



**Conseil d'administration
du Programme des Nations Unies
pour le développement
et du Fonds des Nations Unies
pour la population**

Distr. générale
9 juin 2004
Français
Original: anglais

Session annuelle de 2004

14-23 juin 2004, Genève

Point 20 de l'ordre du jour provisoire

Les femmes au PNUD

**Réponse de l'administration au rapport
sur la redéfinition du rôle des femmes au PNUD***

Éléments d'une décision

Le Conseil d'administration voudra peut-être recommander au PNUD de prendre les mesures énoncées dans la section intitulée « Les prochaines étapes » du présent document.

I. Contexte

1. En janvier 2004, le PNUD a communiqué au Conseil d'administration un rapport évaluant les efforts déployés pour intégrer la dimension femmes dans ses activités intitulé « Transforming the mainstream: gender in UNDP » (Redéfinition du rôle des femmes au PNUD). Il s'agissait d'un rapport dans lequel le PNUD exposait, en s'inspirant de son expérience et des préoccupations qu'il partage avec d'autres partenaires, ses réalisations les plus importantes et les principaux problèmes auxquels il s'était heurté dans ce domaine. Il y disait notamment que, pour intégrer les questions de parité des sexes dans les activités générales, il fallait déterminer les lacunes à l'aide de données ventilées par sexe, et élaborer des stratégies pour combler ces lacunes, en faisant jouer les ressources et en faisant assumer la responsabilité des résultats aux personnes et aux institutions impliquées. Malgré de gros progrès dans nombre de secteurs, la communauté du développement n'avait pas encore atteint les objectifs dans tous les domaines.

2. La plupart des institutions à vocation générale comme le PNUD, les gouvernements et les donateurs poursuivent le double objectif de réaliser l'égalité des sexes et d'autonomiser les femmes en suivant comme stratégie de programmation, et comme processus de transformation interne, l'intégration de la

* La soumission du présent rapport a été retardée du fait qu'il a fallu rassembler les données requises pour présenter au Conseil d'administration les informations les plus actuelles possibles.



dimension femmes dans leurs activités. D'après le rapport, procéder à cette intégration et combler l'écart entre les sexes de façon efficace et mesurable demeure une tâche ardue pour la communauté du développement, au Nord comme au Sud.

3. Le rapport met en lumière les questions qui requièrent une attention particulière du PNUD en ce qui concerne la culture et les pratiques institutionnelles qui risquent d'entraver les activités d'intégration. Il s'agit notamment des pratiques suivantes :

a) *Façons de travailler compartimentalisées* : nécessité de mettre au point des approches et des outils intégrés, et capacité de les utiliser;

b) *Veiller à l'élaboration de programmes stratégiques tenant spécifiquement compte de la dimension femmes* : nécessité d'affecter des ressources de base à la programmation soucieuse de l'égalité des sexes dans les principaux domaines d'intervention;

c) *Pauvreté et environnement* : nécessité de prendre la direction des activités concernant les nouveaux problèmes, par exemple les droits fonciers;

d) *Mesure des résultats* : nécessité de fixer des objectifs concernant l'égalité des sexes et d'assurer la responsabilisation du personnel et des cadres à cet égard, en particulier pour ce qui est du renforcement des capacités; et

e) *Compétences en matière d'égalité des sexes à l'intérieur de l'organisation* : nécessité d'investir dans des compétences spécialisées en matière d'égalité des sexes à l'intérieur de l'organisation afin de renforcer les capacités internes d'intégration effective de la dimension femmes dans les programmes et activités.

II. Principales constatations du rapport d'évaluation

4. Les efforts déployés par le PNUD pour intégrer la dimension femmes dans ses programmes sont analysés dans ce contexte plus large, l'accent étant mis sur quatre domaines essentiels :

a) Réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement et réduction de la pauvreté;

b) Promotion de la gouvernance démocratique;

c) Énergie et écologie au service du développement durable; et

d) Prévention des crises et relèvement.

Réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement et réduction de la pauvreté

5. On souligne dans le rapport d'évaluation que, bien que le cadre macroéconomique constitue une arène d'engagement stratégique pour transformer les principales activités de développement, ce domaine reste relativement négligé. Il met le PNUD dans une position particulièrement favorable pour engager un dialogue politique avec les gouvernements sur les questions de parité des sexes, et amener les connaissances spécialisées des milieux universitaires et la voix des

organisations de la société civile dans les lieux de prise de décisions : les ministères des finances et de la planification.

6. Le rapport prend note des outils mis au point par le PNUD pour analyser les politiques dans une perspective soucieuse de l'égalité des sexes et intégrer la dimension femmes dans les rapports nationaux sur le développement humain. Il demande des investissements dans des outils précis, afin de donner aux agents d'exécution les compétences et les connaissances techniques requises. Il note également que l'on a laissé passer nombre d'occasions d'utiliser les données ventilées par sexe et les analyses sexospécifiques dans les documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté et les activités liées à la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement.

Promotion de la gouvernance démocratique

7. Le rapport d'évaluation met en lumière les méthodes efficaces qu'a appuyées le PNUD pour accroître la participation des femmes au gouvernement et pour intégrer la dimension femmes dans les activités de gouvernance. Il fait observer que les exemples de l'Ouganda, de l'Égypte, de la Turquie, de la Bulgarie et du Chili soulignent l'importance des alliances, des ressources et de la volonté politique d'aller de l'avant.

8. Le rapport souligne également trois domaines de travaux futurs : un appui renforcé à la budgétisation favorisant l'égalité des sexes; le renforcement des capacités des femmes de participer aux différentes branches du gouvernement; et le développement des capacités du personnel, y compris les compétences techniques pour l'intégration de la dimension femmes dans la conception des programmes.

Énergie et écologie au service du développement durable

9. Le rapport met en lumière le rôle du PNUD dans la fourniture d'outils, de stratégies et de directives utiles et novateurs établis en partenariat avec les organisations non gouvernementales, les établissements de recherche et les organes gouvernementaux, pour permettre aux planificateurs et aux directeurs de projet de s'attaquer à la façon d'intégrer, dans la pratique, la dimension femmes aux programmes concernant l'environnement et l'énergie. Le fait que le PNUD intervient au niveau de la gouvernance environnementale pourrait aider à aborder les questions de parité des sexes d'une manière plus stratégique et potentiellement plus propice au changement. Le lien entre pauvreté, environnement et sexospécificité semble donner l'occasion d'élaborer une approche globale et efficace à l'intégration de la dimension femmes dans tous les secteurs. Le rapport souligne la nécessité pour le PNUD de faire entendre la voix des femmes dans les stratégies nationales de développement durable; de veiller à ce que les femmes participent à la planification des ressources; de renforcer les cadres politiques et réglementaires afin de protéger l'accès des femmes aux ressources naturelles et le passage de la fourniture d'énergie à la fourniture de services énergétiques. Parmi les domaines de travail recommandés, on peut citer la propriété foncière, les droits de succession, la répartition des ressources, et une gouvernance locale transparente et responsabilisée.

Prévention des crises et relèvement

10. Le PNUD se trouve dans une position cruciale au niveau des pays, où il est en mesure de promouvoir une approche à volets multiples pour aborder les questions relevant de la dimension femmes dans les conflits et la reconstruction après les conflits. Il s'agit notamment de promouvoir le rôle des femmes dans les processus de consolidation de la paix et de relèvement, dans l'optique de la résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité, avec la possibilité d'amener des changements juridiques et institutionnels dans les programmes de transition vers le relèvement.

11. Au cours de la session officielle du Conseil d'administration en janvier 2004, les membres du Conseil ont félicité le PNUD de son évaluation franche et perspicace tant des progrès que des obstacles. Ils ont recommandé que la dimension femmes soit inscrite à l'ordre du jour lorsque le rapport serait examiné officiellement, et que le PNUD présente une réponse globale aux problèmes soulevés dans le rapport d'évaluation. Le Conseil d'administration a aussi exprimé l'intérêt qu'il portait à l'évaluation de grande ampleur des travaux du PNUD devant être faite en 2004, dans laquelle les questions d'importance cruciale seraient examinées de façon plus approfondie.

III. Réponse de l'administration

12. Dans le plan de financement pluriannuel du PNUD pour 2004-2007, l'égalité des sexes est l'un des cinq « moteurs » que doivent avoir tous les services et programmes. Mais l'expérience montre qu'à ce jour, s'il est vrai que l'on s'est engagé à réaliser cette égalité dans tous les secteurs, assurer l'adoption de mesures de suivi et l'application des politiques reste un problème. Le PNUD a donc institué deux niveaux d'action conçus pour renforcer l'exécution des programmes et la responsabilisation. Pour le moment, la réponse de l'administration sera axée sur :

- a) Le renforcement de la programmation stratégique et de la responsabilisation; et
- b) Les dispositions, capacités, engagement et ressources en matière de gestion.

A. Renforcer la programmation stratégique et la responsabilisation

13. Deux domaines prioritaires sont devenus le point focal de la programmation stratégique et du développement des capacités dans l'action du PNUD concernant l'intégration de la dimension femmes dans ses activités; l'intégration de ladite dimension dans les travaux touchant les objectifs du Millénaire pour le développement, et le renforcement de la capacité d'utiliser une budgétisation favorisant l'égalité des sexes dans l'établissement des programmes de gouvernance économique.

Les femmes et les objectifs de développement du Millénaire

14. Le PNUD favorise l'intégration de la dimension femmes dans les activités menées au niveau des pays grâce à un ensemble de méthodes qui se renforcent

mutuellement. Dans le contexte des bilans communs de pays et du Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD), le PNUD se trouve dans une position exceptionnelle pour intensifier ses efforts en ce sens et prendre la tête des activités de coordination du système des Nations Unies pour aligner ces instruments sur les objectifs du Millénaire pour le développement et mieux harmoniser toutes les activités.

15. Le PNUD joue un rôle essentiel dans l'appui apporté aux gouvernements grâce aux processus de ciblage des objectifs du Millénaire pour le développement, d'établissement de rapports et de campagnes utilisant des données et des informations ventilées par sexe pour promouvoir les politiques. Il travaille en coopération étroite avec tous ses partenaires pour assurer la pleine participation des organisations de la société civile et des groupes de promotion des droits des femmes dans tous les processus touchant les objectifs du Millénaire pour le développement. En 2004, le PNUD a lancé un programme mondial dans cinq pays pilotes où un processus global et inclusif d'intégration de la dimension femmes dans tous les domaines liés aux objectifs du Millénaire est en cours. Les campagnes de promotion et la budgétisation peuvent permettre d'intégrer effectivement les questions d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes dans toutes les activités afin de pouvoir demander des comptes aux responsables. Ce programme est financé par le Fonds d'affectation spéciale pour les objectifs du Millénaire pour le développement, le Ministère du développement international et le Gouvernement japonais, UNIFEM étant l'agent d'exécution.

16. En 2003, le PNUD a demandé l'établissement d'une étude initiale de 14 rapports sur la réalisation des objectifs du Millénaire comportant une perspective femmes. La méthode d'analyse sexospécifique de ces rapports et l'étude initiale ont été présentées à l'atelier mondial PNUD/Banque mondiale sur les femmes et les objectifs du Millénaire pour le développement tenu en novembre 2003.

17. Une équipe travaille actuellement à l'étude et l'analyse des 70 rapports sur la réalisation des objectifs du Millénaire et leur contenu sexospécifique, la maîtrise des activités par les femmes et les processus de participation au niveau des pays. Cette étude présentera les vues d'une vaste gamme de femmes et d'hommes sur les questions cruciales soulevées dans le rapport d'évaluation concernant les prochaines étapes d'un programme de travail visant à apporter des changements. Le PNUD présentera ce rapport à l'examen de la suite donnée à la Conférence de Beijing 10 ans après (Beijing+10) et à des manifestations liées aux objectifs du Millénaire pour le développement qui seront organisées en 2005.

Budgétisation favorisant l'égalité des sexes

18. La stratégie du PNUD concernant la budgétisation favorisant l'égalité des sexes s'appuie sur des partenariats avec le nombre croissant de protagonistes sur le terrain et vise à combler les lacunes identifiées dans les travaux de plus en plus vastes dans ce domaine. Le PNUD se concentre sur trois objectifs principaux :

- a) Élargir les capacités de budgétisation favorisant l'égalité des sexes chez les économistes, les ministères des finances et de la planification, les parlementaires et les activistes de la société civile;
- b) Généraliser les méthodes de renforcement des capacités dans les centres officiels de formation à la fonction publique; et

c) Mettre en commun les connaissances, les outils et les compétences spécialisées au sein des réseaux régionaux et entre les régions.

19. La formation des instructeurs a commencé dans 17 pays d'Europe et de la Communauté d'États indépendants, en partenariat avec l'Académie russe de la fonction publique. La formation dans la région Asie-Pacifique a été coparrainée par l'Institut asiatique de gestion et le Centre pour l'intégration à la politique des femmes de l'Asie et du Pacifique, dont le siège se trouve à Manille.

20. Les responsables du programme du PNUD sur la budgétisation favorisant l'égalité des sexes travaillent en coopération étroite avec ceux de l'initiative d'UNIFEM sur le même sujet. L'expérience pilote menée par UNIFEM dans 20 pays, les connaissances spécialisées, l'expérience et les partenariats auxquels elle a donné naissance et les enseignements tirés de son évaluation à mi-parcours servent à susciter une intensification des efforts du PNUD pour renforcer les capacités organisationnelles et institutionnelles disponibles pour appuyer la budgétisation favorisant l'égalité des sexes dans un grand nombre de pays, en particulier en relation avec les travaux menés dans le cadre des documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté, la gouvernance démocratique et l'élaboration de politiques macroéconomiques.

21. Le rapport d'évaluation a soulevé des questions fondamentales liées spécifiquement aux capacités, à l'engagement et aux ressources du PNUD pour ce qui est de l'intégration effective de la dimension femmes dans ses programmes et activités.

B. Dispositions de gestion : capacités, engagement et ressources

22. Le rapport d'évaluation souligne bien qu'il n'est pas réaliste de s'attendre à ce qu'une poignée d'administrateurs dotés d'un budget minuscule et sans autorité réelle – souvent obligés de compter sur du personnel temporaire ainsi que sur la bonne volonté et les intérêts personnels de collègues surchargés de travail – influent vraiment sur l'intégration d'une optique soucieuse de l'égalité des sexes dans une vaste organisation géographiquement dispersée. Le PNUD doit investir davantage dans des compétences en la matière à l'intérieur de l'organisation.

23. L'équipe chargée d'assurer l'égalité des sexes au PNUD est dirigée par un petit groupe central de trois spécialistes avérés relevant du Bureau des politiques de développement, de trois conseillers en matière de politique basés aux centres de contact sous-régionaux à Katmandou, Dakar et Pretoria, et d'un facilitateur de réseaux de connaissances basé au centre de contact régional de la Trinité-et-Tobago. Outre ses membres actifs, l'équipe comprend des spécialistes des questions d'égalité des sexes, des conseillers et des interlocuteurs dans tous les bureaux régionaux et services au siège. Elle est reliée au réseau mondial de coordonnateurs des questions d'égalité des sexes dans tous les bureaux de pays du PNUD. Cette équipe illustre la collaboration mondiale pratiquée au PNUD.

24. D'après la fiche récapitulative de suivi du PNUD sur l'égalité des sexes (novembre 2002), le manque de ressources est rarement une excuse valable pour ne pas porter une attention suffisante à la dimension femmes des activités de développement. Selon les termes de cette fiche, réaliser l'égalité des sexes est la responsabilité de tous, la tâche de tous. En 2004, un document de position du PNUD

a été consacré à la question de « tenir ses promesses ». Il réaffirme la nécessité de consacrer et, si nécessaire, de réaffecter les ressources de base à l'appui de l'intégration de la dimension femmes dans toutes les activités de l'organisation.

25. Bien que les effectifs de l'équipe centrale de budgétisation favorisant l'égalité des sexes n'aient pas augmenté, et qu'elle n'ait pas reçu de ressources de base supplémentaires, des mesures importantes ont été prises au niveau interne au cours des quelques derniers mois, en réponse au rapport d'évaluation :

a) L'équipe du PNUD chargée de travailler à l'égalité des sexes, qui relevait auparavant du groupe de lutte contre la pauvreté du Bureau des politiques de développement, rend compte désormais au Directeur du Bureau. Ce transfert a été effectué compte tenu du fait que la fonction de cette équipe essentielle est d'assurer l'intégration d'une optique non sexiste dans toutes les pratiques de budgétisation favorisant l'égalité des sexes et dans l'ensemble de l'organisation;

b) Tous les documents de programme touchant la budgétisation favorisant l'égalité des sexes relevant du Cadre de coopération mondiale et du Fonds d'affectation spéciale devront être agréés par l'équipe avant d'être approuvés;

c) Dans chaque domaine d'intervention, les responsables sont tenus d'élaborer au moins un programme spécifiquement consacré à l'égalité des sexes tous les ans, entièrement financé pour application, à partir de 2004. Cette nouvelle disposition donne suite à la recommandation formulée dans le rapport concernant les investissements stratégiques dans des programmes spécifiquement consacrés aux femmes.

Le plan de financement pluriannuel

26. Le PNUD a défini et a commencé d'utiliser un groupe de cinq « moteurs de l'efficacité du développement », dont l'un est la « promotion de l'égalité des sexes ». Ces moteurs sont censés, dans le courant de la période couverte par le plan de financement pluriannuel, informer le PNUD des résultats escomptés des programmes de pays dans chacune des 30 rubriques de services. Cette méthode pourrait devenir un puissant instrument d'intégration et de responsabilisation dans l'exécution de programmes et de services soucieux des sexospécificités.

27. La place centrale de la dimension femmes dans le plan de financement pluriannuel, en tant que système de gestion fondé sur les résultats de l'organisation servant à mesurer les progrès annuels, renforce la responsabilisation. Les responsables des programmes de pays et des programmes régionaux devront planifier et mesurer les progrès dans l'intégration de la dimension femmes de façon plus délibérée qu'ils ne le faisaient auparavant.

28. Le PNUD entend faire des rapports sur les moteurs, y compris le moteur de la promotion de l'égalité des sexes, un élément essentiel de l'évaluation du succès des divers programmes, ainsi qu'au niveau mondial. Ceci à son tour permettra au Conseil d'administration de s'acquitter efficacement de son rôle de contrôle et d'orientation¹.

¹ En 2002, 105 bureaux de pays avaient rendu compte d'initiatives concernant l'égalité des sexes dans leur rapport annuel axé sur les résultats, l'accent étant mis sur l'établissement des politiques, le renforcement des capacités et l'intégration de la dimension femmes dans les activités.

Mise en commun des ressources

29. Le rapport d'évaluation reconnaît à leur valeur les efforts déployés par le PNUD et UNIFEM pour mettre en commun leurs ressources au niveau des pays dans le cadre du système des coordonnateurs résidents. Il relève qu'une étude d'évaluation commune PNUD/UNIFEM des compétences en matière de sexospécificité dans tous les organismes des Nations Unies sur le terrain donne une base solide pour renforcer les groupes thématiques sur l'égalité des sexes dans le cadre du système des coordonnateurs résidents. Il s'agit là d'un travail en cours dans le cadre interinstitutions, partant des bilans communs de pays/PNUAD et des processus d'harmonisation.

30. En outre, la création de centres de services régionaux donnera aux spécialistes des questions de parité des sexes des différentes organisations la possibilité de tirer parti de leurs avantages comparatifs et en même temps de travailler ensemble en coopération étroite. Les auteurs du rapport d'évaluation ont évoqué la question des « façons de travailler compartimentalisées » comme étant un obstacle à une intégration effective. Il convient de noter que l'équipe chargée de travailler à l'égalité des sexes en matière de budgétisation est la meilleure illustration de l'approche matricielle. La matrice part d'une petite équipe de spécialistes des questions touchant les femmes travaillant à la budgétisation favorisant l'égalité des sexes et s'étend au vaste réseau de coordonnateurs de ces questions dans les bureaux de pays et les centres de service régionaux, et à l'équipe chargée des programmes de sexospécificité, avec les membres de tous les bureaux et groupes thématiques s'occupant de la parité des sexes au niveau des pays dans le cadre du système des coordonnateurs résidents. Les liens les plus solides sont établis par l'intermédiaire de la communauté d'agents d'exécution et le réseau de promotion de l'égalité des sexes, dans toute l'organisation et en intégrant les compétences d'UNIFEM, toutes ces entités apportant leurs expériences novatrices que le PNUD reproduit en leur donnant une plus grande envergure.

Renforcement des capacités internes

31. Pour que l'intégration des questions d'égalité des sexes dans toutes les activités devienne une stratégie de fond, il faut que tous les cadres et membres du personnel soient pleinement formés, équipés et responsabilisés pour assurer des résultats tangibles dans ce domaine. Dans le même temps, il faut qu'une solide équipe de spécialistes des questions de parité des sexes fasse avancer l'organisation dans ce programme. L'intégration de la dimension femmes aux activités est un processus de transformation long et ardu : il requiert des changements profonds dans la culture organisationnelle, de même que dans les comportements et les attitudes du personnel et des cadres.

32. Le niveau d'engagement identifié dans le rapport comme étant l'un des plus gros problèmes exige des efforts soutenus à long terme qui transforment l'efficacité du développement tant pour ce qui est de la teneur que des processus.

33. À court terme, le Centre de perfectionnement professionnel du PNUD et l'équipe chargée d'assurer l'égalité des sexes relevant du Bureau des politiques de développement ont élaboré un programme standard de formation obligatoire à l'intention de tous les membres du personnel pour leur inculquer les principes de base d'une optique non sexiste. Les cadres supérieurs ont entériné ce programme et

ont autorisé le financement nécessaire par imputation sur les ressources de base pour l'appliquer en 2004-2005.

34. Un module interactif de formation sur la question de l'égalité des sexes a été mis au point à l'intention de la communauté plus large des agents d'exécution. Une formation complète est assurée pour une deuxième année à l'École virtuelle du développement. La formation aux questions d'égalité des sexes est inscrite dans tous les exposés d'information et cours de formation destinés au personnel et aux cadres. Les outils mis au point pour intégrer la dimension femmes à toutes les activités ne sont pas limités exclusivement à un domaine d'intervention spécifique, car cette intégration ajoute toute une variété de problèmes de développement aux travaux concernant les droits de l'homme. Parmi les outils de la budgétisation favorisant l'égalité des sexes, on trouve la gouvernance et le contrôle exercé par les organes délibérants, ainsi que les politiques macroéconomiques et les rapports entre tous les objectifs du Millénaire pour le développement et l'objectif fondamental d'investir dans la promotion de l'égalité des sexes.

Codification des connaissances et mise au point d'outils

35. Outre la formation du personnel, le PNUD continue de codifier les connaissances partagées dans le monde entier entre des centaines de membres du réseau de connaissance de la dimension femmes sur des sujets précis. Rien que dans les quelques derniers mois, un ensemble contenant les toutes dernières informations sur la budgétisation favorisant l'égalité des sexes a été mis sur CD-ROM et affiché sur le site Web; il s'agit là d'un ensemble de connaissances complet auquel le personnel peut se référer dans le domaine en expansion des politiques sexospécifiques et macroéconomiques. Au-delà des capacités internes, les mêmes services sont assurés aux partenaires et aux experts nationaux, l'objectif étant d'élargir encore la communauté des spécialistes des questions d'égalité des sexes sur le terrain.

36. Les travaux menés par UNIFEM dans le contexte des centres régionaux du PNUD permettent de progresser énormément dans l'harmonisation, l'alignement et la coordination, tant au niveau des pays qu'au niveau régional. Des efforts sont en cours pour mettre en commun les compétences en matière d'égalité des sexes, bien que l'allocation globale des ressources aux travaux dans ce domaine reste limitée, et qu'il faille redoubler d'efforts pour renforcer les compétences à l'intérieur de l'organisation.

IV. Les prochaines étapes

Une évaluation indépendante de l'intégration de la dimension femmes aux activités du PNUD

37. Une évaluation indépendante de l'intégration de la dimension femmes aux activités du PNUD a été lancée sous la direction du Bureau d'évaluation. Il s'agira d'évaluer la performance globale du PNUD dans ce domaine et de promouvoir l'égalité des sexes. Quatre domaines seront étudiés : l'engagement du PNUD en faveur de l'intégration de la dimension femmes et de l'égalité des sexes et ses activités de promotion à cet égard; la concrétisation de cet engagement dans les programmes et projets du PNUD; et la façon dont l'intégration de la dimension

femmes et l'égalité des sexes sont réalisées dans l'organisation elle-même et dans ses partenariats.

Nouvelles « fiches récapitulatives de suivi » et mesures

38. Le PNUD mène une politique visant à réaliser l'équilibre entre les sexes à tous les niveaux de l'organisation d'ici à 2010. Chaque directeur de bureau sera tenu responsable de la réalisation d'objectifs précis. Une « fiche récapitulative de suivi » au niveau de l'organisation est en cours d'élaboration pour suivre les progrès à tous les niveaux et responsabiliser davantage les cadres dans l'application de la politique du PNUD sur l'équilibre entre les sexes au niveau de la gestion et dans la politique du travail.

39. Les évaluations en cours et nouvelles des programmes et de la gestion en matière d'égalité des sexes offrent au PNUD des occasions exceptionnelles d'innover en prenant de nouvelles décisions. Il n'est pas facile de mesurer l'intégration de la dimension femmes en ce qui concerne les programmes et les finances. L'expérience dans ce domaine est limitée, mais les institutions à vocation générale et les organismes de donateurs cherchant à mesurer correctement l'efficacité du développement et le degré de succès des organisations s'y intéressent de plus en plus.

40. La transformation institutionnelle dans les domaines de la culture, des attitudes et des comportements est rarement entreprise pour des examens internes. Le PNUD cherche à explorer plus avant les moyens les plus efficaces de résoudre les problèmes qui se posent à la plupart des partenaires : comment mesurer les résultats et expliquer les changements par le processus d'intégration? Comment mesurer les capacités et l'engagement à obtenir des résultats en l'absence de stimulants au personnel et de responsabilité des cadres concernant les résultats collectifs?

41. En 2005, le PNUD procédera à un examen décennal des indicateurs sexospécifiques du développement humain (ISDH) et des indicateurs de participation des femmes (IPF) initialement établis à la Conférence de Beijing dans le cadre de l'index du développement humain figurant dans le *Rapport mondial sur le développement humain, 1995*. C'était là un important nouvel instrument qui aide à classer les pays sur la base des résultats qu'ils ont obtenus dans une série d'indicateurs essentiels du développement. L'examen décennal de l'utilisation des ISDH et des IPF donnera également l'occasion de tenter de les aligner sur les objectifs du Millénaire pour le développement.

Les efforts déployés par le PNUD pour renforcer l'engagement du personnel et des cadres en faveur de la politique d'égalité des sexes

42. Le PNUD a déployé de sérieux efforts pour renforcer l'engagement du personnel et des cadres en faveur de sa politique d'égalité des sexes. Bien qu'il reste fort à faire, et que l'engagement en question semble inégal dans différentes parties de l'organisation, les efforts se poursuivent dans le long processus de transformation institutionnelle et la tendance actuelle à rationaliser, harmoniser et assurer l'efficacité du développement.

43. En conclusion, les auteurs du rapport estiment qu'il faut d'urgence faire le point, réaffirmer les engagements et redoubler d'efforts, les cadres supérieurs donnant l'exemple, et de faire assumer au personnel la responsabilité des résultats.

Le PNUD a progressé dans tous ces domaines, mais il reste beaucoup à faire. L'évaluation approfondie indépendante en cours devrait permettre de mieux déterminer quelles doivent être les prochaines étapes.

V. Action commune PNUD-UNIFEM

44. Un plan d'action commun PNUD-UNIFEM a été établi sur la base des plans de financement pluriannuels des deux organisations. On y souligne le mandat d'UNIFEM en tant que laboratoire du système des Nations Unies sur la façon de réaliser l'égalité des sexes dans la pratique et la capacité du PNUD d'élargir l'envergure des innovations grâce à sa représentation dans 130 pays, son partenariat étroit avec les gouvernements, et la gestion du système des coordonnateurs résidents.

45. Le plan comporte trois éléments devant améliorer la cohérence entre le PNUD et UNIFEM et les rapprocher dans leurs travaux sur leurs plans de financement pluriannuels respectifs :

a) Tout en respectant les mandats en vigueur et les décisions des organes délibérants, nous sommes déterminés à tirer davantage parti des atouts respectifs de nos deux organisations et de réaliser l'intégration là où elle importe le plus : sur le terrain, au niveau des programmes. Les programmes régionaux d'UNIFEM et les centres régionaux du PNUD s'uniront pour devenir des centres régionaux d'élargissement des connaissances et des interventions concernant l'égalité des sexes. Dans les trois endroits où se trouvent à la fois des centres régionaux du PNUD et des directeurs de programmes régionaux d'UNIFEM (Bangkok, Bratislava et Dakar), la planification commune du travail a commencé, et les enseignements que l'on en tirera serviront à façonner les étapes suivantes;

b) Au niveau des programmes, une analyse approfondie menée en commun par le PNUD et UNIFEM a commencé dans trois domaines : la gouvernance, le VIH/sida, et la prévention des crises et le relèvement. Cette opération sera étendue à d'autres bureaux et pratiques. Les domaines prioritaires ressortiront des plans de financement pluriannuels respectifs, où UNIFEM possède les connaissances, l'expérience et la capacité voulues pour la programmation commune, un nouvel élargissement des activités, et la cohérence en matière de politiques et de programmes. Il sera rendu compte des mesures et des résultats concrets dans les prochains rapports communs PNUD/UNIFEM/FNUAP sur les plans de financement pluriannuels;

c) Sous la direction stratégique et politique de l'Administrateur du PNUD, il y aura unité de direction concernant la dimension femmes entre le PNUD et UNIFEM. La Directrice exécutive d'UNIFEM a un rôle important à jouer dans le renforcement de l'engagement actif du PNUD en faveur des efforts d'intégration de la dimension femmes dans tous les programmes et activités, où beaucoup d'enseignements sont tirés des travaux novateurs d'UNIFEM et de sa vision d'une action coordonnée au sein du système des coordonnateurs résidents.

46. Il sera régulièrement rendu compte au Conseil d'administration des progrès de l'application de ce plan d'action commun PNUD-UNIFEM, y compris des idées novatrices concernant le renforcement de l'appui aux niveaux des pays et des régions et l'élargissement des travaux concernant la dimension femmes dans le

contexte du programme de réforme du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.
