



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

## Conseil d'administration

Session annuelle

Rome, 18-22 juin 2018

---

Distribution: générale

Point 5 de l'ordre du jour

Date: 8 mai 2018

WFP/EB.A/2018/5-G

Original: anglais

Questions de politique générale

Pour information

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

---

## Point sur la politique du PAM 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) prise en compte systématique des questions d'égalité des sexes dans la feuille de route intégrée;
- b) progrès accomplis sur la voie de l'obtention des neuf effets directs du Plan d'action concernant la problématique hommes-femmes, notamment l'obligation de procéder à une vérification intermédiaire portant sur les paramètres de mesure définis; et
- c) utilisation des 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 hommes-femmes 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 actions à mener et les défis à relever en priorité.

---

### Coordonnatrices responsables:

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

Mme J. Paul  
Conseillère en matière de problématique  
hommes-femmes  
tél.: 066513-3186

## Introduction

1. Le présent document rend compte des progrès accomplis entre le second semestre de 2017 et le premier trimestre de 2018 dans la mise en œuvre de la [politique en matière de problématique hommes-femmes](#) (2015–2020)<sup>1</sup> moyennant l'exécution du [plan d'action](#)<sup>2</sup> qui l'accompagne.
2. Il offre une vue d'ensemble de la poursuite de la prise en compte des enjeux de la problématique femmes-hommes dans la feuille de route intégrée du PAM, des avancées sur la voie de la réalisation des neuf effets directs du plan d'action, des principaux mécanismes mis en place par le PAM dans ce domaine et des actions à mener et aspects à prendre en considération en priorité d'ici à la fin de l'année 2018.

## Problématique femmes-hommes et feuille de route intégrée

3. Si l'égalité des sexes constitue un objectif en soi, elle est aussi indispensable pour assurer la sécurité alimentaire et améliorer la nutrition. L'intégration des enjeux de la problématique femmes-hommes dans les examens stratégiques nationaux Faim zéro, dans les plans stratégiques de pays (PSP) sous toutes leurs formes et dans le cadre de financement est indispensable pour mener à bien la mise en œuvre de la feuille de route intégrée.
4. Les bureaux de pays continuent de recevoir un appui technique visant à favoriser l'intégration de la problématique femmes-hommes, une attention particulière étant portée au renforcement des capacités à effectuer des analyses différenciées par sexe, afin que le PAM puisse répondre de façon judicieuse aux priorités et besoins respectifs des femmes, des hommes, des filles et des garçons dans le domaine de la sécurité alimentaire. Les analyses différenciées par sexe ont joué un rôle essentiel dans les examens stratégiques nationaux Faim zéro, par exemple en Bolivie (État plurinational de), au Pérou, en République dominicaine, au Soudan et en Tunisie. Lors de l'élaboration du PSP pour le Népal, le bureau du PAM a organisé un atelier pour expliquer comment intégrer l'égalité des sexes et l'inclusion sociale dans les activités et les effets directs, et il a embauché un consultant chargé de procéder à une analyse rapide des programmes actuels du PAM sous l'angle de la problématique femmes-hommes.
5. Les bureaux régionaux concernés et le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes ont examiné tous les PSP – notes conceptuelles de PSP, PSP provisoires (PSPP) et PSP provisoires de transition (PSPP-T) – afin de leur attribuer une note en fonction des critères du marqueur de l'égalité des sexes. Sur les 63 PSP, PSPP et PSPP-T qui ont été approuvés en 2017, 53 ont obtenu la note 2a – ce qui signifie qu'ils prennent en compte la problématique femmes-hommes, tandis que 10 PSPP ont obtenu la note 1, qui correspond à une intégration partielle<sup>3</sup>.
6. Le résultat transversal "l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes progressent au sein des populations bénéficiant de l'assistance du PAM", qui figure dans le Cadre de résultats institutionnels, est repris dans tous les PSP, qui mentionnent également l'engagement de ventiler les données relatives aux personnes par sexe et par âge. COMET, l'outil des bureaux de pays pour une gestion efficace mis en place par le PAM, a été révisé

---

<sup>1</sup> WFP/EB.A/2015/5-A.

<sup>2</sup> WFP/EB.1/2016/4-B.

<sup>3</sup> Le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes et les bureaux régionaux fournissent aux bureaux de pays un appui pour les questions techniques et le renforcement des capacités, afin de les aider à intégrer pleinement la problématique femmes-hommes dans l'élaboration et la mise en œuvre des PSP.

pour tenir compte de cette obligation. Des directives détaillées<sup>4</sup> ont été établies pour que les responsables du suivi et de l'établissement des rapports disposent des compétences et des outils nécessaires en la matière.

7. Pour que le PAM puisse assurer le suivi des dépenses destinées à promouvoir l'égalité des sexes et en rendre compte, une feuille de calcul présentant le budget lié à la problématique femmes-hommes a été intégrée dans le modèle de budget de portefeuille de pays (annexe 4). L'élaboration et la mise en place d'un mécanisme intégré de suivi des dépenses relatives à l'égalité des sexes sont prévues pour 2018. Dans le même temps, le PAM s'attachera à renforcer les compétences en matière de planification et de budgétisation tenant compte de la problématique femmes-hommes au sein du personnel des bureaux de pays.

## **Plan d'action concernant la problématique hommes-femmes**

8. Le plan d'action définit neuf effets directs attendus<sup>5</sup>, que les actions spécifiques assignées à différentes entités du PAM permettront d'obtenir. Conformément au plan d'action, "une vérification intermédiaire portant sur les paramètres de mesure définis" a été effectuée à la fin de l'année 2017 pour déterminer si les indicateurs et les cibles concordent avec la feuille de route intégrée. À la lumière de ses résultats, certains indicateurs du plan d'action ont été révisés, mais les actions définies et les entités responsables n'ont pas été modifiées. L'annexe II présente le plan d'action révisé.

### **Effet direct 1: analyse et données**

9. L'accent continue d'être mis sur la ventilation systématique des données relatives aux personnes par sexe et par âge, et sur l'intégration d'analyses différenciées par sexe dans l'évaluation des besoins, le suivi et l'établissement des rapports. Par exemple, une analyse différenciée par sexe de la planification saisonnière fondée sur les moyens d'existence effectuée par le PAM a été réalisée en vue de renforcer l'intégration de la problématique femmes-hommes dans l'approche à trois niveaux. Le personnel du PAM et ses partenaires peuvent trouver des indications en consultant la boîte à outils relative à la problématique hommes-femmes<sup>6</sup>. Les bureaux de pays qui participent au programme de transformation pour l'égalité des sexes bénéficient d'un appui technique visant à renforcer leurs capacités et leurs outils, et l'utilisation du marqueur de l'âge et de l'égalité hommes-femmes permet d'améliorer les analyses différenciées par sexe. Les bureaux régionaux et les bureaux de pays ont manifestement été plus attentifs à ces questions. Par exemple, au Bureau régional de Bangkok, le personnel chargé de l'analyse et de la cartographie de la vulnérabilité et de la problématique femmes-hommes a étudié les moyens d'intégrer ces enjeux dans toute analyse effectuée en début de crise; le Bureau régional de Panama a ajouté des questions portant sur les soins et les tâches domestiques non rémunérés dans les enquêtes menées pour les besoins des évaluations de la sécurité alimentaire dans les situations d'urgence menées par le PAM; le bureau du PAM en Inde s'est associé à ONU-Femmes pour réaliser une évaluation de la problématique femmes-hommes, l'objectif étant de mieux intégrer la dimension de l'égalité des sexes dans le travail du PAM; en Bolivie (État plurinational de), ces enjeux sont désormais inclus dans l'analyse coûts-avantages des repas scolaires; au Malawi, des analyses différenciées par sexe ont été réalisées pour recenser les lacunes des programmes dans ce domaine et les possibilités offertes par les repas scolaires, les initiatives Achats au service du progrès et les activités nutritionnelles; au Kenya, une évaluation portant sur la problématique femmes-hommes et la protection a été effectuée

---

<sup>4</sup> Voir par exemple les indications figurant dans le recueil d'indicateurs du Cadre de résultats institutionnels et les consignes figurant aux rubriques "Problématique hommes-femmes et indicateurs du Cadre de résultats institutionnels" et "Problématique hommes-femmes et établissement de rapports".

<sup>5</sup> L'annexe I récapitule les résultats obtenus en 2017 au regard des indicateurs d'effet direct du plan d'action.

<sup>6</sup> <http://gender.manuals.wfp.org/fr/gender-toolkit/>

dans la zone d'installation de réfugiés de Dadaab; et en Tunisie, un appui technique a été fourni pour aider les pouvoirs publics à utiliser davantage les données ventilées par sexe et par âge dans le suivi du programme de repas scolaires.

## **Effet direct 2: stratégie, orientations et cycle des programmes**

10. Des orientations concernant la programmation participative et sans exclusive ont été élaborées et diffusées<sup>7</sup>. Les considérations relatives à la problématique femmes-hommes sont intégrées dans les politiques et les documents d'orientation du PAM, notamment le manuel relatif aux transferts de type monétaire, les orientations sur le changement climatique et la réduction des risques de catastrophe, le manuel sur le renforcement des capacités des pays et le guide d'élaboration des programmes relatifs à l'appui aux marchés agricoles au profit des petits exploitants<sup>8</sup>. La problématique femmes-hommes est prise en compte dans le cycle des programmes au stade de la conception, et la mise en œuvre d'activités visant à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes est suivie au moyen de mécanismes institutionnels, notamment le marqueur de l'âge et de l'égalité hommes-femmes, le Cadre de résultats institutionnels, les rapports annuels et les dispositifs d'enregistrement des réclamations et de remontée des informations mis en place et gérés par le PAM. Par exemple, pour son programme de transferts de type monétaire au Congo, le PAM a mis en place un dispositif de ce type qui comprend un service d'assistance téléphonique gratuit, des discussions de groupe et des entretiens individuels grâce auxquels l'expérience et les avis respectifs de femmes, d'hommes, d'adolescentes et d'adolescents peuvent être entendus et pris en compte. Le bureau du PAM en Libye a ouvert deux services d'assistance téléphonique, et le bureau du PAM en Afghanistan a fait en sorte que les personnes qui appellent puissent parler avec une personne du sexe de leur choix<sup>9</sup>. Le bureau du PAM à Cuba a pris en compte la problématique femmes-hommes dans les évaluations portant sur les risques de sécheresse, afin que les programmes soient conçus en fonction des vulnérabilités et des capacités de résistance respectifs des femmes et des hommes. En Équateur, le bureau de pays participe au projet de renforcement de la résilience des communautés face aux effets néfastes du changement climatique sur la sécurité alimentaire (FORECCSA), qui vise à améliorer la résilience des communautés en accordant une attention particulière à la problématique femmes-hommes et à la sécurité alimentaire.

## **Effet direct 3: ressources humaines**

11. En 2017 et au début de l'année 2018, les efforts déployés pour promouvoir la parité des sexes et des relations de travail fondées sur le respect se sont intensifiés. Conformément à la stratégie globale sur la parité entre les sexes<sup>10</sup> présentée par le Secrétaire général des Nations Unies en septembre 2017, la Division des ressources humaines a dirigé l'élaboration du plan d'action du PAM pour la parité des sexes. En impulsant la mise en œuvre de mesures dans quatre domaines d'action privilégiés – le recrutement de talents, le développement des capacités et la gestion des carrières, l'engagement et le bien-être, et la responsabilité –, la Division des ressources humaines entend veiller à ce que le PAM instaure la parité des sexes parmi les administrateurs recrutés sur le plan international d'ici à 2021

---

<sup>7</sup> Voir par exemple, la section consacrée à la [participation](#) et la section intitulée [Analyse des parties prenantes](#) dans la boîte à outils du PAM relative à la problématique hommes-femmes, ainsi que le manuel sur la responsabilité à l'égard des populations touchées (Accountability to Affected Populations Manual).

<sup>8</sup> Ces orientations peuvent être consultées sur le site présentant les manuels du PAM.

<sup>9</sup> La conception et la mise en place de dispositifs d'enregistrement des réclamations et de remontée des informations est un élément central dans la mise en œuvre de la stratégie du PAM relative à la responsabilité à l'égard des populations touchées.

<sup>10</sup> [https://www.un.int/sites/www.un.int/files/Permanent%20Missions/delegate/17-0102b\\_gender\\_strategy\\_report\\_13\\_sept\\_2017.pdf](https://www.un.int/sites/www.un.int/files/Permanent%20Missions/delegate/17-0102b_gender_strategy_report_13_sept_2017.pdf).

et parmi les administrateurs recrutés sur le plan national d'ici à 2028. L'exécution du plan d'action pour la parité des sexes permet également de respecter les engagements pris au préalable – notamment pour les employés non fonctionnaires – en ce qui concerne la mise en œuvre et le suivi de mesures prises à l'intention du personnel du PAM afin de favoriser la parité et de tenir compte des contraintes familiales, et s'agissant de promouvoir la participation des femmes à la prise de décisions au sein du PAM, à tous les niveaux. À cet égard, il convient en particulier de noter la circulaire révisée publiée par le Directeur exécutif au premier trimestre 2018 sur la protection contre le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'abus d'autorité et la discrimination sur le lieu de travail (OED2018/007).

12. Le Siège, tous les bureaux régionaux et plusieurs bureaux de pays emploient des spécialistes de la problématique femmes-hommes appartenant à des classes différentes, aux termes de contrats de diverses durées. La participation des dirigeants étant indispensable pour insuffler le changement, les lettres d'habilitation des directeurs régionaux et des directeurs de pays du PAM les engagent à adopter une approche susceptible de faire évoluer les relations entre les sexes en vue d'améliorer la sécurité alimentaire et la nutrition.

#### **Effet direct 4: développement des capacités**

13. En 2017, parallèlement au renforcement des compétences spécialisées dans le domaine de la problématique femmes-hommes, le PAM a également porté une attention particulière à l'amélioration des compétences de l'ensemble du personnel du PAM en la matière. À cet égard, le lancement d'une plateforme didactique sur la problématique femmes-hommes (Gender Learning Channel) sur le portail d'apprentissage du PAM (WeLearn)<sup>11</sup> mérite d'être noté. Cette plateforme donne aux employés et aux partenaires du PAM la possibilité de suivre des cours en ligne, comme le module de base du parcours d'apprentissage sur la problématique femmes-hommes relatif aux normes fondées sur le sexe (*Gender Basic Learning Journey on gender norms*). La meilleure preuve de l'intérêt porté à ce thème est qu'en 2017 la vidéo du Portail d'apprentissage du PAM qui a remporté le plus vif succès est le Ted Talk intitulé "Why gender equality is good for everyone – men included"<sup>12</sup>, qui explique pourquoi l'égalité des sexes profite à tous, y compris aux hommes. Outre la plateforme réservée à la problématique femmes-hommes, des modules traitant de la nutrition et de la réduction des risques de catastrophe ont été ajoutés à la boîte à outils du PAM relative à la problématique hommes-femmes. Une série de neuf petites vidéos didactiques a également été produite sur les thèmes suivants: analyse différenciée par sexe, suivi, préparation aux situations d'urgence et partenariats. En favorisant l'échange de connaissances, de bonnes pratiques et d'informations, la Communauté sur les questions de parité<sup>13</sup> a continué d'attirer une attention croissante. Le PAM a investi dans les activités suivantes: formations en présentiel, par exemple sous forme de consultations relatives à la problématique femmes-hommes destinées au personnel des unités fonctionnelles des bureaux du PAM au Rwanda et au Burundi; missions d'appui aux bureaux de pays participant au programme de transformation pour l'égalité des sexes et à d'autres bureaux, par exemple au Bangladesh, au Guatemala, en République islamiste d'Iran et en Turquie; stage d'initiation de deux jours sur la problématique femmes-hommes en Égypte, en Jordanie, au Kirghizistan, en République arabe syrienne et au Soudan; formation sur la problématique femmes-hommes dans les situations d'urgence pour le bureau du PAM au Nicaragua; cours portant sur la prise en compte de la problématique femmes-hommes dispensés par le Bureau régional de

---

<sup>11</sup> <https://wfp.eu.crossknowledge.com/interfaces/login.php>.

<sup>12</sup> [https://www.ted.com/talks/michael\\_kimmel\\_why\\_gender\\_equality\\_is\\_good\\_for\\_everyone\\_men\\_included/transcript](https://www.ted.com/talks/michael_kimmel_why_gender_equality_is_good_for_everyone_men_included/transcript).

<sup>13</sup> <https://communities.wfp.org/community/gender-community>.

Dakar; et formation de formateurs expérimentale consacrée à l'articulation entre les normes sexistes et le problème de la faim.

### **Effet direct 5: communication, savoir et information**

14. Les efforts ont porté sur les recherches sur la problématique femmes-hommes, l'organisation de séances de partage des savoirs et la diffusion d'informations. Une étude a été menée dans plusieurs pays pour évaluer dans quelle mesure les activités d'assistance alimentaire pour la création d'actifs favorisent l'autonomisation des femmes, et ses résultats ont été communiqués sous forme de rapports écrits et lors d'une manifestation organisée en marge de la 62<sup>ème</sup> session de la Commission de la condition de la femme. En partenariat avec l'institut de sondages Gallup et avec la Division de la statistique de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), et avec le concours d'un groupe consultatif d'experts de la problématique femmes-hommes et la sécurité alimentaire, la mesure "Égalité des sexes pour la sécurité alimentaire" a été élaborée, et son expérimentation est en cours dans sept pays<sup>14</sup>. Parmi les initiatives menées à l'échelle d'un pays figure la réalisation en République arabe syrienne d'une étude sur la problématique femmes-hommes et les moyens de subsistance.
15. L'échange de produits axés sur les connaissances et d'informations s'effectue par les moyens suivants: plateformes en ligne du PAM (Communauté sur les questions de parité, intranet et internet), dialogues mensuels sur l'égalité des sexes, sessions régionales en ligne avec les membres du Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes, rapports annuels, ateliers et actions de sensibilisation, par exemple à l'occasion de la session 2017 du Comité de la sécurité alimentaire mondiale et la campagne annuelle "16 journées de mobilisation contre la violence sexiste". En 2017, le thème de cette campagne était "ne laisser personne de côté", et une série d'activités d'apprentissage et de sensibilisation ont été organisées dans les bureaux du PAM du monde entier sous forme de "déjeuners orange"<sup>15</sup>, débats d'experts, formations fondées sur le théâtre, projections de films, jeux de questions-réponses, etc.
16. Des activités de communication localisées sont également organisées. Par exemple, les employés du Bureau régional de Bangkok ont établi le profil de l'égalité des sexes de chaque pays de la région dans lequel le PAM est présent, ce qui a permis de regrouper un large éventail d'informations relatives à la problématique femmes-hommes, à la sécurité alimentaire et à la nutrition. Chaque profil présente un instantané des questions d'égalité des sexes les plus pertinentes au regard de la sécurité alimentaire et de la nutrition dans le pays concerné, ce qui constitue un outil de référence utile pour les collègues qui se rendent en mission dans le pays et pour aider le bureau de pays à planifier les activités, à élaborer les projets et à préparer les interventions. Dans la région Amérique latine, le PAM a contribué à alimenter la plateforme de partage des connaissances "*Baúl regional de recursos de genero*" et, en collaboration avec l'université Emory aux États-Unis, il a réalisé une étude sur les liens entre les interventions sur les marchés, l'émancipation économique des femmes et les violences exercées au sein des ménages en Colombie.

---

<sup>14</sup> Bangladesh, Myanmar, Nigéria, République démocratique populaire lao, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, Tadjikistan et Zambie.

<sup>15</sup> L'orange est la couleur employée dans le cadre de cette campagne pour attirer l'attention sur les diverses formes de violence à l'égard des femmes et des filles et les mesures à prendre pour y remédier.

## Effet direct 6: partenariats

17. Le PAM reconnaît que les transformations requises exigent des partenariats variés et d'intérêt stratégique. Les partenariats déjà en place ont été renforcés et de nouvelles collaborations ont été engagées. Les autres entités des Nations Unies avec lesquelles le PAM travaille au niveau institutionnel sont notamment:
  - le Groupe des Nations Unies pour le développement, en ce qui concerne l'Équipe spéciale pour l'égalité des sexes;
  - le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), notamment pour l'intégration de la problématique femmes-hommes;
  - le Programme d'études et de formation sur l'égalité des sexes de l'Université des Nations Unies, pour l'élaboration d'un module de formation sur la problématique femmes-hommes à l'intention des responsables du PAM; et
  - les autres organismes ayant leur siège à Rome – la FAO et le Fonds international de développement agricole (FIDA) –, notamment concernant les initiatives relatives à la Journée internationale de la femme, la Commission de la condition de la femme, le Comité de la sécurité alimentaire mondiale et le programme conjoint intitulé "Accélérer les progrès vers l'autonomisation économique des femmes rurales", aux côtés d'ONU-Femmes.
18. Le PAM a également uni ses forces pour agir en faveur de l'égalité des sexes avec les partenaires suivants: CARE (Cooperative for Assistance and Relief Everywhere), Gallup, le projet relatif à l'Équipe volante de spécialistes de l'égalité des sexes<sup>16</sup>, le Groupe chargé de la problématique hommes-femmes mis en place par le Comité permanent interorganisations, Oxfam et Women Deliver. Il faut particulièrement mentionner le groupe consultatif technique relatif au partenariat avec Gallup, qui comprend des représentants d'ActionAid, de l'université américaine de Beyrouth, de Data2X, de l'université George Washington, de l'Institut international de recherche sur les politiques alimentaires et de l'Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social.
19. Par l'entremise de ses bureaux régionaux et de ses bureaux de pays, le PAM participe aux groupes thématiques des Nations Unies et aux modules d'aide humanitaire axés sur l'égalité des sexes, tels que 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. En 2017, le Programme a collaboré à l'initiative interorganisations "Gender Data and Situation Analysis for Girls in Asia and the Pacific", aux côtés de partenaires comprenant la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique, le Fonds des Nations Unies pour la population, le Fonds des Nations Unies pour l'enfance et ONU-Femmes. À l'échelle des pays, tous les accords de partenariat sur le terrain sont accompagnés d'une annexe 6 intitulée "Égalité des sexes, protection et responsabilité à l'égard des populations touchées". En République démocratique populaire lao, le PAM coopère avec l'Union des femmes lao pour appuyer les écoles de la nutrition destinées aux agriculteurs, qui sont dirigées par des femmes et sont conçues pour améliorer les connaissances et rendre plus accessibles les cultures riches en éléments nutritifs et les technologies et les meilleures pratiques concernant la manutention après récolte, l'entreposage des aliments, leur sécurité sanitaire, leur traitement et leur conservation. En Afghanistan, le PAM, l'Organisation internationale du Travail (OIT) et ONU-Femmes collaborent à un projet pluriannuel visant à mettre en place des espaces de marché sûrs pour les entrepreneuses. Au Kenya, un partenariat a été conclu avec l'ACTIL (African Centre for Transformative and Inclusive Leadership), un centre créé par

---

<sup>16</sup> <https://www.humanitarianresponse.info/fr/coordination/gencap>.

l'université de Kenyatta pour développer les capacités d'encadrement des femmes employées à l'échelle des comtés. Dans la région Amérique latine, le PAM coopère avec la FAO, l'OIT, le PNUD et ONU-Femmes dans le cadre d'une initiative fondée sur une feuille de route clairement formulée pour améliorer l'accès des femmes à la terre et aux autres actifs de production.

### **Effet direct 7: ressources financières**

20. Dans le Plan de gestion du PAM pour 2017–2019<sup>17</sup>, "les ressources allouées aux activités liées à la problématique hommes-femmes sont estimées à 13 pour cent du programme de travail hiérarchisé du PAM", des fonds provenant du budget administratif et d'appui aux programmes étant accordés au Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes et aux bureaux régionaux. En 2017, ce Bureau a collaboré avec l'équipe chargée de l'examen du cadre de financement, la Division du budget et de la programmation, la Division des finances et de la Trésorerie et la Division de la gestion et du suivi de la performance pour que figure, en annexe 4 du modèle de budget de portefeuille de pays, un volet rendant compte de la part du budget consacrée à la problématique femmes-hommes, et pour définir une méthode rigoureuse et efficace de suivi des dépenses des bureaux de pays consacrées à la promotion de l'égalité des sexes. Un dispositif de suivi conforme à la feuille de route intégrée devrait être élaboré et mis en place en 2018.

### **Effet direct 8: évaluation**

21. Bien que deux des trois domaines d'action relevant de l'effet direct 8 ne soient pas à mettre en œuvre avant 2019, le Bureau de l'évaluation a fait réaliser en 2017 une méta-évaluation indépendante portant sur l'intégration de la problématique femmes-hommes dans les évaluations gérées au niveau central. Il en est ressorti que les évaluations du PAM étaient "proches" des exigences du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ci-après le Plan d'action des Nations Unies). Le Bureau chargé de la problématique hommes-femmes et les conseillers régionaux spécialistes de cette question contribuent systématiquement aux évaluations institutionnelles, de leur conception à leur achèvement, afin de favoriser la prise en compte de cette problématique dans la réalisation de l'évaluation, l'élaboration des conclusions et la formulation des recommandations.

### **Effet direct 9: contrôle**

22. Pour promouvoir l'intégration de la problématique femmes-hommes dans les audits effectués régulièrement, le Bureau de l'audit interne a entrepris de formuler des orientations afin d'adapter les audits participatifs portant sur cette question aux besoins du PAM. Les paragraphes 30 à 33 présentent brièvement la performance du PAM au regard des obligations énoncées dans le Plan d'action des Nations Unies.

## **Intégration de la problématique femmes-hommes à l'échelle du PAM**

23. Au PAM, l'intégration 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 hommes-femmes, le Plan d'action des Nations Unies et la structure chargée d'aider les bureaux de pays dans le monde à prendre en compte la problématique femmes-hommes.

### **Programme de transformation pour l'égalité des sexes**

24. En mettant l'accent sur l'encadrement, la responsabilité, la programmation visant à faire évoluer les relations entre les sexes et le changement organisationnel, le programme de transformation pour l'égalité des sexes permet aux bureaux de pays du PAM d'obtenir des

---

<sup>17</sup> WFP/EB.2/2016/5-A/1/Rev.2.

résultats dans le domaine de la sécurité alimentaire et la nutrition qui ont pour fondement l'égalité des sexes, et de conforter ces résultats.

25. Lorsqu'ils participent au programme de transformation pour l'égalité des sexes pendant 12 à 18 mois, les bureaux de pays du PAM partent d'une évaluation de la situation, puis élaborent et mettent en œuvre un plan pratique d'amélioration, avant d'effectuer une évaluation finale qui mesure les résultats obtenus par rapport aux 39 critères de référence sur lesquels ce programme se fonde.

#### PROGRAMME DE TRANSFORMATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES



Programme de prise en compte de la problématique hommes-femmes à l'échelle institutionnelle

Le bureau du PAM en République démocratique populaire lao a été le premier à mener à terme le Programme de transformation en matière d'égalité des sexes et sa directrice, Sarah Gordon-Gibson, explique :

*“Au départ, ce n'était pas facile, mais progressivement, l'ensemble de nos collègues ont commencé à comprendre l'importance de ce programme, et la valeur ajoutée et les avantages qu'il apportait en termes d'égalité. Nous les responsables, nous devons assumer nos responsabilités et notre obligation de rendre compte, et non les faire peser entièrement sur les épaules des seuls coordonnateurs.”*

Pour en savoir plus, rendez-vous à l'adresse [gtp.wfp.org](http://gtp.wfp.org)

26. Le bureau du PAM en République démocratique populaire lao figure parmi les 19 bureaux qui ont choisi de participer à ce programme<sup>18</sup>. De taille et de situation diverses, ces bureaux n'en sont pas tous au même stade dans la mise en œuvre du programme, pour lequel le suivi et l'appui sont assurés sur une plateforme en ligne<sup>19</sup>. Tous les bureaux de pays doivent mettre en place les éléments qui conditionnent la réussite de la transformation : un encadrement, des activités de communication, et l'implication de tous les domaines fonctionnels.

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

27. En 2017, le PAM a continué d'appliquer le marqueur de l'égalité des sexes établi par le Comité permanent interorganisations aux PSP, aux PSPP, aux PSPP-T, aux opérations d'urgence et aux révisions budgétaires. Sur les 71 documents présentés, 61 – soit 86 pour cent – ont reçu la note 2a, ce qui confirme l'intégration de la problématique femmes-hommes.
28. Le PAM a également expérimenté pour le compte de la communauté humanitaire l'utilisation du marqueur de l'âge et de l'égalité hommes-femmes mis en place par le Comité permanent interorganisations, avec la participation des conseillers régionaux spécialistes de la problématique femmes-hommes et des bureaux de pays du Myanmar et de la République démocratique du Congo. Cette mise à l'essai a permis d'adapter le marqueur aux opérations du PAM. Les trois principaux changements par rapport au marqueur de l'égalité des sexes sont l'attention expressément portée à l'âge, la révision de la notation<sup>20</sup> et l'application aux stades de la planification et du suivi de l'exécution des PSP.
29. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le marqueur de l'âge et de l'égalité hommes-femmes a remplacé le marqueur de l'égalité des sexes. En collaboration avec la Division des technologies de l'information, le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes

<sup>18</sup> Toutes les régions du PAM comptent des bureaux de pays participants. Les 19 bureaux en question sont ceux des pays suivants: Afghanistan, Bolivie (État plurinational de), Cameroun, Égypte, Guatemala, Kenya, Kirghizistan, Libye, Mozambique, Nicaragua, Niger, Pérou, Rwanda, République arabe syrienne, République démocratique populaire lao, Soudan, Tadjikistan, Tunisie et Yémen.

<sup>19</sup> <http://gtp.wfp.org/>.

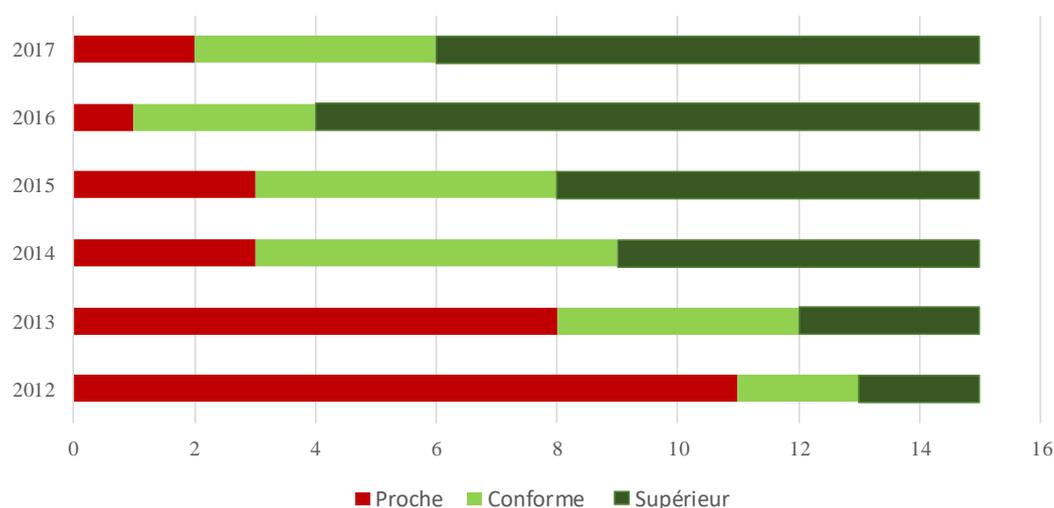
<sup>20</sup> Les notes du marqueur de l'égalité des sexes sont: 0 si la question de l'égalité hommes-femmes n'est pas intégrée, 1 si elle l'est partiellement, et 2a si elle l'est pleinement. Les notes du marqueur de l'âge et de l'égalité hommes-femmes sont: 0 si la question de l'égalité hommes-femmes n'est pas intégrée, 1 si elle est partiellement, 2 si la question de l'âge est intégrée, 3 si la question de l'égalité hommes-femmes est intégrée, et 4 si les questions de l'âge et de l'égalité hommes-femmes sont intégrées. Les documents soumis à l'approbation du Conseil doivent correspondre aux critères établis pour les notes 3 ou 4 du marqueur de l'âge et de l'égalité hommes-femmes.

élaborera et mettra en place d'ici à la fin de l'année 2018 un outil en ligne qui permettra d'appliquer ce nouveau marqueur de façon rationnelle et efficace, afin d'être en mesure d'en assurer le suivi et de faire des comparaisons dans le temps et entre les régions.

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

30. Pour mettre en œuvre le Plan d'action des Nations Unies, le PAM utilise un modèle reposant sur des référents, dans lequel la responsabilité du choix et de l'application des mesures requises pour atteindre les indicateurs de performance de ce plan est répartie entre différentes entités du Siège, notamment les divisions chargées du budget, des communications, des ressources humaines, des finances et de la gestion de la performance, ainsi que les Bureaux du Directeur exécutif, de l'évaluation, et de l'Inspecteur général et des services de contrôle.
31. En 2017, le PAM a dépassé neuf indicateurs de performance du Plan d'action des Nations Unies, en a atteint quatre et s'est approché de deux autres (figure 1)<sup>21</sup>.

**Figure 1: Mise en œuvre par le PAM du Plan d'action des Nations Unies, 2012-2017**



32. En ce qui concerne le Plan d'action des Nations Unies, le PAM est conscient de la nécessité d'améliorer sa performance au regard de la parité des sexes au sein de ses effectifs – indicateur de performance 10 – et d'intégrer la problématique femmes-hommes dans toutes les évaluations, qui correspond à l'indicateur de performance 5. À cette fin, des engagements assortis de délais et des mesures concrètes ont été définis dans le plan d'action pour la parité des sexes, et des orientations et des activités d'apprentissage régulières permettent de stimuler l'attention portée à l'égalité hommes-femmes dans les évaluations.
33. À partir de 2018, toutes les entités des Nations Unies, dont le PAM, mettront en œuvre la version 2.0. du Plan d'action des Nations Unies. Le PAM, qui fait partie des huit entités<sup>22</sup> ayant expérimenté cette version, continue de contribuer à la mise à l'essai et au perfectionnement des indicateurs de performance révisés.

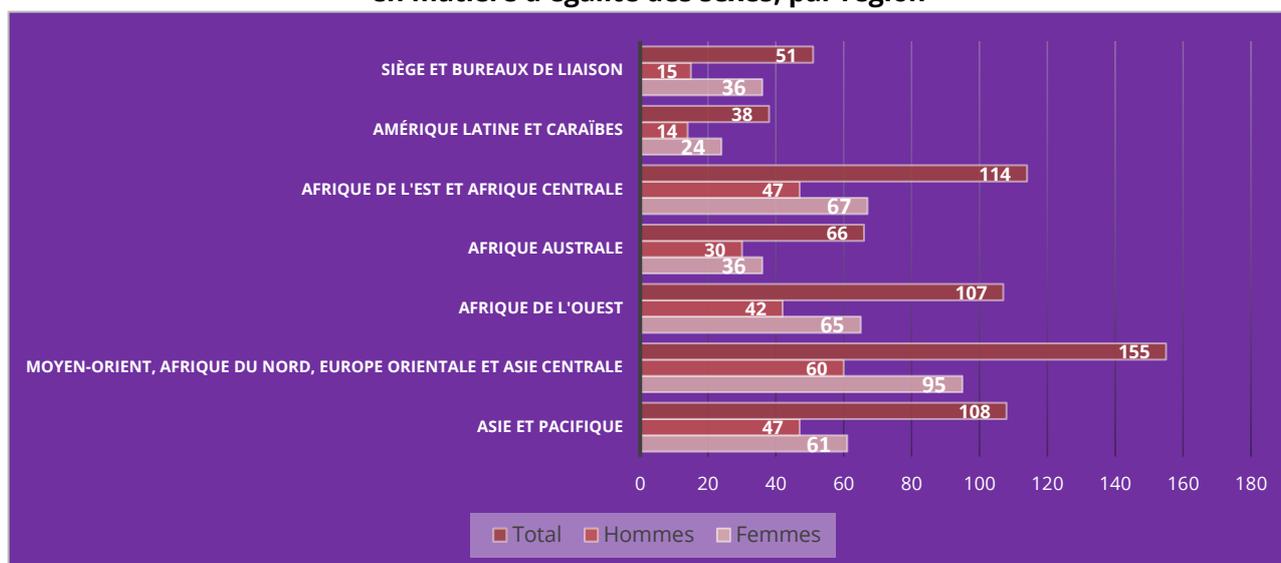
<sup>21</sup> L'annexe III présente les scores obtenus par le PAM au regard des 15 indicateurs de performance du Plan d'action des Nations Unies pour la période 2012-2016.

<sup>22</sup> Les autres entités sont notamment le Secrétariat de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques, l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel, l'Office des Nations Unies à Genève et l'Organisation météorologique mondiale.

## Structure de prise en compte de la problématique femmes-hommes

34. La mise en œuvre du Plan d'action concernant la problématique hommes-femmes et des mécanismes d'intégration de ces questions s'appuie sur une structure conçue à cet effet qui comprend le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes, les conseillers régionaux et quelques responsables spécialistes de ces questions en poste dans les pays, et le Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes.
35. Au siège, le Bureau chargé de cette problématique compte huit membres du personnel<sup>23</sup>. En 2017 et au début de l'année 2018, des conseillers régionaux spécialistes de ces questions ont été employés dans quatre des six bureaux régionaux<sup>24</sup>, mais ils ne sont pas tous de la classe P-4 mentionnée dans la politique en matière de problématique hommes-femmes pour 2015–2020<sup>25</sup>. Dans la même période, 18 bureaux de pays ont employé des fonctionnaires responsables de la problématique femmes-hommes ou des spécialistes de ces questions de manière permanente ou temporaire<sup>26</sup> en qualité de consultants engagés pour une courte durée, d'administrateurs auxiliaires ou de partenaires de réserve.
36. 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 hommes-femmes, il compte 535 membres des deux sexes représentant tous les domaines fonctionnels, qu'il s'agisse de personnes recrutées sur le plan international ou national (figure 2).

**Figure 2: Membres du Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes, par région\***



\* Le nombre de membres que compte le Réseau dans chaque bureau régional varie en raison des différences dans l'effectif employé par les bureaux de pays du PAM.

<sup>23</sup> Le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes se compose d'un directeur (de classe D-1), d'un conseiller principal pour la problématique hommes-femmes (de classe P-5), de trois chargés des politiques concernant les programmes (2 de classe P-4 et 1 de classe P-3), de deux consultants et d'un assistant administratif (G-5).

<sup>24</sup> Le Bureau régional de Nairobi n'a pas embauché de conseiller régional spécialiste de la problématique hommes-femmes, et le Bureau régional du Caire en était dépourvu au second semestre de l'année 2017.

<sup>25</sup> Les conseillers régionaux spécialistes de la problématique hommes-femmes des bureaux régionaux de Bangkok et de Panama sont des consultants internationaux; ceux de Dakar et de Johannesburg sont des administrateurs recrutés sur le plan national (de classe B).

<sup>26</sup> Les 18 bureaux en question sont situés dans les pays suivants: Afghanistan, Bangladesh, Burundi, Cameroun, Colombie, Éthiopie, Guatemala, Malawi, Mozambique, Myanmar, Nicaragua, Ouganda, Pakistan, République arabe syrienne, Rwanda, Soudan, Soudan du Sud et Turquie.

37. Les membres du Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes 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.
38. La Communauté en ligne sur les questions de parité, les réunions informelles organisées chaque mois, la plateforme didactique sur la problématique femmes-hommes, les ateliers et les missions d'appui sont autant d'éléments qui facilitent la mobilisation des membres du Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes et le développement des compétences liées à la problématique femmes-hommes. Dans les bureaux de pays, les bureaux régionaux et les entités 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.

## Priorités pour 2018

39. Les priorités pour 2018 sont les suivantes:

- i) poursuite de la prise en compte de l'égalité des sexes dans la mise en œuvre de la feuille de route intégrée, une attention particulière étant accordée aux PSP et aux budgets de portefeuille de pays;

- 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 hommes-femmes et le Plan d'action des Nations Unies 2.0;

- iii) renforcement de la détermination et de la capacité du personnel et des entités du PAM à intégrer la problématique femmes-hommes dans leur travail quotidien, à la fois dans les situations de crise humanitaire et dans le cadre des activités de développement, en portant une attention particulière à l'analyse différenciée par sexe et au Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes;

- 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; et

- vi) collaboration efficace avec des partenaires divers pour tirer parti des ressources limitées au service de l'égalité des sexes dans un monde libéré de la faim.

### DÉFIS À RELEVER

- Fournir des ressources humaines et financières suffisantes pour amplifier le Programme de transformation en matière d'égalité des sexes
- Epauler les membres du Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes et les conseillers spécialistes de la problématique hommes-femmes
- Intégrer l'égalité des sexes dans la préparation et la réaction aux situations d'urgence
- Développer les capacités en matière de problématique hommes-femmes



## ANNEXE I

### Résultats du PAM au regard des indicateurs d'effet direct du Plan d'action concernant la problématique hommes-femmes (2017)

Indicateur d'effet direct	Valeur de référence	2017	
<b>Effet direct 1:</b> 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/plans stratégiques de pays (PSP) rendant compte des indicateurs transversaux relatifs à la problématique femmes-hommes C.3.1 – C.3.3 dans le Cadre de résultats institutionnels) <sup>1</sup>	74,5% (2014)	73%	
1.2 Pourcentage de rapports d'évaluation de la sécurité alimentaire qui recueillent, analysent et utilisent des données ventilées par sexe		100% <sup>2</sup>	
<b>Effet direct 2:</b> 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 de plainte et de retour d'information efficace pour les populations touchées	49% (2014)	80%	
2.2 Pourcentage de documents d'orientation normalisés du PAM – des manuels – qui tiennent compte du sexe et de l'âge	100%	63% <sup>3</sup>	
2.3 Pourcentage de PSP, de PSP provisoires (PSPP) et de PSPP de transition (PSPP-T) qui tiennent compte du sexe et de l'âge	79% (2014)	86%	
<b>Effet direct 3:</b> 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 du PAM – personnel national, administrateurs recrutés sur le plan international et personnel de direction	<b>Classe</b>	<b>2012</b>	<b>2017</b>
	SSG <sup>4</sup>	40%	17%
	D-2	20%	35%
	D-1	32%	37%
	P-5	40%	42%
	P-4	42%	44%

<sup>1</sup> Les pourcentages désignent la proportion de projets/PSP rendant compte des indicateurs transversaux relatifs à la problématique femmes-hommes.

<sup>2</sup> Les rapports utilisés pour le calcul sont les rapports normalisés sur les projets et les rapports de pays annuels de 2017, qui contiennent une section sur les progrès vers l'égalité des sexes.

<sup>3</sup> Vingt et un manuels du PAM sur 33 traitent de la problématique femmes-hommes.

<sup>4</sup> Le calcul s'appuie sur les postes d'administrateurs recrutés sur le plan international occupés par des femmes titulaires de contrats de durée déterminée, de caractère continu et de durée indéfinie.

Indicateur d'effet direct	Valeur de référence	2017	
	P-3	39%	42%
	P-2	52%	47%
	NO-D <sup>5</sup>	75%	57%
	NO-C	37%	34%
	NO-B	39%	37%
	NO-A	36%	34%
	Agents des services généraux <sup>6</sup> en poste au siège	75%	73%
	Agents des services généraux en poste sur le terrain	34%	31%
	Administrateurs recrutés sur le plan international	42%	43%
	Administrateurs recrutés sur le plan national	29%	31%
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)	s. o. <sup>7</sup>	
<b>Effet direct 4:</b> le PAM dispose de compétences techniques et professionnelles dans le domaine de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes			
4.1 Pourcentage 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)		20%	
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%	

<sup>5</sup> NO-A, NO-B, NO-C et NO-D désignent les hauts responsables recrutés sur le plan national (contrats à durée déterminée).

<sup>6</sup> Les services généraux sont des contrats à durée déterminée.

<sup>7</sup> La prochaine enquête mondiale auprès du personnel sera conduite en 2018.

Indicateur d'effet direct	Valeur de référence	2017
4.3 Nombre de conseillers pour la problématique femmes-hommes (membres du personnel) du PAM de la classe P-3 et au-dessus		12 <sup>8</sup>
<b>Effet direct 5:</b> 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		
5.1 Pourcentage de rapports normalisés sur les projets et de rapports annuels sur le pays indiquant les résultats obtenus en matière de prise en compte de la problématique femmes-hommes, ainsi que les enseignements tirés de l'expérience dans ces domaines		100% <sup>9</sup>
5.2 Nombre d'études axées sur la problématique femmes-hommes réalisées par le PAM		1
<b>Effet direct 6:</b> 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)	8 <sup>10</sup>
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% <sup>11</sup>
<b>Effet direct 7:</b> 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%	13% <sup>12</sup>
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%	12,6% <sup>13</sup>

<sup>8</sup> Parmi les 12 conseillers en matière de problématique femmes-hommes de classe P-3 et au-dessus figurent un de classe P-5 et un de classe P-3 dans le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes, et dix spécialistes de la problématique femmes-hommes de classe équivalente à P-3 – un par bureau du PAM au Cameroun, en Colombie, en Éthiopie, au Guatemala, au Myanmar, au Nicaragua, au Pakistan, au Soudan, en République arabe syrienne et en Ouganda.

<sup>9</sup> Ce chiffre ne prend pas en compte les projets du PAM pour lesquels les indicateurs transversaux relatifs à la problématique hommes-femmes ne sont pas applicables, comme les opérations spéciales.

<sup>10</sup> Le PAM a des partenariats au niveau institutionnel avec le Groupe chargé de la problématique hommes-femmes au sein du Comité permanent interorganisations, Gallup, Women Deliver, le Programme d'études et de formation sur l'égalité des sexes de l'Université des Nations Unies, l'Équipe spéciale pour l'égalité des sexes du Groupe des Nations Unies pour le développement, l'Équipe volante de spécialistes de l'égalité des sexes, la FAO et le FIDA.

<sup>11</sup> 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 dans la [section 5.2.6](#) de la feuille de route intégrée.

<sup>12</sup> Plan de gestion (2017–2019)

<sup>13</sup> Le pourcentage de 2016 sert d'estimation: 2017 a été l'année d'un changement organisationnel important, notamment le lancement, mais pas la finalisation, d'outils du cadre de financement du PAM, et l'examen de la procédure de suivi institutionnelle des dépenses relatives à la problématique hommes-femmes, qui ont permis d'établir une collaboration interne visant à élaborer une solution intégrée qui sera mise en œuvre à compter de 2018.

Indicateur d'effet direct	Valeur de référence	2017
<b>Effet direct 8:</b> toutes les évaluations du PAM analysent les résultats ayant trait à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes		
8.1 Score attribué dans le méta-examen annuel des évaluations du PAM	7,51-10,50	6
<b>Effet direct 9:</b> 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 du Plan d'action des Nations Unies	80% (2014)	87% <sup>14</sup>
9.2 Pourcentage d'audits dans lesquels l'approche fondée sur les risques prend en compte la problématique femmes-hommes		100%

---

<sup>14</sup> Le PAM a atteint ou dépassé 13 des 15 indicateurs de performance du Plan d'action des Nations Unies.

## ANNEXE II

## Plan d'action concernant la problématique hommes-femmes: niveau 1 – obtention de résultats en matière d'égalité des sexes dans le cadre des programmes

Conformément au but de la politique du PAM en matière de problématique hommes-femmes (2015–2020), qui est de permettre au PAM d'"intégrer pleinement l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans l'ensemble de ses travaux et activités, afin d'obtenir que les besoins respectifs des femmes, des hommes, des filles et des garçons en matière de sécurité alimentaire et de nutrition soient satisfaits", la mise en œuvre de la politique et du plan d'action institutionnel concernant la problématique hommes-femmes associé contribuera directement à la réalisation des résultats stratégiques du PAM qui sont inscrits dans le Plan stratégique pour 2017–2021 et le Cadre de résultats institutionnels associé. Le tableau A.1 présente les liens entre les quatre objectifs de la politique en matière de problématique hommes-femmes (2015–2020) et les indicateurs institutionnels.

**TABLEAU A.1: CONTRIBUTION DES OBJECTIFS DE LA POLITIQUE EN MATIÈRE DE PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES (2015–2020) À L'OBTENTION DES RÉSULTATS STRATÉGIQUES INSTITUTIONNELS, TELS QUE PRÉSENTÉS DANS LES INDICATEURS DU CADRE DE RÉSULTATS INSTITUTIONNELS**

Objectif de la politique en matière de problématique hommes-femmes	Indicateur d'effet direct du Cadre de résultats institutionnels	Indicateur transversal du Cadre de résultats institutionnels	Indicateur de produit du Cadre de résultats institutionnels
<p><b>1: Assistance alimentaire adaptée à des besoins différents:</b> en matière d'assistance alimentaire, les femmes, les hommes, les filles et les garçons bénéficient de programmes et d'activités adaptés à leurs besoins et à leurs capacités propres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efficacité du traitement de la malnutrition aiguë modérée: taux de récupération, de mortalité, d'abandon du traitement et de non-réaction au traitement</li> <li>• Score de consommation alimentaire, en fonction du sexe du chef de famille</li> <li>• Seuil minimal de diversité du régime alimentaire, femmes</li> <li>• Proportion de la population dans les communautés ciblées faisant état d'avantages découlant de l'amélioration de la base d'actifs, ventilée par sexe et par âge</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 par type d'activité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A.1: Nombre de femmes, d'hommes, de garçons et de filles recevant des produits alimentaires/des transferts de type monétaire/des bons</li> </ul>

**TABLEAU A.1: CONTRIBUTION DES OBJECTIFS DE LA POLITIQUE EN MATIÈRE DE PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES (2015–2020) À L'OBTENTION DES RÉSULTATS STRATÉGIQUES INSTITUTIONNELS, TELS QUE PRÉSENTÉS DANS LES INDICATEURS DU CADRE DE RÉSULTATS INSTITUTIONNELS**

Objectif de la politique en matière de problématique hommes-femmes	Indicateur d'effet direct du Cadre de résultats institutionnels	Indicateur transversal du Cadre de résultats institutionnels	Indicateur de produit du Cadre de résultats institutionnels
<p><b>2: Participation sur un pied d'égalité:</b> les femmes et les hommes participent sur un pied d'égalité à l'élaboration, à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation de programmes et de politiques de sécurité alimentaire et de nutrition exécutés dans l'optique de la transformation des relations entre les sexes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proportion de la population remplissant les conditions pour bénéficier du programme qui y participe effectivement (couverture), ventilée par sexe et par âge</li> <li>• Proportion de la population cible participant à un nombre suffisant de distributions (observance), ventilée par sexe et par âge</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• C.3.2: Proportion de femmes parmi les membres des entités prenant les décisions concernant l'assistance alimentaire (comités, conseils, équipes, etc.)</li> <li>• 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 par type d'activité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• C.1: Nombre de personnes ayant reçu une formation, ventilé par sexe et par âge</li> <li>• E.3 Nombre de personnes recevant des conseils en matière de nutrition fournis avec l'appui du PAM</li> <li>• F.1 Nombre de petits exploitants recevant un appui/une formation</li> <li>• G.1: Nombre de personnes ayant souscrit une police d'assurance par le biais de la création d'actifs, ventilé par sexe</li> </ul>
<p><b>3: Prise de décisions par les femmes et les filles:</b> les femmes et les filles exercent un pouvoir de décision plus grand en ce qui concerne la sécurité alimentaire et la nutrition dans le cadre du foyer ainsi que de la communauté et de la société dont elles font partie</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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, ventilée par modalité de transfert</li> </ul>	
<p><b>4: Problématique hommes-femmes et protection:</b> l'assistance alimentaire ne nuit ni à la sécurité, ni à la dignité, ni à l'intégrité des femmes, des hommes, des filles et des garçons qui la reçoivent, et elle est dispensée dans le respect de leurs droits.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indice des stratégies de survie, ventilé par sexe et par âge</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• C.1.1: Proportion de personnes bénéficiant d'une assistance informées au sujet du programme (qui en sont les bénéficiaires, ce qu'ils vont recevoir, quelle est la durée de l'assistance), ventilée par sexe et par âge</li> </ul>	

**TABLEAU A.1: CONTRIBUTION DES OBJECTIFS DE LA POLITIQUE EN MATIÈRE DE PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES (2015-2020) À L'OBTENTION DES RÉSULTATS STRATÉGIQUES INSTITUTIONNELS, TELS QUE PRÉSENTÉS DANS LES INDICATEURS DU CADRE DE RÉSULTATS INSTITUTIONNELS**

Objectif de la politique en matière de problématique hommes-femmes	Indicateur d'effet direct du Cadre de résultats institutionnels	Indicateur transversal du Cadre de résultats institutionnels	Indicateur de produit du Cadre de résultats institutionnels
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• C.1.2: Proportion d'activités pour lesquelles les avis donnés en retour par les bénéficiaires sont consignés, analysés et pris en compte pour améliorer les programmes</li> <li>• C.2.1: Proportion de personnes ciblées ayant accès à l'assistance sans se heurter à des problèmes de protection, ventilée par sexe et par âge</li> </ul>	

## Plan d'action concernant la problématique hommes-femmes: niveau 2 – processus relatifs aux programmes et changement organisationnel

Le tableau A.2 résume les neuf effets directs du Plan d'action et les indicateurs à l'échelle institutionnelle associés. Le tableau A.3 détaille les domaines d'action et les responsabilités incombant à chacun.

<b>TABLEAU A.2: EFFETS DIRECTS DU PLAN D'ACTION ET INDICATEURS DE RÉALISATION CORRESPONDANTS À L'ÉCHELLE INSTITUTIONNELLE</b>		
<b>Effet direct du Plan d'action</b>		<b>Indicateur à l'échelle institutionnelle</b>
<b>Processus relatifs aux programmes</b>	<b>1. Analyse et données:</b> 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/plans stratégiques de pays rendant compte des indicateurs transversaux relatifs à la problématique femmes-hommes (C.3.1–C.3.3)
		1.2 Pourcentage de rapports d'évaluation de la sécurité alimentaire qui recueillent, analysent et utilisent des données ventilées par sexe
	<b>2. Stratégie, orientations et cycle des programmes:</b> 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 plainte et de retour d'information pour les populations touchées
		2.2 Pourcentage de documents d'orientation normalisés (manuels) du PAM qui tiennent compte du sexe et de l'âge
		2.3 Pourcentage de plans stratégiques de pays – PSP, PSPP et PSPP-T – obtenant la note 2a pour le marqueur de l'égalité des sexes (2017) ou la note 4 pour le marqueur de l'âge et de l'égalité hommes-femmes (2018-2020)

TABLEAU A.2: EFFETS DIRECTS DU PLAN D'ACTION ET INDICATEURS DE RÉALISATION CORRESPONDANTS À L'ÉCHELLE INSTITUTIONNELLE		
Effet direct du Plan d'action	Indicateur à l'échelle institutionnelle	
Changement organisationnel	3. <b>Ressources humaines:</b> 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 du PAM – personnel national, administrateurs recrutés sur le plan international et personnel de direction, par type de contrat
		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
	4. <b>Développement des capacités:</b> le PAM dispose de compétences techniques et professionnelles dans le domaine de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes	4.1 Pourcentage 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)
		4.2 Pourcentage de bureaux du PAM comptant des membres du Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes
		4.3 Nombre de conseillers pour la problématique femmes-hommes (membres du personnel) du PAM de la classe P-3 et au-dessus
	5. <b>Communication, savoir et information:</b> 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	5.1 Pourcentage de rapports normalisés sur les projets et de rapports de pays annuels indiquant les résultats en matière d'égalité des sexes, ainsi que les enseignements tirés de l'expérience dans ce domaine
		5.2 Nombre d'études différenciées par sexe élaborées par le PAM

TABLEAU A.2: EFFETS DIRECTS DU PLAN D'ACTION ET INDICATEURS DE RÉALISATION CORRESPONDANTS À L'ÉCHELLE INSTITUTIONNELLE		
	Effet direct du Plan d'action	Indicateur à l'échelle institutionnelle
Changement organisationnel	6. <b>Partenariats:</b> 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
		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
	7. <b>Ressources financières:</b> 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
		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
	8. <b>Évaluation:</b> toutes les évaluations du PAM analysent les résultats ayant trait à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes	8.1 Score attribué dans le méta-examen annuel des évaluations du PAM
	9. <b>Contrôle:</b> 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 du Plan d'action des Nations Unies 2.0 (à compter de 2018)
		9.2 Pourcentage d'audits réalisés dans lesquels les risques sont évalués en tenant compte de la problématique femmes-hommes

**TABLEAU A.3: ACTIONS À MENER SELON LE PLAN D'ACTION CONCERNANT LA PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES  
ET UNITÉS RESPONSABLES, PAR EFFET DIRECT**

Action à mener	Unités chefs de file	Unités d'appui
<b>Effet direct 1, analyse et données:</b> 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		
<i>Indicateur 1.1:</i> pourcentage de projets/plans stratégiques de pays rendant compte des indicateurs transversaux relatifs à la problématique femmes-hommes (C.3.1–C.3.3)	<i>Niveau de référence:</i> 74,5 % (2014)	<i>Cible:</i> 100 % (2020)
<i>Indicateur 1.2:</i> pourcentage de rapports d'évaluation de la sécurité alimentaire qui recueillent, analysent et utilisent des données ventilées par sexe	<i>Niveau de référence:</i> non établi	<i>Cible:</i> 100 % (2020)
1.1 Recueillir, analyser et utiliser de manière systématique des données ventilées par sexe et par âge, ainsi que des indicateurs relatifs à la problématique femmes-hommes. Dans les cas où la collecte de données ventilées par sexe et par âge pose de grandes difficultés, des estimations sont fournies. Selon les circonstances, il conviendra d'envisager d'autres méthodes, telles que le suivi par échantillonnage.	Bureaux régionaux; bureaux de pays	
1.2 Étudier les outils d'évaluation de la sécurité alimentaire adaptés au contexte – questionnaires à l'intention des ménages et des communautés – afin de mesurer avec davantage de précision le degré de vulnérabilité des femmes et des hommes et leurs niveaux de capacité	Bureaux régionaux; bureaux de pays	Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes
1.3 Procéder de manière systématique à une analyse par sexe et par âge dans le cadre des examens plus globaux du contexte et de la situation en matière de nutrition afin de mieux cerner les besoins, la répartition des rôles, les sources de vulnérabilité et les risques spécifiques, et d'évaluer l'accès aux ressources, les stratégies de survie ainsi que les capacités respectives des femmes, des hommes, des filles et des garçons. Lors d'une crise, une analyse rapide ventilée par sexe et par âge permet de déterminer les inégalités qui existaient auparavant, ainsi que l'incidence qu'a la crise.	Bureaux régionaux; bureaux de pays	Division des politiques et des programmes; Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes; Division de la nutrition
1.4 Prendre en compte les constatations issues des analyses différenciées par sexe dans le cycle des programmes, dans les systèmes de contrôle de la qualité, dans les documents de planification au niveau central et dans les plans stratégiques de pays	Bureaux régionaux; bureaux de pays	Division des politiques et des programmes; Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes; Unité d'appui à

<b>TABLEAU A.3: ACTIONS À MENER SELON LE PLAN D'ACTION CONCERNANT LA PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES ET UNITÉS RESPONSABLES, PAR EFFET DIRECT</b>		
<b>Action à mener</b>	<b>Unités chefs de file</b>	<b>Unités d'appui</b>
		la gestion des opérations; Division de la nutrition
1.5 Fonder les mesures qui s'adressent à des personnes d'un même sexe et/ou d'un même groupe d'âge sur une analyse complète par sexe et par âge démontrant qu'elles répondent aux besoins recensés	Bureaux régionaux; bureaux de pays	Division des politiques et des programmes; Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes
1.6 Inscrire l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes parmi les éléments clés du Cadre pour la sécurité alimentaire et la nutrition	Division des politiques et des programmes	Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes
1.7 Recenser des produits/processus innovants à utiliser à l'appui des processus d'évaluation des besoins et d'élaboration de programmes tenant compte de la problématique hommes-femmes, à l'échelle du PAM	Bureaux régionaux; bureaux de pays	
<b>Effet direct 2, stratégie, orientations et cycle des programmes:</b> 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		
<i>Indicateur 2.1:</i> pourcentage de bureaux de pays dotés d'un mécanisme de plainte et de retour d'information efficace pour les populations touchées	<i>Niveau de référence:</i> 49 % (2014)	<i>Cible:</i> 100 % (2020)
<i>Indicateur 2.2:</i> pourcentage de documents d'orientation normalisés (manuels) du PAM qui tiennent compte du sexe et de l'âge	<i>Niveau de référence:</i> non établi	<i>Cible:</i> 100 % (2020)
<i>Indicateur 2.3:</i> pourcentage de projets et de plans stratégiques de pays – PSP, PSPP et PSPP-T – obtenant la note 2a pour le marqueur de l'égalité des sexes (2017) ou la note 4 pour le marqueur de l'âge et de l'égalité hommes-femmes (2018–2020)	<i>Niveau de référence:</i> 79 % (2014)	<i>Cible:</i> 100 % (2018)

**TABLEAU A.3: ACTIONS À MENER SELON LE PLAN D'ACTION CONCERNANT LA PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES  
ET UNITÉS RESPONSABLES, PAR EFFET DIRECT**

Action à mener	Unités chefs de file	Unités d'appui
2.1 Élaborer et/ou mettre à jour des directives pour la mise en œuvre d'approches participatives faisant intervenir les femmes et les hommes, les filles et les garçons, sur un pied d'égalité, dans le cadre des projets et des programmes du PAM	Division des politiques et des programmes	Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes
2.2 Adapter aux besoins du PAM les directives du Comité permanent interorganisations concernant l'intégration dans l'action humanitaire d'interventions visant à prévenir la violence sexiste	Division des politiques et des programmes	Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes
2.3 Faire en sorte que les considérations liées à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes figurent bien dans l'ensemble des manuels, des orientations concernant les programmes, des politiques et des autres documents d'orientation pour les activités du PAM	Département des services concernant les opérations; Département de la gestion des ressources	Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes
2.4 Veiller à ce que les programmes et les projets du PAM soient conformes aux critères du marqueur de l'égalité des sexes défini par le Comité permanent interorganisations, à tous les stades du cycle des projets. Décentraliser vers les bureaux régionaux l'attribution des notes du marqueur de l'égalité des sexes	Bureaux régionaux; bureaux de pays	Division des politiques et des programmes; Unité d'appui à la gestion des opérations; Division de la nutrition; Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes
2.5 Associer des groupes de personnes de sexe et d'âge différents aux décisions concernant l'évaluation initiale, la conception, la mise en œuvre, puis le suivi et l'évaluation	Bureaux de pays	Division des politiques et des programmes; Division de la gestion et du suivi de la performance ; Division de la nutrition; Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes

**TABLEAU A.3: ACTIONS À MENER SELON LE PLAN D'ACTION CONCERNANT LA PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES  
ET UNITÉS RESPONSABLES, PAR EFFET DIRECT**

Action à mener	Unités chefs de file	Unités d'appui
2.6 Fonder tous les plans stratégiques de pays sur une analyse de la problématique hommes-femmes et veiller à ce que ces plans fassent fond sur les points forts et remédient aux faiblesses recensées dans tous les domaines relevant du mandat du PAM	Bureaux régionaux; bureaux de pays	Division des politiques et des programmes; Unité d'appui à la gestion des opérations; Division de la nutrition; Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes
2.7 Mettre à jour le Plan stratégique du PAM et le Cadre de résultats institutionnels pour tenir compte des exigences de la politique en matière de problématique hommes-femmes (2015-2020) et du Plan d'action concernant la problématique hommes-femmes	Division des politiques et des programmes; Division de la gestion et du suivi de la performance	Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes
2.8 En collaboration avec d'autres parties prenantes, mettre en œuvre un plan d'action global pour la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles	Coordonnateur à l'échelle de l'ensemble du PAM chargé de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles	Division des ressources humaines; Unité des situations d'urgence et de transition; Bureau de la déontologie; Bureau des inspections et des enquêtes; Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes; Division de la communication et de l'action de sensibilisation
2.9 Promouvoir la prise en compte des considérations liées à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes dans le processus de concertation sur les politiques mené avec les gouvernements ayant part au programme relatif à l'objectif de développement durable 2	Bureaux régionaux; bureaux de pays	Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes

**TABLEAU A.3: ACTIONS À MENER SELON LE PLAN D'ACTION CONCERNANT LA PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES  
ET UNITÉS RESPONSABLES, PAR EFFET DIRECT**

Action à mener	Unités chefs de file	Unités d'appui
2.10 Mettre au point une boîte à outils du PAM relative à la problématique hommes-femmes, y compris des orientations concernant la prise en compte des considérations connexes dans le cycle des programmes et les analyses dans ce domaine	Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes	Bureaux régionaux
<b>Effet direct 3, ressources humaines:</b> 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		
<i>Indicateur 3.1:</i> pourcentage de femmes au sein du personnel du PAM – personnel national, personnel recruté sur le plan international et personnel de direction, par type de contrat	<i>Niveau de référence:</i> P-4 44 %; P-5 38 %; D-1 38 %; D-2 29 %, SGA/SSG 43 %, NO-D 100 %; NO-C 37 %	<i>Cible:</i> amélioration
<i>Indicateur 3.2:</i> 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	<i>Niveau de référence:</i> 72 % (2015)	<i>Cible:</i> amélioration
3.1 Œuvrer en faveur d'une représentation paritaire des femmes et des hommes au sein du personnel du PAM, en particulier de classe P-4 et au-dessus, ou aux échelons équivalents pour les employés recrutés sur le plan national. Lorsque l'inégalité perdure, les unités chargées du recrutement sont encouragées à mettre en place des mesures correctives innovantes	Unités chargées du recrutement	Division des ressources humaines; Groupe de haut niveau chargé de la gestion
3.2 Évaluer les valeurs et/ou les compétences essentielles attendues de tous les employés en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes	Division des ressources humaines	Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes
3.3 Faire en sorte que la lettre d'habilitation adressée par le Directeur exécutif précise de manière suffisamment claire les responsabilités en matière de promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes	Bureau du Directeur exécutif	Division des ressources humaines

**TABLEAU A.3: ACTIONS À MENER SELON LE PLAN D'ACTION CONCERNANT LA PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES  
ET UNITÉS RESPONSABLES, PAR EFFET DIRECT**

Action à mener	Unités chefs de file	Unités d'appui
3.4 Veiller à ce que les hauts responsables prennent l'initiative de la représentation paritaire des femmes et des hommes et mènent une action de sensibilisation à cet égard. Tenir compte des responsabilités en matière de promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes lors de l'évaluation de la performance professionnelle des hauts responsables.	Groupe de haut niveau chargé de la gestion	Bureau du Directeur exécutif
3.5 Piloter une procédure de certification institutionnelle reconnaissant les bonnes prestations et les résultats concrets en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes	Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes	
3.6 Élaborer et mettre en œuvre des mesures à l'intention du personnel du PAM pour favoriser la parité et tenir compte des contraintes familiales, et en assurer le suivi	Division des ressources humaines; bureaux régionaux; bureaux de pays	Bureau du Directeur exécutif
3.7 Faire en sorte que les politiques du PAM tiennent compte de l'impact des problèmes liés à la mobilité sur la vie quotidienne, au travail et en dehors, de tous les employés, y compris les lesbiennes, homosexuels, bisexuels, transsexuels et intersexués, ainsi que les personnes handicapées et celles qui sont séropositives ou souffrent d'une pathologie chronique	Division des ressources humaines	
3.8 Œuvrer en faveur d'une représentation paritaire des femmes et des hommes au sein du personnel du PAM, en particulier de classe P-3 et NO-C, et en dessous. Faire en sorte que les bureaux de pays fixent des cibles et définissent une représentation équilibrée pour leurs contextes locaux	Bureaux de pays	Bureaux régionaux; Division des ressources humaines
3.9 Appuyer la participation des femmes à la prise de décisions au PAM, à tous les niveaux. Suivre les indicateurs relatifs aux ressources humaines qui permettent de mesurer la participation des femmes à la prise de décisions, et en faire rapport à l'aide des processus de communication de l'information du PAM, notamment le système d'évaluation professionnelle et de renforcement des compétences. Charger la Division des ressources humaines de procéder à une évaluation périodique des statistiques ventilées par sexe concernant les équipes de direction des différentes divisions et les bureaux régionaux	Groupe de haut niveau chargé de la gestion; hauts responsables; directeurs de pays	Division des ressources humaines

**TABLEAU A.3: ACTIONS À MENER SELON LE PLAN D'ACTION CONCERNANT LA PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES  
ET UNITÉS RESPONSABLES, PAR EFFET DIRECT**

Action à mener	Unités chefs de file	Unités d'appui
<b>Effet direct 4, développement des capacités:</b> le PAM dispose de compétences techniques et professionnelles dans le domaine de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes		
<i>Indicateur 4.1:</i> pourcentage 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)	<i>Niveau de référence:</i> (2017)	<i>Cible:</i> 60 % (2020)
<i>Indicateur 4.2:</i> pourcentage de bureaux du PAM comptant des membres du Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes	<i>Niveau de référence:</i> 48,6 % (2014)	<i>Cible:</i> 100 % (2020)
<i>Indicateur 4.3:</i> nombre de conseillers (membres du personnel) du PAM pour la problématique femmes-hommes de la classe P-3 et au-dessus	<i>Niveau de référence:</i> 1 P-5 au siège (2016)	<i>Cible:</i> Siège – 1 P-5, 1 P-4, 1 P-3; bureaux régionaux – 1 P-4 ou NO-C; grands bureaux de pays – 1 P-3 ou NO-B
4.1 Veiller à ce que le Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes soit composé de responsables des deux sexes de toutes les unités fonctionnelles et dispose ainsi de solides pouvoirs en matière de contrôle des cadres et de respect de l'équilibre entre les sexes	Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes	Tous les bureaux du PAM
4.2 Élaborer et mettre en œuvre un plan global pour le développement des capacités. L'actualiser au moins tous les trois ans	Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes	Division des ressources humaines
4.3 Définir et mettre en œuvre des activités de développement des capacités dans le cadre du Réseau de suivi des résultats en matière d'égalité des sexes	Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes; bureaux régionaux	Bureaux de pays

**TABLEAU A.3: ACTIONS À MENER SELON LE PLAN D'ACTION CONCERNANT LA PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES  
ET UNITÉS RESPONSABLES, PAR EFFET DIRECT**

Action à mener	Unités chefs de file	Unités d'appui
4.4 Définir et mettre en œuvre des activités participatives d'apprentissage pour le PAM, ses partenaires et les experts techniques	Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes	
4.5 Mettre au point des cours de perfectionnement sur les questions relatives à la problématique femmes-hommes et les dispenser aux hauts responsables	Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes	Division des ressources humaines
4.6 Mettre au point une formation de base à la problématique femmes-hommes et la dispenser à l'ensemble des employés du PAM, à tous les échelons hiérarchiques, dans tous les bureaux et bureaux auxiliaires. Adapter la formation aux divers contextes et domaines thématiques. Procéder à un suivi annuel des résultats et proposer cette formation aux employés des partenaires.	Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes; bureaux régionaux; bureaux de pays	Division des ressources humaines
4.7 Dispenser une formation sur les questions essentielles relatives à la problématique femmes-hommes et à la sécurité alimentaire, s'agissant en particulier de favoriser la prise en compte de cette problématique aussi bien dans les documents d'orientation et les outils du PAM, que lors de la collecte et de l'analyse des données, de l'évaluation préalable et de la conception des projets, de la sélection des partenaires et de la gestion des ressources	Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes; bureaux régionaux; bureaux de pays	
<b>Effet direct 5, communication, savoir et information:</b> 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		
<i>Indicateur 5.1:</i> pourcentage de rapports normalisés sur les projets et de rapports de pays annuels indiquant les résultats obtenus en matière d'égalité des sexes, ainsi que les enseignements tirés de l'expérience dans ce domaine	<i>Niveau de référence:</i> 100 %	<i>Cible:</i> 100 %

**TABLEAU A.3: ACTIONS À MENER SELON LE PLAN D'ACTION CONCERNANT LA PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES  
ET UNITÉS RESPONSABLES, PAR EFFET DIRECT**

Action à mener	Unités chefs de file	Unités d'appui
<i>Indicateur 5.2:</i> Nombre d'études axées sur la problématique femmes-hommes réalisées par le PAM	<i>Niveau de référence:</i> 2 (2017)	<i>Cible:</i> 5 (2020)
5.1 Répertorier et partager systématiquement les connaissances sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, ainsi que les outils et bonnes pratiques en la matière, et les diffuser au sein du PAM et auprès du public	Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes	Division de la communication et de l'action de sensibilisation
5.2 Mettre au point, pour les bureaux de pays, un tableau de bord – ou un système équivalent – pour le plan d'action, lié à la mise en œuvre de la politique en matière de problématique hommes-femmes et étayé par des exemples de bonnes pratiques	Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes	
5.3 Inscrire les considérations relatives à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes dans les plans de communication en veillant à ce qu'elles fassent partie intégrante de l'information diffusée au sein du PAM et auprès du public	Division de la communication et de l'action de sensibilisation	Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes
5.4 Faire connaître systématiquement, au sein du PAM et auprès du public, les éléments qui attestent le lien entre problématique femmes-hommes et sécurité alimentaire, ainsi que la contribution du PAM à la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes	Division de la communication et de l'action de sensibilisation; Division de la gestion et du suivi de la performance	Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes
5.5 Participer aux réseaux de praticiens interorganisations sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes	Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes	Division de la communication et de l'action de sensibilisation

**TABLEAU A.3: ACTIONS À MENER SELON LE PLAN D'ACTION CONCERNANT LA PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES  
ET UNITÉS RESPONSABLES, PAR EFFET DIRECT**

Action à mener	Unités chefs de file	Unités d'appui
<b>Effet direct 6, partenariats:</b> les accords de partenariat du PAM contiennent des éléments relatifs à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes		
<i>Indicateur 6.1:</i> nombre de partenariats établis à l'échelle institutionnelle en matière d'égalité des sexes	<i>Niveau de référence:</i> (2017)	<i>Cible:</i> accroissement
<i>Indicateur 6.2:</i> nombre d'accords de partenariats 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	<i>Niveau de référence:</i> (2017)	<i>Cible:</i> 2 par bureau de pays (2020)
6.1 Établir des partenariats avec d'autres organismes des Nations Unies et d'autres entités et recourir à des moyens extérieurs, par exemple des spécialistes et des conseillers de l'Équipe volante de spécialistes de l'égalité des sexes	Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes	
6.2 Consulter régulièrement les partenaires aux niveaux régional, national et local, à la recherche d'améliorations possibles et d'une mutualisation des responsabilités s'agissant de la prise en compte systématique de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans le cadre des activités d'assistance alimentaire du PAM	Bureaux régionaux; bureaux de pays	Division de la coordination des partenariats et de l'action de sensibilisation; Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes
6.3 Travailler en partenariat avec des établissements universitaires pour les activités de plaidoyer, la recherche et le développement des capacités	Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes; bureaux régionaux; bureaux de pays	Division de la coordination des partenariats et de l'action de sensibilisation
6.4 Prendre systématiquement en compte l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans les accords de partenariat sur le terrain en y faisant figurer les normes pertinentes et des critères de suivi et d'établissement de rapports	Bureaux régionaux; bureaux de pays	Service du budget et de la programmation des projets; Division de la coordination des partenariats et de l'action de sensibilisation

**TABLEAU A.3: ACTIONS À MENER SELON LE PLAN D'ACTION CONCERNANT LA PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES  
ET UNITÉS RESPONSABLES, PAR EFFET DIRECT**

Action à mener	Unités chefs de file	Unités d'appui
6.5 Revoir les contrats types et y ajouter, le cas échéant, une clause relative à la problématique femmes-hommes	Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes	Bureau des services juridiques
6.6 Participer systématiquement, à de multiples niveaux, aux travaux des mécanismes de coordination interorganisations, en particulier avec les autres organismes dont le siège est à Rome, et promouvoir dans ce cadre l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes	Directeur exécutif adjoint	Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes; Division des relations avec les organismes ayant leur siège à Rome et le Comité de la sécurité alimentaire mondiale
6.7 Miser sur le rôle de chef de file du PAM au sein de certains modules d'action groupée pour promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans les tribunes interorganisations et auprès des partenaires	Division de la préparation aux situations d'urgence et de l'appui aux interventions en cas de crise	Modules d'action groupée pour la sécurité alimentaire, la logistique, et les télécommunications d'urgence; Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes
6.8 Participer, avec les autres organismes ayant leur siège à Rome, au processus d'examen critique par les pairs de la mise en œuvre du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes	Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes	

**TABLEAU A.3: ACTIONS À MENER SELON LE PLAN D'ACTION CONCERNANT LA PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES  
ET UNITÉS RESPONSABLES, PAR EFFET DIRECT**

Action à mener	Unités chefs de file	Unités d'appui
<b>Effet direct 7, ressources financières:</b> 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 les divers domaines fonctionnels		
<i>Indicateur 7.1:</i> 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	<i>Niveau de référence:</i> 11 % (2015)	<i>Cible:</i> 15 % (2020)
<i>Indicateur 7.2:</i> dépenses effectivement engagées pour la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes en pourcentage des dépenses effectives du PAM	<i>Niveau de référence:</i> 11 % (2015)	<i>Cible:</i> 15 % (2020)
7.1 Veiller à ce qu'un financement institutionnel soit alloué à l'exécution de la politique du PAM en matière de problématique femmes-hommes	Bureau du Directeur exécutif	Division du budget et de la programmation
7.2 Utiliser les systèmes déjà en place pour suivre les financements et les contributions alloués à la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Éviter tout changement majeur avant que le Cadre de résultats institutionnels et la structure du budget opérationnel aient été examinés par le Conseil en novembre 2016	Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes	Division du budget et de la programmation; Division de la gestion et du suivi de la performance; bureaux régionaux; bureaux de pays
7.3 Tenir compte des exigences en matière d'information quant à la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes au moment de la conception du nouveau Cadre de résultats institutionnels et de la nouvelle structure du budget opérationnel	Division de la gestion et du suivi de la performance ; Bureau de l'intégration et de l'appui en matière de gestion des ressources	Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes; Unité d'appui à la gestion des opérations
7.4 Élaborer et mettre en œuvre un système permettant de suivre, dans le nouveau Cadre de résultats institutionnels, les ressources allouées à la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et les résultats obtenus dans ce domaine. Mesurer ces ressources en pourcentage du total des ressources sur la base d'un niveau de référence de 11 % et d'une cible d'au moins 15 % à l'horizon 2020	Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes; Division de la gestion et du suivi de la performance	Groupe de direction

**TABLEAU A.3: ACTIONS À MENER SELON LE PLAN D'ACTION CONCERNANT LA PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES  
ET UNITÉS RESPONSABLES, PAR EFFET DIRECT**

Action à mener	Unités chefs de file	Unités d'appui
7.5 Utiliser les notes du marqueur de l'égalité des sexes défini par le Comité permanent interorganisations, ou un système de codage équivalent, dans l'ensemble des descriptifs de projet, des plans stratégiques de pays et des révisions budgétaires	Bureaux régionaux; Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes	Unité d'appui à la gestion des opérations
7.6 Allouer un pourcentage du budget administratif et d'appui aux programmes aux activités en rapport avec la problématique femmes-hommes, sur la base du système de marqueur de l'égalité hommes-femmes	Division du budget et de la programmation	Groupe de direction
7.7 Veiller à ce que le Bureau chargé de la prise en compte de la problématique femmes-hommes soit doté des ressources nécessaires et s'emploie à intégrer la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans toutes les procédures organisationnelles	Bureau du Directeur exécutif	
7.8 Élaborer une stratégie visant à aider les bureaux de pays à mobiliser des ressources pour financer des activités contribuant à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes	Division des partenariats avec les gouvernements; bureaux régionaux	Groupe de haut niveau chargé de la gestion; Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes; bureaux de pays
<b>Effet direct 8, évaluation:</b> toutes les évaluations du PAM analysent les résultats ayant trait à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes		
<i>Indicateur 8.1:</i> score attribué dans le méta-examen annuel des évaluations du PAM	<i>Niveau de référence:</i> 7,51-10,50 (2014)	<i>Cible:</i> 10,51-12,00 (2020)
8.1 Évaluer la politique en matière de problématique hommes-femmes cinq ans après son approbation. Utiliser les constatations issues de l'évaluation pour actualiser la politique et/ou formuler de nouvelles mesures	Bureau de l'évaluation	Division des politiques et des programmes; Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes

**TABLEAU A.3: ACTIONS À MENER SELON LE PLAN D'ACTION CONCERNANT LA PROBLÉMATIQUE HOMMES-FEMMES  
ET UNITÉS RESPONSABLES, PAR EFFET DIRECT**

Action à mener	Unités chefs de file	Unités d'appui
8.2 Effectuer une vérification intermédiaire portant sur les paramètres de mesure définis, et cela deux ans et demi après l'approbation du plan d'action	Division de la gestion et du suivi de la performance	
8.3 Poursuivre l'action menée pour se rapprocher des exigences du Plan d'action des Nations Unies en matière d'évaluations, afin d'obtenir un score "supérieur" dans le méta-examen annuel d'ici à 2018 pour ce qui est des évaluations effectuées par le Bureau de l'évaluation, et d'ici à 2021 en ce qui concerne les évaluations décentralisées	Bureau de l'évaluation	
<b>Effet direct 9, contrôle:</b> 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		
<i>Indicateur 9.1:</i> pourcentage de réalisation des exigences au regard des indicateurs de performance du Plan d'action des Nations Unies 2.0 (à compter de 2018)	<i>Niveau de référence:</i> 80 % (2014)	<i>Cible:</i> 100 % (2020)
<i>Indicateur 9.2:</i> pourcentage d'audits réalisés dans lesquels les risques sont évalués en tenant compte de la problématique femmes-hommes	<i>Niveau de référence:</i> audit participatif axé sur la problématique hommes-femmes (2015)	<i>Cible:</i> 100 %
9.1 Mettre en place un dispositif de haut niveau pour assurer le suivi de la suite donnée aux engagements pris par le PAM en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes	Groupe de haut niveau chargé de la gestion	Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes
9.2 Faire participer le personnel d'encadrement aux consultations sur les risques associés à la problématique de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, dans le cadre du cycle annuel de planification des audits axés sur les risques	Bureau de l'Inspecteur général et des services de contrôle	Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes
9.3 Procéder à un audit portant sur la problématique hommes-femmes ou évaluer la prise en compte de ces questions dans le cadre de missions de vérification périodiques, conformément à l'approche de l'audit axée sur les risques que suit le Bureau de l'audit interne	Bureau de l'Inspecteur général et des services de contrôle	Bureau chargé de la prise en compte de la problématique hommes-femmes

## ANNEXE III

### Mise en œuvre par le PAM du Plan d'action des Nations Unies, 2012–2017

Le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes établit des critères de référence comprenant 15 indicateurs de performance servant à mesurer les progrès dans ses six éléments.

Le système de notation du Plan d'action des Nations Unies concernant les indicateurs de performance fonctionne comme suit: Insuffisant, Proche, Conforme, Supérieur ou Non applicable. En ce qui concerne le cycle de présentation des résultats de 2017, les résultats du PAM ont été supérieurs aux critères établis pour neuf indicateurs, conformes pour quatre et proches pour deux.

Indicateur de performance	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Responsabilisation						
1. Politiques et planification	Conforme	Conforme	Supérieur	Supérieur	Supérieur	Supérieur
2. Gestion de la performance attentive à la problématique femmes-hommes	Proche	Proche	Conforme	Supérieur	Supérieur	Supérieur
Résultats						
3. Planification stratégique	Proche	Supérieur	Supérieur	Supérieur	Supérieur	Supérieur
4. Suivi et communication des données	Proche	Conforme	Supérieur	Supérieur	Supérieur	Supérieur
Contrôle						
5. Évaluation	Proche	Proche	Conforme	Conforme	Conforme	Proche
6. Audit attentif à la problématique femmes-hommes	Proche	Proche	Conforme	Conforme	Supérieur	Supérieur
7. Examen des programmes	Proche	Conforme	Conforme	Conforme	Supérieur	Supérieur
Ressources humaines et financières						
8. Suivi des ressources financières	Proche	Proche	Conforme	Conforme	Conforme	Conforme
9. Affectation des ressources financières	Proche	Proche	Conforme	Conforme	Supérieur	Conforme
10. Structure de prise en compte de la problématique femmes-hommes	Proche	Proche	Proche	Proche	Proche	Proche
11. Culture organisationnelle	Conforme	Supérieur	Supérieur	Supérieur	Supérieur	Supérieur

Indicateur de performance	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Capacités						
12. Évaluation des capacités	Proche	Proche	Proche	Proche	Supérieur	Supérieur
13. Développement des capacités	Proche	Proche	Proche	Proche	Conforme	Conforme
Cohérence, et gestion des connaissances et de l'information						
14. Production et diffusion des connaissances	Conforme	Conforme	Supérieur	Supérieur	Supérieur	Supérieur
15. Cohérence	Conforme	Supérieur	Supérieur	Supérieur	Supérieur	Conforme

## 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
OIT	Organisation internationale du Travail
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PSP	plan stratégique de pays
PSPP	plan stratégique de pays provisoire
PSPP-T	plan stratégique de pays provisoire de transition