



Conseil économique et social

Distr. générale
7 mai 2008
Français
Original : anglais

Session de fond de 2008

New York, 30 juin-25 juillet 2008

Points 7 e) et 14 a) de l'ordre du jour provisoire*

**Questions de coordination, questions relatives au programme
et autres questions : intégration d'une perspective sexospécifique
dans toutes les politiques et tous les programmes du système
des Nations Unies**

**Questions sociales et questions relatives aux droits de l'homme :
promotion de la femme**

Institutionnalisation de l'égalité des sexes dans le système des Nations Unies, au niveau de toutes les politiques et de tous les programmes

Rapport du Secrétaire général**

Résumé

Le présent rapport a été établi en application de la résolution 2007/33 du Conseil économique et social, dans laquelle le Conseil priait le Secrétaire général de lui présenter un rapport détaillé sur l'application du paragraphe 4 de la résolution 2006/36 ainsi que sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la résolution 2007/33. Conformément aux dispositions de la résolution 2006/9, le présent rapport comporte aussi une évaluation de l'impact de la contribution de la Commission de la condition de la femme aux débats ayant lieu au sein du système des Nations Unies. Établi à partir des réponses communiquées par les entités des Nations Unies, le présent rapport contient en outre des recommandations que le Conseil devra examiner.

* E/2008/100.

** Rapport présenté en retard en raison du travail de collecte de données qu'il a fallu effectuer pour que l'information présentée soit aussi fraîche que possible.



I. Introduction

1. Dans sa résolution 2007/33, le Conseil économique et social a prié le Secrétaire général de lui présenter un rapport détaillé sur l'application du paragraphe 4 de la résolution 2006/36 du Conseil ainsi que sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la résolution 2007/33.

2. Au paragraphe 19 de sa résolution 2006/9, le Conseil a demandé au Secrétaire général d'inclure dans le rapport qui lui serait soumis sur l'examen et l'évaluation de l'application à l'échelle du système de ses conclusions concertées 1997/2 une évaluation de l'impact de la contribution de la Commission de la condition de la femme aux débats ayant lieu au sein du système des Nations Unies.

3. Le présent rapport a été élaboré en application des mandats susmentionnés. La section I constitue une introduction; la section II rend compte de l'exécution des mandats visés dans la résolution 2007/33; la section III est consacrée au renforcement des capacités, conformément à ce qui est demandé dans la résolution 2006/36; la section IV offre une vue d'ensemble de l'impact de la contribution de la Commission de la condition de la femme aux débats ayant lieu au sein du système des Nations Unies, conformément à la résolution 2006/9; et la section V comporte des conclusions et des recommandations.

4. Le présent rapport a été établi à partir des renseignements et des données qu'ont communiqués 32 entités des Nations Unies¹ en réponse à un questionnaire élaboré par le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme et approuvé par le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes à sa septième session, tenue du 19 au 21 février 2008.

¹ Agence internationale de l'énergie atomique, Bureau de la coordination des affaires humanitaires, Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets, Bureau du Haut-Représentant pour les pays les moins avancés, les pays en développement sans littoral et les petits États insulaires en développement, Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique, Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale, Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes, Département de l'information, Département de la sûreté et de la sécurité, Département des affaires économiques et sociales, dont le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme, Département des affaires politiques, École des cadres du système des Nations Unies, Fonds des Nations Unies pour l'enfance, Fonds des Nations Unies pour la population, Fonds international de développement agricole, Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme, Institut interrégional de recherche des Nations Unies sur la criminalité et la justice, Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient, Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, Organisation des Nations Unies pour le développement industriel, Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, Organisation mondiale de la Santé, Organisation internationale du Travail, Programme alimentaire mondial, Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida, Programme des Nations Unies pour le développement, Programme des Nations Unies pour l'environnement, Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie et Tribunal pénal international pour le Rwanda.

II. Mise en œuvre de la résolution 2007/33 du Conseil économique et social

5. Les participants au Sommet mondial de 2005 ont engagé le système des Nations Unies à redoubler d'efforts pour promouvoir activement l'institutionnalisation de l'égalité des sexes dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et programmes politiques, économiques et sociaux, et ils ont entrepris de renforcer ses capacités dans ce domaine (résolution 60/1 de l'Assemblée générale). Aux paragraphes 56 à 66 de sa résolution 62/208 sur l'examen triennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies mené en 2007, l'Assemblée générale a de nouveau demandé aux entités des Nations Unies, agissant dans les limites de leurs attributions, d'institutionnaliser l'égalité des sexes et de la promouvoir, tout comme l'autonomisation des femmes, dans leurs programmes de pays, leurs instruments de planification et leurs programmes sectoriels, ainsi que de proposer à chaque pays, en fonction de la stratégie de développement de celui-ci, des objectifs et des buts précis dans ce domaine.

6. Dans sa résolution 2007/33, le Conseil économique et social a reconnu qu'un écart important persistait entre les principes et la pratique. Divers problèmes ont été mis au jour dans le domaine de l'institutionnalisation de l'égalité des sexes à l'issue de l'analyse des réponses faites par les entités des Nations Unies au questionnaire établi par le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme et des évaluations réalisées dans certaines entités². On a ainsi notamment constaté que, selon les cas, les orientations données par la direction manquaient de cohérence, que les processus de suivi, d'information et d'évaluation en place étaient peu efficaces, que les systèmes de responsabilisation en vigueur n'étaient pas suffisamment développés, que les compétences spécialisées faisaient défaut, tout comme les ressources qui permettraient de s'assurer les services d'experts, que les capacités du personnel étaient limitées, que les ressources financières étaient insuffisantes, que la mémoire institutionnelle et la capacité de mettre en commun les données d'expérience et les bonnes pratiques laissaient à désirer, et que les différentes organisations ne coordonnaient pas suffisamment leurs travaux.

7. Les entités des Nations Unies se sont efforcées de mettre en place des mécanismes institutionnels et d'appliquer les mesures nécessaires dans les domaines de la prise de décisions, de la planification et de l'exécution pour combler ces lacunes.

A. Rapprocher principes et pratique

8. De nombreuses entités ont élaboré des politiques, des stratégies ou des plans d'action en faveur de l'égalité des sexes adaptés à leur propre situation, ou bien elles ont renforcé ceux dont elles disposaient déjà. Afin d'en appuyer la mise en

² PNUD (2006), *Evaluation of gender mainstreaming in UNDP* (2006); FNUAP, *UNFPA's Strategic Framework on gender mainstreaming and women's empowerment 2008-2011* (2007); UNICEF, *Evaluation of Gender Policy implementation in UNICEF* (E/ICEF/2008/CRP.2), 2008; Women's Commission for Refugee Women and Children, *Moving up the Food Chain: Lessons from Gender Mainstreaming at the World Food Programme* (août 2006).

œuvre, elles veillent à ce que la programmation tienne systématiquement compte de l'égalité des sexes et dégagent des ressources financières. Pour la plupart, elles utilisent des plans de financement pluriannuels qui prescrivent que les questions d'égalité des sexes soient prises en compte dans tous les secteurs, ainsi que des cadres stratégiques et des budgets-programmes au titre desquels une place doit être faite dans les sous-programmes à l'impératif d'égalité des sexes et des ressources allouées à cette fin. Ainsi, les objectifs, les résultats, les produits et les indicateurs correspondants prévus au titre de l'égalité des sexes sont définis dans les programmes mondiaux et régionaux relevant du plan stratégique du Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) pour 2008-2011. Le cadre stratégique relatif à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes 2008-2011 a été conçu de telle sorte que l'on dispose d'un plan opérationnel permettant d'atteindre ces objectifs plus rapidement et dans de meilleures conditions.

9. D'autres stratégies ont été adoptées pour rapprocher les principes et la pratique : l'UNICEF s'est doté d'une procédure pour assurer la qualité des descriptifs de programme de pays ainsi que de directives pour la prise en compte systématique du souci de l'égalité des sexes dans les exercices d'évaluation et d'analyse de la situation; l'Organisation internationale du Travail (OIT) a établi un mécanisme d'assurance qualité pour les programmes par pays pour un travail décent; l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) utilise un système de gestion axée sur les résultats pour assurer le suivi des progrès réalisés dans la mise en œuvre du plan d'action Parité hommes-femmes et développement; et le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) mène des évaluations participatives auxquelles prennent part des femmes et des filles réfugiées.

B. Intégrer la problématique des femmes dans les programmes de pays

10. Les bilans communs de pays et le Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) offrent la possibilité d'intégrer systématiquement la problématique de la situation féminine dans les programmes de pays. Les directives relatives au Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement publiées en 2007 font de l'égalité des sexes l'un des principes fondamentaux de la programmation à l'échelon des pays. Les plans d'exécution en lien avec le PNUAD devraient reposer sur les stratégies de développement des pays, les rapports nationaux consacrés aux objectifs du Millénaire pour le développement et les plans d'action en faveur de l'égalité des sexes. La procédure d'appel global est elle aussi un moyen efficace d'institutionnaliser l'égalité des sexes dans les pays.

11. Le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) a fait une analyse préliminaire des rapports établis par les coordonnateurs résidents pour l'année 2007, dont il est ressorti que les dispositifs et documents ci-après étaient utilisés pour généraliser une perspective antisexiste dans la programmation conjointe : les documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté; les plans ou stratégies nationaux de développement; les études traitant séparément les problèmes concernant les hommes et les femmes; les échanges à l'échelon national ou régional; les listes de contrôle et les directives émanant de groupes thématiques chargés des questions d'égalité entre les sexes et les ateliers organisés par eux; les plans d'action communs pour la mise en œuvre des programmes de pays; et les plans de priorités et

les cadres définis au titre du Fonds pour la consolidation de la paix dans certains pays sortant d'un conflit.

12. Les entités des Nations Unies ont mené diverses activités pour renforcer la prise en compte systématique du souci de l'égalité des sexes dans la programmation par pays. L'UNICEF se sert pour ce faire des descriptifs de programme de pays et met au point des outils novateurs, comme l'indice tenant compte des sexospécificités qui permet de quantifier les grandes mesures qu'il faudra prendre en matière de politiques et de planification pour traiter les questions d'égalité des sexes (UNICEF Zimbabwe) et l'instrument qui permet de déterminer dans quelle mesure les programmes de coopération sensibilisent aux comportements sexistes (UNICEF Guatemala). L'Organisation mondiale de la Santé (OMS) est en train d'élaborer un outil pour évaluer la place accordée à l'égalité des sexes et aux droits de l'homme dans ses programmes, ainsi qu'un nouveau guide électronique se rapportant à la stratégie de coopération au niveau national.

13. En association avec les commissions régionales, le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme collabore avec les pouvoirs publics pour parvenir à ce que les problèmes des femmes soient systématiquement pris en compte dans le cadre de la mise en œuvre de la résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité. À cette fin, il s'emploie à renforcer les capacités des pays en organisant une série de concertations régionales de haut niveau sur les mesures à prendre eu égard aux plans d'action nationaux. L'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme (INSTRAW) encourage le recours aux travaux de planification, de recherche et d'évaluation participatifs. La Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (CESAO) utilise des fiches d'information sur l'institutionnalisation sectorielle de l'égalité des sexes ainsi que des directives visant à renforcer l'efficacité des mesures prises par les mécanismes nationaux dans ce domaine, et le Fonds international de développement agricole a dressé une liste de contrôle concernant les conditions à remplir en amont pour que les projets tiennent dûment compte du souci de l'égalité des sexes. La Stratégie internationale de prévention des catastrophes (SIPC) fournira quant à elle des principes directeurs pour la prise en compte systématique des problèmes liés à la situation des femmes dans les travaux menés pour réduire les risques de catastrophe.

14. Dans l'ensemble, il faut veiller à ce que la question de l'égalité des sexes soit prise en compte de manière plus systématique dans la programmation par pays. L'analyse des rapports rédigés par les coordonnateurs résidents entre 2004 et 2006 a montré que les bilans communs de pays/PNUAD comportaient plus souvent qu'auparavant des analyses de l'égalité des sexes³, mais que les résultats obtenus n'étaient pas encore suffisamment pris en compte dans les cadres de résultats et les plans de travail, malgré un certain progrès. On a également constaté que les processus d'exécution et de responsabilisation étaient entachés d'irrégularités.

³ D'après une évaluation menée récemment, en 2006, 45 rapports émanant de coordonnateurs résidents mentionnaient les efforts déployés par les équipes de pays des Nations Unies pour appuyer l'institutionnalisation de l'égalité des sexes dans les processus nationaux de développement, contre 20 en 2005 et 17 en 2004.

C. Résultats et indicateurs

15. Les entités ont pour la plupart indiqué avoir pris quelques mesures importantes pour mieux institutionnaliser l'égalité des sexes et réduire l'écart entre les principes et la pratique, notamment l'adoption de cadres de gestion axée sur les résultats. Elles assortissent de plus en plus fréquemment les programmes de pays de cibles et d'indicateurs concrets, dont le suivi doit être assuré de manière systématique.

16. L'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) a mis au point un cadre de suivi qui lui permet de vérifier si son plan de travail respecte l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Le Bureau de la coordination des affaires humanitaires et le Comité permanent interorganisations supervisent les travaux de l'Équipe volante de spécialistes de l'égalité des sexes, notamment au moyen d'un cadre de suivi et d'évaluation. Grâce à son système de gestion axée sur les résultats, le Programme alimentaire mondial (PAM) est en mesure de contrôler de près les indicateurs relatifs à l'égalité des sexes. Le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) et la CESAO sont en train d'élaborer des systèmes de gestion axée sur les résultats. L'INSTRAW a mis au point un module axé sur les résultats consacré à l'analyse, au suivi et à l'évaluation de la réforme du secteur de la sécurité sous l'angle de l'égalité des sexes.

17. À la FAO, des indicateurs tenant compte des sexospécificités ont été élaborés avec la participation des divisions techniques, dans le cadre du plan d'action Parité hommes-femmes et développement qui vient d'être approuvé. Chaque division s'appuiera sur ces indicateurs pour faire le point deux fois par an sur les produits concernant particulièrement les femmes. La stratégie d'institutionnalisation de l'égalité des sexes que l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA) a arrêtée pour 2008-2009 définit des indicateurs aux fins de l'analyse de la situation sur le plan de l'égalité des sexes et de la planification ainsi que du renforcement des capacités et de la communication, et elle prévoit six plans d'action sectoriels assortis de délais et d'indicateurs, axés sur les effets de la prestation de services aux réfugiés. Le plan d'action établi par l'OIT comprend des indicateurs, des cibles, des points de référence et des mesures de responsabilisation. À l'OMS, des indicateurs permettent d'évaluer les effectifs nécessaires pour analyser les questions concernant les femmes, de déterminer dans quelle mesure l'égalité des sexes est prise en compte dans le cadre de la gestion et de la planification, et d'établir le degré de responsabilisation des cadres supérieurs.

18. Certaines entités collaborent de plus en plus avec des partenaires nationaux en vue d'harmoniser les indicateurs concernant l'institutionnalisation de l'égalité des sexes dans les pays. Un programme du PNUD, que le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM) exécute au Cambodge, au Kirghizistan et au Maroc, a généré des modèles susceptibles d'être reproduits qui pourraient permettre de faire collaborer l'Organisation des Nations Unies, les partenaires nationaux et les donateurs au sein d'équipes techniques afin qu'ils définissent des indicateurs destinés à assurer le suivi des progrès accomplis vers les objectifs fixés en matière d'égalité des sexes.

D. Évaluer les progrès et recenser les lacunes

19. Les entités continuent pour la plupart d'utiliser leurs propres instruments pour évaluer les progrès accomplis et répertorier les lacunes. Pour certaines d'entre elles, ce sont les donateurs qui prennent l'initiative d'évaluer les projets. La FAO, par exemple, se sert des rapports que les divisions techniques établissent périodiquement pour évaluer les progrès réalisés dans la mise en œuvre. Le Bureau de la coordination des affaires humanitaires et l'UNESCO analysent les plans de travail des différentes sections afin d'évaluer les lacunes, et le Bureau étudie également les évaluations des interventions d'urgence. Le Département des affaires politiques se sert des rapports établis à l'intention du Conseil de sécurité pour évaluer les progrès. L'Unité d'évaluation de l'OIT est en train d'élaborer des directives pour le suivi et l'évaluation de l'égalité des sexes.

20. L'UNICEF a institué une procédure formelle pour déterminer dans quelle mesure l'égalité des sexes est prise en compte dans les programmes de pays, qui est décrite dans son Manuel des politiques et procédures de programmation. Entre 2003 et 2005, l'UNRWA a réalisé une étude d'ensemble de l'égalité des sexes, au titre de laquelle il a fixé un point de référence et étudié les données d'expérience se rapportant à la programmation qui avaient été recueillies dans cinq domaines d'activité. Les déficiences sont étudiées au moyen d'évaluations et d'analyses participatives des besoins. Au PAM enfin, les responsables de la coordination pour l'égalité des sexes ou les équipes chargées de la question mènent des enquêtes initiales et de suivi et évaluent régulièrement les indicateurs relatifs à l'égalité des sexes.

E. Données ventilées par sexe

21. Les mesures relatives à la ventilation des données par sexe, les informations concernant particulièrement les femmes et les indicateurs tenant compte des sexospécificités ont pris de plus en plus d'importance dans le cadre de la mise en œuvre des objectifs du Millénaire pour le développement, des bilans communs de pays/Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement et des documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté, ainsi que du fait de l'attention accrue que l'on accorde à la responsabilisation et à la gestion axée sur les résultats.

22. De nombreuses entités ont eu davantage recours à des données ventilées par sexe et à des indicateurs tenant compte des sexospécificités pour élaborer des documents destinés aux décideurs et au grand public, comme des rapports périodiques sur la situation mondiale actuelle⁴ ou des rapports sur les grandes tendances et les questions nouvelles. Des problèmes persistent cependant dans plusieurs domaines critiques, notamment la violence à l'égard des femmes, la traite des êtres humains, la migration, l'agriculture, le VIH/sida et les technologies de l'information et des communications.

23. Des initiatives interinstitutions, comme la base de données Gender Info 2007, que le FNUAP et l'UNICEF ont lancée en partenariat avec la Division de statistique

⁴ Voir par exemple le Rapport de suivi mondial 2007 de la Banque mondiale et de la Banque internationale pour la reconstruction et le développement : Faire face aux défis posés par l'égalité des sexes et la situation des États fragiles.

du Département des affaires économiques et sociales, ont été menées en vue de renforcer les capacités, l'implication et les ressources tant du personnel que des partenaires.

F. Mécanismes institutionnels de responsabilisation

24. L'institutionnalisation de l'égalité des sexes nécessite un système de responsabilisation structuré. Beaucoup d'entités ont redoublé d'efforts en vue d'intégrer la responsabilité de l'égalité des sexes dans leurs cadres d'ensemble en la matière, tant à leur siège que dans les pays. Elles ont ainsi notamment veillé à ce que les politiques et stratégies relatives à l'égalité des sexes, les mécanismes de suivi, d'évaluation et de contrôle interne, et le suivi du comportement professionnel accordent une place plus importante à la responsabilisation.

25. En appliquant la politique à l'échelle du système des Nations Unies sur la parité entre les sexes et l'autonomisation des femmes et la stratégie sur la prise en compte des problèmes liés à la condition de la femme, que le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination a adoptée et dont il a été pris note dans le cadre de l'examen triennal complet de 2007 (résolution 62/208 de l'Assemblée générale, par. 58), les entités des Nations Unies cherchent à établir des cadres de responsabilisation communs, tant à leur siège que dans les pays :

a) Au niveau central, le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme a élaboré, en coopération avec le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes, un projet de normes communes en matière de responsabilité, comme l'avait demandé le Conseil des chefs de secrétariat en octobre 2006. Dans le cadre de ce projet, 31 normes ont été définies, un seuil d'efficacité à atteindre dans le domaine de l'égalité des sexes a été fixé et un cadre de gestion axée sur les résultats visant à renforcer le suivi, l'information et l'évaluation a été établi;

b) Pour ce qui est des pays, l'Équipe spéciale du Groupe des Nations Unies pour le développement sur l'égalité des sexes, que préside UNIFEM, a élaboré et mis à l'essai des indicateurs de résultats concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, au moyen desquels les équipes de pays des Nations Unies pourront procéder à des auto-évaluations. Grâce à ces indicateurs, il sera possible d'analyser les résultats obtenus dans le cadre de la programmation commune par pays, dans des domaines tels que la planification, la programmation, les partenariats, la prise de décisions, la budgétisation, les capacités des équipes de pays des Nations Unies, le suivi et l'évaluation, et le contrôle qualité et la responsabilisation.

26. Pour que l'institutionnalisation de l'égalité des sexes se concrétise, les membres du personnel doivent être tenus de rendre compte de l'action qu'ils mènent pour faire une place dans leur travail au souci de l'égalité des sexes. Les cadres dirigeants sont globalement responsables des résultats obtenus dans le domaine de l'égalité des sexes, et ils doivent en rendre compte. Dans la pratique toutefois, les membres du personnel autres que les spécialistes de la condition féminine n'assument pas de responsabilités vis-à-vis de l'institutionnalisation de l'égalité des sexes et les mécanismes cohérents d'appui et de responsabilisation font défaut, deux facteurs qui continuent de sérieusement poser problème.

27. Différentes entités se sont employées à renforcer la responsabilisation des cadres et du reste du personnel. Pour la plupart, les entités utilisent des plans de travail et des systèmes d'évaluation pour responsabiliser leur personnel et veiller à ce qu'il réponde de ses actes. Le Secrétariat a fait du « respect de la diversité et de l'égalité des sexes » l'un des indicateurs de résultats qui s'appliquent à l'ensemble du personnel. En vertu du contrat de mission qu'ils concluent avec le Secrétaire général, les chefs de département ou de bureau ont le devoir de veiller à l'égalité des sexes. De plus, les hauts fonctionnaires devront faire figurer dans leurs plans de travail des objectifs liés à l'égalité des sexes.

28. Le système de responsabilisation que l'UNRWA a mis en place décrit les rôles et les responsabilités incombant aux hauts fonctionnaires, au personnel chargé de la programmation et de la planification, et aux responsables de la coordination pour l'égalité des sexes. Les résultats à obtenir seront décrits dans les définitions d'emploi et tous les membres du personnel seront soumis à une évaluation. La FAO, elle, est en train d'ajouter les compétences en matière d'égalité des sexes aux qualifications requises dans les avis de vacance de poste, afin de veiller à ce que le personnel recruté soit sensibilisé à la question. Enfin, depuis 2007, il existe au Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés un système contraignant, qui prend en compte une série d'actions simples, mesurables et claires, concernant notamment l'égalité des sexes, au titre duquel les hauts fonctionnaires doivent rendre compte de leurs propres travaux.

G. Ressources financières et humaines

29. Comme indiqué dans les conclusions concertées par la Commission de la condition de la femme à sa cinquante-deuxième session, le système des Nations Unies dans son ensemble, et en particulier les entités chargées de la promotion de la femme (Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme, Division de la promotion de la femme, UNIFEM et l'INSTRAW), n'alloue toujours pas suffisamment de ressources aux activités visant à favoriser l'égalité des sexes. La plupart des entités n'ont pas dégagé de ressources humaines et financières durables et fiables au profit de l'institutionnalisation de l'égalité des sexes, et elles n'ont donc pas toujours été en mesure d'aider les pays à œuvrer en faveur de l'égalité des sexes. Les ressources consacrées à la collaboration interinstitutions, qui est primordiale si l'on entend rendre plus cohérents l'élaboration des politiques, la programmation et le renforcement des capacités, demeurent insuffisantes.

30. Les systèmes de gestion financière actuellement en place ne permettent pas au système des Nations Unies d'évaluer correctement les ressources allouées et les dépenses engagées en faveur de la promotion de l'égalité des sexes. Le manque de données complètes, la programmation inadéquate et l'absence de rapports systématiques comptent parmi les obstacles rencontrés. Les interventions concernant spécifiquement l'autonomisation des femmes pourraient être contrôlées de manière plus systématique. Quant aux activités menées en faveur de l'égalité des sexes, en raison du manque de critères communs, il n'en est pas rendu compte correctement dans tout le système.

31. Plusieurs initiatives sont en train d'être menées au niveau interinstitutionnel et par différentes entités. Le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des

sexes a mis sur pied une équipe spéciale qu'il a chargée d'harmoniser les pratiques de suivi dans tout le système. Le PNUD a entamé un exercice pilote d'utilisation du logiciel Atlas, afin de contrôler l'affectation des ressources et les dépenses engagées en faveur de la promotion de l'égalité des sexes. Le FNUAP a lui aussi amélioré son système de contrôle des ressources, en modifiant le système de suivi dans Atlas. L'OIT s'attache à améliorer le suivi des ressources consacrées à l'égalité des sexes grâce à son système intégré d'information sur les ressources.

32. Les entités ont indiqué avoir tiré profit des compétences des spécialistes de la condition féminine, des responsables de la coordination pour l'égalité des sexes et des réseaux constitués par ceux-ci. Les spécialistes de la condition féminine offrent aux équipes de pays des Nations Unies des avis et un appui techniques au profit de l'institutionnalisation de l'égalité des sexes dans les domaines d'activité, et ils en font aussi bénéficier les partenaires nationaux qui en font la demande, l'objectif étant de renforcer les capacités des pays.

33. Dans l'ensemble, les spécialistes de la condition féminine restent peu nombreux aux sièges, dans les régions et dans les pays. De ce fait, et parce qu'il leur faut couvrir un grand nombre de pays et de domaines d'activité, l'efficacité des spécialistes qui œuvrent à l'échelon régional est souvent limitée lorsqu'il leur faut dispenser des conseils, contrôler l'exécution des projets et en assurer le suivi.

34. À l'échelon des pays, les entités se sont pour la plupart dotées de responsables de la coordination pour l'égalité des sexes, et d'après les évaluations qu'elles ont menées, ce dispositif doit être sensiblement renforcé. Ces responsables sont généralement des fonctionnaires subalternes, à qui l'on a confié les questions relatives à l'égalité des sexes en plus d'autres responsabilités, et qui souvent n'ont pas de qualifications particulières dans ce domaine. Leurs fonctions et les indicateurs de résultats correspondants devraient être clairement définis. Il faudrait en outre leur dispenser une formation sur le thème de l'égalité des sexes et leur allouer les ressources et le temps dont ils ont besoin pour faire correctement leur travail.

35. Afin de renforcer les ressources spécialisées à l'échelon des pays, le PNUD prévoit de doter chacun de ses bureaux d'une équipe de coordonnateurs des questions relatives à l'égalité des sexes, qui serait de préférence placée sous la houlette d'un haut fonctionnaire, comme le Représentant résident adjoint. Il a également l'intention d'élaborer pour ses bureaux un plan d'action sur l'égalité des sexes. Le Haut-Commissariat pour les réfugiés a remplacé les postes de responsable de la coordination par des équipes multifonctionnelles, tandis que l'OIT, le FNUAP et l'UNICEF prévoient de donner plus de poids à cette fonction.

H. Collaboration entre et avec les équipes de pays

36. L'Équipe spéciale du Groupe des Nations Unies pour le développement sur l'égalité des sexes, que préside UNIFEM, a analysé les rapports annuels établis par les coordonnateurs résidents pour la période 2004-2006 et constaté que le nombre d'initiatives conjointes lancées dans les pays avait progressivement augmenté. Ainsi, en 2006, 53 coordonnateurs résidents avaient fait état d'initiatives menées conjointement en faveur de l'égalité des sexes, contre 43 en 2004.

37. Le PNUD, le FNUAP, l'UNICEF et UNIFEM utilisent la coopération interinstitutions à l'échelon des pays pour encourager les équipes de pays à rendre conjointement compte de leurs travaux au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, initiative qui a permis d'améliorer la qualité et la cohérence des rapports établis.

38. En 2006, des groupes thématiques chargés des questions d'égalité entre les sexes étaient en place dans 61 pays, où ils s'attachaient à renforcer la collaboration entre les entités à l'échelon national. Ces groupes interinstitutions, y compris ceux auxquels participent aussi des partenaires nationaux, des donateurs bilatéraux et d'autres acteurs, constituent un mécanisme de collaboration de plus en plus important. Au Nicaragua par exemple, le Comité interinstitutions chargé de l'égalité des sexes a répertorié les interventions en faveur de l'égalité des sexes qui sont menées à l'heure actuelle et celles qui le seront à l'avenir, et il est en train de coordonner l'appui financier destiné au programme national en la matière.

39. Les missions dirigées par le Département des affaires politiques travaillent en étroite collaboration avec les groupes thématiques chargés des questions d'égalité des sexes à l'échelon national, avec qui elles mettent en commun des renseignements, planifient des activités conjointes et échangent des données d'expérience. À l'exception d'un, tous les conseillers pour l'égalité des sexes en poste dans les missions administrées par le Département des opérations de maintien de la paix font partie des groupes thématiques chargés de l'égalité des sexes dans les pays. Toutefois, dans un document publié en 2007 intitulé *Mapping exercise of priorities and workloads of Gender Advisers in United Nations Integrated Missions* (p. 6), le Département des opérations de maintien de la paix a indiqué que seuls quatre de ces huit conseillers (en Haïti, en République démocratique du Congo, au Timor-Leste et en Côte d'Ivoire) étaient régulièrement invités à participer aux réunions de l'Équipe de pays des Nations Unies.

40. Il faudrait sensiblement renforcer la collaboration au sein des équipes de pays des Nations Unies et entre elles, notamment en les faisant travailler avec les partenaires nationaux, en multipliant les activités de programmation, de suivi et d'évaluation conjointes, et en mettant en commun les ressources.

I. Collaboration interinstitutions

41. Le système des Nations Unies a continué de renforcer la collaboration interinstitutions dans différents contextes, notamment dans le cadre du Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes, qui offre la possibilité d'échanger des renseignements sur l'institutionnalisation de l'égalité des sexes, de collaborer en vue de renforcer les capacités, et d'élaborer des méthodes et des outils. Le Réseau met sur pied des équipes spéciales qui, entre chaque session, se penchent sur la question de la prise en compte systématique du souci de l'égalité des sexes dans de nombreux domaines, dont les objectifs du Millénaire pour le développement, la violence à l'égard des femmes, la paix et la sécurité, le commerce, l'eau, l'évaluation, le suivi et l'élaboration de rapports, le renforcement des capacités, le changement climatique, et le contrôle des investissements et des dépenses consacrés à l'égalité des sexes. Il rend compte au Conseil des chefs de secrétariat et à ses comités de haut niveau sur les programmes et sur la gestion, selon qu'il convient.

42. Le Réseau sert de catalyseur en veillant à ce que l'égalité des sexes soit dûment prise en compte dans les processus intergouvernementaux, et il joue un rôle important dans la mise en œuvre des décisions prises à l'échelon intergouvernemental. Il collabore avec les groupes de travail préparatoires et organise des manifestations parallèles interactives lors des réunions d'organes intergouvernementaux, comme la cinquante-deuxième session de la Commission de la condition de la femme, la douzième session de la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement et les préparatifs de l'examen à mi-parcours des progrès accomplis sur la voie des objectifs du Millénaire pour le développement et de l'examen de la mise en œuvre du Consensus de Monterrey sur le financement du développement. Le Réseau s'emploie à appuyer l'institutionnalisation de l'égalité des sexes avec des parties prenantes extérieures au système des Nations Unies, comme le Réseau sur l'égalité homme-femme du Comité d'aide au développement de l'Organisation de coopération et de développement économiques, avec lequel il organise des ateliers tous les deux ans.

43. La campagne lancée par le Secrétaire général pour éliminer la violence contre les femmes et les filles offre aux entités des Nations Unies la possibilité de collaborer plus étroitement entre elles pour aider les États Membres à combattre la violence dont sont victimes les femmes. Une équipe spéciale interorganisations, présidée par la Division de la promotion de la femme et le FNUAP, a lancé dans 10 pays pilotes un exercice de programmation conjointe visant à éliminer la violence contre les femmes.

J. Représentation équilibrée des hommes et des femmes

44. Pour que les deux sexes soient représentés de manière équilibrée, les femmes doivent participer pleinement à toutes les sphères d'activité, et notamment aux fonctions décisionnaires. Au 31 décembre 2006, le pourcentage de femmes administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur au sein du système des Nations Unies était quasiment le même que l'année précédente (37,7 % dans la catégorie des administrateurs et 24,7 % des fonctionnaires à partir de la classe D-1). La part des femmes a en revanche augmenté au sein du réseau de coordonnateurs résidents, passant de 21 % en 2004 à 32,5 % en 2006 (A/61/318, par. 7). Dans les missions d'appui à la paix, les femmes représentaient 30 % de l'ensemble des effectifs en 2006, contre 27,5 % en 2004 (ibid., par. 51). Deux organisations sont parvenues à un équilibre entre les effectifs des deux sexes : le FNUAP et l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche.

45. Les entités des Nations Unies ont mis en œuvre tout un éventail de stratégies pour équilibrer les effectifs des deux sexes :

a) Fixer des objectifs spécifiques. L'UNESCO s'est engagée à instituer la parité des sexes aux postes de direction (directeurs et fonctionnaires de rang supérieur) d'ici à 2015. Dans le cadre de sa politique en faveur de l'égalité des sexes (2003-2007), le PAM entend consacrer ce principe au niveau de ces recrutements. L'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI) s'est proposée d'équilibrer les effectifs des deux sexes à tous les niveaux et l'OIT, le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) et l'UNICEF comptent en faire de même pour la catégorie des administrateurs dans son ensemble d'ici à 2010;

b) Définir clairement les responsabilités des équipes dirigeantes pour pouvoir atteindre ces objectifs. À l'UNICEF, par exemple, les responsabilités ayant trait à l'équilibrage des effectifs entre les deux sexes sont clairement réparties entre les hauts fonctionnaires, la Division des ressources humaines, le Conseiller spécial pour l'égalité des sexes et la diversité et le Groupe chargé d'examiner les questions d'égalité des sexes, qui s'en acquittent en faisant fond sur des politiques, procédures, outils de développement et mécanismes de contrôle divers;

c) Mettre en place des mécanismes au niveau du personnel d'encadrement. Des programmes d'action concernant les ressources humaines sont en cours d'application au Secrétariat, et une stratégie et un tableau de bord en faveur d'une représentation équilibrée des hommes et des femmes sont en cours de développement et seront examinés deux fois par an par le Comité de gestion. Dans le cadre de sa stratégie en matière de ressources humaines pour 2008-2009, le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) a instauré un système permettant de veiller à ce que les effectifs des deux sexes soient équilibrés et de prendre au besoin des mesures correctives;

d) Inclure des indicateurs dans le système d'évaluation et de notation du personnel d'encadrement. Depuis 2007, un indicateur relatif à l'équilibrage des effectifs entre les deux sexes a été inclus dans le système d'évaluation et de notation du personnel d'encadrement au PAM. À l'UNRWA, les résultats obtenus par les responsables seront évalués deux fois par an au moyen de fiches de suivi. À l'UNICEF, des outils de gestion axés sur les résultats, par exemple des fiches de suivi, des rapports d'appréciation du comportement professionnel et des enquêtes, permettront d'évaluer les progrès accomplis au regard des cibles fixées;

e) Adopter des politiques permettant de concilier vie professionnelle et vie privée et des politiques de lutte contre le harcèlement sexuel ou améliorer celles qui existent déjà. Si de nombreuses entités se sont déjà dotées de telles politiques, certaines ont signalé qu'elles avaient du mal à les appliquer. Pour venir à bout des difficultés rencontrées, plusieurs d'entre elles, comme l'OIT, ont mis au point des indicateurs, cibles et stratégies spécifiques en ce qui concerne les politiques permettant de concilier vie professionnelle et vie privée.

III. Mesures prises en application du paragraphe 4 de la résolution 2006/36 du Conseil économique et social

46. Au paragraphe 4 de sa résolution 2006/36, le Conseil économique et social a appelé le système des Nations Unies à renforcer la prise de conscience, les connaissances, l'engagement et la capacité du personnel en ce qui concerne l'institutionnalisation de l'égalité des sexes au moyen d'un ensemble de mesures concrètes.

47. À l'occasion de l'examen triennal complet de 2007 (résolution 62/208 de l'Assemblée générale, par. 35 à 47), l'Assemblée générale a invité les entités des Nations Unies à appuyer davantage le renforcement des capacités nationales. Les États Membres comptent sur une intensification des efforts déployés en ce sens. Dans le cadre de leurs initiatives de renforcement des capacités nationales en ce qui concerne l'égalité des sexes, les entités des Nations Unies aident les organes

gouvernementaux (notamment les mécanismes nationaux de promotion de la femme), les parlementaires et la société civile à appliquer les normes et politiques mondiales en vigueur et à veiller à leur respect; elles facilitent la coordination des activités à l'échelle nationale, mettent au point et diffusent des méthodes et des outils d'institutionnalisation de l'égalité des sexes dans les politiques et programmes sectoriels, et encouragent la mise en commun des connaissances et des pratiques recommandables.

48. En dépit de l'intérêt accru qui est porté au renforcement des capacités et malgré certaines initiatives prometteuses, aucune entité n'a à ce jour adopté de programme systématique de renforcement des capacités en ce qui concerne l'égalité des sexes. Compte tenu des évaluations menées dans les différentes entités, il apparaît nécessaire d'améliorer l'expertise disponible et les capacités en général en ce qui concerne les questions d'égalité des sexes, tant au Siège qu'au niveau des pays, ainsi que de renforcer les capacités nationales. Il importe de redoubler d'efforts pour venir à bout des problèmes rencontrés, à savoir notamment le flou conceptuel, l'insuffisance des ressources, le manque d'encadrement et de définition des responsabilités, le caractère ponctuel de nombreux programmes de formation et l'insuffisance des activités de suivi.

49. Lors de sa septième session, le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes a étudié la possibilité d'instaurer à l'échelle du système des normes relatives au renforcement des capacités et de mettre au point, en faisant fond sur les pratiques à l'efficacité avérée, un programme de renforcement des capacités à trois niveaux en ce qui concerne l'égalité des sexes, prévoyant des cours en ligne pour tous les membres du personnel et des formations adaptées aux responsables.

A. Institutionnalisation de l'égalité des sexes grâce à la mise en œuvre de politiques et stratégies

50. La plupart des entités se sont engagées à dispenser des formations pour assurer l'institutionnalisation de l'égalité des sexes, notamment en mettant au point ou en révisant des stratégies ou programmes d'action spécifiques et en incluant des formations sur la question dans leurs programmes de renforcement des compétences de base.

51. La FAO a par exemple mis au point une stratégie pour améliorer les compétences et qualifications des membres de son personnel en ce qui concerne l'institutionnalisation de l'égalité des sexes. À cet égard, plusieurs entités ont entrepris de formuler des stratégies de formation dans ce domaine, notamment la CESAO, la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP), l'École des cadres du système des Nations Unies, le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), l'Institut interrégional de recherche des Nations Unies sur la criminalité et la justice, l'OIT, l'ONUDI, le PAM, le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA) et l'UNOPS.

52. Plusieurs entités entendent renforcer leurs capacités d'institutionnalisation de l'égalité des sexes grâce aux plans ou stratégies qu'elles exécutent dans ce domaine, comme en témoignent la politique de l'AIEA en faveur de l'égalité des sexes, le plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes (2008-2009), la stratégie du PNUD en faveur de l'égalité des sexes (2008-2011), le programme d'action du PNUE pour l'égalité des sexes (2006), et la stratégie

d'institutionnalisation de l'égalité des sexes de l'UNRWA (2008-2009). L'UNESCO a aussi entrepris de formuler un programme d'action en faveur de l'égalité des sexes (2008-2013) prévoyant des initiatives de renforcement des capacités dans ce domaine.

53. À l'OMS, le renforcement des capacités est au cœur de la stratégie d'institutionnalisation de l'égalité des sexes. Conformément à sa stratégie de prise en compte systématique de l'âge, du sexe et de la diversité, le HCR s'emploie de son côté à améliorer les capacités de son personnel de tenir compte de tels critères dans le cadre de ses programmes. Le FNUAP entend formuler un programme d'action pour institutionnaliser l'égalité des sexes en son sein.

B. Vers la formation obligatoire de tous les membres du personnel

54. La plupart des entités ont indiqué avoir organisé des formations types à l'institutionnalisation de l'égalité des sexes et mis au point des outils et ressources pédagogiques dans ce domaine pour différentes catégories de personnel, notamment dans les domaines administratif, budgétaire, technique et sectoriels. Le PAM entend par ailleurs inclure dans sa nouvelle politique en matière d'égalité des sexes un programme de renforcement des capacités des membres du personnel, quel que soit leur niveau, avec un plan d'action et un budget spécifiques.

55. Un nombre croissant d'entités ont mis en place des formations obligatoires à l'institutionnalisation de l'égalité des sexes, notamment la Commission économique pour l'Afrique (CEA), le Département des affaires politiques, le PNUD, le PNUE, l'UNESCO, l'UNICEF et l'UNOPS. Tous les membres du personnel du PNUD, de l'UNICEF et d'UNIFEM devront suivre une formation obligatoire sur CD-ROM en la matière. À la fin de 2007, 1 343 membres du personnel du HCR et d'organisations associées au total, dont 97 facilitateurs, avaient suivi une formation sur la question.

56. Les entités conçoivent aussi des programmes de formation spécifiques à l'intention des équipes de pays des Nations Unies. Présidé par l'UNICEF et UNIFEM, le Groupe d'appui aux programmes de pays a conçu un module de formation en ligne (bientôt consultable sur CD-ROM) à l'intention du personnel de toutes les équipes de pays qui participent au processus de programmation conjointe par pays. Ce module a été lancé en mars 2008 par l'École des cadres du système des Nations Unies, avec laquelle l'INSTRAW collabore également pour préparer des formations sur l'égalité des sexes qui soient adaptées aux équipes de pays.

57. Il existe à l'échelle du système une forte demande en formations systématiques axées sur les résultats pour l'ensemble du personnel de programmes. Mais la plupart des entités continuent de ne dispenser des formations sur l'égalité des sexes qu'à titre facultatif et de manière ponctuelle, faute de ressources, d'expertise ou de soutien de la part du personnel d'encadrement. Ces programmes ne sont pas suffisants pour renforcer les capacités d'exploitation systématique et efficace de l'étude des disparités liées au sexe.

C. Intégration des questions d'égalité des sexes dans les cours de formation portant sur d'autres questions

58. De nombreuses entités ont fait des efforts pour inclure les questions d'égalité des sexes dans leurs programmes sectoriels de perfectionnement et de formation du personnel. Environ la moitié d'entre elles ont dit tenir compte de ces questions au moment de la conception des programmes et dans le cadre des cours de perfectionnement du personnel d'encadrement. Beaucoup ont en revanche des difficultés à intégrer les questions d'égalité des sexes dans les formations ayant trait à l'évaluation des programmes, à la gestion axée sur les résultats et à la gestion financière.

59. De nombreuses entités ont indiqué avoir déployé des efforts pour intégrer les questions d'égalité des sexes dans leurs programmes sectoriels de perfectionnement et de développement du personnel, en particulier dans les domaines de la réduction de la pauvreté, de la macroéconomie, du développement durable et de l'assistance humanitaire. Le Département des affaires politiques incorpore ces questions dans ses formations à la budgétisation axée sur les résultats sur le terrain, et l'OIT, dans ses formations à la conception, au suivi et à l'évaluation des projets. De même, l'UNICEF a inclus un module concernant l'égalité des sexes dans sa formation de base sur la programmation. Le Bureau de la coordination des affaires humanitaires a pour sa part indiqué que cette question était prise en compte dans tous les modules de sa formation à la coordination des interventions d'urgence sur le terrain.

D. Méthodes novatrices de renforcement des capacités

60. Les entités s'efforcent de mettre au point des programmes de renforcement des capacités qui soient plus rentables et efficaces que les techniques de formation traditionnelles. Ils ont recours notamment aux méthodes suivantes : programmes dispensés par des formateurs ou autoformations; formations à caractère participatif en cours d'emploi, entretiens individuels, exposés, conception d'instruments divers en commun, réunions casse-croûte, séances d'information réservées aux fonctionnaires de rangs supérieur et intermédiaire, plates-formes et réseaux électroniques.

61. La FAO organise par exemple des séances d'apprentissage à caractère participatif à l'intention de ses divisions techniques et la CESAO propose des séances de travail participatives. De nombreux programmes novateurs sont axés sur le développement de mesures concrètes, donnant des résultats quantifiables, que peuvent prendre les participants par la suite. Le PNUE favorise un apprentissage par la pratique, selon une approche de la gestion axée sur les résultats.

62. Les communications et réseaux électroniques, y compris Internet, offrent des possibilités d'innovation. Davantage d'entités utilisent Internet comme plate-forme de formation pour offrir en ligne des cours sur l'institutionnalisation de l'égalité des sexes. La CESAO, l'OMS et l'UNESCO ont mis au point des modules et outils de formation en ligne pour améliorer les capacités de leurs personnels. Le Centre international de formation de l'OIT offre des cours en ligne. Le FNUAP propose également un programme novateur d'apprentissage en ligne sur les questions de population, avec un cours de 40 heures sur l'égalité des sexes encadré par des spécialistes, que près de 400 membres du personnel ont pu à ce jour suivre à leur

rythme. Le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences a pour sa part constitué des bases de données terminologiques sur les questions d'égalité des sexes.

63. Les différentes entités collaborent de plus en plus souvent dans l'objectif de renforcer leurs capacités, en échangeant leurs expériences et des exemples de bonnes pratiques. Le FNUAP et UNIFEM ont décidé de concevoir un cours de formation commun sur les méthodes de budgétisation favorisant l'égalité des sexes, qui sera dispensé en anglais, en français et en espagnol. Au nom du Sous-Groupe de travail sur l'égalité des sexes et l'action humanitaire du Comité permanent interorganisations (CPI), le Bureau de la coordination des affaires humanitaires coopère avec le groupe d'organisations non gouvernementales InterAction, afin de mettre au point une formation interorganisations sur CD-ROM sur les programmes en faveur de l'égalité des sexes. La FAO collabore avec les autres membres du CPI dans le cadre des ateliers proposés aux conseillers en matière d'égalité des sexes et responsables de la coordination pour l'égalité des sexes. L'INSTRAW et le Bureau de la prévention des crises et du relèvement du PNUD ont uni leurs forces pour améliorer les capacités d'institutionnalisation de l'égalité des sexes dans le cadre des activités de prévention des crises et de relèvement. Quant à la CESAO, elle conçoit des outils de formation en collaboration avec la Commission économique pour l'Europe (CEE).

E. Formation de spécialistes des questions d'égalité des sexes et de responsables de la coordination pour l'égalité des sexes

64. Différentes entités ont indiqué avoir conçu des programmes de formation et mis au point des outils à l'intention des spécialistes des questions d'égalité des sexes et responsables de la coordination dans ce domaine. Le PAM, l'OIT, le PNUE et l'ONUDI proposent ainsi à leurs spécialistes des questions d'égalité des sexes des formations adaptées à leurs besoins et le HCDH forme le personnel de son programme en faveur de l'égalité des sexes au siège et sur le terrain dans le cadre de sa stratégie concernant la surveillance des droits de l'homme et l'établissement de rapports dans ce domaine.

65. La nature des formations reçues à l'échelle nationale par les spécialistes des questions d'égalité des sexes est très variable. Certaines entités leur dispensent des formations poussées tandis que d'autres ne couvrent que les compétences de base, de sorte que de nombreux coordonnateurs n'ont pas l'expertise requise pour offrir des conseils et un soutien appropriés à leurs collègues⁵.

F. Suite donnée aux programmes de renforcement des capacités

66. Une fois les programmes de formation finis, il convient d'aider les participants à appliquer les connaissances qu'ils ont acquises et de leur donner la possibilité d'obtenir des conseils et de mettre en commun leurs expériences. Des structures et mécanismes de soutien ont été mis en place à cette fin, notamment des services d'assistance et des dispositifs de diffusion des bonnes pratiques, par exemple des

⁵ PNUD, *Evaluation of gender mainstreaming in UNDP* (2006), p. 15, et UNICEF, *Evaluation of gender policy implementation in UNICEF* (E/ICEF/2008/CRP.12), p. 30.

bases de données. L'OIT a recours à des ateliers d'échange des connaissances, à des publications sur les bonnes pratiques, à un service d'assistance et à son outil pour l'égalité des genres sur le Web pour faire connaître les pratiques novatrices. L'INSTRAW a élaboré des méthodes pour recenser les bonnes pratiques et les évaluer. Le Secrétariat interinstitutions de la Stratégie internationale de prévention des catastrophes naturelles a établi un recueil des bonnes pratiques en ce qui concerne l'égalité des sexes et la prévention des catastrophes naturelles en 2007⁶, et doit en publier un en 2008 sur les bonnes pratiques en ce qui concerne la prévention des catastrophes naturelles et les changements climatiques selon une approche respectant le principe de l'égalité des sexes.

67. L'UNICEF fait fond sur son système habituel de circulation de l'information (les rapports annuels des bureaux de pays et des bureaux régionaux) et sur les évaluations institutionnelles pour recenser les bonnes pratiques et les faire connaître. Le PAM identifie les bonnes pratiques grâce à des études de cas, visites sur le terrain, enquêtes, bulletins d'information et rapports. L'École des cadres du système des Nations Unies mène des activités de suivi et procède à des enquêtes pour mesurer l'efficacité de ses initiatives d'apprentissage.

68. Malgré les efforts louables que déploient les différentes entités à titre individuel, de solides mécanismes institutionnels de suivi des activités de renforcement des capacités font toujours défaut. Les bonnes pratiques ne sont toujours pas diffusées de manière systématique et rarement au niveau des pays.

G. Étude d'impact et évaluation des activités de renforcement des capacités

69. De nombreuses entités ont indiqué qu'elles s'efforçaient de mieux étudier l'impact des activités de renforcement des capacités d'institutionnalisation de l'égalité des sexes. Certaines d'entre elles consacrent des évaluations spécifiques à la question. Ainsi, la FAO, le FNUAP, l'OIT, le PNUD, l'UNICEF et l'UNRWA ont évalué de manière officielle l'efficacité de ce type d'activités. L'OIT a vérifié, dans le cadre d'autoévaluations volontaires, le respect du principe de l'égalité des sexes dans 29 bureaux sur le terrain et services du siège. Le PAM étudie l'impact des activités menées grâce à des rapports sur la formation. Le Tribunal pénal international pour le Rwanda a pour sa part défini un ensemble d'indicateurs afin de mesurer les retombées de ses initiatives de formation sur l'institutionnalisation de l'égalité des sexes.

70. Les entités peuvent aussi se faire une idée de l'efficacité de leurs programmes de renforcement des capacités à l'intérêt accru porté aux questions d'égalité des sexes dans les études d'impact des programmes et les autres rapports. La CESAP se penche par exemple sur les études d'impact pour évaluer le degré d'application des mesures de renforcement des capacités, et le PAM se fonde sur les rapports d'activité standard soumis par les bureaux de pays. Au PNUE, le Comité d'évaluation des programmes veille à ce que les questions d'égalité des sexes soient prises en compte lors de l'élaboration, de l'application et de l'évaluation des

⁶ *Gender perspective: working together for disaster risk reduction, good practices and lesson learned* (www.unisdr.org/gender-good-practices).

programmes. L'UNESCO étudie et analyse systématiquement les programmes de travail sous l'angle de l'égalité des sexes.

H. Création ou élargissement des réseaux de données électroniques

71. Il est fondamental d'améliorer la mise en commun des ressources, notamment les méthodes, les outils et les exemples de bonnes pratiques, au sein du système des Nations Unies pour institutionnaliser de manière efficace l'égalité des sexes. De nombreux réseaux et bases de données, de nature aussi bien thématique que régionale, ont été créés par des entités à titre individuel ou dans le cadre d'une collaboration interorganisations. Mais l'échange d'informations sur les bonnes pratiques entre les différentes entités et les bureaux de pays et avec les États Membres reste limité. Souvent, les ressources existantes demeurent ignorées de leurs usagers potentiels et ne sont donc pas proprement utilisées.

72. Lors de sa septième session, le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes a étudié les réseaux et bases de données électroniques dont disposent les formateurs et facilitateurs chargés des questions d'égalité des sexes, en constatant qu'ils n'étaient pas reliés entre eux ni exploités par un grand nombre d'utilisateurs. Le Comité permanent interorganisations a par exemple constitué une Équipe volante de spécialistes de l'égalité des sexes chargée d'aider les coordonnateurs de l'action humanitaire et les équipes de pays. Le PNUD a dressé une liste de spécialistes de l'égalité des sexes qui permet au personnel de trouver plus facilement des experts pour des missions de court à moyen terme. L'OIT a répertorié des experts des questions d'égalité des sexes dans le cadre d'une base de données consultable en ligne. Le Secrétariat interinstitutions de la Stratégie internationale de prévention des catastrophes naturelles entend créer en ligne un espace permettant de consulter des experts des questions d'égalité des sexes.

73. Conscient du niveau des ressources nécessaires pour développer et tenir à jour ce type de réseaux, le Réseau interinstitutions a décidé de concentrer ses efforts sur la connexion des réseaux et bases de données existants et sur leur élargissement. Ses partenaires nationaux devraient participer à cette initiative.

74. Il existe aussi d'autres ressources utiles. Géré par la Division de la promotion de la femme du Département des affaires économiques et sociales, le site Web interorganisations WomenWatch comporte des liens hypertextes vers les sites Web de tous les membres du Réseau interinstitutions. Un répertoire de ressources disponibles sur certains thèmes et questions d'ordre sectoriel y est aussi proposé à l'appui des initiatives de renforcement des capacités. Le Réseau interinstitutions a par ailleurs mis en ligne sur son site Web un guide des ressources sur l'institutionnalisation de l'égalité des sexes⁷, à partir duquel il entend développer une communauté de praticiens interactive. UNIFEM a entrepris de concevoir et de lancer un site d'appui à la programmation sur la violence contre les femmes à partir d'une gestion globale des connaissances.

75. La communauté de praticiens et le cadre de gestion des savoirs⁸ que le PNUD entend développer dans le cadre de sa stratégie en faveur de l'égalité des sexes

⁷ <http://www.un-instraw.org/en/gender-mainstreaming.html>.

⁸ *Empowered and Equal: gender equality strategy 2008-2011*, PNUD, par. 108 à 110.

(2008-2011) comportent plusieurs éléments novateurs, notamment un organe consultatif sur la gestion du savoir à l'échelle mondiale, une évaluation de base des besoins en matière de connaissances, un portail mondial pour chaque domaine d'activité – donnant accès aux sites régionaux ou spécialisés, un système de codification des bonnes pratiques et des plates-formes régionales faisant le lien avec les bureaux de pays et répondant à leurs besoins.

76. Les questions d'égalité des sexes sont traitées dans le cadre du Réseau d'information de l'ONU sur l'administration publique constitué par la Division de l'administration publique et de la gestion du développement du Département des affaires économiques et sociales. Le Bureau de la coordination des affaires humanitaires a créé un réseau de responsables de la coordination pour l'égalité des sexes afin de favoriser l'échange d'informations et il anime un forum électronique interorganisations⁹. L'OIT et l'UNESCO ont mis en place d'important réseaux en faveur de l'institutionnalisation de l'égalité des sexes, notamment au niveau des pays. Le PAM a institué un réseau permettant à la fois d'exploiter les ressources existantes en vue d'institutionnaliser l'égalité des sexes et de tirer concrètement des leçons de l'expérience. Le HCR a indiqué avoir mis en ligne un outil de protection novateur, baptisé « RefWorld », qui comporte des ressources sur l'égalité des sexes.

I. Encadrement et soutien de la part des équipes dirigeantes

77. Il est fondamental que les responsables des différentes entités fassent du renforcement des capacités d'institutionnalisation de l'égalité des sexes une priorité. Un rôle de premier plan leur revient pour s'assurer que les initiatives prises dans ce domaine sont correctement appliquées et qu'il y est bien donné suite. De nombreuses entités offrent aux fonctionnaires occupant des postes de responsabilité des formations sur l'institutionnalisation de l'égalité des sexes pour qu'ils soient mieux à même d'assumer leur rôle de chef de file dans ce domaine, notamment le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, le Département des affaires politiques, le PNUD, le PNUE, le Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie, le Tribunal pénal international pour le Rwanda, l'UNESCO, l'UNICEF et l'UNRWA. Tous les responsables de l'UNRWA suivront par exemple une formation sur l'égalité des sexes en 2008 et devront montrer, au moyen de fiches de suivi des résultats, dans les rapports d'activité semestriels soumis au Commissaire général, qu'ils veillent à ce que ce principe soit systématiquement pris en compte. Autre stratégie à l'efficacité avérée, on peut aussi, à l'issue des formations, demander aux responsables d'établir un programme de travail en vue d'institutionnaliser l'égalité des sexes pour s'assurer qu'ils s'emploient bien à renforcer les capacités dans ce domaine.

78. À l'échelle nationale, les coordonnateurs résidents jouent un rôle important en s'assurant que le troisième objectif du Millénaire pour le développement concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes est bien pris en compte dans les rapports nationaux sur la réalisation des objectifs du Millénaire, dans les bilans communs de pays/Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement et dans les stratégies nationales pour la réduction de la pauvreté. Ils organisent aussi des groupes thématiques sur l'égalité des sexes à l'échelle nationale. Pour pouvoir mener à bien ces tâches, les coordonnateurs résidents doivent renforcer de manière

⁹ <http://ocha.unog.ch/ProCapOnline/index.aspx?module=viewpage&pageid=genforum>.

systematique les capacités du personnel des équipes de pays des Nations Unies. Selon la Note d'orientation du PNUD sur la prise en compte des questions d'égalité des sexes, ils doivent jouer un rôle de chef de file dans ce domaine, superviser la diffusion des bonnes pratiques et veiller à l'inclusion d'analyses des besoins en matière de promotion de la femme et de données ventilées selon le sexe.

79. D'après une analyse préliminaire des rapports qu'ils ont soumis en 2007, les coordonnateurs résidents ont facilité dans certains pays la formation du personnel des équipes de pays et l'harmonisation des instruments propices à l'institutionnalisation de l'égalité des sexes, et supervisé le développement d'outils et l'établissement de manuels. Ils ont aussi facilité la mise en commun et la coordination des outils et méthodes employés par les différents partenaires.

80. Il faut demander aux coordonnateurs résidents de redoubler d'efforts pour promouvoir le renforcement des capacités du personnel des équipes de pays, suivre les activités menées dans ce domaine et en rendre compte, notamment en apportant un soutien accru à la réalisation régulière d'évaluations des besoins en matière de formation et à l'établissement de programmes de renforcement des capacités, aux processus de recensement et d'allocation des ressources, et à l'identification des experts et outils de formation.

81. Le lancement récent par le Groupe des Nations Unies pour le développement du programme d'évaluation réciproque, dite à 180 degrés, des coordonnateurs résidents et l'application d'indicateurs de résultats sur l'égalité des sexes devraient permettre de responsabiliser davantage les coordonnateurs résidents en ce qui concerne le renforcement des capacités d'institutionnalisation de l'égalité des sexes.

J. Rôle des bureaux des ressources humaines

82. Un rôle important revient aux bureaux des ressources humaines en ce qui concerne l'exécution et le financement des programmes de formation en vue de l'institutionnalisation de l'égalité des sexes, notamment par la prise en compte de la problématique hommes-femmes dans les programmes de perfectionnement du personnel et grâce à l'utilisation d'outils pédagogiques en ligne. Mais au vu des réponses données, ce sont les services chargés des questions d'égalité des sexes qui sont responsables au premier chef du renforcement des capacités d'institutionnalisation de l'égalité des sexes dans plus de 60 % des entités.

83. Dans d'autres entités, cette tâche revient aux bureaux des ressources humaines et services chargés de la formation et de la planification. Au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, à l'UNESCO, à l'École des cadres du système des Nations Unies et dans de nombreux fonds et programmes, ce sont les bureaux des ressources humaines qui financent les activités de formation en vue de l'institutionnalisation de l'égalité des sexes. À la CESAO, à la FAO, au PNUE et au Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie, les services chargés des questions d'égalité des sexes conçoivent et organisent ce type d'activités en collaboration avec les bureaux des ressources humaines. Le PNUE a créé une Équipe chargée de l'égalité des sexes et des ressources humaines pour s'occuper de toutes les questions de gestion des ressources humaines et de formation touchant la condition féminine. Le Bureau de la coordination des affaires humanitaires, le FNUAP, l'OMS, le PAM et l'UNICEF ont indiqué que leurs bureaux des ressources humaines n'ont pas pour vocation de promouvoir les activités de formation

concernant l'institutionnalisation de l'égalité des sexes, mais qu'ils jouent malgré tout un rôle essentiel en la matière dans le cadre des activités de formation concernant les programmes de base.

IV. Application de la résolution 2006/9 du Conseil économique et social

84. Dans sa résolution 2006/9, le Conseil a prié le Secrétaire général de lui présenter une évaluation de l'impact de la contribution de la Commission de la condition de la femme aux débats ayant lieu au sein du système des Nations Unies. Par les conclusions concertées qu'elle adopte à l'issue de son examen des thèmes prioritaires, la Commission assigne des mandats aux organismes des Nations Unies, qui peuvent par la suite trouver des orientations supplémentaires dans son examen de l'application desdites conclusions. Les débats et conclusions récentes de la Commission ont eu des répercussions notables sur les activités des entités des Nations Unies.

85. En ce qui concerne les conclusions concertées sur le thème prioritaire de 2007, l'élimination de toutes les formes de discrimination et de violence à l'égard des petites filles (E/2007/27), plusieurs entités ont renforcé leurs activités de sensibilisation, lancé des études sur la situation des adolescentes marginalisées et des filles en situations de vulnérabilité, et repéré les lacunes des politiques et stratégies visant à protéger les filles de l'exploitation sexuelle à des fins commerciales. Les travaux de la Commission de la condition de la femme sur les filles ont favorisé l'adoption récente de la Déclaration interorganisations sur l'élimination des mutilations génitales féminines. Coparrainée par 10 organismes des Nations Unies¹⁰, elle a pour objectif de braquer les projecteurs sur la violence contre les filles et d'obtenir des engagements plus forts de la part des entités des Nations Unies contre les mutilations génitales féminines.

86. S'agissant de l'examen des conclusions concertées sur l'égalité de participation des femmes à la prévention, à la gestion et à la résolution des conflits et à la consolidation de la paix après les conflits (2008), de nombreuses entités ont dit avoir intensifié leurs campagnes de plaidoyer et de sensibilisation pour améliorer la participation des femmes, en particulier à l'échelle nationale, en collaboration avec les gouvernements et la société civile. Elles se sont aussi appuyées sur lesdites conclusions concertées (résolution 2004/12 du Conseil) pour concevoir des projets de recherche et mettre au point des instruments de renforcement des capacités, ainsi que pour faire le lien avec d'autres secteurs.

87. L'examen du thème « Le rôle des hommes et des garçons dans l'égalité entre les sexes » par la Commission (2007) a donné un nouvel élan aux travaux de maintes entités des Nations Unies en leur donnant la possibilité de conclure des partenariats avec des organisations d'hommes luttant contre la violence à l'égard des femmes, de cibler les hommes et les garçons dans l'espoir de les sensibiliser à ce problème et de les faire changer de comportements, et de leur demander de l'aide en ce qui concerne l'offre de soins et de traitements aux victimes du VIH/sida, par

¹⁰ La CEA, le FNUAP, le HCDH, le HCR, l'OMS, le PNUD, ONUSIDA, l'UNESCO, l'UNICEF et UNIFEM.

exemple pour les soins à domicile et la prévention de la transmission du virus de la mère à l'enfant.

V. Conclusions et recommandations

88. Les entités des Nations Unies doivent redoubler d'efforts pour pleinement mettre en œuvre la stratégie d'institutionnalisation de l'égalité des sexes à l'appui des initiatives prises à l'échelle nationale par les États Membres en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Dans la plupart d'entre elles, les politiques, stratégies et programmes d'action en faveur de l'égalité des sexes prévoient des mesures concrètes pour renforcer les capacités et accomplir des progrès aux niveaux de la définition des responsabilités, du suivi des mesures prises pour institutionnaliser l'égalité des sexes et de l'établissement de rapports dans ce domaine.

89. Les entités s'appuient sur des cadres de gestion axée sur les résultats et des cadres de financement pluriannuels, assortis de cibles et d'indicateurs, pour améliorer la prise en compte des questions d'égalité des sexes et suivre les progrès accomplis dans ce domaine. Elles exploitent de plus en plus souvent des données ventilées selon le sexe. Importante initiative interorganisations, Gender Info, la base de données ventilées par sexe, constituera aussi un précieux outil pour les partenaires nationaux.

90. Des efforts accrus ont été déployés pour incorporer les questions d'égalité des sexes aux programmes de pays, en s'appuyant sur les bilans communs de pays/Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement, les rapports nationaux sur la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement, les stratégies de développement national et les documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté. Des progrès notables ont été accomplis au niveau des analyses effectuées mais encore faut-il s'assurer que les conclusions auxquelles elles permettent d'arriver sont suivies de mesures concrètes.

91. Tout un éventail de méthodologies, d'instruments et de ressources ont été mis au point et sont exploités au sein du système des Nations Unies. De nouveaux efforts ont été déployés au niveau interorganisations pour s'assurer de leur mise en commun entre les différentes entités et leurs partenaires à l'échelle nationale, y compris au moyen de réseaux et bases de données informatiques.

92. De nombreuses entités ont inclus l'obligation d'institutionnaliser l'égalité des sexes dans leurs cadres de responsabilisation générale, leurs mécanismes de suivi, d'évaluation et de supervision et leurs systèmes d'évaluation et de notation du personnel. Le lancement d'une initiative interorganisations est par ailleurs prévu pour établir des cadres de responsabilisation communs aux sièges et sur le terrain. L'insuffisante définition des responsabilités des membres du personnel et de leurs supérieurs en ce qui concerne l'institutionnalisation de l'égalité des sexes continue toutefois de poser problème dans de nombreuses entités.

93. Le manque de ressources consacrées aux activités relatives à l'égalité des sexes, notamment en ce qui concerne la stratégie en faveur de son institutionnalisation, ne laisse pas non plus d'être préoccupant, comme l'a

souligné la Commission de la condition de la femme à sa cinquante-deuxième session. On s'efforce d'améliorer la capacité du système des Nations Unies d'évaluer les ressources nécessaires et les dépenses aussi bien au niveau des entités qu'à l'échelle interorganisations.

94. Les entités ont déclaré avoir accompli des efforts pour améliorer les capacités des spécialistes des questions d'égalité des sexes tant aux sièges qu'au niveau des pays, ainsi que pour mettre à leur disposition davantage de ressources. La pénurie de tels spécialistes à tous les niveaux et les problèmes continus qui sont rencontrés dans le cadre des systèmes des responsables de la coordination pour l'égalité des sexes à l'échelle nationale entravent toutefois de manière significative le bon déroulement du processus d'institutionnalisation de l'égalité des sexes. Il importe à cet égard de renforcer la collaboration au sein des équipes de pays des Nations Unies et entre elles en ce qui concerne les spécialistes des questions d'égalité des sexes et les ressources dans ce domaine.

95. La collaboration interorganisations s'est améliorée et des initiatives spécifiques voient l'accent mis sur les dispositifs de responsabilisation, l'échange d'expériences et de bonnes pratiques et la mise en commun des ressources, les données et indicateurs ventilés selon le sexe et le renforcement des capacités. Des projets pilotes en vue de l'adoption d'approches communes plus cohérentes à l'échelle nationale sont en cours d'exécution, notamment en ce qui concerne la violence contre les femmes. Malgré tout, de nombreuses pratiques prometteuses du point de vue de l'institutionnalisation de l'égalité des sexes restent isolées, et il est donc crucial de resserrer la collaboration interorganisations en ce qui concerne les expériences acquises, les enseignements que l'on peut en tirer et les bonnes pratiques à suivre.

96. En réponse au paragraphe 4 de la résolution 2006/36 du Conseil, la plupart des entités ont indiqué avoir pris des engagements spécifiques pour améliorer l'institutionnalisation de l'égalité des sexes, notamment dans le cadre des programmes généraux de renforcement des capacités. Certaines entités prévoient désormais des formations obligatoires, ainsi que des formations thématiques ou adaptées aux différentes catégories de personnel, et notamment au personnel d'encadrement. Nombre d'entre elles dispensent des formations aux spécialistes des questions d'égalité des sexes et responsables de la coordination dans ce domaine, mais les progrès accomplis en la matière demeurent inégaux.

97. On a développé des moyens novateurs de renforcer les capacités, notamment de nombreux programmes informatiques d'autoformation. Il importe d'améliorer les programmes et les mesures prises pour y donner suite à tous les niveaux et de bien faire comprendre au personnel d'encadrement, notamment aux coordonnateurs résidents, qu'ils doivent instaurer un environnement propice au renforcement des capacités et au plein impact des initiatives lancées dans ce domaine.

98. De nombreuses entités se sont efforcées de donner suite aux conclusions adoptées par la Commission de la condition de la femme à l'issue de son examen des thèmes prioritaires, conformément à la résolution 2006/9. Des mesures ont été prises pour intensifier les efforts de plaidoyer, la recherche et l'analyse, et les activités opérationnelles, grâce à des initiatives lancées au niveau des différentes entités ou à l'échelle interorganisations. Des progrès

s'imposent encore toutefois dans l'ensemble du système pour tirer les conséquences qui s'imposent des conclusions de la Commission de manière plus systématique et efficace.

99. De nombreuses entités ont pris des initiatives prometteuses et la collaboration interorganisations s'est améliorée, mais dans l'ensemble, les progrès accomplis pour institutionnaliser l'égalité des sexes demeurent inégaux et on continue de constater des lacunes et des difficultés dans tous les domaines.

100. Pour améliorer l'application de ses conclusions concertées 1997/2 et de ses résolutions 2006/9, 2006/36 et 2007/33, le Conseil souhaitera peut-être encourager les entités des Nations Unies à prendre les mesures suivantes :

a) Faire preuve de plus de fermeté en ce qui concerne la nécessité d'institutionnaliser l'égalité des sexes, notamment en exigeant que la stratégie fasse l'objet d'un intérêt plus marqué aux plus hauts niveaux, en renforçant les capacités du personnel d'encadrement, et en lui demandant de faire régulièrement rapport sur les résultats obtenus en ce qui concerne l'égalité des sexes;

b) Définir clairement les responsabilités des coordonnateurs résidents en ce qui concerne la prise en compte des questions d'égalité des sexes à l'échelle nationale, notamment en veillant à ce que toutes les activités des équipes de pays des Nations Unies réservent la place qu'elle mérite à la condition de la femme et en appuyant les groupes thématiques sur l'égalité des sexes;

c) Définir clairement, notamment au moyen des descriptions de postes et programmes de travail, les responsabilités de toutes les catégories de personnel en ce qui concerne l'institutionnalisation de l'égalité des sexes, et établir des mécanismes de responsabilisation spécifiques, notamment des systèmes d'évaluation et de notation du personnel et des contrats moraux;

d) Améliorer l'intégration des questions d'égalité des sexes dans les cadres de gestion axée sur les résultats et les cadres de financement pluriannuels;

e) Renforcer les processus de suivi, de communication et d'évaluation des progrès accomplis et les dispositifs de recensement des lacunes persistantes, en faisant fond sur des méthodes et indicateurs communs établis en collaboration pour pouvoir prendre la mesure des progrès réalisés au sein du système;

f) Augmenter de manière significative les ressources allouées aux activités d'institutionnalisation de l'égalité des sexes, notamment au renforcement des capacités et à la collaboration interorganisations, et accélérer la mise au point de moyens plus efficaces de mesurer les crédits octroyés et les dépenses effectuées en ce qui concerne l'égalité des sexes;

g) Conférer un rôle plus important aux spécialistes des questions d'égalité des sexes et responsables de la coordination dans ce domaine en instaurant un climat qui y soit propice (clarté des mandats, renforcement des capacités, niveau de ressources suffisant, accès aux processus décisionnaires et soutien à l'établissement de réseaux);

h) Développer ou renforcer les actions conjointes des équipes de pays des Nations Unies en ce qui concerne l'institutionnalisation de l'égalité des sexes, en faisant fond sur les indicateurs de résultats et les autres instruments conçus par l'Équipe spéciale du GNUD sur l'égalité des sexes et renforcer la mise en commun des ressources et des bonnes pratiques entre les équipes de pays et en leur sein;

i) Intensifier les efforts déployés pour mettre en place des formations obligatoires du personnel dans toutes les entités, y compris en ayant davantage recours aux moyens informatiques, et pour dispenser des formations adaptées aux divers secteurs et aux besoins spécifiques des différentes catégories de personnel;

j) Redoubler d'efforts au niveau interorganisations pour garantir l'adoption d'une approche cohérente de l'institutionnalisation de l'égalité des sexes dans l'ensemble du système, notamment en veillant à ce que la politique et la stratégie mises en œuvre à l'échelle du système dans ce domaine soient pleinement opérationnelles;

k) Améliorer la gestion des savoirs et l'échange de connaissances au sein du système, notamment grâce aux efforts déployés à l'échelle interorganisations en ce qui concerne les réseaux et bases de données informatiques;

l) Veiller à ce que les questions d'égalité des sexes soient pleinement prises en compte lors des préparatifs de l'examen à mi-parcours sur la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement et de l'examen du Consensus de Monterrey sur le financement du développement.
