



World Food Programme
Programme Alimentaire Mondial
Programa Mundial de Alimentos
برنامج الأغذية العالمي

Conseil d'administration

Session annuelle

Rome, 10-14 juin 2019

Distribution: générale

Point 5 de l'ordre du jour

Date: 10 mai 2019

WFP/EB.A/2019/5-E

Original: anglais

Questions de politique générale

Pour information

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

Point sur la politique en matière de problématique hommes-femmes (2015-2020)

Résumé

Le présent rapport fait le point sur la mise en œuvre de la politique du PAM en matière de problématique hommes-femmes (2015-2020), qui s'appuie essentiellement sur le Plan d'action concernant la problématique hommes-femmes arrêté par le PAM. Il insiste plus particulièrement sur les aspects suivants:

- a) la poursuite de la prise en compte de la problématique femmes-hommes dans les activités du PAM;
- b) les progrès accomplis sur la voie de l'obtention des neuf effets directs énoncés dans le Plan d'action concernant la problématique hommes-femmes;
- c) les principaux mécanismes du PAM relatifs à la prise en compte de la problématique femmes-hommes, notamment le programme de transformation pour l'égalité des sexes, le marqueur de l'âge et de l'égalité femmes-hommes, et le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

En guise de conclusion, le rapport récapitule les priorités pour 2019.

Coordonnatrices responsables:

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

Mme J. Paul
Conseillère principale pour la problématique
femmes-hommes
tél.: 066513-3186

Introduction

1. Le présent document rend compte des progrès accomplis en 2018 et au premier trimestre de 2019 dans la mise en œuvre de la politique en matière de problématique hommes-femmes (2015-2020)¹ moyennant l'exécution du plan d'action² qui l'accompagne.
2. Il offre une vue d'ensemble décrivant les points suivants: attention continue portée par le PAM à l'égalité des sexes, considérée comme une composante à part entière d'un monde libéré de la faim; avancées sur la voie de la réalisation des neuf effets directs énoncés dans le Plan d'action concernant la problématique hommes-femmes; principaux mécanismes mis en place pour tenir compte de cette problématique; actions à mener et aspects à prendre en considération en priorité d'ici à la fin de 2019.

La problématique femmes-hommes au PAM

3. La fonction du Bureau chargé de la prise en compte de la problématique femmes-hommes continue d'être guidée par la volonté du PAM de suivre une démarche contribuant à transformer les relations entre les sexes pour parvenir à la sécurité alimentaire et nutritionnelle et à l'égalité des sexes, considérées comme des priorités transversales pour les programmes, les opérations et l'organisation en tant qu'employeur et entité des Nations Unies.
4. L'un des aspects essentiels de l'intégration systématique de la problématique femmes-hommes dans les programmes du PAM est la définition claire de cette problématique dans les plans stratégiques de pays (PSP) pluriannuels, de la compréhension du contexte aux partenariats, au suivi et à la budgétisation, en passant par les activités et les effets directs prévus. En conséquence, tous les bureaux de pays du PAM reçoivent un appui technique pour faciliter l'élaboration de leurs PSP – ainsi que de leurs PSP provisoires (PSPP) et de leurs PSPP de transition (PSPP-T) –, appui dans le cadre duquel, par exemple, des mesures de lutte contre les inégalités entre les sexes compromettant la sécurité alimentaire et la nutrition sont mises en évidence.
5. Deux des composantes majeures de la mise en œuvre des PSP sont le Cadre de résultats institutionnels du PAM et les budgets de portefeuille de pays. Le Conseil d'administration a adopté le [Cadre révisé de résultats institutionnels pour 2017-2021](#) à sa deuxième session ordinaire de 2018. Ce cadre reprend le résultat transversal "l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes progressent au sein des populations bénéficiant de l'assistance du PAM", associé à trois indicateurs inclus dans les PSP selon qu'il convient, ainsi qu'un engagement en faveur de la ventilation des données par sexe et par âge pour les effets directs relatifs aux personnes. L'outil de suivi à l'usage des bureaux de pays a été modifié pour permettre l'enregistrement des bénéficiaires directs par sexe et par âge à compter de 2019. Grâce au Cadre révisé de résultats institutionnels, les bureaux de pays du PAM ont davantage de possibilités pour suivre les progrès réalisés en matière d'égalité des sexes, des indicateurs étant définis pour chacune des cibles de l'objectif de développement durable (ODD) 5 (parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles).
6. Sur le plan de la budgétisation, tous les bureaux de pays prévoient un budget relatif à la problématique femmes-hommes pour permettre la mise en œuvre des mesures contribuant à transformer les relations entre les sexes définies dans leur PSP, jetant ainsi les bases nécessaires pour relier les ressources aux résultats. Les entités au Siège suivent un processus similaire et indiquent les activités tenant compte de la problématique

¹ WFP/EB.A/2015/5-A.

² WFP/EB.1/2016/4-B.

femmes-hommes et celles axées sur cette problématique dans leurs plans annuels de performance.

Plan d'action concernant la problématique hommes-femmes

7. Les neuf effets directs énoncés dans le Plan d'action concernant la problématique hommes-femmes constituent le cadre permettant au PAM d'intégrer cette problématique dans ses programmes et ses opérations ainsi que dans l'ensemble de l'organisation³.

Effet direct 1: Analyse et données

Les évaluations des besoins, les processus de collecte des 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

8. Les activités du PAM au niveau des pays sont définies à partir d'évaluations contextuelles – notamment les examens stratégiques nationaux Faim zéro –, telles qu'elles sont récapitulées dans les PSP. Depuis l'intégration des analyses de la problématique femmes-hommes dans ces examens, des mesures en faveur de l'équité et de l'égalité entre les sexes sont incluses dans les activités prévues. On en trouvera un bon exemple dans le PSP pour le Nicaragua, qui comprend un effet direct stratégique axé sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.
9. Pour le PAM, l'analyse et la cartographie de la vulnérabilité sont un instrument majeur permettant d'entreprendre des analyses de la sécurité alimentaire. En 2018, des spécialistes de cet exercice et de la problématique femmes-hommes ont collaboré pour mieux intégrer la condition de la femme dans les évaluations de la sécurité alimentaire. Ainsi, cette problématique a été prise en compte dans les évaluations de la sécurité alimentaire dans les situations d'urgence menées en El Salvador, en Équateur, au Guatemala, au Honduras et au Nicaragua. Des analyses de la problématique femmes-hommes ciblées ont par exemple été réalisées en Arménie, en rapport avec l'alimentation scolaire, dans des camps de réfugiés au Kenya et au Mozambique, dans le cadre du programme d'assistance alimentaire pour la création d'actifs, et au Rwanda, en s'intéressant aux petits exploitants. Plusieurs bureaux de pays du PAM ont rédigé des notes sur le sujet afin de faciliter l'élaboration des PSP, notamment en Afrique australe (Angola, Eswatini, Lesotho, Madagascar et Zambie).
10. En 2018, pour compléter les activités d'analyse et de cartographie de la vulnérabilité ainsi que les évaluations de la sécurité alimentaire dans les situations d'urgence, qui sont généralement axées sur les ménages, le PAM a expérimenté un indicateur appelé "égalité des sexes au service de la sécurité alimentaire", qui établit un lien entre autonomisation et sécurité alimentaire du point de vue des individus. Élaboré en collaboration avec l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) et utilisé dans le cadre du sondage mondial Gallup, cet indicateur a été testé au Bangladesh, au Myanmar, au Nigéria, au Royaume-Uni, au Tadjikistan, en Thaïlande et en Zambie. Sur le plan de la problématique femmes-hommes, il évalue l'autonomisation acquise par les individus (égalité) dans les domaines suivants: autosuffisance financière, capacités décisionnelles, élimination de la violence, travail non rémunéré et liberté génésique. L'expérimentation réussie a produit des données qui ont permis d'élaborer un indicateur rigoureux d'un point de vue statistique, qui relie les inégalités et l'insécurité alimentaire, et elle sera mise en œuvre dans huit autres pays en 2019.
11. Bien que les évaluations et la collecte de données effectuées par le PAM appuient les actions en faveur de l'égalité des sexes, en matière de sécurité alimentaire et de nutrition, le renforcement des capacités nécessaires pour mener et systématiser les analyses de la

³ L'annexe I récapitule les résultats obtenus en 2018 au regard des indicateurs d'effet direct figurant dans le Plan d'action.

problématique femmes-hommes à tous les niveaux des programmes et des opérations demeure un domaine prioritaire. Le soutien apporté à cet égard conjugue les possibilités d'apprentissage telles que celles offertes en Colombie aux partenaires d'exécution et le programme "WFP Genera Igualdad" destiné à 40 membres du personnel de terrain dans la région Amérique latine, et des orientations techniques comme celles communiquées aux Bureaux du PAM en Jordanie, au Mozambique, au Soudan du Sud, au Tadjikistan et au Yémen, par exemple. L'un des résultats concrets est l'intégration d'indicateurs relatifs à la problématique femmes-hommes dans l'atlas de la sécurité alimentaire du Kirghizistan.

Effet direct 2: Stratégie, orientations et cycle des programmes

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

12. Comme il est indiqué, la problématique femmes-hommes est une composante obligatoire des PSP et est considérée comme un élément fondamental pour obtenir des programmes efficaces, efficaces, équitables et vecteurs d'autonomisation. Il existe un large éventail de documents d'orientation visant à appuyer l'intégration de cette problématique dans les opérations du PAM. On citera ici les documents spécifiquement liés à cette question, notamment la [boîte à outils du PAM relative à la problématique hommes-femmes](#)⁴, les supports concernant la planification stratégique, comme le [manuel relatif à la feuille de route intégrée](#)⁵, et les documents consacrés à un secteur ou à un sujet précis, tels que les [questions fréquemment posées sur les transferts de type monétaire](#)⁶ ou les documents destinés aux projets du Fonds vert pour le climat. En outre, les bureaux régionaux ont examiné leurs stratégies régionales en matière de problématique femmes-hommes et les ont actualisées selon que de besoin afin de les faire concorder avec la feuille de route intégrée, et donc avec les PSP associés à celle-ci.
13. La mise en œuvre des plans est suivie au moyen de mécanismes institutionnels, en particulier le système de marqueurs de l'âge et de l'égalité hommes-femmes, le Cadre de résultats institutionnels, les accords de partenariat, les rapports annuels et les mécanismes de réclamation et de remontée d'informations accessibles en toute sécurité, comme il en existe dans presque tous les pays où le PAM opère.
14. Entre autres exemples de mise en œuvre des plans à l'appui des effets directs relatifs à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes dans le contexte de la sécurité alimentaire et de la nutrition, on peut citer le soutien en faveur de la génération de revenus fourni à 230 femmes par l'intermédiaire de 20 organisations communautaires en Colombie, dans le cadre duquel des femmes exercent des activités d'élevage de volaille et de production de café et de cacao et vendent leurs produits sur les marchés régionaux et nationaux. Au Cuba voisin, des coopératives de femmes se trouvant dans deux provinces ont de même pu acquérir une plus grande autonomie sur le plan économique grâce à des initiatives d'élevage avicole et de création de jardins potagers. En El Salvador, le PAM a travaillé aux côtés d'artisanes à la création de l'association "Mujeres con Esperanza" (Femmes portées par l'espoir), par l'intermédiaire de laquelle les femmes peuvent obtenir des prêts, réduire les coûts de production et de commercialisation et accéder aux marchés; l'association a fait état d'une augmentation de 53 pour cent des revenus de ses adhérentes. À Kassala, dans l'est du Soudan, le PAM a apporté son soutien à la création de 16 coopératives d'agricultrices, par le biais desquelles les membres pouvaient obtenir des financements pour leurs activités agricoles.

⁴ <https://gender.manuals.wfp.org/fr/gender-toolkit/>.

⁵ <https://integratedroadmap.manuals.wfp.org/en/>.

⁶ <https://newgo.wfp.org/documents/cash-based-transfers-frequently-asked-questions>.

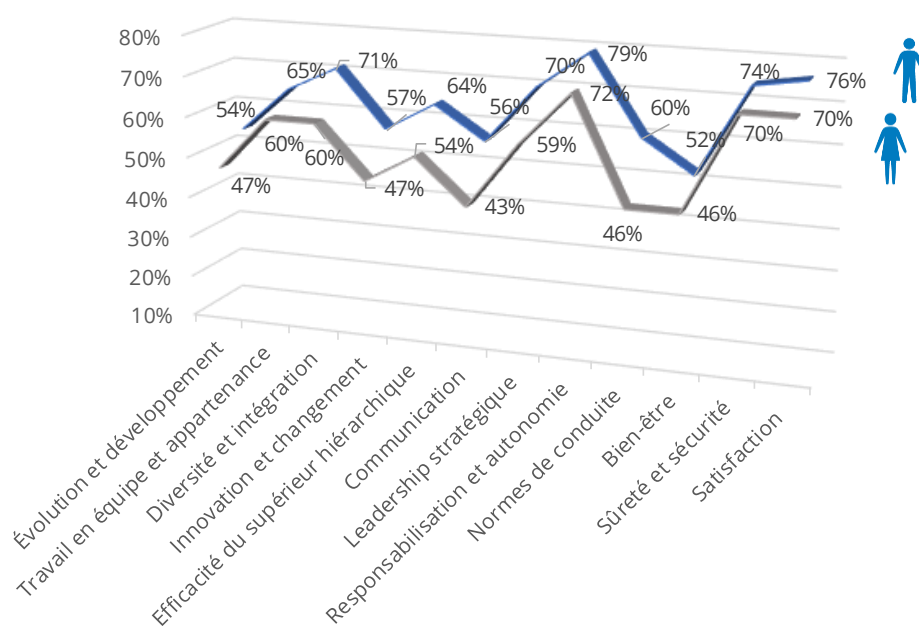
Effet direct 3: Ressources humaines***Le PAM assure la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes à la faveur de ses politiques en matière de ressources humaines et de ses pratiques de recrutement***

15. En 2018, des dispositions ont été prises pour mettre en place des mesures en faveur de la parité des sexes et d'objectifs liés à la culture organisationnelle. À la suite de la publication de la circulaire révisée du Directeur exécutif sur la protection contre le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'abus d'autorité et la discrimination sur le lieu de travail (OED2018/007)⁷, la version finale du Plan d'action du PAM pour la parité des sexes⁸ a été arrêtée, et une enquête mondiale auprès du personnel a été menée.
16. Concernant la parité des sexes, sur l'ensemble des effectifs du PAM, soit un peu plus de 17 000 personnes, 36 pour cent sont des femmes, avec des variations selon les bureaux, les classes, les fonctions et le type de recrutement (sur le plan national ou international). Ainsi, les femmes représentent 12 pour cent du personnel du PAM chargé de la sécurité et 70 pour cent du personnel chargé de la gestion des ressources humaines. Au Siège, 51 pour cent des employés sont des femmes, une proportion qui descend à 31 pour cent dans tous les bureaux de pays considérés collectivement. Pour remédier au déséquilibre de la proportion de femmes et d'hommes au sein du personnel et parvenir à la parité – d'ici à 2021 pour le personnel recruté sur le plan international et d'ici à 2028 pour celui recruté sur le plan national –, le Plan d'action pour la parité des sexes expose des mesures relatives au recrutement de talents, au développement des capacités et à la gestion des carrières, à la mobilisation et au bien-être du personnel, et à la responsabilisation, mesures qui sont complétées par des objectifs définis par bureau. Les efforts concertés qui ont été déployés ont donné des résultats, le Bureau du PAM au Soudan ayant par exemple employé une femme comme chauffeur pour la première fois.
17. L'enquête mondiale auprès du personnel a révélé des différences entre les femmes et les hommes en ce qui concerne les conditions d'emploi (voir la figure 1), et il existe d'autres différences selon l'âge, le statut contractuel et le bureau (Siège, bureaux de terrain).

⁷ <https://docs.wfp.org/api/documents/WFP-0000074232/download/>.

⁸ <https://docs.wfp.org/api/documents/WFP-0000103359/download/>.

Figure 1: Vécu et perceptions concernant le PAM en tant qu'employeur, tels que rapportés par les femmes et les hommes dans l'enquête mondiale auprès du personnel de 2018



18. Diverses initiatives visent à renforcer la culture organisationnelle du PAM: l'aménagement des modalités de travail, comme l'échelonnement des horaires de travail dans le Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes et le Bureau du PAM au Nicaragua, le télétravail au Siège et une réduction des horaires de travail en Indonésie; des séances de sensibilisation au Siège et dans les bureaux de pays au sujet de la circulaire sur la protection contre le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'abus d'autorité et la discrimination sur le lieu de travail; la campagne interne "*Respect Each Other*" (Respect mutuel), qui s'appuie sur les quatre piliers que sont la compréhension, l'inclusion, l'équité et l'humanité.

Effet direct 4: Développement des capacités

Le PAM dispose de compétences techniques et professionnelles dans le domaine de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes

19. Les employés et les partenaires du PAM disposent de diverses ressources au service de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes: le personnel du Bureau chargé de la prise en compte de la problématique femmes-hommes; des conseillers régionaux pour cette problématique; la [boîte à outils consacrée à ce sujet](#)⁹, disponible en anglais, arabe, espagnol et français; une plateforme didactique (Gender Learning Channel) sur le portail d'apprentissage WeLearn (qui comprend deux cours de formation électronique adaptés); une communauté en ligne; des réunions casse-croûte mensuelles qui relient les collègues du Siège, des bureaux régionaux et des bureaux de pays; des cours de formation en présentiel sur les normes sociales. En outre, les bureaux de pays qui participent au [programme de transformation pour l'égalité des sexes](#)¹⁰ reçoivent une assistance technique adaptée pendant 12 à 18 mois, qui leur permet d'intégrer de manière systématique la problématique femmes-hommes dans les programmes et les opérations ainsi que sur le lieu de travail.

⁹ Disponible à l'adresse <https://gender.manuals.wfp.org/fr/gender-toolkit/>.

¹⁰ <https://gtp.wfp.org>.

20. Une assistance ciblée visant à renforcer les capacités relatives à la problématique femmes-hommes est également fournie aux bureaux de pays du PAM sous différentes formes: missions d'appui comme au Bénin, au Congo, en Iraq, en Jordanie, au Lesotho, à Madagascar, au Malawi, au Nigéria, en République arabe syrienne, au Tadjikistan, au Togo et en Turquie en 2018; cours d'apprentissage à distance comme pour les 11 bureaux de pays du PAM en Afrique australe; contributions à des ateliers sectoriels comme ceux consacrés aux ressources humaines, au changement climatique, aux violences fondées sur le genre, à la résilience, à l'alimentation scolaire et au suivi et à l'évaluation; formation destinée aux partenaires d'exécution, tels que le Conseil national des femmes en Égypte et des partenaires locaux et nationaux au Honduras, ou encore à l'intention de journalistes au Kirghizistan.

Effet direct 5: Communication, savoir et information

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 ses bonnes pratiques en la matière

21. En 2018, le PAM a investi dans le renforcement des communications stratégiques sur la problématique femmes-hommes ainsi que dans des travaux de recherche primaire. La collaboration avec [Claremont Marketing Communications](#) a permis de mettre au point un cadre concis de communication interne et externe, qui a contribué à la conception de la campagne annuelle "16 Journées de mobilisation contre la violence sexiste" axée sur le soutien apporté aux survivants, et à l'organisation d'autres manifestations qui se sont déroulées en 2018.
22. En partenariat avec Gallup et la Division de la statistique de la FAO, le PAM a expérimenté l'initiative "Égalité des sexes au service de la sécurité alimentaire" dans sept pays en 2018 (voir paragraphe 10)¹¹. La réussite de cette expérimentation a abouti à la définition d'une mesure valide sur le plan statistique de la relation entre sécurité alimentaire et autonomisation telle qu'elle est vécue par les individus, mesure qui a été appliquée dans huit autres pays lors du sondage mondial Gallup de 2019¹².
23. Parmi les autres exemples d'activités de recherche et de communication figure l'étude portant sur plusieurs pays consacrée au potentiel des interventions utilisant des transferts de type monétaire menées pour contribuer à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes. Conjuguant une étude sur documents, un travail sur le terrain dans six pays¹³, une enquête menée auprès de praticiens et un atelier, l'étude a révélé que les interventions utilisant une assistance sous la forme de transferts de type monétaire pouvaient contribuer à la sécurité alimentaire, à la nutrition et à l'obtention d'effets directs relatifs à l'égalité des sexes et, lorsqu'elles étaient bien conçues, pouvaient aller dans le sens d'une plus grande équité et permettre aux femmes, aux hommes, aux filles et aux garçons d'acquérir davantage d'autonomie.
24. Entre autres exemples de production de nouvelles informations, on peut citer: les analyses de la problématique femmes-hommes menées en Égypte sur la résilience climatique des petits exploitants; une étude sur la problématique femmes-hommes et la sécurité alimentaire conduite au Soudan, qui a éclairé la conception du plan stratégique pour le Soudan; une étude sur la problématique femmes-hommes et les moyens d'existence urbains en République arabe syrienne, qui a été utilisée dans les programmes du PAM en

¹¹ Bangladesh, Myanmar, Nigéria, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, Tadjikistan, Thaïlande et Zambie.

¹² Les pays prévus sont le Cambodge, la Colombie, l'Égypte, le Kenya, le Kirghizistan, le Libéria, le Mozambique et le Nicaragua.

¹³ Les six pays dans lesquels un travail sur le terrain a été réalisé dans le cadre de l'étude sur la problématique femmes-hommes et les transferts de type monétaire sont le Bangladesh, l'Égypte, El Salvador, la Jordanie, le Mali et le Rwanda.

faveur des moyens d'existence; et une analyse de la problématique femmes-hommes réalisée en El Salvador dans la perspective de programmes d'amélioration de la résilience.

25. Des activités de communication localisées sont également organisées. Par exemple, un module en ligne sur la problématique femmes-hommes, les droits et la prévention de la violence a été élaboré par le Bureau du PAM en Colombie et mis à la disposition des utilisateurs dans l'objectif de les sensibiliser et de mettre fin à des normes socioculturelles discriminatoires. Dans la même région, le Bureau du PAM au Pérou a conçu un feuilleton radiophonique promouvant le partage des responsabilités en matière de nutrition et de pratiques liées à la santé, feuilleton qui a été diffusé sur des stations de radio locales à Sechura. Des produits audiovisuels ont aussi été élaborés en 2018, notamment une vidéo réalisée par le Bureau du PAM au Yémen sur les droits des femmes et leur accès à la nourriture. Des bulletins d'information sur la problématique femmes-hommes ont été diffusés auprès des bureaux de pays de la région Moyen-Orient, Afrique du Nord, Europe orientale et Asie centrale et de la région Afrique australe. En Afrique australe, une présentation intitulée "*Shifting Perspectives, Living Vulnerable Lives*" (Changer de perspectives, vivre une vie vulnérable) a été conçue dans la perspective de la réunion annuelle des directeurs de pays, parallèlement à des mises à jour numériques visant à partager des mesures et des enseignements tirés de l'expérience dans l'ensemble de la région.

Effet direct 6: Partenariats

Les accords de partenariat du PAM contiennent des éléments relatifs à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes

26. Reconnaissant qu'il est essentiel de forger des partenariats diversifiés et stratégiques pour introduire des changements porteurs de transformations, le PAM a noué des partenariats avec différents acteurs tels que des organismes des Nations Unies, des gouvernements, des organisations non gouvernementales internationales ainsi que des entités des milieux universitaires, de la société civile et du secteur privé. Comme exemples de partenariats conclus au niveau institutionnel, on peut citer [Gallup](#), l'initiative [Équipe volante de spécialistes de l'égalité des sexes](#), le [Groupe de référence sur la problématique hommes-femmes et l'aide humanitaire](#) du Comité permanent interorganisations, [Women Deliver](#) et l'[Équipe spéciale pour l'égalité des sexes](#) du Groupe des Nations Unies pour le développement durable. La collaboration avec les autres organismes ayant leur siège à Rome (la FAO et le Fonds international de développement agricole [FIDA]) a permis d'organiser des manifestations telles que celles qui se sont tenues à l'occasion de la Journée internationale de la femme et des 16 Journées de mobilisation contre la violence sexiste, et de mettre en œuvre deux programmes conjoints: l'un sur les approches contribuant à transformer les relations entre les sexes qui ont été suivies en matière de sécurité alimentaire et de nutrition et l'autre sur l'accélération des progrès accomplis sur la voie de l'autonomisation économique des femmes rurales. Dans le cadre du second de ces programmes, auquel ONU-Femmes participe également, le PAM accueille le coordonnateur mondial ainsi que le chargé de la gestion des connaissances, sans aucun coût supplémentaire.
27. Au niveau régional et national, le PAM participe aux groupes thématiques des Nations Unies et aux modules d'aide humanitaire axés sur l'égalité des sexes, tels que le sous-groupe de travail du Groupe mondial de la protection sur les violences fondées sur le genre, le Groupe de travail Asie-Pacifique sur l'égalité des sexes dans l'action humanitaire, le Groupe de coordination Europe-Asie centrale pour l'égalité des sexes ou le Groupe interinstitutions sur l'égalité des sexes implanté au Panama.

28. À l'échelle des pays, les accords de partenariat sur le terrain comprennent depuis 2017 une annexe sur l'égalité des sexes, la protection et la responsabilité à l'égard des populations touchées. Parmi les exemples de collaboration interorganisations figure celle instaurée avec ONU-Femmes et le Fonds des Nations Unies pour la population dans des pays comme le Cameroun, l'Équateur et le Kirghizistan ainsi que des pays de la région Afrique de l'Est. Au Guatemala, en sa qualité de membre du Groupe de travail sur l'égalité des sexes dans l'action humanitaire, le PAM a contribué à la modernisation d'outils destinés à prévenir la violence à l'égard des femmes et des filles dans les situations d'urgence, comme lors de l'éruption du volcan Fuego en novembre 2018. En Égypte, le PAM travaille en partenariat avec le Conseil national des femmes, une entité gouvernementale, et, en Jordanie voisine, il collabore avec ONU-Femmes dans les camps de réfugiés de Zaatari et d'Azraq, en s'attaquant à des questions qui touchent les moyens d'existence et la sécurité alimentaire des femmes. Dans le cadre de sa collaboration avec le Ministère de l'agriculture en République arabe syrienne, le PAM a contribué à l'élaboration d'une stratégie nationale en matière de problématique femmes-hommes destinée à favoriser l'émancipation des femmes en milieu rural. Au-delà des questions relatives aux disparités entre les sexes, le Bureau régional du PAM pour l'Afrique australe et le Wits Centre for Diversity Studies ont co-parrainé un "café mondial" consacré aux solutions innovantes de lutte contre les inégalités croisées.

Effet direct 7: Ressources financières

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

29. Comme indiqué dans le Plan de gestion du PAM pour 2019-2021, "selon les chiffres provisoires figurant dans le plan d'exécution pour 2019, 12,5 pour cent des ressources nécessaires sont affectées à ce type d'activités"¹⁴. Ce chiffre représente une augmentation par rapport à 2018 (12,3 pour cent)¹⁵. Il convient de noter que le PAM devrait atteindre une allocation de 15 pour cent d'ici à 2020.
30. Au niveau des pays, un budget prévisionnel relatif à la problématique femmes-hommes est établi pour chaque PSP pluriannuel. Ce budget prévoit un montant à consacrer tous les ans aux activités en faveur de l'égalité des sexes dans le cadre des activités pertinentes du PSP. Dans l'ensemble des PSP dotés d'un budget prévisionnel relatif à l'égalité des sexes, la proportion des ressources financières à affecter aux activités contribuant à l'égalité des sexes augmente, passant de 6,43 pour cent selon les estimations en 2018 à 21,89 pour cent en 2024 (voir le tableau 1).

TABLEAU 1: RESSOURCES PRÉVUES POUR LA MISE EN ŒUVRE D'ACTIVITÉS CONTRIBUTANT À L'ÉGALITÉ DES SEXES DANS LES PSP DU PAM, PAR ANNÉE*				
Année	Nombre de PSP	Nombre de PSP dotés d'un budget relatif à l'égalité des sexes	Montant total alloué à l'égalité des sexes	
			(en dollars)	(en pourcentage du budget total)**
2018	32	19	144 173 203	6,43
2019	64	48	737 777 219	12,90
2020	64	48	811 568 579	14,14

¹⁴ WFP/EB.2/2018/6-A/1/Rev.1 (par. 110, p. 39).

¹⁵ WFP/EB.2/2017/5-A/1/Rev.1.

TABLEAU 1: RESSOURCES PRÉVUES POUR LA MISE EN ŒUVRE D'ACTIVITÉS CONTRIBUTANT À L'ÉGALITÉ DES SEXES DANS LES PSP DU PAM, PAR ANNÉE*				
Année	Nombre de PSP	Nombre de PSP dotés d'un budget relatif à l'égalité des sexes	Montant total alloué à l'égalité des sexes	
			(en dollars)	(en pourcentage du budget total)**
2021	51	40	306 616 705	16,49
2022	39	36	163 211 087	12,08
2023	24	22	112 484 278	16,90
2024	7	7	14 854 089	21,89

* Vu que les PSP sont pluriannuels, les données d'un même PSP se retrouvent plusieurs années de suite dans les chiffres mentionnés dans le tableau 1. Les 11 PSP dont la mise en œuvre a débuté en 2017 ne comportaient pas de budgets relatifs aux activités en faveur de l'égalité des sexes, car ces budgets n'avaient pas encore été mis en place à l'époque.

** Pourcentage du budget total des PSP dotés d'un budget relatif à l'égalité des sexes.

31. Des entités au Siège élaborent actuellement un système de suivi des dépenses budgétisées consacrées aux activités en faveur de l'égalité des sexes. Les efforts déployés par le PAM pour planifier et suivre ces dépenses ont été reconnus au sein du système des Nations Unies, notamment dans des documents publiés en 2019 par l'Équipe spéciale de haut niveau chargée du financement de la promotion de l'égalité des sexes.

Effet direct 8: Évaluation

Toutes les évaluations du PAM analysent les résultats ayant trait à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes

32. Gérée par le Bureau de l'évaluation du PAM, l'évaluation externe de la politique en matière de problématique hommes-femmes (2015-2020) commence à la mi-2019. Le rapport d'évaluation devrait être présenté au Conseil à sa première session ordinaire de 2020.
33. Le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique femmes-hommes et les conseillers régionaux pour cette problématique contribuent systématiquement aux évaluations institutionnelles – telles que l'évaluation de l'intervention régionale du PAM face à la crise syrienne (2015-2017), l'évaluation stratégique des PSP pilotes (2017-mi-2018) et les évaluations décentralisées des portefeuilles de pays –, de leur conception à leur achèvement, en favorisant l'intégration des questions relatives aux relations entre les sexes dans les processus d'évaluation ainsi que dans les conclusions et les recommandations qui en sont issues. Le méta-examen de 2018 a obtenu la note de 5,7, ce qui indique que la problématique femmes-hommes est parfois, mais pas toujours, prise en compte dans les évaluations gérées au niveau central.

Effet direct 9: Contrôle

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

34. Sur la base du cadre de responsabilité à l'échelle du système des Nations Unies, en 2018, les résultats du PAM ont été conformes ou supérieurs à 81 pour cent des valeurs fixées pour les indicateurs de performance d'ONU-SWAP 2.0¹⁶, comme indiqué aux paragraphes 44 et 45.
35. En 2018, la problématique femmes-hommes a été prise en compte dans 52 pour cent des audits internes (11 sur 21). Pour promouvoir l'intégration de cette problématique dans les audits effectués régulièrement, le Bureau de l'audit interne a formulé des orientations à l'intention des auditeurs du PAM. Il est prévu d'y prêter davantage attention lors des audits internes menés en 2019.

Prise en compte de la problématique femmes-hommes au PAM

36. Au PAM, la prise en compte de la problématique femmes-hommes s'appuie principalement sur le programme de transformation pour l'égalité des sexes, le marqueur de l'âge et de l'égalité femmes-hommes, ONU-SWAP 2.0 et le soutien apporté par une structure qui comprend le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique femmes-hommes, les conseillers régionaux pour cette problématique et des chargés de cette question dans certains bureaux de pays.

Programme de transformation pour l'égalité des sexes

37. Le programme de transformation pour l'égalité des sexes est le programme institutionnel du PAM utilisé pour traduire le concept de prise en compte de la problématique femmes-hommes en un ensemble de mesures permettant de faire avancer l'égalité des sexes à travers l'encadrement, l'obligation redditionnelle, la conception des programmes, les partenariats et les conditions de travail.
38. En 2018, 21 bureaux de pays du PAM ont participé à ce programme et sont passés d'une évaluation de référence de la problématique femmes-hommes à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un plan de progrès suivi d'une évaluation finale mesurant les résultats obtenus par rapport aux 39 points de repère sur lesquels le programme est fondé.
39. Les Bureaux du PAM au Cameroun, en Égypte, au Kenya, au Nicaragua et au Rwanda ont appliqué une grande partie de leurs plans de progrès et étaient sur la bonne voie pour les mener à bien au premier semestre de 2019.

Marqueur de l'âge et de l'égalité femmes-hommes

40. En 2018, le PAM a remplacé le marqueur de l'égalité femmes-hommes du Comité permanent interorganisations par le marqueur de l'âge et de l'égalité femmes-hommes adapté à l'organisation, et il est devenu ainsi le premier membre du Comité à appliquer ce nouveau marqueur à l'échelle institutionnelle. Le marqueur de l'âge et de l'égalité femmes-hommes du PAM est un outil institutionnel qui note – sur une échelle de 0 à 4 – l'étendue de la prise en compte de la problématique femmes-hommes et de l'âge dans la conception et le suivi des programmes de l'organisation (principalement des PSP).

¹⁶ Dans le présent document, ONU-SWAP désigne le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, et ONU-SWAP 2.0 la deuxième version d'ONU-SWAP, dont la mise en œuvre a débuté en 2018.

41. Une plateforme en ligne¹⁷ créée pour aider les bureaux de pays à utiliser ce marqueur propose divers documents d'orientation récapitulatifs et détaillés accessibles au moyen de la boîte à outils du PAM relative à la problématique hommes-femmes¹⁸.
42. L'étape de conception d'un PSP ou d'un PSPP doit au minimum obtenir la note 3 selon le barème du marqueur de l'âge et de l'égalité femmes-hommes, note qui signifie que les questions relatives aux disparités entre les sexes ont été prises en compte dans l'ensemble du plan, conformément aux engagements institutionnels énoncés dans le Plan stratégique du PAM pour 2017-2021 et la politique du PAM en matière de problématique hommes-femmes (2015-2020). Sur les 24 PSP et PSPP présentés au Conseil en 2018, 20 ont obtenu la note 3, et les quatre autres la note 4, qui signifie que les questions relatives à l'âge et aux disparités entre les sexes sont pleinement prises en considération.
43. En 2018, 34 bureaux de pays mettaient en œuvre un PSP ou un PSPP et calculaient donc les notes associées au marqueur de l'âge et de l'égalité femmes-hommes, qui s'appliquent au niveau des activités et sont intégrées dans les rapports annuels par pays¹⁹.

Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes 2.0

44. En 2018, la version révisée d'ONU-SWAP – ONU-SWAP 2.0 – a été introduite. Applicable à toutes les entités des Nations Unies, ONU-SWAP 2.0 comprend 17 indicateurs de performance²⁰. Au cours de la première année de mise en œuvre, les résultats du PAM ont été supérieurs aux critères établis pour neuf de ces indicateurs, conformes pour quatre et proches pour quatre autres. Le PAM n'a pas communiqué de données sur l'un des indicateurs jugé inapplicable²¹. Ces résultats ont mis en évidence le fait que le PAM devait progresser vers la parité des sexes au sein de son personnel et améliorer l'allocation et le suivi des ressources financières consacrées aux effets directs relatifs à la problématique femmes-hommes.
45. Comme dans le cas de la version initiale, pour mettre en œuvre ONU-SWAP 2.0, le PAM utilise un modèle reposant sur des référents, dans lequel la responsabilité du choix et de l'application des mesures requises pour atteindre la performance visée est répartie entre différentes entités du Siège – notamment les divisions chargées du budget et des programmes, de la communication, des ressources humaines, des finances et de la trésorerie, et de la gestion et du suivi de la performance – et les Bureaux du Directeur exécutif, de l'évaluation, et de l'Inspecteur général et des services de contrôle.

¹⁷ <https://gam.wfp.org/>.

¹⁸ <https://gender.manuals.wfp.org/en/gender-toolkit/gender-in-programming/gender-and-age-marker/>.

¹⁹ Dix dans la région Asie et Pacifique – Afghanistan, Bangladesh, Chine, Indonésie, Myanmar, Pakistan, Philippines, République démocratique populaire lao, Sri Lanka et Timor-Leste; six dans la région Moyen-Orient, Afrique du Nord, Europe orientale et Asie centrale – Égypte, État de Palestine, Kirghizistan, Liban, République islamique d'Iran et Tunisie; deux dans la région Afrique de l'Ouest – Cameroun et République centrafricaine; cinq dans la région Afrique australe – Mozambique, Namibie, République démocratique du Congo, République-Unie de Tanzanie et Zimbabwe; quatre dans la région Afrique de l'Est – Burundi, Kenya, Ouganda et Soudan du Sud; sept dans la région Amérique latine et Caraïbes – État plurinational de Bolivie, Colombie, El Salvador, Équateur, Guatemala, Honduras et Pérou.

²⁰ On trouvera des informations détaillées, notamment sur chacun des indicateurs de performance, dans le document "UN SWAP 2.0 Framework and Technical Guidance". <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/un-swap/un-swap-2-framework-and-technical-guidance-en.pdf?la=en&vs=1406>.

²¹ On trouvera à l'annexe II les notes obtenues par le PAM au regard des 17 indicateurs de performance d'ONU-SWAP 2.0 pour 2018.

Structure de prise en compte de la problématique femmes-hommes

46. La structure sur laquelle s'appuie la politique en matière de problématique hommes-femmes (2015-2020) et le plan d'action qui l'accompagne se compose du Bureau chargé de la prise en compte de la problématique femmes-hommes, des conseillers régionaux pour cette problématique, de quelques chargés de cette question dans les bureaux de pays et du Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes.
47. Au Siège, le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique femmes-hommes compte huit membres du personnel²². En 2018 et au début de l'année 2019, des conseillers régionaux pour la problématique femmes-hommes ont été employés dans cinq des six bureaux régionaux²³, mais ils ne sont pas tous de la classe P-4 mentionnée dans la politique en matière de problématique hommes-femmes (2015-2020)²⁴. Le Bureau régional pour le Moyen-Orient, l'Afrique du Nord, l'Europe orientale et l'Asie centrale a employé un consultant spécialiste de la problématique femmes-hommes recruté sur le plan international et un chargé national de la problématique femmes-hommes et de la nutrition en plus d'un conseiller régional pour la problématique femmes-hommes. Dans la même période, 21 bureaux de pays ont employé de manière permanente ou temporaire des chargés ou des spécialistes de la problématique femmes-hommes en qualité de consultants engagés pour une courte durée, d'administrateurs auxiliaires ou de partenaires de réserve²⁵.
48. Le Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes relie tous les bureaux du PAM. Géré par le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique femmes-hommes, il compte environ 690 membres des deux sexes représentant tous les domaines fonctionnels, qu'il s'agisse de personnes recrutées sur le plan international ou national (voir la figure 2).

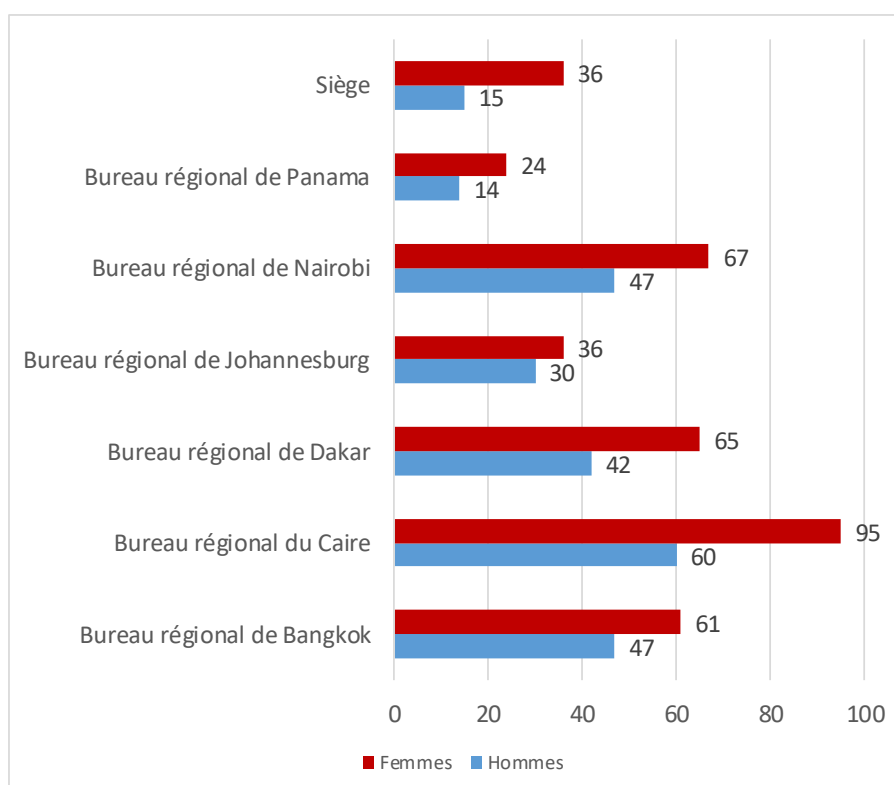
²² Le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique femmes-hommes se compose d'un directeur (de classe D-1), d'un conseiller principal (de classe P-5), de trois chargés des politiques concernant les programmes (deux de classe P-4 et un de classe P-3), de deux consultants et d'un assistant administratif (G-5).

²³ Le Bureau régional pour l'Afrique de l'Est a recruté un administrateur sur le plan national comme conseiller régional pour la problématique femmes-hommes en décembre 2018, tandis que le conseiller en poste au Bureau régional pour l'Afrique australe démissionnait le 18 janvier 2019.

²⁴ Les conseillers régionaux pour la problématique femmes-hommes en poste dans les Bureaux régionaux pour l'Asie et le Pacifique et pour l'Amérique latine et les Caraïbes sont des consultants recrutés sur le plan international; ceux en poste dans les Bureaux régionaux pour l'Afrique de l'Ouest et l'Afrique de l'Est sont des administrateurs recrutés sur le plan national.

²⁵ Les 21 pays en question sont les suivants: Afghanistan, Bangladesh, Burundi, Cameroun, Colombie, État plurinational de Bolivie, Éthiopie, Guatemala, Malawi, Mauritanie, Mozambique, Myanmar, Nicaragua, Ouganda, République arabe syrienne, République-Unie de Tanzanie, Rwanda, Sénégal, Somalie, Soudan et Soudan du Sud.

Figure 2: Membres du Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes, par sexe et par région²⁶



49. Comme indiqué dans le mandat du Réseau, tout en s'adaptant aux besoins de chaque bureau de pays, les membres du Réseau sont principalement chargés de distribuer les ressources consacrées à la problématique femmes-hommes et de diffuser des informations sur les activités, les manifestations et les initiatives en la matière, de mener des actions de sensibilisation afin d'expliquer pour quelles raisons le PAM accorde une grande importance à l'égalité des sexes, et de participer à des campagnes et des manifestations institutionnelles comme la Journée internationale de la femme et les 16 Journées de mobilisation contre la violence sexiste organisées chaque année.
50. Dans les bureaux de pays, les bureaux régionaux et les unités du Siège, l'efficacité du Réseau est maximale lorsque les responsables apportent un appui vigoureux et que les responsabilités sont clairement définies, communiquées à tous les employés et répercutées dans les plans de travail annuels, et en présence d'un coordonnateur enthousiaste qui dispose du temps et des moyens nécessaires pour convaincre les collègues de faire en sorte que l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes soient l'affaire de chacun au sein du PAM.

²⁶ Le nombre de membres que compte le Réseau dans chaque bureau régional varie en raison des différences dans les effectifs des bureaux de pays du PAM.

Priorités pour 2019

51. Les priorités pour 2019 sont les suivantes:

- i) intégration de l'égalité des sexes dans l'élaboration et la mise en œuvre des PSP et des PSPP;
- ii) mise en œuvre des principaux mécanismes d'intégration de la problématique femmes-hommes, notamment le programme de transformation pour l'égalité des sexes, le marqueur de l'âge et de l'égalité femmes-hommes et ONU-SWAP 2.0, auxquels s'ajoute une budgétisation renforcée tenant compte de la problématique femmes-hommes;
- iii) renforcement des capacités en matière de problématique femmes-hommes, en portant une attention particulière aux analyses par sexe et par âge et au suivi tenant compte de la problématique femmes-hommes;
- iv) production de connaissances de nature à étoffer la base de données probantes à l'appui de l'intégration de l'égalité des sexes dans les activités portant sur la sécurité alimentaire et la nutrition;
- v) activités stratégiques de plaidoyer et de sensibilisation sur l'importance de l'égalité des sexes pour tous, afin de promouvoir l'action et la responsabilité;
- vi) collaboration efficace avec divers partenaires (existants et nouveaux) de façon à tirer parti des ressources au service de l'égalité des sexes pour parvenir à un monde libéré de la faim.

ANNEXE I

Résultats du PAM au regard des indicateurs d'effet direct du Plan d'action concernant la problématique hommes-femmes (2018)¹

Indicateur d'effet direct	Valeur de référence	2018
Effet direct 1: Les évaluations des besoins, les processus de collecte des 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.		
1.1 Pourcentage de projets/PSP rendant compte des indicateurs transversaux relatifs à la problématique femmes-hommes (C.3.1-C.3.3) ²	74,5% (2014)	70%
1.2 Pourcentage de rapports d'évaluation de la sécurité alimentaire qui recueillent, analysent et utilisent des données ventilées par sexe		100% ³
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.		
2.1 Pourcentage de bureaux de pays dotés d'un mécanisme opérationnel de réclamation et de remontée d'informations pour les populations touchées	49% (2014)	79%
2.2 Pourcentage de documents d'orientation normalisés (manuels) du PAM qui tiennent compte du sexe et de l'âge	100%	63% ⁴
2.3 Pourcentage de plans stratégiques de pays (PSP, PSPP et PSPP-T) obtenant la note 2a selon le barème du marqueur de l'égalité femmes-hommes (2017) ou la note 4 d'après le barème du marqueur de l'âge et de l'égalité femmes-hommes (2018-2020)	79% ⁵ (2014)	Problématique femmes-hommes = 83% ⁶ Marqueur de l'âge et de l'égalité femmes-hommes = 17%

¹ La version actualisée complète du Plan d'action concernant la problématique hommes-femmes pour 2017 est fournie à l'annexe II du Point sur la politique du PAM en matière de problématique hommes-femmes (2015-2020) de 2018 ([WFP/EB.A/2018/5-G](#)).

² Tous les projets concernés comprenaient au moins l'un des indicateurs transversaux relatifs à la problématique femmes-hommes dans leur cadre logique. Les pourcentages renvoient à la proportion de ces projets qui communiquaient des valeurs de suivi – référence et suivi.

³ Les rapports à partir desquels le calcul est effectué sont les rapports annuels par pays de 2018, qui contiennent tous une section concernant les progrès accomplis sur la voie de l'égalité des sexes.

⁴ Vingt et un manuels du PAM sur 33 traitent de la problématique femmes-hommes.

⁵ En 2014, la problématique femmes-hommes était adéquatement prise en compte dans 79 pour cent des projets approuvés (notés 2A selon le barème du marqueur de l'égalité femmes-hommes).

⁶ Vingt PSP et PSPP sur les 24 présentés au Conseil et approuvés par celui-ci en 2018.

Indicateur d'effet direct	Valeur de référence	2018	
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.			
3.1 Pourcentage de femmes au sein du personnel – personnel national, administrateurs recrutés sur le plan international et personnel de direction (par type de contrat)	<i>Classe</i>	2015	2018
	SGA ⁷	43%	20%
	D-2	29%	33%
	D-1	38%	38%
	P-5	38%	41%
	P-4	44%	45%
	P-3	(Non enregistré)	40%
	P-2	(Non enregistré)	52%
	NO-D ⁸	100%	50%
	NO-C	37%	34%
	NO-B	(Non enregistré)	39%
	NO-A	(Non enregistré)	36%
	Agents des services généraux en poste au Siège ⁹	(Non enregistré)	83%
	Agents des services généraux en poste sur le terrain	(Non enregistré)	31%
	Administrateurs recrutés sur le plan international	42%	44%
Administrateurs recrutés sur le plan national	36%	35%	

⁷ Les postes d'administrateurs recrutés sur le plan international sont occupés par des femmes titulaires de contrats de durée déterminée, de caractère continu et de durée indéfinie.

⁸ NO-A, NO-B, NO-C et NO-D désignent des administrateurs recrutés sur le plan national titulaires d'un contrat de durée déterminée.

⁹ Les agents des services généraux sont titulaires d'un contrat de durée déterminée.

Indicateur d'effet direct	Valeur de référence	2018
3.2 Pourcentage de personnes interrogées dans le cadre de l'enquête mondiale auprès du personnel qui reconnaissent, voire confirment sans réserve, qu'elles sont traitées avec respect, quels que soient leur emploi, leur âge, leur race, leur religion, leur orientation et leur identité sexuelles, leur appartenance ethnique et leurs aptitudes physiques	72% (2015)	61%
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.		
4.1 Nombre d'employés suivant une formation de base à la problématique femmes-hommes sur la plateforme didactique (Gender Learning Channel) du portail d'apprentissage du PAM (WeLearn)		1 314 ¹⁰
4.2 Pourcentage de bureaux du PAM comptant des membres du Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes	48,6% (2015)	100%
4.3 Nombre de conseillers pour la problématique femmes-hommes (membres du personnel) du PAM de la classe P-3 et au-dessus	12 (2017)	20 ¹¹
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 ses bonnes pratiques en la matière.		
5.1 Pourcentage de rapports sur les projets et de rapports annuels par pays indiquant les résultats en matière d'égalité des sexes, ainsi que les enseignements tirés de l'expérience dans ce domaine		100% ¹²
5.2 Nombre d'études axées sur la problématique femmes-hommes réalisées par le PAM		1 ¹³

¹⁰ Au 5 décembre 2018, 400 employés (174 femmes et 226 hommes) avaient suivi le module de base du parcours d'apprentissage sur la problématique femmes-hommes (Gender Basic Learning Journey) proposé sur le portail du PAM WeLearn; 852 (310 femmes et 542 hommes), le cours "I Know Gender"; 62, le parcours d'apprentissage sur les normes sociales (Social Norms Learning Journey).

¹¹ Parmi les douze conseillers pour la problématique femmes-hommes de classe P-3 et au-dessus figurent un de classe P-5 et deux de classe P-3 dans le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique femmes-hommes, cinq conseillers régionaux pour cette problématique de classe P-3 ou P-4, et douze chargés de cette question, de classe équivalente à P-3 – un par Bureau du PAM au Bangladesh, au Cameroun, en Colombie, en Éthiopie, au Guatemala, en Inde, au Malawi, au Myanmar, en Ouganda, en République arabe syrienne, au Soudan et au Soudan du Sud.

¹² Tous les rapports annuels par pays comprennent une section sur les progrès accomplis sur la voie de l'égalité des sexes.

¹³ Les travaux de recherche entrepris en 2018 par le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique femmes-hommes ont porté sur le potentiel des initiatives utilisant des transferts de type monétaire menées pour contribuer à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes.

Indicateur d'effet direct	Valeur de référence	2018
Effet direct 6: Les accords de partenariat du PAM contiennent des éléments relatifs à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes.		
6.1 Nombre de partenariats axés sur l'égalité des sexes établis au niveau institutionnel	38 (2014)	7 ¹⁴
6.2 Nombre d'accords de partenariat sur le terrain à l'échelle des bureaux de pays (pour les PSP) qui contiennent des dispositions sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes		100% ¹⁵
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.		
7.1 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%	12,3% ¹⁶
7.2 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%	Inconnu ¹⁷
Effet direct 8: Toutes les évaluations du PAM analysent les résultats ayant trait à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes.		
8.1 Note attribuée dans le méta-examen annuel des évaluations du PAM	7,51-10,50	5,7
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.		
9.1 Pourcentage de réalisation des exigences au regard des indicateurs de performance d'ONU-SWAP 2.0	80% (2014)	75% ¹⁸
9.2 Pourcentage d'audits réalisés dans lesquels les risques sont évalués en tenant compte de la problématique femmes-hommes		52% ¹⁹

¹⁴ Le PAM a noué des partenariats institutionnels avec le Groupe de référence sur la problématique hommes-femmes et l'aide humanitaire du Comité permanent interorganisations, Gallup, Women Deliver, l'Équipe spéciale pour l'égalité des sexes du Groupe des Nations Unies pour le développement durable, l'Équipe volante de spécialistes de l'égalité des sexes, la FAO et le FIDA.

¹⁵ L'annexe 6 - "Égalité des sexes, protection et responsabilité à l'égard des populations touchées" - est jointe à tous les accords de partenariat sur le terrain, comme indiqué à la [section 5.2.6](#) du manuel de la feuille de route intégrée.

¹⁶ [Plan de gestion du PAM pour 2018-2020](#) (WFP/EB.2/2017/5-A/1/Rev.1).

¹⁷ L'année 2018 a été une période de changement organisationnel important, qui a notamment vu le lancement, mais pas la finalisation, d'outils du cadre de financement du PAM. En outre, la procédure de suivi des dépenses relatives à la problématique femmes-hommes a été examinée, et une collaboration interne a été instaurée afin d'élaborer une solution intégrée à mettre en œuvre à partir de 2019.

¹⁸ Le PAM communique des données sur 16 des 17 indicateurs de performance d'ONU-SWAP 2.0. En 2018, ses résultats ont été conformes aux critères établis pour quatre d'entre eux et supérieurs pour neuf autres.

¹⁹ La problématique femmes-hommes a été prise en compte dans 11 sur les 21 audits menés en 2018.

ANNEXE II

Mise en œuvre d'ONU-SWAP 2.0 par le PAM

La deuxième version du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP 2.0) constitue le cadre de responsabilité partagée des entités des Nations Unies. Ce cadre comprend 17 indicateurs de performance en rapport avec six éléments relatifs aux progrès accomplis sur la voie de l'égalité des sexes. La mise en œuvre d'ONU-SWAP 2.0 a débuté en 2018.

Le système de notation d'ONU-SWAP 2.0 concernant les indicateurs de performance fonctionne comme suit: insuffisant, proche, conforme, supérieur ou non applicable. S'agissant du cycle de présentation des résultats de 2018, les résultats du PAM ont été supérieurs aux critères établis pour neuf indicateurs de performance, conformes pour quatre et proches pour trois, l'un des indicateurs (le numéro 3) n'étant pas applicable.

Note	Nombre d'indicateurs de performance	Indicateurs de performance	
Supérieur	9	2	Compte rendu des résultats obtenus au regard des ODD relatifs à la problématique femmes-hommes
		4	Évaluation
		5	Audit
		6	Politique
		7	Encadrement
		8	Gestion de la performance attentive à la problématique femmes-hommes
		13	Culture organisationnelle
		14	Évaluation des capacités
		16	Connaissances et communication
Conforme	4	1	Résultats obtenus au regard des ODD relatifs à la problématique femmes-hommes
		11	Structure de prise en compte de la problématique femmes-hommes
		15	Développement des capacités
		17	Cohérence
Proche	3	9	Suivi des ressources financières
		10	Affectation des ressources financières
		12	Représentation équitable des femmes
Non communiqué ¹	1	3	Résultats obtenus dans le cadre des programmes en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes

¹ Le PAM ne communique pas d'informations sur l'indicateur de performance 3, car il rend compte des résultats obtenus au niveau institutionnel au moyen des indicateurs 1 et 2.

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
ODD	objectif de développement durable
PSP	plan stratégique de pays
PSPP	plan stratégique provisoire
PSPP-T	plan stratégique provisoire de transition