

برنامج
الأغذية
العالمي



Programme
Alimentaire
Mondial

World
Food
Programme

Programa
Mundial
de Alimentos

**Session annuelle
du Conseil d'administration**

Rome, 3–6 juin 2013

QUESTIONS DE POLITIQUE GÉNÉRALE

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

*Pour information**

F

Distribution: GÉNÉRALE
WFP/EB.A/2013/5-F
19 avril 2013
ORIGINAL: ANGLAIS

POINT SUR LA MISE EN ŒUVRE DU CADRE DE RESPONSABILITÉ POUR LA PRISE EN COMPTE SYSTÉMATIQUE DE LA PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES AU PAM

* Conformément aux décisions du Conseil d'administration sur la gouvernance approuvées à la session annuelle et à la troisième session ordinaire de 2000, les points soumis pour information ne seront pas discutés sauf si un membre en fait la demande expresse, suffisamment longtemps avant la réunion, et que la présidence fait droit à cette demande, considérant qu'il s'agit là d'une bonne utilisation du temps dont dispose le Conseil.

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 information.

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

Directrice, OMG*: Mme S. Ruedas tél.: 066513-2162

Pour toute question relative à la disponibilité de la documentation destinée au Conseil d'administration, prière de contacter l'Unité des services de conférence (tél.: 066513-2645/2558).

* Bureau chargé de la problématique hommes-femmes

INTRODUCTION

1. À la session annuelle de 2012 du Conseil d'administration, le PAM a présenté un document faisant le point sur l'état d'avancement du plan d'action institutionnel relatif à la mise en œuvre de la politique du PAM en matière de problématique hommes-femmes, ainsi que sur le nouveau cadre de responsabilité pour la prise en compte systématique de cette problématique au PAM¹ (ci-après "le cadre de responsabilité"). Le Conseil s'est félicité de l'accent mis sur la responsabilisation dans ce domaine et a demandé au PAM de présenter chaque année un rapport sur la mise en œuvre du cadre.
2. Le PAM a informé le Conseil que pour que la problématique hommes-femmes puisse être systématiquement prise en compte, il fallait investir dans le renforcement de la capacité du personnel et des partenaires à réaliser des analyses différenciées par sexe et à prendre en considération les questions connexes dans toutes les activités menées pour améliorer la sécurité alimentaire et nutritionnelle. Le Conseil s'est montré préoccupé par le manque de moyens disponibles à l'appui de la mise en œuvre du plan d'action institutionnel et a prié le PAM d'allouer davantage de ressources humaines et financières à la promotion de l'objectif d'égalité entre les sexes dans la programmation, notamment grâce à la définition de résultats et d'indicateurs en matière d'égalité des sexes pour tous les domaines de programmation.
3. Le PAM a indiqué qu'il s'emploierait à combler le déficit de financement du plan d'action et qu'il mettrait en œuvre des mesures d'appui institutionnel, parmi lesquelles le renforcement des capacités en rapport avec la parité des sexes et la mise en place du cadre de responsabilité. Le présent document fait le point sur l'application du plan d'action institutionnel et du cadre de responsabilité depuis la session annuelle de 2012 du Conseil.

PRINCIPALES ACTIONS MENÉES À CE JOUR

4. Plusieurs mesures, dont certaines sont encore en cours d'application, ont été prises pour améliorer l'exécution du plan d'action. Ainsi, les préparatifs de l'évaluation de la politique relative à la problématique hommes-femmes ont commencé début 2013; le rapport correspondant sera présenté au Conseil à sa première session ordinaire de 2014, au mois de février. La politique sera ensuite révisée compte tenu des résultats de l'évaluation; elle sera harmonisée avec le nouveau Plan stratégique pour 2014–2017.
5. Le Bureau chargé de la problématique hommes-femmes (OMG) participe à l'élaboration du nouveau Plan stratégique pour veiller à ce que la problématique soit systématiquement prise en compte à tous les niveaux au PAM et à ce que le Cadre de résultats stratégiques facilite la communication de l'information sur l'utilisation de données ventilées par sexes et les résultats connexes. Le cadre de responsabilité est fondé sur le plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des

¹ Point sur la mise en œuvre de la politique du PAM en matière de problématique hommes-femmes: Plan d'action institutionnel (2010–2011) (WFP/EB.A/2012/5-F).

femmes², et il sera harmonisé avec le Plan stratégique pour 2014-2017 et le Plan de gestion.

6. Des activités visant à renforcer les capacités des membres du personnel ont été lancées en 2012 et se poursuivront en 2013 dans le cadre de l'application à l'échelle institutionnelle du marqueur de l'égalité hommes-femmes du Comité permanent interorganisations. Le PAM a adopté ce marqueur pour évaluer dans quelle mesure les descriptifs de projet et les propositions de financement adoptent une approche différenciée par sexe, y compris les ressources allouées à la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.
7. D'ici au mois de mars 2013, plus de 150 employés des bureaux régionaux de Dakar, de Johannesburg et de Panama ainsi que du bureau de pays en Afghanistan ont été formés à l'utilisation du marqueur de l'égalité hommes-femmes. Tous les projets et activités menés en 2012 avaient été conçus compte tenu de celui-ci, sauf dans le cas des opérations spéciales et des opérations d'urgence approuvées de manière à permettre une intervention immédiate. D'ici à la fin de 2013, les bureaux régionaux de Nairobi, du Caire et de Bangkok et l'équipe de direction au Siège bénéficieront de cette formation, organisée sous la houlette d'OMG. Le PAM sera ensuite en mesure de garantir qu'au minimum tous les nouveaux projets comprendront une analyse de la problématique hommes-femmes et que des plans seront en place pour permettre aux bureaux régionaux de mettre à la disposition des bureaux de pays des compétences spécialisées en matière d'égalité hommes-femmes. Des stages de formation sont prévus pour familiariser les hauts responsables au Siège avec le plan d'action des Nations Unies et le cadre de responsabilité, en vue d'appuyer et de faciliter leur mise en place au niveau institutionnel et la communication de l'information connexe.
8. Au cours de l'année écoulée, OMG a contribué à l'exercice annuel d'élaboration des rapports normalisés sur les projets en fournissant une analyse des projets et des programmes du PAM sous l'angle de la problématique hommes-femmes. Trois conclusions se sont dégagées de cet examen succinct:
 - i) les rapports normalisés sur les projets contenaient peu d'informations sur les indicateurs relatifs à la problématique hommes-femmes, notamment les quatre qui avaient été mis en place en 2012;
 - ii) les femmes ne participent pas encore sur un pied d'égalité à la direction des comités de gestion des vivres, au contrôle des aliments et aux activités Vivres contre travail;
 - iii) l'analyse de la participation aux activités Vivres contre travail compte tenu du marqueur de l'égalité hommes-femmes montre que celui-ci est utile dans le cadre de la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes.
9. Cette analyse a également permis de consigner les bonnes pratiques. OMG pourra ainsi déterminer quelles mesures sont le plus appropriées pour répondre aux préoccupations liées à la problématique hommes-femmes, en particulier les besoins stratégiques et pratiques des femmes, des hommes, des garçons et des filles. Parmi les bonnes pratiques figurent la formation consacrée à la nutrition à laquelle ont participé des hommes et des

² Le plan d'action a été conçu pour mettre en œuvre la politique sur la parité entre les sexes et l'autonomisation des femmes à l'échelle du système des Nations Unies: priorité donnée aux résultats et à l'impact (CEB/2006/2), qui comporte six grands volets: a) responsabilisation; b) gestion axée sur les résultats en matière de parité entre les sexes; c) contrôle par le biais du suivi, de l'évaluation, de l'audit et de l'établissement de rapports; d) ressources humaines et financières; e) renforcement des capacités; et f) cohérence, coordination et gestion des connaissances et de l'information. La présentation de rapports sur le plan d'action des Nations Unies, qui se faisait de manière informelle en 2012, devra se faire de manière formelle à compter de 2013.

garçons, ainsi que des femmes et des filles, les initiatives visant à lutter contre la violence sexuelle et sexiste, qui sont destinées à réduire les risques et l'exposition à la violence, et la sensibilisation à l'impact sur la sécurité alimentaire des inégalités entre les sexes. La note décernée à un projet au titre du marqueur de l'égalité hommes-femmes renseigne sur l'efficacité avec laquelle ledit projet appuie la prise en compte systématique de la problématique, et rapproche cette information des résultats obtenus. Le fait qu'il existe des exemples de bonnes pratiques se rapportant à un projet ne signifie pas nécessairement que la problématique hommes-femmes a été bel et bien prise en compte dans toutes les activités du projet, mais cela renseigne sur les activités de terrain à incorporer dans les futurs projets.

10. Pour accentuer la prise en considération de cette question au PAM, OMG a notamment mis sur pied un programme de recherche triennal consacré aux mesures novatrices mises en œuvre sur le terrain, en partenariat avec l'Institut des études sur le développement (IDS). Ce programme devrait donner au PAM les outils et les orientations nécessaires pour tenir dûment compte de la problématique hommes-femmes dans le cadre de la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement, en instituant des systèmes qui permettront de tirer des enseignements des mesures novatrices en matière d'égalité des sexes et de les mettre en application. Le partenariat avec l'IDS a été concrétisé en avril 2013; les travaux de recherche seront menés au Guatemala, au Kenya, au Lesotho, au Malawi et au Sénégal. Un atelier est prévu en mai 2013 pour lancer le partenariat et les activités de recherche connexes.
11. Le Fonds pour les innovations en faveur de l'égalité des sexes continue d'aider les bureaux de pays à concevoir et exécuter des projets adaptés au contexte, compte tenu d'une analyse de la situation sur le plan de l'égalité des sexes. Il contribue au renforcement de la base de connaissances globale du PAM et à l'amélioration des résultats obtenus en matière de parité. Le Fonds a financé des projets dans 40 pays.
12. Ainsi, au Népal, des matériels pédagogiques sont élaborés pour sensibiliser les filles et les garçons à l'importance de la participation des hommes comme des femmes au travail agricole à l'échelle locale. Ce projet répond au problème que pose l'évolution des rôles des deux sexes: les hommes abandonnent de plus en plus les régions rurales pour tenter de trouver un emploi mieux rémunéré en ville, et ils laissent aux femmes le travail de la ferme. Un projet au Lesotho s'intéresse plus précisément à la répartition des rôles entre les deux sexes dès l'enfance et à la manière dont elle empêche les hommes de participer à la prise en charge des enfants sur le plan de l'alimentation et des soins. Le but est de faire évoluer les comportements grâce à la méthode dite de "déviance positive" pour encourager les hommes et les garçons à participer activement à l'alimentation et à la prise en charge des enfants. Un autre projet, au Burundi, consiste à analyser les inégalités entre les sexes, comme le faible taux de scolarisation des filles, les mariages précoces et la violence sexiste, dans les communautés batwas, minoritaires. Ce projet vise à sensibiliser ces communautés à la problématique hommes-femmes et à appuyer les moyens d'existence des femmes.
13. Le PAM se sert de partenariats pour améliorer son travail et ses résultats dans le domaine de la problématique hommes-femmes. Ainsi, de la collaboration entre les institutions ayant leur siège à Rome et l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) est né un programme quinquennal commun intitulé "Accélérer les progrès vers l'autonomisation économique des femmes rurales", doté d'un budget de 35 millions de dollars É.-U., qui sera exécuté dans un premier temps

dans sept pays³. Ce programme a été officiellement lancé en 2012; le mémorandum d'accord se rapportant à sa mise en œuvre par les quatre institutions devrait être signé début 2013.

PERSPECTIVES

14. Il s'agit d'une année de transition pour OMG. L'exécution des programmes et projets en cours se poursuit, mais beaucoup d'efforts sont faits pour déterminer quels moyens et mesures permettraient d'appliquer pleinement le plan d'action des Nations Unies et le cadre de responsabilité du PAM.
15. Le PAM a élaboré ce cadre en 2012 pour faciliter la mise en œuvre de sa politique relative à la problématique hommes-femmes et du plan d'action connexe, et pour veiller à ce que les hauts responsables montrent la voie dans ce domaine et soient tenus de rendre des comptes.
16. Le cadre de responsabilité doit permettre:
 - de fixer des normes minimales (harmonisées avec les indicateurs de résultats du plan d'action des Nations Unies) pour chaque unité du PAM, afin de créer un environnement opérationnel favorable à la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes;
 - de fournir des lignes directrices claires sur l'obligation de rendre des comptes et d'informer qui incombe à la haute direction;
 - d'appuyer les hauts responsables pour renforcer leur rôle de chef de file dans la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes;
 - de préciser les fonctions de contrôle du Conseil dans ce domaine; et
 - de repérer les tendances qui se dessinent et de prendre acte des domaines dans lesquels des ressources et un appui supplémentaires, sur le plan financier et technique, sont nécessaires.

OBLIGATION REDDITIONNELLE	
Conseil d'administration	Superviser le rapport annuel de la Directrice exécutive sur le cadre de responsabilité Faire en sorte que le cadre de responsabilité bénéficie d'un financement adéquat Veiller à ce que les cadres de responsabilité du personnel soient achevés et fassent l'objet d'un suivi
Directrice exécutive	Rendre compte chaque année au Conseil des progrès accomplis dans l'application des normes liées au cadre de responsabilité Mettre en œuvre la politique et le plan d'action institutionnel Appliquer les normes minimales fixées dans le cadre de responsabilité Superviser le rapport de synthèse concernant le cadre de responsabilité de chaque haut responsable
Directeur exécutif adjoint et Directeur de l'Administration générale	Achever chaque année l'élaboration du cadre de responsabilité des directeurs de pays d'ici au 1 ^{er} décembre, de celui des directeurs régionaux d'ici au 15 février et de celui du Directeur exécutif adjoint et Directeur de l'Administration générale d'ici au 15 avril. Parachever une synthèse annuelle des constatations et la mettre en ligne sur l'Intranet du PAM d'ici au mois de juin

³ Éthiopie, Guatemala, Kirghizistan, Libéria, Népal, Niger et Rwanda.

17. Une première série de données de référence du PAM se rapportant aux normes minimales du plan d'action des Nations Unies sera établie d'ici à juin 2013; pour le cadre de responsabilité, il en sera fait de même d'ici à septembre 2013. Les résultats d'une auto-évaluation réalisée au niveau institutionnel, dont il sera tenu compte lors de l'évaluation de la politique relative à la problématique hommes-femmes, seront utilisés pour définir les données de référence se rapportant aux normes minimales du plan d'action des Nations Unies. Les plans actuels prévoient que les directeurs de pays parachèvent les rapports annuels sur les normes minimales d'ici au 1^{er} décembre, les directeurs régionaux d'ici au 15 février, et le Directeur exécutif adjoint et Directeur de l'Administration générale d'ici au 15 avril de chaque année.
18. OMG coordonnera la production d'un rapport annuel sur l'application des normes minimales au niveau institutionnel, qui sera soumis au Conseil à sa session annuelle. Ce document servira de base aux contributions du PAM au rapport établi par le Secrétaire général de l'ONU à l'intention du Conseil économique et social, intitulé *Transversalisation de la problématique hommes-femmes dans toutes les politiques et tous les programmes du système des Nations Unies*.
19. Deux postes P-4 et un poste G-5 ont été inscrits au budget du Bureau pour 2013–2014. Ces trois postes permettront d'apporter un appui de poids à OMG, qui ne comprenait jusque-là qu'un poste d'administrateur (Chef/Directeur). Les deux administrateurs prendront leurs fonctions à la mi-2013; le fonctionnaire G-5 a pris ses fonctions en avril 2013. Il faudra, au minimum, donner aux bureaux régionaux les moyens de fournir aux bureaux de pays des compétences spécialisées en matière de problématique hommes-femmes et – si possible – de protection, ainsi qu'un appui relatif aux programmes. Il a été souligné dans des rapports d'évaluation récents que les bureaux de pays avaient besoin de davantage d'appui dans le domaine de la problématique hommes-femmes. Il serait donc très souhaitable de doter chaque bureau régional d'un poste de conseiller dans ce domaine⁴.
20. Dans le point de la situation établi l'année dernière, on insistait sur la nécessité de dégager des ressources pour l'exécution du plan d'action institutionnel et la réalisation d'activités permettant de pérenniser la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes au PAM, notamment le renforcement des capacités du personnel et des partenaires. Il faut donc non seulement maintenir au moins à leur niveau actuel les ressources consacrées à la mise en place du cadre de responsabilité, mais aussi appuyer le lancement et le développement de nouvelles initiatives et de nouveaux processus institutionnels, tels que la budgétisation axée sur la problématique hommes-femmes et les audits du respect du principe de l'égalité des sexes, ce qui exigera de renforcer encore les capacités et la formation. Il serait bon pour OMG de bénéficier à temps plein (plutôt que de manière temporaire comme c'est le cas actuellement) de compétences techniques spécialisées en matière de problématique hommes-femmes et de renforcement des capacités.
21. Un autre objectif important pour OMG cette année sera la mise en œuvre du plan de travail pour la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, en collaboration avec l'Unité chargée des situations de crise humanitaire et de transition. À cet égard, le Groupe de travail du Comité permanent interorganisations a fait réaliser un film, intitulé *To Serve with Pride*, qui servira à sensibiliser le personnel des Nations Unies et des partenaires coopérants.

⁴ À l'heure actuelle, il existe au Bureau régional de Dakar un poste financé à titre temporaire.

22. Comme indiqué dans le rapport de l'année dernière¹, du fait de la fréquence du cycle de rotation ordinaire du personnel du PAM, une seule séance de formation ne suffit pas pour le doter durablement de compétences fonctionnelles en matière d'analyse des distinctions fondées sur le sexe et de définition de processus axés sur la problématique hommes-femmes. Cette problématique ne pourra être systématiquement prise en compte que si elle est totalement incorporée dans toutes les activités et intégrée dans la culture institutionnelle globale, les programmes de formation et les modes opératoires connexes, en vue de produire des résultats mesurables et concrets.

LISTE DES SIGLES UTILISÉS DANS LE PRÉSENT DOCUMENT

IDS	Institut des études sur le développement
OMG	Bureau chargé de la problématique hommes-femmes