



Conseil économique et social

Distr. générale
13 avril 2018
Français
Original : anglais

Session de 2018

New York, 12 juin 2018

Point 12 c) de l'ordre du jour

Questions de coordination, questions relatives au programme et autres questions : transversalisation de la problématique femmes-hommes dans l'ensemble des politiques et programmes du système des Nations Unies

Transversalisation de la problématique femmes-hommes dans l'ensemble des politiques et programmes du système des Nations Unies

Rapport du Secrétaire général

Résumé

Soumis en application de la résolution 2017/9 du Conseil économique et social, le présent rapport évalue les progrès accomplis dans l'exécution du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et la transversalisation de la problématique femmes-hommes dans les activités opérationnelles du système des Nations Unies pour le développement.

Il repose sur les rapports établis par les entités des Nations Unies en application du Plan d'action, sur les résumés stratégiques des résultats obtenus en matière de coordination du Groupe des Nations Unies pour le développement, sur les rapports du système de gestion de l'information du Bureau du Groupe des Nations Unies pour le développement durable, ainsi que sur des informations fournies par des sources secondaires. Des recommandations relatives aux moyens permettant de soutenir l'accélération et l'intégration de la prise en compte de la problématique femmes-hommes dans les politiques et programmes du système des Nations Unies, dans le cadre de la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030, sont également soumises au Conseil économique et social pour examen à sa session de fond de 2018.



I. Introduction

1. Dans sa résolution 2017/9, le Conseil économique et social m'a prié de lui présenter, à sa session de 2018, un rapport sur l'application de ladite résolution, notamment sur les progrès accomplis dans l'exécution du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Le présent rapport donne suite à cette demande.

2. La section II du rapport met l'accent sur les progrès accomplis à l'échelle intergouvernementale et à l'échelle du système en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes ; la section III rend compte des progrès enregistrés dans l'exécution du Plan d'action à l'échelle du système, ainsi que des enseignements tirés ; la section IV fournit des renseignements sur les progrès réalisés dans la prise en compte de la problématique femmes-hommes dans les activités opérationnelles ; la section V met en lumière certaines lacunes et difficultés rencontrées et la section VI présente en guise de conclusion des recommandations qui seront examinées par le Conseil économique et social.

3. Le présent rapport s'appuie sur l'analyse des données fournies par les 66 entités des Nations Unies qui établissent les rapports prévus par le Plan d'action à l'échelle du système ; sur les résumés stratégiques des résultats obtenus en matière de coordination (résultats de 2017 et 2018), établis par le Groupe des Nations Unies pour le développement et relatifs à 131 équipes de pays des Nations Unies, sur les rapports du système de gestion de l'information du Bureau du Groupe des Nations Unies pour le développement durable¹, ainsi que sur des sources secondaires jugées pertinentes.

II. Faire avancer la question de l'égalité des sexes

4. En ma qualité de Secrétaire général, j'ai pris plusieurs mesures visant à renforcer l'infrastructure du système des Nations Unies afin de mieux parvenir aux objectifs d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes. J'ai demandé à des experts d'étudier plus en profondeur la manière dont les instruments des Nations Unies, en particulier la planification budgétaire et la gestion des résultats, pouvaient mieux aider à assurer la transversalisation de la problématique femmes-hommes. Je mets actuellement sur pied une équipe spéciale de haut niveau chargée du financement de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans le système des Nations Unies. J'ai par ailleurs demandé à tous les chefs d'entités de jouer le rôle de « champions de l'égalité des sexes » en prenant des engagements concrets. La parité des sexes étant une question hautement prioritaire, j'ai en outre mis en place une Stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies en septembre 2017 afin de parvenir à une représentation équilibrée des sexes aux échelons supérieurs d'ici à 2021, et à tous les niveaux d'ici à 2028. Enfin, j'ai créé des mécanismes de traitement des plaintes de harcèlement sexuel, d'exploitation et de violences sexuelles pour garantir une tolérance zéro à cet égard.

5. En 2017, les organes intergouvernementaux, notamment le Conseil économique et social et l'Assemblée générale, ont continué de fournir des orientations normatives en matière de prise en compte de la problématique femmes-hommes, d'égalité des

¹ Les informations issues des résumés stratégiques des résultats en matière de coordination pour 2017 et 2018 du Groupe des Nations Unies pour le développement reflètent les progrès réalisés et les résultats obtenus dans le cadre des activités et interventions menées par 131 équipes de pays des Nations Unies en 2016 et en 2017. Les données du système de gestion de l'information du Bureau du Groupe des Nations Unies pour le développement durable pour 2018 n'ont pas été analysées car elles n'avaient pas encore été validées au moment de la rédaction du présent rapport.

sexes et d'autonomisation des femmes. Dans les conclusions concertées adoptées à sa soixante et unième session, la Commission de la condition de la femme a pris de nouveaux engagements en vue de lever les obstacles à l'autonomisation des femmes dans un monde du travail en pleine évolution, notamment en adoptant des politiques économiques et sociales adaptées, en luttant contre le renforcement du caractère informel du travail et de la mobilité de la main-d'œuvre féminine et en gérant les changements technologiques et numériques afin de renforcer l'autonomisation économique des femmes dans le secteur privé.

6. Lors du Forum politique de haut niveau pour le développement durable, les États participants ont souligné les mesures spécifiques prises en vue d'intégrer une démarche tenant compte de la problématique femmes-hommes dans l'élaboration des politiques, y compris dans le cadre de l'établissement des budgets. Dans la déclaration ministérielle issue de ce Forum (E/HLS/2017/1), l'accent a été mis sur le rôle de l'objectif de développement durable n° 5 en tant que source de progrès vers la réalisation de tous les objectifs et cibles de développement durable, et plus particulièrement sur l'interdépendance entre l'élimination de la pauvreté et la lutte pour l'égalité des sexes et l'autonomisation de toutes les femmes et filles.

7. Dans sa résolution 72/234 adoptée en 2017, l'Assemblée générale a demandé à tous les organismes des Nations Unies de s'employer à promouvoir l'égalité des sexes et à intégrer le principe de l'équité entre les sexes dans leurs programmes de pays, leurs outils de planification, leurs cadres d'investissement et leurs programmes sectoriels en tenant compte des stratégies nationales de développement.

8. Lors de la vingt-troisième session de la Conférence des Parties à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques et de la trentième session de la Conférence des Parties à la Convention des Nations Unies sur la lutte contre la désertification, des Plans d'action pour l'égalité des sexes ont été adoptés pour la première fois. Le Plan d'action pour l'égalité des sexes de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques fournit aux États Membres une feuille de route précise définissant la participation pleine, égale et effective des femmes comme condition préalable et solution à la prise en compte de la problématique femmes-hommes dans l'action climatique. Le Plan d'action pour l'égalité des sexes de la Convention des Nations Unies sur la lutte contre la désertification appuie la prise en compte de la problématique femmes-hommes dans la mise en œuvre de son Cadre stratégique pour la période 2018-2030.

9. L'Initiative Spotlight menée par l'Union européenne et l'Organisation des Nations Unies, qui consiste en un investissement mondial pluriannuel de 500 millions d'euros, place l'élimination de la violence à l'égard des femmes au cœur des efforts visant à parvenir à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes et en fait le principal moteur des progrès accomplis dans l'application du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Cette initiative, qui constitue un modèle pour les fonds pour la réalisation des objectifs de développement durable, est le fruit d'une démarche novatrice mettant l'accent sur le renforcement et la mutualisation des efforts déployés par les Nations Unies en vue de parvenir à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes.

III. Promouvoir la responsabilisation des entités du système des Nations Unies à l'égard de la transversalisation de la problématique femmes-hommes à l'échelle du système

10. En 2017, 66 entités (soit 94 % des entités des Nations Unies et plus de 99 % du budget de l'Organisation), dont le Secrétariat et ses départements et bureaux, ont

établi le rapport prévu par le Plan d'action à l'échelle du système², ce qui constitue une nette augmentation par rapport à 2012 (55 entités) et montre que le Plan d'action est reconnu en tant que mécanisme efficace de responsabilisation à l'échelle du système.

11. Les derniers rapports prévus dans le cadre de la première phase de mise en œuvre du Plan d'action ont été établis en 2017. Depuis sa mise en place en 2012, le Plan d'action a permis d'améliorer de manière sensible et durable les résultats de l'Organisation en matière de prise en compte de la problématique femmes-hommes. La proportion de notes « satisfaisant » et « très satisfaisant » a plus que doublé entre 2012 et 2017, passant de 31 à 65 % (voir figure I). Cette augmentation peut être attribuée au respect du principe de responsabilité à l'échelle du système, au dynamisme de l'équipe dirigeante, à la coordination, à la mise en réseau, au renforcement des capacités et à la médiation des réseaux des Nations Unies.

12. Toutefois, le système des Nations Unies est resté à 36 points de pourcentage en-deçà de ses objectifs, en raison des lacunes structurelles persistantes, notamment en ce qui concerne le dispositif relatif à la problématique femmes-hommes³ et à la parité, l'allocation des ressources et l'évaluation des capacités, qui exigent une attention accrue de la part des hauts dirigeants.

13. À compter de 2019, l'établissement des rapports se fera dans le cadre de la deuxième phase du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes [Plan d'action à l'échelle du système (2.0)], qui exige un engagement soutenu et une attention plus marquée. Cette version actualisée du Plan d'action constitue une plateforme permettant à l'Organisation de s'acquitter de ses obligations en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes en s'appuyant sur les progrès considérables déjà réalisés, ainsi que de combler les lacunes persistantes.

A. Analyse comparative des résultats d'ensemble du système des Nations Unies, 2012-2017

14. Afin d'analyser les tendances, le présent rapport compare les résultats selon l'année, l'indicateur de résultats, le type d'entité, les points forts et les points à améliorer⁴.

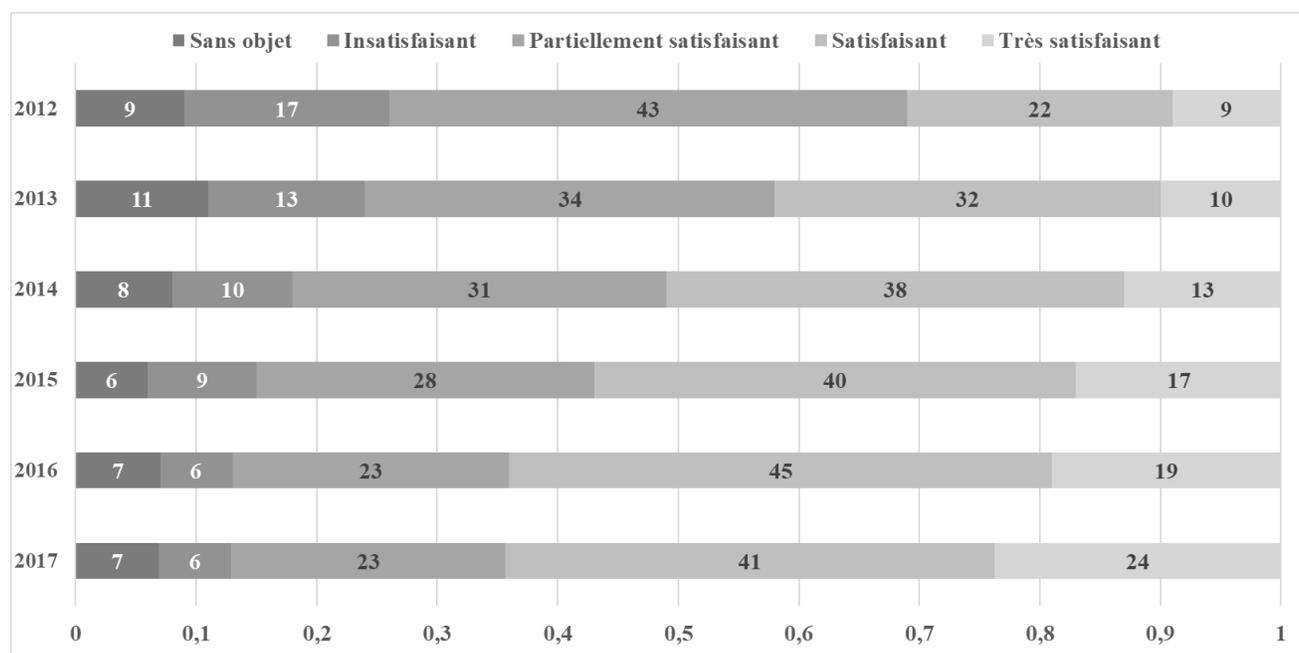
² Les entités suivantes n'ont pas présenté de rapport : Institut interrégional de recherche des Nations Unies sur la criminalité et la justice, Institut des Nations Unies pour la recherche sur le désarmement, Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social, et Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des violences sexuelles commises en période de conflit.

³ Voir www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/un-swap/un-swap-technical-notes.pdf?la=en.

⁴ Les entités ont été regroupées en catégories selon la répartition habituelle des organismes des Nations Unies : fonds et programmes, Secrétariat, institutions spécialisées, entités techniques et instituts de formation et de recherche.

Figure I
Analyse comparative des résultats d'ensemble du système des Nations Unies, 2012-2017

(Pourcentage par rapport à l'ensemble des notes)



Note : Les calculs effectués concernant les organismes des Nations Unies ont été réalisés à partir des 990 notes individuelles présentées dans les rapports de 66 entités différentes portant sur 15 indicateurs de résultats.

15. Les résultats d'ensemble du système en 2017 sont restés comparables à ceux de 2016, avec 65 % de notes « satisfaisant » et « très satisfaisant », soit 1 point de pourcentage de plus qu'en 2016.

16. Toutefois, la répartition entre les notes « satisfaisant » et « très satisfaisant » a considérablement progressé, avec 24 % de notes « très satisfaisant » en 2017, soit une augmentation de 5 points de pourcentage par rapport à 2016 et de 16 points par rapport à 2012. Ces progrès réalisés à l'échelle du système s'expliquent en partie par l'efficacité de la direction, l'étendue des réseaux, les efforts de coordination et les activités d'enseignement et d'appui menées au niveau interinstitutionnel, qui ont supposé l'établissement de réseaux interinstitutions et la participation du personnel de divers services, comme la planification stratégique, les ressources humaines ou l'évaluation et l'audit.

B. Analyse comparative par catégorie d'entités

17. Les fonds et programmes affichent collectivement les meilleurs résultats, toutes catégories confondues (voir figure II), avec 75 % de notes « satisfaisant » et « très satisfaisant » en 2017, soit une hausse de 3 points de pourcentage par rapport à 2016. En deuxième position se trouvent les institutions spécialisées dont les résultats, qui ont toutefois connu une baisse de 8 points de pourcentage pour les notes « satisfaisant » et « très satisfaisant » entre 2016 et 2017 (80 et 72 % respectivement), continuent de dépasser d'au moins 4 points de pourcentage ceux des autres catégories

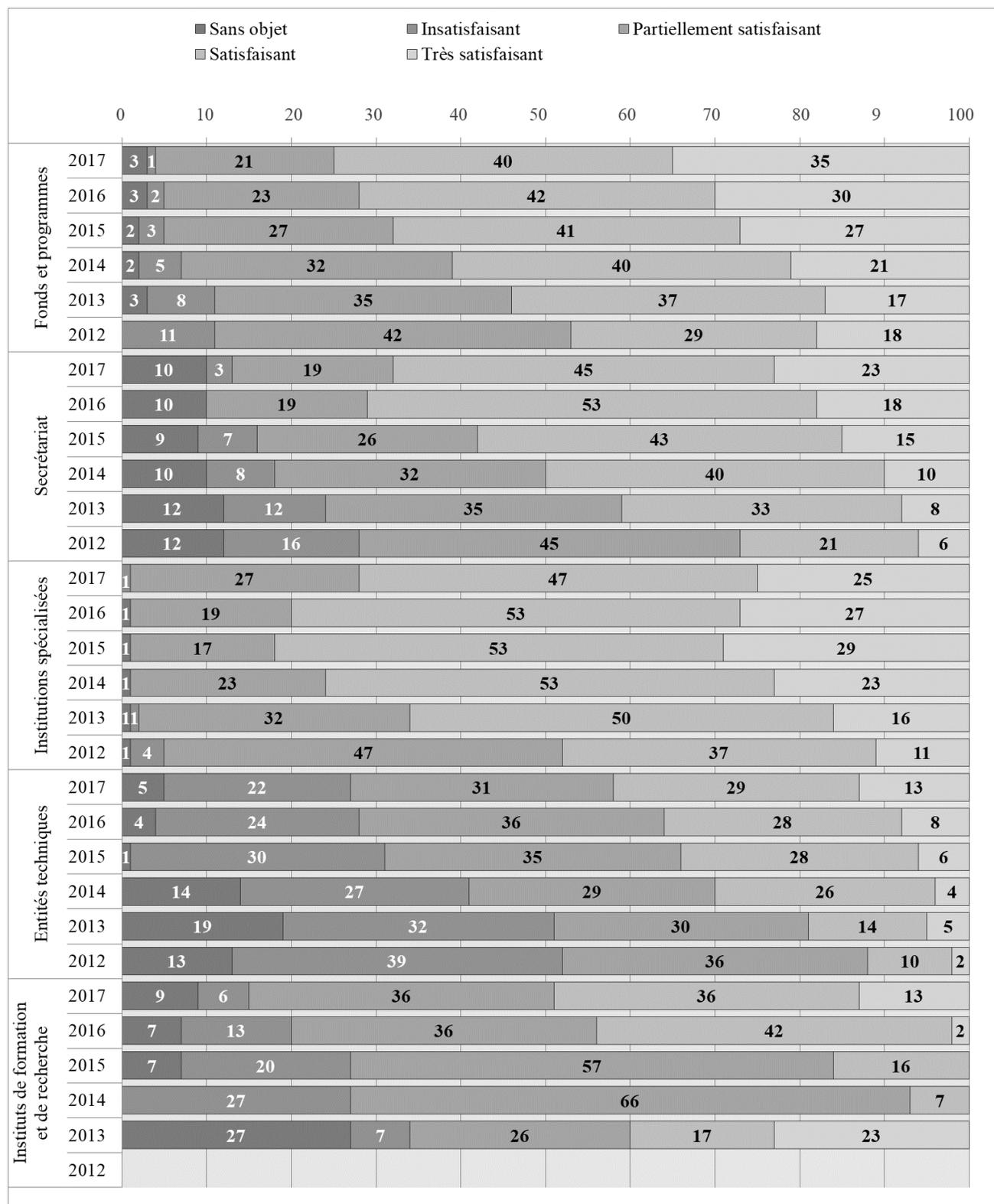
d'entités⁵. Les entités techniques ont réalisé des progrès notables, avec 42 % de notes « satisfaisant » et « très satisfaisant », soit une hausse de 6 points de pourcentage par rapport à 2016. Les instituts de formation et de recherche ont également enregistré une progression constante entre 2016 et 2017, avec une hausse de 5 point de pourcentage pour les notes « satisfaisant » et « très satisfaisant », qui sont passées de 44 à 49 %.

18. Si les catégories des fonds et programmes et des institutions spécialisées affichent plus de 70 % de notes « satisfaisant » et « très satisfaisant », il ressort des données enregistrées qu'il convient de redoubler d'efforts pour que les catégories des entités techniques et des instituts de formation et de recherche, qui ont estimé qu'il était difficile de satisfaire et de dépasser les exigences du Plan d'action, se situent au même niveau que le reste du système des Nations Unies.

⁵ Cette baisse est imputable à un respect plus strict des exigences en matière de performance, en particulier en ce qui concerne l'attribution de la note « très satisfaisant ».

Figure II
Analyse comparative des notes, par année et par catégorie d'entités

(Pourcentage par rapport à l'ensemble des notes)



Note : Aucune donnée n'a été rapportée par les entités de la catégorie des instituts de formation et de recherche pour l'année 2012.

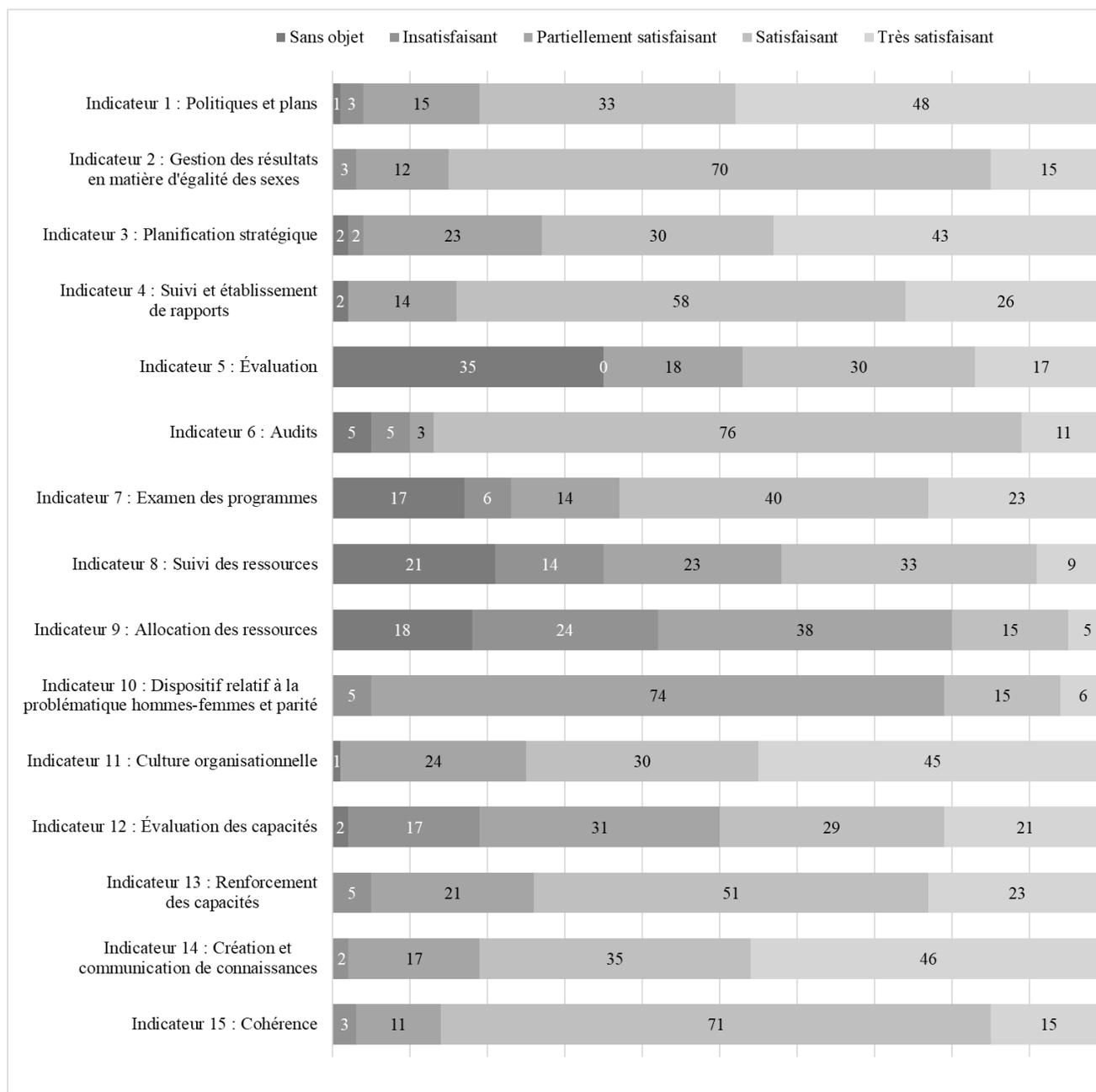
C. Analyse comparative par indicateur de résultats : points forts et points à améliorer

19. La répartition par indicateur de résultats des notes de 2017 de l'ensemble des entités se trouve à la figure III. La figure IV présente une comparaison des proportions de notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » que les entités se sont attribuées, par indicateur, pendant la période allant de 2012 à 2017.

Figure III

Analyse des notes du système des Nations Unies dans son ensemble, par indicateur de résultats (2017)

(Pourcentage par rapport à l'ensemble des notes)



20. En 2017, la proportion de notes « très satisfaisant » a été la plus élevée (supérieure ou égale à 43 %⁶) pour quatre indicateurs, à savoir « politiques et plans », « planification stratégique », « culture organisationnelle » et « création et communication de connaissances ». Il ressort de l'analyse que ces indicateurs constituent des facteurs de changement et jouent un rôle de catalyseur pour l'ensemble des résultats d'une entité en ayant un effet d'entraînement sur les autres indicateurs.

Figure IV

Analyse comparative des notes satisfaisantes ou très satisfaisantes par indicateur (entre 2012 et 2017)

Indicateurs, classés en fonction de leur résultat en 2017	Pourcentage de notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » sur l'ensemble des notes (hors mention « sans objet »)						Variation en points de pourcentage (2017-2016)	Variation en points de pourcentage (2017-2012)
	2017	2016	2015	2014	2013	2012		
Indicateur 6 : Audits tenant compte de la problématique femmes-hommes	92	90	83	78	69	13	2	79
Indicateur 15 : Cohérence	86	88	89	87	89	77	(2)	9
Indicateur 4 : Suivi et établissement de rapports	86	81	68	65	50	39	5	47
Indicateur 2 : Gestion des résultats en matière d'égalité des sexes	85	85	83	81	75	59	0	26
Indicateur 1 : Politiques et plans	82	78	73	61	50	40	4	42
Indicateur 14 : Création et communication de connaissances	82	86	72	66	52	34	(4)	48
Indicateur 11 : Culture organisationnelle	76	75	69	63	59	48	1	28
Indicateur 7 : Examen des programmes	76	76	63	59	47	31	0	45
Indicateur 3 : Planification stratégique	75	75	73	74	58	41	0	34
Indicateur 13 : Renforcement des capacités	74	74	53	40	25	23	0	51
Indicateur 5 : Évaluation	72	58	55	50	44	36	14	36
Indicateur 8 : Suivi des ressources	54	50	39	30	25	22	4	32
Indicateur 12 : Évaluation des capacités	51	49	33	28	23	15	2	36
Indicateur 9 : Allocation de ressources	24	22	22	18	13	7	2	17
Indicateur 10 : Dispositif relatif à la problématique femmes-hommes et parité	21	25	22	21	20	13	(4)	8

Note : Afin de rendre compte avec exactitude des points forts et des points à améliorer, la mention « sans objet » n'a pas été retenue dans le calcul des pourcentages donnés dans la figure IV. Par conséquent, les pourcentages de notes satisfaisantes ou très satisfaisantes diffèrent légèrement de ceux de la figure III, qui portent sur l'ensemble des notes, catégorie « sans objet » comprise.

Points forts : résultats de 2017

21. La figure IV montre que, en 2017, le système des Nations Unies a progressé par rapport à 2016 pour 8 des 15 indicateurs de résultats. Les bons résultats sont restés stables entre 2016 et 2017 pour quatre indicateurs, pour lesquels au moins 74 % des notes étaient « satisfaisant » ou « très satisfaisant ».

⁶ Sur les 66 entités, 32 ont une note très satisfaisante pour l'indicateur « politiques et plans », 31 pour l'indicateur « création et communication de connaissances », 30 pour l'indicateur « culture organisationnelle » et 29 pour l'indicateur « planification stratégique ».

22. Comme en 2016, les meilleurs résultats obtenus l'ont été pour l'indicateur « audits tenant compte de la problématique femmes-hommes », 92 % des entités s'attribuant les notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » à cet égard. Depuis 2012, cet indicateur a connu la progression la plus importante, la proportion d'entités de cette catégorie ayant augmenté de 79 points de pourcentage⁷. Le rôle de direction des Représentants des services d'audit interne de l'Organisation des Nations Unies et la reconnaissance croissante de l'importance des audits dans la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes ont fortement contribué à l'obtention de ces bons résultats.

23. Les indicateurs « cohérence », « suivi et établissement de rapports » et « gestion des résultats en matière d'égalité des sexes » ont continué à faire état d'importants progrès. Quatre-vingt-cinq pour cent des entités déclarantes (soit 56 d'entre elles) incluent désormais l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes parmi les facteurs d'évaluation de la performance, contre 59 % (32) en 2012. À l'heure actuelle, 86 % des entités (soit 56 d'entre elles)⁸ rendent régulièrement compte des résultats obtenus en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, contre 39 % (19) en 2012. Ces progrès témoignent de la détermination et de la mobilisation des services de gestion des ressources humaines et des bureaux chargés de la planification stratégique et de l'établissement de rapports.

Progrès accomplis entre la période précédente et la période à l'examen (2016-2017)

24. Entre 2016 et 2017, des progrès notables ont été réalisés au titre des indicateurs « évaluation », « suivi et établissement de rapports », « politiques et plans » et « suivi des ressources », la proportion des notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » ayant augmenté au moins de 4 points de pourcentage. En ce qui concerne l'évaluation, domaine qui affichait par le passé des résultats parmi les plus mauvais, d'importants progrès ont été constatés, la proportion de ces deux notes ayant augmenté de 14 points de pourcentage.

25. L'indicateur « évaluation » a vu sa valeur doubler depuis 2012. À l'heure actuelle, 72 % des entités (soit 31 d'entre elles) s'attribuent la note « satisfaisant » ou « très satisfaisant » à cet égard. Cette évolution peut s'expliquer en partie par le fait que le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation considère depuis 2016 les droits de l'homme et l'égalité des sexes comme une norme à part entière⁹. Pratiquement toutes les entités ayant rendu compte de leurs résultats au regard de l'indicateur « évaluation » ont intégré des dimensions relatives à l'égalité des sexes dans leurs politiques d'évaluation, leurs systèmes d'assurance qualité et leurs initiatives de renforcement des capacités. Les progrès réalisés s'expliquent en partie par l'appui apporté par le service d'assistance du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation et les échanges facilités par le groupe de travail sur les droits de l'homme et l'égalité des sexes du Groupe.

26. L'indicateur « renforcement des capacités » fait état de progrès notables, 49 entités s'attribuant les notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » dans ce domaine en 2017. Cela représente une augmentation de 51 points de pourcentage entre 2012 et 2017 (de 23 % à 74 %). Ces progrès s'expliquent probablement par la

⁷ Sept entités en 2012 contre 58 en 2017.

⁸ Les pourcentages donnés pour les indicateurs « évaluation » et « suivi et établissement de rapports » sont légèrement différents de ce qui précède, la mention « sans objet » n'ayant pas été retenue dans le calcul afin de rendre compte avec exactitude des points forts et des points à améliorer (voir note relative à la figure IV).

⁹ Groupe des Nations Unies pour l'évaluation, « Norms and standards for evaluation », 2016. Disponible à l'adresse suivante : www.uneval.org/document/detail/1914.

formation en ligne d'ONU-Femmes intitulée « Je connais le genre », destinée aux non-spécialistes de la problématique femmes-hommes, dispensée depuis 2014 et suivie par un nombre élevé de fonctionnaires. En février 2018, 32 454 membres du personnel des entités déclarantes avaient suivi cette formation en ligne dispensée à un rythme personnalisé, soit près de deux fois plus qu'en mars 2016. Cette formation est désormais obligatoire dans 31 entités, dont le Bureau de la gestion des ressources humaines du Secrétariat, contre 25 en 2016. Un certain nombre d'entités n'ont pas seulement pris en compte la mise en place de formations obligatoires sur la problématique femmes-hommes mais ont aussi évalué leur performance selon des critères plus stricts fondés sur le taux de suivi de telles formations. En conséquence, les progrès sont restés stables, 74 % de l'ensemble des entités s'attribuant les notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » en 2016 et 2017.

27. L'indicateur « politiques et plans » fait apparaître une hausse de 4 points de pourcentage par rapport à 2016 et de 42 points par rapport à 2012, 82 % des entités déclarantes (soit 54 d'entre elles) s'attribuant les notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » en 2017. La majorité des politiques sont alignées sur le Plan d'action à l'échelle du système, établissant un mécanisme de responsabilité commun et renforçant la cohérence à l'échelle du système. Dans le cadre de la mise en œuvre du Plan d'action, l'accent est systématiquement placé sur les plans et politiques relatifs à la problématique femmes-hommes, qui sont les plus puissants facteurs de changement. En moyenne, les 54 entités qui se sont attribuées en 2017 les notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » pour l'indicateur « politiques et plans » se sont aussi classées dans cette catégorie pour 11 des 15 indicateurs de résultats. En revanche, les entités dépourvues de politiques relatives à la problématique femmes-hommes ne font en moyenne état de telles notes que pour cinq indicateurs de résultats. En outre, les entités qui ont les notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » pour l'indicateur « politiques et plans » s'attribuent en moyenne sept fois plus de notes « très satisfaisant » pour les autres indicateurs que les autres entités¹⁰. Le Plan d'action à l'échelle du système (2.0) permet de faciliter l'élaboration de la prochaine génération de plans et de politiques en faveur des femmes qui se fonderont sur le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et seront rattachés aux cibles relatives à la problématique femmes-hommes associées aux objectifs de développement durable qui relèvent du mandat de chaque entité.

Points à améliorer : résultats de 2017

28. Comme lors des années précédentes, le dispositif relatif à la problématique femmes-hommes et à la parité des sexes, l'allocation des ressources, l'évaluation des capacités et le suivi des ressources demeurent les domaines dans lesquels les résultats laissent le plus à désirer.

29. Le bilan est particulièrement médiocre en ce qui concerne le dispositif relatif à la problématique femmes-hommes et à la parité des sexes et l'allocation des ressources, moins du quart des entités s'attribuant les notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » pour ces indicateurs (21 % et 24 % respectivement). Un peu plus de la moitié des entités se donnent de telles notes pour les indicateurs « évaluation des capacités » et « suivi des ressources » (51 % et 54 %, respectivement). Au vu des faibles résultats obtenus dans ces différents domaines entre 2012 et 2017, il semble nécessaire de renforcer le rôle de direction des cadres dirigeants et, surtout, d'accorder des ressources supplémentaires et une attention particulière aux mesures à prendre pour remédier aux obstacles structurels qui existent.

¹⁰ Les entités faisant état de notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » pour l'indicateur « politiques et plans » s'attribuent en moyenne la note « très satisfaisant » pour 5,8 indicateurs, contre seulement 0,8 indicateur pour les autres entités.

30. L'indicateur « dispositif relatif à la problématique femmes-hommes et à la parité » a vu sa valeur diminuer de 4 points de pourcentage entre 2016 et 2017, la proportion d'entités se donnant les notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » dans ce domaine étant passée de 25 % à 21 % (soit 16 entités contre 14). Si plusieurs entités ont attribué la variation de leurs résultats à des promotions internes et à des départs de personnel, la baisse globale s'explique en partie par l'application plus stricte de la définition de la parité des sexes associée à cet indicateur (l'égalité de représentation des femmes parmi les agents des services généraux et les administrateurs de classe P-4 et de rang supérieur). L'introduction en 2017 de la stratégie du Secrétaire général sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies aidera les entités à atteindre les objectifs fixés et à prendre des mesures concrètes pour progresser plus rapidement dans ce domaine. Environ 32 % des entités (soit 24 d'entre elles) ont aligné leur stratégie en matière de parité sur celle du Secrétaire général. En outre, 20 % des entités (soit 13 d'entre elles) ont annoncé qu'elles prendraient des mesures autres que la mise en œuvre de la stratégie pour combler en 2018 les lacunes du dispositif relatif à la problématique femmes-hommes et à la parité.

31. En ce qui concerne les trois composantes de l'indicateur « dispositif relatif à la problématique femmes-hommes et à la parité », les progrès ont été inégaux en 2017, ce qui explique les faibles résultats obtenus globalement pour cet indicateur :

a) *Les systèmes de responsables de la coordination des questions d'égalité des sexes.* Des progrès importants ont été réalisés à cet égard entre 2016 et 2017. Au total, 91 % des entités (soit 60 d'entre elles) ont indiqué disposer d'un tel système ou de son équivalent ; et 83 % (55 entités) ont déclaré avoir nommé aux fonctions de responsables de la coordination des administrateurs de la classe P-4 ou de rang supérieur, ce qui représente une hausse de 5 points de pourcentage par rapport à 2016. En outre, 84 % des entités (soit 56 d'entre elles) ont officiellement défini le mandat de ces responsables, ce qui constitue une augmentation de 8 points de pourcentage par rapport à 2016. De plus, la proportion d'entités dont les responsables de la coordination des questions d'égalité des sexes consacrent au moins 20 % de leur temps à des fonctions concernant ces questions est passée de 66 % à 75 %, soit une augmentation de 9 points de pourcentage¹¹ ;

b) *La représentation égale des femmes et des hommes à tous les niveaux.* En 2017, 80 % des entités déclarantes (soit 53 d'entre elles) n'étaient pas parvenues à l'égalité de représentation des femmes aux postes d'administrateur de classe P-4 ou de rang supérieur. Si l'on constate une légère amélioration (de 3 points de pourcentage) par rapport à 2016, les progrès en matière de parité des sexes restent lents, ce qui limite les résultats de cet indicateur¹² ;

c) *Des ressources suffisantes.* Seules 29 pour cent des entités (soit 19 d'entre elles) ont indiqué que leur groupe des questions liées à la problématique femmes-hommes ou son équivalent disposait de moyens suffisants pour s'acquitter de ses responsabilités. Ce chiffre représente une légère diminution (de 4 points de pourcentage) par rapport à 2016. Cette lacune persistante nuit à l'intégration de la problématique femmes-hommes dans les entités et entre elles.

32. Bien que le « suivi des ressources » demeure l'un des indicateurs du Plan d'action à l'échelle du système qui fait état des résultats les plus faibles, on constate cependant certains progrès dans ce domaine. En 2017, 54 % des entités déclarantes

¹¹ Quarante-neuf entités.

¹² Dans le Plan d'action à l'échelle du système (2.0), le dispositif relatif à la problématique femmes-hommes et l'égalité de représentation des femmes constituent deux indicateurs distincts, ce qui répond à la volonté de mieux cerner les progrès réalisés dans ces deux domaines.

(soit 28 d'entre elles) se sont attribuées les notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » dans ce domaine, ce qui représente une augmentation de 4 points de pourcentage depuis 2016 et de 32 points depuis 2012. Sept autres entités ont fait part d'efforts visant à adopter des mécanismes de suivi des ressources dans l'année à venir. Malgré ces engagements, plusieurs départements du Secrétariat ont déclaré avoir encore des difficultés à élaborer et à mettre en œuvre un système de classement des activités par degré de contribution à la promotion de l'égalité des sexes, à cause de la mise en service d'Umoja. Le Plan d'action à l'échelle du système (2.0) aidera les entités à améliorer leurs résultats dans les domaines dans lesquels ils accusent un retard.

D. Plans de rattrapage

33. Le bureau d'assistance établi par ONU-Femmes dans le cadre du Plan d'action à l'échelle du système a examiné tous les rapports pour en contrôler la qualité et l'exactitude. La qualité des rapports communiqués au titre du Plan d'action a augmenté de 6 points de pourcentage depuis 2016. Les plans de rattrapage de 48 entités (soit 76 % de l'ensemble des plans de rattrapage) ont été qualifiés d'adéquats ou de satisfaisants ou mieux en 2017, ce qui représente une nette augmentation par rapport à 2012, la première année de présentation des rapports, pour laquelle seuls 34 % des plans de rattrapage avaient été jugés de bonne qualité et 22 % adéquats.

34. En 2017, les entités ont identifié 101 mesures destinées à améliorer leur performance au cours de l'année 2018. La plupart de ces mesures visaient certains des domaines dans lesquels les résultats laissent le plus à désirer, à savoir le suivi et l'allocation des ressources, le dispositif relatif à la problématique femmes-hommes et à la parité et le renforcement des capacités. Beaucoup relevaient également spécifiquement de l'indicateur « politiques et plans », qui a un effet d'entraînement. En outre, les activités de suivi ont été confiées à des fonctionnaires autres que les responsables de la coordination des questions d'égalité des sexes et les fonctionnaires du groupe de la problématique femmes-hommes dans 96 % des cas, ce qui représente une augmentation de 4 points de pourcentage par rapport à 2016 et de 11 points par rapport à 2012. Cela montre que la prise en compte systématique de la problématique femmes-hommes fait de plus en plus appel à un vaste ensemble de soutiens et de responsables qui dépasse le seul cadre des services et des personnes spécifiquement chargés de la question.

35. Les entités ont également estimé qu'un montant supplémentaire total de 20 millions de dollars serait nécessaire pour atteindre les objectifs du Plan d'action à l'échelle du système. C'est dans les domaines suivants que les ressources les plus importantes devaient être affectées : le dispositif relatif à la problématique femmes-hommes et à la parité des sexes (27 %), l'allocation de ressources (17 %) et la planification stratégique (11 %).

E. Principaux facteurs de progrès et enseignements tirés de l'expérience

36. Depuis 2012, le Plan d'action a aidé le système des Nations Unies à réaliser des progrès remarquables dans l'intégration de la problématique femmes-hommes dans toutes les fonctions institutionnelles et a également permis de mieux comprendre les principaux facteurs qui permettent d'intégrer cette problématique dans toutes les politiques et tous les programmes du système, notamment :

a) *Les politiques en faveur de l'égalité entre les sexes.* Les entités dotées d'une politique ou d'un plan en faveur de l'égalité des sexes s'attribuent les notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » pour deux fois plus d'indicateurs en moyenne que les autres entités. Les politiques ou plans en faveur de l'égalité des sexes qui sont incorporés dans les priorités organisationnelles, en particulier les plans stratégiques, ainsi que dans les systèmes de gestion axée sur les résultats, bénéficient d'une meilleure adhésion des cadres dirigeants, obtiennent un plus large appui et permettent d'obtenir de meilleurs résultats ;

b) *Mécanismes de responsabilité des cadres dirigeants.* Les entités dotées de politiques ou plans en faveur de l'égalité des sexes et d'un mécanisme de responsabilisation des cadres supérieurs dans le domaine de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes obtiennent la note « très satisfaisant » pour en moyenne sept fois plus d'indicateurs du Plan d'action à l'échelle du système que les autres entités. C'est en ciblant en priorité les cadres dirigeants tout en associant l'ensemble du personnel, par l'intégration d'objectifs adéquats dans les plans et évaluations de performance du personnel, que l'on applique le mieux le principe de responsabilité en matière d'égalité des sexes. Relier les objectifs de gestion de la performance en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes à l'évaluation et au renforcement des capacités permet d'obtenir une plus large adhésion, ainsi que de meilleurs résultats et un plus vaste appui au sein des diverses entités ;

c) *Systèmes de responsables de la coordination des questions d'égalité des sexes.* Les entités dotées d'un système de responsables de la coordination des questions d'égalité des sexes composé d'administrateurs de classe P-4 ou de rang supérieur qui disposent d'un mandat défini par écrit et consacrent au moins 20 % de leur temps à des fonctions relatives à l'égalité des sexes obtiennent en moyenne les notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » pour un tiers de plus d'indicateurs que les autres entités. C'est en mettant en place un réseau de responsables de la coordination dans l'ensemble des fonctions organisationnelles, sans se limiter aux groupes spécifiquement chargés de la problématique femmes-hommes, que l'on favorise au mieux la prise en compte systématique de cette problématique ;

d) *Direction et adhésion.* En relayant la forte volonté du personnel de voir adopter des pratiques inclusives au sein de toutes les fonctions des entités, les enquêtes mondiales auprès du personnel ont conduit les équipes de direction à véritablement appuyer la prise de mesures en faveur de l'égalité des sexes. La participation à des campagnes de premier plan menées à l'échelle du système, telles que l'initiative des Défenseurs internationaux de l'égalité des sexes, qui se caractérisent par des engagements précis, obligatoires et faisant l'objet d'un suivi régulier, crée une saine émulation entre dirigeants et suscite la mobilisation en faveur de l'égalité des sexes ;

e) *Renforcement des capacités.* Les entités qui dispensent un programme de sensibilisation à la question de l'égalité des sexes et imposent à l'ensemble de leur personnel, cadres dirigeants compris, de le suivre s'attribuent les notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » pour au moins deux fois plus d'indicateurs que les autres ;

f) *Partenariats et activités conjointes.* Dans un contexte de réduction budgétaire, les partenariats visant à mettre en commun les connaissances et pratiques optimales relatives au Plan d'action à l'échelle du système aident les entités à maintenir ou à obtenir plus rapidement de bons résultats. Pour assurer le suivi et la communication des progrès réalisés à l'échelle du système grâce au renforcement progressif des capacités et des fonctions, il est indispensable de disposer d'un pôle de coordination et de cohérence qui soit actif et doté des ressources nécessaires. La mise en place et le maintien à l'échelle du système d'un réseau, qui comprend également

des fonctionnaires autres que les membres du personnel des groupes de la problématique femmes-hommes et fait appel aux réseaux interinstitutions, se sont avérés être un moyen efficace d'assurer la prise en compte systématique de la problématique femmes-hommes et l'appropriation à l'échelle du système du Plan d'action.

F. La prochaine génération de dispositifs de responsabilisation pour la prise en compte de la problématique femmes-hommes

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

37. ONU-Femmes a coordonné de vastes consultations menées à l'échelle du système tout au long de 2016 et 2017 en vue d'actualiser le nouveau Plan d'action à l'échelle du système (2.0), dont les entités rendront compte de la réalisation à partir de janvier 2019. Le nouveau dispositif a été mis à l'essai dans 8 entités entre mai et septembre 2016, et dans 10 autres entre janvier et mars 2018.

38. Le Plan d'action à l'échelle du système (2.0) affine les indicateurs existants et inscrit le dispositif dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Il introduit trois nouveaux indicateurs axés sur les résultats et un sur le rôle de direction et élargit le dispositif de responsabilisation de façon à y inclure l'établissement de rapports à l'échelle du système sur les résultats liés aux cibles des objectifs de développement durable relatives à la problématique femmes-hommes, y compris l'objectif 5. Puisque c'est la première fois que l'on essaie de rendre compte plus systématiquement des résultats obtenus en matière d'égalité des sexes à l'échelle du système, il pourra se révéler nécessaire d'affiner la méthode suivie pour rendre compte de l'action menée après la publication de la première série de rapports en 2019.

39. Le succès de la mise en œuvre du Plan d'action à l'échelle du système montre qu'il serait possible de l'appliquer également dans le cadre de la grille de résultats relative à l'égalité des sexes de l'équipe de pays des Nations Unies ainsi que dans des contextes institutionnels et sectoriels au niveau national.

40. En 2017, ONU-Femmes a élaboré un plan d'action sectoriel pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans le secteur de l'eau, de l'assainissement et de l'hygiène, qui devrait être mis à l'essai dans certains pays en 2018-2019.

IV. Prise en compte de la problématique femmes-hommes dans les activités opérationnelles

41. Le système des Nations Unies pour le développement lutte contre l'inégalité entre les sexes en aidant les gouvernements à intégrer l'égalité des sexes dans les processus nationaux de développement, ainsi que dans la programmation commune par pays grâce à l'incorporation d'objectifs spécifiquement axés sur l'égalité des sexes et à la prise en compte systématique de la problématique femmes-hommes dans d'autres domaines¹³.

¹³ Sauf indication contraire, les analyses et les exemples qui figurent dans la présente section s'inspirent des résumés stratégiques des résultats obtenus par le Groupe des Nations Unies pour le développement en matière de coordination en 2017 et 2018.

A. Promouvoir un environnement propice à l'égalité des sexes

42. En 2016, 54 équipes de pays des Nations Unies ont aidé à formuler des plans de développement nationaux en recueillant des données de référence, en identifiant des groupes vulnérables et en définissant des objectifs. Plus de la moitié d'entre elles ont indiqué avoir apporté un soutien au titre de l'objectif 5 de développement durable sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles.

43. L'appui aux gouvernements a également consisté à œuvrer en faveur des objectifs convenus au niveau mondial et à harmoniser les règles normatives internationales et régionales. Les équipes de pays des Nations Unies ont rendu compte des initiatives interinstitutions engagées pour renforcer les cadres juridiques et politiques de manière à assurer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans près de 60 pays. Elles ont fourni un ensemble de conseils, de services de soutien technique et d'appui au renforcement des capacités au titre de l'élaboration, de la révision, de la mise en œuvre et du suivi des politiques nationales d'égalité des sexes, y compris des plans d'action nationaux.

44. Au Swaziland, l'équipe de pays des Nations Unies a aidé à lancer une stratégie nationale visant à mettre fin à la violence, notamment un plan d'action chiffré. La stratégie a permis de créer des réseaux nationaux et régionaux, d'impliquer les hommes dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes, et d'instituer une gamme de services essentiels ainsi que des normes minimales relatives à la violence sexiste dans les situations d'urgence. Au Viet Nam, l'appui à l'élaboration du premier projet thématique sur la prévention de la violence sexiste et la lutte contre ce phénomène s'est traduit par un engagement à améliorer les services d'aide aux victimes et à prévenir et à combattre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et la violence dans les écoles et les lieux publics.

45. Les équipes de pays des Nations Unies ont également soutenu les réformes législatives en faveur de la protection des droits des femmes et des filles grâce à l'élimination des dispositions discriminatoires. Au Cameroun, en Égypte, en Équateur, en Jordanie, au Kirghizistan, au Malawi, au Népal, au Pérou, en République démocratique populaire lao, en République dominicaine et au Tchad, les gouvernements ont modifié leur code pénal pour mettre fin à l'impunité de la violence sexiste, dépenaliser l'avortement en cas de viol, élargir l'accès aux services d'avortement dans des circonstances particulières, ou décourager les mariages précoces et mettre un terme à la pratique du *chaupadi*. Au Rwanda, le gouvernement, avec la participation active du mécanisme national chargé de l'égalité des sexes, a rétabli les droits de la femme à 12 semaines de congé de maternité payé.

46. Des efforts ont été faits pour harmoniser des lois et politiques¹⁴ avec les normes internationales relatives aux droits de l'homme et intégrer une problématique femmes-hommes dans les plans nationaux de développement (Namibie, Maurice, Somalie), et les stratégies sectorielles, telles que la santé, en particulier la santé maternelle et infantile et la santé et les droits liés à la sexualité et à la procréation (Équateur, Iraq, Mongolie, Ouganda, Zambie), le travail et l'emploi (Burundi, République de Moldova, Viet Nam) et l'éducation (Turkménistan, Zimbabwe). En Albanie, le gouvernement a intégré les objectifs et cibles liés à l'égalité des sexes dans sa programmation

¹⁴ On peut citer par exemple la politique nationale en faveur de la jeunesse (Guyana), la stratégie et le plan de démarginalisation des femmes rurales (Tunisie), la stratégie nationale de lutte contre le terrorisme et l'extrémisme (Tadjikistan), la stratégie nationale de l'emploi (République de Moldova), le Plan Marshall contre la pauvreté (Maurice), le projet de loi sur la traite des êtres humains (Inde).

budgétaire à moyen terme pour 2018-2020, en allouant 90 millions de dollars provenant des ressources nationales aux programmes d'égalité des sexes.

47. Les équipes de pays des Nations Unies ont également soutenu les efforts déployés au niveau national pour mettre un terme aux pratiques néfastes à l'encontre des filles, telles que les mariages d'enfants, les mariages forcés et précoces et les mutilations génitales féminines. Elles ont sensibilisé plus de 8 000 hommes, femmes, jeunes et chefs religieux aux mutilations génitales féminines/à l'excision et au mariage d'enfants en Gambie, effectué une évaluation qualitative sur le mariage d'enfants au Bhoutan, lancé une campagne de trois ans pour mettre fin aux mutilations génitales féminines en Éthiopie, plaidé avec succès pour l'interdiction du mariage d'enfants au Malawi et au Zimbabwe, élaboré une stratégie nationale sur l'élimination du mariage d'enfants au Népal et en Zambie. En Zambie également, l'ONU a aidé le Ministre de l'égalité des sexes à élaborer un plan d'action national chiffré pour appuyer une réponse multisectorielle à la stratégie nationale sur l'élimination du mariage d'enfants.

48. Les équipes de pays des Nations Unies continuent d'aider les gouvernements et la société civile à resserrer leur collaboration avec les mécanismes internationaux de défense des droits de manière à remplir leurs obligations en matière de présentation de rapports et à veiller à l'application des recommandations qui en découlent. En 2016, 61 % des équipes de pays des Nations Unies ont appuyé les processus d'examen périodique universel et 73 % ont facilité le suivi par les gouvernements des recommandations des organes conventionnels des droits de l'homme aux États sur les questions des droits de l'homme¹⁵. En 2016-2017, une cinquantaine d'équipes de pays des Nations Unies ont signalé ce qu'elles faisaient pour aider les gouvernements à remplir leurs obligations au titre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Cet appui a porté sur quatre grands domaines : a) assistance technique aux gouvernements pour qu'ils puissent s'acquitter de leurs obligations en matière d'établissement de rapports au titre de la Convention ; b) renforcement des moyens de participation de la société civile, notamment des organisations de femmes, aux mécanismes de communication de l'information de la Convention par la présentation de rapports parallèles au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et actions en faveur de cette participation, c) élaboration d'un rapport de l'équipe de pays des Nations Unies, et d) contrôle et suivi de la mise en œuvre des recommandations et des observations finales.

49. Au Cap-Vert, l'équipe de pays des Nations Unies a contribué à intégrer les recommandations du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes dans le plan national pour l'égalité des sexes pour la période allant de 2015 à 2018) et le plan national de lutte contre la violence sexiste pour la période allant de 2014 à 2018). Dans son rapport confidentiel au Comité, l'équipe de pays des Nations Unies au Guatemala a recommandé, notamment, d'élever le Secrétariat présidentiel à la condition féminine au rang de ministère, de renforcer l'accès des femmes à la justice ainsi qu'à un travail décent avec suffisamment de protection sociale et de protection au travail et de réformer la loi électorale et les règles des partis politiques pour tenir compte des exigences de parité entre les sexes et d'inclusion des peuples autochtones.

¹⁵ Groupe des Nations Unies pour le développement, « Lift Off : Agenda 2030. Résultats communs du GNUD en 2016 », 2017, p. 9. Disponible à l'adresse suivante : https://undg.org/wp-content/uploads/2017/09/UNDG_ResultsReport2016_web_final.pdf.

B. Incorporer l'appui en faveur de politiques intégrées dans la programmation commune par pays en vue d'assurer une mise en œuvre du programme de développement durable à l'horizon 2030 tenant compte de la problématique femmes-hommes

50. La programmation commune par pays constitue le point de départ essentiel qu'utilisent les équipes de pays des Nations Unies pour fournir un appui intégré dans les domaines économique, social et environnemental du développement durable, avec le concours des pouvoirs publics et des acteurs concernés. Cette approche convient particulièrement à la prise en compte systématique de la problématique femmes-hommes et pour ce qui est d'assurer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles dans la réalisation de tous les objectifs et cibles de développement durable.

51. Dans le cadre des bilans communs de pays, les organismes des Nations Unies en partenariat avec les gouvernements et d'autres parties prenantes procèdent à une analyse conjointe et définissent les priorités du système de développement des Nations Unies. S'inspirant de nouvelles normes minimales mondiales, les bilans communs de pays exigent désormais une analyse rigoureuse de la problématique femmes-hommes qui va au-delà des données ventilées par âge et par sexe pour déterminer et expliquer les causes profondes des inégalités entre les sexes et autres. Cette analyse permet d'influer de manière stratégique sur l'élaboration d'un plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement tenant compte de la problématique femmes-hommes.

52. En 2016, 70 % des équipes de pays des Nations Unies avaient établi des bilans communs de pays au titre de leur plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement, soit neuf points de pourcentage de plus qu'en 2015¹⁶. En prévision de l'établissement du premier bilan commun de pays du Burundi, l'équipe de pays des Nations Unies avait réuni diverses parties prenantes pour recenser les problèmes humanitaires et de développement, trouver des solutions éventuelles et envisager de recourir aux compétences particulières du système des Nations Unies pour le développement pour les résoudre. Les parties prenantes comprenaient des femmes et des lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués, des jeunes, des chefs religieux et des populations vulnérables. En Jordanie, le bilan commun de pays comprenait une analyse par sexe sur les causes sous-jacentes des disparités sociales, économiques et politiques entre les hommes et les femmes. En conséquence, le Plan-cadre des Nations Unies pour le développement durable (2018-2022) pour la Jordanie comporte un objectif spécifiquement axé sur l'égalité des sexes et notamment la participation des femmes à la vie politique et économique.

53. Un plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement décrit les mesures stratégiques et collectives prises par le système des Nations Unies pour répondre aux priorités nationales de développement et constitue la base sur laquelle repose l'appui intégré et cohérent qu'il coordonne et fournit. Les plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement continuent de porter un intérêt grandissant à l'égalité des sexes. Sur les 58 dont l'exécution a été entamée en 2016 et au début de 2017, 72 % (42) spécifiaient des résultats sur l'égalité des sexes au niveau des produits¹⁷.

¹⁶ Ibid., p. 20.

¹⁷ Bureau du Groupe des Nations Unies pour le développement durable, système de gestion de l'information, 2017.

54. Les équipes de pays des Nations Unies ont poursuivi la stratégie à deux volets en matière de prise en compte de la problématique femmes-hommes dans le lancement du Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement tout au long de 2016 et 2017 et de respect des nouvelles directives concernant une nouvelle génération de plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement prévue au titre du Programme de développement durable à l'horizon 2030¹⁸. Les directives considèrent l'égalité des sexes comme l'un des trois principes fondamentaux de la programmation commune intégrée par pays. Le Manuel de référence pour la prise en compte systématique du souci de l'égalité des sexes dans la programmation commune des Nations Unies au niveau des pays établi par le Groupe des Nations Unies pour le développement aide encore à hiérarchiser et intégrer les questions d'égalité des sexes dans les plans-cadres d'aide au développement et d'autres processus de programmation commune.

55. Si les tendances actuelles confirment qu'une part croissante des plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement présentent l'égalité des sexes sous forme de résultat isolé ou intégré dans tous les autres domaines d'action, veiller à ce que les buts et objectifs liés à l'égalité des sexes soient systématiquement pris en compte dans les cadres de résultats, de suivi et d'évaluation et dans les cadres budgétaires est essentiel. Les plans-cadres de l'Arménie, de l'Azerbaïdjan, de l'Indonésie, du Kazakhstan, de l'Uruguay et de la Zambie utilisaient certes des indicateurs ventilés distincts (par exemple, âge, sexe, lieu géographique), mais un examen de 27 plans-cadres en 2016 a révélé que moins de la moitié comprenait des indicateurs ventilés sur des groupes vulnérables¹⁹. Étant donné que la ventilation des données se limite souvent au sexe, le suivi des progrès concernant d'autres formes de discrimination et d'inégalités croisées devient difficile. En outre, les résultats en matière d'égalité des sexes sont souvent sous-financés dans les cadres budgétaires²⁰.

56. Les programmes communs permettent au système des Nations Unies pour le développement de renforcer son appui intégré ainsi que de prendre en compte systématiquement la problématique femmes-hommes dans les programmes qu'il mène au titre de ses activités opérationnelles dans tous les secteurs, dans tous les pays et en partenariat avec un large éventail de parties prenantes, en particulier les associations de femmes et les organisations communautaires, les groupes féministes, les défenseurs des droits des femmes, et les organisations dirigées par des filles et des jeunes.

57. En 2016, sur les 371 programmes communs signalés, 109 étaient axés sur l'égalité des sexes et s'attaquaient aux problèmes liés à la violence sexiste, à la santé maternelle et infantile et à la participation économique des femmes²¹. La prise en compte de la problématique femmes-hommes avait été assurée dans les programmes communs sur les changements climatiques, la réduction de la pauvreté, la sécurité

¹⁸ Groupe des Nations Unies pour le développement, Directives du Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement, 2017. Disponible à l'adresse suivante : https://undg.org/wp-content/uploads/2017/05/2017-UNDAF_Guidance_01-May-2017.pdf.

¹⁹ Bureau de la coordination des activités de développement, « étude préliminaire du Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement, 2016 », 2017, p.18. Disponible à l'adresse ci-après : <https://data2.unhcr.org/fr/documents/download/53006>.

²⁰ Tony Beck, « UNCT performance indicators for gender equality and the empowerment of women : desk review 2012-2014. » (indicateurs de performance pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes établis par l'équipe de pays des Nations Unies : examen préliminaire 2012-2014), pour le compte de l'équipe spéciale pour l'égalité des sexes du Groupe des Nations Unies pour le développement, juillet 2015. Disponible à l'adresse ci-après : <https://undg.org/wp-content/uploads/2017/03/UNDG-TT-Scorecard-Desk-Review-2012-2014-Final-Report-7-July-2015.pdf>.

²¹ Groupe des Nations Unies pour le développement. « Lift Off : Agenda 2030 », p. 53.

alimentaire, la protection sociale, les initiatives de paix, de réconciliation et de renforcement de la résilience et la réforme du secteur public. Cela cadre avec les tendances antérieures marquées par environ 30 % de programmes communs axés sur l'égalité des sexes, ce qui en faisait l'un des domaines de préoccupation les plus fréquemment inscrits dans ces programmes.

C. Prise en compte de la problématique femmes-hommes dans les domaines de l'aide humanitaire, de la paix et de la sécurité

58. Plus de la moitié des pays dans lesquels le système des Nations Unies pour le développement est présent font état de crises, de conflits et de catastrophes d'origine naturelle ou humaine. Toutefois, les résumés stratégiques des résultats obtenus en matière de coordination en 2017 et en 2018 ne donnent que très peu d'informations sur la prise en compte de la problématique femmes-hommes dans les domaines de l'aide humanitaire, de la paix et de la sécurité. Fin 2016, ONU-Femmes menait des activités dans ces domaines dans 58 pays.

59. Aux Fidji, après le cyclone Winston, ONU-Femmes a aidé le Ministère de la condition féminine, de l'enfance et de la réduction de la pauvreté à codiriger les mesures de coordination relatives à la violence sexiste en situations d'urgence. L'Entité a aussi participé à l'évaluation des besoins après une catastrophe en menant une analyse des incidences pour les femmes et les hommes et formulé des recommandations tenant compte de la problématique femmes-hommes à l'intention des partenaires chargés du relèvement. En Bolivie, ONU-Femmes et l'Organisation panaméricaine de la santé ont collaboré avec le Ministère de la santé à l'intégration des besoins des femmes dans la stratégie nationale d'action préventive et de lutte contre le virus Zika et à la promotion de leur participation active dans les régions les plus touchées.

60. Au Bangladesh, au Myanmar et au Népal, les moyens techniques et les capacités de déploiement rapide en matière d'égalité des sexes fournis aux équipes de pays pour l'action humanitaire ont aussi contribué à rehausser la participation des femmes à cette action : l'égalité femmes-hommes a été intégrée à la structure de coordination humanitaire et les capacités en matière d'analyse par sexe ont été renforcées à l'aide de consignes et d'ateliers.

61. Afin d'accroître le rôle moteur que jouent les femmes dans la résolution des conflits, la consolidation de la paix et la réconciliation, ainsi que leur participation à ces processus, les équipes de pays des Nations Unies ont aidé les gouvernements à donner effet aux résolutions du Conseil de sécurité sur les femmes et la paix et la sécurité, notamment par l'élaboration de plans d'action nationaux aux fins de l'application de la résolution [1325 \(2000\)](#) au Kenya, aux Maldives, en Ouganda et en Ukraine. ONU-Femmes a prêté un appui essentiel aux organisations de la société civile et aux acteurs étatiques lors de l'établissement du plan d'action national pour le Kenya, que le Gouvernement du pays a adopté en tant que dispositif d'application du principe de responsabilité permettant de respecter les engagements existants à l'échelle nationale en matière d'égalité femmes-hommes et de renforcer la participation et l'autorité des femmes dans la prise de décisions publiques et politiques à tous les niveaux. En Ukraine, les équipes de pays des Nations Unies ont encouragé et consolidé les partenariats avec des groupes de femmes et la société civile, et sensibilisé le Parlement à la question de l'exécution et du suivi du plan d'action national.

62. À l'échelle mondiale, le Comité permanent interorganisations pour la reconstruction et le relèvement des zones sinistrées par suite de guerres ou de

catastrophes a mis à jour sa politique en matière d'égalité des femmes et des hommes et établi un dispositif d'application du principe de responsabilité afin de suivre les progrès accomplis et le respect de cette politique. La politique concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles dans l'action humanitaire vise à faire de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et des filles des principes de base des activités de préparation, d'intervention et de relèvement.

D. Capacités de promotion de l'égalité des sexes des équipes de pays des Nations Unies

63. En 2016, 221 des 990 groupes interorganisations ayant favorisé l'exécution d'activités conjointes des Nations Unies et l'obtention de résultats ont mis l'accent sur l'objectif de développement durable n° 5²².

64. Les groupes thématiques et les groupes de résultats sur l'égalité des sexes du Groupe des Nations Unies pour le développement aident à la définition de stratégies et au renforcement des capacités et apportent un appui technique en matière d'égalité des sexes aux processus de programmation commune par pays ainsi qu'aux activités liées aux normes et aux droits de l'homme, et contribuent aux activités de promotion et de communication au niveau des pays. Ils améliorent la cohérence des équipes de pays des Nations Unies grâce à la planification et à l'exécution conjointes, tout en supervisant les résultats enregistrés en matière d'égalité des sexes et en en rendant compte à leurs homologues nationaux²³.

65. L'évaluation régionale menée en Europe et en Asie centrale par ONU-Femmes a souligné l'importance des groupes thématiques et des groupes de résultats sur l'égalité des sexes dans l'amélioration de la prise en compte de la problématique femmes-hommes et de la responsabilisation à l'échelle du pays, et révélé également la nature des problèmes récurrents rencontrés par ces groupes et liés à l'inégalité des capacités techniques, au manque de ressources financières et à la fragilité de l'engagement en faveur de l'égalité des sexes²⁴. Ces conclusions cadrent avec la disparité des capacités en matière d'égalité des sexes des équipes de pays des Nations Unies. En 2016, près de la moitié des équipes de pays des Nations Unies (64 sur 131) ont fait état de mesures visant à mieux doter leur personnel de moyens propres à prendre en compte la problématique femmes-hommes, tandis que 26 % d'entre elles disposaient de conseillers pour la problématique femmes-hommes²⁵.

66. En renforçant les capacités des équipes de pays des Nations Unies en matière d'égalité entre les sexes, il leur sera plus facile de procéder à une programmation commune par pays tenant compte de cette question et de mieux veiller à l'application du principe de responsabilité au titre du respect des engagements qui y sont liés. Or, en 2016, moins d'un tiers des équipes de pays des Nations Unies avaient effectué une analyse de la feuille de résultats concernant la parité des sexes au cours des quatre dernières années, y compris les six équipes de pays des Nations Unies ayant participé au projet pilote concernant la nouvelle version de la feuille de résultats du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et

²² Ibid., p. 41.

²³ Ibid., p. 22.

²⁴ ONU-Femmes, « Coordinating for gender equality results: regional evaluation of UN-Women's contribution to UN system coordination on gender equality and the empowerment of women in Europe and Central Asia », 2016. Consultable à l'adresse <http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/2016/08/coorgenderequalresults-eca-web.pdf?la=en&vs=4654> (en anglais).

²⁵ Bureau du Groupe des Nations Unies pour le développement durable, système de gestion de l'information, 2017.

l'autonomisation des femmes²⁶. Cette feuille de résultats utilise 15 indicateurs communs pour évaluer les performances des équipes des pays des Nations Unies par rapport à des normes minimales de prise en compte de la problématique femmes-hommes, qui sont harmonisées par rapport aux normes du Plan d'action et s'appuient sur les enseignements tirés pour améliorer les résultats et les progrès accomplis concernant les cibles des objectifs de développement durable liées à l'égalité des sexes.

67. À l'échelle régionale, les groupes de résultats du Groupe des Nations Unies pour le développement, notamment ceux qui concernent l'égalité des sexes, assurent l'orientation, la supervision et les compétences techniques, en établissant des liens entre les politiques mondiales et les activités opérationnelles dans le pays. Pour la première fois, une déclaration de collaboration entre les équipes régionales du Groupe des Nations Unies pour le développement et les commissions économiques régionales a été appliquée en 2016 afin de renforcer la coordination régionale et l'appui en faveur de la cohérence des équipes de pays des Nations Unies. Un cadre a ainsi été créé afin de lutter contre les effets discriminants de l'extrémisme dont sont victimes les femmes en Asie et dans le Pacifique, de défendre leurs droits de propriété en Amérique latine et d'appuyer des opérations conjointes menées en Europe et en Asie centrale à l'intention des réfugiés et des migrants fuyant l'Afghanistan, l'Iraq et la République arabe syrienne²⁷.

E. Données permettant d'instaurer des politiques et des programmes fondés sur des faits et tenant compte de la problématique femmes-hommes

68. En 2016 et 2017, 25 équipes de pays des Nations Unies ont fait état de partenariats avec des gouvernements, la société civile et des donateurs, à l'appui d'études et d'enquêtes réalisées sur différents aspects de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.

69. La perception de la prévalence de la violence sexiste a constitué un domaine d'intérêt particulier dans 10 pays²⁸. En République démocratique populaire lao, ONU-Femmes et l'Organisation mondiale de la Santé ont aidé la Commission nationale lao pour la promotion des femmes et le Bureau de statistique du pays à effectuer une enquête nationale sur la santé et la vie des femmes, la première jamais conduite dans le pays sur les effets des violences faites aux femmes. ONU-Femmes a appuyé une étude innovante d'évaluation des coûts de la violence afin d'aider le gouvernement et ses partenaires à planifier et à inscrire au budget des mesures de lutte contre les violences commises à l'égard des femmes et des filles dans différents contextes et secteurs. La Grenade mène actuellement une enquête nationale sur la prévalence de la violence sexiste avec l'aide d'ONU-Femmes et de la Banque de développement des Caraïbes : il s'agit du premier pays de l'Organisation des États des Caraïbes orientales à procéder à une telle enquête.

70. Toutefois, le manque de statistiques et de données ventilées par sexe, par âge et selon d'autres facteurs est toujours problématique. Le fait que l'égalité des sexes n'est pas jugée prioritaire dans les systèmes nationaux de statistiques et de collecte des

²⁶ Ibid.

²⁷ Groupe des Nations Unies pour le développement, « Lift off : Agenda 2030 » p. 45 et 46 (en anglais).

²⁸ Azerbaïdjan, Bhoutan, Cuba, Équateur, Grenade, Inde, Lesotho, Namibie, République démocratique populaire lao et Turkménistan.

données nuit à l'élaboration de politiques fondées sur des données factuelles et de compte rendus sur les progrès accomplis.

71. L'absence de normes universellement acceptées régissant 23 des 53 indicateurs du développement durable de portée mondiale qui font explicitement référence aux femmes, aux filles, au genre ou au sexe met en évidence ce problème. Pour 21 autres indicateurs, la prise en compte est faible et inégale, même si des méthodes et des données sont disponibles à l'échelle des pays²⁹.

V. Lacunes et difficultés

72. Des progrès importants ont été accomplis dans l'amélioration de la cohérence du système en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, l'application du principe de responsabilité dans ces domaines et la prise en compte de la question de l'égalité femmes-hommes au titre de l'appui coordonné et intégré fourni par le système des Nations Unies pour le développement. Certaines lacunes persistent cependant, notamment les résultats insuffisants en matière de ressources financières et humaines, ce qui nuit à la pleine réalisation des objectifs du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies en 2017 comme prévu.

73. Les capacités en matière d'égalité des sexes demeurent diverses et inégales d'une entité à l'autre et concernant la planification du développement, l'exécution, l'établissement de rapports, le suivi et l'évaluation. Des méthodes de renforcement des capacités plus globales et à plus long terme sont nécessaires, notamment pour ce qui est des groupes thématiques et des groupes de résultats sur l'égalité des sexes à l'échelle régionale et nationale.

74. L'absence continue de repères harmonisés permettant de contrôler les allocations budgétaires et les dépenses relatives à l'égalité des sexes à l'échelle du système dans différents domaines thématiques et sectoriels limite la capacité des organismes des Nations Unies de déceler les lacunes en matière d'investissements et de s'engager à atteindre des objectifs précis en matière de ressources. La généralisation de la prise en compte de la problématique femmes-hommes dans les politiques et programmes peut augmenter les ressources au-delà des investissements réalisés uniquement dans les domaines de la programmation liée à l'égalité des sexes et compenser en partie le manque chronique d'investissements dans l'ensemble du système en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes.

75. Une grande partie des progrès enregistrés en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes à l'échelle des pays sont axés sur l'élimination des obstacles structurels qui perpétuent les discriminations à l'encontre des femmes et les inégalités concernant leur statut juridique, économique, politique et social. Toutefois, il faudra encore déployer des efforts considérables pour intégrer une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes à la programmation commune afin que l'exécution du Programme de développement durable à l'horizon 2030 tienne compte de cette problématique et s'attaque entre autres à l'écrasant fardeau que constituent les travaux domestiques non rémunérés pour les femmes, à leur accès limité aux possibilités économiques, aux infrastructures et aux services, ainsi qu'aux lacunes en matière de protection sociale, et ce, de manière plus complète et intégrée.

76. Les interventions humanitaires ne réussissent pas à prendre en compte, de façon constante, les différents besoins et priorités des femmes et des filles, et ne leur donnent pas suffisamment les moyens de contribuer à l'élaboration de solutions à l'échelle locale et internationale (voir S/2016/822, par. 19). Le Comité permanent

²⁹ Voir <https://sustainable-development-goals.iisd.org/sdgs-in-focus/SDG5> (en anglais).

interorganisations a mis à jour sa politique en matière d'égalité des sexes ainsi que son dispositif d'application du principe de responsabilité, ce qui constitue un pas dans la bonne direction.

77. Le manque de données nationales ventilées par sexe, appartenance ethnique, âge, handicap et selon d'autres caractéristiques continue également de limiter les capacités du système des Nations Unies d'élaborer des politiques et programmes fondés sur des données factuelles pour lutter efficacement contre les inégalités, ainsi que d'examiner et de suivre les progrès accomplis sur la voie des objectifs et cibles liés à l'égalité des sexes dans le contexte du Programme 2030.

VI. Conclusions et recommandations

78. Le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes a entraîné une amélioration notable des performances institutionnelles et de l'application du principe de responsabilité en matière de prise en compte de la problématique femmes-hommes dans l'ensemble des entités des Nations Unies. Le Plan d'action à l'échelle du système (2.0) est conçu pour tirer parti des réussites de la première version du Plan, combler les lacunes et mieux faire le lien entre les performances institutionnelles et l'égalité des femmes et des hommes : il constitue ainsi la première mesure visant à rendre compte systématiquement de l'égalité femmes-hommes.

79. Les mesures et plans d'égalité femmes-hommes, les programmes de sensibilisation à la question de l'égalité des sexes pour l'ensemble du personnel, quelle que soit sa catégorie, et les mesures de responsabilisation visant les hauts dirigeants et s'étendant à l'évaluation et à la notation des fonctionnaires doivent être précisément améliorés dans le cadre de la réalisation des objectifs du Plan d'action pour 2018.

80. Le système des Nations Unies pour le développement continue de fournir son aide et de l'adapter à la nature interdépendante des objectifs de développement durable, qui se renforcent mutuellement. Les débats en cours sur les propositions du Secrétaire général relatives au repositionnement du système des Nations Unies pour le développement afin de réaliser la promesse du Programme 2030 offrent des possibilités stratégiques d'améliorer davantage la coordination, la transparence et la responsabilisation du système des Nations Unies pour ce qui est la prise en compte de la problématique femmes-hommes, afin de mieux aider les États Membres à exécuter le Programme 2030, porteur de transformations.

81. Dans ce contexte, le Conseil économique et social souhaitera peut-être demander au système des Nations Unies, notamment aux institutions spécialisées et aux fonds et programmes, d'envisager d'étudier les recommandations suivantes :

a) Continuer de jouer un rôle moteur et d'appuyer aux plus hauts niveaux, y compris par l'intermédiaire des Coordonnateurs résidents, la prise en compte de la problématique femmes-hommes dans tous les programmes et politiques, et assurer un plus grand respect du principe de responsabilité au titre de l'égalité femmes-hommes à tous les niveaux en favorisant la pleine application des politiques de promotion de l'égalité des sexes, notamment la nouvelle version du Plan d'action à l'échelle du système et de la feuille de résultats des équipes de pays des Nations Unies mise à jour ;

b) Veiller à ce qu'une plus grande importance soit accordée aux résultats en matière d'égalité des sexes et de prise en compte de la problématique femmes-hommes dans le Programme 2030 en participant à l'élaboration de la documentation stratégique destinée à l'ensemble du système et en rendant compte des contributions

apportées par le système des Nations Unies à la réalisation des objectifs de développement durable ;

c) Améliorer, avec l'orientation et l'appui constants du Groupe des Nations Unies pour le développement, le soutien intégré à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes et des filles dans la prochaine génération de plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement en renforçant la cohérence normative et opérationnelle, y compris le principe de ne laisser personne de côté, et en veillant à établir un objectif spécifiquement axé sur l'égalité des sexes et sur l'intégration de cette question et de l'autonomisation des femmes dans tous les autres objectifs, indicateurs/cibles et budgets liés aux objectifs de développement durable ;

d) Consolider les processus d'assurance qualité aux niveaux régional et national afin que les bilans communs de pays et les plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement s'appuient sur des analyses solides et renforcent les liens transversaux entre l'objectif de développement durable n° 5 et les cibles d'autres objectifs liés à cette question ;

e) Veiller à ce que les politiques mises à jour des entités des Nations Unies en matière d'égalité des sexes, qui sont de principaux facteurs de progrès, soient ancrées dans des cadres organisationnels stratégiques, des programmes et des cadres de budgétisation axée sur les résultats, y compris des documents de planification et des documents budgétaires ainsi que des systèmes d'évaluation et d'établissement de rapports, et soient conformes aux indicateurs de performance du cadre de responsabilisation existant à l'échelle du système (Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies 2.0) ;

f) Allouer des ressources humaines et financières à la prise en compte de la problématique femmes-hommes qui soient suffisantes pour honorer les engagements pris par l'Organisation en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes et réaliser les objectifs du Programme 2030 liés à l'égalité des sexes ;

g) Améliorer le financement en faveur de l'égalité des sexes dans l'exécution du Programme 2030, notamment par des financements communs ou thématiques et des activités de coordination afin de pouvoir mener des actions collectives et intégrées à l'échelle du pays et obtenir des résultats à la hauteur des attentes ;

h) Accélérer l'élaboration d'un système harmonisé de classement des activités par degré de contribution à la promotion de l'égalité des sexes dans l'ensemble du système des Nations Unies, afin de suivre et de contrôler l'allocation des ressources en matière d'égalité des sexes et les dépenses dans tous les programmes et politiques et de mieux évaluer et combler les lacunes en matière de ressources, notamment au titre des plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement ;

i) Évaluer et combler les lacunes persistantes en matière de capacités de prise en compte de la problématique femmes-hommes par un éventail de mesures conjuguées visant notamment à instaurer des formations obligatoires à l'intention de l'ensemble du personnel, y compris les hauts responsables ; lier les objectifs en matière de performances concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes au renforcement des capacités ; étayer la collaboration et la coordination entre les membres du personnel des Nations Unies qui s'occupent de l'égalité des sexes et les responsables de la coordination des questions d'égalité des sexes dans les secteurs du développement, de la paix et de la sécurité et des droits de l'homme, et dans celui de l'aide humanitaire, et consolider les compétences en matière d'égalité des sexes à l'échelle régionale et nationale, y compris les groupes thématiques et les groupes de résultats sur l'égalité des sexes ;

j) Intensifier les mesures visant à atteindre la parité des sexes, y compris par l'application de la Stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies ;

k) Honorer les engagements normatifs en matière d'égalité des sexes dans les activités liées à l'aide humanitaire et aux femmes et la paix et la sécurité, notamment au moyen des politiques existantes en la matière, en renforçant le déploiement de spécialistes de la question, en améliorant la collecte et l'utilisation de données et d'analyses ventilées par sexe ainsi que les systèmes de notification liés à l'égalité des sexes dans ces domaines ;

l) Privilégier la production de statistiques et de données ventilées par sexe et selon d'autres critères pertinents dans les systèmes statistiques nationaux en intensifiant l'appui apporté sur le plan technique et financier et en matière de renforcement des capacités et par une collaboration intersectorielle plus étroite allant dans le sens d'une grande qualité de production, d'analyse et d'utilisation de statistiques ventilées par sexe ;

m) Aider les États Membres qui en font la demande à adapter le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes afin d'assurer la prise en compte de la problématique femmes-hommes et le respect du principe de responsabilité qui en découle au sein des institutions nationales, y compris au niveau des mécanismes de promotion de la femme et de ceux correspondant aux secteurs liés aux objectifs de développement durable.
