



Conseil économique et social

Distr. générale

Français

Original : anglais

Session de 2017

7-9 juin 2017

Point 12 c) de l'ordre du jour

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

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

Rapport du Secrétaire général

Résumé

Soumis conformément à la résolution 2016/2 du Conseil économique et social, le présent rapport évalue les progrès accomplis par les organismes des Nations Unies pour ce qui est d'appliquer le principe de responsabilité à la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans le cadre du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, et de prendre en compte la problématique hommes-femmes dans les activités opérationnelles du système des Nations Unies pour le développement.

Il repose sur les rapports établis par 65 entités des Nations Unies en application du Plan d'action, le résumé stratégique des résultats obtenus par le Groupe des Nations Unies pour le développement en matière de coordination, le Système de gestion de l'information du Bureau de la coordination des activités de développement, ainsi que sur les informations fournies par des sources secondaires.

Des recommandations visant à soutenir l'accélération et l'intégration de la prise en compte de la problématique hommes-femmes, en particulier dans le cadre de la mise en œuvre respectueuse de l'égalité des sexes 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 2017.



I. Introduction

1. Dans sa résolution 2016/2, le Conseil économique et social a réaffirmé que la transversalisation de la problématique hommes-femmes était un moyen mondialement reconnu d'assurer l'égalité des sexes et prié le Secrétaire général de lui présenter, à sa session de 2017, 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 fait suite à cette demande.

2. Ce rapport se compose de six sections. La section II, qui suit l'introduction, présente l'expansion du cadre normatif en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes; la section III examine les progrès accomplis dans l'exécution du Plan d'action à l'échelle du système et contient des informations sur la mise au point de la prochaine génération de dispositifs de responsabilisation; la section IV fournit des renseignements sur les progrès réalisés dans la prise en compte de la problématique hommes-femmes dans les activités opérationnelles à tous les niveaux; la section V met en lumière certaines des lacunes et des difficultés auxquelles le système des Nations Unies continue de se heurter dans son effort d'intégration systématique de la problématique hommes-femmes dans tous les programmes et politiques; enfin, la section VI présente des conclusions et soumet des recommandations à l'examen du Conseil.

3. Le rapport s'appuie sur les données fournies par les 65 entités des Nations Unies qui établissent les rapports prévus par le Plan d'action (les « entités déclarantes »); sur le résumé stratégique des résultats obtenus par le Groupe des Nations Unies pour le développement en matière de coordination (2016); sur le Système de gestion de l'information du Bureau de la coordination des activités de développement; et sur les informations fournies par des sources secondaires. Il présente les progrès accomplis et les résultats obtenus au cours de la période 2015-2016¹.

II. Cadre normatif de la transversalisation de la problématique hommes-femmes

4. Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles reste un objectif primordial pour le système des Nations Unies. Depuis la publication des conclusions concertées 1997/2 du Conseil économique et social (voir [A/52/3/Rev.1](#), chap. IV, par. 4), le système des Nations Unies et les États Membres ont réaffirmé à maintes reprises leur volonté de faire des préoccupations et des expériences des femmes aussi bien que des hommes une partie intégrante des politiques et des programmes dans tous les domaines politiques, économiques et sociaux, de manière que le développement profite également aux femmes et aux hommes et que les inégalités entre les sexes ne puissent se perpétuer. Depuis plus de 20 ans, la transversalisation de la problématique hommes-femmes reste la stratégie mondiale arrêtée au niveau intergouvernemental pour atteindre l'objectif de l'égalité entre les sexes².

¹ À la date de rédaction du présent rapport, le résumé stratégique des résultats obtenus par le Groupe des Nations Unies pour le développement en matière de coordination établi sur la base des données communiquées en 2017 n'avait pas encore paru. Le présent rapport s'appuie donc sur les données communiquées par les équipes de pays des Nations Unies en 2016.

² Adoptée pour la première fois en 1995, à la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, le principe d'une transversalisation de la problématique hommes-femmes a depuis été confirmée dans plusieurs résolutions, décisions et mandats intergouvernementaux de l'ONU.

5. Au fil du temps, l'engagement et la responsabilisation politiques en faveur de la transversalisation de la problématique hommes-femmes se sont renforcés au sein du système des Nations Unies et des États Membres. La politique du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (voir [CEB/2006/2](#)) a permis d'accélérer l'action menée aux plus hauts niveaux pour renforcer la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans les politiques et programmes du système des Nations Unies, conformément aux conclusions concertées 1997/2 du Conseil économique et social. Dans sa résolution [64/289](#), l'Assemblée générale a ensuite créé l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes), qu'elle a notamment chargée de diriger et de coordonner les activités du système des Nations Unies en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de la femme et de promouvoir le respect du principe de responsabilité dans ces domaines. Dans le prolongement de cette initiative, en 2012, le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination a approuvé un Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes élaboré sous la direction d'ONU-Femmes, en vue d'accroître la responsabilisation à l'égard de la transversalisation de la problématique hommes-femmes. Par les résolutions qu'elle a successivement adoptées sur l'examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies, dont sa résolution [71/243](#) de 2016, l'Assemblée générale a soutenu la prise en compte de la problématique hommes-femmes dans le cadre du Plan d'action et des activités opérationnelles.

6. L'intégration systématique du principe de l'égalité des sexes est également essentielle pour la mise en œuvre et la réussite du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (voir la résolution [70/1](#) de l'Assemblée générale, par. 20). Le Programme 2030 s'inscrit dans le prolongement des engagements pris en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans la Déclaration et le Programme d'action de Beijing et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Il comprend un objectif entièrement consacré à l'égalité des sexes (objectif de développement durable 5), et 11 des 17 objectifs de développement durable prévoient des cibles en matière d'égalité des sexes.

7. En s'attaquant aux causes profondes de l'inégalité entre les sexes, le Programme 2030, qui est l'un des accords intergouvernementaux les plus complets et les plus ambitieux en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, offre à la communauté internationale une occasion sans précédent de transformer durablement et profondément la vie des femmes et des filles, et de faire en sorte que personne ne soit laissé de côté³. Il est donc impératif que le système des Nations Unies appuie l'intégration du principe de l'égalité des sexes dans les politiques et programmes aux niveaux mondial, régional et national.

8. En 2016, les accords intergouvernementaux ont continué d'affirmer que l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes devaient être des éléments essentiels de toute solution réelle face aux problèmes de développement urbain, aux crises humanitaires et aux crises mondiales des migrations et des réfugiés.

9. Le Nouveau Programme pour les villes (voir par. 3 de la résolution 2013/22 du Conseil économique et social) reconnaît que les femmes ont un rôle essentiel à jouer dans la prise de décision et entend lutter contre les difficultés rencontrées par les femmes en milieu urbain. Il préconise l'adoption d'un programme de planification

³ ONU-Femmes, « Driving the gender-responsive implementation of the 2030 Agenda for Sustainable Development » (2016), p. 5.

urbaine fondé sur les valeurs d'inclusion sociale et politique, la justice sociale et les droits de l'homme⁴.

10. Le document final du Sommet mondial sur l'action humanitaire, tenu à Istanbul (Turquie) les 23 et 24 mai 2016, consacre l'égalité des sexes, les droits de l'homme et l'autonomisation des femmes en tant que principes fondamentaux de la planification et de l'action humanitaires. Il invite à mettre au point des programmes plus énergiques de promotion de l'égalité des sexes, à faciliter l'accès des femmes et des filles à des postes de direction et à respecter les droits qu'elles tiennent du droit international humanitaire⁵. Il exhorte à renforcer l'application du principe de responsabilité, y compris en faisant preuve de tolérance zéro à l'égard de la violence sexiste, et de garantir le droit des femmes et des adolescentes à accéder aux soins de santé sexuelle et procréative dans les situations de crise⁶. En collaboration avec les États Membres et la société civile, le Groupe d'appui interorganisations pour la Convention relative aux droits des personnes handicapées a contribué à la Charte pour l'inclusion des personnes handicapées dans l'action humanitaire et veillé à l'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes.

11. À la réunion plénière de haut niveau sur la gestion des déplacements massifs de réfugiés et de migrants qui s'est tenue le 19 septembre 2016, le Groupe mondial sur la migration, qui est un groupe interinstitutions, a dénoncé les politiques ne tenant pas compte de la problématique hommes-femmes parce qu'elles ignorent les priorités, les voix et les droits des femmes et des filles. Les États Membres se sont engagés à intégrer une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes dans leurs mesures, y compris celles qui concernent les politiques migratoires et les lois, institutions et programmes nationaux, et de lutter contre les formes multiples de la discrimination et la discrimination multicritère dont sont victimes les femmes et les filles réfugiées et migrantes (voir la résolution 71/1 de l'Assemblée générale).

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

12. En 2016, 65 entités (soit plus de 90 % des entités des Nations Unies), dont le Secrétariat et ses départements et bureaux, ont établi le rapport prévu par le Plan d'action (les « entités déclarantes »)⁷. La participation au Plan d'action a augmenté chaque année : il y avait 64 entités déclarantes en 2015, 62 en 2013 et 2014, et 55 en 2012.

13. Les résultats de 2016 montrent que le Plan d'action continue de jouer un rôle d'accélérateur de progrès dans la transversalisation de la problématique hommes-femmes. Pour l'ensemble du système des Nations Unies, la proportion de notes satisfaisantes et très satisfaisantes a plus que doublé depuis la première année de présentation des rapports, puisqu'elle est passée de 31 % à 64 % entre 2012 et 2016 (voir la figure I). Cependant, il manque encore au système des Nations Unies

⁴ ONU-Femmes, « In brief: Gender Equality and the New Urban Agenda » (2016).

⁵ Rapport du Secrétaire général sur les femmes et la paix et la sécurité (S/2016/822).

⁶ Résumé établi par le Président, intitulé « S'engager à agir pour défendre l'humanité », Sommet mondial sur l'action humanitaire, tenu à Istanbul (Turquie) les 23 et 24 mai 2016.

⁷ 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; Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des violences sexuelles commises en période de conflit, et Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires.

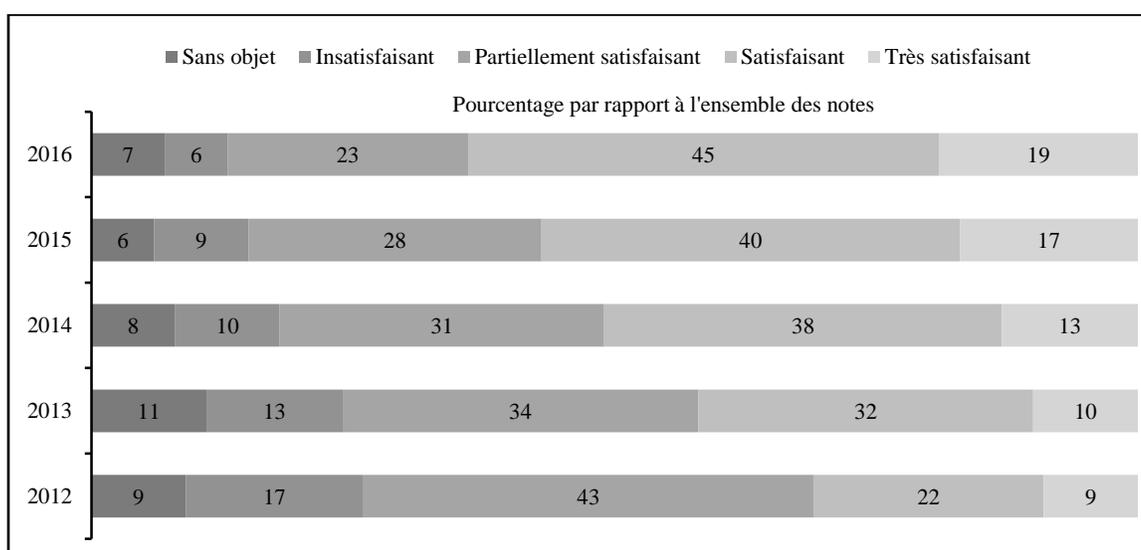
36 points de pourcentage pour satisfaire à toutes les exigences du Plan d'action dans le délai fixé par le Conseil des chefs de secrétariat, à savoir fin 2017.

A. Analyse comparative des résultats d'ensemble du système des Nations Unies pour 2012, 2013, 2014, 2015 et 2016

14. Afin de dégager les tendances observées, le présent rapport compare les résultats selon les critères suivants : a) année; b) indicateur de résultats; c) type d'entité⁸; d) points forts et points à améliorer. L'ensemble

Figure I

Analyse comparative des notes du système des Nations Unies dans son ensemble pour 2012, 2013, 2014, 2015 et 2016.



Note : Les calculs effectués pour le système des Nations Unies dans son ensemble ont été réalisés à partir des 975 notes individuelles que se sont attribuées 65 entités par rapport à 15 indicateurs de résultats.

15. Depuis 2012, les résultats d'ensemble du système des Nations Unies ont progressé de façon régulière (voir la figure I). À l'heure actuelle, 64 % des notes du système des Nations Unies sont aux niveaux « satisfaisant » ou « très satisfaisant » – ce qui représente une augmentation de 7 points de pourcentage par rapport à 2015 et de 33 points de pourcentage par rapport à 2012, soit une augmentation moyenne d'environ 8 points de pourcentage par an.

16. Cependant, et malgré cette progression annuelle moyenne, les prévisions indiquent qu'à ce rythme, le système des Nations Unies n'obtiendra des notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » dans tous les domaines qu'en 2020, soit trois ans après la date initialement fixée par le Conseil des chefs de secrétariat⁹.

17. Le rythme de cette progression diminue en fait depuis 2013, année où la proportion de notes satisfaisantes et très satisfaisantes avait augmenté de 11 points de pourcentage par rapport à l'année précédente. En 2016, la progression annuelle a atteint 7 points de pourcentage, soit seulement un point de pourcentage de plus

⁸ 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.

⁹ Les entités à vocation essentiellement technique devront remplir ces exigences à l'horizon 2019.

qu'en 2015. Par conséquent, si des efforts accrus ne sont pas déployés dans l'année à venir pour améliorer sensiblement les résultats dans les domaines où ils sont particulièrement faibles, le système ne parviendra pas à remplir les conditions requises avant la date limite, comme il est indiqué ci-après.

B. Analyse comparative par catégorie d'entités

18. Comme le montre la figure II, quatre des cinq catégories types d'entités ont vu progresser globalement la proportion de leurs notes « satisfaisant » et « très satisfaisant » depuis 2015. Seules les institutions spécialisées ont enregistré une légère baisse de 2 points de pourcentage dans la note « très satisfaisant »¹⁰.

19. Cependant, les institutions spécialisées affichent collectivement les meilleurs résultats toutes catégories confondues pour la cinquième année consécutive. Près de 80 % de leurs notes se situent au niveau « satisfaisant » ou « très satisfaisant », ce qui représente une hausse de 32 points de pourcentage par rapport à 2012, année d'établissement du rapport de référence.

20. La catégorie des fonds et programmes a également poursuivi une progression régulière : en 2016, elle s'est attribué 72 % de notes « satisfaisantes » ou « très satisfaisantes », soit une augmentation de 25 points de pourcentage depuis 2012.

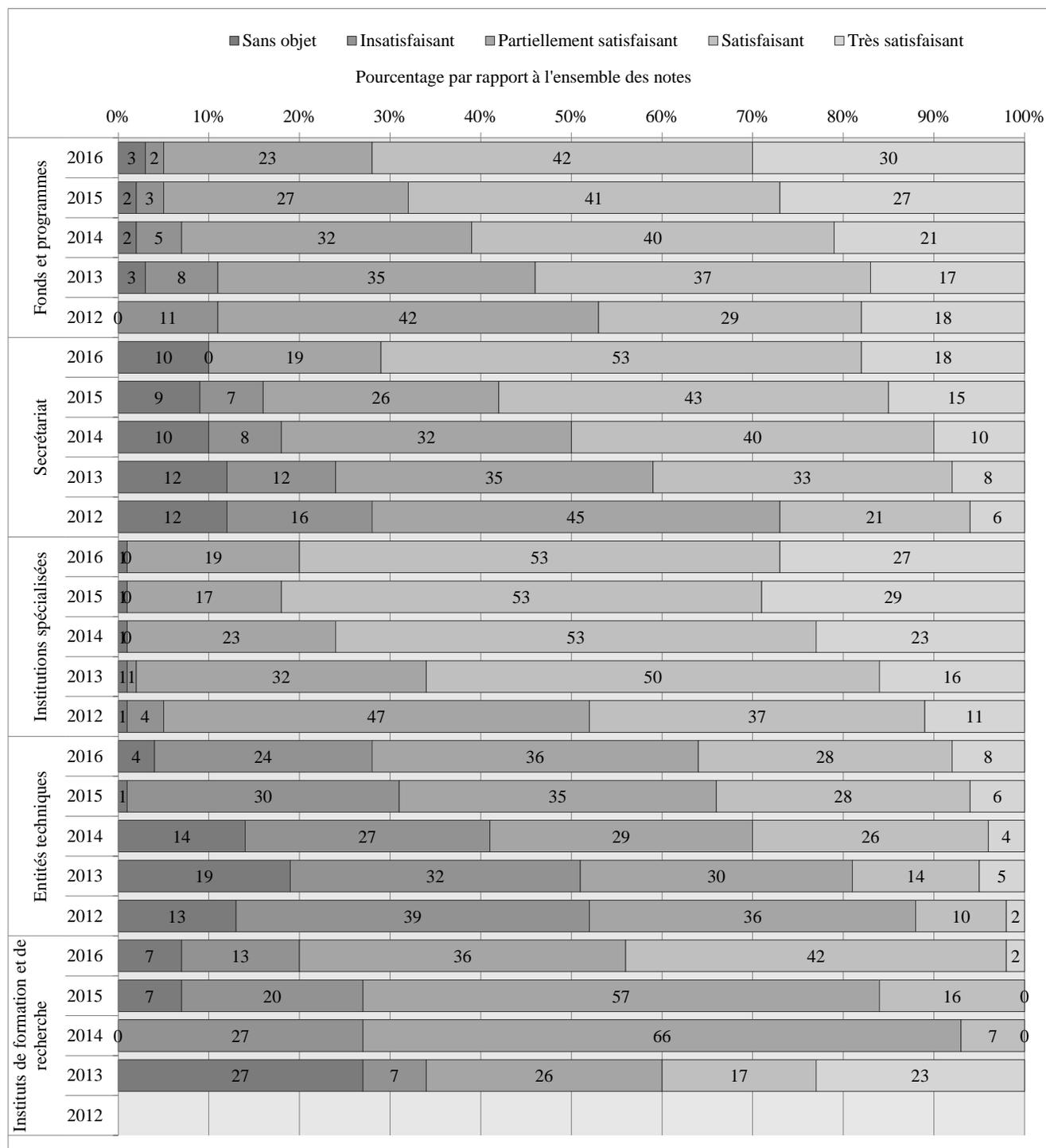
21. Le Secrétariat a réalisé des progrès notables entre 2015 et 2016, avec 71 % de notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » en 2016, contre 58 % en 2015 et 27 % en 2012. Il suit désormais de près la catégorie des fonds et programmes, qui le devance d'un point de pourcentage dans ces catégories.

22. En 2016, la catégorie des entités techniques s'est quant à elle attribué 36 % de notes « satisfaisant » et « très satisfaisant ». Cela représente une augmentation de 2 points de pourcentage par rapport à la période précédente et une augmentation de 24 points de pourcentage par rapport à 2012, année d'établissement du rapport de référence. Du fait des difficultés particulières qu'elles rencontrent dans le domaine de la transversalisation de la problématique hommes-femmes, les entités techniques bénéficient de deux années supplémentaires pour satisfaire aux exigences du Plan d'action.

23. Malgré son retard sur les autres catégories, la catégorie des instituts de formation et de recherche a enregistré la plus forte progression entre 2015 et 2016. La part de ses notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » a augmenté de 28 points de pourcentage, passant de 16 % à 44 %.

¹⁰ L'arrivée en 2016 d'une nouvelle entité dans le groupe a eu pour effet d'abaisser le niveau global des notes.

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

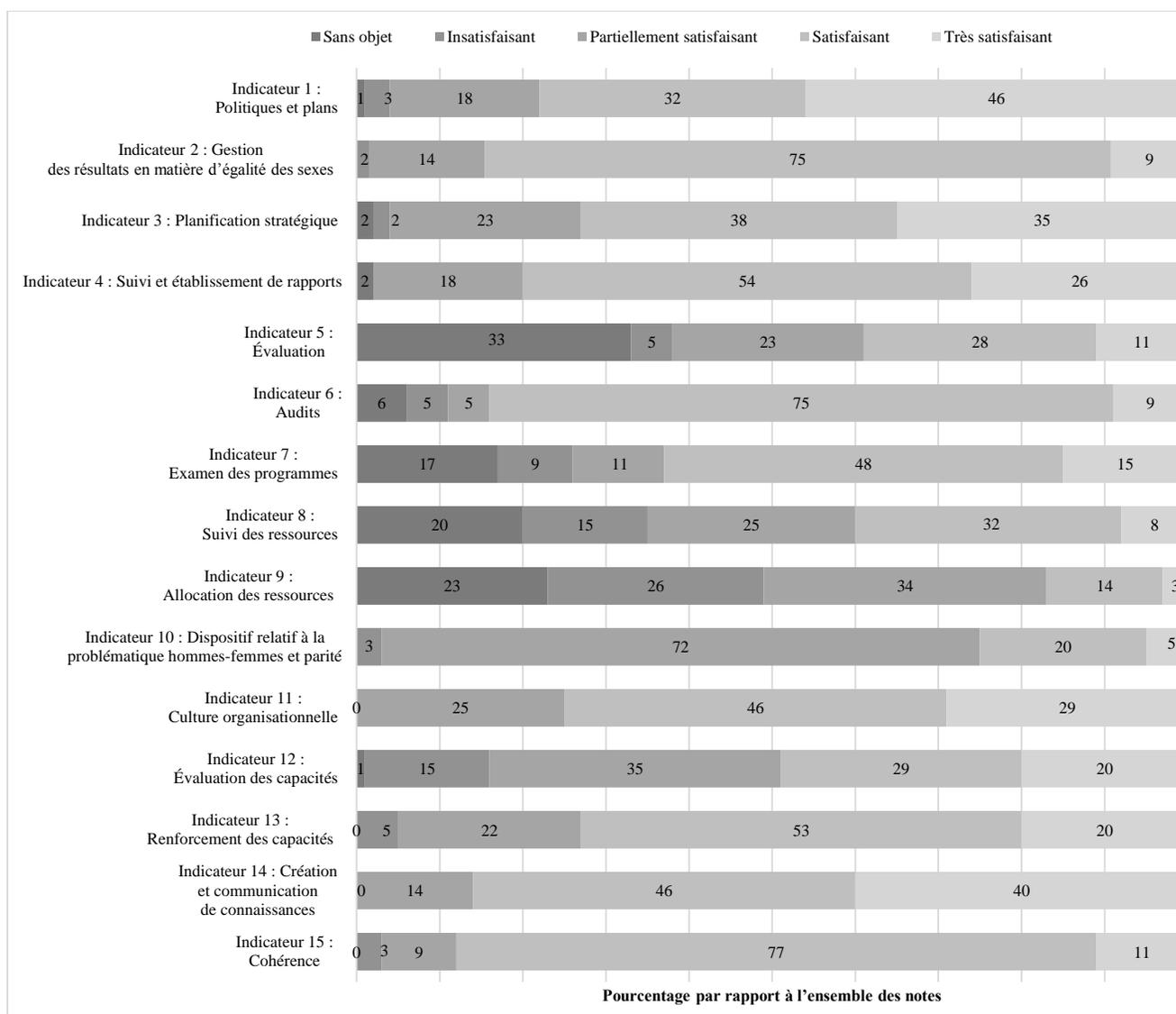


C. Analyse comparative par indicateur de résultats : points forts et points à améliorer

24. La figure III montre la répartition des notes de l'ensemble des entités par indicateur de résultats pour la période à l'examen (2016). La figure IV compare les proportions des notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » que les entités se sont attribuées, par indicateur, sur les cinq années depuis le rapport initial.

Figure III

Analyse des notes du système des Nations Unies dans son ensemble en 2016, par indicateur de résultats



25. Les indicateurs « politiques et plans », « planification stratégique » et « création et communication de connaissances » sont ceux pour lesquels la proportion de notes « très satisfaisant », qui dépasse 35 %, a été la plus élevée¹¹. Les

¹¹ Sur les 65 entités examinées, 30 ont obtenu la note « très satisfaisant » pour l'indicateur « politiques et plans », 23 pour l'indicateur « planification stratégique » et 26 pour l'indicateur « création et communication de connaissances ».

résultats obtenus pour ces indicateurs ont un effet d'entraînement sur tous les autres domaines parce qu'ils sont de portée très générale.

26. Comme l'année précédente, la proportion de notes « insatisfaisant » reste élevée pour les indicateurs « suivi des ressources », « allocation des ressources » et « évaluation des capacités » et il conviendrait donc de consacrer davantage d'efforts aux fonctions correspondantes. Pour chacun de ces indicateurs, 15 % au moins des entités ont reçu la note « insatisfaisant »¹². Les indicateurs « évaluation », « allocation des ressources » et « suivi des ressources » ont été jugés « sans objet » dans 20 % au moins des cas¹³, soit une légère augmentation de 5 (33 % contre 28 %), 3 (23 % contre 20 %) et 3 (20 % contre 17 %) points de pourcentage respectivement par rapport à 2015.

Figure IV

Analyse comparative des notes satisfaisantes ou très satisfaisantes, par indicateur et par année – classées par ordre de résultat décroissant suivant les données de 2016.) Analyse comparative des notes « satisfaisant » et « très satisfaisant » par indicateur et par année, les indicateurs étant classés dans l'ordre décroissant des résultats obtenus en 2016

Indicateurs, classés en fonction de leur résultat en 2016	Pourcentage de notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » sur l'ensemble des notes (hors mention « sans objet »)					Variation en points de pourcentage (2016-2015)	Variation en points de pourcentage (2016-2012)
	2016	2015	2014	2013	2012		
Indicateur 6 : Audits tenant compte de la problématique hommes-femmes	90	83	78	69	13	7	77
Indicateur 15 : Cohérence	88	89	87	89	77	-1	11
Indicateur 14 : Création et communication de connaissances	86	72	66	52	34	14	52
Indicateur 2 : Gestion des résultats en matière d'égalité des sexes	85	83	81	75	59	2	26
Indicateur 4 : Suivi et établissement de rapports	81	68	65	50	39	13	42
Indicateur 1 : Politiques et plans	78	73	61	50	40	5	38
Indicateur 7 : Examen des programmes	76	63	59	47	31	13	45
Indicateur 3 : Planification stratégique	75	73	74	58	41	2	34
Indicateur 11 : Culture organisationnelle	75	69	63	59	48	6	27
Indicateur 13 : Renforcement des capacités	74	53	40	25	23	21	51
Indicateur 5 : Évaluation	58	55	50	44	36	3	22
Indicateur 8 : Suivi des ressources	50	39	30	25	22	11	28
Indicateur 12 : Évaluation des capacités	49	33	28	23	15	16	34
Indicateur 10 : Dispositif relatif à la problématique hommes-femmes et parité	25	22	21	20	13	3	12
Indicateur 9 : Allocation de ressources	22	22	18	13	7	0	15

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. C'est pourquoi les pourcentages de notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » diffèrent légèrement de ceux de la figure III, qui portent sur l'ensemble des notes, mention « sans objet » comprise.

¹² Sur les 65 entités examinées, 10 se sont attribués la note « insatisfaisant » pour l'indicateur « suivi des ressources », 17 pour l'indicateur « allocation des ressources » et 10 pour l'indicateur « évaluation des capacités ».

¹³ Sur les 65 entités examinées, 22 ont déclaré « sans objet » l'indicateur « évaluation », 15 ont déclaré « sans objet » l'indicateur « allocation des ressources » et 13 ont déclaré « sans objet » l'indicateur « suivi des ressources ».

Points forts : Résultats de 2016

27. La figure IV montre que, pendant cette cinquième année pour laquelle des rapports ont été établis, le système des Nations Unies a accompli des progrès sur 14 des 15 indicateurs de résultats.

28. Pour la première fois depuis le lancement du Plan d'action, c'est sous l'indicateur « audits tenant compte de la problématique hommes-femmes » que les meilleures notes ont été attribuées, 90 % des entités recevant les notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant », soit 7 points de pourcentage de plus qu'en 2015.

29. Le deuxième meilleur résultat en 2016 correspond à l'indicateur « cohérence », malgré une baisse d'un point de pourcentage du fait de l'incorporation des rapports d'une nouvelle entité, qui a fait baisser la moyenne d'ensemble.

30. L'indicateur « création et communication de connaissances » occupe la troisième position, 86 % des entités obtenant les notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant », contre 72 % en 2015.

Progrès accomplis entre la période précédente et la période à l'examen (2015-2016)

31. Pendant la période 2015-2016, c'est pour les indicateurs « renforcement des capacités », « évaluation des capacités » et « création et communication de connaissances » que les progrès les plus importants ont été réalisés, la proportion des notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » ayant augmenté de 14 points de pourcentage ou plus.

32. Comme en 2015, l'indicateur « renforcement des capacités » est celui pour lequel les progrès accomplis ont été les plus importants: les notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » y ont connu une hausse impressionnante de 21 points de pourcentage entre 2015 et 2016. À l'heure actuelle, 74 % des entités s'attribuent des notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant »¹⁴. Le nombre élevé de fonctionnaires suivant la formation en ligne d'ONU-Femmes intitulée « Je connais le genre », destinée aux non-spécialistes de la problématique hommes-femmes, contribue à ces progrès. En mars 2017, 18 273 membres du personnel des entités déclarantes avaient suivi cette formation en ligne à progression autorégulée, soit 7 801 personnes de plus que l'année précédente. Cette formation est obligatoire dans 22 entités, contre 14 entités en 2015. Au rythme actuel, il est prévu que le système des Nations Unies atteigne les objectifs correspondant à cet indicateur à l'horizon 2018; l'échéance de 2017 ne pourra être respectée qu'au prix d'efforts plus ciblés et plus soutenus.

Progrès accomplis entre le rapport de base (2012) et la période à l'examen (2016)

33. Depuis le lancement du Plan d'action en 2012, c'est pour l'indicateur « audits tenant compte de la problématique hommes-femmes » que les progrès les plus importants ont été réalisés : la proportion des notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » a augmenté de 77 points de pourcentage entre 2012 et 2016,¹⁵ ce qui montre bien l'efficacité de ce plan pour ce qui est d'introduire le souci de la problématique homme-femmes dans les fonctions d'audit.

34. Pour les indicateurs « création et communication de connaissances », « renforcement des capacités » et « examen des programmes », la proportion des

¹⁴ Soit 48 entités.

¹⁵ Soit 7 entités en 2012, contre 55 en 2016.

notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » a connu une augmentation d'au moins 45 points de pourcentage entre 2012 et 2016 (voir fig. IV).

35. Il convient de noter qu'en 2016, 78 % des entités déclarantes¹⁶ se sont attribués des notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » pour l'indicateur « politiques et plans », ce qui représente une augmentation de 5 points de pourcentage par rapport à 2015.¹⁷ Ce dernier devrait s'établir à 88 % d'ici à la fin de 2017, six entités supplémentaires s'étant engagées à élaborer ou appliquer des politiques relatives à l'égalité des sexes dans le courant de l'année. La mise en place de politiques et de plans relatifs à l'égalité des sexes reste en effet le principal moteur du changement. Les entités ayant instauré ce type de politiques obtiennent des résultats bien meilleurs que les autres : les 51 entités faisant état de notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » pour cet indicateur en 2016 s'attribuent en moyenne ces mêmes notes pour 11 indicateurs sur 15, contre une moyenne de 5 indicateurs sur 15 pour les autres entités. En moyenne, elles s'attribuent sept fois plus de notes « très satisfaisant » pour les autres indicateurs que les autres entités¹⁸.

36. En 2016, le Secrétariat a déployé des efforts considérables pour mettre en place une stratégie d'ensemble visant à accélérer les progrès vers la parité des sexes. Cette stratégie, qui portera entre autres sur le recrutement, la sélection et la rétention du personnel, sur l'organisation des carrières et sur la culture organisationnelle, devrait être prête en 2017.

Points à améliorer

37. Comme les années précédentes, les plus faibles résultats du système des Nations Unies ont été constatés pour les indicateurs « allocation de ressources », « dispositif relatif à la problématique hommes-femmes et à la parité », « évaluation des capacités » et « suivi des ressources », domaines dans lesquels 50 % ou moins des entités se sont attribués des notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » en 2016. Pour la cinquième année consécutive, les résultats les plus faibles concernent l'allocation de ressources, où les notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » stagnent à 22 %. Au rythme actuel, il n'est pas prévu que le système atteigne les objectifs fixés pour cet indicateur avant 2045, soit 28 ans après l'échéance.

38. De même, les résultats concernant le « dispositif relatif à la problématique hommes-femmes et à la parité » demeurent étonnamment faibles dans l'ensemble du système : 25 pour cent des entités seulement ont obtenu des notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » pour cet indicateur en 2016¹⁹, soit une augmentation de 3 points de pourcentage par rapport à l'année précédente. À ce rythme, le système n'atteindra les objectifs prévus qu'en 2041. Il est cependant encourageant de constater qu'environ 30 % des entités²⁰ considéreraient l'amélioration de leurs résultats en la matière comme un objectif prioritaire pour 2017.

39. L'indicateur concernant le « dispositif relatif à la problématique hommes-femmes et à la parité » comporte trois rubriques différentes. L'inégalité des progrès constatés dans ces domaines explique peut-être les maigres résultats obtenus :

a) *Les systèmes de responsables de la coordination des questions d'égalité des sexes.* Des progrès importants ont été faits sous cette rubrique entre 2015 et

¹⁶ Soit 51 entités.

¹⁷ Soit 47 entités.

¹⁸ Les entités faisant état de notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » ont reçu en moyenne la note « très satisfaisant » pour 3,5 indicateurs, contre 0,5 indicateur pour les autres entités.

¹⁹ Soit 16 entités.

²⁰ Soit 19 entités.

2016. Quatre-vingt-quinze pour cent des entités²¹ ont déclaré s'être dotées d'un système de responsables de la coordination des questions d'égalité des sexes ou d'un dispositif équivalent; 78 %²² ont déclaré une responsable à la classe P-4 ou supérieure, soit 12 points de pourcentage de plus qu'en 2015. En outre, 76 % des entités²³ ont défini officiellement le mandat de leurs responsables de la coordination des questions d'égalité des sexes, ce qui représente une augmentation de 4 points de pourcentage par rapport à 2015. De plus, la proportion d'entités dont les responsables de l'égalité des sexes consacraient 20 % ou plus de leur temps à des fonctions touchant ce sujet est passée de 47 % à 66 %²⁴, soit une augmentation de 19 points de pourcentage;

b) *La parité des femmes et des hommes à tous les niveaux.* Les progrès de la parité des sexes se font toujours attendre, de même que, par conséquent, les résultats mesurés par cet indicateur. Comme par le passé, en 2016, 83 % des entités²⁵, soit le même pourcentage qu'en 2015, ont déclaré ne pas être parvenues à une égale représentation des femmes et des hommes aux classes P-4 et supérieures;

c) *Des ressources suffisantes.* Trente-trois seulement des entités²⁶ ont déclaré avoir un groupe chargé de la problématique hommes-femmes, ou un équivalent, doté de ressources suffisantes, soit 8 points de pourcentage de moins que pour la période précédente, ce qui est un important sujet de préoccupation.

40. Quoique l'indicateur « suivi des ressources » demeure l'un des indicateurs du Plan d'action qui affichent les résultats les plus faibles, on y constate certains progrès encourageants. Sur les entités qui ont établi leur rapport, 26 ont déclaré pour cet indicateur des notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » en 2016, soit 5 entités de plus qu'en 2015. Cette hausse, la plus forte constatée à ce jour en un an, représente une augmentation de 11 points de pourcentage, les notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » représentant 50 % des notes en 2016 contre 39 % en 2015. Seize entités ont annoncé qu'elles s'employaient à mettre en place des mécanismes de suivi des ressources. La proportion des notes « insatisfaisant » et des mentions « sans objet » est descendue à 35 % en 2016, soit 3 points de pourcentage de moins qu'en 2015. Le suivi des ressources est l'un des domaines où le plus grand nombre d'entités se sont donné pour objectif d'améliorer leurs résultats : 21 entités comptaient s'y employer en 2017.

41. L'évaluation des capacités demeure l'un des domaines où les résultats sont les moins bons, mais la proportion d'entités s'attribuant une note « satisfaisant » ou « très satisfaisant » en la matière est encourageante, puis qu'elle est passée de 33 % en 2015 à 49 % en 2016, soit un gain de 16 points de pourcentage²⁷. L'emploi du modèle de questionnaire d'évaluation des capacités mis au point par le Centre de formation d'ONU-Femmes²⁸ explique les progrès obtenus, qu'un usage encore plus répandu de cet outil pourrait encore accroître.

D. Plans de rattrapage

42. Le bureau d'assistance d'ONU-Femmes a examiné tous les rapports pour en contrôler la qualité et en vérifier l'exactitude. Il a recommandé que des

²¹ Soit 62 entités.

²² Soit 50 entités.

²³ Soit 49 entités.

²⁴ Soit 43 entités.

²⁵ Soit 54 entités.

²⁶ Soit 16 entités.

²⁷ Soit les rapports de 32 entités.

²⁸ Quatre entités ont déclaré y avoir eu recours en 2015 et 2016.

modifications soient apportées à 48 % d'entre eux²⁹. Les entités ont accepté environ 65 % de ces modifications et ont revu leurs notes en conséquence.

43. La qualité des rapports communiqués au titre du plan d'action est restée constante. En 2016, comme l'année précédente, 70 % des plans de rattrapage ont été qualifiés de satisfaisants ou mieux³⁰.

44. En 2016, les entités ont annoncé 173 mesures visant à améliorer leurs résultats, soit à peu près autant que les 175 mesures annoncées en 2015. Comme les années précédentes, les domaines où les résultats étaient les plus faibles, à savoir le suivi des ressources, le renforcement des capacités, le dispositif relatif à la problématique hommes-femmes et à la parité des sexes, ainsi que l'indicateur « politiques et plans », qui est crucial en raison de son effet d'entraînement, sont ceux dans lesquels les entités des Nations Unies comptent le plus intensifier leurs efforts. En outre, dans 92 % des cas pour lesquels des informations ont été communiquées, le suivi en a été confié à des fonctionnaires qui ne sont pas des responsables de la coordination des questions d'égalité des sexes ou des membres du Groupe de la problématique hommes-femmes. Cette proportion correspond à une augmentation de 12 points de pourcentage par rapport à 2015 et montre que le réseau des soutiens et des responsables de la transversalisation du genre dans les entités continue de s'élargir bien au-delà des services et des personnes qui en sont spécifiquement chargés.

45. Les entités ont également estimé qu'un montant total d'environ 24,1 millions de dollars (soit 5,3 millions de dollars de plus qu'en 2015) serait nécessaire pour atteindre les objectifs et renforcer les résultats du système pendant ce qui doit être la dernière année des rapports à établir en application du Plan d'action. En 2016, comme en 2013, 2014 et 2015, les indicateurs qui signalaient les plus importants besoins de ressources étaient ceux du dispositif relatif à la problématique hommes-femmes et à la parité des sexes (24 %), de la culture organisationnelle (14 %), de la politique et des plans (11 %) et de l'allocation de ressources (10 %).

46. Malgré les progrès qu'il a accomplis sur le triple plan de la coordination, de la planification stratégique et de l'efficacité, le système des Nations Unies approche des limites de ce que le niveau actuel de ses ressources lui permet de réaliser. S'il ne reçoit pas les ressources humaines et financières nécessaires pour alimenter et soutenir son action, le rythme auquel il progresse dans la mise en œuvre du Plan d'action ne pourra que se ralentir.

E. Vers la prochaine génération de dispositifs de responsabilisation pour la prise en compte de la problématique hommes-femmes

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

47. En prévision de la date limite fixée à 2017, ONU-Femmes a coordonné un vaste ensemble de consultations à l'échelle du système tout au long de 2016 pour

²⁹ Le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation dirige le bureau d'assistance pour le suivi de l'indicateur de résultats n° 5, qui porte sur l'évaluation. Dans ce domaine spécifique de l'évaluation, le bureau d'assistance a recommandé des révisions dans 38 % des cas. Vingt-huit pour cent de ces recommandations ont conduit à changer la note.

³⁰ Soit 47 entités.

actualiser le prochain Plan d'action à l'échelle du système (2.0) et préparer son application en 2018³¹.

48. Le Plan d'action à l'échelle du système (2.0), qui a été mis à l'essai dans huit entités³², renforce l'actuel Plan d'action en affinant les indicateurs existants et en le remplaçant dans le contexte du Programme 2030. Il introduit trois nouveaux indicateurs, qui élargissent la responsabilité à l'établissement de rapports sur la problématique hommes-femmes et aux résultats liés aux objectifs de développement durable³³. Il introduit également un nouvel indicateur sur le rôle de direction.

49. Pour que le Plan d'action à l'échelle du système (2.0) soit réellement appliqué, il faudra que les responsables des entités des Nations Unies dirigent, défendent et appuient sans relâche la prise en compte de la problématique hommes-femmes. La plupart des entités ont indiqué que l'encadrement et l'engagement de haut niveau avaient été essentiels à la réalisation de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.

50. Pour que le Plan d'action à l'échelle du système (2.0) soit un succès, il faudra également prêter une attention soutenue à l'élaboration, à l'application et à la mise à jour continue des politiques en matière d'égalité des sexes, qui sont de puissants moyens de réaliser des progrès, et veiller à ce que soient en place des approches d'ensemble et des mécanismes de responsabilisation pour définir et atteindre ces objectifs.

51. Comme l'ont montré les cinq premières années d'application du Plan d'action, les efforts menés en faveur de l'intégration de la problématique hommes-femmes dans toutes les entités doivent bénéficier de dotations suffisantes, tant sur le plan des ressources humaines que sur le plan financier. Il faut veiller à disposer des moyens voulus pour développer et réaliser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et mesurer les résultats obtenus, sur la base de méthodes de gestion axées sur les résultats à l'échelle du système.

Au niveau des équipes de pays des Nations Unies (nouvelle grille de résultats)

52. Afin de continuer d'élargir et de renforcer le champ de la responsabilité au niveau des pays, ONU-Femmes a collaboré avec le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), dans le cadre de l'Équipe spéciale pour l'égalité des sexes du Groupe des Nations Unies pour le développement, pour actualiser les indicateurs clefs de performance sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes des équipes de pays des Nations Unies (la « grille de résultats ») et les harmoniser avec le Plan d'action à l'échelle du système (2.0) et les nouvelles directives du plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement.

53. La nouvelle grille de résultats s'inscrit dans le contexte du Programme 2030; elle couvre sept dimensions fonctionnelles – la planification et la programmation, le suivi et l'évaluation, les partenariats, la direction des activités, le dispositif relatif à

³¹ Il s'agissait notamment de réaliser une enquête, de tenir deux ateliers interinstitutions et de procéder à 20 consultations en personne. En outre, huit entités ont mis à l'essai le nouveau Plan d'action (2.0).

³² La Commission économique pour l'Afrique, l'Organisation internationale du Travail (OIT), le Centre international de formation de l'OIT, l'Organisation internationale pour les migrations, le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida, le Programme des Nations Unies pour le développement, l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel et le Programme alimentaire mondial.

³³ Ces indicateurs portent notamment sur les engagements en vue d'atteindre l'objectif de développement durable relatif à l'égalité des sexes, l'établissement de rapports sur les résultats obtenus en matière d'égalité des sexes et les résultats des programmes sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

la problématique hommes-femmes et les capacités, les ressources et les résultats – et introduit une nouvelle série de 18 indicateurs clefs de performance qui visent à renforcer l'efficacité des activités menées par les Nations Unies en faveur de la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes.

54. En utilisant des indicateurs types et en appliquant des critères d'évaluation communs, la nouvelle grille de résultats permettra, tout comme le Plan d'action, de procéder à des comparaisons au niveau des régions et des pays. Une nouvelle méthode d'auto-évaluation permettra également de renforcer l'appropriation par les équipes de pays des Nations Unies et d'appuyer une exécution échelonnée en vue de satisfaire aux exigences en matière de performance.

55. La nouvelle grille de résultats a été mise à l'essai dans six pays³⁴. À l'instar des tendances observées dans le système des Nations Unies, les premiers résultats indiquent que les équipes de pays des Nations Unies obtiennent de bons résultats dans les domaines de la programmation et des partenariats, mais que des améliorations restent à faire concernant le suivi et l'évaluation, ainsi que le suivi de l'utilisation des ressources.

Au niveau national [adaptation du Plan d'action à l'échelle du système (2.0)]

56. Les données d'expérience ont montré que le Plan d'action était facilement applicable à toute institution, indépendamment de son mandat, y compris les institutions des administrations locales et nationales. En partenariat avec la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (CESAO) et les mécanismes nationaux relatifs aux femmes en place dans les États arabes, ONU-Femmes a donc adapté le dispositif du Plan d'action pour aider les pays de la région à suivre et à mesurer les progrès faits en matière d'égalité des sexes et à renforcer la responsabilisation y relative dans les institutions publiques. La Jordanie est le premier pays à avoir officiellement notifié à la CESAO sa volonté d'appliquer le dispositif adapté du Plan d'Action au niveau national, où il sera mis à l'essai en 2017.

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

57. Faisant fond sur la résolution antérieure et ayant à l'esprit le Programme 2030, qui comprend un objectif consacré exclusivement à l'égalité des sexes et renforce la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes dans d'autres objectifs, l'Assemblée générale a réaffirmé, dans la résolution [71/243](#) sur l'examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies, que la prise en compte de la problématique hommes-femmes était essentielle. Elle a en particulier appelé l'attention sur la prise en compte de la problématique hommes-femmes dans la gestion des résultats et la planification stratégique, la collecte et l'utilisation de données ventilées par sexe, l'établissement de rapports et le suivi de l'utilisation des ressources, et l'utilisation de toutes les connaissances y relatives disponibles dans le système, notamment à ONU-Femmes, afin de faciliter sa prise en compte systématique lors de l'élaboration des cadres de programmation conjointe.

58. Le Conseil des chefs de secrétariat a approuvé un ensemble de principes communs visant à orienter l'appui intégré que le système des Nations Unies apporte à l'application du Programme 2030 qui, entre autres, reconnaît que l'égalité des

³⁴ Égypte, Inde, Iraq, Ouganda, Ukraine et Viet Nam.

sexes et l'autonomisation des femmes sont essentielles à la réalisation des objectifs de développement durable. Il a également mis au point un cadre commun d'action pour lutter contre les inégalités et la discrimination, qui accélère la prise en compte de la problématique hommes-femmes dans le système des Nations Unies.

59. En conséquence, le Groupe des Nations Unies pour le développement a élaboré des directives en vue de l'élaboration d'une nouvelle génération de plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement dans le cadre du Programme 2030. Les directives font des droits de l'homme et de l'égalité des sexes les principes de base des programmes et donnent pour instructions aux équipes de pays des Nations Unies de les refléter entièrement et systématiquement dans des résultats et des produits clairement définis et tenant compte du sexe des sujets, qui contribuent à l'objectif et aux cibles de développement durable y relatifs.

A. Tirer parti de la programmation conjointe par pays pour apporter des réponses intégrées au Programme 2030

Plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement

60. En tant que moteurs clefs, à l'échelle du système, du renforcement de l'intégration, de la cohérence et de la coordination au niveau des pays, les plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement continuent d'accorder une attention croissante à l'égalité des sexes. Quelque 90 % des 27 plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement lancés en 2016 ont au moins un résultat qui soutient l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et environ 75 % se sont appuyés sur les constatations tirées de leurs bilans communs de pays³⁵. Les équipes de pays des Nations Unies au Zimbabwe et au Malawi ont également élaboré des stratégies globales de prise en compte de la problématique hommes-femmes pour orienter et appuyer plus avant l'intégration systématique de cette problématique dans les activités de programmation conjointe.

61. La nouvelle génération de plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement en Arménie, au Cambodge, dans l'ex-République yougoslave de Macédoine et en Uruguay propose à la fois des interventions tenant compte du sexe des sujets et des approches intégrées concernant l'obtention de résultats stratégiques en matière de développement durable, soulignant ainsi que pour que le développement soit réel, il est nécessaire d'apporter des solutions multidimensionnelles et intégrées.

62. L'appui intégré qu'apporte le système des Nations Unies peut être la réponse aux priorités interdépendantes du Programme 2030. Par exemple, la réalisation de l'objectif de développement durable n° 8 relatif au travail décent et à la croissance économique est intrinsèquement liée à la celle de l'objectif n° 3 (relatif à la promotion de la santé et du bien-être), de l'objectif n° 4 (visant à assurer une l'éducation de qualité), de l'objectif n° 5 (visant à parvenir à l'égalité des sexes) et de l'objectif n° 10 (sur la réduction des inégalités)³⁶.

Programmes conjoints

63. Les programmes conjoints ont également intégré les mandats et les compétences du système des Nations Unies pour appliquer les normes convenues à

³⁵ Bureau de la coordination des activités de développement, 2016. Étude préliminaire du plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement.

³⁶ Groupe des Nations Unies pour le développement, « Together possible: gearing up for the 2030 Agenda » (2016), p. 73.

l'échelle mondiale sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes à un certain nombre de domaines, notamment l'agriculture, la violence à l'égard des femmes, la participation politique, l'autonomisation économique, la paix et la sécurité, et les changements climatiques. De 2014 à 2015, le nombre de programmes conjoints sur l'égalité des sexes a augmenté de 25 %, passant de 85 à 106, et représentait environ 30 % du total des 365 programmes conjoints³⁷. En 2015, les programmes conjoints sur l'égalité des sexes étaient plus nombreux que les programmes conjoints sur d'autres domaines thématiques et sectoriels, ce qui témoigne d'une large reconnaissance du rôle de l'égalité des sexes dans l'obtention réelle de résultats en matière de développement³⁷.

64. Grâce à des démarches résilientes face aux changements climatiques, le programme agricole conjoint visant à accélérer les progrès vers l'autonomisation économique des femmes rurales dans le contexte du développement durable a amélioré les perspectives économiques de 18 000 femmes en Éthiopie, au Guatemala, au Kirghizistan, au Libéria, au Népal, au Niger et au Rwanda, en les aidant à conserver leurs moyens de subsistance et en améliorant leur situation sur le plan de la sécurité alimentaire et de la nutrition. En Égypte, grâce au programme conjoint sur la citoyenneté des femmes, le Ministère de la planification a pu délivrer 181 868 cartes nationales d'identité à des femmes, facilitant leur participation politique aux élections ainsi que leur accès à l'emploi, aux services de santé et aux autres services sociaux³⁸.

Aider les pays à remplir leurs obligations internationales en matière d'établissement de rapports

65. Aider les gouvernements à honorer les obligations qui leur sont faites d'établir des rapports qu'ils présenteront aux mécanismes des droits de l'homme de l'Organisation des Nations Unies est un autre domaine important dans lequel le système des Nations Unies renforce les liens entre les aspects normatifs et les aspects opérationnels des activités de programmation conjointe. En 2015, 67 % des équipes de pays des Nations Unies ont appuyé la préparation ou l'établissement de rapports ou le suivi des Examens périodiques universels, 73 % ont facilité le suivi des recommandations des organes conventionnels des droits de l'homme et 43 % ont facilité une action sur les procédures spéciales³⁹.

66. L'équipe de pays des Nations Unies a aidé le Guatemala à élaborer les rapports qu'il présentera au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et au Comité pour l'élimination de la discrimination raciale. Afin de contrôler et de suivre l'application des recommandations relatives aux droits de l'homme, le Bureau du Coordonnateur résident et le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme ont centralisé les recommandations dans une base de données en ligne. En Érythrée, le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida, le PNUD, le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) et le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés ont aidé l'Union nationale des Érythréennes à élaborer le cinquième rapport périodique de l'État partie au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW/C/ERI/5), le rapport du Secrétaire général sur l'examen et l'évaluation des suites données à la

³⁷ Ibid., p. 26.

³⁸ Source : Fonds d'affectation spéciale pluripartenaires : <http://mpmf.undp.org/factsheet/fund/RWF00>. Les organismes des Nations Unies participants sont, notamment, le Fonds international de développement agricole, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, ONU-Femmes et le Programme alimentaire mondial.

³⁹ Groupe des Nations Unies pour le développement, « Together possible: gearing up for the 2030 Agenda » (2016), p. 38.

Déclaration et au Programme d'action de Beijing et aux textes issus de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale (E/CN.6/2015/3) (rapport Beijing + 20), le rapport sur le système relatif aux registres et statistiques de l'état civil, ainsi que le deuxième plan d'action national pour l'égalité des sexes. Ces rapports seront utilisés pour suivre les résultats obtenus par le pays concernant les des engagements pris en matière d'égalité des sexes.

Groupes thématiques sur l'égalité des sexes

67. Pour que la problématique hommes-femmes soit prise en compte dans les activités opérationnelles, il est essentiel que les équipes de pays des Nations Unies aient des capacités suffisantes en matière d'égalité des sexes; le système des Nations Unies est tenu d'y veiller. Au total, 97 groupes de travail interinstitutions sur l'égalité des sexes⁴⁰ ont apporté un appui important à l'élaboration de stratégies et au renforcement des capacités, ainsi qu'un appui technique, aux équipes de pays des Nations Unies.

68. En Somalie, le groupe thématique sur l'égalité des sexes a élaboré un cadre de responsabilisation en la matière pour aider la Mission intégrée des Nations Unies à améliorer les synergies et la collaboration dans les domaines de la direction, de la sensibilisation, de la programmation et de l'établissement de rapports sur l'égalité des sexes. Il a également veillé à l'intégration systématique de la problématique hommes-femmes dans le nouveau plan de développement national. À Sri Lanka, le groupe thématique sur l'égalité des sexes a établi un document d'orientation qui indique pour chaque objectif de développement durable les interventions politiques qui sont essentielles pour parvenir à l'égalité des sexes, dont s'est servi l'équipe de pays des Nations Unies pour appuyer l'action du conseil national pour le développement durable.

69. Au niveau régional, les groupes thématiques sur l'égalité des sexes du Groupe des Nations Unies pour le développement ont également intensifié leurs efforts de prise en compte de la problématique hommes-femmes, en renforçant leurs capacités dans les mécanismes de coordination des pays. En Afrique de l'Ouest et en Afrique centrale, 38 points de contact ont reçu une formation sur la prise en compte de la problématique hommes-femmes dans les processus de programmation conjointe par pays, qui leur a donné les connaissances et les aptitudes nécessaires pour diriger et éclairer des débats interinstitutions sur les priorités en matière d'égalité des sexes en prévision des 16 plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement qui seront élaborés en 2017.

70. Les groupes thématiques pour les régions de l'Amérique latine et des Caraïbes, et de l'Europe et l'Asie centrale, ont recommandé de préparer des stratégies à deux volets en matière d'égalité des sexes pour orienter l'élaboration de plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement et de cadres budgétaires communs qui tiennent compte de la problématique hommes-femmes.

⁴⁰ Système de gestion de l'information du Groupe des Nations Unies pour le développement (2016). Ces groupes comprennent les groupes thématiques sur l'égalité des sexes, les groupes sur l'égalité des sexes et les droits de l'homme et les groupes de résultats du plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement.

B. Prise en compte de la problématique hommes-femmes dans les domaines du développement, de la paix et de la sécurité, et de l'action humanitaire

71. Il est indispensable de régler les crises humanitaires et les problèmes liés à la paix et à la sécurité pour pouvoir atteindre les objectifs de développement durable. Néanmoins, l'attention accordée à l'égalité des sexes dans ces domaines est traditionnellement faible. En 2015, ONU-Femmes a mis en œuvre des mesures destinées à renforcer la paix, la sécurité et l'action humanitaire dans 68 pays⁴¹. Toutefois, seules 32 des 116 équipes de pays des Nations Unies ayant établi des rapports sur les progrès accomplis dans ces domaines ont fait état de mesures visant à promouvoir l'égalité des sexes⁴².

Réduction des risques de catastrophe et de crise humanitaire

72. Une attention particulière a été accordée au renforcement des capacités dans les domaines de la santé et de la gestion des crises, notamment en ce qui concerne la planification et la coordination des soins d'importance vitale pour la santé maternelle et des moyens mis en œuvre pour lutter contre la violence sexuelle et sexiste et le VIH dans des pays tels que la Barbade, le Bhoutan, l'Équateur et la Gambie. Au Bhoutan, en Amérique latine et dans les Caraïbes, les équipes de pays des Nations Unies ont formé des professionnels de la santé et des spécialistes de l'action humanitaire à l'utilisation du Dispositif minimum d'urgence pour la santé reproductive en situations de crise, qui prévoit un ensemble d'actions coordonnées permettant de répondre aux besoins de la population en matière de santé de la procréation dès le début d'une crise humanitaire.

73. En outre, les équipes de pays des Nations Unies ont déclaré avoir réduit le clivage entre développement et aide humanitaire en mettant l'accent sur la résilience et le principe consistant à reconstruire en mieux. Toutefois, rares sont celles qui ont fait état de mesures visant à intégrer la problématique hommes-femmes dans les activités menées. Au Pérou, dans le cadre de l'appui que l'équipe de pays pour l'action humanitaire fournit au Gouvernement pour lui permettre de surveiller plus étroitement le phénomène El Niño, le Bureau de la coordination des affaires humanitaires, le FNUAP et l'UNICEF ont aidé le Ministère des femmes et des populations vulnérables à planifier des interventions d'urgence et à élaborer une stratégie et un plan en la matière. L'équipe de pays des Nations Unies au Swaziland a quant à elle appuyé l'élaboration d'un plan d'étapes en matière de gestion des risques de catastrophe pour la période 2015-2017, qui intègre l'égalité des sexes, la santé en matière de sexualité et de procréation et la lutte contre le VIH/sida.

Consolidation de la paix et opérations de paix

74. Dans le domaine de la consolidation de la paix, l'équipe de pays des Nations Unies au Myanmar a collaboré avec le Gouvernement et la société civile pour intégrer l'égalité des sexes et les droits des femmes dans l'Accord de cessez-le-feu national et le cadre pour le dialogue politique. Avec le soutien financier du Bureau d'appui à la consolidation de la paix, les organismes des Nations Unies travaillent en partenariat avec les gouvernements et les administrations régionales, des associations locales et des réseaux de femmes et de jeunes pour bâtir un État à l'écoute de ses citoyens et donner aux femmes et aux jeunes les moyens de devenir acteurs et partenaires de la paix. En Ouganda, le PNUD et ONU-Femmes ont

⁴¹ Rapport soumis par ONU-Femmes à son Conseil d'administration en 2016.

⁴² Résumé stratégique des résultats obtenus par le Groupe des Nations Unies pour le développement en matière de coordination, 2016.

appuyé l'organisation de réunions consultatives régionales qui ont permis d'assurer la prise en compte de la problématique hommes-femmes et des questions relatives à la jeunesse dans l'élaboration de la politique nationale de consolidation de la paix et de transformation des conflits.

75. Les années 2015 et 2016 ont également été marquées par un renforcement notable du dispositif relatif à la problématique hommes-femmes dans le contexte des opérations de paix. Le Département des opérations de maintien de la paix a déployé un conseiller militaire supplémentaire pour la problématique hommes-femmes au Siège et en a déployé d'autres dans plusieurs missions afin de veiller à ce que la problématique hommes-femmes soit prise en compte dans la documentation élaborée par le Service de la planification militaire⁴³. Des conseillers principaux dirigent désormais les Groupes de la problématique hommes-femmes des huit missions multidimensionnelles de maintien de la paix, et des responsables de la coordination des questions d'égalité des sexes sont présents dans les huit missions traditionnelles⁴⁴.

76. La Commission de consolidation de la paix est le premier organe intergouvernemental à avoir adopté une stratégie pour l'égalité des sexes⁴⁵, ce qui devrait lui permettre de renforcer son engagement en la matière, le but étant de donner aux femmes et aux filles les moyens d'agir et de s'exprimer, et de contribuer ainsi à une meilleure efficacité des initiatives de consolidation de la paix.

C. Visibilité statistique des femmes et des filles

77. L'établissement et la disponibilité de données de qualité, actualisées et exactes, ventilées par niveau de revenu, sexe, âge, race, appartenance ethnique, statut migratoire, handicap et emplacement géographique, et selon d'autres caractéristiques, demeurent essentiels au renforcement des initiatives de prise en compte de la problématique hommes-femmes à tous les niveaux et à l'évaluation des progrès accomplis en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, en particulier dans le contexte d'une mise en œuvre du Programme 2030 tenant compte de la problématique hommes-femmes. Toutefois, à l'heure actuelle, près de 80 % des indicateurs des objectifs de développement durable relatifs à l'égalité des sexes se fondent sur des données insuffisantes ou des systèmes de mesure non homologués⁴⁶, ce qui complique considérablement la tâche de nombreux systèmes statistiques nationaux.

78. L'assistance technique stratégique fournie aux systèmes statistiques de pays tels que l'Albanie, le Bangladesh, l'Égypte, El Salvador, l'Équateur, la Géorgie et la République dominicaine a permis d'intégrer la problématique hommes-femmes dans les activités de production, d'analyse et de diffusion des données, et d'accroître la disponibilité de statistiques ventilées par sexe à l'appui du suivi national et international. À la demande du Gouvernement salvadorien, l'équipe de pays des Nations Unies a appuyé la création d'une Direction générale des statistiques et des recensements, qui comprend un groupe de gestion des questions d'inégalités entre les sexes et un observatoire de l'égalité des sexes chargés de produire des statistiques ventilées par sexe. En Géorgie, le PNUD, le FNUAP et ONU-Femmes ont élaboré une proposition visant à aider le Gouvernement à intégrer les indicateurs

⁴³ Voir le rapport du Secrétaire général sur les femmes et la paix et la sécurité (S/2016/822), par. 25.

⁴⁴ Ibid., par. 83.

⁴⁵ Ibid., par. 46.

⁴⁶ Note d'orientation sur le programme phare d'ONU-Femmes, intitulée « Better gender statistics for evidence-based localization of the Sustainable Development Goals », mai 2016.

et cibles de l'objectif de développement durable n° 5 dans des plans nationaux qui ont ensuite été adoptés.

79. Le secrétariat de la Communauté des Caraïbes a également reçu une assistance en vue d'élaborer et d'approuver un ensemble d'indicateurs de l'égalité des sexes conforme à la liste des principaux indicateurs, qui est mis à l'essai à la Dominique, à la Grenade, en Jamaïque et au Suriname afin d'examiner la suite donnée aux engagements pris en matière d'égalité des sexes dans le cadre du Programme 2030.

80. Afin de pallier l'absence de certaines données cruciales en matière d'égalité des sexes, ONU-femmes a élaboré un programme phare pour la période 2016-2020, intitulé « Making Every Women and Girl Count »⁴⁷, qui vise à renforcer les politiques et pratiques régissant la production de données et de statistiques ventilées par sexe en partenariat avec les gouvernements et, en particulier, les organismes nationaux de statistique, les commissions régionales, les organismes internationaux, les fondations privées, les organisations de la société civile et les établissements universitaires.

V. Lacunes recensées et difficultés rencontrées

81. Le système des Nations Unies continue d'améliorer la cohérence de son action et l'exercice de sa responsabilité en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes. Toutefois, les progrès demeurent lents, inégaux et insuffisants pour atteindre les objectifs du Programme 2030, en particulier l'objectif n° 5 visant à parvenir à l'égalité des sexes et à autonomiser toutes les femmes et les filles, ainsi que d'autres objectifs et cibles liés à l'égalité des sexes.

82. Les ressources humaines et financières mobilisées à l'appui de la prise en compte de la problématique hommes-femmes aux niveaux institutionnel et opérationnel demeurent insuffisantes pour assurer une coordination efficace entre les Groupes des questions liées à la problématique hommes-femmes, y compris les groupes thématiques sur l'égalité des sexes aux niveaux régional et national, et mettre en œuvre une action conjointe intégrée. L'absence de repères harmonisés permettant de contrôler les allocations budgétaires et les dépenses relatives à l'égalité des sexes à l'échelle du système limite la capacité des organismes des Nations Unies de déceler les lacunes en matière de ressources et de s'engager à atteindre des objectifs précis. Comme mentionné précédemment, 75 % de ces organismes ont signalé que les ressources affectées à l'exécution de leurs mandats étaient largement insuffisantes pour atteindre les objectifs fixés dans le Plan d'action.

83. Au niveau des équipes de pays, de nombreux plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement continuent de refléter une compréhension insuffisante des difficultés liées à l'égalité des sexes, des démarches fondées sur les droits ou des données ventilées par sexe requises pour s'attaquer aux causes profondes de l'inégalité et de la discrimination. En outre, rares sont les équipes qui font état de l'adoption, en matière de prise en compte de la problématique hommes-femmes, d'une stratégie à deux volets prévoyant l'établissement d'un objectif ciblant l'égalité des sexes et l'intégration de démarches tenant compte de la problématique hommes-femmes dans d'autres domaines.

84. De même, l'action humanitaire et les initiatives de consolidation de la paix ne reflètent pas toujours une connaissance approfondie des incidences des crises pour

⁴⁷ Cette initiative mondiale est appuyée par les Gouvernements australien, irlandais et américain, ainsi que par la Bill and Melinda Gates Foundation.

les hommes et les femmes, ou ne donnent pas suffisamment les moyens aux femmes et aux filles de contribuer à l'élaboration de solutions à l'échelle locale et internationale⁴⁸. Les transformations sociales qui contribueront, dans un avenir plus lointain, à faire prévaloir les droits fondamentaux des femmes, leur autonomisation et leur participation au développement politique, économique et social dans des conditions d'égalité avec les hommes ne pourront être opérées si l'on ne remédie pas à ces carences.

85. Le manque de données nationales ventilées par sexe, appartenance ethnique, âge, handicap et selon d'autres caractéristiques limite également 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

86. Cela fait 20 ans⁴⁹ que les organismes des Nations Unies s'attachent à prendre en compte la problématique hommes-femmes pour parvenir à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes. De ce fait, des démarches tenant compte de la problématique hommes-femmes ont été intégrées progressivement dans des activités fonctionnelles telles que la planification et l'élaboration de politiques, la recherche, la sensibilisation, l'établissement de textes législatifs, l'allocation des ressources, le suivi et l'évaluation. Les États Membres ont systématiquement renouvelé le mandat consistant à prendre en compte la problématique hommes-femmes, en ont réaffirmé l'importance dans des accords intergouvernementaux et lui ont donné une nouvelle raison d'être et un nouvel élan en adoptant le Programme de développement durable à l'horizon 2030.

87. En conséquence, le système des Nations Unies et les États Membres continueront de s'appuyer sur la stratégie de prise en compte de la problématique hommes-femmes afin de donner la priorité à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes et des filles dans toutes leurs dimensions, et d'en assurer la réalisation au sein des institutions, dans différents secteurs et dans le cadre des plans et stratégies relatifs au développement et à l'action humanitaire. Une mise en œuvre efficace de cette stratégie permettrait de remédier au sous-investissement chronique et de susciter des changements positifs pour les femmes et les filles dans de nombreux domaines.

88. Les piliers de l'action de l'Organisation des Nations Unies que sont le développement, la paix et la sécurité et l'action humanitaire peuvent être utilisés comme points d'ancrage supplémentaires pour intégrer la prise en compte de la problématique hommes-femmes dans les politiques et programmes.

89. Les progrès notables qui ont été accomplis dans la mise en œuvre du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes reflètent la volonté des organismes des Nations Unies de tenir compte de la problématique hommes-femmes et de répondre de leurs résultats aux niveaux individuel et collectif. La prochaine génération de dispositifs d'application du principe de responsabilité, qui sera déployée en 2018, permettra de consolider et d'enrichir ces acquis.

⁴⁸ Voir le rapport du Secrétaire général sur les femmes et la paix et la sécurité (S/2016/822), par. 19.

⁴⁹ Conclusions concertées 1997/2 du Conseil économique et social sur l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans tous les programmes et politiques des organismes des Nations Unies.

90. Les équipes de pays des Nations Unies et les groupes thématiques sur l'égalité des sexes continuent d'œuvrer à la prise en compte de la problématique hommes-femmes et à la réalisation de l'égalité des sexes au moyen d'un processus de programmation conjointe par pays. Les plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement et d'autres programmes conjoints demeurent des points d'ancrage stratégiques en faveur de la prise en compte de la problématique hommes-femmes et de la réalisation de l'égalité des sexes au moyen de démarches intégrées et coordonnées. Dans les pays où elle est présente, ONU-Femmes joue un rôle majeur s'agissant d'orienter les activités du système des Nations Unies pour le développement dans cette direction.

91. Compte tenu de ce qui précède, le Conseil économique et social souhaitera peut-être demander au système des Nations Unies, notamment aux institutions spécialisées et aux fonds et programmes :

a) D'accélérer la prise en compte de la problématique hommes-femmes dans les politiques et programmes et à l'appui d'une mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 tenant compte de l'égalité des sexes à l'échelle nationale, régionale et mondiale;

b) De redoubler d'efforts pour satisfaire aux exigences du Plan d'action à l'échelle du système et faire rapport sur la question au cours de la dernière année d'application du Plan;

c) De procéder à l'introduction, à compter de 2018, du nouveau 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 remplace notamment la prise en compte de la problématique hommes-femmes et la responsabilité correspondante dans le contexte du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et institue l'établissement de rapports sur les résultats⁵⁰;

d) De procéder à l'introduction, à compter de 2018, du nouveau dispositif d'application du principe de responsabilité des équipes de pays des Nations Unies, qui consiste en une grille de résultats alignée sur le Plan d'action;

e) De renforcer les réseaux de collaboration et de coordination entre les spécialistes de la problématique hommes-femmes et les responsables de la coordination des questions d'égalité des sexes afin de veiller à intégrer systématiquement la problématique hommes-femmes dans les activités relevant des piliers de l'action du système des Nations Unies que sont le développement, la paix et la sécurité et l'action humanitaire, ainsi que dans les activités menées conjointement et les processus de planification intégrée;

f) D'accorder une attention accrue à la représentation égale des femmes et des hommes, de préférence au moyen d'une stratégie globale, notamment en appliquant systématiquement des mesures temporaires spéciales, conformément à l'article 4 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, et en assurant l'établissement et le suivi d'objectifs quantitatifs en matière de représentation des femmes et de renforcement du principe de responsabilité des équipes dirigeantes;

g) D'harmoniser les systèmes de classement des activités par degré de contribution à la promotion de l'égalité des sexes afin d'aider le système des Nations Unies à établir des points de référence financiers, à les atteindre et à recenser les pénuries de ressources touchant les activités liées à l'égalité des sexes

⁵⁰ Conformément à la décision du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination concernant l'élaboration d'une politique en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes (CEB/2006/2).

et à l'autonomisation des femmes et les cadres budgétaires communs des plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement;

h) D'allouer des ressources humaines et financières à la prise en compte de la problématique hommes-femmes 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, notamment en instituant, à l'intention de l'ensemble du personnel, une formation obligatoire sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, y compris la prise en compte de la problématique hommes-femmes et l'analyse des disparités entre les sexes;

i) De veiller à ce que les plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement ou les plans équivalents se fondent sur une stratégie à deux volets comportant un objectif spécifiquement axé sur l'égalité des sexes et intégrant cette question dans tous les autres domaines couverts par les objectifs de développement durable;

j) De veiller à ce que les mécanismes de coordination au niveau des pays, notamment les groupes thématiques sur l'égalité des sexes ou les groupes de même nature, disposent de mandats clairement établis et soient dotés de toutes les capacités et ressources dont ils ont besoin pour fournir un appui et des conseils stratégiques aux équipes de pays des Nations Unies afin de leur permettre d'intensifier leurs efforts en matière de prise en compte de la problématique hommes-femmes;

k) De veiller à ce que le Groupe des Nations Unies pour le développement continue de fournir des orientations et un appui aux équipes de pays des Nations Unies afin de les aider à prendre en compte la problématique hommes-femmes dans les plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement, et de s'assurer que tous les groupes régionaux des Nations Unies pour le développement acquièrent et développent les compétences spécifiques dont ils ont besoin pour fournir un appui intégré et cohérent aux équipes de pays en matière de prise en compte de la problématique hommes-femmes;

l) D'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 en vue de promouvoir la prise en compte de la problématique hommes-femmes et la responsabilité correspondante au sein des institutions nationales, notamment celles qui mènent des activités en rapport avec les objectifs de développement durable;

m) De renforcer les capacités statistiques des États Membres qui en font la demande afin de leur permettre de produire des statistiques et des données ventilées par sexe et selon d'autres critères pertinents, en augmentant l'assistance technique et financière et en renforçant la collaboration entre tous les secteurs à l'appui de la production, de l'analyse et de l'utilisation de statistiques de qualité;

n) De présenter au Conseil économique et social un rapport sur les progrès accomplis dans tous ces domaines à sa session de 2018.