



World Food Programme
Programme Alimentaire Mondial
Programa Mundial de Alimentos
برنامج الأغذية العالمي

Conseil d'administration
Session annuelle
Rome, 29 juin-3 juillet 2020

Distribution: générale

Point 7 de l'ordre du jour

Date: 14 mai 2020

WFP/EB.A/2020/7-B/Add.1

Original: anglais

Rapports d'évaluation

Pour examen

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

Réponse de la direction aux recommandations issues du rapport succinct de l'évaluation de la politique du PAM en matière de problématique hommes-femmes (2015-2020)

Contexte

1. Le présent document contient la réponse de la direction aux recommandations formulées dans le rapport succinct de l'évaluation de la politique du PAM en matière de problématique hommes-femmes (2015-2020)¹.
2. L'évaluation a couvert la période allant de 2015 à 2019.
3. L'évaluation a donné lieu à huit recommandations.
4. La direction prend bonne note de l'évaluation et accepte toutes les recommandations. Le PAM est déterminé à promouvoir l'égalité des sexes, en tant qu'objectif à part entière et comme condition indispensable à l'élimination de la faim dans le monde et plus généralement à la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030 dans le cadre de la Décennie d'action pour la réalisation des objectifs de développement durable d'ici à 2030. L'engagement qui a été pris de renforcer les changements systémiques sera honoré grâce à un travail concerté au sein du PAM et avec les partenaires (gouvernements, autres entités des Nations Unies, organisations non gouvernementales internationales, organisations de la société civile, acteurs du secteur privé, monde universitaire, entre autres). La Sous-Directrice exécutive chargée du Département de l'élaboration des programmes et des politiques, à qui il appartient de superviser et d'appuyer le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes,

¹ WFP/EB.A/2020/7-B.

Coordonnatrices responsables:

Mme V. Guarnieri
Sous-Directrice exécutive chargée du
Département de l'élaboration des programmes
et des politiques
tél.: 066513-2200

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

orchestrera la mise en œuvre de la plupart des mesures décrites dans la présente réponse de la direction². Il s'agira notamment d'accroître l'intégration de la problématique hommes-femmes à l'échelle du PAM et de mobiliser tout particulièrement la Directrice de la Division des ressources humaines, les directeurs régionaux et les directeurs de pays, qui assumeront également les responsabilités leur incombant.

5. Le tableau ci-après présente les mesures qu'il est prévu de prendre et leur délai de mise en œuvre.

² Le Bureau du PAM chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes fait partie du Département de l'élaboration des programmes et des politiques. Il sera un acteur de la mise en œuvre des huit recommandations et appuiera celle-ci.

RÉPONSE DE LA DIRECTION AUX RECOMMANDATIONS ISSUES DU RAPPORT SUCCINCT DE L'ÉVALUATION DE LA POLITIQUE DU PAM EN MATIÈRE DE PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES (2015-2020)			
Recommandations	Responsables	Réponse de la direction et mesures à prendre	Degré de priorité/Délai de mise en œuvre
<p>Recommandation 1</p> <p>Le PAM devrait mettre à jour la politique en matière de problématique hommes-femmes (2015–2020) afin d'accélérer les progrès sur la voie de la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et de renforcer l'action menée par le PAM pour promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans le contexte de la sécurité alimentaire et de la nutrition.</p> <p>a) La mise à jour devrait:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ne pas modifier la structure générale ni le contenu de la politique adoptée par le PAM pour 2015–2020 pas plus que les engagements qui y figurent, maintenir l'harmonisation avec le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes et réaffirmer l'importance de la question de la responsabilité comme indiqué dans le Plan d'action concernant la problématique hommes-femmes; • revoir et recadrer les critères de référence relatifs à la gouvernance, à l'encadrement, aux financements, aux partenariats et aux employés (en particulier les conseillers pour la problématique hommes-femmes) utilisés dans le cadre de la mise en œuvre de la politique; 	<p>Le Sous-Directeur exécutif chargé du Département de l'élaboration des programmes et des politiques, avec l'appui du groupe de direction et des directeurs régionaux et en consultation avec le Conseil d'administration</p>	<p>La recommandation est acceptée</p> <p>Dans le cadre d'un processus consultatif mobilisant toutes les parties prenantes, la politique en matière de problématique hommes-femmes (2015–2020) sera mise à jour afin de favoriser la progression vers l'instauration de l'égalité des sexes et de garantir la cohérence avec la politique relative à la protection et à la responsabilité dont le PAM prévoit de se doter, et ainsi de contribuer à la sécurité alimentaire et à la nutrition (et, en conséquence, à la réalisation de l'ensemble des objectifs de développement durable).</p> <p>a) La politique révisée en matière de problématique hommes-femmes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ne modifiera pas la structure, les engagements ni les responsabilités figurant dans la politique actuelle et sera harmonisée avec la deuxième version du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (ONU-SWAP 2.0); • comportera un recadrage des critères de référence correspondant aux engagements et au contenu; 	<p><u>Priorité</u> : élevée</p> <p>Juin 2021</p>

RÉPONSE DE LA DIRECTION AUX RECOMMANDATIONS ISSUES DU RAPPORT SUCCINCT DE L'ÉVALUATION DE LA POLITIQUE DU PAM EN MATIÈRE DE PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES (2015-2020)			
Recommandations	Responsables	Réponse de la direction et mesures à prendre	Degré de priorité/Délai de mise en œuvre
<ul style="list-style-type: none"> renforcer les responsabilités des bureaux régionaux et des bureaux de pays du PAM pour ce qui est d'accélérer la réalisation des engagements institutionnels relatifs à la problématique hommes-femmes; employer un discours moderne visant à ne laisser personne de côté, tout en reconnaissant qu'une approche unique peut ne pas convenir à tous les contextes; et prévoir un objectif intermédiaire concernant l'instauration, grâce au changement organisationnel impulsé par le PAM dans différents domaines, d'un environnement porteur à l'appui des processus relatifs aux programmes et des opérations humanitaires. <p>Au moment de mettre à jour la politique en matière de problématique hommes-femmes (2015–2020), le PAM devrait également:</p> <p>b) réviser la théorie du changement sous-tendant la politique à la faveur d'un processus participatif et consultatif, afin d'articuler les relations d'interdépendance entre les domaines concernés par le changement organisationnel, les processus relatifs aux programmes et les objectifs de la politique, et de définir les mesures à prendre pour faire en sorte que les programmes et les opérations du PAM contribuent davantage à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes;</p>		<ul style="list-style-type: none"> explicitera les responsabilités des bureaux régionaux et des bureaux de pays du PAM en matière d'égalité des sexes; emploiera une terminologie homogène et sera rédigée de manière à bien rendre compte de son objet; et comportera un objectif (à définir) relatif à l'environnement de travail et aux effectifs du PAM afin d'appuyer la programmation et les opérations qui contribuent à l'égalité des sexes. <p>b) La politique révisée sera sous-tendue par une théorie du changement pertinente, élaborée à la faveur d'un processus participatif, qui étayera tant le mandat du PAM concernant l'élimination de la faim que la prochaine version du plan stratégique du PAM.</p>	

RÉPONSE DE LA DIRECTION AUX RECOMMANDATIONS ISSUES DU RAPPORT SUCCINCT DE L'ÉVALUATION DE LA POLITIQUE DU PAM EN MATIÈRE DE PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES (2015-2020)			
Recommandations	Responsables	Réponse de la direction et mesures à prendre	Degré de priorité/Délai de mise en œuvre
<p>c) garantir la coordination et la collaboration pour faire en sorte que la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes figure dans le prochain plan stratégique en tant qu'élément central du rôle de catalyseur que doit jouer le PAM en vue d'éliminer la faim;</p> <p>d) veiller à ce que l'ensemble des directives techniques relatives aux programmes du PAM (pour les transferts de type monétaire et les distributions générales de vivres, l'alimentation scolaire, la nutrition ou les moyens d'existence résilients, par exemple) soient mises à jour compte tenu de leur contribution à l'égalité des sexes, ou à ce qu'une note technique accompagne les directives non destinées à être révisées, illustrant par des exemples précis la façon de se servir des questions que sont l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes pour élaborer des programmes efficaces, efficients, équitables et au service de l'autonomisation; et</p> <p>e) élaborer et mettre en œuvre un plan de communication et de diffusion visant à promouvoir la politique révisée, qui mette en lumière et explique l'importance de la problématique hommes-femmes pour le mandat du PAM et l'ensemble de ses employés, ce qui permettrait que "l'exemple vienne d'en haut".</p>		<p>c) Un processus consultatif mobilisera diverses entités à tous les niveaux du PAM, afin que la prise en compte de la problématique hommes-femmes devienne un élément fondamental du rôle de catalyseur joué par le PAM (à l'appui de la réalisation des objectifs de développement durable 2 et 17) et figure dans le prochain plan stratégique.</p> <p>d) Les directives techniques du PAM relatives aux différents domaines programmatiques/ fonctions seront examinées et révisées, s'il y a lieu, par les entités pertinentes du PAM, pour faire en sorte que l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes soient systématiquement et suffisamment prises en compte dans les programmes du PAM.</p> <p>e) La version actualisée de la politique sera assortie d'un plan de communication et de diffusion.</p>	

RÉPONSE DE LA DIRECTION AUX RECOMMANDATIONS ISSUES DU RAPPORT SUCCINCT DE L'ÉVALUATION DE LA POLITIQUE DU PAM EN MATIÈRE DE PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES (2015-2020)			
Recommandations	Responsables	Réponse de la direction et mesures à prendre	Degré de priorité/Délai de mise en œuvre
<p>Recommandation 2</p> <p>Le PAM devrait allouer des fonds suffisants provenant du budget administratif et d'appui aux programmes pour honorer ses engagements institutionnels, notamment aux fins du bon fonctionnement du Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes et de la mise en œuvre des stratégies régionales, et élaborer des stratégies visant à mobiliser des ressources extrabudgétaires et des financements pour les projets, y compris à la faveur de partenariats opérationnels et stratégiques, conformément à la réforme du système des Nations Unies.</p> <p>a) À mesure qu'il continue à intégrer la problématique hommes-femmes dans ses activités, le PAM devrait revoir l'équilibre des ressources extrabudgétaires et des financements alloués au titre du budget administratif et d'appui aux programmes afin de garantir que les postes essentiels de conseillers pour la problématique hommes-femmes seront pourvus et que des ressources seront allouées à ces questions à tous les niveaux de l'organisation.</p> <p>b) Le PAM devrait étendre ses partenariats et accroître les financements axés sur la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes et la programmation ciblée, en tirant parti des bonnes pratiques existantes, conformément aux attentes des donateurs et aux priorités institutionnelles concernant la nécessité pour le PAM de s'adapter au contexte mondial et à la situation du financement, en pleine évolution.</p>	<p>Le Sous-Directeur exécutif chargé du Département de l'élaboration des programmes et des politiques, avec l'appui des directeurs régionaux, du Sous-Directeur exécutif chargé du Département des partenariats et de l'action de sensibilisation et du Sous-Directeur exécutif chargé du Département de la gestion des ressources, et en consultation avec le Conseil d'administration</p>	<p>La recommandation est acceptée</p> <p>Les crédits alloués au titre du budget administratif et d'appui aux programmes seront examinés pour faire en sorte que des fonds suffisants soient affectés à l'architecture et aux activités appuyant la concrétisation, aux niveaux du Siège, des bureaux régionaux et des bureaux de pays, des engagements institutionnels pris en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes. Cela sera suivi de l'élaboration d'une stratégie de mobilisation de ressources.</p> <p>a) Les fonds alloués seront examinés afin de veiller à ce que le financement des postes de conseiller pour la problématique hommes-femmes et des activités contribuant à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes dans toute l'organisation soit assuré.</p> <p>b) Le Département des partenariats et de l'action de sensibilisation élaborera une stratégie visant à étendre les partenariats et à accroître les financements axés sur la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes dans le cadre de l'ensemble des activités et initiatives du PAM visant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes aux niveaux mondial, régional et national.</p>	<p><u>Priorité</u> : élevée</p> <p>Juin 2021, en phase avec la révision de la politique en matière de problématique hommes-femmes et des stratégies régionales connexes</p>

RÉPONSE DE LA DIRECTION AUX RECOMMANDATIONS ISSUES DU RAPPORT SUCCINCT DE L'ÉVALUATION DE LA POLITIQUE DU PAM EN MATIÈRE DE PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES (2015-2020)			
Recommandations	Responsables	Réponse de la direction et mesures à prendre	Degré de priorité/Délai de mise en œuvre
c) Le PAM devrait faire en sorte qu'il existe un mécanisme institutionnel efficace de suivi de la planification et des dépenses liées à la problématique hommes-femmes.		c) Le système de suivi des dépenses consacrées à l'égalité des sexes, expérimenté avec succès en 2019, sera perfectionné et mis en place dans tous les bureaux de pays du PAM. Les révisions correspondantes nécessaires seront apportées lors de l'établissement du plan de gestion annuel et des budgets relatifs au Siège et aux bureaux régionaux.	
<p>Recommandation 3</p> <p>Le Sous-Directeur exécutif chargé du Département de l'élaboration des programmes et des politiques devrait créer un groupe directeur intersectoriel sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes à qui il reviendrait de répartir les responsabilités en matière d'encadrement, de promouvoir la politique en matière de problématique hommes-femmes et de veiller à ce que chacun s'acquitte de ses responsabilités s'agissant de mettre en œuvre la politique à tous les niveaux de l'organisation.</p> <p>a) Le groupe directeur devrait</p> <ul style="list-style-type: none"> • compter des représentants des divisions chargées des questions liées à l'organisation, à l'action humanitaire et aux programmes et n'être incorporé dans aucun autre groupe de travail ou équipe spéciale; 	Le Sous-Directeur exécutif chargé du Département de l'élaboration des programmes et des politiques, avec l'appui des directeurs régionaux et des directeurs de pays et en consultation avec le Conseil d'administration et les divisions fonctionnelles aux niveaux du Siège et des bureaux régionaux	<p>La recommandation est acceptée</p> <p>Un groupe directeur interne composé notamment de spécialistes de la problématique hommes-femmes sera mis sur pied pour prendre les rênes de l'action menée en faveur de l'égalité des sexes et veiller au respect de l'obligation redditionnelle à cet égard, à tous les niveaux de l'organisation, y compris l'application des huit recommandations issues de l'évaluation de la politique en matière de problématique hommes-femmes (2015-2020).</p> <p>a) Le groupe directeur aura les caractéristiques suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il sera composé de représentants de chacun des départements du PAM, couvrant ainsi les fonctions liées à l'organisation, à l'action humanitaire et aux programmes, et sera indépendant des autres entités collégiales chargées de questions connexes; 	<p><u>Priorité</u> : élevée</p> <p>Novembre 2020</p>

RÉPONSE DE LA DIRECTION AUX RECOMMANDATIONS ISSUES DU RAPPORT SUCCINCT DE L'ÉVALUATION DE LA POLITIQUE DU PAM EN MATIÈRE DE PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES (2015-2020)			
Recommandations	Responsables	Réponse de la direction et mesures à prendre	Degré de priorité/Délai de mise en œuvre
<ul style="list-style-type: none"> • être doté d'un mandat définissant sa composition et les règles de fonctionnement, garantissant une participation effective et l'organisation d'au moins deux réunions par an; et • avoir comme points inscrits en permanence à son ordre du jour: <ul style="list-style-type: none"> ➤ l'intégration systématique de la problématique hommes-femmes dans les activités du PAM; ➤ les progrès enregistrés en matière d'égalité des sexes, notamment dans le cadre des PSP; et ➤ la mise en œuvre des dispositifs en place au PAM pour l'intégration de la problématique hommes-femmes: structure de prise en compte de la problématique, Programme visant à transformer les relations hommes-femmes, marqueur associant égalité femmes-hommes et âge mis au point par le Comité permanent interorganisations et Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes. <p>b) Les rapports d'activité des divisions du Siège du PAM et des bureaux régionaux devraient alimenter les débats du groupe directeur et les points présentés annuellement au Conseil d'administration sur la politique du PAM en matière de problématique hommes-femmes.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • le mandat convenu comprendra des procédures et énoncera les règles à respecter en matière de composition; et • certains points figureront en permanence à l'ordre du jour des réunions, notamment les trois points mentionnés dans la recommandation. <p>b) Des rapports d'activité seront présentés au groupe directeur pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités et contribuer à l'élaboration des points soumis annuellement au Conseil d'administration.</p>	

RÉPONSE DE LA DIRECTION AUX RECOMMANDATIONS ISSUES DU RAPPORT SUCCINCT DE L'ÉVALUATION DE LA POLITIQUE DU PAM EN MATIÈRE DE PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES (2015-2020)			
Recommandations	Responsables	Réponse de la direction et mesures à prendre	Degré de priorité/Délai de mise en œuvre
<p>Recommandation 4</p> <p>Le PAM devrait renforcer la prise en main de la politique et du Plan d'action concernant la problématique hommes-femmes aux niveaux régional et national, au moyen de la révision des stratégies régionales en la matière et de l'établissement de plans d'action connexes harmonisés avec les PSP.</p> <p>a) Le PAM devrait examiner et réviser les stratégies régionales existantes en matière de problématiques hommes-femmes pour:</p> <ul style="list-style-type: none"> • déterminer les principaux problèmes liés à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes rencontrés dans chacune des régions et le degré d'équilibre de la réponse apportée par le PAM dans chaque région compte tenu du contexte (action humanitaire, développement ou transition à assurer entre mise en œuvre directe et action de catalyseur); • accorder la priorité aux changements organisationnels à effectuer pour appuyer la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes dans les bureaux de pays et les bureaux régionaux; • aider les bureaux de pays à élaborer et à mettre en œuvre des PSP qui tiennent compte du sexe et de l'âge, du Programme visant à transformer les relations hommes-femmes et du Plan d'action concernant la problématique hommes-femmes, l'objectif étant d'obtenir des résultats contribuant à 	<p>Les directeurs régionaux, avec l'appui du Chef de cabinet, du Sous-Directeur exécutif chargé du Département de l'élaboration des programmes et des politiques, des unités fonctionnelles aux niveaux du Siège et des bureaux régionaux, des directeurs de pays et des directeurs de pays adjoints</p>	<p>La recommandation est acceptée</p> <p>Une fois que la politique en matière de problématique hommes-femmes aura été mise à jour (recommandation 1), l'on s'emploiera à renforcer la prise en main par les bureaux régionaux et les bureaux de pays de cette version actualisée en révisant les stratégies régionales en la matière et en établissant des plans d'action connexes harmonisés avec les plans stratégiques de pays.</p> <p>a) En consultation avec les bureaux de pays du PAM, les six stratégies régionales en matière de problématique hommes-femmes seront révisées de manière à appuyer la prise en compte systématique de ces questions dans le cadre des opérations humanitaires et des programmes de développement, en définissant des mesures et des responsabilités concourant à l'égalité des sexes dans les différents contextes. Compte tenu du triple lien entre action humanitaire, paix et développement, les révisions prendront en considération les difficultés propres au contexte et les solutions envisageables, les mécanismes en place à l'échelle institutionnelle pour favoriser la prise en compte de la problématique hommes-femmes et les engagements se rapportant à l'environnement de travail et aux effectifs, ainsi que les ressources financières à mobiliser pour leur mise en œuvre.</p>	<p><u>Priorité: moyenne</u></p> <p>Décembre 2021</p>

RÉPONSE DE LA DIRECTION AUX RECOMMANDATIONS ISSUES DU RAPPORT SUCCINCT DE L'ÉVALUATION DE LA POLITIQUE DU PAM EN MATIÈRE DE PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES (2015-2020)			
Recommandations	Responsables	Réponse de la direction et mesures à prendre	Degré de priorité/Délai de mise en œuvre
<p>l'égalité des sexes dans le contexte de la sécurité alimentaire et de la nutrition, compte tenu du lien existant entre action humanitaire, paix et développement;</p> <ul style="list-style-type: none"> • déterminer précisément les responsabilités de chacun en fonction du contexte régional. <p>b) Les directeurs régionaux devraient examiner les possibilités de mobilisation de ressources existant pour les bureaux régionaux et les bureaux de pays en faveur de l'intégration de la problématique hommes-femmes, compte tenu des partenariats noués par le PAM et de la nécessité de financer les engagements prioritaires.</p> <p>c) Les directeurs régionaux devraient mettre en place de véritables structures de gouvernance à l'échelle régionale, chargées de superviser l'élaboration et la mise en œuvre des stratégies régionales en matière de problématique hommes-femmes.</p> <p>d) Les rapports régionaux présentés au groupe directeur sur l'égalité des sexes devraient comporter une analyse quantitative et qualitative de l'évolution de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, mettant en lumière les changements organisationnels survenus et les résultats obtenus dans le cadre des programmes par rapport aux objectifs de la politique en matière de problématique hommes-femmes.</p>		<p>b) Les mesures prises par les bureaux régionaux et les bureaux de pays pour mobiliser des ressources en faveur des activités contribuant à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes seront examinées et renforcées s'il y a lieu.</p> <p>c) Les directeurs régionaux piloteront la mise en place de structures de gouvernance [avant d'appliquer la mesure correspondant à la recommandation 4a)] chargées d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies régionales révisées en matière de problématique hommes-femmes.</p> <p>d) Les rapports régionaux présentés au comité directeur sur l'égalité des sexes contiendront des informations quantitatives et qualitatives ayant trait aux mesures prises et aux résultats obtenus dans les secteurs de l'action humanitaire, de l'organisation et des programmes, étant entendu que les stratégies régionales en matière de problématique hommes-femmes [la mesure 4a)] devront comporter des paramètres permettant aux bureaux régionaux de communiquer ce type d'information.</p>	

RÉPONSE DE LA DIRECTION AUX RECOMMANDATIONS ISSUES DU RAPPORT SUCCINCT DE L'ÉVALUATION DE LA POLITIQUE DU PAM EN MATIÈRE DE PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES (2015-2020)			
Recommandations	Responsables	Réponse de la direction et mesures à prendre	Degré de priorité/Délai de mise en œuvre
<p>Recommandation 5</p> <p>le PAM devrait veiller à ce que l'élaboration du nouveau cadre de responsabilité relatif aux ressources humaines – comme convenu pour répondre à l'une des recommandations issues de l'évaluation de la stratégie du PAM en matière de personnel (2014–2017) – soit étayée par une analyse de la problématique hommes-femmes, de la diversité et de l'inclusion, et à tenir les membres de la direction responsables de l'adoption de pratiques d'encadrement inclusives et de la promotion de l'excellence dans tous les domaines de l'intégration de la problématique hommes-femmes, notamment mais non exclusivement la parité des sexes.</p> <p>a) Cela devrait recouvrir:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la réalisation d'une analyse de la problématique hommes-femmes, de la diversité et de l'inclusion lors de l'élaboration du cadre de responsabilité, placée sous la houlette de la Division des ressources humaines avec l'appui du Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes; 	<p>Le Directeur de la Division des ressources humaines, en consultation avec le Sous-Directeur exécutif chargé du Département de l'élaboration des programmes et des politiques et avec l'appui du Sous-Directeur exécutif chargé de la gestion des ressources, et du Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes</p>	<p>La recommandation est acceptée</p> <p>Conformément à la politique qui viendra remplacer la stratégie du PAM en matière de personnel (2014–2017), un cadre de responsabilité relatif aux ressources humaines sera établi pour appuyer l'encadrement et l'excellence en matière d'intégration de la problématique hommes-femmes dans toute l'organisation, une attention particulière étant accordée à la diversité et à l'inclusion.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une analyse de la problématique hommes-femmes, de la diversité et de l'inclusion sera menée pour éclairer l'élaboration d'un cadre de responsabilité relatif aux ressources humaines axé sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. 	<p><u>Priorité</u> : moyenne</p> <p>Août 2021</p>

RÉPONSE DE LA DIRECTION AUX RECOMMANDATIONS ISSUES DU RAPPORT SUCCINCT DE L'ÉVALUATION DE LA POLITIQUE DU PAM EN MATIÈRE DE PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES (2015-2020)			
Recommandations	Responsables	Réponse de la direction et mesures à prendre	Degré de priorité/Délai de mise en œuvre
<ul style="list-style-type: none"> des engagements en faveur du renforcement des capacités des employés du PAM en matière d'intégration de la problématique hommes-femmes; et la mise au point d'approches spécifiques axées sur le renforcement des capacités individuelles des responsables (directeurs régionaux et directeurs régionaux adjoints, et directeurs de pays et directeurs de pays adjoints) en matière d'intégration de la problématique hommes-femmes aux niveaux régional et national. 		<ul style="list-style-type: none"> Des engagements concernant le renforcement des capacités en matière de prise en compte de la problématique hommes-femmes seront formulés et incorporés dans le cadre de responsabilité relatif aux ressources humaines axé sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. À partir des supports d'apprentissage existants (notamment la formation en ligne du PAM axée sur la promotion de l'égalité des sexes [<i>Leading on Gender Equality</i>]), des méthodes et moyens nouveaux de renforcer les capacités des responsables du PAM en matière d'intégration de la problématique hommes-femmes seront mis au point et l'on s'attachera à mobiliser les ressources nécessaires pour disposer d'un personnel diversifié et compétent dans ce domaine. 	

RÉPONSE DE LA DIRECTION AUX RECOMMANDATIONS ISSUES DU RAPPORT SUCCINCT DE L'ÉVALUATION DE LA POLITIQUE DU PAM EN MATIÈRE DE PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES (2015-2020)			
Recommandations	Responsables	Réponse de la direction et mesures à prendre	Degré de priorité/Délai de mise en œuvre
<p>Recommandation 6</p> <p>Le PAM devrait investir dans la mise en place au Siège et dans les bureaux régionaux de conseillers pour la problématique hommes-femmes spécialisés et qualifiés et se doter d'un vivier de conseillers expérimentés en la matière chargés de travailler dans les bureaux de pays.</p> <p>a) Le PAM devrait lancer une opération de planification des effectifs pour les conseillers en matière de problématique hommes-femmes et mettre en place un plan de gestion des ressources humaines de manière à ce qu'un vivier cohérent, convenablement financé et durable de conseillers pour la problématique hommes-femmes soit accessible à tous les niveaux de l'organisation. Pour cela il conviendrait:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de créer, en vue du recrutement de conseillers régionaux pour la problématique hommes-femmes, des postes d'administrateur de la classe P-4 ou P-5 à durée déterminée, à pourvoir obligatoirement et rattachés par des liens fonctionnels au Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes; et • d'établir les grandes lignes du mandat-type de conseiller en poste au niveau régional ou dans le bureau de pays afin d'aider les bureaux régionaux et les bureaux de pays du PAM à définir les rôles et les responsabilités de ces conseillers, en fonction du contexte. 	<p>Le Sous-Directeur exécutif chargé du Département de l'élaboration des programmes et des politiques avec l'appui des directeurs régionaux, du Sous-Directeur exécutif chargé du Département de la gestion des ressources, du Directeur de la Division des ressources humaines, du Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes et d'un certain nombre de directeurs régionaux, directeurs de pays, directeurs de pays adjoints et conseillers régionaux pour la problématique hommes-femmes</p>	<p>La recommandation est acceptée</p> <p>Le PAM investira dans la mise en place d'un vivier de conseillers pour la problématique hommes-femmes qualifiés au Siège, dans les bureaux régionaux et dans les bureaux de pays.</p> <p>a) Une opération de planification des effectifs sera menée pour formuler un plan – assorti des financements voulus – concernant l'établissement d'un vivier de conseillers pour la problématique hommes-femmes ayant les compétences techniques requises et pouvant être sollicités par tous.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les mandats-types existant pour les conseillers en poste à l'échelle régionale ou dans les pays seront actualisés. 	<p><u>Priorité: élevée</u></p> <p>Décembre 2021, en phase avec l'élaboration des stratégies régionales en matière de problématique hommes-femmes et du cadre de responsabilité relatif aux ressources humaines</p>

RÉPONSE DE LA DIRECTION AUX RECOMMANDATIONS ISSUES DU RAPPORT SUCCINCT DE L'ÉVALUATION DE LA POLITIQUE DU PAM EN MATIÈRE DE PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES (2015-2020)			
Recommandations	Responsables	Réponse de la direction et mesures à prendre	Degré de priorité/Délai de mise en œuvre
<p>b) Toutes les opérations de restructuration organisationnelle devraient prévoir la prise en compte des compétences et capacités relatives à la problématique hommes-femmes.</p> <p>c) Il conviendrait aussi de s'intéresser:</p> <ul style="list-style-type: none"> • à la mise en place d'un plan de carrière et d'un vivier d'administrateurs à l'intention des conseillers pour la problématique hommes-femmes, dans les pays, au niveau régional et à l'échelle mondiale, comme pour les autres fonctions comparables existant au PAM; et • à l'insertion d'un groupe diversifié de conseillers pour la problématique hommes-femmes dans le vivier des talents internationaux de demain en vue de leur déploiement partout au PAM. 		<p>b) À partir de 2021, les opérations de restructuration organisationnelle se feront compte tenu des capacités relatives à la problématique hommes-femmes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les plans de carrière envisageables en interne pour les conseillers en matière de problématique hommes-femmes seront étudiés et mis en place le cas échéant, comme pour les autres fonctions comparables au PAM, et le vivier des talents internationaux de demain sera élargi de manière à y inclure ces conseillers. 	
<p>Recommandation 7</p> <p>Le PAM devrait veiller à ce que le cadre et les orientations ayant trait aux examens à mi-parcours et aux évaluations de la première génération de plans stratégiques de pays prévoient la réalisation d'analyses quantitatives et qualitatives des activités du PAM relatives à l'égalité des sexes.</p> <p>a) Le Sous-Directeur exécutif chargé du Département de l'élaboration des programmes et des politiques devrait élaborer et diffuser, avec l'appui du Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes et des divisions techniques, un cadre utilisant le marqueur associant égalité femmes-hommes et âge mis</p>	<p>Le Sous-Directeur exécutif chargé du Département de l'élaboration des programmes et des politiques, avec l'appui du Directeur de l'évaluation et du Directeur de la Division de la planification et de la performance institutionnelles, en collaboration avec les directeurs régionaux et les directeurs de pays, les chefs des divisions</p>	<p>La recommandation est acceptée</p> <p>Une analyse des résultats relatifs à l'égalité des sexes sera intégrée dans les cadres, les processus et les résultats attendus définis pour les examens à mi-parcours et les évaluations de la première génération de plans stratégiques de pays, qui éclaireront l'élaboration et la mise en œuvre des plans stratégiques de pays de deuxième génération.</p> <p>a) À la lumière du marqueur associant égalité femmes-hommes et âge mis au point par le Comité permanent interorganisations, les orientations existantes relatives à la prise en compte de la problématique hommes-femmes dans la deuxième génération de</p>	<p><u>Priorité: moyenne</u></p> <p>Décembre 2020</p>

RÉPONSE DE LA DIRECTION AUX RECOMMANDATIONS ISSUES DU RAPPORT SUCCINCT DE L'ÉVALUATION DE LA POLITIQUE DU PAM EN MATIÈRE DE PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES (2015-2020)			
Recommandations	Responsables	Réponse de la direction et mesures à prendre	Degré de priorité/Délai de mise en œuvre
<p>au point par le Comité permanent interorganisations, pour veiller à ce que les plans stratégiques de pays de deuxième génération prévoient des programmes adaptés au contexte et tenant compte de la problématique hommes-femmes, qui soient conformes aux objectifs de la politique du PAM en la matière .</p> <p>b) Le Directeur de la Division de la planification et de la performance institutionnelles devrait superviser la mise au point et le déploiement de matériel d'orientation et de modèles devant permettre la prise en compte des questions de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans les examens à mi-parcours des plans stratégiques de pays d'ici à décembre 2020.</p> <p>c) Le Directeur de l'évaluation devrait mettre à jour le matériel d'orientation et les modèles afin de favoriser la prise en compte des questions de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans les évaluations des plans stratégiques de pays d'ici à décembre 2020.</p>	<p>techniques du Département de l'élaboration des programmes et des politiques et le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes</p>	<p>plans stratégiques de pays seront examinées et révisées s'il y a lieu.</p> <p>b) Sous la houlette du Directeur de la Division de la planification et de la performance institutionnelles, des orientations et des modèles devant permettre la prise en compte des questions de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes lors des examens à mi-parcours des plans stratégiques de pays seront diffusés dans toute l'organisation.</p> <p>c) Sous la houlette du Directeur de l'évaluation, le matériel d'orientation et les modèles devant permettre la prise en compte des questions de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes lors de l'évaluation des plans stratégiques de pays seront mis à jour et diffusés.</p>	

RÉPONSE DE LA DIRECTION AUX RECOMMANDATIONS ISSUES DU RAPPORT SUCCINCT DE L'ÉVALUATION DE LA POLITIQUE DU PAM EN MATIÈRE DE PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES (2015-2020)			
Recommandations	Responsables	Réponse de la direction et mesures à prendre	Degré de priorité/Délai de mise en œuvre
<p>Recommandation 8 les bureaux de pays devraient intégrer la problématique hommes-femmes dans les examens à mi-parcours et les évaluations de la première génération de plans stratégiques de pays et faire en sorte qu'elle soit prise en compte de manière systématique lors de la conception et de la mise en œuvre des plans stratégiques de pays de deuxième génération.</p> <p>a) Chaque bureau de pays devrait utiliser l'examen à mi-parcours, l'évaluation et les analyses contextuelles par sexe et par âge de son plan stratégique de pays de première génération pour intégrer la problématique hommes-femmes dans son plan stratégique de pays de deuxième génération, comme suit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • en harmonisant le plan stratégique de pays avec le processus d'analyse commune de pays des Nations Unies afin de veiller à ce que le PAM réponde aux besoins déterminés au niveau national en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, comme "ne laisser personne de côté"; et 	<p>Les directeurs de pays, avec l'appui des directeurs régionaux, des conseillers régionaux pour la problématique hommes-femmes, des membres du groupe directeur sur l'égalité des sexes, du Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes et des chefs des divisions techniques du Département de l'élaboration des programmes et des politiques</p>	<p>La recommandation est acceptée</p> <p>Grâce à la mise à disposition de ressources adéquates, la problématique hommes-femmes sera intégrée dans les examens à mi-parcours et les évaluations de la première génération de plans stratégiques de pays et prise en compte lors de la conception et de la mise en œuvre des plans stratégiques de pays de deuxième génération.</p> <p>a) Conformément aux dispositions prévues au titre du marqueur associant égalité femmes-hommes et âge mis au point par le Comité permanent interorganisations, les plans stratégiques de pays de deuxième génération présenteront les caractéristiques suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ils seront étayés par des analyses différenciées par sexe et par âge adaptées au pays et au contexte considérés (y compris les analyses communes de pays) afin de répondre aux besoins définis au niveau national en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, un soin particulier étant mis à ne laisser personne de côté; et 	<p><u>Priorité: moyenne</u></p> <p>À partir de janvier 2021, parallèlement à l'élaboration de la deuxième génération de PSP.</p>

RÉPONSE DE LA DIRECTION AUX RECOMMANDATIONS ISSUES DU RAPPORT SUCCINCT DE L'ÉVALUATION DE LA POLITIQUE DU PAM EN MATIÈRE DE PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES (2015-2020)			
Recommandations	Responsables	Réponse de la direction et mesures à prendre	Degré de priorité/Délai de mise en œuvre
<ul style="list-style-type: none"> en veillant à ce que les activités prévues dans le plan stratégique de pays de deuxième génération soient exécutées de manière à contribuer à la réalisation des objectifs énoncés dans la version révisée de la politique en matière de problématique hommes-femmes (2015–2020) et à répondre équitablement aux besoins de l'ensemble des bénéficiaires relatifs à la sécurité alimentaire et à la nutrition. 		<ul style="list-style-type: none"> ils comporteront des activités favorisant une assistance alimentaire assurée de manière équitable et contribuant à la réalisation des objectifs de la politique en matière de problématique hommes-femmes. 	