



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

Distr. générale
22 novembre 2005
Français
Original: anglais

Première session ordinaire de 2006

20-27 janvier 2006, New York

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

L'égalité des sexes au PNUD

**Réponse de l'administration à l'évaluation
de l'action menée en faveur de l'égalité
des sexes au PNUD**

Table des matières

	<i>Page</i>
Introduction	2
I. Considérations de politique générale à l'échelle mondiale : le PNUD et l'égalité des sexes.	2
II. Conclusions de l'évaluation	5
III. Progrès réalisés	5
IV. Réponses aux recommandations.	7
Annexe. Principales recommandations et réponse de l'administration	15



Introduction

1. Le présent document constitue la réponse de l'administration du PNUD au rapport portant sur l'évaluation indépendante de l'action menée en faveur de l'égalité des sexes au PNUD (résumé dans le document publié sous la cote DP/2006/5). Il est le fruit d'une consultation de vaste envergure, menée au PNUD et à UNIFEM, sur les conclusions de l'évaluation et a été examiné par la direction de l'équipe de gestion du PNUD au cours de son séminaire de novembre 2005. Cette réponse devrait être lue concurremment avec le plan d'action du PNUD en faveur de l'égalité des sexes (2006-2007), qui a été révisé de manière à tenir compte des recommandations formulées dans le rapport d'évaluation, et avec le rapport d'activité de 2005. Tous les documents susmentionnés seront présentés à la session ordinaire du Conseil d'administration du PNUD et du FNUAP en janvier 2006.

I. Considérations de politique générale à l'échelle mondiale : le PNUD et l'égalité des sexes

2. Le rapport de 2005 du Secrétaire général sur le Programme d'action de Beijing confirme qu'au cours des 10 années qui se sont écoulées depuis la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, d'importants progrès ont été réalisés, parmi lesquels figurent l'augmentation du nombre de femmes parlementaires, la réduction dans une certaine mesure des écarts entre les sexes dans le domaine de l'éducation, la hausse de la proportion de femmes dans la population active, la réduction des taux de fécondité, une plus grande attention accordée à la santé et aux droits en matière de sexualité et de procréation, ainsi qu'une sensibilisation accrue à la violence à l'encontre des femmes. Cependant, il est également indiqué dans le rapport que les attitudes et les progrès véritables restent bien en deçà des politiques adoptées, en ce qui concerne tous les aspects de l'égalité des sexes et de la promotion de la femme. L'indicateur sexospécifique du développement humain et l'indicateur de la participation des femmes utilisées dans le rapport annuel sur le développement humain font apparaître des disparités durables d'un pays à l'autre en ce qui concerne l'égalité des sexes, ainsi que des inégalités persistantes entre les femmes et les hommes à l'intérieur des pays mêmes.

3. Pour remédier à ces lacunes, et comme cela est indiqué dans l'encadré n° 1 du résumé du rapport sur l'évaluation, le PNUD a approuvé une série d'au moins 12 décisions novatrices de politique générale et de gestion portant sur la redéfinition du rôle des femmes. Il y a tout d'abord eu la création en 1987 de la première Division Femmes et développement, puis récemment, l'adoption, lors de la réunion annuelle de 2005 du Conseil d'administration, de la stratégie et du plan d'action en faveur de l'égalité des sexes au PNUD.

4. La Déclaration du Millénaire et les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) marquent un progrès important dans l'acceptation à plus grande échelle du cadre normatif et des critères internationaux relatifs à l'égalité des sexes et à la promotion de la femme. Du fait de la contribution du PNUD à la définition, à la promotion et au suivi des progrès accomplis dans la réalisation des OMD, une plus grande attention est accordée au sein du Programme aux résultats obtenus à l'échelle des pays en ce qui concerne l'égalité des sexes et au

renforcement des capacités nationales permettant de suivre les politiques et les progrès réalisés.

5. En 2005, le PNUD a fait réaliser une étude approfondie des rapports nationaux sur la réalisation des objectifs du Millénaire, effectuée sous l'angle de l'égalité des sexes. Il est ressorti de cette étude que, malgré de meilleures possibilités d'accès à l'éducation et aux services de santé, les femmes et les filles sont encore très souvent dans l'impossibilité de posséder des biens économiques et des sources viables de revenus; d'exercer leurs droits sur un pied d'égalité et d'être protégées de la violence et de la maltraitance sexuelle; et de participer à la prise de décisions dans leur famille ainsi que dans la société.

6. En ce qui concerne les politiques générales mondiales, le Sommet mondial de 2005 a permis d'étendre la portée du troisième objectif du Millénaire pour le développement – Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes – à d'autres domaines que l'éducation et la santé. Le Document final du Sommet de 2005 fournit au système des Nations Unies une formidable occasion de progresser plus rapidement, à l'échelon des pays, vers l'égalité des sexes et la promotion de la femme, à l'aide d'un ensemble de mesures mises en œuvre à beaucoup plus grande échelle. Cette occasion fait partie intégrante du rapport qui existe entre d'une part l'alinéa a) du paragraphe 22 du Document final du Sommet portant sur l'adoption et la mise en œuvre de « stratégies nationales de développement pour atteindre les buts et objectifs de développement convenus au niveau international, notamment les objectifs du Millénaire pour le développement », et d'autre part les paragraphes 58 et 59 consacrés à l'égalité entre les sexes. À de nombreux égards, les nouvelles priorités relevant du troisième objectif correspondent aux domaines dans lesquels le PNUD a un avantage comparatif en ce qui concerne les droits économiques des femmes et leur accès aux ressources; les droits fondamentaux et la protection contre la violence; et les droits inhérents à la citoyenneté et la participation à la prise de décision.

7. La réponse globale du PNUD est formulée dans l'ensemble intégré de services de développement, qui comprend les éléments suivants : a) appui à l'élaboration de stratégies pour la réduction de la pauvreté fondées sur les OMD; b) appui apporté aux gouvernements en matière de renforcement de capacités afin de mettre en œuvre ces stratégies; et c) assistance en ce qui concerne les systèmes de gestion de l'information dans l'ensemble du Groupe des Nations Unies pour le développement, en vue de tirer un meilleur parti de l'ensemble des connaissances et des services du système. Ce nouveau programme constitue le fondement idéal à partir duquel lancer un plan d'action prioritaire de grande envergure en faveur de l'égalité des sexes et de la promotion de la femme. Il concerne l'ensemble du système des Nations Unies, est multisectoriel, fait intervenir, de par sa nature même, un ensemble varié de partenaires nationaux, bilatéraux et multilatéraux et de partenaires de la société civile, et est axé sur la réalisation des OMD d'ici à 2015.

8. Pour réduire la pauvreté, il est nécessaire d'intensifier les travaux menés sur l'incidence de la mondialisation sur l'égalité des sexes et sur les répercussions des politiques fiscales et commerciales et des politiques de l'emploi sur les moyens de subsistance des femmes. Il faudra tenir compte des disparités entre les sexes dans le cadre des stratégies pour la réduction de la pauvreté et de l'affectation des ressources nécessaires à leur mise en œuvre.

9. Les priorités et les choix en matière de politique se manifestent avant tout dans les budgets nationaux. Dans de nombreux pays, le PNUD a apporté son appui à la prise en compte de l'égalité des sexes dans l'établissement des budgets et au suivi des dépenses publiques, souvent en partenariat avec UNIFEM. La prise en compte de l'égalité des sexes dans l'établissement des budgets est une spécialité importante du PNUD dans le cadre des documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté, de la réalisation des OMD et des interventions faisant suite aux situations d'urgence. De même, la valeur de la contribution des femmes à l'économie des ménages et des pays doit être calculée et intégrée aux systèmes de comptabilité nationale.

10. Il convient de tenter de remédier aux obstacles d'ordre juridique, économique, politique et culturel qui empêchent les femmes et les filles d'exercer leurs droits fondamentaux et leurs droits de citoyennes, au moyen de réformes d'orientation complètes et de fermes mesures correctives. Dans de nombreux pays, les femmes sont, pour des raisons diverses, défavorisées par rapport aux hommes en ce qui concerne l'accès à la propriété, à l'héritage et aux biens. Bien que la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ait été adoptée par quasiment tous les pays du monde, elle est appliquée de façon très différente d'un pays à l'autre.

11. Les lignes de services du PNUD relatives à la gouvernance démocratique prévoient un appui spécifique à l'autonomie juridique des femmes et à leur accès à la justice; des données ventilées par sexe permettant de suivre la participation des femmes à la vie politique; et le renforcement des qualités de direction des femmes et l'appui aux femmes en tant qu'électrices et que candidates. Le PNUD dispose d'un fort avantage comparatif en ce qui concerne la promotion de l'égalité des sexes, grâce à l'action qu'il a menée en matière de gouvernance démocratique, qui découle de la légitimité que lui reconnaissent les gouvernements, la société civile et les partenaires spécialisés. C'est peut-être dans le domaine de la gouvernance et des droits fondamentaux, et plus précisément des droits fondamentaux des femmes, que l'importance du rôle « d'intermédiaire honnête » de l'organisation est le plus manifeste.

12. L'action que mène le PNUD dans les domaines de la prévention des crises et du relèvement tient explicitement compte du fait que, en situation d'urgence et après les conflits, les femmes et les filles sont plus vulnérables à la violence. Il a été admis que le viol peut être une arme de guerre. De nombreux combattants et même, malheureusement, certains agents humanitaires et membres des forces de maintien de la paix, se sont rendus coupables d'exploitation sexuelle et de maltraitance des femmes et des filles, souvent dans l'impunité. La propagation du VIH/sida et l'intensification de la prostitution dans de telles situations constituent de graves problèmes. Il faut que l'on sache que le PNUD s'emploie à promouvoir l'accès des femmes et des filles à la justice plus activement encore dans les situations d'après conflit.

13. On ne parviendra à l'égalité des sexes que si les pays s'emploient, par des investissements adéquats, à renforcer la réalisation des engagements qu'ils ont pris dans le cadre du Programme d'action de Beijing, de la Convention et des OMD, et à en assumer davantage la responsabilité. Les priorités nationales établies en vue de parvenir à l'égalité des sexes doivent bénéficier de l'appui concerté du système des Nations Unies à l'échelle des pays.

14. Le PNUD a un rôle essentiel à jouer en qualité d'administrateur du système des coordonnateurs résidents et de président du Groupe des Nations Unies pour le développement. Il renforcera ses connaissances techniques spécialisées et son partenariat avec UNIFEM afin que les équipes de pays des Nations Unies et les pays bénéficient de conseils de haut niveau et du renforcement des capacités dans les domaines où les deux organisations détiennent des avantages comparatifs. Dans l'ensemble de son réseau mondial de bureaux de pays, au sein des équipes de pays des Nations Unies et dans chaque domaine d'intervention, le PNUD continue systématiquement à renforcer les capacités nécessaires à l'élaboration de politiques et programmes soucieux de l'égalité des sexes.

II. Conclusions de l'évaluation

15. Il est ressorti de l'évaluation que malgré leur nombre impressionnant, les politiques introduites au PNUD au cours des 15 dernières années avaient « bien démarré » puis s'étaient essouffées comme par « évaporation ». Certaines mesures, comme le transfert du Groupe chargé de l'égalité des sexes au sein du groupe de lutte contre la pauvreté du Bureau des politiques de développement, la réduction des effectifs et des ressources de base affectés à l'intégration de la dimension femmes et le changement de classification de l'égalité des sexes, qui, d'une priorité de développement, est devenue une question intersectorielle, ont été jugées équivoques et ont quelque peu estompé l'importance que le PNUD passait pour accorder à l'égalité des sexes.

16. L'administration du PNUD reconnaît que ces mesures ont eu pour conséquence imprévue de quelque peu reléguer à l'arrière plan l'intégration de la problématique de l'égalité des sexes, qui, au lieu de relever de la responsabilité de chacun, a été confiée à l'équipe de base du Groupe chargé de l'égalité des sexes ou considérée comme une attribution d'UNIFEM. Une politique d'égalité des sexes a été adoptée en 2002, mais elle n'a pas été assortie de mécanismes de responsabilisation et d'indicateurs de résultats adéquats.

17. Malgré l'absence d'un schéma directeur et de méthodes efficaces d'intégration de la dimension femmes, le PNUD a fait œuvre de pionnier à de nombreux égards. Il faut qu'il déploie d'importants efforts afin de mettre en œuvre sa politique, d'accroître les moyens et les ressources dont il dispose pour intégrer la dimension femmes, de suivre les progrès réalisés en ce qui concerne l'égalité des sexes et d'investir en faveur de la promotion de la femme.

III. Progrès réalisés

18. Tout en reconnaissant les lacunes susmentionnées, l'administration du PNUD constate également qu'elle n'a pas suffisamment mis en avant les résultats positifs obtenus à l'échelle des pays ni les progrès importants réalisés à l'échelle de l'organisation, dont quelques exemples suivent :

a) Dans le plan de financement pluriannuel pour 2004-2007, l'égalité des sexes constitue désormais un « moteur de l'efficacité du développement » ainsi qu'une ligne de service consacrée à l'intégration d'une perspective sexospécifique aux OMD et à la réduction de la pauvreté;

b) Le Groupe chargé de l'égalité des sexes qui relevait auparavant du groupe de lutte contre la pauvreté, rend compte depuis 2004 au Directeur du Bureau des politiques de développement;

c) Le Conseil d'administration a adopté en 2005 la stratégie et le plan d'action en faveur de l'égalité des sexes;

d) La Directrice exécutive d'UNIFEM a été invitée à servir de conseillère spéciale de l'Administrateur sur les questions d'égalité entre les sexes (2004), coprésidente de l'équipe spéciale de haut niveau sur l'égalité des sexes (2005) et membre de la direction de l'équipe de gestion du PNUD présidée par l'Administrateur (2005).

19. Un programme mondial de renforcement des capacités a été mis en œuvre en 2005. En l'espace d'un an, le PNUD a réussi à renforcer, au moyen de financements extrabudgétaires, les capacités dont disposent, en vue de parvenir à l'égalité des sexes, 45 bureaux de pays, quatre centres de services régionaux et cinq divisions du siège¹. Ces activités ont mis l'accent avec succès sur les différents moyens de parvenir à l'intégration de la dimension femmes. Le programme d'action comprenait les éléments suivants :

a) Mise en contexte des questions relatives à l'égalité des sexes aux fins des bilans communs de pays, des plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement et des stratégies nationales, grâce au recrutement de 45 spécialistes locaux;

b) Réalisation, sous l'angle de l'égalité des sexes, d'une étude complète de la gamme de programmes et des crédits budgétaires du PNUD, de manière à accroître les ressources de base affectées à l'élaboration des programmes en faveur de l'égalité des sexes provenant du montant cible pour l'allocation des ressources de base des pays;

c) Formation de 1 000 membres du personnel (administrateurs, conseillers de direction et groupes thématiques des Nations Unies chargés de l'égalité des sexes) afin de parvenir à une définition commune de l'intégration de la dimension femmes, ainsi que des moyens d'y parvenir et de quantifier les résultats obtenus;

d) Intégration de l'égalité des sexes à 45 programmes de pays, bilans communs de pays/plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement, rapports sur les OMD et rapports nationaux sur le développement humain;

¹ Pays : Afghanistan, Afrique du Sud, Albanie, Algérie, Bangladesh, Bélarus, Bhoutan, Brésil, Cap-Vert, Chili, Égypte, El Salvador, Gabon, Guinée équatoriale, Ghana, Guyana, Honduras, Laos, Liban, Lesotho, Libéria, Libye, Malawi, Mexique, Maroc, Mozambique, Namibie, Népal, Paraguay, République de Moldova, République dominicaine, Sao Tomé-et-Principe, Sénégal, Sri Lanka, Swaziland, Syrie, Tanzanie, Timor-Leste, Togo, Turquie, Ukraine, Uruguay, Viet Nam, Yémen et Zambie.

Centres régionaux/Centres de contact sous-régionaux : Beyrouth, Bratislava, Colombo et Panama. Au siège : Groupe chargé de la gouvernance démocratique, Groupe de l'énergie et de l'environnement, Bureau du Rapport mondial sur le développement humain, Bureau de la prévention des crises et du relèvement, Centres de perfectionnement professionnel et Bureau régional pour l'Afrique.

e) Élaboration dans les bureaux de pays d'une stratégie et d'un plan d'action visant à intégrer la dimension femmes, assortis de cibles et d'indicateurs de résultats clairement définis.

20. Le PNUD s'emploie, par des mesures concertées, à renforcer les fondements, les capacités et les mécanismes de responsabilisation institutionnels, de façon à affiner et à mesurer l'efficacité et les résultats de l'intégration de la problématique de l'égalité des sexes. Ces investissements et ces mesures ont permis au PNUD de se doter de bases plus solides à partir desquelles mettre en œuvre le plan d'action révisé en faveur de l'égalité des sexes pour 2006-2007. L'administration du PNUD sait que grâce à ces progrès remarquables, ainsi qu'aux nouveaux engagements pris dans le présent document en matière de dotation d'effectifs, de financements et de direction, le Programme sera tout à fait à même d'obtenir des résultats en ce qui concerne l'intégration de la problématique de l'égalité des sexes.

IV. Réponses aux recommandations

Recommandation n° 1

Donner une impulsion dynamique et réaffirmer l'engagement de l'administration, aux niveaux de l'Administrateur, des cadres supérieurs et des coordonnateurs résidents. Plus précisément, chaque niveau de direction devrait exposer clairement son engagement et son dessein politiques concernant la promotion de l'égalité des sexes, ainsi que des plans précis d'intégration, assortis de cibles dont la réalisation pourra être objectivement vérifiée.

Réponse

21. Dans sa première déclaration au Conseil d'administration du PNUD en septembre 2005, l'Administrateur s'est engagé à privilégier le renforcement de l'action du PNUD en ce qui concerne l'intégration de la problématique de l'égalité des sexes. Il a confirmé que les recommandations formulées au terme de l'évaluation inspireraient une réponse de l'administration et un plan d'action révisé, qu'il présenterait à la session ordinaire de janvier 2006 du Conseil d'administration. En septembre 2005, l'Administrateur a nommé la Directrice exécutive membre de la direction de l'équipe de gestion du PNUD.

22. *Nouveaux engagements en matière de direction et de gestion.* En 2006, l'Administrateur présentera à la direction de l'équipe de gestion un rapport d'exécution trimestriel récapitulatif portant sur les progrès réalisés par rapport au Plan d'action en faveur de l'égalité des sexes. Il présentera également un « pacte » conclu avec chaque membre de la direction de l'équipe de gestion, visant à comparer aux objectifs du plan d'action pour 2006-2007 les résultats obtenus en matière d'intégration de la problématique de l'égalité des sexes.

23. *Les cadres supérieurs* décideront d'ajouter à l'évaluation du comportement professionnel des coordonnateurs résidents et représentants résidents des indicateurs relatifs à l'intégration de la problématique. Ils seront axés spécifiquement sur le recours au moteur relatif à l'égalité des sexes du plan de financement pluriannuel, et permettront de l'examiner et de le suivre à mesure que les nouvelles données seront communiquées chaque année, et mettront également au point, à l'aide d'Atlas, une méthode permettant de mieux contrôler et récapituler les affectations de ressources et les dépenses effectuées en faveur de l'égalité des sexes. Enfin, les cadres

dirigeants contribueront aux travaux de l'équipe spéciale de haut niveau sur l'égalité des sexes, en vue particulièrement d'appuyer et de suivre la mise en œuvre des politiques.

24. *Les coordonnateurs résidents* encouragent les équipes de pays des Nations Unies à intégrer davantage l'égalité des sexes aux stratégies de réduction de la pauvreté fondées sur les objectifs du Millénaire pour le développement et aux bilans communs de pays et plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement et à appuyer les groupes thématiques des Nations Unies chargés de l'égalité des sexes. Ils continueront d'avoir accès au nouvel ensemble de services relatifs au renforcement de capacités mis en œuvre en 2005 et devront rendre compte des résultats obtenus, dans le cadre du Système d'évaluation et de notation des fonctionnaires et du suivi de la direction de l'équipe de gestion. L'attention portée à l'égalité des sexes est déjà prise en compte par le Centre d'évaluation des coordonnateurs résidents, qui sélectionne les nouveaux coordonnateurs résidents avant leur affectation.

25. *Le Bureau des ressources humaines* examine actuellement les systèmes généraux d'évaluation des compétences et compare le nombre d'hommes et de femmes aux cibles fixées avec la direction en vue de parvenir à l'objectif général qui consiste d'une représentation équilibrée et d'une plus grande diversité d'ici à 2010.

Recommandation n° 2

Responsabiliser et inciter. Il est recommandé dans l'évaluation que toutes les évaluations des résultats et compétences des cadres comportent des objectifs de performance et des mécanismes de supervision et que le PNUD mette en place des systèmes plus importants de récompense et d'incitation en vue d'encourager l'action en faveur de l'intégration de la problématique de l'égalité des sexes.

Réponse

26. Certaines compétences relatives à l'intégration de la problématique de l'égalité des sexes et à la prise en compte de la question figurent déjà dans le système actuel d'évaluation des résultats et des compétences, mais leur évaluation n'est pas systématique et reste trop souvent facultative, le personnel n'étant ainsi que partiellement évalué en ce qui concerne l'égalité des sexes.

27. En ce qui concerne les incitations, des prix du personnel sont remis chaque année lors du Forum mondial du personnel, présidé par l'Administrateur. Bien que ces prix ne récompensent pas seulement les comportements professionnels et réalisations relatifs à l'intégration de la dimension femmes, les lauréats sont souvent sélectionnés en raison de leurs réalisations dans ce domaine.

Nouveaux engagements

28. Avec l'appui de l'équipe spéciale de haut niveau sur l'égalité des sexes, le Bureau des ressources humaines sera responsable d'une équipe chargée d'examiner, d'élaborer et d'introduire des critères de résultats plus rigoureux en matière d'intégration de la problématique de l'égalité des sexes et de recommander d'éventuels ajustements à apporter au système d'évaluation du comportement professionnel, notamment des « feuilles de résultats concernant la parité des sexes ».

29. L'équipe du Forum mondial du personnel du Bureau de la gestion examinera les critères de remise de prix et veillera à ce que les réalisations relatives à l'intégration de la problématique soient explicitement prises en compte.

Recommandation n° 3

Intégrer et veiller. Il est recommandé dans l'évaluation que le PNUD conserve la stratégie de programmation de l'intégration de la problématique de l'égalité des sexes et les programmes axés sur cette égalité.

Réponse

30. Le PNUD continuera de suivre une double approche : a) l'intégration de l'égalité des sexes s'appliquera à tous les programmes et politiques et aux programmes ciblés en faveur des femmes; et b) le concept et la méthode de suivi de l'égalité des sexes, considérée comme « moteur de l'efficacité du développement » pour l'intégration de la problématique continueront d'être pris en compte dans le cadre du plan de financement pluriannuel, et une ligne de service spécifique sera maintenue dans la structure des domaines d'intervention et consacrée à la reconnaissance et au suivi de l'action axée sur l'égalité des sexes.

Nouveaux engagements

31. Lors de l'élaboration des lignes de services du prochain plan de financement pluriannuel, qui commencera en 2006, de nouvelles cibles et approches seront proposées pour chaque domaine d'intervention afin d'effectuer un suivi dans le cadre du système de gestion fondé sur les résultats.

Recommandation n° 4

Renforcer le cadre institutionnel d'intégration de la problématique de l'égalité des sexes au siège. Il est recommandé dans l'évaluation que le PNUD renforce considérablement l'intégration de la problématique dans son action, notamment en créant un bureau de la promotion de la parité qui relèverait du Bureau de l'Administrateur, en renforçant les compétences du Groupe chargé de l'égalité des sexes du Bureau des politiques de développement et en accroissant les moyens techniques dont disposent les Bureaux régionaux en matière d'action en faveur de l'égalité des sexes.

Réponse

32. Le Groupe chargé de l'égalité des sexes qui relève du Bureau des politiques de développement oriente l'action du PNUD en matière d'intégration de la problématique de l'égalité des sexes, et dispose pour cela de deux postes permanents et de deux postes temporaires d'administrateurs au siège, de cinq conseillers pour l'égalité des sexes dans les centres régionaux, d'un gestionnaire des connaissances hors siège, d'une équipe chargée d'assurer l'égalité des sexes au siège et d'un ensemble de 800 praticiens, œuvrant principalement à l'échelle des pays. En outre, la Directrice exécutive d'UNIFEM est membre à part entière de la direction de l'équipe de gestion du PNUD et conseillère spéciale de l'Administrateur sur les questions d'égalité entre les sexes au PNUD.

33. L'administration du PNUD approuve la recommandation de l'évaluation selon laquelle un plus grand nombre de fonctionnaires spécialisés se consacrant exclusivement à l'égalité des sexes devrait être affecté à ce mandat. Elle estime

cependant que le fait que faire dépendre le bureau du développement de la parité du Bureau de l'Administrateur ou de l'Administrateur associé, comme le recommande l'évaluation, n'est peut-être pas la configuration institutionnelle la plus propice au renforcement de capacités.

Nouveaux engagements

34. Le nombre de postes permanents du Groupe chargé de l'égalité des sexes relevant du Bureau des politiques de développement sera porté de deux à quatre afin de disposer des effectifs nécessaires pour mettre en œuvre le plan d'action en faveur de l'égalité des sexes. Le plan de mise en œuvre constitue un cadre d'application détaillé, assorti pour chaque année d'indicateurs spécifiques relatifs aux effets à long terme, aux produits et aux résultats. Les directeurs adjoints de tous les Bureaux du siège feront obligatoirement partie de l'équipe spéciale de haut niveau sur l'égalité des sexes.

Recommandation n° 5

Renforcer les compétences en matière de promotion de l'égalité des sexes dans les bureaux de pays en nommant des conseillers principaux pour l'égalité des sexes et en renforçant le système de coordonnateurs pour les questions concernant l'égalité des sexes.

Réponse

35. En 2005, le Groupe chargé de l'égalité des sexes a affecté avec succès, pour des missions d'une durée allant jusqu'à six mois, plus de 50 spécialistes de l'égalité des sexes dans des bureaux de pays et des divisions, afin d'aider ces derniers à renforcer leurs capacités, leurs stratégies et leurs plans d'action visant à intégrer efficacement l'égalité des sexes à leurs programmes et à investir en faveur de la promotion de la femme. Le PNUD continuera à mettre en œuvre cette stratégie de renforcement des bureaux de pays.

Nouveaux engagements

36. Dans tous les bureaux de pays, les coordonnateurs pour les questions concernant l'égalité des sexes auront de nouveaux mandats assortis d'indicateurs quantifiables et d'incitations claires – tout en continuant à présenter leurs résultats sous forme de tableaux.

37. Le nombre de spécialistes de l'égalité des sexes disponibles en 2005 pour des missions d'une durée allant jusqu'à six mois sera augmenté de façon à répondre aux besoins de 50 bureaux de pays supplémentaires en 2006 et de 50 autres en 2007, conformément au plan d'action pour 2006-2007.

38. Des capacités complémentaires seront mises en œuvre en 2006 dans le cadre de « centres régionaux » communs au PNUD et à UNIFEM, composés de spécialistes chargés d'apporter un appui aux bureaux de pays.

Recommandation n° 6

Renforcer les capacités d'intégration de la problématique de l'égalité des sexes chez tout le personnel du PNUD.

Réponse

39. En 2005, plus de 1 000 membres du personnel du PNUD ont reçu une formation sur le thème de l'égalité des sexes. Cette formation était à la fois de portée générale et adaptée à chaque domaine d'intervention de façon à dispenser les compétences techniques nécessaires à l'intégration de la problématique de l'égalité des sexes. Le nombre de membres du réseau actif sur l'égalité des sexes a atteint à 860 en 2005.

Nouveaux engagements

40. L'administration du PNUD poursuivra les progrès réalisés en 2005 en ce qui concerne le renforcement des capacités du personnel, en mettant en place en 2006 un cours de formation obligatoire à l'intention de l'ensemble du personnel.

41. La planification des programmes sera systématiquement assortie d'une analyse de l'égalité des sexes. De nouvelles approches consisteront notamment à renforcer le système de gestion de l'information dans l'ensemble des domaines d'intervention, ainsi que l'échange de données d'expérience entre régions.

42. Le plan d'action pour 2006-2007 comprend des objectifs chiffrés précis concernant la formation aux fonctions de direction et le rayonnement de l'école virtuelle du développement.

Recommandation n° 7

Mettre suffisamment de ressources financières au service de l'intégration de la problématique de l'égalité des sexes.

Nouveaux engagements

43. Le montant total des ressources affectées à l'intégration de la problématique de l'égalité des sexes a considérablement augmenté en 2005, ce qui a contribué de façon décisive à l'accélération des progrès réalisés dans ce domaine pendant l'année.

44. En janvier 2006, l'Administrateur fournira au Conseil d'administration des indications portant sur l'affectation des ressources, par pays, aux activités ayant trait à l'égalité des sexes.

45. L'administration du PNUD reconnaît que des ressources supplémentaires devraient être affectées à l'intégration de la problématique, conformément au plan d'action pour 2006-2007.

Nouveaux engagements

46. Conformément au plan d'action en faveur de l'intégration de la problématique de l'égalité des sexes (2006-2007), des fonds supplémentaires seront affectés à l'intégration de la problématique au titre des ressources de base et autres ressources, de façon à prendre en charge les dépenses de personnel, les frais administratifs et le coût des programmes. L'allocation et l'origine de ces fonds seront précisées par

l'Administrateur lors de la première session ordinaire du Conseil d'administration, en janvier 2006.

47. Un suivi des affectations financières et des dépenses relatives à l'égalité des sexes débutera en 2006, au moyen du système Atlas.

Recommandation n° 8

Clarifier les rapports entre le PNUD et UNIFEM et renforcer la collaboration entre les deux entités.

Réponse

48. Le PNUD a reçu pour mandat d'intégrer la problématique de l'égalité des sexes à toutes les activités menées aux échelons national, régional et mondial. Le mandat d'UNIFEM est d'apporter son appui à des initiatives novatrices menées en faveur de l'égalité des sexes conformément aux priorités nationales et régionales et de jouer un rôle de catalyseur dans l'ensemble du système de coopération pour le développement des Nations Unies. Dans la résolution portant sur l'examen triennal complet (résolution 59/250), les organismes des Nations Unies ont été priés de tirer parti de l'expérience technique acquise par le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme.

49. Dans les rapports précédents du Conseil d'administration (DP/2004/CRP.2; DP/2005/CRP.2), le Conseil d'administration a défini des paramètres visant à clarifier et à renforcer le partenariat du PNUD et d'UNIFEM en faveur de l'égalité des sexes. Les progrès réalisés à cet égard n'ont pas été assez rapides. Pour y remédier, la direction de l'équipe de gestion du PNUD a constitué une équipe spéciale chargée de clarifier les rôles et responsabilités respectifs du PNUD et d'UNIFEM. Cette équipe spéciale a formulé un ensemble de recommandations fondées sur les rapports précédents du Conseil sur la question. Aux fins de la clarification des relations entre les deux organismes, deux principaux domaines d'action ont été définis :

a) Un partenariat renforcé entre le PNUD, en qualité de président du Groupe des Nations Unies pour le développement, et UNIFEM, afin d'aider le système des Nations Unies à apporter un appui rapide, cohérent et de haute qualité aux équipes de pays des Nations Unies, de façon à aider les pays à s'acquitter des engagements qu'ils ont pris en faveur de l'égalité des sexes, notamment dans le cadre des documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté et des ensembles intégrés de services visant à mettre en œuvre les OMD. Cela consistera notamment à placer des équipes performantes dans les centres régionaux, de façon à renforcer l'assurance qualité et l'appui technique apporté aux équipes de pays des Nations Unies;

b) Une planification annuelle ou semestrielle de l'action en faveur de l'égalité des sexes du PNUD et d'UNIFEM, afin de cerner les domaines de différenciation, de complémentarité et de collaboration. De cette façon, le PNUD est à même de déterminer dans quels domaines l'exécution de projets ou d'autres modalités peuvent lui permettre de mettre en œuvre à plus grande échelle ou de reproduire des stratégies qui ont fait leurs preuves. Le plan d'action pour 2006-2007 en faveur de l'égalité des sexes comporte des mesures de suivi.

Nouveaux engagements

50. L'administration du PNUD collaborera avec UNIFEM en vue de mettre en œuvre les cadres convenus pour renforcer le partenariat entre les deux organismes (DP/2004/CRP.2 ; DP/2005/CRP.2), en précisant les moyens à mettre en œuvre, la valeur ajoutée et les indicateurs de suivi des progrès.

51. On continuera en 2006 à s'employer à étendre les centres régionaux d'expertise communs du PNUD et d'UNIFEM à l'ensemble du Centre de service régional du PNUD, afin d'apporter des services aux bureaux de pays et d'élaborer des plans de travail communs annuels ou semestriels, assortis de mécanismes d'évaluation intégrés.

Recommandation n° 9

Renforcer la promotion et les partenariats en faveur de l'intégration de la problématique de l'égalité des sexes.

Réponse

52. Les partenariats mondiaux du PNUD visant à intégrer la problématique de l'égalité des sexes se sont développés du fait de l'accroissement des activités menées dans ce domaine en 2005.

53. L'administration du PNUD reconnaît qu'il est possible d'étayer davantage encore les fonctions de partenariat et de plaidoyer, notamment à l'échelle des pays.

Nouveaux engagements

54. En dirigeant le système de coordonnateurs résidents à l'échelle des pays et de l'appui qu'il apporte aux groupes thématiques des Nations Unies chargés de l'égalité des sexes, le PNUD contribuera à la coopération interorganisations en faveur de l'égalité des sexes et à la mise en commun avec les donateurs de données d'expérience acquises dans ce domaine.

55. En 2006-2007, une attention particulière sera de nouveau accordée à l'élaboration de partenariats avec les milieux universitaires et les organisations de la société civile, de façon que le PNUD ait connaissance des recherches d'avant-garde réalisées en ce qui concerne l'intégration de la problématique de l'égalité des sexes.

Recommandation n° 10

Promouvoir, s'agissant du Conseil d'administration, la responsabilisation en matière d'intégration de la problématique de l'égalité des sexes au PNUD.

Réponse

56. Le PNUD rend compte tous les ans au Conseil d'administration des progrès réalisés en matière d'intégration de la problématique de l'égalité des sexes. En outre, l'analyse du moteur relatif à l'égalité des sexes figure dans le rapport sur le plan de financement pluriannuel, qui est présenté à la session annuelle du Conseil d'administration, en juin.

Nouveaux engagements

57. Le plan d'action pour 2006-2007 en faveur de l'égalité des sexes, ainsi que le plan de financement pluriannuel, serviront de cadres à la présentation au Conseil

d'administration des résultats relatifs à l'intégration de la problématique de l'égalité des sexes.

58. En 2006-2007, une stratégie et un plan d'action pluriannuels en faveur de l'intégration de la problématique seront élaborés dans la perspective du prochain plan de financement pluriannuel (2008-2011).

59. Le plan d'action en faveur de l'égalité des sexes (2006-2007) sera examiné lors de la session de janvier 2006 du Conseil d'administration. Il comprend les principaux points et engagements énoncés dans la présente réponse de l'administration.

Annexe

Principales recommandations et réponse de l'administration

<i>Principales recommandations</i>	<i>Division du PNUD principalement responsable</i>	<i>Réponse de l'administration aux recommandations</i>	<i>Stratégie visant à remédier au problème, comprenant des indicateurs de progrès, des partenariats et des échéances</i>
1. Donner une impulsion dynamique et réaffirmer l'engagement de l'administration en faveur de l'intégration de la problématique de l'égalité des sexes.	Bureau de l'Administrateur/direction de l'équipe de gestion	<ul style="list-style-type: none"> • Dans son premier message au personnel, au Conseil d'administration et aux médias, l'Administrateur a mis l'accent sur l'importance qu'il accorde à l'égalité des sexes, l'une des priorités du PNUD. • « L'engagement » de l'administration et du personnel est l'un des quatre piliers du plan d'action du PNUD en faveur de l'égalité des sexes pour 2006-2007. • La Directrice exécutive d'UNIFEM fait maintenant partie de la direction de l'équipe de gestion du PNUD. 	<ul style="list-style-type: none"> • Une section consacrée à l'égalité des sexes sera ajoutée au pacte de l'Administrateur avec les cadres superviseurs, y compris les représentants résidents et les coordonnateurs résidents, avec des indicateurs de résultats clairement définis, un contrôle régulier, un suivi financier et l'obligation de rendre compte (Évaluation des résultats et des compétences) – 2006. • Création d'un groupe consultatif de l'Administrateur sur l'égalité des sexes – 2007. • Élaboration d'une stratégie et d'un plan d'action pluriannuels en faveur de l'intégration de la problématique de l'égalité des sexes pour le prochain plan de financement pluriannuel – 2007. • Comptes rendus réguliers à la direction de l'équipe de gestion et au Conseil d'administration des progrès accomplis dans la réalisation du plan d'action en faveur de l'égalité des sexes.
2. Introduire responsabilisation et incitation (il manque au PNUD un système de responsabilisation clairement défini en matière d'intégration de la problématique de l'égalité des sexes).	Bureau des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> • Le PNUD a mis au point de nouveaux outils visant à mesurer l'efficacité institutionnelle en termes de cohérence des politiques, à savoir : la feuille de résultats concernant la parité des sexes; l'efficacité des programmes : le « moteur relatif à l'égalité des sexes » du plan de financement pluriannuel; le comportement professionnel de l'administration : la feuille de résultats concernant la parité des sexes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Suivi des résultats à l'échelle institutionnelle et administrative : intégration des résultats à tous les rapports sur le plan de financement pluriannuel et à toutes les évaluations des résultats et des compétences – 2006. • Une nouvelle feuille de résultats concernant la parité des sexes sera utilisée en 2006 (afin de suivre les progrès réalisés à l'échelle institutionnelle en matière d'engagements, de capacités et de ressources), puis évaluée et comptabilisée; de nouvelles cibles seront établies en 2007.

Principales recommandations	Division du PNUD principalement responsable	Réponse de l'administration aux recommandations	Stratégie visant à remédier au problème, comprenant des indicateurs de progrès, des partenariats et des échéances
3. Conserver une stratégie d'intégration de programmation de l'intégration de la problématique de l'égalité des sexes, ainsi que les programmes axés sur cette égalité.	Bureau des politiques de développement	<ul style="list-style-type: none"> • Le plan d'action pour l'égalité des sexes (2006-2007) prévoit des indicateurs spécifiques de résultats, l'apport de modifications à l'évaluation des résultats et des compétences et un nouveau système de récompense et d'incitation. • Le PNUD continue à adopter une double approche : a) intégration de la problématique de l'égalité des sexes à tous les programmes et politiques et b) initiatives ciblées en faveur de la promotion des femmes. • L'égalité des sexes demeure un « moteur de développement » et un thème multisectoriel, mais elle est davantage mise en relief et bénéficie de ressources alignées sur celles des autres moteurs (renforcement des capacités). • L'intégration de la problématique à tous les domaines d'intervention de base est un produit spécifique du plan d'action en faveur de l'égalité des sexes pour 2006-2007, des indicateurs de résultats annuels permettant de suivre les progrès réalisés. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le prix annuel de l'Administrateur, saluant des accomplissements remarquables, sera créé et présenté au Forum mondial du personnel – 2006. • Chaque pratique de base mettra au point tous les ans un grand programme en faveur de l'égalité des sexes, financé intégralement par le fonds d'affectation spéciale thématique respectif – 2006. • Les résultats très positifs obtenus en ce qui concerne le « moteur de développement » figureront dans le rapport sur le plan de financement pluriannuel – 2007. • Évaluation des indicateurs visant à quantifier : a) les résultats des programmes et b) les effets de l'intégration de la problématique sur l'efficacité du développement – 2007.
4. Renforcer le cadre institutionnel d'intégration de la problématique de l'égalité des sexes au siège.	Bureau des politiques de développement	<ul style="list-style-type: none"> • Le PNUD augmentera ses effectifs et ses ressources afin d'intensifier l'action qu'il mène en faveur de l'intégration de la problématique. • En sa qualité de Conseillère spéciale de l'Administrateur et de Présidente de l'équipe spéciale d'UNIFEM sur l'égalité des sexes, la Directrice exécutive d'UNIFEM orientera les politiques à adopter. 	<ul style="list-style-type: none"> • La Directrice exécutive d'UNIFEM continuera de conseiller l'Administrateur : attentes clairement définies. • L'équipe spéciale du PNUD sur l'égalité des sexes, coprésidée par UNIFEM et le Bureau des politiques de développement, orientera l'action du PNUD en faveur de l'égalité des sexes; les directeurs adjoints de tous les Bureaux du siège devront en faire partie.

Principales recommandations	Division du PNUD principalement responsable	Réponse de l'administration aux recommandations	Stratégie visant à remédier au problème, comprenant des indicateurs de progrès, des partenariats et des échéances
5. Renforcer les compétences en matière de promotion de l'égalité des sexes dans les bureaux de pays.	Bureaux régionaux	<ul style="list-style-type: none"> • Les équipes du PNUD et d'UNIFEM à l'échelle régionale seront renforcées. Le plan d'action en faveur de l'égalité des sexes comprend un plan d'exécution biennal détaillé assorti d'indicateurs précis relatifs aux effets à long terme, aux produits et aux résultats. • En 2005, le Groupe chargé de l'égalité des sexes du Bureau des politiques de développement a affecté avec succès, pour des missions d'une durée allant jusqu'à six mois, plus de 50 spécialistes de l'égalité des sexes dans des bureaux de pays et des divisions afin d'aider ceux-ci à renforcer leurs capacités, leurs stratégies et leurs plans d'action visant à intégrer efficacement l'égalité des sexes à leurs programmes. • Le PNUD poursuivra sa stratégie qui consiste à renforcer les capacités internes et à mettre en commun avec UNIFEM, à l'échelle régionale, des services d'experts afin d'apporter un appui aux bureaux de pays. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le nombre de postes permanents au sein du Groupe chargé de l'égalité des sexes relevant du Bureau des politiques de développement sera porté de deux à quatre. • Le nombre de spécialistes de l'égalité des sexes du PNUD et d'UNIFEM de tous les centres régionaux sera accru afin d'apporter un appui aux bureaux de pays. • Les mandats et l'évaluation des résultats et des compétences des coordonnateurs pour les questions concernant l'égalité des sexes seront révisés de façon à inclure des responsabilités relatives à l'intégration de la problématique de l'égalité des sexes, considérée comme un résultat de base – 2006. • Augmentation du nombre de résultats concrets et précis en matière d'intégration de la problématique, dans tous les programmes sectoriels des bureaux de pays – 2007. • Il faut trouver des moyens d'optimiser les connaissances spécialisées potentielles des 15 bureaux sous-régionaux et des 12 bureaux de projet d'UNIFEM – 2007. • Prestation de services de spécialistes de l'égalité des sexes étendue à 100 bureaux de pays – 2006-2007. • Mise en place de « centres régionaux » du PNUD et d'UNIFEM.
6. Renforcer les capacités d'intégration de la problématique de l'égalité des sexes de tout le personnel du PNUD.	Bureau des politiques de développement/ Bureau des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> • Quelques résultats quantitatifs obtenus en 2005 : <ul style="list-style-type: none"> – Vingt administrateurs ont suivi une formation de formateur en 2005; 	<ul style="list-style-type: none"> • L'ensemble du personnel (1 000 personnes) a suivi un cours obligatoire de sensibilisation à l'égalité des sexes – 2006. • Des approches novatrices, par exemple des formations à l'Institut du PNUD sur le rôle des hommes dans la promotion de l'égalité des sexes – 2006.

- Soixante-dix pourcent des ressources des fonds d'affectation spéciale relatifs à l'égalité des sexes ont été alloués au renforcement de capacités de 45 bureaux de pays, 4 centres régionaux et 5 bureaux du siège.
- Avec l'appui des postes permanents, le Bureau des ressources humaines examine l'intégralité de son système d'évaluation des compétences et de gestion du personnel sous l'angle de l'égalité des sexes.
- Un module distinct est consacré à l'égalité des sexes lors de l'orientation et de la formation initiale des nouveaux employés et administrateurs.
- Espace de travail spécial destiné à la mise en commun d'outils, de ressources et de données d'expérience et organisation par le Bureau des politiques de développement d'activités d'apprentissage portant sur des sujets d'intérêt commun.
- Création de trois grandes bases de données : a) meilleures pratiques du PNUD; b) un lieu d'échanges d'outils comprenant une bibliographie annotée de références choisies portant sur l'intégration de la problématique de l'égalité des sexes; et c) le réseau WIDE : les meilleurs spécialistes de l'égalité des sexes.
- Création au sein du système de gestion de l'information d'un espace de travail relatif à l'intégration de la dimension femmes – 2006.
- Formation sur mesure à l'égalité des sexes, dispensée aux dirigeants et au personnel, dès novembre 2005-2007.
- Cours sur l'égalité des sexes suivi par au moins 100 administrateurs de rang intermédiaire à l'école virtuelle du développement – 2007.
- Évaluation complète des incidences du projet mondial de renforcement des capacités sur les réalisations et les résultats – 2007.
- Intégration de l'égalité des sexes et d'une approche fondée sur les droits des femmes dans les rapports sur le développement humain – 2007.
- Transformation institutionnelle : description de l'expérience du PNUD en matière de prise en compte de l'égalité des sexes et diffusion sous forme de meilleure pratique – 2007.
- La description, l'archivage et le partage des meilleures pratiques feront l'objet d'une manifestation importante en janvier 2006.

Principales recommandations	Division du PNUD principalement responsable	Réponse de l'administration aux recommandations	Stratégie visant à remédier au problème, comprenant des indicateurs de progrès, des partenariats et des échéances
7. Mettre suffisamment de ressources financières au service de l'intégration de la problématique de l'égalité des sexes.	Bureau de la gestion	<ul style="list-style-type: none"> • Recrutement en juillet 2005 d'un nouvel animateur du réseau de connaissances sur les inégalités entre les sexes; le réseau GenderNet compte maintenant 860 membres; des débats fructueux ont lieu en ligne entre différents domaines d'action. • Le PNUD s'est engagé en 2005 à affecter les ressources nécessaires au développement et au renforcement de l'action menée en faveur de l'intégration de la problématique de l'égalité des sexes, au moyen de financements extrabudgétaires. • L'Administrateur fournira des précisions concernant l'origine des fonds et les prévisions de dépenses en janvier 2006. • Le Bureau des politiques de développement exige qu'un programme en faveur de l'égalité des sexes soit élaboré et financé chaque année dans chaque domaine d'intervention de base. • Le Bureau des politiques de développement a effectué un examen des capacités de suivi des ressources du système Atlas, qu'il s'agisse de ressources affectées à l'égalité des sexes ou intégrées aux programmes. Il est recommandé d'améliorer le système de classification et d'ajouter à chaque ligne de services une rubrique budgétaire consacrée à l'égalité des sexes dans le prochain plan de financement pluriannuel. 	<ul style="list-style-type: none"> • Allocation de crédits à l'intégration de la problématique dans le prochain budget biennal. • Mobilisation de ressources supplémentaires à des fins spéciales au moyen du fond d'affectation thématique relatif à l'égalité des sexes – 2006-2007. • Accroissement des ressources affectées à l'élaboration de programmes en faveur de l'égalité des sexes, aux échelles nationale, régionale et mondiale – 2006-2007. • Évaluation de l'efficacité du suivi des fonds spécifiques et intégrés investis en faveur de l'égalité des sexes et de la promotion de la femme – 2007.

Principales recommandations	Division du PNUD principalement responsable	Réponse de l'administration aux recommandations	Stratégie visant à remédier au problème, comprenant des indicateurs de progrès, des partenariats et des échéances
8. Clarifier les rapports entre le PNUD et UNIFEM et renforcer la collaboration entre les deux entités.	Bureau des politiques de développement/ UNIFEM	<ul style="list-style-type: none"> • La direction de l'équipe de gestion du PNUD a constitué une équipe spéciale chargée de clarifier les rôles et responsabilités respectifs du PNUD et d'UNIFEM. Les recommandations de l'équipe spéciale sont sur le point d'être soumises aux cadres dirigeants. • Dans ses rapports précédents, (DP/2004/CRP.2; DP/2005/CRP.2), le Conseil d'administration a défini un cadre de référence visant à renforcer le partenariat entre le PNUD et UNIFEM (mais cela reste à mettre en œuvre). <p>Le projet pilote du partenariat et des activités communes du PNUD et d'UNIFEM à Bratislava et à Johannesburg sera examiné et étendu à d'autres régions où les possibilités de création de « centres » régionaux communs seront explorées.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • UNIFEM est résolu à placer dans chacun des centres régionaux des équipes performantes, qui soient à même d'apporter une assurance qualité et un appui technique en ce qui concerne l'égalité des sexes, à la fois au sein des centres régionaux et auprès des équipes de pays des Nations Unies. • L'équipe spéciale a proposé une planification annuelle ou semestrielle de l'action en faveur de l'égalité des sexes du PNUD et d'UNIFEM, de façon à cerner les domaines de différenciation, de complémentarité et de collaboration. • Le suivi et le règlement des blocages faisant obstacle à la transformation souhaitée du partenariat UNIFEM/PNUD bénéficieront également de cibles et d'indicateurs clairement définis et de la définition des ressources nécessaires.
9. Renforcer la promotion, les partenariats et les réseaux.	Bureau des politiques de développement	<ul style="list-style-type: none"> • L'élaboration de programmes communs et la mise en commun des ressources sous la direction du coordonnateur résident constitueront un aspect essentiel de cette action commune menée dans les pays par les organismes des Nations Unies ainsi qu'avec la Banque mondiale et les donateurs bilatéraux, dans le cadre de la réalisation des OMD. 	<ul style="list-style-type: none"> • Création de groupes thématiques des équipes de pays des Nations Unies sur l'égalité des sexes, et formation de leurs membres dans 100 pays supplémentaires – 2007. • Utilisation par les programmes communs des Nations Unies d'un même ensemble de données sur les inégalités entre les sexes dans les pays – 2007. • Mise à jour et utilisation croissante par le Groupe des Nations Unies pour le développement et d'autres institutions des Nations Unies du réseau WIDE-PNUD sur l'égalité des sexes. • Élargissement des partenariats du PNUD avec les milieux universitaires, les organisations de la société civile, les donateurs et les associations de femmes.

<i>Principales recommandations</i>	<i>Division du PNUD principalement responsable</i>	<i>Réponse de l'administration aux recommandations</i>	<i>Stratégie visant à remédier au problème, comprenant des indicateurs de progrès, des partenariats et des échéances</i>
10. Promouvoir, s'agissant du Conseil d'administration, la responsabilisation en matière d'intégration de la problématique de l'égalité des sexes au sein du PNUD.	Bureau des politiques de développement	<ul style="list-style-type: none"> • Le PNUD rend compte tous les ans au Conseil d'administration des progrès réalisés en matière d'intégration de la problématique de l'égalité des sexes. • Le plan d'action pour 2006-2007 en faveur de l'égalité des sexes, ainsi que le plan de financement pluriannuel, serviront de cadres à la présentation des résultats de l'action du PNUD en faveur de l'égalité des sexes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Établissement systématique d'un rapport annuel sur l'égalité des sexes dans le cadre des résultats des programmes et de l'administration du PNUD – 2006. • Adoption de la stratégie et du plan d'action pluriannuels en faveur de l'intégration de la problématique, élaborés dans la perspective du prochain plan de financement pluriannuel – 2007.