartographie de la vulnérabilité), quelles stratégies seront appliquées, quels résultats liés aux nouveaux Plan stratégique et Cadre de résultats stratégiques sont recherchés et comment ces résultats seront obtenus.</p>	<p>La recommandation est acceptée.</p> <p>En septembre 2013, la liste de contrôle comportant les normes de qualité à respecter dans les stratégies de pays du PAM a été modifiée. Le but était de permettre d'évaluer la contribution potentielle de ces dernières à l'égalité entre les hommes et les femmes, en particulier par l'intégration d'une analyse différenciée par sexe, et de déterminer si l'égalité des sexes était bien prise en compte dans les effets directs escomptés de ces stratégies.</p>	Fait	<p>En mai 2014, le PAM a mis la dernière main aux directives relatives aux plans annuels de performance, avec la contribution des bureaux régionaux, ainsi qu'au recueil d'indicateurs; ces deux documents contiennent les indicateurs clés de résultats en rapport avec la problématique hommes-femmes mis au point avec OMG en 2013.</p> <p>En mars et avril 2014, OMG et la Sous-Division du suivi des politiques ont élaboré des directives concernant l'utilisation des indicateurs du Cadre de résultats stratégiques aux fins du suivi des activités.</p>



POINT SUR LA RÉPONSE DE LA DIRECTION AUX RECOMMANDATIONS ISSUES DU RAPPORT SUCCINCT DE L'ÉVALUATION DE LA POLITIQUE DU PAM EN MATIÈRE DE PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES (2008-2013)⁷

Recommandations	Réponse de la direction et mesures prises	Délai de mise en œuvre	Suite donnée et mesures prises à ce jour
	<p>Des indicateurs se rapportant à la problématique hommes-femmes sont prévus sous la forme d'indicateurs transversaux dans le Cadre de résultats stratégiques et dans le Cadre de résultats de gestion pour 2014-2017. Les directives relatives à la planification des résultats annuels seront actualisées afin d'intégrer l'examen de ces indicateurs.</p>	<p>Fait</p>	<p>En mars 2014, OMG et l'unité chargée de l'analyse et cartographie de la vulnérabilité au sein du bureau du PAM au Tchad ont testé un modèle d'évaluation de la parité entre les sexes adapté à ce pays. Compte tenu des résultats, d'autres questions intéressant la problématique hommes-femmes peuvent être ajoutées aux outils d'évaluation d'analyse et de cartographie de la vulnérabilité habituels.</p> <p>Des discussions sont en cours avec le service du Siège chargé de l'analyse de la sécurité alimentaire, des marchés et de la vulnérabilité pour déterminer comment mener des enquêtes de référence régulières sur les questions de parité des sexes.</p> <p>L'examen technique des rapports normalisés sur les projets réalisé en 2013 a été l'occasion pour OMG de s'assurer que ces rapports établis chaque année rendent bien compte des résultats concernant la problématique hommes-femmes.</p> <p>En juin 2014, les directives relatives aux plans annuels de performance ont été mises à jour pour faire référence à la nécessité d'examiner les progrès réalisés au regard des indicateurs se rapportant à la problématique hommes-femmes.</p>



POINT SUR LA RÉPONSE DE LA DIRECTION AUX RECOMMANDATIONS ISSUES DU RAPPORT SUCCINCT DE L'ÉVALUATION DE LA POLITIQUE DU PAM EN MATIÈRE DE PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES (2008-2013)⁷

Recommandations	Réponse de la direction et mesures prises	Délai de mise en œuvre	Suite donnée et mesures prises à ce jour
<p>Recommandation 2: programmes et opérations 2 a) Intégrer la problématique hommes-femmes dans le cycle des programmes du PAM</p> <p>C'est par l'intermédiaire de ses programmes et de ses opérations que le PAM obtient des résultats pour les personnes auxquelles il vient en aide. Pour qu'elle fasse partie intégrante de l'activité du PAM, la problématique hommes-femmes doit être prise en considération dans les instruments et procédures utilisés sur le terrain. Il convient ainsi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ de l'intégrer au Guide d'élaboration des programmes (Programme Guidance Manual) et au mandat du Comité d'examen des programmes, de sorte que les nouveaux programmes soient conçus en tenant compte de cette question, notamment dans les objectifs, les stratégies, les risques prévus et les modalités d'établissement de rapports; et ➤ de l'inscrire à tous les niveaux des cadres logiques des programmes, des cadres de résultats et des processus de suivi et de communication de l'information, en en faisant une condition préalable à l'approbation. 	<p>La recommandation est acceptée.</p> <p>Le PAM élaborera et appliquera un ensemble de normes de qualité minimales, fondé sur le marqueur de l'égalité hommes-femmes établi par le Comité permanent interorganisations, afin d'évaluer dans quelle mesure l'analyse différenciée par sexe fait partie de la phase de conception des documents soumis au Comité d'examen des programmes. Il recommandera des modifications à apporter aux documents pour qu'ils respectent les normes en question.</p> <p>Le PAM continuera d'aider les conseillers pour les programmes à comprendre comment l'analyse différenciée par sexe contribue à rendre les services du PAM plus efficaces et plus efficaces.</p> <p>Le Guide d'élaboration des programmes (<i>Programme Guidance Manual</i>) sera examiné et modifié compte tenu de la nouvelle politique en matière de problématique hommes-femmes.</p>	<p>Fait</p> <p>En cours</p> <p>Fin 2015</p>	<p>OMG a élaboré des directives encadrant l'utilisation du marqueur de l'égalité hommes-femmes au PAM, qui ont été publiées dans l'édition de mars 2014 du Guide d'élaboration des programmes du PAM, et les normes minimales de qualité ont été ajoutées aux modèles de descriptifs de projet. Le code du marqueur de l'égalité hommes-femmes est désormais inscrit sur la première page de tous les descriptifs de projet.</p> <p>L'évaluation de la situation au regard de la problématique hommes-femmes effectuée au Tchad en mars 2014 fait figure d'exemple pour les bureaux du PAM dans les pays du Sahel.</p> <p>Un consultant spécialiste de la problématique hommes-femmes rattaché à la Division des politiques, des programmes et de l'innovation depuis le 1^{er} juillet 2014 s'emploie à incorporer les considérations liées à la problématique hommes-femmes dans le Guide d'élaboration des programmes.</p>



POINT SUR LA RÉPONSE DE LA DIRECTION AUX RECOMMANDATIONS ISSUES DU RAPPORT SUCCINCT DE L'ÉVALUATION DE LA POLITIQUE DU PAM EN MATIÈRE DE PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES (2008-2013) ⁷			
Recommandations	Réponse de la direction et mesures prises	Délai de mise en œuvre	Suite donnée et mesures prises à ce jour
	Les indicateurs relatifs à la problématique hommes-femmes figurant dans le Cadre de résultats stratégiques et le Cadre de résultats de gestion pour 2014–2017 nécessitent un suivi au niveau des projets. Des modes opératoires normalisés pour le suivi et l'évaluation par projet ainsi que des exigences minimales en matière de suivi sont en cours d'élaboration.	Fait	En avril 2014, OMG a révisé la section portant sur la problématique hommes-femmes du rapport normalisé sur les projets afin d'intégrer les indicateurs du Cadre de résultats stratégiques pour 2014-2017.
<p>2 b) Appliquer le marqueur de l'égalité hommes-femmes établi par le Comité permanent interorganisations en le considérant comme un instrument destiné à appuyer la conception de programmes ou de projets tenant compte de la problématique hommes-femmes</p> <p>Le marqueur de l'égalité hommes-femmes offre des possibilités considérables pour veiller à ce que la problématique hommes-femmes soit mieux prise en compte lors de la conception des programmes et permettre une analyse à l'échelle institutionnelle de cette prise en compte dans les opérations du PAM.</p> <p>➤ S'inspirer de l'application actuelle du marqueur de l'égalité hommes-femmes en veillant à ce que le classement soit effectué par des ressources se trouvant dans les pays, comme les conseillers de l'Équipe volante de spécialistes de l'égalité des sexes, le bureau régional compétent ou le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes; les bureaux de pays auront besoin d'une formation supplémentaire.</p>	<p>La recommandation est acceptée.</p> <p>Des mesures continueront d'être prises pour généraliser l'application du marqueur de l'égalité hommes-femmes du Comité permanent interorganisations lors de l'examen de l'analyse de situation, des activités et des effets directs de tous les projets soumis au Comité d'examen des programmes.</p> <p>En collaboration avec l'Équipe volante de spécialistes de l'égalité des sexes, le PAM analyse actuellement les possibilités qu'offre le marqueur de l'égalité hommes-femmes comme outil de suivi et d'évaluation. Conjuguée à l'examen de la note d'orientation du Groupe des Nations Unies pour le développement relative au marqueur de l'égalité hommes-femmes, cette analyse devrait aboutir à une réaffirmation plus claire du système adopté par le PAM pour repérer les activités contribuant à l'égalité entre les sexes.</p>	<p>En cours</p> <p>Fin 2014</p>	<p>OMG veille à ce que le marqueur de l'égalité hommes-femmes soit systématiquement appliqué lors de la conception des projets. En juin 2014, 76 pour cent des nouvelles opérations approuvées se sont vu attribuer le code 2A pour ce marqueur.</p> <p>OMG a repris la collaboration avec l'Équipe volante de spécialistes de l'égalité des sexes à Genève à compter de mai 2014, et le PAM est membre de son Comité de pilotage depuis le mois de juillet.</p> <p>OMG coordonnera l'adaptation du marqueur de l'égalité hommes-femmes afin qu'il contribue à une meilleure prise en compte de la problématique hommes-femmes dans tous les aspects des programmes du PAM. ONU-Femmes a proposé de contribuer à affiner le champ d'activité et de rechercher un consultant.</p>

POINT SUR LA RÉPONSE DE LA DIRECTION AUX RECOMMANDATIONS ISSUES DU RAPPORT SUCCINCT DE L'ÉVALUATION DE LA POLITIQUE DU PAM EN MATIÈRE DE PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES (2008-2013) ⁷			
Recommandations	Réponse de la direction et mesures prises	Délai de mise en œuvre	Suite donnée et mesures prises à ce jour
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mettre en place des procédures transparentes d'évaluation, et conduire tous les ans une analyse, une validation et un contrôle qualité des classements (Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes) pour faciliter l'établissement des rapports institutionnels et appliquer plus rigoureusement le marqueur de l'égalité hommes-femmes. ➤ Examiner s'il est possible d'utiliser ce marqueur au-delà de la conception, lors de la mise en œuvre et comme outil de suivi et d'évaluation. 			
<p>2 c) Examiner les partenariats visant à s'attaquer aux problèmes liés aux inégalités entre hommes et femmes</p> <p>Le PAM ne peut pas et ne devrait pas essayer de tout faire seul. Tout en développant les moyens à sa disposition pour s'attaquer aux problèmes liés aux inégalités entre les sexes, il doit absolument rechercher des partenaires pour maximiser les résultats.</p> <p>Au niveau des pays, les mesures ci-après doivent être prises:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Préciser ce que les gouvernements nationaux attendent du PAM en matière de problématique hommes-femmes ainsi que de sécurité alimentaire et de nutrition; et recenser les plans et les partenariats pertinents; 	<p>La recommandation est acceptée.</p> <p>Parallèlement à l'élaboration de la nouvelle politique en matière de problématique hommes-femmes, le PAM participera, là où cela est possible, à des partenariats visant à maximiser ses produits et ses réalisations dans ce domaine.</p> <p>Dans un souci de précision des attentes, les bureaux de pays et les bureaux régionaux du PAM resserreront les partenariats et les alliances conclus dans les pays afin de s'attaquer aux problèmes liés aux inégalités entre les sexes dans le cadre des programmes et des activités en faveur de la sécurité alimentaire et nutritionnelle.</p>	<p>Février 2015</p> <p>En cours</p>	<p>OMG collabore avec les autres organismes ayant leur siège à Rome, et il a resserré ses liens de partenariat avec ONU-Femmes.</p>

POINT SUR LA RÉPONSE DE LA DIRECTION AUX RECOMMANDATIONS ISSUES DU RAPPORT SUCCINCT DE L'ÉVALUATION DE LA POLITIQUE DU PAM EN MATIÈRE DE PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES (2008-2013)⁷

Recommandations	Réponse de la direction et mesures prises	Délai de mise en œuvre	Suite donnée et mesures prises à ce jour
<ul style="list-style-type: none"> ➤ En collaboration avec d'autres organismes des Nations Unies et en application de l'initiative Unis dans l'action, du Programme de transformation et du système d'action groupée, harmoniser l'action du PAM avec celle des organismes qui sensibilisent aux différentes dimensions de la problématique hommes-femmes; rechercher des possibilités d'exécution de programmes conjoints intégrant ces dimensions et les aspects relatifs à la sécurité alimentaire et à la nutrition; et participer à des formations sur le sujet là où cela est réalisable; ➤ Chercher à établir des relations stratégiques et non de simples relations de prestations avec des partenaires rompus à la prise en compte de la problématique hommes-femmes dans les activités en faveur de la sécurité alimentaire, de la nutrition et des moyens d'existence; et ➤ Évaluer les partenariats actuels visant à s'attaquer aux problèmes liés aux inégalités entre hommes et femmes afin de préciser les améliorations pouvant être apportées et de renforcer la responsabilité mutuelle; prendre en compte de manière systématique ces problèmes dans les accords de partenariat sur le terrain conclus avec les partenaires coopérants, notamment grâce à la définition de normes minimales; et veiller au suivi du respect des engagements et en rendre compte. 	<p>Le PAM assiste et participe à toutes les instances interinstitutions pertinentes et entretient des relations particulièrement étroites avec les autres organismes ayant leur siège à Rome dans tous les domaines liés à la problématique hommes-femmes. En collaboration avec l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation de la femme (ONU-Femmes), les organismes sis à Rome mettent en œuvre dans sept pays un programme quinquennal conjoint pour l'autonomisation économique des femmes en milieu rural, d'une valeur de 35 millions de dollars É.-U. Un séminaire est consacré à ce programme tous les ans à Rome. Dernièrement, les organismes sis à Rome ont entrepris un examen par les pairs de leurs premiers rapports relatifs au Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (SWAP).</p>	<p>En cours</p>	<p>En mars 2014, OMG a assisté à la réunion annuelle du Réseau interinstitutions des Nations Unies pour les femmes et l'égalité des sexes organisée à New York.</p> <p>Le Bureau du PAM à New York suit les travaux de la Commission sur le statut de la femme et se tient au courant des débats qui se déroulent au Conseil d'administration d'ONU-Femmes afin de prendre note des questions qui présentent un intérêt pour le PAM.</p> <p>Les organismes des Nations Unies ayant leur siège à Rome ont amélioré la mobilisation de ressources en faveur de l'ONG Rural Women Empowerment (Autonomisation des femmes en milieu rural).</p> <p>Depuis juillet 2014, le PAM copréside le Groupe chargé de la problématique hommes-femmes du Comité permanent interorganisations.</p> <p>À la demande des coordonnateurs des modules d'action groupée, le PAM collabore avec le Bureau de la coordination des affaires humanitaires et les autres intervenants pour affiner les messages et conseils conjoints sur les questions transversales qui concernent l'ensemble des modules, une attention particulière étant portée à la problématique hommes-femmes.</p> <p>L'examen par les pairs de 2014 des rapports des organismes ayant leur siège à Rome concernant le plan d'action SWAP a eu lieu en mai.</p>



POINT SUR LA RÉPONSE DE LA DIRECTION AUX RECOMMANDATIONS ISSUES DU RAPPORT SUCCINCT DE L'ÉVALUATION DE LA POLITIQUE DU PAM EN MATIÈRE DE PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES (2008-2013) ⁷			
Recommandations	Réponse de la direction et mesures prises	Délai de mise en œuvre	Suite donnée et mesures prises à ce jour
	<p>Le PAM a noué une relation stratégique avec ONU-Femmes, qui appuie l'action qu'il mène pour exécuter le plan d'action SWAP.</p> <p>Le PAM a déjà intégré l'obligation de rendre des comptes en matière d'exploitation et d'abus sexuels dans ses accords de partenariat sur le terrain, et y adjoindra d'autres préoccupations liées à la problématique hommes-femmes, en veillant à ce que des mécanismes de mise en conformité plus rigoureux soient en place.</p>	<p>Fait</p> <p>En cours</p>	<p>En cours</p>
<p>Recommandation 3: développement des capacités et gestion des connaissances</p> <p>3 a) Développer des connaissances techniques en matière de problématique hommes-femmes à tous les niveaux de l'organisation</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Entreprenre l'évaluation des capacités en matière de problématique hommes-femmes requise par le plan d'action SWAP et en utiliser les résultats pour éclairer le recrutement futur et la planification du perfectionnement du personnel ainsi que les stratégies à mettre en place dans ce domaine. ➤ Élaborer et mettre en œuvre une stratégie claire visant à élargir la réserve de fonctionnaires chargés des politiques et des programmes compétents en matière de problématique hommes-femmes. ➤ Soutenir avec force le développement des compétences nécessaires en matière de problématique hommes-femmes – sur le plan technique et pour en assurer la prise en compte systématique – et informer sur les besoins dans 	<p>La recommandation est acceptée.</p> <p>Le PAM prendra immédiatement des mesures afin d'augmenter les moyens techniques utilisés pour s'attaquer aux problèmes liés aux inégalités entre les sexes, surtout ceux qui serviront à appuyer la formulation de la nouvelle politique en 2014. Au moins deux spécialistes de la problématique hommes-femmes seront recrutés à l'extérieur.</p> <p>Le PAM développera ses connaissances techniques dans le domaine de la problématique hommes-femmes dans le cadre d'un processus axé sur les résultats qui permettra de recenser les moyens nécessaires pour atteindre les résultats escomptés. Ces moyens seront acquis à la faveur d'activités de développement des capacités et de sensibilisation ainsi qu'en procédant à des recrutements; ils seront mesurés au moyen du processus de gestion des prestations professionnelles.</p>	<p>En cours</p> <p>Fin 2016</p>	<p>Un spécialiste de la problématique hommes-femmes chevronné dispense des conseils à OMG; le Plan de gestion pour 2015-2017 propose le recrutement au grade P-5 d'un expert de la problématique hommes-femmes venu de l'extérieur. La direction s'emploie actuellement à étoffer les compétences spécialisées en la matière au sein d'OMG et à développer des capacités techniques afférentes à l'échelle de l'ensemble du PAM.</p> <p>La Division des ressources humaines et OMG travaillent actuellement à une enquête visant à évaluer les capacités de l'ensemble du personnel en matière de problématique hommes-femmes pour établir le niveau de compétences et de connaissances, dont les résultats serviront de point de départ pour le développement des capacités, avec l'appui du centre de formation d'ONU-Femmes à Saint-Domingue.</p> <p>OMG a élaboré un module de formation sur la problématique hommes-femmes en situation</p>

POINT SUR LA RÉPONSE DE LA DIRECTION AUX RECOMMANDATIONS ISSUES DU RAPPORT SUCCINCT DE L'ÉVALUATION DE LA POLITIQUE DU PAM EN MATIÈRE DE PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES (2008-2013)⁷

Recommandations	Réponse de la direction et mesures prises	Délai de mise en œuvre	Suite donnée et mesures prises à ce jour
<p>ce domaine, au Siège et dans les bureaux régionaux.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ouvrir la formation relative au marqueur de l'égalité hommes-femmes à tous les membres du personnel, en l'adaptant aux fonctions de chacun. ➤ Élaborer une approche dynamique et méthodique de la gestion des savoirs, du partage des connaissances et de l'apprentissage en matière de problématique hommes-femmes (Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes). ➤ Intégrer des stratégies, des objectifs et des mesures spécifiques dans la nouvelle stratégie en matière de ressources humaines afin d'accélérer la mise en place de la parité hommes-femmes au sein du personnel. 	<p>Le PAM élaborera et suivra une stratégie de respect de la diversité et d'ouverture pour mettre en place une approche globale définissant clairement les objectifs à atteindre, les responsabilités de l'encadrement ainsi que les compétences, les systèmes et les politiques à appliquer en matière de ressources humaines. Cette approche sera intégrée aux processus de gestion des ressources humaines pour parvenir à la parité des effectifs, par exemple en fixant aux responsables des objectifs de recrutement qui permettent d'évaluer les efforts faits pour embaucher des femmes qualifiées.</p>	<p>Fin 2016</p>	<p>d'urgence avec le concours financier d'ONU-Femmes.</p> <p>En mai 2014, les responsables de la mise en œuvre du plan d'action SWAP ont bénéficié d'une formation concernant le marqueur de l'égalité hommes-femmes.</p> <p>La Division des ressources humaines a mis au point une stratégie relative à la diversité et à l'intégration qui comprend des objectifs chiffrés en matière de recrutement, de perfectionnement des cadres et d'obligation de rendre compte des questions de parité entre les sexes, ainsi que des programmes de formation à la problématique hommes-femmes.</p> <p>Le PAM a entrepris de mettre au point de nouveaux processus de réaffectation et de recrutement et fidélisation des talents, afin de remédier aux difficultés constatées en ce qui concerne le personnel féminin.</p> <p>La Division des ressources humaines a mis en place le programme INSPIRE, qui vise à favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilités et l'évolution de leurs carrières, afin de repérer et de former, parmi le personnel international ou national, les femmes qui présentent un fort potentiel et seraient susceptibles d'exercer des responsabilités. Deux programmes pilotes concernant 50 femmes ont été mis en œuvre à l'intention du personnel du Siège et du Bureau régional de Johannesburg.</p>

POINT SUR LA RÉPONSE DE LA DIRECTION AUX RECOMMANDATIONS ISSUES DU RAPPORT SUCCINCT DE L'ÉVALUATION DE LA POLITIQUE DU PAM EN MATIÈRE DE PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES (2008-2013)⁷

Recommandations	Réponse de la direction et mesures prises	Délai de mise en œuvre	Suite donnée et mesures prises à ce jour
<p>3 b) Développer le Réseau chargé de la promotion de l'égalité des sexes et en définir la mission plus précisément</p> <p>Ce réseau devrait fonctionner davantage comme une équipe et devenir une ressource spécialisée du PAM:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Chaque division, bureau régional, bureau de pays et bureau auxiliaire devrait posséder une équipe mixte composée de défenseurs de la parité – au niveau national et international – s'acquittant d'un mandat établi à l'échelle institutionnelle. ➤ Il convient de réexaminer ce réseau, de lui associer une procédure de sélection transparente qui tienne compte de l'ancienneté, de lui consacrer du temps et un minimum de ressources, et d'énoncer des résultats clairs, mesurables et réalistes dans les accords sur les résultats à obtenir conclus avec le personnel. ➤ Il faut également prévoir le temps nécessaire à la tenue de réunions, au moins une fois par an, de façon à examiner les progrès accomplis et à définir les objectifs et les résultats attendus pour l'année à venir. 	<p>La recommandation est acceptée.</p> <p>Le PAM a examiné les mandats des défenseurs de l'égalité des sexes. Début 2014, dans le cadre de l'élaboration de la nouvelle politique, il s'emploiera à équilibrer la représentation des hommes et des femmes au sein du Réseau chargé de la promotion de l'égalité des sexes, comme indiqué dans la recommandation. Le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes collaborera avec le personnel à tous les niveaux du PAM pour obtenir un consensus sur la définition du mandat à adopter au niveau institutionnel. Il conviendra ensuite de décider des grandes étapes à franchir et des éventuelles réunions mondiales ou régionales à organiser.</p>	<p>Fait</p>	<p>En août 2014, le PAM a mis la dernière main au mandat du Réseau chargé de la promotion de l'égalité des sexes en intégrant les contributions des référents du plan d'action SWAP.</p>

POINT SUR LA RÉPONSE DE LA DIRECTION AUX RECOMMANDATIONS ISSUES DU RAPPORT SUCCINCT DE L'ÉVALUATION DE LA POLITIQUE DU PAM EN MATIÈRE DE PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES (2008-2013)⁷

Recommandations	Réponse de la direction et mesures prises	Délai de mise en œuvre	Suite donnée et mesures prises à ce jour
<ul style="list-style-type: none"> ➤ élaborer des rapports annuels supplémentaires, intégrer les rapports SWAP existants (Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes) et utiliser ces derniers au moment d'établir les documents d'information annuels à l'intention du Conseil d'administration; la rédaction de mises à jour trimestrielles destinées au Conseil permettrait aussi d'accroître la visibilité de la problématique hommes-femmes et de faciliter la mobilisation de ressources pour traiter celle-ci); et ➤ intégrer la problématique hommes-femmes dans les directives et les critères de qualité de toutes les évaluations, et veiller à ce qu'elle soit prise en compte dans le rapport annuel sur l'évaluation et dans le mécanisme SWAP. 	<p>Un processus d'assurance de qualité de la rédaction des rapports normalisés sur les projets permet de suivre la façon dont sont présentés tous les indicateurs pertinents. À compter de 2014, tous les projets contiendront dans leur cadre logique les trois indicateurs transversaux se rapportant à la problématique hommes-femmes; les règles institutionnelles énoncées dans le Cadre de résultats stratégiques stipulent que les indicateurs devraient être suivis au moins deux fois par an. La Division de la gestion et du suivi de la performance actualisera les directives relatives aux rapports normalisés sur les projets de 2014 afin d'y intégrer ces modifications. Une fois ces dispositifs et processus en place, il sera possible de rendre compte de l'ensemble des indicateurs se rapportant à la problématique hommes-femmes dans les rapports normalisés sur les projets de 2014 – à paraître d'ici à mars 2015.</p>		<p>OMG a communiqué des informations et fait le point sur la mise en œuvre du Cadre de responsabilité pour la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes à l'occasion de la session annuelle de 2014 du Conseil.</p>

POINT SUR LA RÉPONSE DE LA DIRECTION AUX RECOMMANDATIONS ISSUES DU RAPPORT SUCCINCT DE L'ÉVALUATION DE LA POLITIQUE DU PAM EN MATIÈRE DE PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES (2008-2013)⁷

Recommandations	Réponse de la direction et mesures prises	Délai de mise en œuvre	Suite donnée et mesures prises à ce jour
	Le Rapport annuel sur les résultats de 2014 présentera, sous les sections consacrées aux résultats par Objectif stratégique et par priorité de gestion, les indicateurs se rapportant à la problématique hommes-femmes inclus dans le Cadre de résultats stratégiques, le Cadre de résultats de gestion et les rapports normalisés sur les projets.	Juin 2015	Comme le veut le plan d'action SWAP, le Bureau de l'évaluation a effectué une méta-évaluation en décembre 2013, et celle-ci sera reconduite en octobre-novembre 2014.
<p>4 b) Préciser les rôles et responsabilités pour ce qui est de répondre aux préoccupations liées à la problématique hommes-femmes au PAM</p> <p>Partir du principe que la problématique hommes-femmes est "l'affaire de tous" et préciser les responsabilités relevant des unités, des fonctions et des individus – des organes de contrôle au personnel de terrain – le cas échéant sous la forme d'un organigramme définissant les responsabilités respectives des acteurs de la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes.</p> <p>Exemples:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ faire figurer la connaissance de la problématique hommes-femmes parmi les compétences attendues des directeurs, en en faisant un prérequis dans le profil de poste, et intégrer cette problématique à tous les accords sur les résultats à obtenir conclus avec les membres de la haute direction; ➤ axer le rôle du Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes sur le conseil technique, la coordination, la gestion des connaissances et la sensibilisation; il est nécessaire d'avoir une vision, des objectifs et un plan de travail clairs, à la mesure de ce rôle et des ressources actuelles du Bureau); et 	<p>La recommandation est acceptée.</p> <p>Des objectifs relatifs à la problématique hommes-femmes seront définis pour les postes de direction, et leur niveau de réalisation sera mesuré au moyen du processus de gestion des prestations professionnelles.</p> <p>À partir de 2014, le PAM devrait obtenir de meilleurs résultats dans les domaines liés à l'égalité des sexes à la suite de la nomination de la nouvelle Directrice du Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes, des changements apportés aux arrangements institutionnels du PAM en la matière et de la réaffirmation de l'engagement en faveur de la prise en compte de cette problématique et de l'autonomisation des femmes dans le cadre des activités menées en faveur de la sécurité alimentaire et nutritionnelle. Le plan de travail de 2013 du Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes a été révisé à l'issue d'un examen à mi-parcours.</p>	<p>Fin 2014</p> <p>Fait</p>	<p>La Division des ressources humaines a entrepris de mettre au point des objectifs chiffrés en matière de problématique hommes-femmes à l'intention des directeurs; ces objectifs seront inclus dans les évaluations de la gestion de la performance.</p>

POINT SUR LA RÉPONSE DE LA DIRECTION AUX RECOMMANDATIONS ISSUES DU RAPPORT SUCCINCT DE L'ÉVALUATION DE LA POLITIQUE DU PAM EN MATIÈRE DE PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES (2008-2013)⁷			
Recommandations	Réponse de la direction et mesures prises	Délai de mise en œuvre	Suite donnée et mesures prises à ce jour
<p>➤ intégrer la problématique hommes-femmes dans le processus interne de gestion des risques du PAM, en prévoyant une sensibilisation et une formation sur le sujet à l'intention des vérificateurs des comptes.</p>	<p>Le PAM reconnaît qu'il est nécessaire de définir de manière plus claire et plus pragmatique ce que signifie la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes dans le cadre de ses activités; en 2014, il engagera un vaste dialogue en interne pour préciser sa vision sur cette question et renforcer les synergies existantes.</p> <p>Au sein du cadre de gestion des risques institutionnels du PAM, chaque question et opération intègre une analyse des risques. La gestion des risques est donc prise en considération dans l'ensemble des descriptifs de projet du PAM. Le registre des risques établi par chaque bureau de pays, bureau régional et division tient compte des risques contextuels, programmatiques et institutionnels, y compris ceux touchant la problématique hommes-femmes.</p>	<p>Fin 2014</p> <p>Fait</p>	<p>Le plan de travail établi pour l'élaboration de la politique en matière de problématique hommes-femmes permet de faire en sorte que la conception opérationnelle et la signification de l'intégration de la problématique hommes-femmes pour le PAM soient clairement formulées.</p>

LISTE DES SIGLES UTILISÉS DANS LE PRÉSENT DOCUMENT

ACA	Assistance alimentaire pour la création d'avoirs
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
SWAP	Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes