



Distribution: générale

Date: 13 mai 2016

Original: anglais

\* *Nouvelle parution pour raisons techniques*

Point 5 de l'ordre du jour

WFP/EB.A/2016/5-F\*

Questions de politique générale

**Pour information**

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

## **Point sur la politique en matière de problématique hommes-femmes**

### **Résumé**

Le présent document fait le point de la mise en œuvre de la politique en matière de problématique hommes-femmes pour 2015–2020, comme l'avait demandé le Conseil lors de son approbation de la politique en mai 2015. L'annexe III rend compte de la mise en œuvre du cadre de responsabilité pour la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes au PAM, qui avait été établi en 2012 afin de faciliter la réalisation de ses contributions au Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

D'importants progrès dans l'application de la politique ont été faits dans les domaines suivants: i) un Plan d'action détaillé concernant la problématique hommes-femmes a défini les actions et les responsabilités prévues pour mettre en œuvre la politique; ii) une stratégie régionale de mise en œuvre de la politique en matière de problématique hommes-femmes établie pour chaque bureau régional du PAM, et une théorie du changement visant la programmation d'activités relatives à l'égalité des sexes ont pour effet d'amener la politique au niveau du terrain; iii) les résultats et la performance du PAM se rapportant au Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes vont en s'améliorant; et iv) un Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes dans chaque bureau de pays et bureau régional a été lancé pour faciliter et orienter les activités liées à la problématique hommes-femmes.

La nouvelle politique comporte quatre objectifs qui visent à intégrer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans tous les travaux et activités du PAM, afin de faire en sorte que les différents besoins des femmes, des hommes, des filles et des garçons en matière de sécurité alimentaire et de nutrition soient satisfaits:

- I. Assistance alimentaire adaptée aux différents besoins
- II. Participation sur un pied d'égalité
- III. Prise de décision par les femmes et les filles
- IV. Problématique hommes-femmes et protection

Les stratégies régionales relatives à la problématique hommes-femmes sont essentielles pour la réussite de la politique en la matière: elles amènent la politique au niveau du terrain et la corréntent aux différents contextes dans lesquels le PAM opère. Chaque stratégie régionale, alignée sur le Plan d'action concernant la problématique hommes-femmes, porte sur les éléments suivants: i) collecte,

---

#### **Coordonnateurs responsables:**

M. J. Harvey  
Chef de cabinet  
tél.: 066513-2002

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

analyse et utilisation de données ventilées par sexe et par âge, et emploi systématique de l'analyse différenciée par sexe et par âge; ii) intégration de la gestion et de la communication des informations et des connaissances pour promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes; iii) participation stratégique des hommes et des garçons aux programmes du PAM; iv) affectation et suivi des ressources financières consacrées aux activités relatives à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes; v) développement des capacités; vi) partenariats; vii) utilisation active et efficace du Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes; et viii) responsabilisation du personnel et contrôle en vue de l'obtention de résultats<sup>1</sup>. En outre, cinq des six stratégies régionales comportent des produits se rapportant explicitement à la nutrition.

Les buts et objectifs des six stratégies régionales sont résumés ci-après.

<i>Asie et Pacifique (Bangkok)</i>	Doter le personnel des moyens de reconnaître, gérer et prendre en compte les aspects de la sécurité alimentaire et de la nutrition liés au sexe et à l'âge, de manière à ce que l'efficacité opérationnelle du PAM soit renforcée. Inspirer, informer, guider, appuyer et récompenser le personnel dans ses efforts pour mettre en œuvre concrètement les aspirations du PAM en ce qui concerne l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Comprendre la valeur de cet objectif et disposer de la capacité d'intégrer les considérations relatives au sexe et à l'âge dans les activités des programmes et des opérations, ou avoir accès à des compétences en la matière.
<i>Moyen-Orient, Afrique du Nord, Europe orientale et Asie centrale (Le Caire)</i>	Faire des considérations en matière d'égalité des sexes un élément inhérent du cycle des projets. Rendre le travail du PAM sur l'égalité des sexes plus visible et plus crédible. S'atteler aux changements majeurs que le bureau régional et les bureaux de pays devront opérer pour intégrer les considérations d'égalité des sexes.
<i>Afrique de l'Ouest (Dakar)</i>	Promouvoir le débat et approfondir la compréhension à tous les niveaux en ce qui concerne la manière dont les normes relatives à l'égalité des sexes influent sur les difficultés que connaissent les hommes, les femmes, les filles et les garçons dans la région, qu'il s'agisse de membres du personnel ou de bénéficiaires, et sur les possibilités qui s'offrent à eux. Faire en sorte que les employés à tous les niveaux, dans tous les pays et dans toutes les unités fonctionnelles soient dotés des compétences et des responsabilités voulues pour stimuler la programmation d'activités relatives à l'égalité des sexes et le changement organisationnel.
<i>Afrique australe (Johannesburg)</i>	Les programmes et l'assistance technique en Afrique australe reposent sur une analyse différenciée par sexe plus approfondie et visent à accroître la scolarisation et l'assiduité, à améliorer la sécurité alimentaire et nutritionnelle ainsi que les résultats de l'apprentissage pour les filles, et à ouvrir plus largement l'accès des femmes et des hommes aux débouchés économiques et aux moyens d'existence.
<i>Afrique de l'Est et Afrique centrale (Nairobi)</i>	Contribuer à l'égalité entre hommes et femmes et à l'équité du traitement des deux sexes dans les pays assistés par le PAM en Afrique de l'Est et en Afrique centrale, au niveau des ménages, au niveau local et au niveau national, moyennant la prise en compte de ces deux éléments ainsi que de l'autonomisation des groupes de population défavorisés dans tous les aspects des activités du PAM. Afin de mieux intégrer les considérations liées à la problématique hommes-femmes et à la protection dans les programmes existants, il est prévu de tirer parti des meilleures pratiques, de promouvoir le partage de données d'expérience et de savoir, et de définir et reproduire les investissements et les facteurs susceptibles de produire les effets directs les plus significatifs.
<i>Amérique latine et Caraïbes (Panama)</i>	Renforcer la corrélation fondée sur les données factuelles entre égalité des sexes et sécurité alimentaire et nutrition dans les pays où le PAM intervient, moyennant la fourniture d'une assistance technique et le renforcement des capacités des gouvernements, et la conception et l'exécution de programmes répondant de manière adaptée aux besoins des hommes et des femmes, des garçons et des filles en matière de sécurité alimentaire et nutritionnelle, contribuant ainsi à relever le Défi Faim zéro.

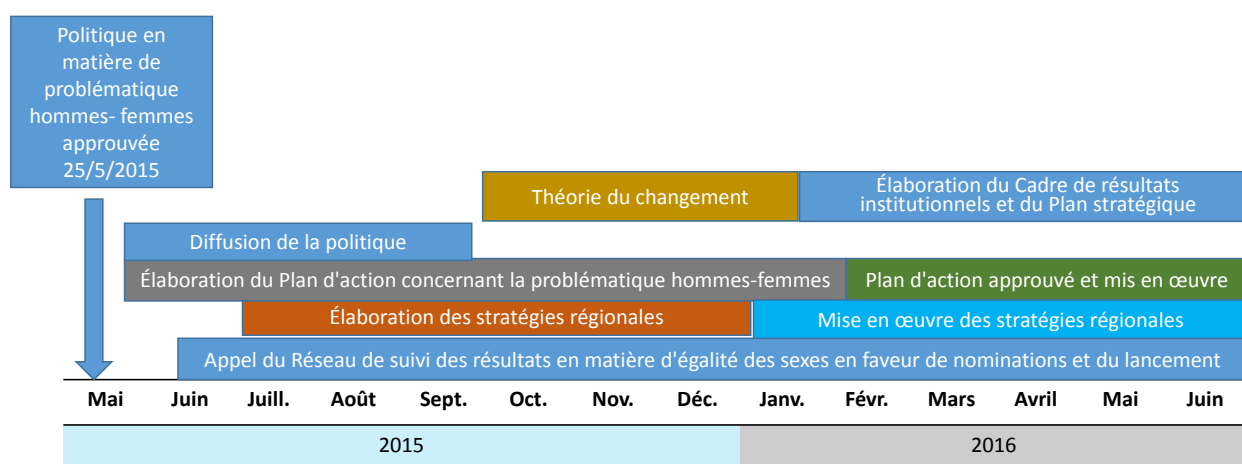
<sup>1</sup> Cela signifie notamment garantir l'application de normes de conduite éthiques et permettre à chaque homme, à chaque femme et à chaque enfant de vivre dans la dignité et la liberté, tout en faisant respecter les droits fondamentaux de la personne et l'égalité de droits des femmes et des hommes.

En travaillant avec ses partenaires et en concentrant ses efforts au niveau du terrain, le PAM continuera à contribuer aux objectifs de développement durable avec une attention soutenue portée aux considérations d'égalité des sexes dans tous ses programmes, activités et opérations.

## Introduction

1. Le dernier point sur la politique du PAM en matière de problématique hommes-femmes a été soumis à la deuxième session ordinaire du Conseil tenue en 2014 et rendait compte de la mise en œuvre de cette politique arrêtée en 2009 ainsi que du plan d'action institutionnel s'y rapportant pour 2010–2011. Le rapport présentait également les constatations et les recommandations issues d'une évaluation de la politique préconisant d'en formuler une nouvelle. Le Conseil a approuvé la nouvelle politique pour 2015–2020<sup>2</sup> en mai 2015 ainsi qu'un plan d'action correspondant<sup>3</sup> en février 2016.

**Figure 1: Calendrier d'application de la nouvelle politique en matière de problématique hommes-femmes (mai 2015–juin 2016)**



2. Lors de la session annuelle du Conseil de 2015, le PAM a soumis le quatrième point sur la mise en œuvre du cadre de responsabilité pour la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes (ci-après "le cadre de responsabilité"), élaboré en 2012 afin de faciliter l'exécution du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ci-après "ONU-SWAP"). L'annexe III au présent document fait le point de la mise en œuvre du cadre de responsabilité en 2015.

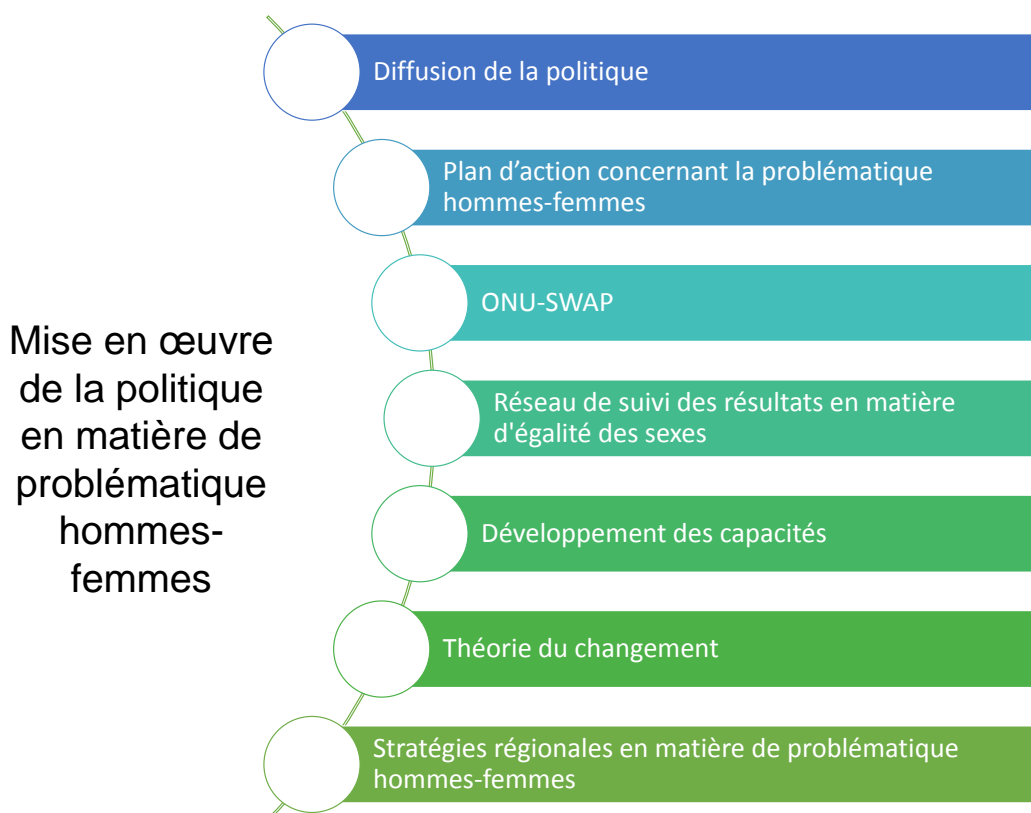
## Actions menées à ce jour

3. Les principales actions menées suite à l'approbation de la nouvelle politique en matière de problématique hommes-femmes sont récapitulées dans la figure 2. Elles sont détaillées, tout comme les progrès réalisés, dans les sections qui suivent.

<sup>2</sup> WFP/EB.A/2015/5-A.

<sup>3</sup> WFP/EB.1/2016/4-B.

**Figure 2: Principales actions relatives à la mise en œuvre de la nouvelle politique en matière de problématique hommes-femmes**



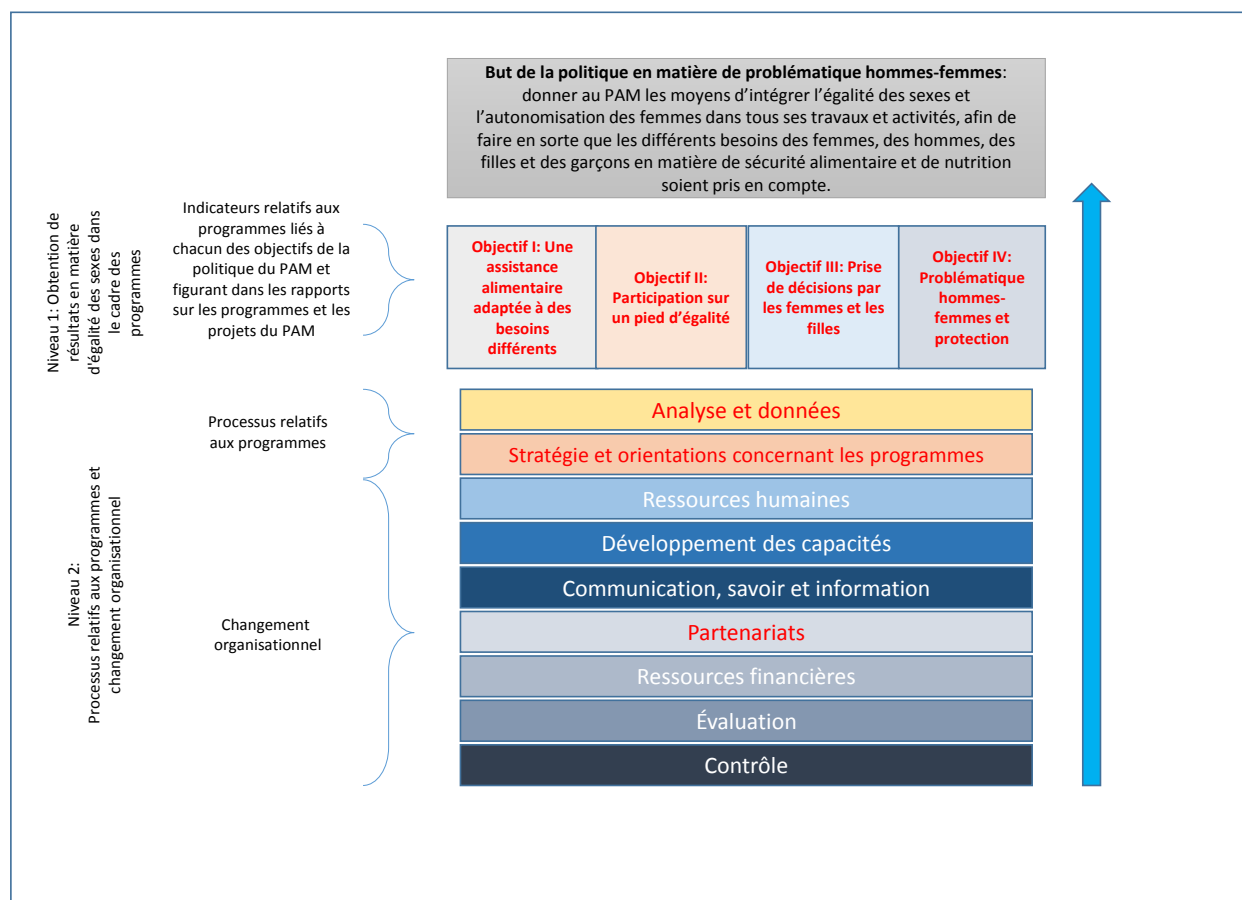
### Diffusion de la politique

4. Tous les bureaux de pays, les bureaux régionaux et les bureaux du PAM ont reçu un module de diffusion contenant la politique en matière de problématique hommes-femmes (2015–2020), des notes de synthèse, des précisions sur le système de marqueur de l'égalité des sexes, un outil pour les analyses différenciées par sexe en situation d'urgence, des graphiques et des sujets à débattre dans le cadre de campagnes de communication et de sensibilisation. Cette documentation est disponible en anglais, arabe, espagnol et français.

### Plan d'action concernant la problématique hommes-femmes

5. Le Plan d'action concernant la problématique hommes-femmes (ci-après "le Plan d'action du PAM") traduit le but de la nouvelle politique en la matière en actions et responsabilités concrètes et mesurables à mettre en œuvre sur deux niveaux entre 2015 et 2020.

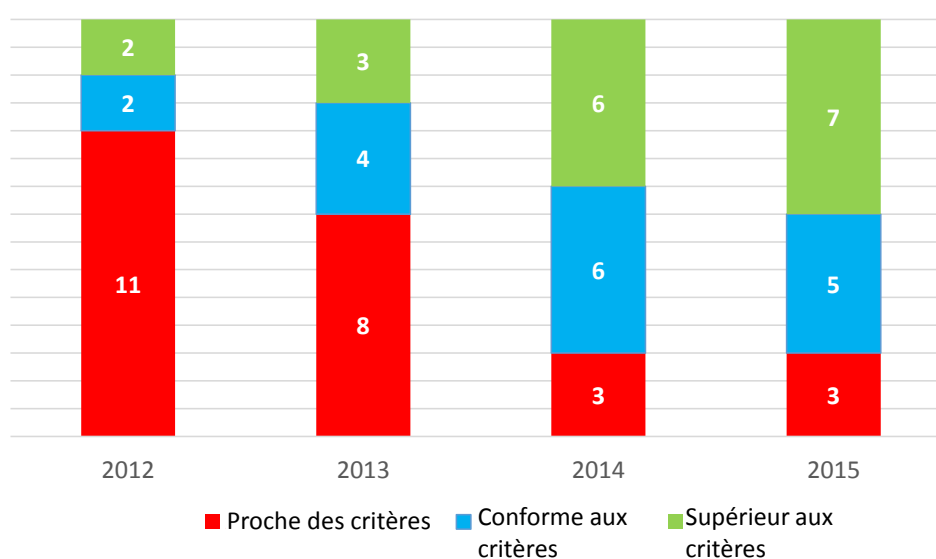
**Figure 3: Mise en œuvre du Plan d'action concernant la problématique hommes-femmes**



6. Le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes s'emploie avec les unités responsables désignées dans le Plan d'action du PAM à élaborer des plans d'action dans leurs domaines de compétence respectifs. Le PAM utilisera les indicateurs établis dans son plan d'action pour mesurer les progrès réalisés dans ces domaines afin d'établir son compte rendu annuel à l'intention du Conseil sur la mise en œuvre de la politique en matière de problématique hommes-femmes.

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

7. La figure 4 montre l'état d'avancement de la mise en œuvre de l'ONU-SWAP depuis 2012. Des précisions à ce sujet sont données à l'annexe III.

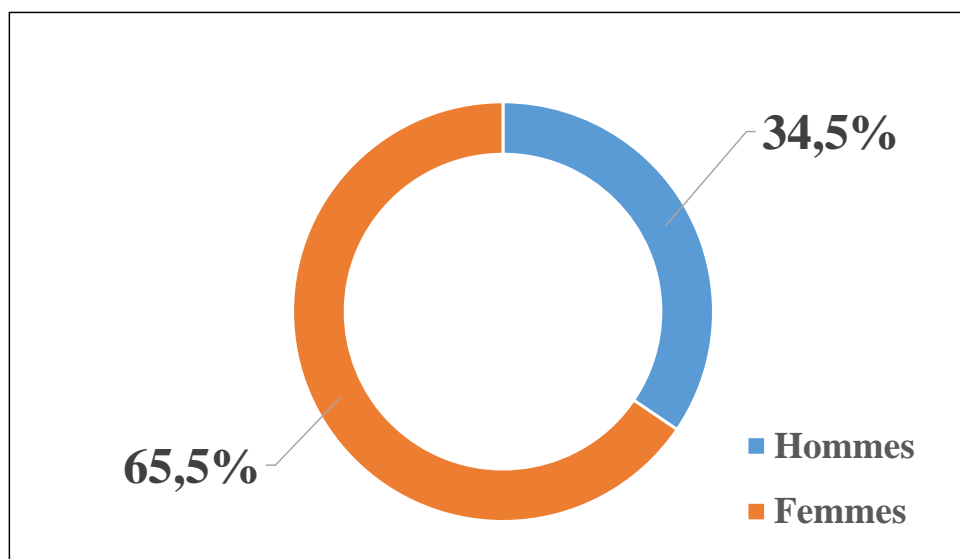
**Figure 4: Mise en œuvre par le PAM de l'ONU-SWAP (2012–2015)**

### Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes

8. Le Réseau des défenseurs de l'égalité des sexes, qui a été relancé sous l'appellation de "Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes", aide le PAM à intégrer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans toutes ses activités. Les membres du réseau servent de facilitateurs, de catalyseurs et de conseillers. De par leur mandat, ils sont affectés aux équipes du réseau et consacrent au moins 20 pour cent de leur temps de travail à des activités liées à la problématique hommes-femmes. Chaque équipe compte des membres exerçant des fonctions diverses, l'objectif étant d'instaurer un équilibre au niveau de la représentation des femmes et des hommes (voir la figure 5), du personnel national et international ainsi que des différents niveaux professionnels. Le tableau 1 donne une analyse de la composition du réseau par région.

<b>TABLEAU 1: MEMBRES DU RÉSEAU DE SUIVI DES RÉSULTATS PAR RÉGION*</b>	
<b>Région</b>	<b>Nombre de membres</b>
Bureaux du Siège dans son sens élargi	34
Asie et Pacifique	67
Moyen-Orient, Afrique du Nord, Europe orientale et Asie centrale	42
Afrique de l'Ouest	74
Afrique australe	58
Afrique de l'Est et Afrique centrale	25
Amérique latine et Caraïbes	34
<b>TOTAL</b>	<b>334</b>

\* Le nombre de membres que doit compter le réseau dans chaque bureau régional dépend de la taille des bureaux de pays de la région: les bureaux de pays très petits et petits ont chacun un membre du réseau plus un membre supplétif; les bureaux de taille moyenne en comptent trois; les gros bureaux, quatre; et les très gros, cinq.

**Figure 5: Membres du réseau de suivi des résultats par sexe**

### Développement des capacités

9. Le développement des capacités en matière de problématique hommes-femmes renforce les moyens d'action des employés et des institutions au travers d'activités telles que l'analyse du contexte politique, la sensibilisation, les ajustements institutionnels et la recherche:
- Le PAM est en train de renforcer un plan de développement des capacités institutionnelles fondé sur les résultats de l'évaluation, réalisée en 2014 à l'échelle de l'organisation, des moyens disponibles en matière de problématique hommes-femmes.
  - En partenariat avec ONU-Femmes<sup>4</sup>, le PAM a intégré quatre modules du didacticiel "*I Know Gender*" dans son Système de gestion de l'apprentissage, qui est accessible à tous ses employés.
  - Le PAM continue d'étudier les possibilités de collaboration destinées à renforcer la base de données probantes sur laquelle fonder ses activités, par exemple avec le Programme d'études et de formation sur l'égalité des sexes de l'Université des Nations Unies.
  - Un module de développement des capacités traitant de la problématique hommes-femmes dans les situations d'urgence a été incorporé dans la formation fonctionnelle et d'appui pour les interventions d'urgence (FASTER), et des considérations à ce sujet ont été incluses dans un examen du cours intitulé "Se préparer aux situations d'urgence" destiné à tous les employés déployés sur les sites de crise.
  - Le PAM a établi le mandat des conseillers en matière de problématique hommes-femmes qui seront déployés dans les bureaux régionaux et les très gros bureaux de pays<sup>5</sup> dans le cadre de partenariats relatifs au personnel de réserve<sup>6</sup>.

<sup>4</sup> Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

<sup>5</sup> En 2016, les très gros bureaux de pays se trouvent en Afghanistan, au Bangladesh, dans l'État de Palestine, en Éthiopie, en Iraq, au Kenya, au Népal, au Niger, en Ouganda, au Pakistan, en République arabe syrienne, en République démocratique du Congo, en Somalie, au Soudan, au Soudan du Sud, au Tchad, en Ukraine et au Yémen.

<sup>6</sup> <http://go.wfp.org/web/standbypartners/cross-cutting>.

- En 2013, le PAM a mis en place le programme INSPIRE, qui vise à favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilités et l'évolution de leur carrière, et dont ont bénéficié jusqu'à présent 165 femmes, l'objectif étant de contribuer à augmenter le nombre de femmes exerçant des fonctions d'encadrement et de parvenir à la parité des sexes au niveau de la haute direction. Le programme a été dispensé au Caire, à Dakar, à Johannesburg et à Rome.

### Système du marqueur de l'égalité des sexes

10. Sur les 22 opérations, projets et programmes nouveaux examinés en 2015, 19 (soit 86 pour cent) ont obtenu le code 2a ou 2b pour le marqueur de l'égalité des sexes, ce qui signifie qu'ils contribuent sensiblement à cet élément ainsi qu'à l'autonomisation des femmes. En 2012, lorsque le PAM a adopté le système du marqueur de l'égalité des sexes mis au point par le Comité permanent interorganisations, ce chiffre était de 24 pour cent (voir le tableau 2). Le PAM a pour objectif institutionnel de parvenir à ce que 100 pour cent des nouveaux projets soient codés 2a ou 2b<sup>7</sup>.

<b>TABLEAU 2: POURCENTAGE DES PROJETS AFFICHANT DES CODES DU MARQUEUR DE L'ÉGALITÉ DES SEXES DE 2A OU 2B (2012–2016)</b>					
	<b>2016</b>	<b>2015</b>	<b>2014</b>	<b>2013</b>	<b>2012</b>
Cible	100	<b>100</b>	75	50	50
Résultat	–	<b>86</b>	79	50	24

11. Pendant l'année 2016, le PAM transférera la charge du codage du marqueur de l'égalité des sexes aux bureaux régionaux, augmentant ainsi leur responsabilité à l'égard de la prise en compte de la problématique hommes-femmes au niveau du terrain. Ce transfert sera accompagné de sessions de formation et de développement des capacités à l'intention du personnel des bureaux régionaux et des bureaux de pays, ce qui permettra au PAM de veiller à ce que l'égalité des sexes soit convenablement intégrée à tous les stades du cycle des projets.

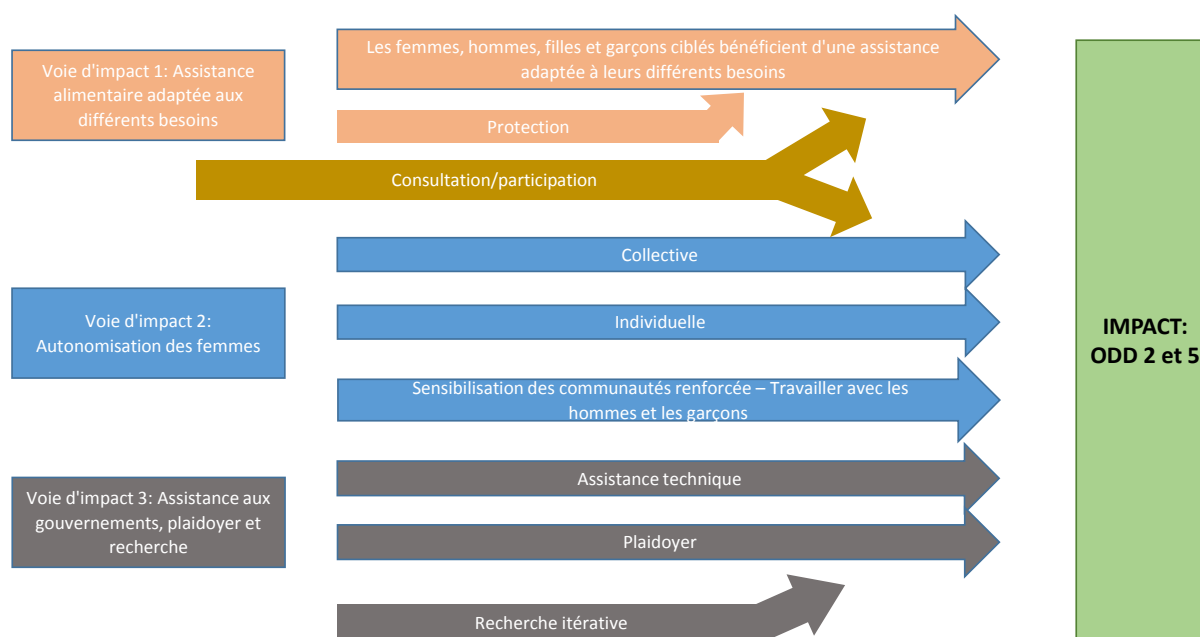
### Théorie du changement appliquée à la programmation d'activités relatives à l'égalité des sexes

12. Le PAM a élaboré une théorie du changement qui explique de quelle manière les résultats des programmes contribuent à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes, à la sécurité alimentaire et à la nutrition. La théorie du changement définit trois voies d'impact qui montrent comment le PAM contribue à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes au travers de ses activités, de leurs produits, de leurs effets directs immédiats et intermédiaires, et de leur impact. La théorie du changement relative à l'égalité des sexes est un outil utile pour éclairer l'élaboration du Cadre de résultats institutionnels, des programmes et des activités des projets. La théorie du changement a fait l'objet d'un vaste processus d'examen interne, et elle est actuellement testée au niveau des pays.

<sup>7</sup> Définitions des codes d'égalité des sexes: 2b = le principal but du projet est de promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes; 2a = le projet contribue de manière significative à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes; 1 = le projet contribue de manière limitée à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes; 0 = le projet est neutre sur le plan de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.



**Figure 6: Résumé de la théorie du changement appliquée à la programmation par le PAM de l'égalité des sexes<sup>8</sup>**



### Stratégies régionales de mise en œuvre de la politique en matière de problématique hommes-femmes

13. Au cœur des engagements du PAM à l'égard de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, il y a le constat que "le contexte est un élément déterminant". Les contextes et les programmes varient considérablement selon les pays et les régions où le PAM opère.
14. La politique du PAM en matière de problématique hommes-femmes appelle à la mise en place de stratégies régionales correspondantes pour guider la mise en œuvre de la politique. Les buts et objectifs globaux du PAM dans le contexte de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de femmes s'appliquent à toutes ses opérations, mais il n'en demeure pas moins que les actions individuelles et l'orientation programmatique devraient refléter les différents contextes locaux, nationaux et régionaux dans lesquels le PAM intervient. En juin 2015, suite à l'approbation de la politique en matière de problématique hommes-femmes pour 2015–2020, les six bureaux régionaux ont été invités à élaborer des stratégies régionales en la matière pour 2016–2020. Des fonds (50 000 dollars É.-U.) ont été mis à la disposition de chaque bureau régional pour cette tâche. Les stratégies régionales ont le mérite d'amener la politique en matière de problématique hommes-femmes au niveau du terrain et d'établir de solides corrélations avec le travail quotidien des bureaux de pays.
15. De concert avec le plan d'action du PAM et la politique en matière de problématique hommes-femmes, les stratégies régionales relatives à l'égalité des sexes définissent clairement les résultats, les rôles et les responsabilités, en application de la recommandation 1B issue de l'évaluation de la politique en matière de problématique hommes-femmes de 2009<sup>9</sup>.
16. L'adoption d'une approche commune pour élaborer ces stratégies régionales est garante de l'uniformité des éléments structurels et de la méthodologie et permet d'enrichir les mécanismes actuels de communication de l'information (notamment le Plan d'action du PAM concernant la problématique hommes-femmes et l'ONU-SWAP). Les énoncés de chaque stratégie prennent en compte les constatations dégagées de l'analyse régionale de la problématique hommes-femmes et de l'examen institutionnel que chaque bureau régional a mené.

<sup>8</sup> La théorie complète du changement aux fins de la programmation d'activités relatives à l'égalité des sexes détaille la logique sur laquelle repose l'approche programmatique du PAM en la matière et précise la chaîne de résultats, les hypothèses, les risques et les données probantes disponibles.

<sup>9</sup> Évaluation de la politique du PAM de 2009 en matière de problématique hommes-femmes (OEV/2013/008).

17. *Justification.* Chaque stratégie régionale souligne l'importance globale de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes tout en expliquant pourquoi une approche adaptée au contexte est essentielle pour que le PAM obtienne des résultats qui transforment les relations entre hommes et femmes. Les stratégies complètent la politique institutionnelle en matière de problématique hommes-femmes du fait qu'elles incitent le PAM à s'intéresser à la dimension contextuelle de l'égalité des sexes dans la perspective de la sécurité alimentaire et de la nutrition. Par exemple, la stratégie élaborée par le Bureau régional de Panama décrit comment la plupart des activités du PAM dans la région portent sur le développement des capacités et l'assistance technique aux gouvernements. La stratégie du Bureau régional du Caire encourage la programmation d'activités relatives à l'égalité des sexes centrée sur des contextes de situations d'urgence et guide l'orientation stratégique des opérations du PAM pour faire face aux situations marquées de conflit, de crise, de réfugiés et de déplacements internes. Ces environnements opérationnels contrastés soulignent la pertinence de stratégies régionales relatives à la problématique hommes-femmes qui soient spécifiquement adaptées aux différents contextes.
18. *Méthodologie.* Les bureaux régionaux ont établi leur stratégie à la faveur d'une approche fondée sur la consultation, le consensus et les données factuelles, qui était celle utilisée pour élaborer la politique du PAM en matière de problématique hommes-femmes pour 2015–2020. Outre les contributions de bureaux de pays, d'organisations de référence, d'autres institutions des Nations Unies et d'unités du Siège, l'établissement de chaque stratégie a été également guidé par un examen collégial et des retours d'information en provenance de groupes de spécialistes, le recours à des groupes de référents externes, des partenariats et le partage de renseignements entre les six bureaux régionaux. Des ateliers de validation, des visites sur le terrain et l'implication active des bureaux de pays et des partenaires ont contribué à assurer l'adhésion de l'ensemble du personnel aux stratégies déployées dans les zones où le PAM opère.
19. *Analyse régionale.* Chaque bureau régional a préparé un exposé des principales questions et lacunes relatives à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes dans la région, et a examiné la législation, les politiques, les règlements et les pratiques institutionnelles en matière de sécurité alimentaire et de nutrition qui influent sur la manière d'agir des hommes et des femmes et sur la prise de décisions; les normes culturelles et les croyances autour de l'alimentation et de la nutrition; les rôles et les responsabilités assumés par chaque sexe ainsi que le temps consacré aux activités liées à l'alimentation et à la nutrition; l'accès aux actifs et aux ressources, et la maîtrise de ces facteurs; et les structures de pouvoir et de prise de décisions. Compte tenu de la vaste portée géographique et culturelle de ces analyses, elles ont donné un aperçu général fondé sur des données secondaires.
20. Les analyses régionales ont joué un rôle essentiel dans l'orientation de la conception des stratégies et en démontrant que chacune d'entre elles reposait sur une étude de la problématique hommes-femmes spécifique au contexte. Elles resteront d'importance capitale, car le PAM continue de souligner la place majeure de l'analyse différenciée par sexe dans tous les programmes et activités.
21. *Dégager les enseignements et établir des profils.* Les bureaux régionaux ont également examiné les programmes, les projets, les activités et les bonnes pratiques ainsi que les défis que posait la programmation d'activités relatives à l'égalité des sexes, comme suit:
  - a) en étudiant l'expérience du PAM en matière de promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans la région;
  - b) en déterminant les lacunes dans la contribution du PAM aux résultats obtenus en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes et en définissant des actions assorties d'un calendrier propres à combler ces lacunes et à créer des possibilités de changement;
  - c) en recensant les possibilités de partenariat avec d'autres intervenants dans le contexte local, en conformité avec les principes et les priorités institutionnels en matière de partenariat; et

- d) en analysant les capacités dont disposent le bureau régional et les bureaux de pays pour guider les décisions concernant la nomination de conseillers régionaux en matière de problématique hommes-femmes chargés de veiller à ce que l'exécution de la programmation d'activités relatives à l'égalité des sexes soit axée sur le terrain, en conformité avec les constatations issues des évaluations des précédentes politiques relatives à la problématique hommes-femmes réalisées en 2008 et 2013<sup>10</sup>.
22. *Mise en œuvre.* Sur la base des analyses et des enseignements dégagés, les stratégies régionales détaillent les buts, objectifs ou effets directs, produits et activités spécifiques, assortis d'un calendrier d'exécution précis; elles définissent aussi les rôles et les responsabilités de la haute direction dans la conduite de la mise en œuvre de la politique en matière de problématique hommes-femmes à l'échelon du bureau régional et des bureaux de pays. Chaque bureau régional a préparé un budget détaillé couvrant les coûts de l'exécution des activités, du personnel, de la formation et d'autres éléments.
23. Les stratégies prennent en compte les constatations et recommandations issues des évaluations ainsi que l'environnement de travail des bureaux régionaux et des bureaux de pays; elles sont en conformité avec les engagements institutionnels du PAM; et elles reflètent les six éléments de l'ONU-SWAP (voir l'annexe III), répondant ainsi aux obligations institutionnelles du PAM en matière de rapports. Malgré les nombreuses différences entre régions, il y a également de nombreuses similitudes dans les constatations.
24. *Prochaines étapes.* Chacune des stratégies régionales en matière de problématique hommes-femmes sera intégrée aux plans d'action des bureaux de pays et aux stratégies de pays. Les plans d'action définiront les résultats et la manière de les obtenir et de les mesurer au moyen des cadres de résultats des bureaux de pays. À travers cette contextualisation itérative, allant du niveau institutionnel au niveau des pays en passant par le niveau régional, la programmation d'activités relatives à l'égalité des sexes par le PAM sera adaptée aux différents contextes dans lesquels celui-ci intervient. Les bureaux régionaux veillent à ce que leurs stratégies en matière de problématique hommes-femmes soient traduites dans les langues de travail de chaque région, afin de faciliter leur adoption et leur examen constructif avec les parties prenantes.
25. Les bureaux régionaux sont en train de diffuser leurs stratégies à travers le Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes afin d'encourager les bureaux de pays à y adhérer et à s'impliquer dans la mise en œuvre. Les bureaux régionaux recourront aussi pour la diffusion aux bulletins d'information, aux plateformes de partage et autres outils de gestion des connaissances. Des éléments de la stratégie régionale seront intégrés à la formation, aux ateliers et aux réunions organisés dans la région afin que l'ensemble du personnel sache comment elle peut être mise en œuvre.
26. L'annexe I présente des résumés des objectifs stratégiques, des effets directs, des produits et des domaines prioritaires de chaque stratégie régionale en matière de problématique hommes-femmes. Des récapitulatifs des budgets figurent à l'annexe II.

## **Responsabilités et engagement**

27. Au PAM, la problématique hommes-femmes est l'affaire de tous. Ce principe trouve son expression dans le [Plan d'action concernant la problématique hommes-femmes](#), qui établit les actions spécifiques à mener par l'ensemble du PAM, du Siège au terrain. Les unités du Siège ont la responsabilité d'intégrer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans leurs domaines techniques, y compris dans l'orientation des programmes, la conception des projets, d'autres fonctions techniques ainsi que dans la composition de leur personnel. Ainsi, la Division de la nutrition a rejoint le Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes en 2015 et a défini des actions propres à renforcer l'attention portée à l'égalité des sexes dans le travail du PAM en matière de nutrition. La Division de la nutrition et le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes ont tenu une réunion d'information au Siège pour faire mieux comprendre de quelle manière la politique en matière de problématique hommes-femmes

---

<sup>10</sup> OEDE/2008/4; WFP/EB.1/2014/5-A\* et réponse de la direction.

s'applique à la nutrition. En 2016, la Division de la nutrition recrutera un expert chargé de renforcer l'intégration d'éléments et d'analyses tenant compte de la problématique hommes-femmes dans ses activités nutritionnelles, et elle appuiera une évaluation de la contribution de l'assistance alimentaire pour la création d'actifs à l'autonomisation socioéconomique des femmes et à l'amélioration de la nutrition, étude qui sera conduite par l'Unité chargée de la résilience et de la prévention. Le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes s'est associé au groupe de travail pour la sensibilisation à la nutrition mis en place par la Division de la nutrition afin de contribuer à l'intégration de l'égalité des sexes dans les programmes et les approches liés à la nutrition.

28. Les bureaux régionaux coordonnent les initiatives de promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes entre les bureaux de pays dans leurs régions respectives, apportant un soutien technique et veillant à ce que la stratégie régionale soit mise en œuvre et que les bureaux de pays exécutent leurs plans d'action et tiennent leurs engagements en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes. Les bureaux de pays assument la responsabilité de faire en sorte que les projets et programmes du PAM obtiennent des résultats dans le domaine de l'égalité des sexes au profit des personnes auxquelles ils sont destinés. Le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes est chargé de coordonner les efforts institutionnels du PAM visant à intégrer l'égalité des sexes; de fournir un soutien technique aux bureaux régionaux, aux bureaux de pays et aux unités du Siège ainsi que d'en contrôler les activités; de susciter la volonté de promouvoir l'égalité des sexes en dialoguant avec le personnel et en faisant connaître les expériences réussies; de coordonner le partage des connaissances et l'échange d'informations; et de représenter le PAM au sein des communautés de praticiens et autres instances internationales et interinstitutionnelles. Le Groupe de haut niveau chargé de la gestion supervise la mise en œuvre du Plan d'action et de la politique en matière de problématique hommes-femmes.

### **Qu'est-ce qui est prévu pour 2016?**

29. Au cours de l'année qui a suivi l'approbation de la politique en matière de problématique hommes-femmes pour 2015–2020, le PAM a considérablement avancé dans sa mise en œuvre. Les actions prévues pour 2016 visent notamment à:
- a) intégrer pleinement et solidement le souci d'équité du traitement des deux sexes dans le Plan stratégique pour 2017–2021 et le Cadre de résultats institutionnels;
  - b) déterminer, à l'occasion de l'examen du cadre de financement, les moyens de suivre les ressources et les résultats liés à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes dans le nouveau Cadre de résultats institutionnels;
  - c) recruter des conseillers régionaux en matière de problématique hommes-femmes pour appuyer l'exécution des stratégies régionales;
  - d) soutenir les initiatives de formation à la problématique hommes-femmes et de développement des capacités conduites par les bureaux régionaux;
  - e) coordonner la formation des membres du Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes, y compris dans le cadre d'ateliers régionaux;
  - f) lancer des modules d'apprentissage en ligne sur la problématique hommes-femmes, la diversité et l'inclusion à l'intention de l'ensemble du personnel;
  - g) décentraliser l'utilisation du marqueur de l'égalité des sexes, en prévoyant une formation;
  - h) élaborer un manuel institutionnel sur la problématique hommes-femmes afin de donner des orientations concernant l'analyse différenciée par sexe, la conception des projets, la ventilation des données par sexe et classe d'âge, les indicateurs relatifs à la problématique hommes-femmes et autres éléments essentiels de la programmation d'activités relatives à l'égalité des sexes, à paraître en 2017;

- i) tenir des séminaires en ligne et des débats d'experts sur des sujets tels que l'égalité des sexes et le Programme de développement durable à l'horizon 2030 ainsi que l'Agenda 2063 de l'Union africaine, la problématique hommes-femmes dans les situations d'urgence, le mouvement *WFP Men Stand for Gender Equality*, et le système de marqueur de l'égalité des sexes;
- j) dispenser le cours de formation en matière d'encadrement inclusif à l'intention d'équipes ciblées et de bureaux de pays dans lesquels il existe des problèmes concernant la diversité, l'inclusion et l'égalité des sexes – le cours est offert par la Division des ressources humaines et sera axé sur l'inclusion, les préjugés inconscients et les aptitudes à l'encadrement requises pour mettre sur pied des équipes hautement performantes; et
- k) élaborer un module introductif d'apprentissage en ligne sur la diversité, l'inclusion et la problématique hommes-femmes, y compris un guide destiné à encourager les discussions de groupe, dont la mise en circulation est prévue d'ici à juin 2016 en anglais et en français et d'ici à la fin de l'année en espagnol et en arabe.

## Ressources

30. Le PAM continuera de veiller à ce que la problématique hommes-femmes soit prise en compte dans ses plans de gestion pour 2017–2021 et de s'attacher à mobiliser des contributions multilatérales et directes pour appuyer davantage la mise en œuvre effective de l'intégralité des dispositions de la politique en matière de problématique hommes-femmes pour 2015-2020.
31. Tous les bureaux régionaux ont renforcé leurs compétences dans le domaine de la problématique hommes-femmes en déployant des experts en la matière mis à disposition par les partenaires de réserve ou en recrutant des spécialistes pour appuyer la formulation de leur stratégie régionale. Les conseillers régionaux en matière de problématique hommes-femmes qui sont en train d'être recrutés seront chargés de donner des avis sur les programmes; d'encadrer la formation et les initiatives de développement des capacités; d'assurer la coordination avec le Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes dans la région; de calculer les scores des marqueurs de l'égalité des sexes; et de pourvoir à l'orientation et à l'encadrement des programmes liés à cette question. Un financement a été alloué pour permettre que des conseillers régionaux soient présents dans tous les bureaux régionaux jusqu'à la fin de 2016 en vue de renforcer la mise en œuvre des stratégies régionales.
32. Sur les 19 très gros bureaux de pays recensés dans le Plan de gestion pour 2016–2018, le Mali, l'Ouganda, la République arabe syrienne et le Soudan ont recruté des conseillers en matière de problématique hommes-femmes ou sont en train de le faire. La direction examine les options permettant d'appuyer d'autres pays en fonction des besoins. De nouvelles dispositions seront prises dans le contexte des plans de gestion pour 2017–2021.

## ANNEXE I

## Extraits des stratégies régionales

## ASIE ET PACIFIQUE (BANGKOK)

*Principaux buts de la stratégie: Doter le personnel des moyens de reconnaître, gérer et prendre en compte les aspects de la sécurité alimentaire et de la nutrition liés au sexe et à l'âge, de manière à ce que l'efficacité opérationnelle du PAM soit renforcée. Inspirer, informer, guider, appuyer et récompenser le personnel dans ses efforts pour mettre en œuvre concrètement les aspirations du PAM en ce qui concerne l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Comprendre la valeur de cet objectif et disposer de la capacité d'intégrer les considérations relatives au sexe et à l'âge dans les activités des programmes et des opérations, ou avoir accès à des compétences en la matière.*

**Effet direct 1: Sensibilisation des bureaux de pays et du bureau régional à la position du PAM en matière d'égalité des sexes**

## Produits:

- 1.1 L'ensemble du personnel du bureau régional et des bureaux de pays est informé de toutes les initiatives institutionnelles liées à la problématique hommes-femmes ainsi que de la stratégie régionale de mise en œuvre et les comprend.
- 1.2 Tout le personnel est informé des prescriptions concernant l'analyse différenciée par sexe, le suivi et l'établissement des rapports.
- 1.3 Un calendrier des "activités clés concernant l'égalité des sexes" est établi et régulièrement mis à jour.

**Effet direct 2: Accroissement des capacités et de la confiance du personnel pour ce qui est de promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes**

## Produits:

- 2.1 Le personnel a vu son travail reconnu et récompensé, et il a reçu des incitations à continuer d'utiliser l'analyse différenciée par sexe et de promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.
- 2.2 Les points forts et les points faibles en ce qui concerne les capacités et l'intérêt manifesté dans les bureaux de pays pour les travaux concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ont été cernés.
- 2.3 Les bureaux de pays appliquent efficacement le modèle "*build, borrow or buy*" ("créer, emprunter ou acheter") pour accroître leurs capacités en matière d'égalité des sexes.
- 2.4 Au moins 80 pour cent des agents reçoivent une formation visant à les sensibiliser à la problématique hommes-femmes.
- 2.5 Des relations sont établies avec des membres du Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes dans d'autres régions.
- 2.6 Tous les bureaux de pays sont parvenus à la parité hommes-femmes.
- 2.7 L'ensemble du personnel comprend les corrélations qui existent entre l'égalité des sexes, l'autonomisation des femmes et les programmes du PAM.
- 2.8 Le personnel participe à des forums et ateliers professionnels et suit des cours de formation agréés en matière de problématique hommes-femmes.

### **Effet direct 3: Élargissement des circuits de communication et d'information sur les questions relatives à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes**

Produits:

- 3.1 Tous les membres du personnel sont mieux informés et ont plus largement accès aux ressources relatives à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes.
- 3.2 Des plateformes d'information innovantes sur la problématique hommes-femmes sont créées et utilisées.
- 3.3 Quatre-vingt pour cent du personnel satisfont aux prescriptions institutionnelles concernant la formation à la problématique hommes-femmes d'ici à la mi-2017.

### **Effet direct 4: Amélioration des partenariats qui renforcent l'efficacité du PAM en matière de problématique hommes-femmes**

Produits:

- 4.1 Chaque année, au moins trois bureaux de pays mènent à bien des exercices de recensement des capacités des partenaires en matière de problématique hommes-femmes.
- 4.2 Chaque année, au moins deux nouveaux partenariats établis par les bureaux de pays incluent l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en tant que domaine de collaboration.
- 4.3 Un groupe consultatif de pairs est constitué pour donner des orientations et des avis au Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes du bureau régional.

### **Effet direct 5: Recensement et mobilisation de ressources additionnelles à l'appui des activités de promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes**

Produits:

- 5.1 Des ressources accrues sont mobilisées pour les activités de promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes relevant du bureau régional et des bureaux de pays.
- 5.2 Le nombre d'activités portant sur la problématique hommes-femmes explicitement inscrites dans les documents de planification des projets et les budgets est en augmentation.

### **Effet direct 6: Amélioration de la connaissance qu'a le personnel du PAM des responsabilités en matière de prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes ainsi que de la structure, des rôles et des responsabilités du Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes**

Produits:

- 6.1 Le Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes a accès à un soutien technique approprié et disponible en temps utile.
- 6.2 Les plans de travail, les processus d'évaluation professionnelle et de renforcement des compétences ainsi que les plans de développement personnel des membres du réseau font mention des responsabilités relevant du Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes.
- 6.3 Tous les bureaux de pays maintiennent et actualisent des analyses différenciées par sexe.

À mesure que les bureaux de pays commencent à s'acquitter de leurs obligations au titre de la politique en matière de problématique hommes-femmes et du plan d'action s'y rapportant, la stratégie relative à l'égalité des sexes élaborée par le bureau régional précise les domaines prioritaires ci-après qui sont susceptibles d'améliorer sensiblement les pratiques du PAM et pour lesquels le bureau régional fournira un soutien aux bureaux de pays selon les besoins:

- ventiler les données par sexe et par âge;
- différencier l'analyse par sexe et par âge;
- utiliser le marqueur de l'égalité des sexes du Comité permanent interorganisations;
- travailler avec les garçons et les hommes;

- 
- assister les ménages monoparentaux;
  - assurer l'éducation;
  - reconnaître que les impacts des crises diffèrent selon le sexe; et
  - promouvoir la réduction des risques liés aux catastrophes.



## MOYEN-ORIENT, AFRIQUE DU NORD, EUROPE ORIENTALE ET ASIE CENTRALE (LE CAIRE)

**Principaux buts de la stratégie:** *Faire des considérations en matière d'égalité des sexes un élément inhérent du cycle des projets. Rendre le travail du PAM sur l'égalité des sexes plus visible et plus crédible. S'atteler aux changements majeurs que le bureau régional et les bureaux de pays devront opérer pour intégrer les considérations d'égalité des sexes.*

Les travaux seront axés sur les domaines suivants afin de combler les lacunes en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes et de réaliser les quatre objectifs de la politique en matière de problématique hommes-femmes:

- adapter les interventions nutritionnelles aux différents besoins;
- assurer une participation sur un pied d'égalité des hommes et des femmes aux projets d'assistance alimentaire et de nutrition, en engageant les hommes à devenir les "agents" ou les "champions" du changement le cas échéant;
- renforcer la résilience dans les situations de crises prolongées et intégrer l'égalité des sexes aux programmes relatifs à la réduction des risques de catastrophe et au changement climatique; et
- améliorer la protection des populations touchées et la responsabilité à leur égard.

### **Effet direct 1: Réalisation d'analyses différenciées par âge et par sexe pour améliorer la prise en compte de la problématique hommes-femmes et mieux cibler les interventions**

Produits:

- 1.1 Analyses différenciées par âge et par sexe et formulation par les bureaux de pays de plans d'action et de stratégies de promotion de l'égalité hommes-femmes qui définissent les obstacles et les opportunités en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes.
- 1.2 Les projets et les programmes des bureaux de pays intègrent systématiquement des considérations liées à la problématique hommes-femmes et incluent des lignes budgétaires pour couvrir les coûts relatifs à l'égalité des sexes.
- 1.3 Les projets des bureaux de pays prennent en compte les lacunes en matière d'égalité des sexes.
- 1.4 Les opérations d'urgence sont guidées par les analyses ventilées par âge et par sexe et prennent en considération les disparités entre hommes et femmes ainsi que les différents impacts que peut avoir la crise sur les femmes, les hommes, les filles et les garçons.
- 1.5 Tous les projets obtiennent les codes 2A ou 2B pour le marqueur de l'égalité des sexes mis au point par le Comité permanent interorganisations.

### **Effet direct 2: Amélioration de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des effets directs de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes avec la participation des bénéficiaires prévus**

Produits:

- 2.a *Élaboration de directives et d'outils pour la programmation d'activités relatives à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes en conjonction avec le bureau régional*
  - 2.a.1 Élaboration de directives et d'outils pour l'analyse différenciée par sexe et par âge.
  - 2.a.2 Renforcement des capacités en matière d'analyse et de cartographie de la vulnérabilité (ACV) ainsi que de suivi et d'évaluation afin de doter le personnel des moyens d'intégrer des considérations liées à l'égalité des sexes aux outils d'évaluation et de suivi, y compris dans le cas des sites reculés.
  - 2.a.3 Mise en place d'une formation à l'intention du personnel du PAM sur la problématique hommes-femmes et la protection.

*2.b Participation accrue des différents groupes d'âge des deux sexes à la conception, à l'exécution et au suivi des projets du PAM*

2.b.1 Recours aux approches participatives pour associer différents groupes aux études de référence, à la conception, à l'exécution, au suivi et à l'évaluation, en s'attachant tout particulièrement à intégrer la participation des bénéficiaires vivant dans des sites reculés.

2.b.2 Équipes de terrain respectueuses de la parité et dotées de la capacité à appuyer la participation de différents groupes d'âge des deux sexes aux activités du PAM.

*2.c Développer les capacités des partenaires coopérants en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes*

2.c.1 Modules de formation sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes qui prennent en compte les différentes situations des pays.

2.c.2 Accords de partenariat sur le terrain adaptés de manière à intégrer des considérations spécifiques au contexte en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes et qui comprennent des actions concrètes.

**Effet direct 3: Amélioration par le PAM de la diffusion de l'information et de l'apprentissage, et enrichissement des savoirs afin de renforcer la crédibilité et la visibilité du travail qu'il mène dans la région dans le domaine de l'égalité des sexes**

Produits:

3.1 Recensement des possibilités de faire progresser l'égalité des sexes dans la région, en misant sur l'avantage comparatif que présentent les travaux d'analyse du PAM dans le domaine de la sécurité alimentaire ainsi que les partenariats avec une large gamme de parties prenantes.

3.2 Organisation de réunions régionales annuelles et mise en place d'un réseau virtuel permettant de procéder à des échanges de vues en temps réel sur les initiatives en faveur de l'égalité des sexes et de faire connaître les bonnes pratiques s'appliquant aux interventions dans ce domaine.

3.3 Établissement d'une base de données sur les projets relatifs à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes, et compilation des documents des bureaux de pays traitant de ce thème.

3.4 Conduite de travaux de recherche et d'évaluations sur l'égalité des sexes et la sécurité alimentaire, et publications s'y rapportant.

3.5 Communication de messages émanant du bureau régional et des bureaux de pays et portant sur l'égalité des sexes et la sécurité alimentaire.

3.6 Contributions au bulletin de l'Unité chargée de la prise en compte de la problématique hommes-femmes.

**Effet direct 4: Établissement par le PAM de partenariats portant sur le savoir et les politiques ainsi que sur la gouvernance afin de renforcer son rôle dans la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes**

Produits:

4.1 Exercices de recensement des partenariats réalisés par les bureaux de pays pour détecter les plans et les possibilités de partenariat avec les gouvernements, les partenaires des Nations Unies, les organisations non gouvernementales (ONG), les groupes ou les réseaux de la société civile en vue de promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en tant que moyen d'améliorer la sécurité alimentaire et la nutrition dans la région.

4.2 Ministères et institutions publiques nécessitant une assistance technique et/ou organes susceptibles d'avoir une influence sur le plan politique répertoriés et appuyés.

- 4.3 Dans les contextes d'interventions humanitaires faisant appel au système d'action groupée, détection des possibilités de mettre en œuvre des programmes conjoints portant sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ainsi que sur la protection, et d'organiser des formations à l'intention du personnel du PAM et de ses partenaires dans ces domaines.
- 4.4 Participation accrue du PAM aux groupes consultatifs et aux initiatives menées au niveau des pays tels que les groupes thématiques sur l'égalité des sexes et les plans d'action pour l'égalité des sexes des équipes de pays des Nations Unies.
- 4.5 Contribution active du bureau régional au Groupe de travail pour l'Europe et l'Asie centrale sur l'égalité des sexes et au Groupe régional thématique pour les États arabes s'occupant de la même question.
- 4.6 Élargissement des partenariats aux établissements universitaires pour appuyer la réalisation de l'effet direct 3 et la production de solides données factuelles sur lesquelles fonder les initiatives de plaidoyer et d'assistance technique.
- 4.7 Utilisation de fonds thématiques provenant de donateurs qui incluent l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

**Effet direct 5: Mise en œuvre par le PAM des changements organisationnels nécessaires et mise en place des ressources requises pour appuyer la programmation d'activités relatives à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes**

Produits:

- 5.1 Recrutement du conseiller en matière de problématique hommes-femmes affecté au bureau régional pour guider l'exécution globale de la stratégie régionale avec le concours des hauts responsables du bureau et des chefs d'unités.
- 5.2 Activation des réseaux de suivi des résultats en matière d'égalité hommes-femmes mis en place par le bureau régional et les bureaux de pays.
- 5.3 Promotion d'une culture du changement dans les relations entre hommes et femmes au sein du PAM:
  - établissement de données analytiques relatives à la main-d'œuvre afin d'améliorer la représentation paritaire au sein du personnel du PAM;
  - si nécessaire, adoption de politiques soucieuses de questions liées à l'égalité des sexes et aux contraintes familiales qui répondent aux besoins et à la situation personnelle des employés; et
  - lors du recrutement, ciblage d'établissements de formation réservés aux femmes.
- 5.4 Ressources en personnel et développement des capacités en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes:
  - formation fonctionnelle et technique se rapportant à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes dispensée au personnel du PAM; et
  - mise au point de solutions d'apprentissage en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes s'inspirant du modèle 70-20-10.
- 5.5 Analyse des dépenses au titre de la problématique hommes-femmes pour veiller à ce que le financement contribue à la mise en œuvre de la stratégie.

## AFRIQUE DE L'OUEST (DAKAR)

**Principaux buts de la stratégie:** Promouvoir le débat et approfondir la compréhension à tous les niveaux en ce qui concerne la manière dont les normes relatives à l'égalité des sexes influent sur les difficultés que connaissent les hommes, les femmes, les filles et les garçons dans la région, qu'il s'agisse de membres du personnel ou de bénéficiaires, et sur les possibilités qui s'offrent à eux. Faire en sorte que les employés à tous les niveaux, dans tous les pays et dans toutes les unités fonctionnelles soient dotés des compétences et des responsabilités voulues pour stimuler la programmation d'activités relatives à l'égalité des sexes et le changement organisationnel.

**Effet direct 1: Renforcement des outils de collecte de données du PAM et de l'analyse de manière à mettre en évidence l'information ventilée par sexe sur les vulnérabilités et les possibilités différentes des hommes, des femmes, des filles et des garçons, et par suite contribution à la conception, à l'exécution et au suivi de programmes ayant le plus fort impact possible. (Élément corrélé à l'objectif I de la politique en matière de problématique hommes-femmes.)**

Produits:

- 1.1 Des orientations techniques sont élaborées et diffusées aux bureaux de pays avec des questionnaires modèles qui peuvent être adaptés au contexte du pays et au type d'outils de collecte de données (par exemple, suivi post-distribution, étude de marché, évaluation de la sécurité alimentaire à l'échelle du pays, analyse et cartographie de la vulnérabilité au moyen de la téléphonie mobile [mVAM], étude de faisabilité relative aux transferts de type monétaire).
- 1.2 Le recours à des méthodologies mixtes et la réalisation dans l'ensemble de la région d'études de cas couvrant plusieurs pays servent à collecter des données différenciées par sexe, à centrer l'apprentissage autour des lacunes des outils de suivi et d'évaluation utilisés actuellement par le PAM et à définir des solutions programmatiques pour combler ces lacunes.
- 1.3 Les capacités spécialisées sont renforcées au niveau régional afin de guider les bureaux de pays dans l'exploitation de l'analyse différenciée par sexe pour réviser la programmation. Un conseiller principal pour la problématique hommes-femmes, un conseiller national dans le même domaine et un conseiller régional en matière de politique humanitaire et de protection sont recrutés pour épauler les conseillers spécialisés en problématique hommes-femmes et veiller à ce que soient utilisées des approches prenant en compte la problématique hommes-femmes et le principe consistant à ne pas nuire.

**Effet direct 2: Participation des membres féminins de la communauté, sur un pied d'égalité, à la conception des programmes et prise en compte convenable des intérêts des femmes. (Élément corrélé à l'objectif II de la politique en matière de problématique hommes-femmes.)**

Le bureau régional s'attachera à faire participer les membres féminins des communautés à la planification des moyens d'existence communautaires et saisonniers afin d'assurer que les intérêts des femmes et des ménages dirigés par une femme sont pris en compte dans la conception des programmes.

Produits:

- 2.1 Les femmes participent à la conception de programmes, projets et activités prenant en compte la problématique hommes-femmes.
- 2.2 Les femmes et les hommes ainsi que les membres de leurs ménages bénéficient également des activités.

**Effet direct 3: Compréhension par tous les membres du personnel de ce que sont la problématique hommes-femmes et son enjeu, et détermination à intégrer une approche différenciée par sexe à leur travail spécifique**

La campagne d'information et de communication du bureau régional invite l'ensemble du personnel à "regarder de l'autre côté de la barrière" et à se pencher sur les vulnérabilités, les contraintes et les possibilités des individus. La communication interactive fondée sur les médias sociaux permet à tous les collègues de discuter de la manière dont les normes relatives à la problématique hommes-femmes influent sur les possibilités et les besoins tant du personnel que des populations vulnérables.

Produits:

- 3.1 Des représentations visuelles, notamment sous forme de bandes dessinées, d'animations graphiques et d'illustrations destinées à pourchasser les mythes, sont mises à la disposition du personnel en différentes langues afin de donner des exemples parlants des différentes perceptions du monde que peuvent avoir les hommes, les femmes, les filles et les garçons.
- 3.2 Des forums interactifs sur les médias sociaux stimulent les débats et offrent une tribune modérée – avec option d'anonymat – pour partager les expériences et les observations et pour documenter les enseignements tirés de l'utilisation ou de la non-utilisation d'une approche favorable à l'équité entre hommes et femmes.
- 3.3 Une formation en présentiel et des débats d'experts amènent des spécialistes invités à parler de questions relatives à la problématique hommes-femmes intéressant les différents contextes dans lesquels le personnel travaille.

**Effet direct 4: Prise en compte dans les processus en vigueur au PAM pour recruter et conserver le personnel des différentes possibilités qui s'offrent aux hommes et aux femmes et des difficultés qu'ils rencontrent pour ce qui est d'accéder à l'emploi et de s'épanouir sur le lieu de travail**

Produits:

- 4.1 Les procédures de recrutement et de publication des avis de vacance de poste sont adaptées de manière à assurer que les femmes en particulier sont au courant des possibilités de travailler avec le PAM.
- 4.2 Les mesures de fidélisation intègrent le constat que les contraintes et les demandes sont différentes pour les hommes et pour les femmes. Une base de données régionale du personnel technique disponible consultable sur Internet est créée; les possibilités d'affectation de courte durée qui offrent des perspectives de carrière tout en favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont en hausse.
- 4.3 Les hommes et les femmes sont en mesure de travailler en toute confiance dans leur environnement grâce à de nouvelles initiatives qui renforcent la prise en compte de la problématique hommes-femmes dans la formation aux questions de sécurité – avec notamment des modules sur ce sujet spécifiquement destinés aux femmes – et favorisent le bien-être du personnel – entre autres par l'intensification des activités d'information et la plus grande disponibilité du conseiller du personnel dans la région ainsi que par l'examen des conditions de vie et de travail dans les lieux d'affectation reculés ou touchés par des conflits.

**Effet direct 5: Renforcement de la participation des femmes à la prise de décisions au sein du ménage, de la communauté et de la société. (Élément corrélé à l'objectif III de la politique en matière de problématique hommes-femmes.)**

Produits:

- 5.1 Participation équilibrée des femmes et des hommes aux organes décisionnels des communautés.
- 5.2 Création de groupements féminins et de coopératives de femmes afin de renforcer leur part des bénéfices tirés de la commercialisation des denrées produites localement.

- 5.3 Participation des hommes aux activités relevant traditionnellement des femmes, telles que la nutrition et l'alimentation scolaire, et contribution des hommes sur un pied d'égalité aux activités de communication encourageant le changement de comportement dans les domaines de la nutrition, des soins aux enfants, de l'hygiène, etc.

**Effet direct 6: Préservation de la sécurité et de la dignité de tous les bénéficiaires, quel que soit leur sexe, lorsque l'assistance leur est fournie. (*Élément corrélé à l'objectif IV de la politique en matière de problématique hommes-femmes.*)**

Produits:

- 6.1 Les connaissances du personnel en matière de problématique hommes-femmes et de protection, en particulier dans les situations d'urgence, sont renforcées.
- 6.2 Les connaissances des partenaires relatives à la problématique hommes-femmes, à la protection et au principe consistant à "ne pas nuire" sont renforcées.

Deux priorités régionales transversales portent sur:

- la gestion des connaissances et la diffusion des bonnes pratiques (à la fois au sein du PAM et à l'extérieur auprès des partenaires et des gouvernements); et
- la responsabilisation de tous les employés à l'égard de la promotion des buts de la stratégie régionale.

## AFRIQUE AUSTRALE (JOHANNESBURG)

**Principal but de la stratégie:** *Les programmes et l'assistance technique en Afrique australe reposent sur une analyse différenciée par sexe plus approfondie et visent à accroître la scolarisation et l'assiduité, à améliorer la sécurité alimentaire et nutritionnelle ainsi que les résultats de l'apprentissage pour les filles, et à ouvrir plus largement l'accès des femmes et des hommes aux débouchés économiques et aux moyens d'existence.*

La région contribuera à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes, et adoptera deux approches innovantes visant à transformer les relations entre les sexes:

- faire en sorte qu'aucun programme du PAM dans la région n'augmente la charge de travail déjà lourde des femmes, mais qu'au contraire les interventions recourent à des stratégies propres à "réduire, reconnaître et redistribuer" le poids du travail non rémunéré; et
- intégrer des approches favorisant le changement de comportement social qui reconnaissent la contribution des femmes et encouragent l'inclusion et la participation des hommes et des garçons ainsi que celle des femmes et des filles aux initiatives portant sur la sécurité nutritionnelle et alimentaire.

La stratégie repose sur trois facteurs de changement centraux: i) encadrement et contrôle; ii) capacités professionnelles suffisantes; et iii) ressources humaines et financières suffisantes. Ces facteurs ont également été identifiés comme des risques; le bureau régional les a classés par ordre de priorité en tant que conditions préalables nécessaires à la mise en œuvre de la stratégie, conformément à la théorie du changement (voir la figure).

### **Domaine de résultats 1: Les mécanismes de contrôle renforcent la responsabilité à l'égard du respect des engagements institutionnels en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.**

Actions:

- 1.1 Les formulaires d'évaluation professionnelle et de renforcement des compétences relatifs aux hauts responsables doivent être révisés pour prendre en compte la problématique hommes-femmes et inclure des indicateurs de performance clés sur l'égalité des sexes.
- 1.2 Les plans de travail annuels des bureaux de pays et du bureau régional sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont disponibles.
- 1.3 L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont intégrées à la planification et à la conception des programmes, et font l'objet d'un suivi dans le cadre des processus d'examen.
- 1.4 Les projets des bureaux de pays comportent des cibles clairement définies en matière d'égalité des sexes, assorties de valeurs de référence.

### **Domaine de résultats 2: L'expertise technique et professionnelle sur la programmation d'activités relatives à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes est en place.**

Actions:

- 2.1 Un conseiller spécialisé en problématique hommes-femmes est affecté au bureau régional.
- 2.2 Une étude de référence sur les capacités en matière de problématique hommes-femmes réalisée pour le compte du bureau régional et des bureaux de pays guide l'évaluation des besoins en formation et en soutien technique.
- 2.3 La sensibilisation à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes est conduite avec le concours du personnel du bureau régional et des bureaux de pays.

- 2.4 L'atelier régional annuel à l'intention des coordonnateurs du Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes est conduit aux fins de renforcer les capacités, la coordination et la diffusion de l'information.
- 2.5 Un soutien technique et une formation sont fournis au personnel des bureaux de pays, y compris aux agents des bureaux auxiliaires, aux chargés de l'ACV ainsi qu'aux responsables de la collecte des données.
- 2.6 Les séances d'orientation et d'information pour les nouveaux employés comprennent une initiation à la problématique hommes-femmes.
- 2.7 Le bulletin régional trimestriel sur la problématique hommes-femmes et la protection est distribué.

**Domaine de résultats 3: Le financement est mobilisé, fait l'objet d'un suivi et contribue à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes dans toutes les opérations et dans tous les domaines fonctionnels.**

Actions:

- 3.1 Des lignes budgétaires pour les activités liées à la problématique hommes-femmes sont incluses dans les documents au moment de leur approbation.
- 3.2 La stratégie de mobilisation de fonds du bureau régional et des bureaux de pays aux fins d'appuyer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes est en place.
- 3.3 Le système de suivi des dépenses concernant la problématique hommes-femmes est en place et oriente l'établissement des budgets.

**Domaine de résultats 4: Des éléments relatifs à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes sont opportunément inclus dans tous les partenariats du PAM.**

Actions:

- 4.1 Un exercice de recensement des partenariats aux fins d'identifier des partenaires stratégiques (analyse des parties prenantes) est achevé.
- 4.2 Des indicateurs de l'égalité des sexes sont introduits dans tous les accords de partenariat sur le terrain.
- 4.3 Le dialogue et la collaboration avec l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture et le Fonds international de développement agricole – ainsi qu'avec ONU-Femmes, le Fonds des Nations Unies pour l'enfance, le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, le Fonds des Nations Unies pour la population, le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida et l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) – sont renforcés.
- 4.4 Les partenariats avec les gouvernements et les ONG internationales mettent l'accent sur les droits des femmes et la participation des hommes.

**Domaine de résultats 5: Les évaluations des besoins, les processus de collecte des données et les analyses appuient l'intégration efficace et responsable de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes aux opérations.**

Actions:

- 5.1 Les outils d'évaluation du PAM sont ajustés de manière à inclure une analyse plus approfondie de la problématique hommes-femmes.



- 5.2 L'analyse et la planification des programmes s'inspirent de la recherche qui étudie les corrélations entre égalité des sexes et autonomisation des femmes, sécurité alimentaire et nutrition.
- 5.3 Les agents chargés de la collecte des données sont formés.
- 5.4 L'analyse différenciée par sexe est utilisée pour la planification et la conception des programmes ainsi que pour l'examen des plans stratégiques de pays.
- 5.5 Chaque bureau de pays définit dans son plan stratégique au moins deux activités qui favorisent l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.
- 5.6 Les femmes et les filles sont incluses dans la collecte de données faisant appel à la technologie mobile.

**Domaine de résultats 6: Les outils et processus de planification facilitent l'intégration efficace de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans les opérations du PAM, et les responsabilités pour l'obtention de résultats concrets dans ce domaine sont clairement établies.**

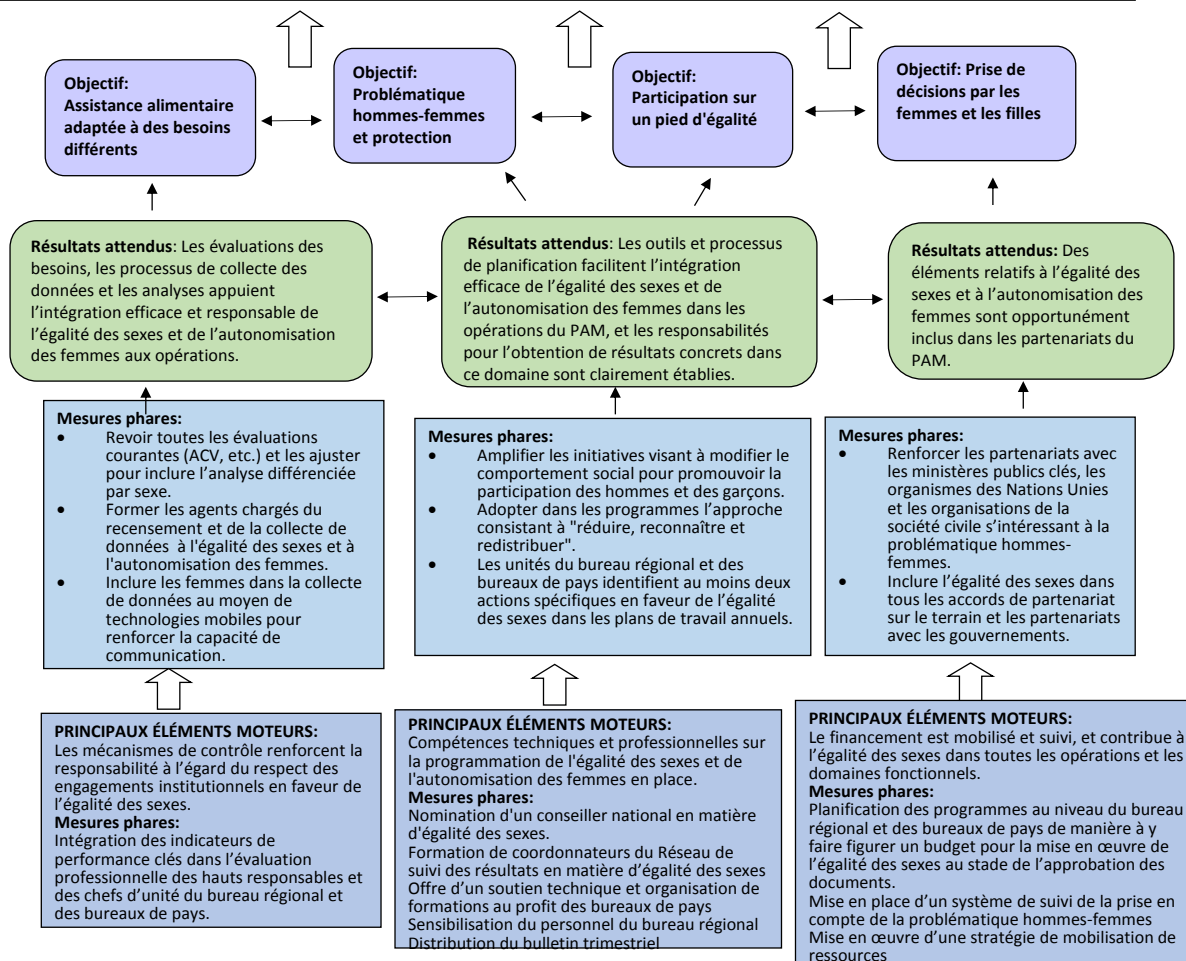
Actions:

- 6.1 Tous les termes de référence des évaluations et autres procédures de notification incluent une analyse différenciée par sexe et des indicateurs destinés à mesurer le changement.
- 6.2 Les plans de travail annuels comprennent au minimum deux activités qui visent spécifiquement à contribuer à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes.
- 6.3 Les activités de communication relatives au changement social et à l'évolution des comportements qui intègrent la participation des hommes et des garçons à la sécurité alimentaire et à la nutrition sont amplifiées.
- 6.4 La participation des femmes sur un pied d'égalité aux opportunités économiques et aux moyens d'existence est encouragée.
- 6.5 L'approche consistant à "réduire, reconnaître et redistribuer" ainsi que l'analyse sont intégrées aux programmes.

## Théorie du changement applicable à la stratégie régionale du bureau régional en matière de problématique hommes-femmes

**But de la politique en matière de problématique hommes-femmes:** donner au PAM les moyens d'intégrer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans tous ses travaux et activités, afin de faire en sorte que les différents besoins des femmes, des hommes, des filles et des garçons en matière de sécurité alimentaire et de nutrition soient pris en compte.

**Principal but de la stratégie pour l'Afrique australe:** Les programmes et l'assistance technique en Afrique australe reposent sur une analyse plus approfondie différenciée par sexe et visent à augmenter la scolarisation et l'assiduité, à améliorer la sécurité alimentaire et nutritionnelle ainsi que les effets directs de l'apprentissage pour les filles, et à ouvrir plus largement l'accès des femmes et des hommes aux opportunités économiques et aux moyens d'existence.



**Énoncé des problèmes:** les taux élevés d'abandon scolaire des filles dans le secondaire, de grossesse chez les adolescentes, de carences en micronutriments, de vulnérabilité au VIH et aux violences sexuelles et sexistes sont les principaux facteurs responsables de la pauvreté persistante et des inégalités entre hommes et femmes en Afrique australe.

**AFRIQUE DE L'EST ET AFRIQUE CENTRALE (NAIROBI)**

***Principaux buts de la stratégie:** Contribuer à l'égalité entre hommes et femmes et à l'équité du traitement des deux sexes dans les pays assistés par le PAM en Afrique de l'Est et en Afrique centrale, au niveau des ménages, au niveau local et au niveau national, moyennant la prise en compte de ces deux éléments ainsi que de l'autonomisation des groupes de population défavorisés dans tous les aspects des activités du PAM. Afin de mieux intégrer les considérations liées à la problématique hommes-femmes et à la protection dans les programmes existants, il est prévu de tirer parti des meilleures pratiques, de promouvoir le partage de données d'expérience et de savoir, et de définir et reproduire les investissements et les facteurs susceptibles de produire les effets directs les plus significatifs.*

**Effet direct 1: Amélioration de la qualité de l'analyse différenciée par sexe et de l'établissement des rapports concernant les domaines d'intervention du PAM, afin de mieux adapter l'assistance alimentaire aux besoins et aux capacités des femmes, des hommes, des filles et des garçons**

## Produits:

- 1.1 L'analyse ventilée par sexe et par âge est systématiquement incorporée aux études plus larges du contexte, de la sécurité alimentaire et de la situation nutritionnelle afin de mieux appréhender la spécificité des besoins, des rôles, des vulnérabilités, de l'accès aux ressources, des stratégies de survie et des capacités des femmes, des hommes, des filles et des garçons.
- 1.2 Les informations quantitatives et qualitatives existantes sont traitées, analysées et présentées sous une forme qui permet aux chargés de programmes de prendre des décisions en connaissance de cause, comblant ainsi le décalage entre la collecte des données et leur utilisation.
- 1.3 La conception des programmes et des opérations, y compris la préparation des plans stratégiques de pays, bénéficie de compétences externes spécialisées en matière de problématique hommes-femmes fournies par des ONG, des instituts de recherche et des universités, des gouvernements et d'autres partenaires intervenant dans la région pour compléter la propre expertise du PAM.

**Effet direct 2: Renforcement de l'engagement des bénéficiaires et des gouvernements ainsi que de l'appui aux fins d'intégrer la problématique hommes-femmes et de promouvoir la participation sur un pied d'égalité aux programmes axés sur la sécurité alimentaire et nutritionnelle**

## Produits:

- 2.1 Engagement renforcé auprès des populations touchées, en particulier les femmes, les filles et les groupes défavorisés, par l'entremise des partenaires coopérants et des représentants des gouvernements locaux pour ancrer les questions liées à l'égalité des sexes dans l'ensemble du cycle des programmes.
- 2.2 Renforcement de la capacité des gouvernements partenaires à intégrer la problématique hommes-femmes dans leurs propres programmes.

**Effet direct 3: Augmentation des décisions prises par les femmes et les filles**

## Produits:

- 3.1 L'impact des programmes en cours sur différentes catégories de prises de décisions et leur incidence sur la sécurité alimentaire et nutritionnelle sont documentés.
- 3.2 Sur la base des expériences réussies menées par les bureaux de pays, le bureau régional fournit un appui pour reproduire et amplifier les initiatives couronnées de succès qui encouragent l'égalité d'accès à l'éducation, l'accès des femmes aux opportunités agricoles et commerciales, aux plans d'assurance et d'épargne, et aux initiatives relatives aux moyens d'existence productifs.

**Effet direct 4: Intégration des considérations relatives à la problématique hommes-femmes et à la protection aux modalités en vigueur et aux innovations**

Produits:

- 4.1 Examen systématique et documentation des incidences des programmes menés dans la région sur la problématique hommes-femmes et la protection.
- 4.2 Les considérations relatives à la protection et à la problématique hommes-femmes sont systématiquement analysées et guident la prise de décisions là où des problèmes opérationnels (rupture d'approvisionnement, limitation d'accès et contraintes opérationnelles) avaient été relevés.
- 4.3 Les mécanismes de réclamation et de remontée de l'information sont développés à la lumière des meilleures pratiques tandis que les technologies de la communication sont mieux utilisées et mettent l'accent en particulier sur les groupes les plus vulnérables et défavorisés.
- 4.4 Lors de l'introduction ou de l'amplification d'innovations (transferts de type monétaire, système de gestion des bénéficiaires et des transferts [SCOPE], biométrie, nouveaux systèmes de suivi et d'évaluation, par exemple), les avantages et les risques en matière de problématique hommes-femmes et de protection étaient explicitement étudiés.

La stratégie du bureau régional met l'accent sur trois actions visant la transformation qui seront classées par ordre de priorité afin de faire progresser substantiellement la réalisation des effets directs:

- programmation de plus en plus fondée sur des données factuelles, y compris sur une meilleure utilisation de l'analyse et de l'information, en vue de mettre sur pied des interventions plus efficaces;
- renforcement de la responsabilité envers les populations touchées, notamment en augmentant la participation des femmes, des hommes, des filles et des garçons à la planification et à l'exécution des programmes; et
- programmation prenant davantage en compte la nutrition dans les domaines de l'agriculture, de la protection sociale et de l'autonomisation des femmes, là où l'éducation et la sensibilisation des hommes et des femmes seront intégrées.

## AMÉRIQUE LATINE ET CARAÏBES (PANAMA)

*Principal but de la stratégie: Renforcer la corrélation fondée sur les données factuelles entre égalité des sexes et sécurité alimentaire et nutrition dans les pays où le PAM intervient, moyennant la fourniture d'une assistance technique et le renforcement des capacités des gouvernements, et la conception et l'exécution de programmes répondant de manière adaptée aux besoins des hommes et des femmes, des garçons et des filles en matière de sécurité alimentaire et nutritionnelle, contribuant ainsi à relever le Défi Faim zéro.*

### **Effet direct 1: Production d'informations de qualité sur les aspects de la problématique hommes-femmes se rapportant à la sécurité alimentaire et à la nutrition aux fins de guider les politiques et programmes nationaux et/ou les programmes directement mis en œuvre par le PAM**

D'ici à 2020, le PAM collecte systématiquement des données sur les questions sociales, économiques et politiques ainsi que sur la situation des hommes et des femmes, des garçons et des filles dans les pays où il opère, et il produit régulièrement des informations factuelles sur les corrélations entre égalité des sexes et sécurité alimentaire et nutrition.

Produits:

- 1.1 Meilleure connaissance et compréhension de la problématique hommes-femmes et de l'impact des disparités entre les sexes sur la sécurité alimentaire et la nutrition au niveau national, régional et local.
- 1.2 Partenariats sur la problématique hommes-femmes et plaidoyer en faveur de l'égalité des sexes en tant que moyen de promouvoir la sécurité alimentaire et nutritionnelle renforcés.
- 1.3 Rapports qualitatifs et études fondées sur les opérations produits au sujet de questions liées à la problématique hommes-femmes et à la sécurité alimentaire dans les domaines d'intervention du PAM.
- 1.4 Partage des connaissances sur la problématique hommes-femmes encouragé au sein des bureaux de pays et entre eux.

### **Effet direct 2: Renforcement de la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes dans les programmes et les politiques**

D'ici à 2020, la problématique hommes-femmes est systématiquement prise en compte dans chaque programme conçu et appuyé par le PAM; les données et les informations ventilées par sexe sur les besoins et les intérêts des femmes et des hommes, des filles et des garçons contribuent régulièrement à la conception, à l'exécution, au suivi et à l'évaluation des programmes. En cas de disparités entre hommes et femmes, le PAM met en place ou appuie des actions ciblées pour réduire l'écart.

Produits:

- 2.1 La problématique hommes-femmes est prise en compte dans l'ACV ainsi que dans le suivi et l'évaluation.
- 2.2 Les constatations issues de l'analyse différenciée par sexe sont intégrées à chacune des étapes du cycle des programmes, et la capacité des bureaux de pays du PAM à prendre en compte la problématique hommes-femmes dans leurs programmes ou dans l'assistance technique qu'ils dispensent aux gouvernements est améliorée.
- 2.3 Dans les cas où le PAM met directement en œuvre ses programmes, une planification participative adéquate est réalisée en consultant séparément femmes et hommes, garçons et filles.
- 2.4 Des actions ciblées sont mises en œuvre pour réduire les disparités entre hommes et femmes dans les activités des programmes appuyés par le PAM.

**Effet direct 3: Renforcement de la participation sur un pied d'égalité à la prise de décisions**

D'ici à 2020, les femmes participent sur un pied d'égalité aux comités à tous les niveaux et sont représentées aux postes d'encadrement dans le respect de la parité.

Produits:

- 3.1 La participation des hommes et des femmes sur un pied d'égalité aux organes décisionnels est encouragée; si nécessaire, la création de groupements, coopératives et comités exclusivement féminins est préconisée; la participation des hommes aux activités relatives à la nutrition et à l'alimentation scolaire est favorisée.

**Effet direct 4: Application des principes relatifs à la problématique hommes-femmes et à la protection dans les interventions appuyées par le PAM**

D'ici à 2020, le PAM a acquis une solide connaissance de l'impact de ses interventions sur la sécurité, la dignité et l'intégrité des bénéficiaires; il fait en sorte que les interventions ne surchargent pas les femmes et répondent de manière adéquate aux problèmes liés à la problématique hommes-femmes et à la protection.

Produits:

- 4.1 Les connaissances en matière de problématique hommes-femmes et de protection sont renforcées en interne et en externe.

Les éléments suivants sont considérés comme des secteurs d'action prioritaires dans la stratégie du PAM pour la région:

- renforcement des capacités et assistance technique en faveur de programmes sociaux nationaux prenant en compte la problématique hommes-femmes;
- travail avec les garçons et les hommes; et
- examen des questions relatives à la violence et aux migrations liées à la sécurité alimentaire.

**ANNEXE II****Estimations récapitulatives des ressources budgétaires nécessaires pour les stratégies régionales relatives à la problématique hommes-femmes**

Dans sa stratégie régionale relative à la problématique hommes-femmes, chaque bureau régional a inclus un budget estimatif quinquennal ventilé par domaine d'activité et par objectif stratégique. Ces chiffres, estimatifs, sont susceptibles d'être ajustés en attendant que des décisions soient arrêtées à cet égard.

<b>ESTIMATIONS RÉCAPITULATIVES DES RESSOURCES BUDGÉTAIRES NÉCESSAIRES POUR LES STRATÉGIES RÉGIONALES RELATIVES À LA PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES</b> (en dollars)						
<b>Bureau régional</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>Total 2016–2020</b>
Bangkok	255 600	197 600	255 200	197 600	255 200	<b>1 161 200</b>
Le Caire	585 998	1 069 758	809 838	691 595	628 662	<b>3 785 851</b>
Dakar	563 995	548 995	526 995	498 595	505 795	<b>2 644 375</b>
Johannesburg	187 969	208 950	214 804	230 266	257 476	<b>1 099 465</b>
Nairobi	482 115	468 615	482 115	468 615	482 115	<b>2 383 575</b>
Panama	305 500	290 500	305 500	295 500	295 500	<b>1 492 500</b>
<b>Total partiel</b>	<b>2 381 177</b>	<b>2 784 418</b>	<b>2 594 452</b>	<b>2 382 171</b>	<b>2 424 748</b>	<b>12 566 966</b>

## ANNEXE III

**Point sur la mise en œuvre du cadre de responsabilité pour la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes au PAM**

1. Le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP) établit des normes de qualité pour la politique du PAM en matière de problématique hommes-femmes au moyen de 15 indicateurs de performance clés servant à mesurer les progrès dans les six éléments de l'ONU-SWAP. Les exercices annuels relatifs à l'ONU-SWAP ont eu pour effet de forger un solide consensus interne et de doter le PAM de mécanismes et d'outils renforcés permettant d'assurer que la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes reste au centre des préoccupations du PAM. Les progrès dans la mise en œuvre du cadre de responsabilité pour la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes contribuent à améliorer l'aptitude du PAM à prendre en considération les différents besoins et capacités des femmes, des hommes, des filles et des garçons dans toutes ses activités.

<b>RÉSULTATS DU PAM AU REGARD DES INDICATEURS DE PERFORMANCE DE L'ONU-SWAP (2012–2015)</b>				
<b>Indicateur de l'ONU-SWAP</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
<b>Renforcement de la responsabilisation</b>				
1. Politiques et planification	Conforme	Conforme	Supérieur	<b>Supérieur</b>
2. Gestion de la performance professionnelle attentive à la problématique hommes-femmes	Proche	Proche	Conforme	<b>Supérieur</b>
<b>Renforcement de la gestion axée sur les résultats</b>				
3. Planification stratégique	Proche	Supérieur	Supérieur	<b>Supérieur</b>
4. Suivi et communication des données	Proche	Conforme	Supérieur	<b>Supérieur</b>
<b>Mise en place du contrôle par le biais du suivi, de l'évaluation et de la communication des données</b>				
5. Évaluation	Proche	Proche	Conforme	Conforme
6. Audit attentif à la problématique hommes-femmes	Proche	Proche	Conforme	Conforme
7. Examen des programmes	Proche	Conforme	Conforme	Conforme
<b>Allocation de ressources humaines et financières suffisantes</b>				
8. Suivi des ressources financières	Proche	Proche	Conforme	Conforme
9. Affectation des ressources financières	Proche	Proche	Conforme	Conforme
10. Structure de prise en compte de la problématique hommes-femmes	Proche	Proche	Proche	<b>Proche</b>
11. Culture institutionnelle	Conforme	Supérieur	Supérieur	<b>Supérieur</b>
<b>Développement et/ou renforcement des capacités et des compétences du personnel en matière d'intégration de la problématique hommes-femmes</b>				
12. Évaluation des capacités	Proche	Proche	Proche	<b>Proche</b>
13. Développement des capacités	Proche	Proche	Proche	<b>Proche</b>
<b>Cohérence/coordination et gestion des connaissances/de l'information au niveau mondial, régional et national</b>				
14. Production et diffusion des connaissances	Conforme	Conforme	Supérieur	<b>Supérieur</b>
15. Cohérence	Conforme	Supérieur	Supérieur	<b>Supérieur</b>



## Responsabilité

### Politiques et planification

Référent: Bureau du Directeur exécutif adjoint

Appréciation: Supérieure aux prescriptions

2. La politique du PAM en matière de problématique hommes-femmes est conforme aux directives de l'ONU-SWAP et renforce une approche différenciée par sexe et non pas centrée sur les femmes, qui prend en compte d'autres dimensions sociales susceptibles d'avoir un impact sur la sécurité alimentaire et la nutrition.
3. Le Plan d'action concernant la problématique hommes-femmes fait de l'adoption d'une approche favorisant la transformation un élément essentiel de la mise en œuvre de la politique en matière de problématique hommes-femmes dans les opérations et programmes du PAM, et il comprend des indicateurs de changement programmatique et organisationnel liés à chacun des objectifs de la politique.
4. Le Groupe de haut niveau chargé de la gestion supervise la mise en œuvre du Plan d'action et de la politique en matière de problématique hommes-femmes.

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

Référent: Division des ressources humaines

Appréciation: Supérieure aux prescriptions

5. En janvier 2015, le PAM a intégré une composante sur la diversité, l'égalité des sexes et l'inclusion au modèle relatif aux capacités afin d'évaluer et de gérer la performance professionnelle de tout le personnel à partir de la classe P-3. Suite à un examen des définitions d'emploi et à la refonte du schéma d'organisation des carrières, un nouveau modèle des capacités a été intégré au cadre de gestion de la performance professionnelle à la fin de l'année 2015.
6. En 2016, une étude sera conduite sur la manière d'intégrer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes aux valeurs et compétences fondamentales évaluées pour tous les membres du personnel, en particulier ceux des classes P-4 et au-dessus.
7. À compter de 2016, le système de gestion de la performance professionnelle imposera aux directeurs de pays l'obligation d'inclure un indicateur de performance clé sur l'intégration de la problématique hommes-femmes dans leur planification et leurs rapports semestriels. De la sorte, tous les directeurs de pays, les directeurs régionaux, le Chef de cabinet et la Directrice exécutive auront accès à des données actualisées sur la prise en compte de la problématique hommes-femmes.
8. Depuis 2014, le PAM et le Programme des Nations Unies pour le développement expérimentent le programme pilote de certification du PAM, qui a vocation à distinguer l'excellence dans la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans l'ensemble de l'institution. Le programme pilote mené dans les bureaux de pays au Myanmar, au Pérou et au Soudan du Sud se conclura par une cérémonie de remise de récompense au troisième trimestre de 2016.

## Gestion axée sur les résultats

### Planification stratégique

Référent: Division de la gestion et du suivi de la performance

Appréciation: Supérieure aux prescriptions

9. L'engagement du PAM au niveau des pays et la mise en œuvre de son Plan stratégique reposeront sur les plans stratégiques de pays. Ceux pour l'Indonésie et le Zimbabwe ont été avalisés en 2015 et d'autres sont en préparation. Les examens stratégiques qui guident l'élaboration des plans stratégiques de pays incluent l'analyse différenciée par sexe en tant qu'élément de l'analyse de la situation alimentaire et nutritionnelle.
10. Le PAM a continué à planifier, mettre en œuvre et suivre ses activités en utilisant un cadre de gestion de la performance à deux niveaux (résultats stratégiques et résultats de gestion). Ces deux niveaux comprennent des résultats spécifiques en matière de problématique hommes-femmes qui sont mesurés au moyen d'indicateurs de performance et présentés dans le Rapport annuel du PAM sur les résultats.
11. Le PAM veillera à ce qu'il soit prêté attention au renforcement des résultats relatifs à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes dans le Plan stratégique pour 2017–2021 et le cadre de résultats correspondant.

### Suivi et communication des données

Référent: Division de la gestion et du suivi de la performance

Appréciation: Supérieure aux prescriptions

12. Le PAM a amélioré son mode de communication des résultats en matière de problématique hommes-femmes en application des engagements et des règles concernant le suivi et la communication des résultats, et conformément au Cadre de résultats stratégiques et au Cadre de résultats de gestion pour 2014–2017.
13. Dans les rapports normalisés sur les projets:
  - tous les projets comportant des activités d'assistance alimentaire ont inclus une section relative aux progrès obtenus dans la réalisation des objectifs liés à l'égalité des sexes, à la protection et à la responsabilité envers les populations touchées; et
  - tous les projets qui fournissaient des transferts (alimentaires ou de type monétaire) aux bénéficiaires ont présenté des données ventilées par sexe et par âge.

Un plus grand nombre de projets suivent désormais les résultats des effets directs et en rendent compte en les différenciant par sexe.
14. Le rapport annuel sur les résultats de 2014, approuvé par le Conseil à la mi-2015, comprenait:
  - une section sur les résultats transversaux, y compris sur l'amélioration des indicateurs d'égalité des sexes;
  - une ventilation affinée des données par sexe et par âge sur les bénéficiaires au niveau global; et
  - des résultats relatifs aux indicateurs concernant l'égalité des sexes, en particulier ceux portant sur la représentation des femmes dans les effectifs et sur la proportion des 15 indicateurs de performance du cadre de responsabilité qui a été atteinte.
15. En 2016, le PAM continuera d'améliorer la communication différenciée par sexe pour les futurs cycles de suivi de la performance et de présentation des résultats, et intégrera toute amélioration ou modification de ses cadres de résultats.

## Contrôle

### Évaluation

Référent: Bureau de l'évaluation

Appréciation: Conforme aux prescriptions

16. En 2015, le Bureau de l'évaluation a continué d'appliquer son système d'assurance qualité des évaluations pour intégrer les aspects liés à la problématique hommes-femmes à toutes les phases du processus d'évaluation, en conformité avec la note technique qu'il a établie sur l'intégration de la problématique hommes-femmes dans l'évaluation<sup>11</sup>, avec l'indicateur révisé de performance pour l'évaluation de l'ONU-SWAP établi par le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation (GNUE), et avec les consignes techniques.
17. Le Bureau a commandé une méta-analyse indépendante de ses évaluations au regard des versions révisées des directives et des barèmes du GNUE. L'étude a relevé des éléments témoignant que les évaluations commandées par le Bureau avaient fait de sensibles progrès et satisfaisaient aux prescriptions de l'ONU-SWAP pour l'indicateur de performance relatif à l'évaluation avec un score global moyen de 8,19; le score minimal du GNUE pour satisfaire aux exigences est de 7,51. Sur les 21 évaluations examinées en 2015, 3 dépassaient les exigences, 12 étaient conformes aux exigences et 6 étaient proches des exigences.
18. En 2016, le Bureau prévoit de commander une nouvelle méta-analyse indépendante de ses évaluations et de conduire une formation complémentaire pour son personnel sur l'intégration de la problématique hommes-femmes dans les évaluations du PAM. Compte tenu du programme de travail actuel du Bureau, le PAM dépassera l'indicateur de performance annuel de l'ONU-SWAP pour les évaluations commandées par le Bureau d'ici à 2018 et pour les évaluations décentralisées d'ici à 2021.

### Audit attentif à la problématique hommes-femmes

Référent: Bureau de l'audit interne

Appréciation: Conforme aux prescriptions

19. En 2015, le Bureau de l'audit interne a inclus la prise en compte de la problématique hommes-femmes en tant qu'élément clé de ses procédures d'audit, et il a travaillé avec le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes et les hauts responsables du PAM à l'occasion de l'exercice annuel d'évaluation des risques afin de répertorier les principaux risques liés à cette problématique dans toutes les opérations et tous les processus du PAM. L'audit attentif à la problématique hommes-femmes a été renforcé grâce à l'inclusion dans le plan d'action d'initiatives mesurables à soumettre à l'audit.
20. Un audit participatif de la problématique hommes-femmes a été inclus au plan de travail annuel du Bureau pour 2016, permettant ainsi au PAM de dépasser la norme de l'ONU-SWAP d'ici à la fin de 2016.

### Examen des programmes

Référents: Division des politiques et des programmes; Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes

Appréciation: Conforme aux prescriptions

21. Depuis 2012, le PAM applique le marqueur de l'égalité des sexes du Comité permanent interorganisations à tous les nouveaux projets pour garantir que l'analyse différenciée par sexe est pleinement intégrée à la conception des programmes. Il utilise un processus intégré d'examen

<sup>11</sup> <http://documents.wfp.org/stellent/groups/public/documents/reports/wfp266403.pdf>.

des programmes pour évaluer tous les éléments relatifs à la problématique hommes-femmes dans les descriptifs de projets nouveaux et révisés.

22. Le Guide d'élaboration des programmes du PAM donne des directives destinées à l'ensemble du personnel sur l'intégration de la problématique hommes-femmes. Il décrit les meilleures pratiques, contient des suggestions pour élaborer des indicateurs centrés sur l'égalité des sexes qui soient conformes avec le marqueur établi en la matière par le Comité permanent interorganisations et le cadre de l'ONU-SWAP, ainsi que des conseils sur l'utilisation de ce type d'indicateurs aux fins d'améliorer la conception des programmes.
23. En 2016, les bureaux régionaux recevront des directives améliorées ainsi que des exemples de meilleures pratiques afin de perfectionner la conception et la planification des projets. Des exemples destinés à être diffusés seront choisis parmi tous les projets de chaque catégorie ayant obtenu le code 2A pour le marqueur de l'égalité des sexes. Le personnel des bureaux régionaux et des bureaux de pays recevra une formation et des directives sur l'application du code de ce marqueur.
24. Des directives fondées sur les critères et les processus d'examen du système de marqueur de l'égalité des sexes du Comité permanent interorganisations et portant sur l'intégration de la problématique hommes-femmes dans la conception et la mise en œuvre des plans stratégiques de pays seront aussi communiquées.
25. Dans le but de dépasser la norme en 2016, un système destiné à reconnaître les programmes novateurs qui excellent en matière de renforcement de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes sera mis en place.

#### Ressources humaines et financières

##### Suivi des ressources

Référent: Division du budget et de la programmation

Appréciation: Conforme aux prescriptions

26. En 2015, le PAM a continué à renforcer sa capacité en matière de suivi des ressources. Le système de marqueur de l'égalité des sexes a été pleinement intégré au processus de planification et de suivi des ressources, et l'emploi du catalogue des activités liées à la problématique hommes-femmes en tant qu'outil principal pour détecter et analyser les activités portant sur l'égalité des sexes dans les projets du PAM est devenu un impératif opérationnel.
27. Le PAM a expérimenté avec succès un marqueur de l'égalité des sexes non programmatique inspiré de celui du Comité permanent interorganisations en vue de son application au budget administratif et d'appui aux programmes (AAP).
28. Pour dépasser les prescriptions, le PAM utilisera les résultats du suivi financier réalisé par le Comité pour l'affectation stratégique des ressources afin d'assurer que les activités encourageant l'égalité des sexes sont à juste titre prioritaires dans l'allocation des contributions multilatérales.

##### Affectation des ressources

Référent: Division du budget et de la programmation

Appréciation: Conforme aux prescriptions

29. Le PAM a continué d'affiner les critères financiers de référence pour ses activités de promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Dans le plan de gestion pour 2015–2017, le montant de référence s'établissait à 11 pour cent. L'analyse des dépenses dans ce domaine en 2015 indiquait que les projets leur avaient consacré 12 pour cent de leurs ressources globales.
30. Le PAM avait prévu une allocation initiale de 4,7 millions de dollars dans le budget AAP pour appuyer la prise en compte de la problématique hommes-femmes dans l'ensemble de

l'organisation. L'analyse des dépenses dans ce domaine en 2015 indiquait qu'elles avaient été conformes à ce montant de référence. Des sommes supplémentaires ont été versées sur le compte spécial pour la problématique hommes-femmes, portant le total à 3,0 millions de dollars en 2015, montant qui est complété par les ressources provenant du budget AAP et des projets.

31. Conformément à la politique en matière de problématique hommes-femmes pour 2015–2020, le PAM augmentera le montant de référence pour la promotion de l'égalité des sexes, qui passera de la proportion actuelle de 11 pour cent des besoins opérationnels à 15 pour cent d'ici à 2020; entretemps, il s'emploie à trouver de nouvelles sources de financement pour augmenter les ressources consacrées aux activités liées à l'égalité des sexes.

### **Structure de prise en compte de la problématique hommes-femmes**

Référent: Division des ressources humaines

Appréciation: Proche des prescriptions

32. Le PAM continue à s'efforcer d'améliorer la parité dans la composition de son personnel à tous les échelons, et il est résolu à combler les inégalités entre les sexes et à promouvoir la diversité et l'inclusion au sein de ses effectifs. En 2015, des progrès ont été réalisés, comme en témoigne le fait que les femmes représentaient 55 pour cent de tous les nouveaux recrutements de la classe P4 et au-dessus et que leur proportion était de 41,5 pour cent du total des effectifs à ces niveaux.
33. Les autres initiatives menées en 2015 comprenaient notamment ce qui suit:
- exécution du programme INSPIRE sur l'accès des femmes à des postes de responsabilité, avec six sessions tenues à Rome, au Caire et à Dakar, portant le nombre total de femmes ayant participé au programme à 165 depuis 2013;
  - application d'une procédure de présélection ciblant les femmes conduite par l'équipe du PAM chargée d'attirer les talents, qui travaille avec les coordonnateurs responsables de la dotation en personnel aux fins de renforcer la diversité dans le recrutement; et
  - recrutement d'un spécialiste de la diversité et de l'inclusion pour faciliter la réalisation des objectifs en matière de diversité et de parité dans tous les recrutements du PAM.
34. Le Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes a été refondu en 2015 avec la nomination de nouveaux membres, le renforcement de son architecture, la mise en place d'activités et de moyens d'interaction plus stimulants et la création d'une plateforme de diffusion de l'information plus productive et plus efficiente. Le réseau est un mécanisme central de l'intégration de la problématique hommes-femmes dans toutes les activités du PAM. À la fin de 2015, il comptait plus de 330 membres œuvrant dans tous les domaines d'activité et faisant de l'égalité des sexes l'affaire de chacun au PAM.

### **Culture institutionnelle**

Référent: Bureau de la Directrice exécutive

Appréciation: Supérieure aux prescriptions

35. En 2015, le PAM a maintenu les engagements qu'il avait pris envers son personnel en veillant à ce que tous les employés bénéficient d'un environnement de travail propice. Les hauts responsables ont continué de consolider l'action du PAM dans la promotion de l'égalité des sexes, dans les discours publics et à travers le lancement et la mise en œuvre de politiques pertinentes.
36. La problématique hommes-femmes demeure une priorité élevée pour les cadres supérieurs du PAM. La Directrice exécutive souligne l'importance des travaux liés à l'égalité des sexes dans ses allocutions à l'intention tant du personnel du PAM que de publics extérieurs. La responsabilité des cadres supérieurs en matière de problématique hommes-femmes continue d'être renforcée avec l'insertion d'une solide composante sur l'égalité des sexes, la diversité et l'inclusion dans les pactes de performance du Directeur exécutif adjoint, des sous-directeurs

exécutifs et du Chef de cabinet. En 2015, le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes a été placé sous l'autorité directe du Chef de cabinet dans la structure hiérarchique afin de contribuer à faire en sorte que l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes restent en tête des priorités de la direction.

37. Des politiques détaillées pour la prévention de la discrimination et du harcèlement sont en place parallèlement à des mesures spéciales pour la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles.
38. Une formation en ligne sur la lutte contre la fraude et la corruption et sur la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles a été rendue obligatoire pour tout le personnel en janvier 2015. Le PAM applique une politique de tolérance zéro à l'égard de tout comportement contraire à l'éthique et exige que tous les membres du personnel suivent la formation des Nations Unies en matière de lutte contre le harcèlement, le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir.
39. Le PAM s'est doté d'une panoplie complète de politiques qui facilitent les congés de maternité, de paternité, d'adoption et pour urgence familiale, l'allaitement et la prise en charge des enfants; et qui favorisent l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ainsi que le bien-être des employés, notamment par le travail à temps partiel, le télétravail, le congé d'études, les horaires comprimés et un appui financier aux parents voyageant avec des enfants. En 2015, en réponse aux besoins des parents qui travaillent, le PAM a réalisé sa promesse d'établir une garderie d'enfants au Siège. Cette structure est ouverte aux enfants de tous les employés, quelle que soit leur situation contractuelle.
40. L'enquête mondiale auprès du personnel réalisée par le PAM en 2015 demandait aux employés leur opinion sur des sujets tels que l'engagement, la satisfaction professionnelle, les relations sur le lieu de travail, la culture institutionnelle et les perspectives de carrière. La participation a atteint le chiffre record de 70 pour cent – soit 10 134 membres du personnel. Malgré des contextes extérieurs très difficiles, le sentiment de fierté et d'engagement reste particulièrement fort au PAM.

## Capacités

### Évaluation des capacités

Référent: Division des ressources humaines

Appréciation: Proche des prescriptions

41. Les constatations issues d'une évaluation à l'échelle du PAM de la sensibilisation à la problématique hommes-femmes conduite avec l'appui du centre de formation d'ONU-Femmes orientent la formulation d'un plan de développement des capacités institutionnelles destiné à combler les lacunes et à doter le personnel du PAM et ses partenaires des compétences voulues. Le plan a pour vocation d'impulser un changement organisationnel généré, guidé et soutenu en interne et d'assurer le développement systématique des capacités des employés du PAM à tous les niveaux.
42. Le plan sera actualisé au moins tous les trois ans, permettant ainsi au PAM de satisfaire aux prescriptions de l'ONU-SWAP et de les dépasser.

### Développement des capacités

Référent: Division des ressources humaines

Appréciation: Proche des prescriptions

43. Le développement des capacités joue un rôle central dans l'avancement des mesures du PAM visant à doter ses employés d'une compréhension claire de leurs propres responsabilités ainsi que des mécanismes institutionnels et des changements organisationnels nécessaires pour renforcer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

44. En vertu d'un mémorandum d'accord avec ONU-Femmes, le cours en ligne des Nations Unies intitulé "*I Know Gender*" a été intégré dans le Système de gestion de l'apprentissage du PAM pour tous les employés; il a été lancé en avril 2016. Un module distinct portant sur l'égalité des sexes dans les situations d'urgence a été mis au point conjointement par le PAM et ONU-Femmes en 2015.
45. On s'emploie à amplifier le contenu relatif à la problématique hommes-femmes dans les initiatives d'apprentissage thématique telles que FASTER et la formation consacrée à la programmation d'activités tenant compte de la nutrition et à la résilience.
46. Un cours introductif en ligne sur la diversité, l'inclusion et l'égalité des sexes a été mis au point, et son lancement doit avoir lieu pendant le premier semestre de 2016 en anglais et en français, et fin 2016 en espagnol et en arabe, tandis qu'une formation individuelle sur l'encadrement inclusif est destinée aux bureaux qui connaissent des difficultés en matière d'inclusion, de diversité et de parité.
47. Ces programmes feront l'objet d'une évaluation d'ici à la fin de 2016 pour mesurer leur degré d'utilisation et leur impact, et aussi pour guider l'élaboration de parcours d'apprentissage sur la problématique hommes-femmes, la diversité et l'inclusion en vue de leur intégration dans le Système de gestion de l'apprentissage.
48. Le PAM est décidé à mettre à profit ses partenariats stratégiques avec ONU-Femmes et à bénéficier de compétences externes telles que celles émanant d'instituts de recherche, d'établissements universitaires et de conseillers en problématique hommes-femmes relevant du projet relatif à l'Équipe volante de spécialistes de l'égalité des sexes.
49. Pour dépasser les prescriptions en matière de développement des capacités, le PAM envisage d'étendre la portée de ses initiatives d'apprentissage destinées au personnel et aux partenaires, et de mettre en place une formation adaptée en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes pour tous les cadres supérieurs.

#### **Cohérence, gestion des connaissances et de l'information**

##### **Production et diffusion des connaissances**

Référent: Division de la communication

Appréciation: Supérieure aux prescriptions

50. Le lancement de la politique en matière de problématique hommes-femmes pour 2015–2020 a donné l'occasion de renforcer les messages sur l'égalité des sexes et de toucher un plus large auditoire au sein du PAM. Sujets de discussion, diaporamas et autres matériels ont été produits dans toutes les langues officielles, permettant aux responsables de présenter la politique au personnel.
51. La stratégie de communication pour 2014–2017 souligne dans l'un de ses messages centraux que l'autonomisation des femmes est le premier pas vers l'éradication de la faim dans le monde. En 2015, une analyse de la manière dont le PAM présente les questions de parité hommes-femmes dans ses principales publications et sur les sites Web a été communiquée aux autres institutions ayant leur siège à Rome.
52. En 2015, la page Intranet du PAM a publié 17 articles ayant trait à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes, tandis que la section du site Web intitulée "*Focus on Women*" en publiait 29. Après les 16 jours de la campagne pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes, une enquête en ligne a été conduite pour évaluer l'amélioration des connaissances du personnel en matière de prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles.
53. Le PAM s'emploie aux côtés des institutions ayant leur siège à Rome à mettre en commun leurs connaissances et à promouvoir la Journée internationale de la femme et d'autres dates importantes du calendrier de sensibilisation à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes. Le PAM a participé à une conférence de l'Alliance mondiale sur le thème médias et

problématique hommes-femmes, organisée par l'UNESCO à Genève. De par son implication dans des activités interorganisations, le PAM dépasse les prescriptions de l'ONU-SWAP.

### Cohérence

Référent: Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes

Appréciation: Supérieure aux prescriptions

54. En 2015, le PAM a participé à des mécanismes de coordination interorganisations sur la problématique hommes-femmes et renforcé ses partenariats stratégiques et opérationnels avec d'autres institutions et des organismes de coordination des Nations Unies.
55. Le PAM copréside le Groupe de référence du Comité permanent interorganisations chargé de la problématique hommes-femmes et de l'action humanitaire avec ONU-Femmes et la Women's Refugee Commission, et il est un membre actif du Comité directeur de l'Équipe volante de spécialistes de l'égalité des sexes.
56. Avec les autres institutions ayant leur siège à Rome et ONU-Femmes, le PAM renforce le plaidoyer, la mobilisation de ressources et la coordination en faveur du programme conjoint concernant l'autonomisation économique des femmes rurales.
57. Le PAM a participé au troisième examen collégial de la performance des institutions ayant leur siège à Rome en matière de mise en œuvre de l'ONU-SWAP en 2014, facilitant ainsi la transparence, l'apprentissage et le travail en réseau entre les trois institutions. Fortes de leur expérience des années précédentes, celles-ci ont renforcé ce troisième examen en donnant des informations en retour et en suggérant des moyens plus efficaces d'améliorer leurs performances, le partage d'idées et l'apprentissage entre pairs, et aussi en mettant à profit les compétences spécialisées disponibles pour affiner et développer leurs propres pratiques et déterminer les besoins d'apprentissage mutuel. ONU-Femmes considère que cet examen constitue un modèle de bonnes pratiques dont devraient s'inspirer d'autres fonds et programmes. Le PAM étudie actuellement les possibilités de mener des processus similaires avec d'autres institutions des Nations Unies.



**Liste des sigles utilisés dans le présent document**

ACV	analyse et cartographie de la vulnérabilité
budget AAP	budget administratif et d'appui aux programmes
FASTER	formation fonctionnelle et d'appui pour les interventions d'urgence
GNUE	Groupe des Nations Unies pour l'évaluation
ONG	organisation non gouvernementale
ONU-Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
ONU-SWAP	Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture