

برنامج
الأغذية
العالمي



Programme
Alimentaire
Mondial

World
Food
Programme

Programa
Mundial
de Alimentos

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

Rome, 21 - 25 octobre 2002

NOTES D'INFORMATION



Distribution: GÉNÉRALE
WFP/EB.3/2002/INF/16
18 septembre 2002
ORIGINAL: ANGLAIS

RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS DE L'ÉVALUATION ET DES MESURES PRISES EN CONSÉQUENCE PAR LA DIRECTION—ÉVALUATION THÉMATIQUE DES ENGAGEMENTS DU PAM EN FAVEUR DES FEMMES, 1996–2001

Le présent document doit être lu en même temps que le document intitulé "Rapport résumé de l'évaluation thématique des engagements du PAM en faveur des femmes (1996–2001)" (WFP/EB.3/2002/6/6).

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://www.wfp.org/eb>).

| RECOMMANDATIONS ISSUES DE L'ÉVALUATION (MAI 2002) | PAR ACTION PAR | RÉPONSE DE LA DIRECTION ET MESURES À ADOPTER (AOÛT 2002) |
|--|-------------------|---|
| Recommandations générales | | |
| 1. Il faudrait, par l'entremise des bureaux régionaux, donner au personnel des indications claires et dépourvues d'ambiguïté quant aux mesures à adopter pour mettre en œuvre efficacement les Engagements renforcés en faveur des femmes. Il faudrait notamment donner des indications sur la signification et l'application des concepts qui se prêtent à des interprétations différentes dans les diverses régions et les divers contextes culturels dans lesquels opère le PAM. | SPP | La politique de promotion de l'égalité entre les sexes élaborée en vue de la troisième session ordinaire du Conseil d'administration de 2002 contient les définitions des dispositions clés, qui sont fondées sur les définitions acceptées dans le cadre du système des Nations Unies et qui sont applicables à toutes les régions et à tous les contextes culturels. Les directives pour la mise en œuvre des Engagements renforcés en faveur des femmes comprendront d'autres éclaircissements. Ces directives seront publiées en anglais, en arabe, en espagnol et en français d'ici à la mi-2003. |
| 2. Il conviendrait de revoir les objectifs qui ont été fixés au plan mondial pour veiller à ce qu'ils reflètent comme il convient les contextes régionaux et nationaux, ainsi que de donner des explications touchant les raisons des objectifs et les motifs pour lesquels leur inobservation pourrait être justifiée. | ODO/SPT | Les Engagements renforcés en faveur des femmes proposés pour 2003–2007 spécifient si les engagements sont applicables au plan mondial ou au niveau des pays. Dans le cas des engagements mondiaux, des objectifs nationaux distincts seront formulés selon les informations de référence disponibles. Les bureaux régionaux surveilleront la correspondance entre les objectifs nationaux et les objectifs mondiaux. D'après l'examen à mi-parcours, 2004–2005, il sera déterminé dans quelle mesure les objectifs mondiaux doivent être ajustés. |
| 3. Il faudrait donner des indications claires concernant la répartition des tâches entre le siège et les bureaux régionaux en ce qui concerne l'appui normatif et technique à la mise en œuvre des Engagements renforcés en faveur des femmes. Il faudra notamment pour cela éclaircir le rôle et les responsabilités de l'Équipe spéciale pour la promotion de l'égalité entre les sexes, du Comité d'examen des programmes, du Groupe de travail sur la promotion de la parité hommes-femmes et les conseillers et analystes des politiques en la matière. | ODO/SPT | Conformément à la décision que prendra le Conseil d'administration au sujet de la politique de promotion de l'égalité entre les sexes, il sera décidé quel comité ou quelle équipe spéciale sera chargé de diriger le processus de mise en œuvre. Le rôle et les responsabilités de cet organe ainsi que des autres comités, groupes et fonctionnaires mentionnés seront précisés davantage pendant le dernier trimestre de 2002. Un aperçu préliminaire des différents mécanismes d'exécution et des responsabilités à cet égard figure dans la politique de promotion de l'égalité entre les sexes. |
| 4. Il faudrait élaborer des stratégies efficaces de démantèlement progressif des différentes mesures institutionnelles et associer les partenaires d'exécution, les parties prenantes et les bénéficiaires à leur formulation et à leur application. | SPP | Les mesures institutionnelles seront progressivement démantelées selon les résultats obtenus. Les mesures d'action positive en faveur des femmes sont temporaires et seront démantelées lorsque l'égalité aura été réalisée (c'est-à-dire lorsqu'il n'y aura plus de différence entre les sexes dans les domaines de l'éducation ou lorsque l'équilibre aura été atteint parmi le personnel du PAM). Les résultats seront évalués au moyen d'études comparatives et des informations de référence rassemblées en 2002. Les partenaires, bénéficiaires et autres parties prenantes seront consultés pendant l'identification des indicateurs. Par définition, les mesures d'intégration de la problématique hommes-femmes aux activités ne seront pas démantelées. Des indicateurs spécifiques à cet égard seront mis au point et suivis sur une base annuelle. En ce qui concerne les mécanismes institutionnels de mise en œuvre, il n'est pas réaliste d'y faire |





| RECOMMANDATIONS ISSUES DE L'ÉVALUATION (MAI 2002) | PAR ACTION PAR | RÉPONSE DE LA DIRECTION ET MESURES À ADOPTER (AOÛT 2002) |
|--|-------------------|--|
| | | participer les bénéficiaires. Le mandat de l'examen à mi-parcours de la politique de promotion de l'égalité entre les sexes qui doit avoir lieu en 2004–2005 tendra notamment à recommander les mécanismes qui devront être maintenus et ceux qui devront être révisés ou démantelés. |
| 5. Il faut encourager au sein de l'organisation dans son ensemble une attitude telle que tous les fonctionnaires, quel que soit leur sexe ou leur poste, se considèrent comme des parties prenantes directement intéressées par la mise en œuvre efficace des Engagements renforcés en faveur des femmes pour 2003–2007. | SP/HR/ODO | Pour créer au niveau de l'ensemble de l'organisation un climat de travail sensible aux sexospécificités, HR, SP et OD doivent, en étroite coopération, adopter plusieurs mesures et différentes approches, qui pourraient notamment consister à: <ul style="list-style-type: none">➤ élaborer une politique et diffuser dans les médias un message reflétant l'étroite corrélation qui existe entre les Engagements renforcés en faveur des femmes et le mandat général qui a été confié au PAM, qui est de renforcer la sécurité alimentaire;➤ intégrer systématiquement des tâches liées à la promotion de la parité entre les sexes à l'ensemble des programmes de travail des bureaux régionaux et des bureaux de pays (voir la recommandation 26) (OD);➤ explorer la possibilité de mettre en place un système d'incitations et de primes pour récompenser les fonctionnaires du PAM ayant accompli une tâche remarquable concernant la promotion de la parité entre les sexes (SP et HR);➤ promouvoir la sensibilisation à la problématique hommes-femmes au moyen de la formation (voir la recommandation 8) (SP et HR); et/ou➤ créer un climat de travail sensible aux sexospécificités (politiques tendant à éliminer les harcèlements sexuels, l'assouplissement des conditions de travail des fonctionnaires pour qu'ils puissent concilier leurs responsabilités personnelles et professionnelles, etc.) (HR). |
| Recommandations tendant à renforcer les mécanismes institutionnels | | |
| 6. Il faudrait, à titre de mesure provisoire pour promouvoir le processus d'intégration de la problématique hommes-femmes aux activités, désigner au sein des bureaux régionaux et des bureaux de pays des équipes de liaison pour la promotion de la parité entre les sexes, accroître la participation à ces efforts des fonctionnaires de sexe masculin et renforcer la mémoire institutionnelle. Il faudrait en outre élaborer des directives claires concernant le démantèlement progressif, éventuel, du système des équipes de liaison. | ODO/SPP | Il est prévu, dans le cadre de la politique de promotion de l'égalité entre les sexes, de désigner les équipes de liaison comme mécanisme institutionnel de mise en œuvre. En août 2001, les bureaux de pays ont reçu pour instruction de créer de telles équipes composées de fonctionnaires de sexe masculin et de sexe féminin, de préférence des cadres organiques recrutés sur le plan national et international. Selon la décision que prendra le Conseil d'administration au sujet de la politique susmentionnée, d'autres indications seront fournies concernant la raison d'être, les attributions et le fonctionnement des équipes de liaison. |



| RECOMMANDATIONS ISSUES DE L'ÉVALUATION (MAI 2002) | PAR ACTION PAR | RÉPONSE DE LA DIRECTION ET MESURES À ADOPTER (AOÛT 2002) |
|---|-------------------|--|
| 7. Il conviendrait de passer en revue la raison d'être et le canevas des plans d'action pour la parité entre les sexes ainsi que de formuler des directives plus claires sur la façon dont ils devraient être intégrés aux programmes de travail annuels et aux opérations du PAM. | ODO/SP | La politique à la problématique hommes-femmes prévoit qu'il ne sera préparé de plans d'action séparés que dans des circonstances exceptionnelles. A partir de 2003, ces plans seront incorporés à l'ensemble des programmes de travail des bureaux régionaux et des bureaux de pays, comme c'est déjà le cas dans certaines régions et certains pays. Les directives relatives à la mise en oeuvre des Engagements renforcés en faveur des femmes spécifieront comment les objectifs liés à la parité entre les sexes devront être intégrés aux programmes de travail annuels des bureaux régionaux et des bureaux de pays. |
| 8. Il faudrait élaborer une stratégie efficace de formation à la problématique hommes-femmes qui soit intégrée à tous les programmes de formation menés au niveau de l'organisation dans son ensemble des opérations, et formuler des directives sur la manière dont cette stratégie devrait être intégrée aux programmes de travail annuels. | HRC/SPT | <p>Pour intégrer plus étroitement la problématique hommes-femmes aux activités de formation et d'apprentissage, HRCT s'emploiera à:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ accorder la priorité à la participation des fonctionnaires de sexe féminin aux activités de formation de base;➤ consulter SPT pour faire en sorte que tous les programmes actuels et futurs de formation de base ayant des incidences sur la mise en oeuvre par le PAM des Engagements renforcés en faveur des femmes contiennent des éléments pertinents concernant la parité entre les sexes. (<i>Note</i>: les programmes de formation existants—SAT, ERT, PDP—comprennent déjà de tels éléments);➤ inclure une perspective sexospécifique dans la prochaine stratégie de formation du PAM; et➤ appuyer les fonctionnaires chargés de préparer la formation (autre que de base) aux opérations pour y intégrer une perspective sexospécifique. <p>En outre, SPT devra:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ concevoir des modules de formation et de mise en oeuvre des Engagements renforcés en faveur des femmes. (À partir de 2004, cette formation sera dispensée à 15 pour cent du personnel des partenaires d'exécution et à des fonctionnaires sélectionnés du PAM); et➤ élaborer un module de sensibilisation qui puisse être ajouté à toutes les activités de formation en cours. |
| 9. Il faudrait continuer à développer le système ACV comme mécanisme de ciblage aux niveaux des communautés et des ménages et élaborer des directives pour y intégrer efficacement une perspective sexospécifique. | VAM | L'Unité ACV a récemment publié de nouvelles directives concernant les analyses de vulnérabilité au niveau des communautés et des ménages. Les outils maintenant disponibles pour évaluer la sécurité alimentaire des ménages permettent d'obtenir des données ventilées par sexe. Il a également été entrepris |

| RECOMMANDATIONS ISSUES DE L'ÉVALUATION (MAI 2002) | PAR ACTION PAR | RÉPONSE DE LA DIRECTION ET MESURES À ADOPTER (AOÛT 2002) |
|---|-------------------|--|
| | | des études de cas qui analysent les questions liées à la sécurité alimentaire des ménages dirigés par des hommes et par des femmes ainsi que des analyses sexospécifiques de l'accès aux principaux avoirs. |
| 10. Il importe de veiller à ce que les résultats du suivi soient utilisés efficacement aux fins de l'évaluation et de la planification des programmes. | ODO | L'on s'y emploiera dans le contexte de la mise en œuvre par le PAM de sa politique de suivi et d'évaluation qui doit être soumise à l'approbation du Conseil d'administration en février 2003 et dans le contexte plus général de la mise en oeuvre d'un système de gestion axée sur les résultats. |
| 11. Les dispositions standard des accords contractuels devraient être révisées pour s'assurer qu'elles sont suffisamment sexospécifiques, et les contrats devraient comporter des dispositions touchant la mise en oeuvre des Engagements en faveur des femmes et prévoir des conditions réalistes dans le cas d'inobservation de ses clauses. | ODO/SPT | Selon la décision que prendra le Conseil d'administration au sujet de la politique de promotion de l'égalité entre les sexes, l'unité juridique OD ainsi que SPT reverront tous les contrats conclus aux plans mondial et national avec des partenaires d'exécution (d'ici à la fin du premier trimestre de 2003) et proposeront un libellé concernant les clauses minimums à incorporer dans les contrats pour refléter les engagements pertinents. Il sera également prévu des clauses en cas d'inobservation des conditions fixées. |
| 12. Il faut que des études sexospécifiques de référence soient effectuées systématiquement dans le cadre des opérations du PAM et appuyées au moyen de ressources financières et humaines appropriées. | ODO | Mêmes observations que pour le paragraphe 10. |
| Recommandations concernant les opérations d'urgence et les interventions prolongées de secours et de redressement (IPSR) | | |
| 13. Il faudrait préciser la corrélation qui existe entre les Engagements renforcés en faveur des femmes, d'une part, et les opérations d'urgence et les IPSR, de l'autre, et diffuser largement cette information, ainsi que donner des indications sur les objectifs sexospécifiques minimums à réaliser dans le contexte de ces opérations. | SPP | Selon la décision que prendra le Conseil d'administration concernant la politique de promotion de l'égalité entre les sexes, SPT, SPP et OD prépareront des directives en vue de la mise en œuvre des Engagements renforcés en faveur des femmes pendant le premier semestre de 2003. Les directives reflèteront les normes mises en oeuvre minimums à atteindre lors des différentes phases des opérations d'aide humanitaire. |
| 14. Il conviendrait d'exiger des partenaires d'exécution qu'ils assument la responsabilité d'assurer la sécurité physique des femmes et des filles en situations de conflit armé et de garantir la transparence du système de la distribution des vivres. | OHA | Mêmes observations que pour le paragraphe 13. En outre, OHA prépare actuellement des directives relatives à la distribution des produits alimentaires qui reflèteront ces recommandations. |
| 15. Il faudrait mener une action de plaidoyer et appuyer la formation des femmes pour les préparer à assumer des rôles de direction et à participer sur un pied d'égalité aux activités des comités de gestion de l'aide alimentaire, ainsi que solliciter le concours des hommes de la communauté pour faire en sorte que ces efforts soient durables. | OHA/SPT | Mêmes observations que pour le paragraphe 14. En outre, SP envisage de travailler sur cette question en collaboration avec d'autres organismes des Nations Unies (comme l'OIT et le PNUD) pour préparer des modules de formation a) à l'exercice de fonctions de responsabilités et b) aux activités génératrices de revenus. Ces modules de formation contiendront des éléments tendant à encourager les hommes à appuyer la participation des femmes. |



| RECOMMANDATIONS ISSUES DE L'ÉVALUATION (MAI 2002) | PAR ACTION PAR | RÉPONSE DE LA DIRECTION ET MESURES À ADOPTER (AOÛT 2002) |
|--|-------------------|---|
| 16. Il faut trouver le moyen de rapprocher les points de distribution des produits alimentaires des peuplements, de fournir des moyens de transport abordables et de généraliser la pratique consistant à emballer les rations et à fixer les horaires des distributions d'une manière qui tienne compte des responsabilités spécifiques des femmes. | OHA | Mêmes observations que pour le paragraphe 14. |
| Recommandations concernant l'amélioration de l'efficacité de la programmation des politiques de développement | | |
| 17. Il importe de veiller à ce que le choix des activités VCT réponde directement aux besoins et préférences des femmes (y compris pour ce qui est des normes de travail et de l'apport de temps et de travail). | ODA | Les directives concernant les activités VCT pour la création d'avoirs seront publiées avant la fin de 2002. Elles reflèteront le fait que les activités VCT doivent être identifiées en tenant compte des besoins et des préférences des femmes et que les femmes devront tirer avantage des avoirs matériels créés ainsi que de la participation au travail. Les activités tiendront compte du bien-être physique des femmes et seront conçues de manière à ce qu'elles puissent y participer plus facilement (horaires de travail souples, normes de travail et rémunération en fonction du nombre d'heures de travail accomplies). |
| 18. Il faut tenir compte du fait que, pour certaines situations, des activités vivres pour la formation peuvent être mieux appropriées et avoir un effet plus durable pour les femmes pauvres et sous-alimentées sur lesquelles repose le travail physique que représente subvenir aux besoins de leurs familles. | ODA | Les directives relatives aux projets reflèteront le fait que les activités vivres pour la formation doivent tendre à développer les compétences des femmes. Les femmes devant participer à ces activités devront être identifiées et sélectionnées à la lumière de la priorité qui doit être accordée à la formation des femmes, spécialement pour celles qui sont chefs de ménage. L'on veillera à faire en sorte que l'aide alimentaire fournie pour les activités vivres pour la formation dépendent des besoins nutritionnels spéciaux des femmes. Des directives détaillées concernant les activités vivres pour la formation seront élaborées au cours des deux prochaines années. |
| 19. Les activités vivres pour la formation doivent tendre à inculquer les compétences "vendables" sur des études de marché fiables, élément qui doit être incorporé comme condition aux accords contractuels conclus avec les partenaires d'exécution. | ODA | Les directives applicables à la programmation des activités de développement sont actuellement en cours de révision et elles stipuleront une évaluation appropriée des compétences requises, des analyses de faisabilité de divers types d'activités génératrices de revenus et une étude des possibilités de commercialisation des produits devront obligatoirement être des éléments de la conception des activités vivres pour la formation. Parmi les critères appliqués pour sélectionner les partenaires d'exécution, il faudra déterminer dans quelle mesure ils ont, par le passé, dispensé une formation concrète et utile au moyen d'activités vivres pour la formation, et il faudra documenter la réalisation d'études de marché appropriées. |



| RECOMMANDATIONS ISSUES DE L'ÉVALUATION (MAI 2002) | PAR ACTION PAR | RÉPONSE DE LA DIRECTION ET MESURES À ADOPTER (AOÛT 2002) |
|---|-------------------|---|
| Recommandations tendant à accroître l'efficacité des politiques de gestion des ressources humaines | | |
| 20. Le PAM devrait revoir sa politique de recrutement à la lumière de la réalité, à savoir que, si les efforts tendant à assurer un équilibre entre hommes et femmes parmi le personnel se poursuivent au même rythme, il est peu probable que l'objectif stratégique consistant à affecter un nombre accru de femmes à des postes de responsabilité puisse être atteint pendant la période de mise en œuvre des Engagements renforcés en faveur des femmes, 2003–2007. | HR | Il est prévu de revoir l'actuelle politique de recrutement dans le cadre de l'examen stratégique de la gestion des ressources humaines qui doit avoir lieu en 2002. Il sera tenu compte de l'engagement pris par le PAM d'accroître le nombre de femmes occupant des postes de responsabilité. |
| 21. Il faudrait adopter des mesures efficaces pour accélérer le processus tendant à garantir l'équilibre entre hommes et femmes aux classes P-4 et au-dessus ainsi que parmi le personnel national. | HR | L'examen stratégique de la politique en matière des ressources humaines tendra notamment à identifier les mesures à prendre pour parvenir plus rapidement à un équilibre entre les sexes dans le cadre d'une stratégie plus large, de sorte que les systèmes de gestion des ressources humaines contribuent à la réalisation des objectifs de l'organisation et à la mise en œuvre des engagements. |
| 22. Il conviendrait d'élaborer une stratégie d'organisation des carrières de nature à préparer des fonctionnaires compétentes ayant reçu une formation à la gestion et à l'encadrement à assumer des postes de direction clés. | HR | L'examen stratégique de la politique de gestion des ressources humaines devra déboucher notamment sur la formulation d'une stratégie de gestion des aptitudes qui comportera notamment la formation des fonctionnaires qui sont particulièrement douées. |
| 23. Pour préparer cette stratégie, il faudrait entreprendre une étude représentative des modalités selon lesquelles (et la mesure dans laquelle) le sexe peut être une considération dans le renouvellement de contrats et la réaffectation des fonctionnaires, y compris aux niveaux des administrateurs auxiliaires et des administrateurs nationaux. | HR | Le PAM a entrepris une étude approfondie dans le cadre de son examen stratégique des politiques de gestion des ressources humaines. Cette étude tendra notamment à déterminer comme différentes variables (y compris le sexe) influent sur le renouvellement des contrats et les réaffectations. |
| 24. Les directives actuelles concernant les situations personnelles des fonctionnaires du PAM devraient être revues pour veiller à ce que leur impact soit le même pour les hommes et pour les femmes. | HR | Le PAM reverra les directives applicables au cours des 18 prochains mois (d'ici à la fin de 2003). |
| 25. Il importe de veiller à ce que les directives concernant les ressources humaines ménagent aux bureaux de pays une flexibilité adéquate pour tenir compte de la situation de l'offre et de la demande sur les marchés régionaux et nationaux du travail, ce qui est particulièrement important si l'on veut atteindre les pourcentages de recrutement fixés pour le personnel national. | HR | Cette question sera abordée dans le cadre de la mise en œuvre des Engagements renforcés en faveur des femmes. |



| RECOMMANDATIONS ISSUES DE L'ÉVALUATION (MAI 2002) | PAR ACTION PAR | RÉPONSE DE LA DIRECTION ET MESURES À ADOPTER (AOÛT 2002) |
|---|-------------------|--|
| 26. L'efficacité du formulaire d'appréciation des performances en tant qu'outil de gestion devrait être revue afin de faire respecter l'obligation redditionnelle en ce qui concerne la mise en oeuvre des engagements. | HR | Les mécanismes d'appréciation des performances et leur impact sur les promotions, les réaffectations, la formation et l'organisation des carrières, sont parmi les principaux thèmes de l'examen stratégique des ressources humaines. Cependant, un examen des instruments utilisés ne garantit pas les résultats. Le problème tient davantage aux plans de travail reflétés dans le formulaire d'appréciation. Les considérations touchant à la parité hommes-femmes doivent être expressément incorporées aux programmes de travail au niveau des pays et reflétées ensuite dans les programmes de travail individuels. Il faudra pour cela que les méthodes de programmation des activités et de gestion des bureaux au niveau des pays mettent davantage l'accent sur la problématique hommes-femmes et cela dépendra directement des résultats des activités liées à la recommandation 5 (promotion à l'Organisation d'un climat de travail sensible aux sexospécificités). |

