



Distribution: générale

Date: 5 mai 2017

Original: anglais

Point 5 de l'ordre du jour

WFP/EB.A/2017/5-D

Questions de politique générale

Pour examen

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 rapport résume les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la politique du PAM en matière de problématique hommes-femmes (2015-2020), qui est appliquée essentiellement par le biais du Plan d'action concernant la problématique hommes-femmes. Le rapport met en évidence:

- a) l'intégration de l'égalité entre hommes et femmes dans les principaux documents institutionnels, notamment la feuille de route intégrée – le Plan stratégique, le Cadre de résultats institutionnels et les plans stratégiques de pays initiaux;
- b) le lancement et la consolidation des mécanismes d'intégration de la problématique hommes-femmes, y compris le Programme de transformation en matière d'égalité des sexes, le marqueur de l'égalité des sexes et de l'âge défini par le Comité permanent interorganisations, et le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes;
- c) le renforcement de la structure de prise en compte de la problématique hommes-femmes et des compétences en matière de parité hommes-femmes du personnel et des entités du PAM, y compris par le biais de la communauté en ligne, de la boîte à outils et du Canal sur le Portail d'apprentissage du PAM, qui sont tous trois consacrés à la problématique hommes-femmes; et
- d) la collaboration avec d'autres entités des Nations Unies, des acteurs humanitaires et des établissements universitaires clés pour atteindre le but commun que constitue l'égalité des sexes.

En conclusion, le rapport présente un résumé des actions prioritaires à mener pour le reste de l'année 2017 et pour l'année 2018.

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

Projet de décision*

Le Conseil prend note du document intitulé "Point sur la politique en matière de problématique hommes-femmes" (WFP/EB.A/2017/5-D).

* Ceci est un projet de décision. Pour la décision finale adoptée par le Conseil, voir le document intitulé "Décisions et recommandations" publié à la fin de la session du Conseil.

Introduction

1. Le Conseil d'administration a approuvé la politique en matière de problématique hommes-femmes (2015–2020)¹ en mai 2015 et le Plan d'action concernant la problématique hommes-femmes² en février 2016.
2. Le présent document rend compte des progrès accomplis dans la mise en œuvre de la politique en matière de problématique hommes-femmes (2015–2020) et offre une vue d'ensemble sur les aspects suivants: i) l'intégration de la problématique hommes-femmes dans la feuille de route intégrée du PAM; ii) les principaux mécanismes d'intégration de la problématique hommes-femmes dans l'ensemble du PAM; iii) la structure institutionnelle de prise en compte de la problématique hommes-femmes; iv) le développement des capacités en matière de problématique hommes-femmes; v) et les priorités pour les 12 prochains mois.

Problématique hommes-femmes et feuille de route intégrée

3. En adoptant le Plan stratégique pour 2017–2021, le PAM a réaffirmé sa volonté d'intégrer "l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans tous ses travaux et activités", reconnaissant que "l'égalité des sexes est essentielle si l'on veut éliminer la faim au profit de l'ensemble des femmes, des hommes, des filles et des garçons"³.
4. Le Cadre de résultats institutionnels contribue à la réalisation de cet engagement et comporte, pour la première fois, l'exigence de ventiler par sexe et par âge les données concernant les effets directs, et de collecter des données sur les handicaps⁴. Les indicateurs mesurant le résultat transversal "l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes progressent au sein des populations bénéficiant de l'assistance du PAM" ont été révisés pour prendre en compte l'égalité en matière de prise de décisions⁵, de participation⁶ et de rémunération⁷, et sont accompagnés d'orientations techniques sur le suivi et la communication des données pour chaque indicateur. En conséquence, les indicateurs du Cadre de résultats institutionnels C.1.2 sur les avis donnés en retour par les bénéficiaires, C.2.1 sur l'accès à l'assistance sans se heurter à des problèmes de protection, C.3.1⁵, C.3.2⁶ et C.3.3⁷ mesurent la réalisation des objectifs de la politique du PAM en matière de problématique hommes-femmes, et des cibles de l'objectif de développement durable 5.
5. Le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes et le Département de la gestion des ressources collaborent à la mise en place d'un mécanisme efficient et efficace permettant d'"établir le montant des fonds spécifiquement alloués à la promotion de l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes qui ont effectivement été déboursés", afin de faciliter et de suivre les progrès accomplis vis-à-vis du critère de référence fixé en matière de financement, à savoir que 15 pour cent au moins de la totalité des fonds des projets devront être consacrés à des activités favorisant l'égalité entre les sexes d'ici à 2020⁸.
6. L'égalité entre les sexes est une composante transversale essentielle des examens stratégiques nationaux Faim zéro et des plans stratégiques de pays (PSP), compte tenu de l'assurance donnée dans le Plan stratégique pour 2017–2021 que "le PAM veillera à ce que les femmes et les hommes participent de manière équitable à l'élaboration, à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation de programmes et de politiques propres à favoriser l'évolution des relations entre les sexes, et il

¹ WFP/EB.A/2015/5-A.

² WFP/EB.1/2016/4-B.

³ WFP/EB.2/2016/4-A/1/Rev.2, paragraphes 30 et 37.

⁴ WFP/EB.2/2016/4-B/1/Rev.1, note de bas de page 3.

⁵ C.3.1: Proportion de ménages au sein desquels les décisions quant à l'utilisation des produits alimentaires, des espèces ou des bons sont prises par la femme, par l'homme ou par les deux, ventilées par modalité de transfert.

⁶ C.3.2: Proportion de femmes parmi les membres des entités prenant les décisions concernant l'assistance alimentaire (comités, conseils, équipes, etc.).

⁷ C.3.3: Type de transfert (vivres, espèces, bons ou pas de rémunération) reçu par les personnes participant aux activités du PAM, ventilé par sexe et type d'activité.

⁸ WFP/EB.A/2015/5-A.

s'emploiera à promouvoir dans le cadre de son travail la participation des femmes et des filles à la prise de décisions"⁹. Le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes a élaboré et diffusé des orientations sur l'intégration de cette problématique dans les examens stratégiques nationaux Faim zéro et dans les PSP et, avec les conseillers régionaux en matière de problématique hommes-femmes, il examine toutes les versions des PSP – notes conceptuelles et PSP transitoires, provisoires et définitifs – afin de garantir leur conformité aux normes minimales du PAM en matière de problématique hommes-femmes, et il fournit le cas échéant une assistance technique.

Prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes

Plan d'action concernant la problématique hommes-femmes

7. Le Plan d'action concernant la problématique hommes-femmes définit les actions, les unités responsables au sein du PAM, les indicateurs et les cibles qui permettront de transformer le but de la politique du PAM en matière de problématique hommes-femmes (2015-2020) en actions concrètes et mesurables, assorties de responsabilités, à mettre en œuvre sur deux niveaux pour neuf effets directs opérationnels: niveau 1 – obtention de résultats en matière d'égalité des sexes dans le cadre des programmes; et niveau 2 – processus relatifs aux programmes et changement organisationnel.
8. Le PAM est en voie de réaliser les neuf effets directs du Plan d'action¹⁰. En ce qui concerne l'effet direct 1 – Analyse et données –, les analyses différenciées par sexe et la ventilation des données par sexe et par classe d'âge sont facilitées par la mise en œuvre de la feuille de route intégrée – en particulier les PSP et le Cadre de résultats institutionnels – du Programme de transformation en matière d'égalité des sexes et du marqueur de l'égalité des sexes et de l'âge, ainsi que par la formulation dans les bureaux de pays de plans d'action en matière de problématique hommes-femmes, avec les indications de la boîte à outils du PAM relative à la problématique hommes-femmes et le soutien technique du Bureau chargé de la problématique hommes-femmes et des conseillers régionaux en la matière.
9. Au titre de l'effet direct 2 – Stratégie, orientations et cycle des programmes –, des orientations concernant la programmation participative et sans exclusive ont été élaborées et diffusées¹¹; les directives du Comité permanent interorganisations relatives à la prévention des violences sexistes ont été adaptées aux besoins du PAM¹²; les considérations relatives à la problématique hommes-femmes sont intégrées dans les politiques et les documents d'orientation du PAM lorsqu'ils sont créés ou révisés, notamment la politique en matière de changement climatique, la politique en matière de nutrition, le Manuel sur la protection, le Manuel sur les activités Assistance alimentaire pour la création d'actifs, l'approche à trois niveaux, les stages de formation dispensés par la Division de la sécurité sur le terrain et le renforcement des capacités des pays; les PSP sont étayés par des analyses différenciées par sexe; le Bureau de la déontologie a mené en 2016 une campagne de sensibilisation sur la politique de tolérance zéro du PAM à l'égard de l'exploitation et des atteintes sexuelles; et la boîte à outils du PAM relative à la problématique hommes-femmes a été lancée en février 2017.
10. En ce qui concerne l'effet direct 3 – Ressources humaines –, le PAM poursuit ses efforts pour atteindre la parité hommes-femmes au sein de son personnel, en fournissant des indications sur les mesures d'ordre pratique qui peuvent être prises, en facilitant les concertations régulières, notamment par le biais de la Communauté sur les questions de parité, et en assurant un suivi grâce aux tableaux de bord établis par les services des ressources humaines des bureaux de pays et au Programme de transformation en matière d'égalité des sexes. L'égalité des sexes est inscrite dans les lettres d'habilitation des directeurs régionaux et des directeurs de pays, et son intégration dans les plans de performance du personnel est encouragée. Des progrès ont été réalisés au cours

⁹ WFP/EB.2/2016/4-A/1/Rev.2, paragraphe 47.

¹⁰ On trouvera à l'annexe I un résumé des résultats obtenus au regard des indicateurs d'effet direct du Plan d'action en 2016.

¹¹ Voir, par exemple, dans la boîte à outils du PAM relative à la problématique hommes-femmes les sections Participation et Analyse des parties prenantes, et le Manuel sur la responsabilité envers les populations touchées.

¹² Voir les Orientations du PAM relatives à la violence sexiste.

de l'année écoulée sur le plan des mesures prises à l'intention du personnel du PAM pour tenir compte de la problématique hommes-femmes et des contraintes familiales, mais la mise en œuvre et le suivi pour en assurer l'application systématique doivent être améliorés. Les modifications en cours d'examen prévoient notamment le renforcement des dispositions visant à faciliter l'allaitement maternel, et des politiques relatives aux congés de maternité, de paternité et d'adoption. Dans le cadre de la campagne de tolérance zéro menée par l'ancienne Directrice exécutive, le PAM lutte contre le harcèlement sexuel et les violences sexuelles.

11. Les actions menées au titre de l'effet direct 4 – Développement des capacités – et de l'effet direct 5 – Communication, savoir et information – sont examinées simultanément dans le présent rapport. Le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes est l'une des quatre entités participant aux communautés de praticiens axée sur la gestion des savoirs mise en place à titre pilote par le PAM. Il collabore également avec la Division de la communication, le Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes, les bureaux régionaux et les bureaux de pays pour recenser et partager les bonnes pratiques, notamment par le biais du résumé publié par le Réseau de suivi des résultats; favoriser le dialogue sur l'égalité des sexes, notamment dans le cadre de la Communauté sur les questions de parité et de sessions d'information informelles mensuelles; et élaborer et diffuser des messages et du matériel de sensibilisation, y compris sur la Journée internationale de la femme, sur l'élimination de la violence sexiste et à la réunion annuelle de la Commission de la condition de la femme. Le PAM travaille en partenariat avec d'autres entités des Nations Unies – en particulier l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), le Fonds international de développement agricole (FIDA) et ONU-Femmes; on peut citer par exemple la collaboration à la manifestation de haut niveau tenue en décembre 2016 sur l'autonomisation économique des femmes rurales; aux activités de sensibilisation relatives à la recommandation générale 34 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes lors d'une manifestation tenue en marge de la 61^{ème} Commission de la condition de la femme en mars 2017; et au Forum sur l'autonomisation des femmes dans le contexte de la sécurité alimentaire et de la nutrition, qui se tiendra lors de la prochaine session du Comité de la sécurité alimentaire mondiale, en septembre 2017. Le PAM est aussi un membre actif du Groupe thématique chargé de la problématique hommes-femmes du Comité permanent interorganisations et de l'Équipe spéciale pour l'égalité des sexes du Groupe des Nations Unies pour le développement; il contribue à la révision du Manuel sur les questions de parité dans l'action humanitaire, expérimente le marqueur de l'égalité des sexes et de l'âge, et révisé la déclaration de politique générale du Comité permanent interorganisations relative aux questions de parité dans l'action humanitaire.
12. Parmi les autres exemples de collaboration stratégique du PAM pour atteindre l'effet direct 6 – Partenariats –, on peut citer les partenariats établis avec: i) le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) sur l'élaboration du Programme de transformation en matière d'égalité des sexes aux fins de l'intégration de la problématique hommes-femmes au niveau institutionnel; ii) le programme conjoint FAO/FIDA/ONU-Femmes/PAM sur l'autonomisation économique des femmes rurales, mis en œuvre dans sept pays¹³; iii) le Programme d'études et de formation sur l'égalité des sexes de l'Université des Nations Unies (UNU-GEST), avec la mise au point d'outils adaptés au PAM pour le développement des capacités en rapport avec la problématique hommes-femmes; iv) le Centre de formation d'ONU-Femmes pour la formation sur le thème de la masculinité; v) le projet relatif à l'Équipe volante de spécialistes de l'égalité des sexes, qui relève du Comité permanent interorganisations, avec la mise à l'essai du marqueur de l'égalité des sexes et de l'âge et le déploiement de conseillers en matière de problématique hommes-femmes auprès du module mondial de la sécurité alimentaire; des partenaires de réserve, comme RedR et l'Unité islandaise de réponse aux crises, avec des spécialistes de la parité hommes-femmes affectés auprès de bureaux de pays du PAM, notamment au Liban, au Mozambique, en Ouganda et en République démocratique populaire lao; et vi) la FAO, l'Organisation internationale pour les migrations, le PNUD et ONU-Femmes, pour la mise en œuvre en El Salvador, au Guatemala, au Honduras et au Nicaragua de l'initiative relative à l'accès des femmes à la terre et aux autres biens de production: Autonomisation économique, égalité des

¹³ Éthiopie, Guatemala, Kirghizistan, Libéria, Népal, Niger et Rwanda.

droits et sécurité alimentaire. Le PAM travaille en partenariat avec les autres organismes ayant leur siège à Rome au niveau du Siège, et avec d'autres entités des Nations Unies au niveau des bureaux régionaux et des bureaux de pays, sur la programmation conjointe et pour marquer les grands événements annuels, notamment la Journée internationale de la femme (8 mars) et la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes et des filles (25 novembre).

13. Dans les bureaux de pays, avec le soutien des bureaux régionaux, le PAM établit des partenariats avec les mouvements de femmes au niveau national, comme en Colombie, à Cuba et au Nicaragua. La collaboration du PAM avec les établissements universitaires met en avant l'importance des partenariats stratégiques, notamment ceux noués avec l'*Universidad Nacional Evangélica* et l'*Universidad Autónoma de Santo Domingo* en République dominicaine, l'*Universidad Nacional* et l'Université Emory en Colombie, et l'*Universidad Católica* en Équateur. Le PAM travaille avec les partenaires coopérants en vue de l'intégration systématique des questions de parité entre les sexes dans les évaluations et le développement des capacités, et des clauses relatives à la problématique hommes-femmes, à la protection et à la responsabilité à l'égard des populations touchées sont ajoutées aux accords de partenariat sur le terrain, en annexe 6. À l'échelle du système des Nations Unies, le PAM participe activement à l'ONU-SWAP, par exemple la mise à l'essai du cadre de responsabilité révisé – ONU-SWAP 2.0 – applicable à tous les organismes des Nations Unies à compter de 2018.
14. Des ressources financières – effet direct 7 – sont allouées à l'appui de la mise en œuvre de la politique en matière de problématique hommes-femmes (2015–2020), notamment par le biais du financement du Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes et d'allocations aux bureaux régionaux destinées au renforcement des capacités, à la gestion des connaissances et à la mise au point d'outils au niveau des pays. Avec l'adoption de la feuille de route intégrée, l'analyse annuelle des dépenses liées à la problématique hommes-femmes est révisée pour en assurer l'efficacité et l'exactitude. Le PAM a testé le marqueur de l'égalité des sexes et de l'âge du Comité permanent interorganisations pour le compte de la communauté humanitaire; ce marqueur remplacera le marqueur de l'égalité des sexes à partir de la mi-2017. Ensemble, le marqueur de l'égalité des sexes et de l'âge et l'analyse révisée des dépenses liées à la problématique hommes-femmes appuieront la planification et le suivi du budget, ce qui permettra notamment de suivre les progrès accomplis au regard du critère de référence, à savoir que 15 pour cent au moins du coût total des projets doivent correspondre à des activités liées à ces questions.
15. Deux des trois domaines d'action relevant de l'effet direct 8 – Évaluation – ne sont pas à mettre en œuvre avant 2019, mais le Bureau de l'évaluation a fait réaliser en 2016 une méta-évaluation indépendante relative à la problématique hommes-femmes. Il en est ressorti que le Bureau de l'évaluation avait respecté les obligations fixées par l'ONU-SWAP en matière d'intégration de la problématique hommes-femmes dans les évaluations gérées au niveau central.
16. Pour ce qui concerne l'effet direct 9 – Contrôle –, le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes a collaboré avec le Bureau de l'audit interne à la fin de l'année 2016 afin de tester un audit participatif de la problématique hommes-femmes, mettant à contribution la Division des ressources humaines, le Bureau régional du Caire, les Bureaux du PAM au Soudan et en Jordanie ainsi que le bureau sous-régional d'Amman. Le partenariat se poursuit et s'appuie sur cet audit pilote pour élaborer un processus institutionnel en vue d'une application plus large dans l'ensemble du PAM.

Programme de transformation en matière d'égalité des sexes

17. S'appuyant sur l'étude pilote menée conjointement par le PNUD et le PAM, avec la participation des Bureaux du PAM au Myanmar, au Pérou et au Soudan du Sud, qui a pris fin en juin 2016, le PAM a élaboré le Programme de transformation en matière d'égalité des sexes; il s'agit d'un mécanisme qui lui permet de concrétiser ses engagements visant à "intégrer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans tous ses travaux et activités, afin d'obtenir que les besoins des femmes, des hommes, des filles et des garçons en matière de sécurité alimentaire et de nutrition

soient satisfaits"¹⁴ et à contribuer à la mise en œuvre de la feuille de route intégrée. Ce programme met l'accent sur l'encadrement et la responsabilité, la programmation visant à faire évoluer les relations entre les sexes et le changement organisationnel, et permet ainsi aux bureaux de pays d'obtenir des effets directs en matière d'égalité entre les sexes dans le domaine de la sécurité alimentaire et de la nutrition.

18. Les bureaux de pays participant au Programme de transformation en matière d'égalité des sexes, qui reçoivent des indications du Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes et collaborent avec les conseillers régionaux en la matière, partent d'une évaluation de référence puis élaborent et mettent en œuvre un plan d'amélioration, avant d'effectuer une évaluation finale qui valide leurs réalisations par rapport aux 39 critères de référence. Une fois le programme de transformation mené à bien, les bureaux de pays reçoivent un soutien pour élaborer des plans destinés à consolider les résultats obtenus et à assurer que les actions menées pour la sécurité alimentaire et nutritionnelle de toutes les personnes auxquelles ils viennent en aide continuent d'être efficaces, efficaces, économiques et équitables. Une plateforme en ligne¹⁵ a été créée afin de garantir une mise en œuvre efficiente, efficace, concertée et responsable. Début 2017, 10 bureaux de pays avaient commencé à mettre en œuvre le programme: Afghanistan, Égypte, Kenya, Kirghizistan, Nicaragua, Niger, Pakistan, République démocratique populaire lao, Rwanda et Soudan. Sous réserve de la disponibilité de ressources¹⁶, tous les bureaux de pays participeront progressivement au Programme de transformation en matière d'égalité des sexes.

Marqueur de l'égalité des sexes et de l'âge

19. En 2016, le PAM a continué d'appliquer le marqueur de l'égalité des sexes à tous les nouveaux programmes axés sur les personnes, tout en expérimentant le nouveau marqueur de l'égalité des sexes et de l'âge du Comité permanent interorganisations.
20. Dix-neuf opérations d'urgence, interventions prolongées de secours et de redressement, projets de développement et programmes de pays nouveaux ont été examinés en 2016; tous se sont vu attribuer la note 2a (la problématique hommes-femmes est intégrée) ou 2b (la problématique hommes-femmes est ciblée) pour le marqueur de l'égalité des sexes. Entre l'adoption du marqueur de l'égalité des sexes du Comité permanent interorganisations en 2012 et 2016, la proportion de projets ayant le potentiel de contribuer de manière significative à l'égalité des sexes – ayant obtenu une note 2a ou 2b – est passée de 24 à 100 pour cent.
21. Les PSP pour le Bangladesh, la Chine, la Colombie, El Salvador, l'Équateur, l'Indonésie, la République démocratique populaire lao et le Zimbabwe se sont vu attribuer une note 2a pour l'égalité des sexes. Ce résultat était important parce que l'analyse ventilée par sexe et par âge est fondamentale pour la planification et la programmation des transformations envisagées dans la feuille de route intégrée et les PSP, qui détermineront les actions du PAM en faveur de la sécurité alimentaire durant une période allant jusqu'à cinq ans.
22. Afin de renforcer et d'élargir la capacité d'élaborer des programmes de transformation en matière d'égalité entre les sexes, l'examen du marqueur de l'égalité des sexes a été décentralisé vers les six bureaux régionaux du PAM en juin 2016, après qu'une formation avait été dispensée par le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes aux conseillers régionaux et aux coordonnateurs dans les bureaux de pays chargés de ces questions.
23. Après le Sommet mondial sur l'action humanitaire, le Comité permanent interorganisations a demandé au PAM de tester le nouveau marqueur de l'égalité des sexes et de l'âge pour les opérations humanitaires, qui devait être lancé en 2017. Ce marqueur a été conçu pour évaluer et suivre la prise en compte des questions d'égalité des sexes et d'âge dans les programmes humanitaires, depuis l'élaboration et la mise en œuvre jusqu'à l'établissement des rapports et

¹⁴ [Politique en matière de problématique hommes-femmes \(2015-2020\)](#). Voir la section "But et objectifs de la politique".

¹⁵ gtp.wfp.org.

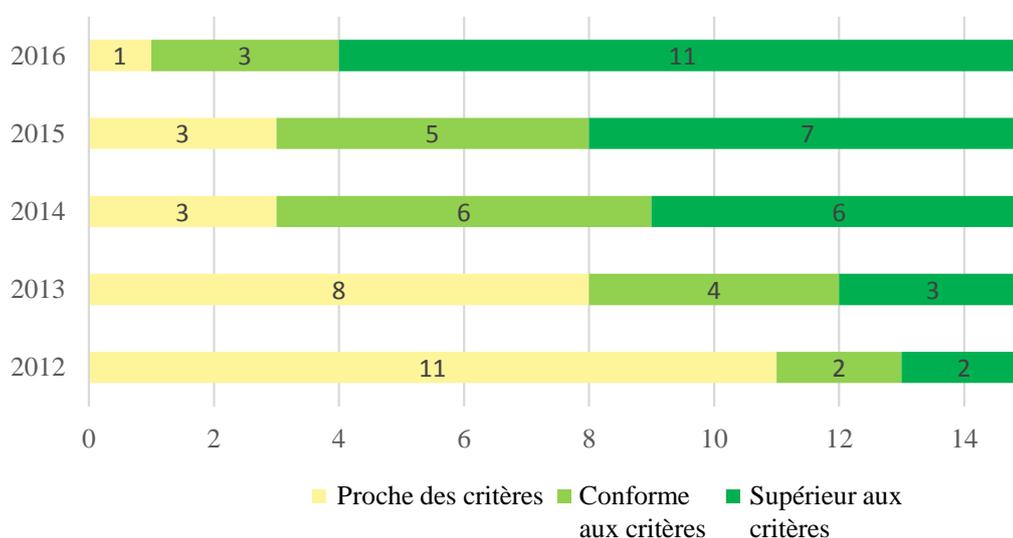
¹⁶ Certains bureaux de pays du PAM n'ont pas pu participer au programme de transformation en matière d'égalité des sexes, parce que les ressources limitées appuyant le programme ne sont pas suffisantes pour couvrir les allocations destinées aux bureaux de pays.

l'évaluation. Le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes a supervisé la mise à l'essai du marqueur révisé avec les équipes des Bureaux du PAM au Myanmar et en République démocratique du Congo. Le projet pilote rigoureux élaboré par le PAM est le plus avancé parmi les acteurs humanitaires, et les constatations issues de sa mise en œuvre ont permis de perfectionner le marqueur de l'égalité des sexes et de l'âge du Comité permanent interorganisations. En 2017, des directives et des outils de formation seront élaborés et diffusés afin de garantir que ce marqueur est intégré dans les processus et les effets directs des PSP, permettant ainsi de mettre en œuvre efficacement la feuille de route intégrée et de réaliser les objectifs de la politique du PAM 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

24. Le PAM est l'une des premières entités des Nations Unies à avoir mis en œuvre avec succès le plan ONU-SWAP, ayant atteint ou dépassé 14 des 15 indicateurs de performance un an avant la date limite de décembre 2017. Fin 2016, le PAM avait dépassé 11 indicateurs de performance, atteint trois d'entre eux, et était proche du dernier – parité hommes-femmes (figure 1)¹⁷.

Figure 1: Mise en œuvre par le PAM du plan ONU-SWAP (2012–2016)



25. Les référents ONU-SWAP¹⁸ jouent un rôle fondamental pour garantir que le PAM remplit les obligations qui sont les siennes pour parvenir à l'égalité des sexes au sein et en dehors du système des Nations Unies, parce qu'ils renforcent les liens et motivent les membres du personnel et les unités organisationnelles. Le modèle établi par le PAM à l'intention des référents pour mettre en œuvre le plan ONU-SWAP et faire avancer l'égalité des sexes au niveau institutionnel a été reconnu comme une bonne pratique pour le système des Nations Unies.

¹⁷ On trouvera à l'annexe II les scores obtenus par le PAM au regard des 15 indicateurs de performance de l'ONU-SWAP pour la période 2012–2016.

¹⁸ Les référents sont les entités du PAM auxquelles il incombe au premier chef de garantir que le PAM atteint ou dépasse les indicateurs de performance de l'ONU-SWAP. Il s'agit du Bureau du Directeur exécutif, de la Division des ressources humaines, de la Division de la gestion et du suivi de la performance, du Bureau de l'évaluation, du Bureau de l'Inspecteur général et des services de contrôle, de la Division des politiques et des programmes, de la Division du budget et de la programmation, et de la Division de la communication.

26. L'indicateur de performance 10 de l'ONU-SWAP – Structure de prise en compte de la problématique hommes-femmes et parité – constitue un défi important pour le PAM. Des progrès avaient été accomplis en 2016 vers la parité hommes-femmes au sein du personnel, mais les hommes constituaient toujours la majorité des effectifs. La parité entre les sexes en général et à tous les échelons reste un défi majeur pour toutes les entités des Nations Unies. Grâce aux actions concrètes menées en 2016, le PAM a progressé vers la réalisation de ce but, puisque par exemple 58 pour cent du personnel international nouvellement nommé étaient des femmes. Depuis son lancement en 2013, plus de 200 femmes ont participé au programme INSPIRE, qui offre des activités de formation et d'encadrement adaptées visant à assurer l'accès des femmes à des postes de responsabilité.
27. Le PAM a atteint les valeurs cibles du plan ONU-SWAP pour les indicateurs de performance 8 sur le suivi des ressources financières et 13 sur le développement des capacités, mais des efforts seront déployés afin de les dépasser en 2017. Les activités de développement des capacités porteront notamment sur l'application du plan de développement des capacités institutionnelles en matière de problématique hommes-femmes, l'expansion de la boîte à outils du PAM relative à la problématique hommes-femmes, l'administration du canal réservé à la problématique hommes-femmes sur le nouveau Portail d'apprentissage du PAM, et la création de cours de formation adaptés. Le Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes constituera une communauté de pratique et un catalyseur importants pour l'égalité entre hommes et femmes et l'autonomisation des femmes.

Structure de prise en compte de la problématique hommes-femmes

28. Le PAM continue de renforcer sa structure de prise en compte de la problématique hommes-femmes. Au Siège, le Bureau chargé de cette problématique compte huit membres du personnel, des divisions comme celle de la nutrition ont fait appel à des spécialistes de la question, et un conseiller régional en matière de problématique hommes-femmes a été nommé dans chaque bureau régional – ces conseillers sont toutefois des consultants et ils ne sont pas tous de la classe P-4. Dix bureaux de pays sont dotés de spécialistes de la problématique hommes-femmes; certains sont des consultants recrutés pour une courte durée, des administrateurs auxiliaires ou sont détachés par des partenaires de réserve.
29. Dans l'ensemble du PAM, du Siège jusqu'aux bureaux extérieurs, le Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes constitue la base de la structure de prise en compte de la problématique hommes-femmes. Le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes gère ce réseau en assurant la participation de tous les domaines fonctionnels, du personnel recruté au niveau international et national, et des femmes et des hommes (tableau 1). Les membres du Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes agissent en tant que conseillers et facilitateurs de la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes, et ils s'emploient à ce que des résultats soient obtenus en matière d'égalité des sexes dans les activités liées à la sécurité alimentaire et nutritionnelle. Conformément au mandat du Réseau, 20 pour cent du temps de travail de ses membres devrait être consacré aux activités liées à la problématique hommes-femmes.

TABLEAU 1: MEMBRES DU RÉSEAU DE SUIVI DES RÉSULTATS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES PAR RÉGION*			
Région	Femmes	Hommes	Total
Asie et Pacifique	53	25	78
Moyen-Orient, Afrique du Nord, Europe orientale et Asie centrale	63	35	98
Afrique de l'Ouest	57	37	94
Afrique australe	34	30	64
Afrique de l'Est et Afrique centrale	68	48	116
Amérique latine et Caraïbes	20	15	35
Siège et bureaux de liaison	33	17	50
Total	328	207	535

* Le nombre de membres que compte le Réseau dans chaque bureau régional dépend de la taille des bureaux de pays. Selon le mandat du Réseau, les bureaux de pays très petits et petits ont chacun un membre du Réseau plus un membre suppléant; les bureaux de taille moyenne en comptent trois issus de différentes unités; les gros bureaux, quatre issus de différentes unités; et les très gros, cinq issus de différentes unités.

30. La Communauté en ligne sur les questions de parité, les séminaires en ligne organisés régulièrement et les ateliers régionaux ont facilité la consolidation et le développement des capacités du Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes. Ainsi, l'an dernier, un atelier de trois jours a été organisé dans chaque bureau régional et a réuni les membres du Réseau venant des bureaux de pays de la région.

Développement des capacités en matière de problématique hommes-femmes

31. La composante développement des capacités du Plan d'action concernant la problématique hommes-femmes est un domaine d'action prioritaire pour le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes, en collaboration avec la Division des ressources humaines.
32. En 2016, les compétences des employés du PAM en matière d'égalité des sexes ont été évaluées moyennant une enquête en ligne et des discussions de groupe, à la suite de quoi un plan de développement des capacités institutionnelles en matière de problématique hommes-femmes a été défini au niveau de la région et des pays. Le Bureau régional du Caire a investi dans la formation de formateurs pour les membres du Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes dans les bureaux de pays en Afrique du Nord et au Moyen-Orient, tandis que le Bureau régional de Nairobi met l'accent sur le renforcement des compétences grâce à des actions de formation sur l'analyse différenciée par sexe et la programmation de la transformation des relations entre les sexes au Burundi, en Éthiopie et au Kenya. Les cours en ligne¹⁹ et les parcours d'apprentissage sur la problématique hommes-femmes²⁰ disponibles sur le Portail d'apprentissage du PAM offrent à tous les employés un accès à une formation de base et adaptée à la problématique hommes-femmes.

¹⁹ Les cours en ligne comprennent "*I Know Gender: An Introduction to Gender Equality for United Nations Staff*", en anglais, espagnol et français; "*Different Needs-Equal Opportunities: Increasing Effectiveness in Humanitarian Action*" du Comité permanent interorganisations; et "*Gender in Food and Nutrition Security*" de la FAO.

²⁰ Les parcours d'apprentissage sur la problématique hommes-femmes sont créés par le Bureau du PAM chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes et sont adaptés en fonction des destinataires, comme les membres du Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes, les hauts responsables et les employés souhaitant s'informer sur la notion de masculinité.

33. À la mi-2016, la Communauté en ligne du PAM sur les questions de parité a été établie pour renforcer le partage des connaissances, offrir un accès aux outils et directives pratiques, et servir de lieu de dialogue sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Avec plus de 600 membres et abonnés, la Communauté s'est avérée l'une des plus appréciées des 24 communautés en ligne du PAM²¹.
34. Grâce à des informations détaillées et à des guides succincts, la boîte à outils du PAM relative à la problématique hommes-femmes, lancée en février 2017, donne des indications sur les réponses à apporter aux questions (quoi, pourquoi, quand, qui, où et comment) que pose l'intégration de la parité hommes-femmes dans les programmes et les opérations du PAM. Le contenu de la boîte à outils – disponible en anglais, en arabe, en espagnol et en français – continue d'être développé en intégrant la remontée d'information des utilisateurs et en élargissant la gamme des sujets traités. Les bureaux régionaux fournissent des instruments adaptés aux bureaux de pays pour renforcer leurs capacités en matière de problématique hommes-femmes. Par exemple, le Bureau régional de Panama a mis en place le *Baúl regional de recursos de género* ("boîte à outils régionale relative à la problématique hommes-femmes"), une base de données qui permet au personnel d'accéder à des ressources sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, adaptées au contexte de la région Amérique latine et Caraïbes, en espagnol et en français.
35. De plus, des activités d'apprentissage participatives ont été mises en place dans l'ensemble du PAM, notamment par le biais de la collaboration avec l'Institute of Development Studies sur le programme "Innovations issues du terrain: Prise en compte de la problématique hommes-femmes à partir de la base"; dans le cadre de la campagne annuelle "16 Journées de mobilisation contre la violence sexiste; et par un dialogue régulier sur la parité des sexes organisé dans les bureaux de pays, comme les réunions "apprendre en déjeunant" en République démocratique populaire lao et les "Journées orange" au Nicaragua.

Priorités pour 2017-2018

36. Les priorités fixées pour la période allant de juin 2017 à juin 2018 sont notamment les suivantes:
 - intégration de l'égalité des sexes dans l'ensemble de la feuille de route intégrée, y compris les examens nationaux Faim zéro et les PSP;
 - encadrement et financement des actions qui favorisent l'égalité des sexes, ce qui est fondamental pour garantir que les programmes optimisent les ressources;
 - mise en œuvre des principaux mécanismes de prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes, en premier lieu le Programme de transformation en matière d'égalité des sexes, le marqueur de l'égalité des sexes et de l'âge et l'ONU-SWAP;
 - détermination et capacité renforcées du personnel et des entités du PAM à intégrer la problématique hommes-femmes dans leur travail quotidien;
 - production de connaissances, activités de plaidoyer et campagnes qui renforcent la base de données probantes pour intégrer l'égalité entre hommes et femmes dans toutes les activités du PAM, sensibilisent à l'importance de l'égalité des sexes pour tous et stimulent des actions concrètes pour y parvenir;
 - vérification à mi-parcours des paramètres de la politique en matière de problématique hommes-femmes (2015–2020); et
 - collaboration efficace avec les partenaires internes et externes afin de mettre à profit les efforts consentis pour faire progresser l'égalité des sexes et d'utiliser les maigres ressources disponibles de manière économique et efficiente.

²¹ La Communauté sur les questions de parité occupe la quatrième place en termes de popularité, après les communautés de l'administration globale, de l'association du personnel du cadre organique et des transferts de type monétaire.

ANNEXE I

Résultats du PAM au regard des indicateurs d'effet direct du Plan d'action concernant la problématique hommes-femmes (2016)

Indicateur d'effet direct du Plan d'action concernant la problématique hommes-femmes	Valeur de référence	2016
Effet direct 1: les évaluations des besoins, les processus de collecte de données et les analyses appuient la prise en compte effective de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans les opérations, et les responsabilités incombant à chacun sont clairement définies		
Pourcentage de projets/PSP rendant compte des indicateurs transversaux relatifs à la problématique hommes-femmes et à la protection ¹	Indicateurs de parité (2014): 74,5%	85%
	Indicateurs de protection (2014): 86%	87%
Pourcentage de rapports d'évaluation de la sécurité alimentaire qui recueillent, analysent et utilisent des données ventilées par sexe		Rapports normalisés sur les projets: 100% ²
Effet direct 2: les processus de planification et les documents d'orientation normalisés du PAM appuient la prise en compte effective de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans les opérations du PAM, et les responsabilités incombant à chacun sont clairement définies		
Pourcentage de bureaux de pays dotés d'un mécanisme opérationnel de réclamation et de remontée de l'information pour les populations touchées	49% (2014)	71% (2015)
Pourcentage d'outils d'analyse institutionnels utilisés au PAM pour évaluer la protection qui tiennent compte du sexe et de l'âge	100%	100%
Pourcentage de projets et de PSP obtenant la note 2a ou 2b pour le marqueur de l'égalité des sexes	79% (2014)	100%
Effet direct 3: le PAM assure la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes à la faveur de ses politiques en matière de ressources humaines et de ses pratiques de recrutement		
Pourcentage de femmes au sein du personnel du PAM – personnel national, administrateurs recrutés sur le plan international	Secrétaire général adjoint/Sous-Secrétaire général – 43%	29%
	D-2 – 29%	29%
	D-1 – 38%	39%
	P-5 – 38%	43%
	P-4 – 44%	43%
	Administrateur recruté sur le plan national-D – 100%	80%
NO-C – 37%	34%	

¹ Tous les projets concernés avaient inscrit au moins l'un des indicateurs transversaux relatifs à la parité et à la protection dans leurs cadres logiques. Les pourcentages renvoient à la proportion de ces projets qui communiquaient des valeurs de suivi – référence et suivi.

² Les rapports normalisés sur les projets prévoyant des transferts de vivres et des transferts de type monétaire directs servent d'indicateur.

Indicateur d'effet direct du Plan d'action concernant la problématique hommes-femmes	Valeur de référence	2016
Pourcentage de personnes interrogées dans le cadre de l'enquête mondiale auprès du personnel qui sont d'accord ou entièrement d'accord sur le fait que le PAM favorise l'intégration dans son environnement de travail	72% (2015)	s.o. ³
Effet direct 4: le PAM dispose de compétences techniques et professionnelles dans le domaine de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes		
Pourcentage d'employés ayant reçu une formation qui, un mois plus tard, déclarent être davantage en mesure de tenir compte de la problématique hommes-femmes dans le cadre de leurs activités		Pas de données ⁴
Pourcentage de bureaux du PAM comptant des membres du Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes	48,6% (2015)	90%
Nombre de conseillers principaux en matière de problématique hommes-femmes au PAM (de la classe P-3 et au-dessus)		16 ⁵
Effet direct 5: le PAM consigne systématiquement les connaissances sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et les partage, de même que ses outils et bonnes pratiques en la matière		
Pourcentage de rapports normalisés sur les projets indiquant les résultats obtenus en matière de prise en compte de la problématique hommes-femmes et de protection, ainsi que les enseignements tirés de l'expérience dans ces domaines		100% ⁶
Effet direct 6: les accords de partenariat du PAM contiennent des éléments relatifs à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes		
Nombre de partenariats établis au Siège, dans les bureaux régionaux et dans les bureaux de pays qui inscrivent l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes parmi les domaines de collaboration	38 (2014)	9 ⁷

³ L'enquête mondiale auprès du personnel sera réalisée en 2017.

⁴ Le suivi de la capacité renforcée des employés d'intégrer la parité dans leur travail quotidien après avoir suivi une formation sera intégré dans le canal réservé à la problématique hommes-femmes du Portail d'apprentissage du PAM.

⁵ Les 16 conseillers en matière de problématique hommes-femmes de la classe P-3 et au-dessus sont les suivants: un P-5 au Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes; cinq équivalents P-4, un dans chacun des bureaux régionaux à Bangkok, au Caire, à Dakar, à Nairobi et à Panama; et dix P-3, un dans chacun des bureaux de pays suivants: Équateur, Guatemala, Kenya, Malawi, Myanmar, Nicaragua, Pakistan, République arabe syrienne, Soudan et Soudan du Sud.

⁶ Ce chiffre n'inclut pas les projets du PAM pour lesquels les indicateurs transversaux relatifs à la problématique hommes-femmes et à la protection ne sont pas considérés comme applicables, comme les opérations spéciales. Tous les rapports normalisés sur les projets comportent des sections sur les progrès réalisés sur la voie de l'égalité des sexes, de la protection et de la responsabilité à l'égard des populations touchées.

⁷ Les chiffres concernent uniquement le Siège et les bureaux régionaux. Le Siège a établi des partenariats avec la FAO, l'Institute of Development Studies, le Comité permanent interorganisations, le FIDA, le PNUD, l'UNU-GEST et ONU-Femmes. Le Bureau régional du Caire a établi deux partenariats. À partir de 2017, et en attendant la révision du modèle d'accord de partenariat sur le terrain et son affichage sur la page Web du PAM pour les modèles juridiques, une Annexe 6 portant sur l'égalité des sexes, la protection et la responsabilité à l'égard des populations touchées sera jointe à tous les accords de partenariat sur le terrain. Les sept bureaux de pays participant au programme intitulé "Innovations issues du terrain" – Bénin, Cambodge, Guatemala, Lesotho, Liban, Malawi et Sénégal – ont établi des partenariats pour œuvrer en faveur de l'égalité entre les sexes, ce qui est également le cas de ceux qui participent au Programme de transformation en matière d'égalité des sexes.

Indicateur d'effet direct du Plan d'action concernant la problématique hommes-femmes	Valeur de référence	2016
Effet direct 7: le financement fait l'objet d'un suivi et contribue à la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans toutes les opérations et dans les divers domaines fonctionnels		
Besoins prévus pour la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes en pourcentage du total des besoins prévus du PAM	11%	12%
Dépenses effectivement engagées pour la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes en pourcentage des dépenses effectives du PAM	11%	12,6%
Effet direct 8: toutes les évaluations du PAM tiennent compte des résultats ayant trait à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes		
Score attribué dans le méta-examen annuel des évaluations du PAM	7,51-10,50	8,35
Effet direct 9: les mécanismes de contrôle du PAM assurent une responsabilisation accrue quant au respect des engagements institutionnels en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes		
Pourcentage de réalisation des exigences au regard des 15 indicateurs de performance de l'ONU-SWAP concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes	80% (2014)	14 (sur 15) sont conformes ou supérieurs
Audits de la problématique hommes-femmes effectués régulièrement, conformément à l'approche fondée sur les risques du PAM		Audit 2016 de la problématique hommes-femmes

ANNEXE II

Performance du PAM au regard de l'ONU-SWAP (2012–2017)

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 critères de référence et 15 indicateurs de performance servant à mesurer les progrès dans ses six éléments.
2. Le système de notation de l'ONU-SWAP concernant les indicateurs de performance est comme suit: Inférieur, Proche, Conforme, Supérieur ou Non applicable. En ce qui concerne le cycle de présentation des résultats de 2016, les résultats du PAM ont été supérieurs aux critères établis pour quatre indicateurs supplémentaires et conformes pour un indicateur de plus, par rapport à 2015. Le saut qualitatif le plus important a été enregistré dans l'évaluation des capacités (indicateur de performance 12), qui est passé de "proche" à "supérieur". Une évaluation à l'échelle du PAM portant sur les capacités en matière de problématique hommes-femmes a été effectuée, et un plan de développement des capacités institutionnelles a été formulé. Pour l'indicateur d'audit (6), un audit attentif à la problématique hommes-femmes a été organisé pour la première fois au PAM. Pour ce qui concerne l'indicateur d'examen des programmes (7), le processus du marqueur de l'égalité des sexes a été amélioré et décentralisé. En ce qui concerne l'affectation des ressources financières (indicateur de performance 9), les processus ont été intégrés et des ressources supplémentaires ont été allouées.

Indicateur de performance ONU-SWAP	2012	2013	2014	2015	2016
Responsabilité					
1. Politiques et plans d'action	Conforme	Conforme	Supérieur	Supérieur	Supérieur
2. Gestion de la performance attentive à la problématique hommes-femmes	Proche	Proche	Conforme	Supérieur	Supérieur
Gestion axée sur les résultats					
3. Planification stratégique	Proche	Supérieur	Supérieur	Supérieur	Supérieur
4. Établissement de rapports et analyse de données	Proche	Conforme	Supérieur	Supérieur	Supérieur
Contrôle					
5. Évaluation	Proche	Proche	Conforme	Conforme	Conforme
6. Audit attentif à la problématique hommes-femmes	Proche	Proche	Conforme	Conforme	Supérieur
7. Examen des programmes	Proche	Conforme	Conforme	Conforme	Supérieur
Ressources humaines et financières					
8. Suivi des ressources	Proche	Proche	Conforme	Conforme	Conforme
9. Affectation des ressources	Proche	Proche	Conforme	Conforme	Supérieur
10. Structure de prise en compte de la problématique hommes-femmes et parité	Proche	Proche	Proche	Proche	Proche
11. Culture institutionnelle	Conforme	Supérieur	Supérieur	Supérieur	Supérieur

Indicateur de performance ONU-SWAP	2012	2013	2014	2015	2016
Capacités					
12. Évaluation des capacités	Proche	Proche	Proche	Proche	Supérieur
13. Développement des capacités	Proche	Proche	Proche	Proche	Conforme
Cohérence, connaissances et gestion de l'information					
14. Production de connaissances et communication	Conforme	Conforme	Supérieur	Supérieur	Supérieur
15. Cohérence	Conforme	Supérieur	Supérieur	Supérieur	Supérieur

Liste des sigles utilisés dans le présent document

FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FIDA	Fonds international de développement agricole
ONU-SWAP	Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PSP	plan stratégique de pays
UNU-GEST	Programme d'études et de formation sur l'égalité des sexes de l'Université des Nations Unies