

برنامج  
الأغذية  
العالمي



Programme  
Alimentaire  
Mondial

World  
Food  
Programme

Programa  
Mundial  
de Alimentos

**Première session ordinaire  
du Conseil d'administration**

**Rome, 10–11 février 2014**

## **RAPPORTS D'ÉVALUATION**

**Point 5 de l'ordre du  
jour**

*Pour examen*



Distribution: GÉNÉRALE  
**WFP/EB.1/2014/5-A/Add.1**

8 janvier 2014  
ORIGINAL: ANGLAIS

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

Le tirage du présent document a été restreint. Les documents présentés au Conseil d'administration sont disponibles sur Internet. Consultez le site Web du PAM (<http://executiveboard.wfp.org>).

# NOTE AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

**Le présent document est soumis au Conseil d'administration pour examen.**

Le Secrétariat invite les membres du Conseil qui auraient des questions d'ordre technique à poser sur le présent document à contacter les fonctionnaires du PAM mentionnés ci-dessous, de préférence aussi longtemps que possible avant la réunion du Conseil.

Directeur, RMP*:	M. C. Kaye	tél.: 066513-2197
Directrice, OMG**:	Mme S. Ruedas	tél.: 066513-2162
Conseiller pour les programmes, RMPP***:	M. C. Martino	tél.: 066513-3576

Pour toute question relative à la disponibilité de la documentation destinée au Conseil d'administration, prière de contacter l'Unité des services de conférence (tél.: 066513-2645).

\* Division de la gestion et du suivi de la performance

\*\* Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes

\*\*\* Sous-Division de la gestion de la performance et de l'établissement de rapports

## CONTEXTE

1. Le présent document expose la réponse de la direction aux recommandations issues de l'évaluation de la politique du PAM de 2009 en matière de problématique hommes-femmes, qui portait sur la qualité, la mise en œuvre et les résultats de cette politique et du plan d'action institutionnel associé.
2. Les évaluateurs ont constaté que la politique comportait d'importants points faibles, en particulier des lacunes dans son contenu et pâtissait d'un manque de reconnaissance et d'engagement à l'échelle institutionnelle. Tout en prenant acte de certaines évolutions positives – notamment le développement des activités axées sur la problématique hommes-femmes ou tenant compte de celle-ci à l'échelon des pays – les évaluateurs ont noté que ces évolutions étaient surtout impulsées de la base vers le sommet et par des facteurs externes, et qu'elles ne s'appuyaient pas nécessairement sur le cadre central commun que la politique aurait dû fournir.
3. La direction convient globalement que la politique a pâti tout à la fois d'un manque de contrôle de qualité en interne lors de sa formulation, surtout s'agissant de la façon dont les résultats et les effets directs escomptés étaient présentés, et du morcèlement de l'approche suivie pour sa mise en œuvre. Faute de liens clairs entre le succès de cette mise en œuvre et l'amélioration de l'efficacité des activités du PAM, il a été difficile de bien comprendre l'utilité de la politique. À cet égard, il conviendrait notamment de définir une théorie du changement précise lors de la planification de la future politique en matière de problématique hommes-femmes. Un examen technique approfondi pendant l'élaboration de la politique permettrait aussi d'arrêter des objectifs plus pertinents et de donner plus de clarté à la mise en œuvre.
4. De façon générale, la direction accueille avec intérêt les constatations et les recommandations, en particulier la préconisation appelant à adopter des procédures opérationnelles et opératoires plus globales pour appuyer la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes. Les constatations fourniront un socle solide pour l'élaboration de la prochaine politique du PAM. Étant donné que certaines mesures proposées seront mises en œuvre compte tenu de la nouvelle politique, il conviendra de prévoir des instructions plus détaillées dans le plan de mise en œuvre. On trouvera dans le tableau ci-après les mesures attendues ainsi qu'un calendrier d'application.

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

Recommandations	Organes responsables	Réponse de la direction et suite donnée aux recommandations	Délai de mise en œuvre
<p><b>Recommandation 1: élaboration de la politique, définition des stratégies et planification</b></p> <p><b>1 a) <i>Renouveler la politique en matière de problématique hommes-femmes dans l'année</i></b></p> <p>La politique actuelle n'est plus adaptée à la mission du PAM en raison de l'évolution de l'obligation redditionnelle en matière de problématique hommes-femmes aux niveaux institutionnel et mondial. Elle doit être renouvelée. La nouvelle politique doit être clairement reliée au Plan stratégique et au Cadre de résultats stratégiques pour 2014–2017, et doit fournir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ une vision claire exposant les résultats auxquels le PAM contribuera ainsi qu'une déclaration définissant "ce que signifie la problématique hommes-femmes pour le PAM";</li> <li>➤ une explication étayée par de nombreuses données probantes reliant cette problématique au mandat du PAM, et décrivant l'avantage comparatif de ce dernier dans le traitement des problèmes liés aux inégalités entre les sexes;</li> <li>➤ une théorie du changement précisant les résultats escomptés pour les bénéficiaires, notamment dans le cadre de chaque Objectif stratégique; et</li> <li>➤ un cadre d'action solide.</li> </ul> <p>L'élaboration de la politique nécessitera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ du temps pour pouvoir mener un processus rigoureux; des consultations larges et approfondies, en particulier sur le terrain; l'examen des partenariats; et la diffusion de l'information;</li> <li>➤ des ressources – un financement de démarrage pour les deux premières années, auquel devraient contribuer aussi bien les donateurs que le PAM; le volume des ressources nécessaires devrait être indiqué clairement, à l'avance, pour faciliter la planification et la définition des priorités;</li> </ul>	<p>Bureau du Directeur exécutif adjoint et Directeur de l'Administration générale; Division des politiques, des programmes et de l'innovation</p> <p>Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes</p>	<p>La recommandation est acceptée.</p> <p>Le PAM reformulera la politique en menant un processus de consultation qui portera sur les éléments décrits dans la présente recommandation. La nouvelle politique devra faire ressortir clairement qu'elle est conforme au contexte externe dans lequel le PAM opère, qu'elle respecte le cadre de responsabilisation établi par les Nations Unies en matière d'égalité des sexes et qu'elle est cohérente avec le Cadre de résultats stratégiques et le Cadre de résultats de gestion du PAM.</p> <p>Le PAM réunira un groupe d'examen technique pour appuyer la formulation et la validation de la nouvelle politique en matière de problématique hommes-femmes, qui se consacrera principalement aux directives à suivre pour élaborer la politique en question.</p>	<p>Février 2015</p> <p>Jun 2014</p>





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

Recommandations	Organes responsables	Réponse de la direction et suite donnée aux recommandations	Délai de mise en œuvre
<p><b>2 b) Appliquer le marqueur de l'égalité hommes-femmes établi par le Comité permanent interorganisations en le considérant comme un instrument destiné à appuyer la conception de programmes ou de projets tenant compte de la problématique hommes-femmes</b></p> <p>Le marqueur de l'égalité hommes-femmes offre des possibilités considérables pour veiller à ce que la problématique hommes-femmes soit mieux prise en compte lors de la conception des programmes et permettre une analyse à l'échelle institutionnelle de cette prise en compte dans les opérations du PAM.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ S'inspirer de l'application actuelle du marqueur de l'égalité hommes-femmes en veillant à ce que le classement soit effectué par des ressources se trouvant dans les pays, comme les conseillers de l'Équipe volante de spécialistes de l'égalité des sexes, le bureau régional compétent ou le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes; les bureaux de pays auront besoin d'une formation supplémentaire.</li> <li>➤ Mettre en place des procédures transparentes d'évaluation, et conduire tous les ans une analyse, une validation et un contrôle qualité des classements (Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes) pour faciliter l'établissement des rapports institutionnels et appliquer plus rigoureusement le marqueur de l'égalité hommes-femmes.</li> <li>➤ Examiner s'il est possible d'utiliser ce marqueur au-delà de la conception, lors de la mise en œuvre et comme outil de suivi et d'évaluation.</li> </ul>	<p>Division des politiques, des programmes et de l'innovation</p> <p>Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes</p>	<p>La recommandation est acceptée.</p> <p>Des mesures continueront d'être prises pour généraliser l'application du marqueur de l'égalité hommes-femmes du Comité permanent interorganisations lors de l'examen de l'analyse de situation, des activités et des effets directs de tous les projets soumis au Comité d'examen des programmes.</p> <p>En collaboration avec l'Équipe volante de spécialistes de l'égalité des sexes, le PAM analyse actuellement les possibilités qu'offre le marqueur de l'égalité hommes-femmes comme outil de suivi et d'évaluation. Conjuguée à l'examen de la note d'orientation du Groupe des Nations Unies pour le développement relative au marqueur de l'égalité hommes-femmes, cette analyse devrait aboutir à une réaffirmation plus claire du système adopté par le PAM pour repérer les activités contribuant à l'égalité entre les sexes.</p>	<p>En cours</p> <p>Fin 2014</p>
<p><b>2 c) Examiner les partenariats visant à s'attaquer aux problèmes liés aux inégalités entre hommes et femmes</b></p> <p>Le PAM ne peut pas et ne devrait pas essayer de tout faire seul. Tout en développant les moyens à sa disposition pour s'attaquer aux problèmes liés aux inégalités entre les sexes, il doit absolument rechercher des partenaires pour maximiser les résultats.</p>	<p>Bureau du Directeur exécutif adjoint et Directeur de l'Administration générale</p>	<p>La recommandation est acceptée.</p> <p>Parallèlement à l'élaboration de la nouvelle politique en matière de problématique hommes-femmes, le PAM participera, là où cela est possible, à des partenariats visant à maximiser ses produits et ses réalisations dans ce domaine.</p>	<p>Février 2015</p>



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

Recommandations	Organes responsables	Réponse de la direction et suite donnée aux recommandations	Délai de mise en œuvre
<p>Au niveau des pays, les mesures ci-après doivent être prises:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Préciser ce que les gouvernements nationaux attendent du PAM en matière de problématique hommes-femmes ainsi que de sécurité alimentaire et de nutrition; et recenser les plans et les partenariats pertinents;</li> <li>➤ En collaboration avec d'autres organismes des Nations Unies et en application de l'initiative Unis dans l'action, du Programme de transformation et du système d'action groupée, harmoniser l'action du PAM avec celle des organismes qui sensibilisent aux différentes dimensions de la problématique hommes-femmes; rechercher des possibilités d'exécution de programmes conjoints intégrant ces dimensions et les aspects relatifs à la sécurité alimentaire et à la nutrition; et participer à des formations sur le sujet là où cela est réalisable;</li> <li>➤ Chercher à établir des relations stratégiques et non de simples relations de prestations avec des partenaires rompus à la prise en compte de la problématique hommes-femmes dans les activités en faveur de la sécurité alimentaire, de la nutrition et des moyens d'existence; et</li> <li>➤ Évaluer les partenariats actuels visant à s'attaquer aux problèmes liés aux inégalités entre hommes et femmes afin de préciser les améliorations pouvant être apportées et de renforcer la responsabilité mutuelle; prendre en compte de manière systématique ces problèmes dans les accords de partenariat sur le terrain conclus avec les partenaires coopérants, notamment grâce à la définition de normes minimales; et veiller au suivi du respect des engagements et en rendre compte.</li> </ul>	<p>Bureaux de pays/bureaux régionaux</p>	<p>Dans un souci de précision des attentes, les bureaux de pays et les bureaux régionaux du PAM resserreront les partenariats et les alliances conclus dans les pays afin de s'attaquer aux problèmes liés aux inégalités entre les sexes dans le cadre des programmes et des activités en faveur de la sécurité alimentaire et nutritionnelle.</p>	<p>En cours</p>
	<p>Bureau du Directeur exécutif adjoint et Directeur de l'Administration générale; Bureau du Sous-Directeur exécutif chargé du Département des services concernant les partenariats et la gouvernance</p>	<p>Le PAM assiste et participe à toutes les instances interinstitutions pertinentes et entretient des relations particulièrement étroites avec les autres organismes ayant leur siège à Rome dans tous les domaines liés à la problématique hommes-femmes. En collaboration avec l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation de la femme (ONU-Femmes), les organismes sis à Rome mettent en œuvre dans sept pays un programme quinquennal conjoint pour l'autonomisation économique des femmes en milieu rural, d'une valeur de 35 millions de dollars É.-U. Un séminaire est consacré à ce programme tous les ans à Rome. Dernièrement, les organismes sis à Rome ont entrepris un examen par les pairs de leurs premiers rapports relatifs au Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (SWAP).</p>	<p>En cours</p>
	<p>Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes</p>	<p>Le PAM a noué une relation stratégique avec ONU-Femmes, qui appuie l'action qu'il mène pour exécuter le plan d'action SWAP.</p>	<p>Fait</p>
	<p>Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes</p>	<p>Le PAM a déjà intégré l'obligation de rendre des comptes en matière d'exploitation et d'abus sexuels dans ses accords de partenariat sur le terrain, et y adjoindra d'autres préoccupations liées à la problématique hommes-femmes, en veillant à ce que des mécanismes de mise en conformité plus rigoureux soient en place.</p>	<p>En cours</p>





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

Recommandations	Organes responsables	Réponse de la direction et suite donnée aux recommandations	Délai de mise en œuvre
<p><b>Recommandation 3: développement des capacités et gestion des connaissances</b></p> <p><b>3 a) Développer des connaissances techniques en matière de problématique hommes-femmes à tous les niveaux de l'organisation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Entreprendre l'évaluation des capacités en matière de problématique hommes-femmes requise par le plan d'action SWAP et en utiliser les résultats pour éclairer le recrutement futur et la planification du perfectionnement du personnel ainsi que les stratégies à mettre en place dans ce domaine.</li> <li>➤ Élaborer et mettre en œuvre une stratégie claire visant à élargir la réserve de fonctionnaires chargés des politiques et des programmes compétents en matière de problématique hommes-femmes.</li> <li>➤ Soutenir avec force le développement des compétences nécessaires en matière de problématique hommes-femmes – sur le plan technique et pour en assurer la prise en compte systématique – et informer sur les besoins dans ce domaine, au Siège et dans les bureaux régionaux.</li> <li>➤ Ouvrir la formation relative au marqueur de l'égalité hommes-femmes à tous les membres du personnel, en l'adaptant aux fonctions de chacun.</li> <li>➤ Élaborer une approche dynamique et méthodique de la gestion des savoirs, du partage des connaissances et de l'apprentissage en matière de problématique hommes-femmes (Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes).</li> <li>➤ Intégrer des stratégies, des objectifs et des mesures spécifiques dans la nouvelle stratégie en matière de ressources humaines afin d'accélérer la mise en place de la parité hommes-femmes au sein du personnel.</li> </ul>	<p>Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes</p> <p>Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes (avec l'appui de la Division des ressources humaines)</p> <p>Division des ressources humaines</p>	<p>La recommandation est acceptée.</p> <p>Le PAM prendra immédiatement des mesures afin d'augmenter les moyens techniques utilisés pour s'attaquer aux problèmes liés aux inégalités entre les sexes, surtout ceux qui serviront à appuyer la formulation de la nouvelle politique en 2014. Au moins deux spécialistes de la problématique hommes-femmes seront recrutés à l'extérieur.</p> <p>Le PAM développera ses connaissances techniques dans le domaine de la problématique hommes-femmes dans le cadre d'un processus axé sur les résultats qui permettra de recenser les moyens nécessaires pour atteindre les résultats escomptés. Ces moyens seront acquis à la faveur d'activités de développement des capacités et de sensibilisation ainsi qu'en procédant à des recrutements; ils seront mesurés au moyen du processus de gestion des prestations professionnelles.</p> <p>Le PAM élaborera et suivra une stratégie de respect de la diversité et d'ouverture pour mettre en place une approche globale définissant clairement les objectifs à atteindre, les responsabilités de l'encadrement ainsi que les compétences, les systèmes et les politiques à appliquer en matière de ressources humaines. Cette approche sera intégrée aux processus de gestion des ressources humaines pour parvenir à la parité des effectifs, par exemple en fixant aux responsables des objectifs de recrutement qui permettent d'évaluer les efforts faits pour embaucher des femmes qualifiées.</p>	<p>Mars 2014</p> <p>Fin 2016</p> <p>Fin 2016</p>



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

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



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

Recommandations	Organes responsables	Réponse de la direction et suite donnée aux recommandations	Délai de mise en œuvre
<p><b>Recommandation 4: rôles et responsabilités en matière de reddition de compte et d'établissement des rapports</b></p> <p><b>4 a) Veiller à ce que la problématique hommes-femmes fasse l'objet d'un suivi et de rapports cohérents à l'échelle institutionnelle</b></p> <p>La période 2014–2017 offre l'occasion d'accorder une place prépondérante à la problématique hommes-femmes dans les mécanismes institutionnels de communication de l'information et de contrôle. Plusieurs possibilités se présentent pour élargir et approfondir le travail engagé par le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ réexaminer les indicateurs utilisés dans le Cadre de résultats stratégiques et le Cadre de résultats de gestion pour veiller à ce que la problématique hommes-femmes y figure en bonne place, y compris dans les indicateurs relevant de chaque Objectif stratégique qui sont propres aux deux sexes et ceux tenant compte des questions de parité;</li> <li>➤ revoir les outils institutionnels de communication de l'information, en particulier les rapports normalisés sur les projets, afin qu'ils contiennent des indicateurs plus appropriés en matière de problématique hommes-femmes, qui soient adaptés à ceux du Cadre de résultats stratégiques et s'accompagnent de directives claires;</li> <li>➤ élaborer des rapports annuels supplémentaires, intégrer les rapports SWAP existants (Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes) et utiliser ces derniers au moment d'établir les documents d'information annuels à l'intention du Conseil d'administration; la rédaction de mises à jour trimestrielles destinées au Conseil permettrait aussi d'accroître la visibilité de la problématique hommes-femmes et de faciliter la mobilisation de ressources pour traiter celle-ci); et</li> <li>➤ intégrer la problématique hommes-femmes dans les directives et les critères de qualité de toutes les évaluations, et veiller à ce qu'elle soit prise en compte dans le rapport annuel sur l'évaluation et dans le mécanisme SWAP.</li> </ul>	<p>Division de la gestion et du suivi de la performance</p> <p>Division de la gestion et du suivi de la performance</p>	<p>La recommandation est acceptée.</p> <p>Des indicateurs relatifs à la problématiques hommes-femmes sont intégrés au Cadre de résultats stratégiques pour 2014-2017 approuvé par le Conseil ainsi qu'au Cadre de résultats de gestion. Les indicateurs d'effet direct pertinents figurant dans le Cadre de résultats stratégiques sont ventilés par sexe, et seront révisés à l'occasion de l'examen à mi-parcours du Plan stratégique. Des indicateurs et des mises au point supplémentaires seront ajoutés selon que de besoin.</p> <p>Les rapports normalisés sur les projets reprennent les indicateurs mentionnés dans le cadre logique des projets, qui est établi à partir du Cadre de résultats stratégiques. Les indicateurs utilisés dans ces rapports sont donc conformes à ceux définis dans le Cadre de résultats stratégiques. Mi-2013, un nouveau module d'orientation relatif à la section consacrée aux progrès réalisés vers l'égalité des sexes figurant dans les rapports normalisés sur les projets a été communiqué à tous les bureaux de pays. Ce module décrit les différents indicateurs et donne des instructions sur les explications à fournir dans les rapports normalisés sur les projets.</p> <p>Un processus d'assurance de qualité de la rédaction des rapports normalisés sur les projets permet de suivre la façon dont sont présentés tous les indicateurs pertinents. À compter de 2014, tous les projets contiendront dans leur cadre logique les trois indicateurs transversaux se rapportant à la problématique hommes-femmes; les règles institutionnelles énoncées dans le Cadre de résultats stratégiques stipulent que les indicateurs devraient être suivis au moins deux fois par an. La Division de la gestion et du suivi de la performance actualisera les directives relatives aux rapports normalisés sur les projets de 2014 afin d'y intégrer ces modifications. Une fois ces dispositifs et processus en place, il sera possible de rendre compte de l'ensemble des indicateurs se rapportant à la problématique hommes-femmes dans les rapports normalisés sur les projets de 2014 – à paraître d'ici à mars 2015.</p>	<p>Décembre 2017</p> <p>Octobre 2014</p>

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

Recommandations	Organes responsables	Réponse de la direction et suite donnée aux recommandations	Délai de mise en œuvre
	Division de la gestion et du suivi de la performance	Le Rapport annuel sur les résultats de 2014 présentera, sous les sections consacrées aux résultats par Objectif stratégique et par priorité de gestion, les indicateurs se rapportant à la problématique hommes-femmes inclus dans le Cadre de résultats stratégiques, le Cadre de résultats de gestion et les rapports normalisés sur les projets.	Juin 2015
<p><b>4 b) Préciser les rôles et responsabilités pour ce qui est de répondre aux préoccupations liées à la problématique hommes-femmes au PAM</b></p> <p>Partir du principe que la problématique hommes-femmes est "l'affaire de tous" et préciser les responsabilités relevant des unités, des fonctions et des individus – des organes de contrôle au personnel de terrain – le cas échéant sous la forme d'un organigramme définissant les responsabilités respectives des acteurs de la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes. Exemples:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ faire figurer la connaissance de la problématique hommes-femmes parmi les compétences attendues des directeurs, en en faisant un prérequis dans le profil de poste, et intégrer cette problématique à tous les accords sur les résultats à obtenir conclus avec les membres de la haute direction;</li> <li>➤ axer le rôle du Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes sur le conseil technique, la coordination, la gestion des connaissances et la sensibilisation; il est nécessaire d'avoir une vision, des objectifs et un plan de travail clairs, à la mesure de ce rôle et des ressources actuelles du Bureau); et</li> <li>➤ intégrer la problématique hommes-femmes dans le processus interne de gestion des risques du PAM, en prévoyant une sensibilisation et une formation sur le sujet à l'intention des vérificateurs des comptes.</li> </ul>	<p>Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes (avec l'appui de la Division des ressources humaines)</p> <p>Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes</p>	<p>La recommandation est acceptée.</p> <p>Des objectifs relatifs à la problématique hommes-femmes seront définis pour les postes de direction, et leur niveau de réalisation sera mesuré au moyen du processus de gestion des prestations professionnelles.</p> <p>À partir de 2014, le PAM devrait obtenir de meilleurs résultats dans les domaines liés à l'égalité des sexes à la suite de la nomination de la nouvelle Directrice du Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes, des changements apportés aux arrangements institutionnels du PAM en la matière et de la réaffirmation de l'engagement en faveur de la prise en compte de cette problématique et de l'autonomisation des femmes dans le cadre des activités menées en faveur de la sécurité alimentaire et nutritionnelle. Le plan de travail de 2013 du Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes a été révisé à l'issue d'un examen à mi-parcours.</p> <p>Le PAM reconnaît qu'il est nécessaire de définir de manière plus claire et plus pragmatique ce que signifie la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes dans le cadre de ses activités; en 2014, il engagera un vaste dialogue en interne pour préciser sa vision sur cette question et renforcer les synergies existantes.</p>	<p>Fin 2014</p> <p>Fait</p> <p>Fin 2014</p>



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

Recommandations	Organes responsables	Réponse de la direction et suite donnée aux recommandations	Délai de mise en œuvre
	Division de la gestion et du suivi de la performance	Au sein du cadre de gestion des risques institutionnels du PAM, chaque question et opération intègre une analyse des risques. La gestion des risques est donc prise en considération dans l'ensemble des descriptifs de projet du PAM. Le registre des risques établi par chaque bureau de pays, bureau régional et division tient compte des risques contextuels, programmatiques et institutionnels, y compris ceux touchant la problématique hommes-femmes.	Fait

---

## **LISTE DES SIGLES UTILISÉS DANS LE PRÉSENT DOCUMENT**

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