



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

Distr. générale  
23 novembre 2005  
Français  
Original: anglais

---

## Première session ordinaire de 2006

20-27 janvier 2006, New York

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

Le genre au PNUD

## Plan d'action genre, 2006-2007

1. L'agenda international pour le développement comprend « l'égalité des sexes et l'habilitation des femmes » comme moyen d'atteindre tous les objectifs de développement du Millénaire (ODM), et comme objectif à part entière (ODM-3). Le problème est de traduire cet engagement dans les faits.

2. La politique de genre du PNUD repose sur une double approche en vue d'atteindre l'égalité des sexes :

a) *Intégrer une perspective de genre* dans toutes les politiques et dans tous les programmes dans chaque domaine prioritaire de base du PNUD pour faire en sorte que les femmes et les hommes participent pleinement au développement et en tirent pleinement profit.

b) *Investir des ressources dédiées* dans des interventions spécifiques qui assurent l'habilitation des femmes, réduisent leur vulnérabilité, développent leurs capacités de leadership, leur donnent accès aux ressources et protègent leurs droits humains.

3. Le plan d'action genre pour 2006-2007 vise à renforcer les capacités du PNUD à tous les niveaux et à accroître la mise en œuvre et l'exécution par ce dernier de politiques et de programmes qui prennent en compte la dimension genre de manière systématique, visible et mesurable. L'intégration transversale du genre est une stratégie pour atteindre cet objectif général avec la mise en place d'une plus grande responsabilité de résultat.

4. Le Conseil d'administration a approuvé la stratégie de genre du PNUD et le plan d'action intérimaire pour 2005. Il a demandé un plan d'action genre pour 2006-2007 révisé sur la base des recommandations du rapport d'évaluation indépendant sur le genre au PNUD.

5. La réaction de la hiérarchie face au rapport d'évaluation et un rapport sur les progrès réalisés en 2005 dans la mise en œuvre du plan d'action genre font l'objet de documents distincts. On notera que 45 bureaux de pays, 4 centres de services régionaux/centres de contact sous-régionaux et 5 services du siège ont commencé à



renforcer les capacités de leurs personnels et de leurs hiérarchies; à examiner leur portefeuille de programmes et l'allocation des ressources et à mettre au point une stratégie d'intégration transversale du genre. Cet effort, actuellement appuyé par le fonds d'affectation spéciale genre auquel le Gouvernement des Pays-Bas a versé une contribution de 5,5 millions de dollars, se poursuivra avec l'apport de ressources de base supplémentaires.

6. Le plan d'action genre ci-joint est un plan biennal qui s'articule autour de quatre objectifs. Il cible les principaux sujets de préoccupation identifiés dans le rapport d'évaluation.

Objectif 1 : Engagement et responsabilisation à tous les niveaux

Objectif 2 : Capacités : formation à la question du genre, mutualisation des connaissances et réseautage

Objectif 3 : Communication et visibilité des bonnes pratiques

Objectif 4 : Alignement des ressources de base et autres ressources sur les engagements

7. Le regain d'efforts pour réaliser les ODM au niveau des pays et décentraliser davantage l'appui aux centres de services régionaux offre de réelles possibilités de constituer des « centres d'excellence régionaux » PNUD/Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM) au sein des centres de services régionaux afin d'appuyer les bureaux de pays et les équipes de pays des Nations Unies.

8. Le PNUD transposera à une plus grande échelle les innovations introduites par UNIFEM; s'appuiera sur les connaissances et les compétences du Fonds pour renforcer sa propre capacité à prendre des mesures contre la féminisation de la pauvreté et le VIH/sida; la vulnérabilité des femmes et des filles aux crises et les violations de leurs droits; leur exclusion de la prise des décisions; et leur manque d'accès aux ressources et aux services énergétiques. Tous ces points entrent dans les priorités de base du PNUD, et ils comportent tous une dimension de genre sur laquelle celui-ci doit se pencher.

9. Les systèmes de gestion axée sur les résultats et de gestion de la performance refléteront la priorité accordée à ces questions. Les « fiches de notation » institutionnelles aideront à mesurer les progrès et à constater les résultats par le biais du plan de financement pluriannuel (PFD) ainsi qu'à suivre les investissements par le biais du système Atlas.

10. La responsabilité institutionnelle a été établie au plus haut niveau. La Directrice exécutive d'UNIFEM et le Directeur du Bureau des politiques de développement (BPD) coprésident la cellule de haut niveau du PNUD sur le genre, et ils sont tous deux membres de l'Équipe de gestion de haut niveau dirigée par l'Administrateur.

11. Le PNUD fait un effort considérable pour transformer ses capacités internes et fournir une analyse de genre aux stades de la planification préliminaire; des services consultatifs; des produits de connaissances; et des services qui favorisent l'égalité des sexes et la montée en puissance des femmes. L'intégration transversale du genre est une stratégie qui l'aide à systématiser l'incorporation d'une perspective de genre dans les initiatives novatrices qui ont inspiré les partenaires de développement.

12. Le PNUD est extrêmement bien placé pour servir de chef de file et entraîner l'ensemble du système des Nations Unies dans une action coordonnée en vue de la réalisation effective des ODM au niveau des pays de façon à assurer l'habilitation des femmes et à combler les écarts de genre. Il joue un rôle de chef de file au Groupe des Nations Unies pour le développement (GNUD) et dans le système des coordonnateurs résidents. Il dispose d'un réseau mondial de bureaux de pays et de centres de services régionaux et est étroitement associé à UNIFEM. Les deux prochaines années seront critiques pour asseoir ses capacités de promotion de l'égalité des sexes et de l'habilitation des femmes et conforter son rôle de chef de file en la matière.

**Objectif 1. Engagement : Engagement en tant que chef de file et indicateurs de performance**
**Fiches de notation 1, 3, 7, 10, 12**

<i>Résultats</i>	<i>Produits</i>	<i>Indicateurs de résultats : 1<sup>re</sup> année</i>	<i>Indicateurs de résultats : 2<sup>e</sup> année</i>	<i>Parties responsables</i>
Reconnaissance pleine et entière de la composante « égalité des sexes et habilitation des femmes » comme faisant partie des objectifs de base du PNUD et comme étant essentielle à la réalisation des ODM	<p>Déclaration de perspective de l'Administrateur sur la place centrale du genre dans les activités du PNUD</p> <p>« Accord sur le genre » conclu entre l'Administrateur et les chefs des bureaux régionaux et entre ces derniers et les représentants résidents/ coordonnateurs résidents; l'accord porte sur des prestations annuelles spécifiques en matière de programmes et de gestion</p>	<p>Création et présentation au Forum mondial du personnel d'une distinction qui sera décernée chaque année par l'Administrateur pour récompenser les réalisations exceptionnelles</p> <p>Intégration dans les documents et déclarations de politiques générales du PNUD des engagements de celui-ci en faveur de l'égalité des sexes</p> <p>Institutionnalisation d'un rapport annuel mesurant la performance, en termes de genre, des programmes et des gestionnaires du PNUD</p>	<p>Identification dans chaque région de modèles et de centres d'excellence</p> <p>Mise en place d'un système d'incitation</p> <p>Examen et notation de la performance institutionnelle et établissement de nouveaux sous-objectifs</p> <p>Mise au point d'une stratégie et d'un plan d'action pour l'intégration transversale du genre pendant la période correspondant au prochain plan de financement pluriannuel</p>	<p>Bureau de l'Administrateur</p> <p>Bureau de la gestion des ressources humaines (BGRH)</p> <p>BPD</p> <p>BPD/Groupe genre</p> <p>Bureau de la gestion (BDG)</p>
Intégration de la composante « égalité des sexes et montée en puissance des femmes » dans toutes les politiques et dans tous les programmes au service du développement	<p>Mise en exergue des réalisations et des bonnes pratiques du PNUD en matière d'intégration transversale du genre</p>	<p>Création d'un groupe chargé de conseiller l'Administrateur sur les questions de genre</p> <p>Suivi de la performance institutionnelle et des gestionnaires : résultats consignés dans les rapports sur le plan de financement pluriannuel (PFP) et dans les évaluations des résultats et des compétences des hiérarchies et des personnels</p>	<p>Ouverture d'un crédit pour l'intégration transversale du genre dans le budget du prochain exercice biennal</p>	<p>Haute hiérarchie du PNUD</p> <p>Coordonnateurs résidents/représentants résidents</p> <p>Bureaux régionaux</p>
		<p>Inscription de la question du genre à l'ordre du jour des réunions de haut niveau de planification stratégique et d'élaboration des politiques et des réunions des représentants résidents/coordonnateurs résidents</p>		<p>Centre de ressources pédagogiques/BPD</p> <p>Bureau de la communication de l'Administrateur (BCA)</p>

<i>Résultats</i>	<i>Produits</i>	<i>Indicateurs de résultats : 1re année</i>	<i>Indicateurs de résultats : 2e année</i>	<i>Parties responsables</i>
		Sortie de la fiche de notation sur le genre : établissement d'un état de référence et de critères d'évaluation		
	Application de la stratégie d'intégration transversale du genre dans les bureaux de pays, les centres régionaux et les services du siège en ayant recours à des approches novatrices	Institutionnalisation d'un examen systématique des documents directifs et des descriptifs de programmes dans l'optique genre	Défense par le PNUD de l'intégration transversale du genre comme stratégie efficace	Directeurs des pratiques
		Subordination à la réalisation d'une analyse de genre de l'approbation des programmes par tous les comités d'évaluation des projets	Extension à 37 bureaux de pays de l'appui à l'application de la stratégie d'intégration transversale du genre dans les bureaux de pays	Directeurs des bureaux régionaux
		Apport à 50 bureaux de pays et à tous les centres régionaux d'un appui pour l'application de la stratégie d'intégration transversale du genre dans les bureaux de pays		Tous les gestionnaires
Prise de responsabilité du PNUD pour la performance des programmes et des gestionnaires en termes de promotion de l'égalité des sexes et d'habilitation des femmes et en termes d'impact sur l'effectivité du développement	Mise au point et utilisation d'indicateurs d'intégration transversale du genre pour suivre et mesurer les progrès	Établissement d'indicateurs de performance spécifiques sur la base de la mise en œuvre effective du « moteur genre » dans le PFP	Haute performance du « moteur genre » signalée dans le rapport sur le PFP	GAO
		Mise au point et application de directives claires de communication de l'information sur le « moteur genre » dans le PFP	Évaluation d'indicateurs pour mesurer	BPD
			a) La performance des programmes	
			b) L'impact de l'intégration transversale du genre sur l'effectivité du développement	
		Enregistrement des progrès réguliers sur la base de la fiche de notation institutionnelle et de l'Examen triennal des activités opérationnelles (ETAO)	Haut niveau de performance institutionnelle révélé par l'ETAO	

Résultats	Produits	Indicateurs de résultats : 1re année	Indicateurs de résultats : 2e année	Parties responsables
		<p>Suivi des résultats à partir de la base de données du PFP pour une communication continue de l'information</p> <p>Traduction de l'intégration transversale du genre dans toutes les lignes de services du « moteur genre », sous forme de mesures identifiables et d'accroissement de ressources</p>		

#### Objectif 2. Capacités : formation à la question du genre, mutualisation des connaissances et réseautage Fiche de notation 4

Résultats	Produits	Indicateurs de résultats : 1re année	Indicateurs de résultats : 2e année	Parties responsables
<p>Disponibilité de compétences maison sur les questions de genre pour appuyer l'intégration transversale du genre dans tous les domaines prioritaires de base</p> <p>Renforcement des capacités des hiérarchies et des personnels en matière d'intégration transversale du genre à tous les niveaux</p>	<p>Institutionnalisation d'un système de référents genre dans les bureaux de pays et tous les bureaux régionaux; les référents ont pour principale fonction de contrôler et de suivre la performance</p> <p>Établissement, en partenariat avec UNIFEM, d'un solide réseau d'experts dans les questions de genre</p> <p>Intégration des questions de genre dans tous les programmes de formation destinés aux personnels et aux hiérarchies : l'intégration transversale du genre et l'habilitation des femmes sont la responsabilité de tous</p>	<p>Tous les personnels ont suivi un cours de formation obligatoire sur le genre (1 000)</p> <p>Formations genre personnalisées pour les hiérarchies et les personnels (suite)</p> <p>Sortie du nouveau module sur le genre de l'École virtuelle du développement</p> <p>Annualisation de l' « Institut@ » de formation genre du PNUD</p> <p>Mise au point d'un module de formation sur le rôle des hommes et l'intégration transversale axée sur les résultats</p>	<p>Disponibilité d'experts dans la thématique du genre dans toutes les pratiques de base et dans les centres régionaux</p> <p>Formations genre personnalisées pour les hiérarchies et les personnels (fin)</p> <p>Systématisation d'une formation face à face périodique aux questions de genre (réunions des modules régionaux)</p> <p>Cours sur les questions de genre de l'École virtuelle du développement terminé par plus de 100 membres de la hiérarchie intermédiaire</p> <p>Évaluation qualitative de tous les programmes de formation genre</p>	<p>Centre-ressources formation</p> <p>Représentants résidents/coordonnateurs résidents</p> <p>Haute hiérarchie</p> <p>Directeurs des centres régionaux</p> <p>Groupes genre du BPD</p>

Résultats	Produits	Indicateurs de résultats : 1re année	Indicateurs de résultats : 2e année	Parties responsables
Le système des coordonnateurs résidents et les équipes de pays des Nations Unies exercent une coordination effective des questions de genre sur la base de l'ETAO	Intégration transversale du genre dans les plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD), les bilans communs de pays (BCP), les ODM, les documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté (DRSP) et les rapports nationaux sur le développement humain (RNDH)	Constitution de groupes sur la thématique du genre et formation de ces groupes et des équipes de pays des Nations Unies dans 50 pays supplémentaires  Étude de pays sur le genre réalisée conjointement par la Banque mondiale et les équipes de pays des Nations Unies dans certains pays	Constitution et formation de 37 groupes supplémentaires sur la thématique genre dans les équipes de pays  Utilisation par les programmes communs des Nations Unies d'une série commune de données sur les écarts de genre dans les pays  Réalisation d'une étude sur le genre ONU/Banque mondiale dans des pays supplémentaires	Représentants résidents/coordonnateurs résidents  Cellule genre du GNUD  Groupe genre du BPD (responsabilité subsidiaire)  Directeurs des pratiques  Directeurs des bureaux régionaux
Intégration transversale du genre dans les pratiques de base :  Reconnaissance du rôle de chef de file du PNUD pour assurer la participation des femmes et des hommes à a) la réduction de la féminisation de la pauvreté; b) la réduction de la vulnérabilité des femmes au VIH/sida; c) la résolution des conflits; d) la promotion des droits des femmes et de la parité dans la gouvernance démocratique; e) l'accès aux ressources naturelles et aux services énergétiques	Intégration transversale de l'égalité des sexes dans tous les programmes du PNUD et dans les activités en vue de la réalisation des ODM (insistance accrue sur les ODM comptant parmi leurs principaux éléments l'intégration transversale du genre/l'habilitation des femmes)	Insistance sur le « moteur genre » dans le prochain rapport sur le PFP  Subordination de l'approbation de tous les programmes à la vérification de l'adéquation de l'intégration du genre posée comme condition  Intégration de données sexuées et d'analyses de genre dans la planification, avec résultats, activités et investissements spécifiques pour combler les écarts de genre  Intégration de l'analyse de genre dans le manuel de programmation  Suivi des ODM pour alerter sur les inégalités hommes-femmes, identifier l'impact genre des activités et assurer le suivi de tous les sous-objectifs dans l'optique genre	Meilleure communication de l'information sur l'intégration transversale du genre dans toutes les pratiques de base et dans tous les programmes des bureaux régionaux et des bureaux de pays  Intégration transversale de l'analyse de genre dans toutes les activités des bureaux de pays et dans tous les processus interinstitutions (BCP/PNUAD, DRSP, ODM)  Activités de réalisation des ODM « genrées »	Représentants résidents/Coordonnateurs résidents  Directeurs des centres régionaux  Groupe genre du BPD (responsabilité subsidiaire)

**Objectif 3. Communication et visibilité**

Résultats	Produits	Indicateurs de résultats : 1 <sup>re</sup> année	Indicateurs de résultats : 2 <sup>e</sup> année	Parties responsables
Mutualisation entre régions des produits de connaissances et des meilleures pratiques en matière d'intégration transversale du genre	Création de plates-formes de connaissances sur le genre dans quatre centres régionaux/centres de contact sous-régionaux (Bratislava, Colombo, Beyrouth, Panama et El Salvador) afin de mettre des compétences à la disposition des bureaux de pays	Incorporation dans le système de réseaux de connaissances de l'« intégration transversale du genre au travail »  Introduction dans les rapports mondiaux et nationaux sur le développement humain « d'indicateurs genres du développement humain » et de « mesures de l'habilitation des femmes » actualisés	Mise en commun au sein du système des Nations Unies des meilleures pratiques concernant les modalités d'intégration transversale du genre  Actualisation et utilisation accrue par le GNUPD et d'autres entités des Nations Unies du réseau d'information pour le développement (RIPD)  Intégration dans tous les rapports sur le développement humain – mondiaux, régionaux et nationaux – d'une approche axée sur l'égalité des sexes et la défense des droits des femmes	Réseau de connaissances – BPD Gestion des connaissances – BPD  Groupe genre du BPD Centres de services régionaux/CCSR  Bureau du Rapport mondial sur le développement humain
Compilation d'initiatives et processus novateurs d'intégration transversale du genre et fabrication de produits de connaissances	Production du rapport consolidé sur les réalisations du Fonds d'affectation spéciale genre du PNUD	Transformation institutionnelle : consignation et mutualisation de l'expérience du PNUD en matière d'intégration transversale du genre	Réseau de connaissances – BPD Groupe genre du BPD BCA	

**Objectif 4. Alignement des ressources financières de base et autres sur les engagements de politique générale****Fiches de notation 8, 9**

Résultats	Produits	Indicateurs de résultats : 1 <sup>re</sup> année	Indicateurs de résultats : 2 <sup>e</sup> année	Parties responsables
Financement intégral de l'intégration transversale du genre et de la programmation dans une optique genre	Accroissement des ressources de base du PNUD affectées à l'intégration transversale du genre et à la programmation dans une optique genre  Alignment par toutes les unités administratives des engagements financiers sur les engagements de politique générale	Accroissement des ressources affectées à la programmation dans l'optique genre au niveau des pays et aux niveaux régional et mondial  Allocation spéciale de ressources de base à l'intégration transversale du genre à hauteur des autres ressources provenant des fonds d'affectation spéciale thématiques	Tous les bureaux de pays et tous les bureaux régionaux accroissent leur budget d'intégration transversale de l'égalité des sexes et d'habilitation des femmes  Ouverture d'un crédit pour l'intégration transversale du genre dans le budget du prochain exercice biennal	BOG  Bureaux régionaux/directeurs des bureaux régionaux  Représentants résidents/ coordonnateurs résidents

<i>Résultats</i>	<i>Produits</i>	<i>Indicateurs de résultats : 1re année</i>	<i>Indicateurs de résultats : 2e année</i>	<i>Parties responsables</i>
		Allocation à l'intégration transversale du genre par chaque bureau régional et chaque pratique de base de ressources dédiées aux programmes		
Mobilisation de ressources autres que les ressources de base pour la programmation dans une optique genre	Mobilisation de ressources supplémentaires auprès des donateurs par le biais du Fonds d'affectation spéciale thématique genre	Mobilisation de ressources supplémentaires auprès des donateurs par le biais du Fonds d'affectation spéciale thématique genre	Accroissement des moyens de financement fournis par des donateurs pour les programmes axés sur l'optique genre	BPD
Mise en place d'un système fondé sur le système Atlas pour le suivi des investissements de ressources de base et autres ressources dans des programmes de promotion de l'égalité des sexes et de l'habilitation des femmes	Conclusion d'accords avec d'autres donateurs, y compris pour la mobilisation et l'allocation de ressources pour le renforcement des composantes genre du module intégré	Accroissement progressif des objectifs de financement en faveur des programmes axés sur l'optique genre au sein de chaque fonds d'affectation spéciale thématique	Relèvement des objectifs de financement des programmes axés sur l'optique genre des fonds d'affectation spéciale thématiques	
	Possibilité d'utiliser le système Atlas pour un suivi systématique des investissements axés sur l'optique genre au PNUD	Réalisation de monographies de pays	Évaluation de l'efficacité du système Atlas pour le suivi des fonds spécifiquement dédiés à la promotion de l'égalité des sexes et de l'habilitation des femmes et de ceux dédiés à la composante « genre » des autres activités	BOG Groupe genre du BPD