



Conseil économique et social

Distr. générale
14 avril 2014
Français
Original : anglais

Session 2014

Point 10 c) de l'ordre du jour provisoire*

Coordination, programme et autres questions

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

Rapport du Secrétaire général

Résumé

Le présent rapport est soumis en application de la résolution 2013/16 du Conseil économique social. Il repose sur des sources diverses, notamment des rapports au titre du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, des analyses d'informations fournies par les 132 coordonnateurs résidents dans leurs rapports annuels pour 2013 et diverses autres sources annexes. Ce rapport évalue les progrès enregistrés dans la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes au sein du système des Nations Unies depuis l'adoption de la résolution susmentionnée, le 24 juillet 2013. Un accent particulier est placé sur le principe de responsabilité s'agissant de l'activité à l'échelle du système en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, aux niveaux mondial et national, et sur les progrès réalisés 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. Au total, 62 entités des Nations Unies ont soumis un rapport au titre du Plan d'action pour 2013, alors qu'elles n'étaient que 55 en 2012. Au cours de cette deuxième année de mise en œuvre du Plan d'action, une amélioration a été notée pour 14 des 15 indicateurs de performance.

Le rapport donne en conclusion un certain nombre de recommandations en vue de réaliser de nouveaux progrès, à l'attention du Conseil économique et social.

* [E/2014/1/Rev.1](#), annexe II.



I. Introduction

1. Le présent rapport a été élaboré suite à la résolution 2013/16 du Conseil économique et social, dans laquelle ce dernier avait prié le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies de soumettre, lors de sa session de fond de 2014, un rapport sur l'application de la résolution, notamment sur la promotion de la responsabilisation dans les activités du système des Nations Unies en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, aux niveaux national et mondial, et 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.

2. Le présent rapport comporte cinq sections: après cette introduction, le chapitre II présente une vue d'ensemble des progrès réalisés dans la mise en œuvre du Plan d'action; la section III évalue les progrès des activités menées par les entités des Nations Unies dans la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans tous les mécanismes opérationnels, y compris le plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement et d'autres cadres de développement; la section IV donne un aperçu des lacunes et des problèmes qui subsistent; et la section V énonce un certain nombre de recommandations soumises au Conseil pour examen.

3. Le rapport s'appuie sur les informations et les données fournies par 62 entités des Nations Unies dans les rapports qu'elles établissent en vertu du Plan d'action, sur les rapports annuels pour l'année 2013 des 132 coordonnateurs résidents et sur d'autres sources.

II. Promotion du principe de responsabilité à l'échelle du système s'agissant de l'activité du système des Nations Unies en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes

4. Dans sa résolution 2013/16, le Conseil économique et social s'est félicité du lancement du Plan d'action et a prié le Secrétaire général « de lui présenter, à sa session de fond de 2014, un rapport sur l'application de la présente résolution, notamment sur les progrès accomplis dans l'exécution du Plan d'action ». Ce plan a également été salué par l'Assemblée générale dans sa résolution 67/226 sur l'examen quadriennal complet des activités opérationnelles du système des Nations Unies en faveur du développement.

5. Au titre du Plan d'action, l'ensemble du système des Nations Unies ou presque a rendu compte durant deux années consécutives d'un ensemble commun d'indicateurs de performance. Le processus effectif du Plan d'action s'est traduit par des progrès substantiels des performances du système des Nations Unies en matière de prise en compte systématique du souci de l'égalité des sexes. Cependant, des lacunes subsistent et des efforts réguliers et systématiques sont indispensables pour avoir l'assurance que le système des Nations Unies continue de progresser sur la voie de l'atteinte des indicateurs de performance du Plan d'action d'ici 2017.

A. Méthodologie

6. Le Plan d'action mesure les résultats à l'aide d'un système gradué d'auto-notation distinguant cinq niveaux: sans objet, néant, se rapproche des normes, respecte les normes, dépasse les normes. La note « respecte les normes » désigne le minimum que le système des Nations Unies doit atteindre pour répondre au mandat des organismes intergouvernementaux, comme expliqué dans les notes techniques accompagnant les indicateurs¹. En cas de résultats non satisfaisants, il est obligatoire et essentiel, pour garantir la responsabilisation et les progrès, d'établir un plan de rattrapage. Ce système vise à promouvoir des progrès constants et réguliers jusqu'à l'excellence.

7. Près de 90 % des bureaux, départements et organismes du système des Nations Unies (appelés ci-après des entités) ont soumis un rapport en 2013. Ce chiffre est en hausse par rapport aux 82 % de 2012 et traduit un engagement durable à l'échelle du système en faveur du Plan d'action². La qualité des rapports s'est aussi quelque peu améliorée, 62 % des plans de rattrapage ayant été jugés satisfaisants ou mieux, comparativement à 56 % en 2012. Les informations fournies par les entités ont fait l'objet d'une vérification croisée par le service d'assistance du Plan d'action, géré par l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes). Dans 89 % des cas où des révisions avaient été demandées les entités s'y sont pliées, renforçant ainsi la rigueur du processus. L'analyse de 2013 a été similaire à celle de 2012: les entités ont été regroupées en quatre catégories (voir figure III) selon la répartition habituelle des organismes des Nations Unies, afin de faciliter l'analyse des données pour l'ensemble du système et les comparaisons entre l'année de référence 2012 et l'année concernée 2013, par type d'entité, indicateur de performance et forces et faiblesses, comme présenté ci-dessous³.

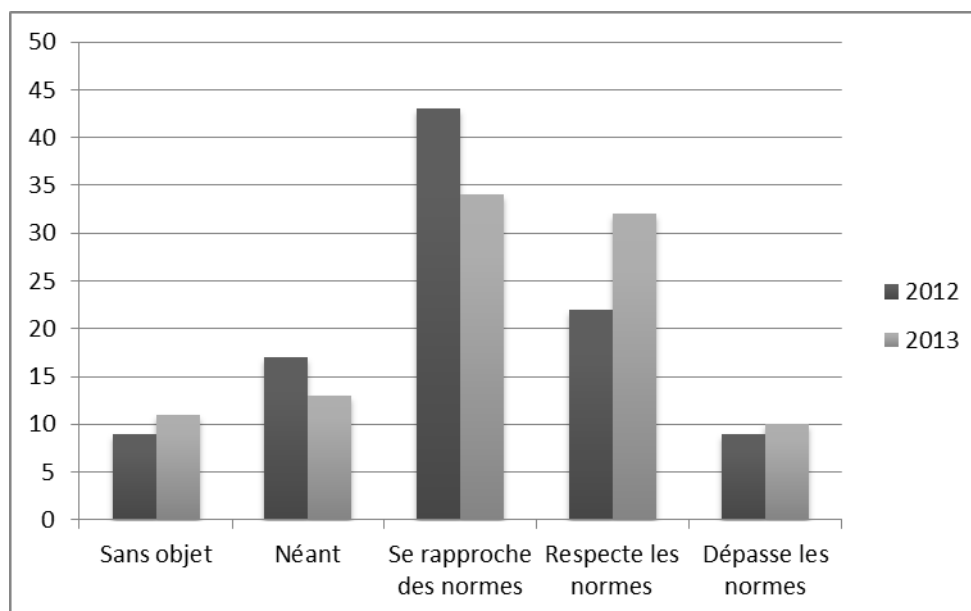
¹ Voir <http://www.unwomen.org/fr/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability>.

² Les sept entités qui n'ont pas soumis de rapport sont l'Institut interrégional de recherche des Nations Unies sur la criminalité et la justice, l'Institut des Nations Unies pour la recherche sur le désarmement, l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche, l'Université des Nations Unies, le Bureau du Conseiller spécial pour l'Afrique, le Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des violences sexuelles commises en période de conflit et le Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires. Compte tenu du fait que seuls deux des six instituts de formation et de recherche – l'Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social et l'École des cadres du système des Nations Unies – ont soumis un rapport, aucune analyse séparée n'a été menée pour cette catégorie. Leurs résultats sont inclus dans l'analyse globale.

³ Les données pour l'ensemble du système des Nations Unies incluent les notations « sans objet ». Ces notations ont été supprimées de l'analyse des performances élevées et faibles pour les indicateurs individuels de performance.

B. Comparaison des résultats pour 2012 et 2013

Figure I
Notation du Plan d'action pour le système des Nations Unies, 2012 et 2013
 (En pourcentage)

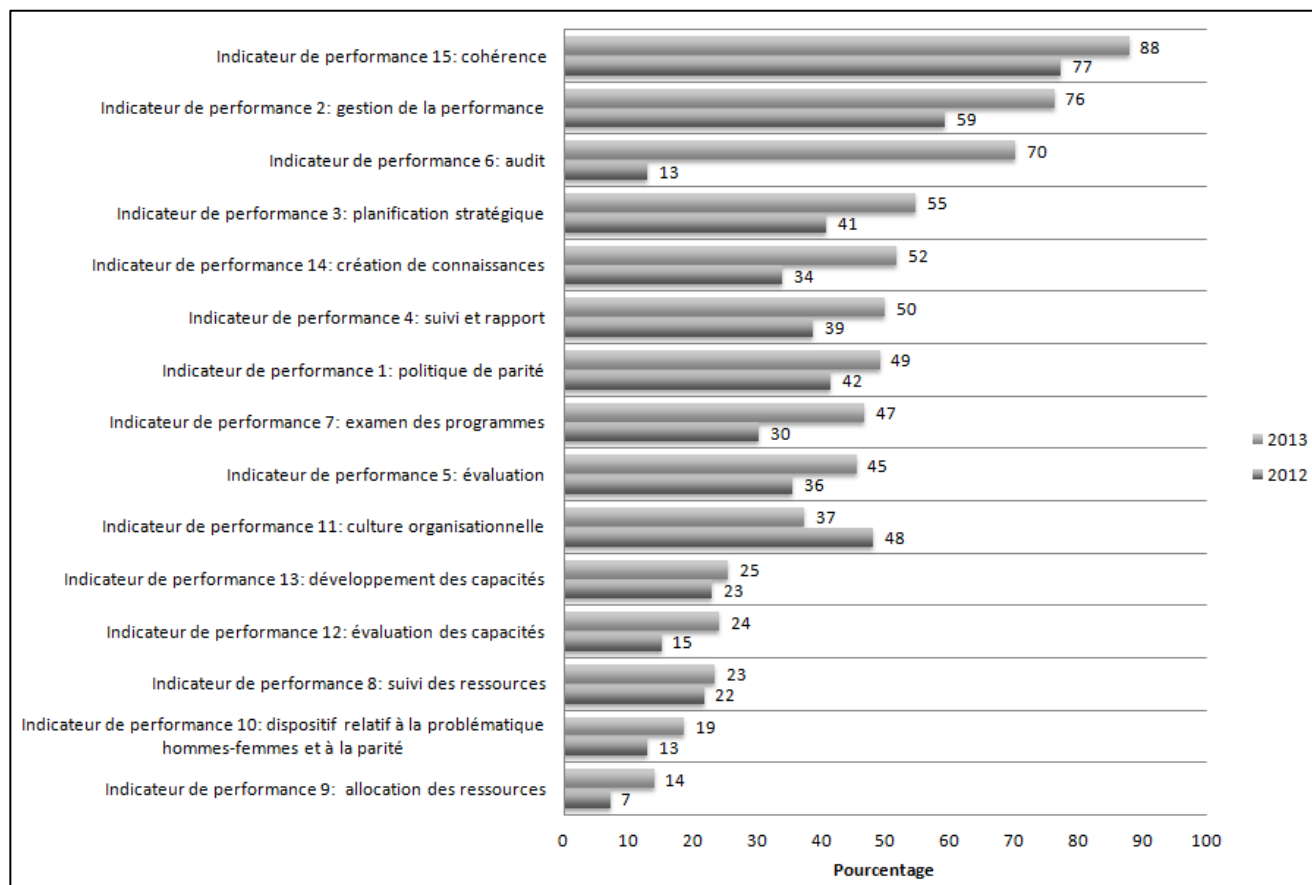


8. La Figure I illustre l'amélioration globale du système des Nations Unies, et notamment la hausse encourageante des notations « respecte les normes » ou « dépasse les normes » de 31 % en 2012 à 42 % en 2013, ainsi que la baisse des notations « néant » ou « se rapproche des normes ». Les raisons de cette amélioration sont détaillées ci-dessous. Si ce rythme des avancées se maintient, le système des Nations Unies réalisera probablement les objectifs du Plan d'action pour la plupart des indicateurs d'ici la fin de 2017. Cependant la constance des progrès dépendra de l'intensification de la mise en œuvre, du renforcement des capacités, de la coordination au niveau du système et des investissements dans la transversalisation de la problématique hommes-femmes, pour éviter que le système ne revienne pas sur les progrès déjà enregistrés.

9. La Figure II est un comparatif entre 2012 et 2013 des entités qui respectent ou dépassent les 15 indicateurs de performance, et vise à faciliter l'évaluation des forces et des faiblesses du système de Nations Unies.

Figure II
Pourcentage d'entités qui respectent ou dépassent les normes du Plan d'action, par indicateur de performance, 2012 et 2013

(En pourcentage)



Forces

10. Au cours de la deuxième année de mise en œuvre du Plan d'action, 14 des 15 indicateurs de performance ont enregistré une amélioration, notamment avec une augmentation de plus de 15 points de pourcentage pour l'audit, la gestion de la performance, l'examen des programmes et la création de connaissances. Exceptionnellement, l'indicateur de performance concernant la culture organisationnelle a enregistré une baisse, principalement du fait d'une application plus stricte des exigences de rapport.

11. S'agissant de l'indicateur de performance relatif à l'audit, une bonne part des progrès à l'échelle du système provient des avancées réalisées au niveau du Secrétariat⁴. Pour l'indicateur de cohérence, les Nations Unies sont tout près

⁴ Les exigences relatives à chaque indicateur de performance figurent dans une note technique accompagnant le Plan d'action, disponibles sur www.unwomen.org/~media/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP-technical-notes.pdf.

d'atteindre leurs objectifs et pour la gestion de la performance, le Secrétariat a réalisé des progrès importants, 100 % des services, bureaux et commissions économiques respectant désormais les normes du Plan d'action. Les fonds et programmes ont également amélioré leurs performances dans ce domaine, 64 % d'entre eux respectant ou dépassant désormais les exigences, alors qu'ils n'étaient que 50 % en 2012.

12. S'agissant de l'indicateur relatif à l'examen des programmes, le pourcentage des entités respectant ou dépassant les exigences est passé de 31 % à 47 %. Cet indicateur impose aux systèmes de contrôle de la qualité des programmes d'intégrer pleinement l'analyse des disparités entre les sexes, un facteur essentiel pour une programmation améliorée en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes. Grâce à une meilleure application des directives existantes et à l'échange des bonnes pratiques, le système des Nations Unies a pu réaliser des progrès rapides et coordonnés dans l'atteinte des normes du Plan d'action concernant l'examen des programmes.

13. Les politiques d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes sont des moteurs clés de changements institutionnels. C'est pourquoi le Plan d'action porte une grande attention à leur élaboration. Près de la moitié des entités ayant soumis un rapport (29) disposent désormais de politiques de ce type, et 13 nouvelles sont planifiées pour 2014. Cependant, les entités techniques ont besoin d'un soutien important dans ce domaine, sachant qu'une seule d'entre elles, sur un total de neuf, respecte les exigences du Plan d'action à cet égard.

14. L'analyse du contenu de 20 politiques en faveur de l'égalité des sexes – dont 10 développées avant le déploiement du Plan d'action et 10 élaborées après – révèle ceci:

a) En moyenne, les politiques mises au point après le déploiement du Plan d'action contiennent deux fois plus d'indicateurs de performance que celles développées avant (10 contre 5). Ceci démontre que le système des Nations Unies œuvre de manière de plus en plus cohérente à l'atteinte d'un ensemble d'objectifs similaires;

b) Les politiques élaborées après le Plan d'action mettent davantage l'accent sur la responsabilisation et les plans de mise en œuvre, comme l'exige le Plan d'action (9 contre 6);

c) L'établissement de références en matière d'allocation de ressources pour la transversalisation de la problématique hommes-femmes, la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes est une faiblesse récurrente des politiques, comme le montrent les médiocres performances du système des Nations Unies pour l'indicateur relatif à l'allocation de ressources.

Domaines susceptibles d'amélioration

15. Les entités continuent de dépasser (par opposition à « respecter ») les normes dans de rares cas seulement, preuve qu'il reste beaucoup à faire pour que le système des Nations Unies dans son ensemble atteigne l'excellence dans la transversalisation de la problématique hommes-femmes. Le système n'a dépassé les exigences du Plan d'action pour l'ensemble des indicateurs de performance que dans 10 % des cas en 2013, soit seulement un point de pourcentage de mieux qu'en 2012. Certains indicateurs commencent cependant à traduire des performances remarquables. Pour

la planification stratégique par exemple, le pourcentage d'entités respectant ou dépassant les normes du Plan d'action est passé de 13 % à 24 % entre 2012 et 2013, signe que près d'un quart du système des Nations Unies inclut désormais plusieurs déclarations de résultats et indicateurs relatifs à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes au plus haut niveau de résultat dans leur principal document de planification stratégique. À l'inverse, les performances ont baissé pour certains indicateurs, notamment ceux ayant trait à l'évaluation, au suivi des ressources, au dispositif relatif à la problématique hommes-femmes et à la parité, l'évaluation des capacités et la cohérence.

16. En dépit d'une légère amélioration, les notes en matière de suivi et d'allocation des ressources restent relativement basse. La mise en place d'un système de repérage des activités contribuant à l'égalité des sexes, un élément essentiel pour démontrer l'attachement d'une entité à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes, continue de poser des problèmes importants dans certaines parties du système de l'ONU. Et pourtant, dans ce domaine, les Nations Unies connaissent une véritable lame de fond: parallèlement aux 11 entités qui disposaient d'un système de repérage des activités contribuant à l'égalité des sexes en 2013 (elles n'étaient que 7 en 2012), 14 autres ont fait état de leur intention de développer un tel système en 2014.

17. Le niveau de performance relativement bas en matière d'évaluation des capacités et la faible amélioration s'agissant du développement des capacités (25 % des entités respectent ou dépassent les exigences, contre 23 % en 2012) soulèvent de sérieuses préoccupations. Le système des Nations Unies a besoin de capacités adéquates pour remplir son mandat en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes. Le développement des capacités est, de tous les indicateurs, celui qui a le moins progressé, traduisant bien les difficultés rencontrées dans l'institutionnalisation de la formation obligatoire pour l'ensemble du personnel. Le Centre de formation d'ONU-Femmes a préparé un outil d'évaluation des capacités susceptible d'être adapté et utilisé dans l'ensemble du système. Il a par ailleurs mis au point un cours en ligne à l'échelle du système présentant l'égalité des sexes aux non-spécialistes, qui sera appuyé par des modules complémentaires spécifiques au mandat de chaque entité. Ces ressources devraient en principe contribuer au développement des capacités qui font si cruellement défaut.

18. Les performances des entités s'agissant du dispositif relatif à la problématique hommes-femmes et à la parité comptent parmi les plus médiocres, avec des améliorations limitées (seules 19 % des entités ont respecté ou dépassé les exigences en 2013, contre 13 % en 2012). Cet indicateur de performance comprend trois sous-indicateurs:

a) Les responsables de la coordination pour l'égalité des sexes: la plupart des entités ont indiqué disposer d'un responsable de ce type ou d'une fonction équivalente (96 %). Le système continue cependant de pâtir du manque d'ancienneté de ces responsables de la coordination pour l'égalité des sexes (seuls 53 % d'entre eux se trouvent à la classe P-4 ou au-dessus) et de l'absence de définition officielle de leurs fonctions (seuls 42 % disposent d'une lettre de mission et 31 % peuvent consacrer au moins 20 % de leur temps à ces fonctions);

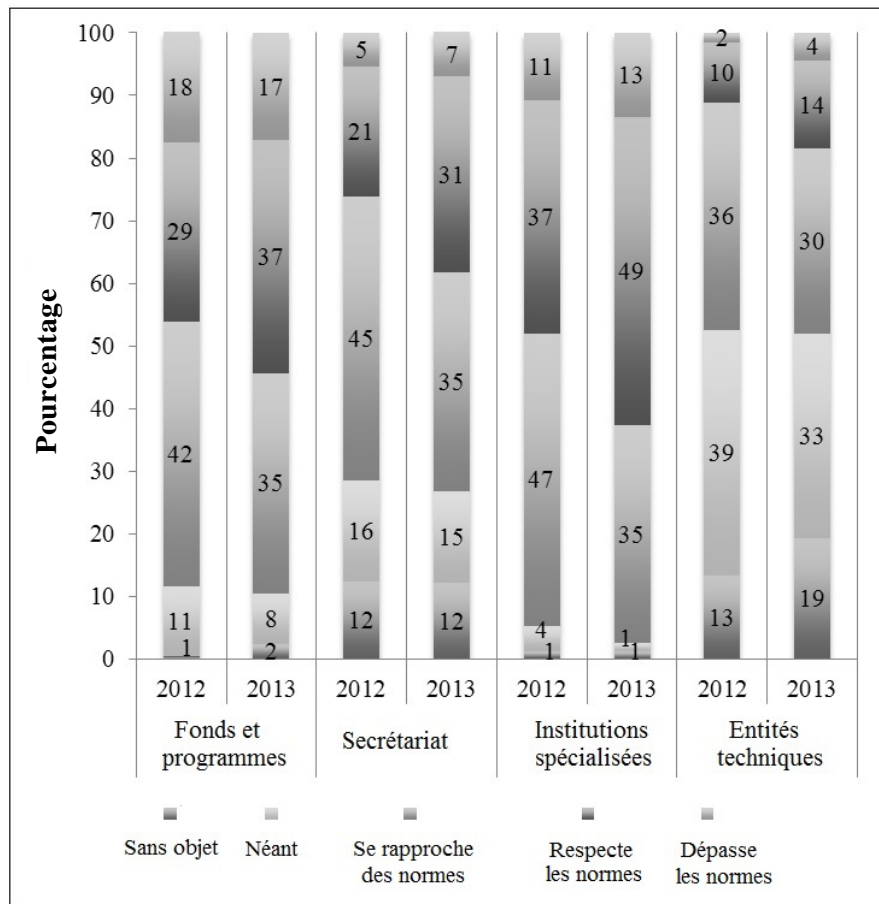
b) La représentation égale des femmes et des hommes: 63 % des entités ont fourni des informations à ce sujet, sur lesquelles 77 % n'ont pas atteint la parité à la classe P-4 et au-delà;

c) Les ressources: seuls 27 % des entités ont mentionné l'affectation de ressources à leur département ou groupe chargé de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.

C. Ventilation par type d'entité

19. Comme noté précédemment, le système des Nations Unies a été réparti en quatre types d'entité afin de déterminer le niveau de soutien requis par ses diverses composantes. La figure III illustre les progrès réalisés, par type d'entité, entre 2012 et 2013.

Figure III
Performances par type d'entité, 2012-2013



20. Tous les types d'entité ont enregistré des avancées entre 2012 et 2013. Les fonds et programmes ont amélioré leurs performances sur un plan général, 54 % d'entre eux ayant respecté ou dépassé les normes en 2013, contre 46 % en 2012. Ils respectent ou dépassent les exigences dans plus de 70 % des cas pour 5 indicateurs de performance: cohérence, création de connaissances, politique de parité, planification stratégique et culture organisationnelle. Par contre leur performance moyenne subit le contre coup de deux indicateurs médiocres: l'allocation de ressources et le dispositif relatif à la problématique hommes-femmes et à la parité. Les entités spécialisées restent les plus avancées et seront probablement les premières à satisfaire à l'ensemble des exigences du Plan d'action, puisqu'elles ont d'ores et déjà atteint deux indicateurs et sont en mesure de faire de même pour trois autres. Le Secrétariat a réalisé des progrès positifs, avec une augmentation de 12 points de pourcentage dans le respect ou le dépassement des normes entre 2012 et 2013, en particulier, comme noté, concernant les indicateurs d'audit, de gestion de la performance et de cohérence. La performance d'ensemble reste cependant relativement faible, seules 38 % des entités respectant ou dépassant les exigences. Les entités techniques ont réalisé des progrès, mais il faut reconnaître qu'elles portaient d'un niveau relativement bas: seules 18 % d'entre elles respectent ou dépassent les normes du Plan d'action.

21. L'analyse des données ventilées laisse clairement entrevoir que si le système des Nations Unies veut atteindre les objectifs du Plan d'action, le Secrétariat – qui représente à lui seul près de 50 % des entités soumettant des rapports – et les entités techniques auront besoin de capacités nettement supérieures. Ces entités techniques disposent cependant d'un délai plus long que le reste du système des Nations Unies pour satisfaire aux exigences (jusqu'en 2019).

D. Analyse des plans de rattrapage

22. Les plans de rattrapage accompagnant les rapports pour chaque indicateur décrivent les grandes lignes des mesures que les entités des Nations Unies envisagent de prendre pour améliorer leurs performances en termes de délais, de responsabilité des actions de suivi et de ressources nécessaires. Concernant les estimations des ressources requises, les entités ont identifié des besoins à hauteur de 31 millions de dollars. Le besoin le plus important (environ 13,6 millions de dollars) concerne l'indicateur de performance relatif au dispositif relatif à la problématique hommes-femmes et à la parité. La qualité des rapports sur les ressources requises n'a toutefois pas connu d'amélioration sensible comparativement à 2012. Il est à noter que 70 % des entités qui n'ont pas respecté les normes pour un indicateur donné, n'ont pas non plus identifié les ressources nécessaires pour améliorer la situation. Cet aspect limite probablement le potentiel de transversalisation de la problématique hommes-femmes.

23. Les entités ont décrit 91 activités individuelles qu'elles envisagent de mener en vue de respecter ou dépasser les exigences du Plan d'action, contre 127 en 2012 (comme prévu, compte tenu de l'amélioration des notes sur un plan général). Les principaux secteurs d'activités concernés étaient les mêmes qu'en 2012: formation et évaluation des capacités, renforcement des capacités, révision et mise en œuvre de système de repérage des activités contribuant à l'égalité des sexes et développement d'une politique d'égalité des sexes. Les plans d'action ont montré la complexité de la répartition des responsabilités pour les indicateurs de performance

individuels au sein des entités; dans 80 % des cas, ce sont des personnes autres que le responsable de la coordination des activités concernant l'égalité des sexes qui ont été chargées des actions de suivi.

E. Conclusions et prochaines étapes

24. Le Plan d'action s'est avéré un mécanisme robuste de responsabilisation, à l'origine de nombreux changements positifs. La coordination régulière par une plateforme centrale, gérée par ONU-Femmes et répondant avec efficacité aux besoins de l'ensemble du système des Nations Unies, a été un élément moteur qui a permis de dynamiser l'engagement et de soutenir la communication et le travail en réseau, sans lesquels le plan d'action n'aurait pas connu le succès qui est le sien à ce jour.

25. Malgré les progrès encourageants réalisés entre 2012 et 2013, l'intensification de la mise en œuvre du Plan d'action et de ses indicateurs de performance sera essentiel pour permettre au système des Nations Unies d'intégrer pleinement la problématique hommes-femmes dans l'ensemble de ses activités.

26. Concernant les axes stratégiques, plusieurs approches mises en œuvre par le Plan d'action sont identifiables: elles ont trait à la coordination, au développement des capacités et à la planification stratégique. Il s'agit entre autres:

a) D'assurer une coordination, un appui et un travail de mise en réseau ciblés, facilités par ONU-Femmes, afin de favoriser une plus grande cohérence, une vision commune, une approche progressive et flexible de la mise en œuvre et des efforts constants et systématiques pour renforcer la coopération mutuelle et la gestion des connaissances, y compris l'échange des bonnes pratiques;

b) De tirer le meilleur parti des réseaux interinstitutions existants, notamment le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes, le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation et les représentants des services de vérification interne des comptes des organismes des Nations Unies et des institutions financières multilatérales, et de les responsabiliser davantage dans la mise en œuvre des indicateurs pertinents du Plan d'action;

c) De décentraliser et répartir plus largement les responsabilités de la transversalisation de la problématique hommes-femmes entre les entités individuelles en liaison avec les indicateurs de performance du Plan d'action – les entités ont identifié des « propriétaires fonctionnels » de divers bureaux, unités et départements, responsables chacun d'un indicateur de performance spécifique;

d) De renforcer les capacités grâce à des ateliers et un soutien personnalisé de la part d'ONU-Femmes ou d'autres entités, par exemples les politiques en faveur de l'égalité des sexes, les systèmes de repérage des activités contribuant à l'égalité des sexes et l'évaluation, destinés aussi bien aux responsables de la coordination pour l'égalité des sexes qu'aux « propriétaires fonctionnels » sans rapport avec cette problématique;

e) De mettre en œuvre les indicateurs de performance les plus susceptibles de générer des progrès, par exemple le développement de politiques et l'inclusion des questions de genre dans les plans stratégiques.

27. Plusieurs raisons peuvent expliquer le succès des stratégies, dont:

a) Une plus grande coopération et une concurrence saine entre les entités, engendrées par le Plan d'action sur la base d'une compréhension commune des normes des Nations Unies et l'exigence de rendre compte de l'état d'avancement de la mise en œuvre de chaque indicateur de performance;

b) Le renforcement du leadership et de la responsabilisation des hauts responsables, par exemple par l'inclusion, dans les contrats de mission des hauts fonctionnaires signés par le Secrétaire général avec tous les hauts responsables en 2013, d'une mesure de performance liée au respect des exigences de base du Plan d'action en matière de rapport;

c) Une plus grande clarté s'agissant de la signification profonde, pour des non-spécialistes de l'égalité des sexes, de la transversalisation de la problématique hommes-femmes et de la différence entre l'égalité de représentation et la transversalisation;

d) L'engagement continu du Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes;

e) Un sentiment plus fort d'autonomisation et de pouvoir de la part des responsables de la coordination pour l'égalité des sexes, soutenus par un réseau plus large de responsables créé pour les divers aspects du Plan d'action.

28. Les prochaines étapes devraient inclure:

a) Une collaboration dédiée avec le Secrétariat et les entités techniques sur les indicateurs de performance les plus faibles;

b) L'établissement de plans afin d'accélérer les avancées pour chaque indicateur de performance, en association avec les réseaux interinstitutions pertinents des Nations Unies en matière d'audit, d'évaluation, de communication, de planification stratégique, de ressources humaines et de finances et budget;

c) Des investissements financiers et humains significatifs dans la promotion de l'égalité de représentation des femmes, notamment par le renforcement de la culture organisationnelle, le développement et la mise en œuvre de politiques propices et de mécanismes de suivi;

d) L'accent continu porté au développement de politiques en faveur de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, en plus du renforcement des politiques dans des domaines présentant des faiblesses, tels que l'allocation des ressources pour répondre au mandat de l'entité;

e) Le développement des capacités, notamment de modules satellites de formation pour tous les mandats des Nations Unies, afin de compléter le module en ligne d'ONU-Femmes;

f) L'intensification de l'élaboration de systèmes de repérage des activités contribuant à l'égalité des sexes de manière coordonnée, faisant intervenir une entité individuelle et le renforcement des capacités à l'échelle du système, un centre d'assistance, des actions dédiées du Secrétariat et un dialogue avec le Réseau Finances et budget du Comité de haut niveau sur la gestion;

g) Des contrôles semestriels des entités durant la période intermédiaire entre deux rapports au titre du Plan d'action, de manière à évaluer les progrès et à préparer le prochain rapport;

h) Une attention plus grande portée aux examens d'entité à entité menés par les pairs, qui sont en fait des exercices de responsabilisation et permettent de tirer des enseignements.

III. Transversalisation de la problématique hommes-femmes dans l'ensemble des mécanismes opérationnels

29. Dans sa résolution 67/226 relative à l'examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies, l'Assemblée générale a reconnu que des progrès avaient été accomplis par les fonds, programmes, institutions spécialisées et autres entités des Nations Unies dans l'intégration de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans leurs activités opérationnelles. Cependant, l'Assemblée a également souligné qu'il importait d'accroître sensiblement les ressources investies dans ce domaine et de s'intéresser davantage à la question dans les plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement. En réponse à la résolution, le Groupe des Nations Unies pour le développement a convenu d'un ensemble de priorités stratégiques communes pour 2013-2016 et décidé de placer l'accent sur la fourniture d'un soutien effectif afin d'accélérer l'atteinte durable, généralisée, inclusive et équitable des objectifs de développement fixés, y compris les objectifs du Millénaire pour le développement. Ces priorités stratégiques appelaient également à accroître les ressources investies dans l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et à se concentrer davantage sur la question, conditions essentielles pour atteindre les objectifs. Par ailleurs, le système des Nations Unies a développé un cadre de suivi complet pour aider les États Membres à mieux évaluer leurs progrès dans la mise en œuvre de la résolution. Ces instruments sont destinés à aider les organismes, fonds et programmes à se focaliser sur les priorités clés et harmonisent leurs plans stratégiques avec l'examen dans le but d'accroître la cohérence tout en minimisant le fardeau des rapports.

30. S'appuyant sur l'examen des 132 rapports annuels des coordonnateurs résidents pour 2013 et sur un certain nombre de sources d'information connexes, la section suivante présente l'évaluation des progrès de la transversalisation de la problématique hommes-femmes au niveau des pays, notamment grâce aux plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement.

A. Soutien aux pays qui cherchent à réaliser les objectifs de développement convenus au plan international, et notamment les objectifs du Millénaire pour le développement

31. Les équipes de pays des Nations Unies ont entrepris une programmation commune au niveau des pays, en particulier au travers des plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement, de manière à contribuer aux stratégies nationales visant à réduire la pauvreté et à réaliser les objectifs du Millénaire pour le

développement. Le plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement est un cadre de planification stratégique orienté vers les résultats et défini conjointement avec les pays de programme en collaboration avec d'autres partenaires, afin d'identifier en quoi les actions des Nations Unies appuient les efforts nationaux. En 2013, les équipes de pays pour la promotion de l'égalité des sexes ont choisi comme domaines prioritaires de soutien la suppression de la violence à l'égard des femmes (108), la santé de la procréation (104), la lutte contre le sida (88), la participation des femmes à la vie politique (41) et l'éducation (58). À ce titre le Lesotho fait figure d'exemple innovant, l'équipe de pays ayant adopté une approche sensible à l'égalité des sexes pour soutenir l'éducation non formelle des jeunes gardiens de troupeau, afin de combler le déséquilibre lié au sexe dans l'accès à l'éducation.

32. Au total, 84 équipes de pays ont contribué à intégrer l'égalité des sexes dans les documents nationaux de stratégie, notamment dans les stratégies nationales de développement et de réduction de la pauvreté. Elles n'étaient que 17 en 2004, première année pour laquelle certaines de ces données sont disponibles. Par ailleurs, 74 équipes de pays ont apporté leur appui aux mécanismes nationaux de promotion de la condition féminine, notamment pour l'application des politiques et plans d'action nationaux visant l'égalité des sexes. Ainsi, dans l'État de Palestine, ONU-Femmes a soutenu le Ministère de la Condition féminine dans l'élaboration d'une nouvelle stratégie nationale transversale en faveur de l'égalité des sexes, couvrant la période 2014-2016, et aidé le Ministère de la Planification et du Développement administratif dans la prise en compte des questions d'égalité des sexes au cours de l'élaboration du plan national de développement. Ces travaux ont été complétés par une assistance technique aux équipes en charge de la planification et de l'établissement des budgets dans les six ministères d'exécution.

33. Plusieurs équipes de pays ont activement soutenu les consultations nationales concernant le programme de développement pour l'après-2015. Grâce à ces consultations, un vaste éventail de parties prenantes, dont des organisations féminines, a pu prendre part à la discussion.

B. Mécanismes de coordination au niveau national

34. Le renforcement de la coordination des activités opérationnelles sensibles à l'égalité des genres au niveau national reste une priorité clé pour le système des Nations Unies. À cet égard, le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes est le principal organe de coordination du dialogue interinstitutions concernant l'égalité des sexes, l'examen des politiques, l'efficacité et la cohérence. C'est lui également qui oriente les décisions à l'échelon des programmes. Au plan régional, le Groupe des Nations Unies pour le développement veille à ce que le système des Nations Unies pour le développement apporte une aide de qualité aux pays qui cherchent à réaliser les objectifs de développement convenus sur le plan international, et notamment les objectifs du Millénaire pour le développement. Au niveau national, les coordonnateurs résidents jouent un rôle central et veillent à ce que l'assistance des Nations Unies soit en phase avec les priorités nationales en matière de développement. Pour ce faire, ils animent les équipes de pays des

Nations Unies dans plus de 130 États, en qualité de représentants désignés du Secrétaire général pour les opérations de développement⁵.

35. Il existe 105 groupes thématiques des Nations Unies sur l'égalité des sexes partout dans le monde, dont 62 animés ou co-animés par ONU-Femmes. Ces groupes rassemblent des représentants des entités des Nations Unies travaillant sur l'égalité des sexes au niveau des pays et favorisent ainsi l'établissement de réseaux avec les partenaires nationaux dans le but d'influer sur le programme de développement sous l'angle de l'égalité des sexes.

36. En 2013, 91 coordonnateurs résidents ont reconnu le rôle joué par les groupes thématiques des Nations Unies sur l'égalité des sexes, notamment par le soutien technique qu'ils ont apporté à la transversalisation des principes de programmation (par exemple l'égalité des hommes et des femmes) et par l'harmonisation avec les priorités nationales dans ce domaine, par le suivi des progrès de la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans les plans de travail annuels intégrés et les résultats des plans-cadres pour l'aide au développement, par l'appui au renforcement des capacités des institutions de l'État en relation avec les priorités nationales en matière d'égalité des sexes et par la promotion de l'inclusion des réseaux pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la planification et la mise en œuvre des programmes. À titre d'exemple, au Timor-Leste le groupe s'est chargé d'intégrer l'égalité des sexes dans l'ensemble de la matrice de résultats du plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement. Au Népal, le groupe a dressé pour l'équipe de pays des Nations Unies une liste d'experts en matière d'égalité des sexes ainsi qu'un inventaire des supports de connaissances proposés en matière d'égalité des sexes.

37. Le système des Nations Unies a redoublé d'efforts pour aider les Gouvernements à atteindre leurs objectifs à l'approche de l'échéance de 2015, notamment au travers d'initiatives conjointes fondées sur une approche multisectorielle qui a facilité la prise en compte des questions d'inégalité entre les sexes de manière coordonnée⁶. Selon les rapports des coordonnateurs résidents pour 2013, 94 équipes de pays ont conduit des initiatives conjointes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en 2013, contre 43 en 2004. À titre d'exemple, une initiative conjointe du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, d'ONU-Femmes, du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) et du Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) a consisté à harmoniser la mise en œuvre des traités des droits de l'homme et les rapports soumis à cet effet ainsi que les observations finales du processus d'examen périodique universel dans les Îles Marshall, les États fédérés de Micronésie et la République de Vanuatu, dans le but de parvenir à un programme plus coordonné et complet en faveur des droits de l'homme.

38. Grâce à l'approche « Unis dans l'action », le système des Nations Unies pour le développement s'est efforcé de renforcer la cohérence et la coordination de son travail de programmation tout en relevant les défis multidimensionnels et interconnectés du développement, de mieux aider les pays et de concourir au développement et aux résultats, notamment sur les questions transversales (par ex. l'égalité des sexes). Au Kirghizistan, les organismes des Nations Unies ont joint

⁵ Voir www.undg.org/?fuseaction=ViewDocPublic&docID=13421

⁶ Voir <http://mdgfund.org/publication/value-added-joint-gender-programmes-findings-and-recommendations-wider-community-un-agen>.

leurs efforts pour répondre aux besoins des maternités dans les zones reculées, qui assurent encore plus de 35 % des naissances dans le pays. Grâce à cette approche, le pays est sur le point d'atteindre l'objectif 4.

39. Se basant sur les enseignements tirés de la phase pilote de l'initiative « Unis dans l'action » et la requête formulée dans la résolution 67/226, le Groupe des Nations Unies pour le développement a avalisé en 2013 des procédures opérationnelles permanentes devant servir de principes directeurs pour garantir que les projets « Unis dans l'action » de deuxième génération seront fermement axés sur un surcroît de résultats, un renforcement de la responsabilisation, le suivi et l'évaluation et l'amélioration des réalisations. ONU-Femmes a appuyé l'élaboration des documents d'orientation pour le déploiement des procédures opérationnelles permanentes par les équipes de pays, soulignant l'importance du travail du système des Nations Unies en matière d'égalité des sexes et autres thèmes transversaux, d'activités communes de programmation, de plaidoyer et d'élaboration des politiques.

40. De par sa présence dans les pays « Unis dans l'action », ONU-Femmes promeut la responsabilité, le plaidoyer stratégique et la communication sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes au sein des équipes de pays. À titre d'exemple, pour renforcer le caractère pratique et innovant de la coordination et dans le contexte de l'approche « Unis dans l'action » adoptée par l'équipe de pays au Libéria, ONU-Femmes a animé le développement d'un cadre unifié en faveur de l'égalité des sexes prenant en compte les changements sociaux systémiques et le surcroît d'égalité entre les femmes et les hommes produits par les divers programmes et interventions conjoints. Le succès de cette approche fera l'objet d'un suivi détaillé afin d'en tirer des enseignements susceptibles d'être partagés avec d'autres équipes de pays et d'affiner les approches de programmation.

C. Ressources humaines et financières pour la programmation des activités relatives à l'égalité des sexes

41. Les entités des Nations Unies continuent d'investir dans le développement de leur capacité à intégrer la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans leurs programmes de travail et leurs activités opérationnelles. Le recrutement de coordonnateurs résidents a été intensifié et la diversité de ces coordonnateurs résidents, entre les régions, entre hommes et femmes et entre les organismes, continue de s'améliorer. En date d'octobre 2013, 40 % des coordonnateurs résidents étaient des femmes, 44 % venaient du Sud et 40 % venaient d'entités autres que le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) (voir [A/69/63-E/2014/10](#)).

42. Par ailleurs, dans leurs rapports pour 2013, les coordonnateurs résidents ont noté combien il était intéressant pour eux de disposer de l'expertise des spécialistes de l'égalité des sexes, des responsables de la coordination des questions d'égalité des sexes et des réseaux de centres de coordination. À titre d'exemple, les capacités du bureau du coordonnateur résident au Myanmar ont été considérablement renforcées grâce à la nomination d'un spécialiste aguerri de l'égalité des sexes qui a contribué à la mobilisation de fonds avec le soutien des organismes des

Nations Unies et des donateurs. Au Kosovo⁷, un professionnel a été recruté à temps partiel pour appuyer le travail sur l'intégration des objectifs en matière d'autonomisation des femmes et de paix ainsi que des indicateurs sexospécifiques dans la programmation et la gestion du cycle de projet de l'Union européenne.

43. Pour ONU-Femmes, une collaboration étroite avec le coordonnateur résident est un facteur essentiel pour organiser les activités opérationnelles en tenant compte de la problématique hommes-femmes. L'entité soutient le déploiement de conseillers en matière d'égalité des sexes au sein des bureaux des coordonnateurs résidents dans les pays qui ne disposent pas d'un bureau de pays à part entière. Si une présence d'ONU-Femmes est en place dans le pays, le bureau apporte un appui technique aux équipes de pays des Nations Unies pour les aider à transversaliser la problématique hommes-femmes dans les domaines d'activité et renforcer les capacités nationales. Le bureau d'ONU-Femmes en Colombie en est un parfait exemple: répondant à une demande émanant d'organisations féminines, en étroite collaboration avec le bureau du coordonnateur résident et en coordination avec 11 organisations des Nations Unies dans le pays, il a organisé un sommet national consacré aux femmes et à la paix, afin de faire entendre la voix des femmes dans le processus de paix. A l'occasion de ce sommet, les 500 participantes venues de toute la Colombie ont, entre autres, demandé aux négociateurs de paix de poursuivre leurs efforts jusqu'à la signature d'un accord et insisté sur la présence de femmes à la table des négociations. À cette occasion, elles ont formulé plus d'un millier de propositions relatives à tous les points de l'ordre du jour des négociations. Un mois après le sommet, le Gouvernement a nommé deux femmes dans son équipe de négociation à La Havane: la délégation gouvernementale est composée désormais à 40 % de femmes.

44. De plus, comme requis par l'Assemblée générale dans sa résolution [67/226](#), les priorités stratégiques 2013-2016 du Groupe des Nations Unies pour le développement exhortent les équipes de pays des Nations Unies, ainsi que les États Membres, à promouvoir des approches communes de financement, y compris par une meilleure planification budgétaire et des cadres budgétaires communs, le renforcement et la rationalisation des mécanismes communs de financement et la mobilisation conjointe des ressources; l'appui à la généralisation des approches communes de financement pour favoriser le programme « Unis dans l'action »; et la conversion des bonnes pratiques sur les questions intersectorielle, y compris sur l'égalité des hommes et des femmes, en instruments de soutien de la mise en œuvre. Dans toutes les régions, ONU-Femmes a considérablement augmenté sa part d'allocations du Fonds pour la consolidation de la paix. En trois ans, le financement par le Fonds des activités gérées par ONU-Femmes a été multiplié par 14 (passant d'environ 500 000 dollars en 2010 à plus de 8 millions de dollars en 2013).

45. Les partenariats et les ressources sont d'une importance critique pour les activités contribuant à l'égalité des sexes dans le système des Nations Unies, notamment au niveau des pays. En Azerbaïdjan, le FNUAP, l'UNICEF, le PNUD et l'Organisation internationale des migrations ont développé une proposition conjointe pour la demande de l'équipe de pays des Nations Unies au Fonds d'affectation spéciale des Nations Unies à l'appui de la lutte contre la violence à l'égard des femmes, destinée à renforcer les capacités nationales pour éliminer la

⁷ Les allusions au Kosovo s'entendent dans le contexte de la résolution 1244 (1999) du Conseil de sécurité.

violence domestique grâce à une série de stratégies interconnectées. Cette action a contribué à créer un environnement juridique et politique propice à la mise en œuvre de la législation sur la prévention de la violence domestique, à améliorer l'accès aux services pour les femmes vulnérables d'une zone urbaine sélectionnée et plus généralement à renforcer la sécurité des femmes dans les zones urbaines.

D. Suivi, évaluation et responsabilisation dans la programmation concernant l'égalité des sexes

46. Dans sa résolution 67/226, l'Assemblée générale a demandé au système des Nations Unies d'accroître sensiblement les ressources investies dans l'égalité des sexes, et d'utiliser pour ce faire des instruments tels que les indicateurs de performance des équipes de pays relatifs à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (« la feuille de suivi des résultats ») ainsi que les systèmes de repérage des activités qui contribuent à l'égalité des sexes, dans le but d'améliorer l'application du principe de responsabilité dans ces travaux.

47. S'agissant de l'action en faveur de l'égalité entre les sexes durant le processus du bilan commun de pays/plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement, les rapports des coordonnateurs résidents pour 2013 ont montré que le nombre de plans-cadres qui comportent des références à la question de l'égalité des sexes dans une au moins des déclarations de résultats a augmenté, passant de 49 en 2004 à 59 en 2013, et que 116 équipes de pays ont inclus des éléments liés à l'égalité des sexes dans leurs plans de travail, contre 49 en 2004. Cette augmentation substantielle plaide en faveur d'une approche multisectorielle et interinstitutions du soutien apporté par le système des Nations Unies aux États Membres dans ce domaine et améliore les informations sur les ressources des plans-cadres consacrées au fil du temps aux programmes en faveur de l'égalité des sexes. Un excellent exemple en est l'Ouganda, où le Groupe thématique des Nations Unies sur l'égalité des sexes a pesé sur les plans de travail de l'équipe de pays en y incluant sept indicateurs clés d'égalité des sexes dont les progrès seront mesurés. Au Guatemala, l'actuel plan-cadre pour 2010-2014 a été évalué, l'analyse des disparités entre les sexes a été menée à terme, et il est prévu que des indicateurs sensibles à la dimension de genre soient inclus dans la matrice de suivi et d'évaluation du plan-cadre pour 2015-2019.

48. En 2013, 18 coordonnateurs résidents ont fait état de l'utilisation de la feuille de résultats concernant la parité des sexes pour suivre la contribution de la programmation commune par pays à l'égalité des sexes. Au Timor-Leste, après évaluation de la feuille de résultat, le Groupe thématique des Nations Unies sur l'égalité des sexes a été transformé en une véritable équipe de pays, dotée d'un mandat clair, d'une structure et d'un mécanisme de responsabilité. Le modèle de leadership du Groupe thématique a été élargi, passant d'un responsable unique à une coprésidence dirigée par ONU-Femme assistée d'autres organismes faisant office de co-président selon un système de rotation annuelle. En 2014, le groupe sera coprésidé par le représentant du FNUAP dans le pays.

49. En 2013, les coordonnateurs résidents ont insisté sur l'utilisation de l'audit de l'égalité des sexes dans les programmes des organes des Nations Unies, afin d'aider les équipes de pays à évaluer la situation effective en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes. En Iraq, un audit de l'égalité des sexes conduit par

l'équipe de pays a dressé un bilan des initiatives de transversalisation de la problématique hommes-femmes et d'autonomisation soutenues par le système des Nations Unies. L'audit s'est attaché aux performances de stratégies spécifiques en faveur de l'égalité des sexes, à l'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes dans les politiques et les programmes, au leadership et à la responsabilisation, à la culture organisationnelle, aux capacités du personnel, aux ressources, au suivi et à l'évaluation et enfin aux partenariats. Il a conclu que les résultats et indicateurs du plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement étaient relativement inégaux, certains secteurs prioritaires restant dépourvus de perspective de genre. Le suivi des ressources, la responsabilisation et les capacités du personnel en matière d'égalité des sexes ont également été identifiés comme des domaines de performance médiocre.

50. Le Conseil économique et social et l'Assemblée générale, dans des résolutions récentes, dont la résolution 2012/24 relative à la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans l'ensemble des politiques et programmes du système des Nations Unies et la résolution 67/226 sur l'Examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies, ont exhorté le système des Nations Unies à suivre les ressources affectées à la problématique hommes-femmes ainsi que les dépenses connexes, notamment en encourageant l'utilisation de systèmes de repérage des activités contribuant à l'égalité des sexes. Après aval du Groupe des Nations Unies pour le développement en 2013, des normes et principes communs applicables aux systèmes de repérage des activités contribuant à l'égalité des sexes ont été promu dans le but de faciliter la mise au point, à l'échelle du système, d'une approche efficace et cohérente du suivi des ressources produisant des résultats en matière d'égalité des sexes. Ils sont destinés à guider, notamment au niveau national, les entités individuelles qui cherchent à mettre en place ou à améliorer leurs systèmes de repérage des activités contribuant à l'égalité des sexes. À ce titre, la République Unie de Tanzanie, qui applique des systèmes de repérage aux plans de travail annuels afin de surveiller les allocations, peut être citée en exemple. L'équipe de pays des Nations Unies a repensé les lignes directrices et les listes de contrôle destinées guider la préparation des plans de travail et rapports annuels et favoriser la responsabilisation s'agissant des résultats en matière de parité. Les messages clés relatifs à l'égalité des hommes et des femmes de la stratégie de communication 2013-2016 de l'initiative « Unis dans l'action » ont été développés et utilisés par les équipes de pays lors d'événements de sensibilisation du public et des médias. L'assistance technique fournie a par ailleurs permis de renforcer le suivi des principaux résultats pour la parité.

E. Développement des capacités

51. Les États Membres ont régulièrement réaffirmé la nécessité de renforcer les capacités du système des Nations Unies dans le domaine de l'égalité des sexes et de veiller à ce que l'ensemble des fonctionnaires, notamment dans les bureaux hors Siège, reçoivent une formation assortie d'un suivi adéquat, comprenant des outils, des conseils et un appui, pour une transversalisation accélérée de la problématique hommes-femmes (voir par exemple la résolution 68/140 de l'Assemblée générale). Au Nigéria, dans le cadre de l'élaboration du troisième plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement, 60 personnes, membres de l'équipe de

gestion du programme, représentants de partenaires de mise en œuvre ou des autorités, ont été formées à la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans le système des Nations Unies. L'évaluation menée a posteriori a révélé une nette progression des capacités des participants en matière d'égalité des sexes. Par ailleurs des membres du Groupe thématique des Nations Unies sur l'égalité des sexes ont développé un kit d'information sur la parité entre les sexes afin de soutenir l'engagement du système des Nations Unies au Nigéria en faveur de la transversalisation de l'égalité des sexes et comme base de référence pour l'ensemble du personnel des Nations Unies et les partenaires dans le pays.

52. En réponse à l'appel de la résolution [67/226](#) de l'Assemblée générale pour que le système des Nations Unies pour le développement s'appuie sur son expertise en matière de prise en compte de la problématique hommes-femmes dans l'élaboration et l'exécution des programmes afin de garantir que cette dimension sera systématiquement prise en compte, notamment lors de la préparation des plans-cadres pour l'aide au développement et autres cadres de programme en faveur du développement, ONU-Femmes, en sa qualité de président de l'Équipe spéciale pour l'égalité des sexes du Groupe des Nations Unies pour le développement, et en partenariat avec l'École des cadres du système des Nations Unies, a mis sur pied une liste d'experts des Nations Unies en matière de parité après une session de formation de formateurs organisée pour 33 fonctionnaires des Nations Unies expérimentés dans ce domaine. Cette liste vise à aider les équipes de pays à mieux intégrer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans leurs programmes communs à l'échelle du pays, y compris lors de la formulation des plans-cadres pour l'aide au développement. Par ailleurs, un cours d'introduction sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, destiné au personnel des Nations Unies, a été lancé par ONU-Femmes dans le but de développer ou renforcer la compréhension et la notoriété des concepts de base auprès du personnel de l'Organisation, aux niveaux du Siège, des régions et des pays, et de favoriser le changement de comportement et l'intégration d'une perspective de genre dans l'action quotidienne.

53. À l'échelon des pays, certaines initiatives de renforcement des capacités sont exemplaires. C'est le cas au Malawi, où une session de formation de formateurs sur l'égalité des sexes a rassemblé 30 membres du personnel des Nations Unies et des partenaires gouvernementaux. Les formateurs nouvellement qualifiés ont ensuite été répartis en plusieurs groupes et ont eux-mêmes formé d'autres membres du personnel des Nations Unies ou de partenaires gouvernementaux. À ce jour, trois sessions de formation ont été organisées, pour un total de 60 participants. En Ukraine, la formation à la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans l'ensemble des politiques et programmes du système des Nations Unies, dispensée par des conseillers en matière d'égalité des sexes du FNUAP et du PNUD, a contribué à renforcer les capacités du personnel des Nations Unies nécessaires à la mise en œuvre de la programmation commune du pays et au dialogue politique avec le Gouvernement.

F. Des données ventilées par sexe et par âge comparables

54. En réponse à la résolution 67/226 de l'Assemblée générale qui invite les organisations du système de Nations Unies à recueillir, analyser, employer et diffuser, régulièrement et systématiquement, des données comparables ventilées par sexe et par âge, ONU-Femmes a travaillé en étroite collaboration avec le Groupe d'experts des Nations Unies et de l'extérieur chargé des statistiques ventilées par sexe au développement d'un ensemble minimal de 52 indicateurs de l'égalité des sexes, destiné à guider la production, au niveau national, et la compilation, au niveau international, de statistiques ventilées par sexe. L'ensemble d'indicateurs a été avalisé par la Commission statistique des Nations Unies en février 2013 et rendu publiquement disponible en mars 2014 sur une plateforme de données développée par la Division de statistique en collaboration avec 14 organismes, dont ONU-Femmes. Par ailleurs, suite à l'accord de février 2013 de la Commission sur les principaux indicateurs en matière de violence à l'égard des femmes, la division a développé des lignes directrices sur la façon de mesurer cette violence.

55. Les rapports des coordonnateurs résidents pour 2013 montrent que 49 équipes de pays des Nations Unies ont assisté les États Membres dans le renforcement de leurs capacités d'analyse et de programmation attentives à l'égalité des sexes, pour lesquelles l'accès à des informations de qualité ventilées par sexe et par âge est d'importance critique. À titre d'exemple, l'équipe de pays du Belarus a mis au point un projet visant à améliorer les méthodes de collecte, de traitement et de diffusion des données démographiques et à assurer leur conformité avec la méthodologie convenue au plan international et les meilleures pratiques, en plus de développer un système d'indicateurs statistiques relatif à l'égalité des sexes.

56. L'élaboration de politiques sur la base d'éléments factuels est un domaine d'assistance aux États Membres auquel les équipes de pays accordent une grande importance. La constitution de bases de données de meilleure qualité, ventilées par sexe et par âge, et l'analyse de ces données sont un moyen de guider les investissements liés à la programmation par pays, de faciliter la programmation et les cadres d'action axés sur les résultats et de mesurer les progrès et l'impact, notamment en suivant les indicateurs fondés sur les objectifs du Millénaire pour le développement. À titre d'exemple, le Suriname a publié et diffusé le rapport final du quatrième cycle de son enquête en grappes à indicateurs multiples, menée avec l'appui substantiel de l'UNICEF. Ce type d'enquête permet de générer des données ventilées par sexes rendant compte au plan international des progrès nationaux s'agissant de la réalisation de ces objectifs et d'en assurer le suivi. Afin de renforcer les processus décisionnels et l'engagement de haut niveau, l'UNICEF a soutenu l'élaboration et la publication par le Suriname, sur la base des informations fournies par l'enquête, de feuilles de données ventilées par districts, destinées à dresser une vue d'ensemble de la situation des enfants et des femmes en matière de respect de leurs droits fondamentaux et de cartographier les secteurs présentant des disparités. Ce travail devrait inciter les décideurs politiques à mettre au point des stratégies et des interventions pour corriger les points faibles et seront utiles pour les recherches futures.

IV. Conclusion et problèmes en suspens

57. Les résultats de la cinquante huitième session de la Commission de la condition de la femme montrent à l'évidence que le programme de développement pour l'après-2015 est conçu pour solutionner les problèmes faisant encore obstacle à l'atteinte des objectifs du Millénaire pour le développement grâce à une approche transformatrice et globale. Ils laissent aussi entrevoir que l'égalité des sexes, l'autonomisation des femmes et les droits fondamentaux des femmes et des filles doivent former un objectif à part entière, intégré dans l'ensemble des objectifs du nouveau cadre pour le développement. Il est par ailleurs prévu que l'examen mené à l'occasion des 20 ans de la mise en œuvre de la Déclaration et du Plan d'action de Beijing, notamment des principaux domaines de préoccupation, alimente l'élaboration d'un tel cadre et les objectifs de développement durable.

58. Pour aider les États Membres dans la mise en œuvre du nouveau programme de développement pour l'après-2015 et faire en sorte que l'égalité des genres soit abordée comme il se doit dans les activités opérationnelles au niveau national, ONU-Femmes a élaboré un document d'information sur la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans les programmes de développement. Ce guide novateur est destiné à soutenir l'intégration d'une dimension de genre dans les politiques, la planification et l'élaboration des programmes afin de combler le fossé entre les accords normatifs sur la parité des sexes et leur mise en œuvre à l'échelon national.

59. Par ailleurs, les discussions concernant le programme de développement pour l'après-2015 montrent que les États Membres sont bien décidés à améliorer la responsabilisation du système des Nations Unies pour ses travaux relatifs à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, notamment par la définition à l'échelle du système d'objectifs et de cibles et la mise au point de mécanismes produisant des données comparables afin de suivre l'affectation des ressources et des dépenses. Les résultats de la deuxième année de mise en œuvre du Plan d'action indiquent que les actions entreprises par les entités pour atteindre ou dépasser les mesures communes de performance se traduisent de plus en plus par des changements institutionnels positifs à l'échelon du système. Les progrès enregistrés d'une année sur l'autre à partir de la référence de 2012 sont encourageants. En redoublant d'efforts et en allouant des ressources adéquates, le système des Nations Unies a le potentiel d'atteindre la plupart des objectifs du Plan d'action d'ici 2017.

60. Les documents transmis par les entités laissent entrevoir que le Plan d'action est efficace pour lever certaines contraintes génériques qui, dans le passé, ont considérablement entravé les progrès du système des Nations Unies dans la réalisation de ses mandats, s'agissant de l'intégration d'une dimension de genre dans ses travaux, en particulier le défaut de responsabilisation et de leadership de la part des hauts responsables, l'inadéquation des ressources et des capacités et le défaut de compréhension de la transversalisation de la problématique hommes-femmes. L'institutionnalisation du Plan d'action et les progrès enregistrés en une année seulement sont la preuve que le modèle de transversalisation qui a guidé le Plan d'action peut, potentiellement, être extrêmement efficace, à condition que le système des Nations Unies continue de le déployer et de le mettre pleinement en œuvre.

61. Le Plan d'action facilite également, pour la première fois pour l'ensemble des thèmes, une analyse uniforme, systématique et harmonisée des principaux défis auxquels le système des Nations Unies dans son ensemble est confronté, en plus de fournir des pistes quant à la façon de les surmonter. Il identifie systématiquement et objectivement les forces du système sur lesquelles il est possible de s'appuyer pour aller de l'avant et souligne les faiblesses sur lesquelles le système doit agir; il établit de multiples centres d'excellence et divers pôles de responsabilité au sein et entre des organes des Nations Unies correspondant aux indicateurs de performance; et il favorise et promeut la cohérence à l'échelle du système grâce au rôle de coordination d'ONU-Femmes, tout en soutenant et renforçant simultanément le leadership décentralisé et l'appropriation nationale. Pour l'heure, l'approche du Plan d'action, bien que très récente (elle n'est opérationnelle que depuis deux ans), s'est avérée innovante et relativement efficace.

62. Au niveau de la programmation, les équipes de pays des Nations Unies incluent de plus en plus fréquemment une perspective de genre dans leurs cadres institutionnels de responsabilisation et leurs mécanismes de suivi, d'évaluation et de supervision. Néanmoins, le suivi des réalisations s'agissant de résultats liés à l'égalité des sexes dans les plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement continue de poser des problèmes sérieux en termes de coordination. Les outils de suivi en ligne ont fait la preuve de leur capacité à fournir des informations en temps réel, à réduire les coûts de transaction pour les rapports et à servir d'outils de gestion des connaissances. Un système développé à cet effet permettrait de renforcer encore l'efficacité, l'accessibilité et la fiabilité du suivi, de diminuer les coûts de transaction et le temps nécessaire pour concevoir des outils localisés. Les partenaires devraient envisager d'élargir les capacités d'ONU-Femmes afin de lui permettre d'intensifier son soutien au système des Nations Unies s'agissant de la mesure des résultats en matière de parité des sexes.

63. Les partenaires de développement ont reconnu que les objectifs du Millénaire pour le développement étaient une entreprise véritablement historique, favorisant une vision commune et un dynamisme dans l'action tant à l'échelon national qu'international, et qui avait mené à de nombreux partenariats novateurs à l'origine de progrès remarquables. Pour les femmes et les filles, les gains sont importants et indéniables, mais il reste encore beaucoup à faire.

64. Lors des consultations relatives au programme de développement pour l'après-2015, un consensus s'est dégagé sur le fait que le cadre devait être mesurable pour permettre un suivi et une responsabilité effective des activités de développement. La collecte de données ventilées par sexe et âge en appui du travail de programmation a été étendue, mais l'absence d'indicateurs sensibles à l'égalité des sexes, en particulier dans les pays en développement, entrave les possibilités de mesurer efficacement des progrès et d'adapter les programmes et services soucieux de l'égalité des sexes.

65. La collaboration entre les entités au niveau des pays a donné lieu à des approches interinstitutionnelles plus cohérentes à l'échelon national et une responsabilisation renforcée aux résultats de la transversalisation de la problématique hommes-femmes, même si dans ce domaine les pratiques prometteuses ne sont forcément partagées et si une collaboration interinstitutionnelle systématique et effective est indispensable pour tirer un profit maximum des expériences, enseignements tirés et bonnes pratiques.

66. Le déploiement effectif des procédures opérationnelles permanentes en vue d'assurer l'unité d'action des Nations Unies sera un problème central pour tous les pays concernés par l'initiative « Unis dans l'action » en 2014. Des orientations opérationnelles succinctes et faciles d'emploi sur les implications des procédures pour la programmation touchant à la parité des sexes dans la pratique pourraient être développées. Des notes d'orientation actualisées sur les principes opérationnels liés au travail en matière d'égalité des sexes des équipes de pays des Nations Unies renforceraient encore la collaboration.

67. La décision du Groupe des Nations Unies pour le développement à propos d'une formule globale de partage des coûts du système des coordonnateurs résidents a été considérée comme une avancée positive. Cela étant, les coordonnateurs résidents continuent d'évoquer le sous-financement des activités liées à l'égalité des sexes. À titre d'exemple, malgré les progrès notables enregistrés, y compris dans l'unité d'action à l'échelle des pays, il reste beaucoup à faire, notamment pour garantir la mise en place des incitations nécessaires (y compris les mécanismes globaux de financement commun), pour poursuivre le renforcement des travaux sur l'égalité des sexes à l'échelon des pays, notamment au travers de l'initiative « Unis dans l'action ».

68. Les stratégies conjointes de mobilisation de ressources en vue de financer des programmes et opérations liés à la parité se sont avérées fructueuses et ont incité les entités des Nations Unies à s'engager elles-mêmes dans l'initiative « Unis dans l'action ». Cette pratique mérite d'être renforcée car c'est un moyen de conforter les résultats et l'impact de la meilleure prise en compte des besoins nationaux. Dans leurs rapports, les coordonnateurs résidents ont relevé qu'en dépit des progrès dans l'harmonisation des activités pour le développement prenant en compte la parité hommes-femmes, les politiques des organismes relatives à la visibilité et la collaboration sur des stratégies communes de mobilisation de ressources continuent de poser problème aux équipes de pays des Nations Unies.

69. Il est de notoriété publique que le renforcement de l'intégration effective d'une perspective de genre dans les activités des programmes passe obligatoirement par un accroissement des ressources humaines, car le manque d'effectif et d'expertise en termes d'égalité des sexes entrave la mise en œuvre systématique et efficace de la transversalisation de la problématique hommes-femmes. Les équipes de pays des Nations Unies doivent combler les lacunes en termes de personnel dans les bureaux des coordonnateurs résidents et soutenir le développement professionnel et la formation du personnel en place. Si une amélioration de la coordination amènera à l'évidence des gains en efficacité, des investissements en frais de démarrage de l'ensemble des organismes résidents ou non-résidents des Nations Unies seront engagés. D'où la nécessité d'une meilleure collaboration au sein et entre les équipes de pays lors des déploiements des ressources et des spécialistes de la parité. Pour les équipes de pays opérant dans des contextes politiques complexes, le fait de disposer au minimum d'un consultant principal en soutien du coordonnateur résident peut s'avérer extrêmement bénéfique pour aborder les questions relatives à l'égalité des sexes.

V. Recommandations

70. Le système des Nations Unies, au Siège et au niveau des pays, a enregistré des progrès notables dans le renforcement des activités en faveur de la parité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Cependant, certains domaines nécessitent encore des améliorations pour que la transversalisation de la problématique hommes-femmes porte ses fruits et que l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes progressent. Ces facteurs sont essentiels pour avoir l'assurance que le système des Nations Unies est paré et prêt à mettre en œuvre le programme de développement pour l'après-2015 et à réaliser les nouveaux objectifs de développement durable, notamment en ce qui concerne l'égalité des sexes.

71. Le Conseil économique et social souhaitera peut-être demander au système des Nations Unies, y compris à ses agences, fonds et programmes spécialisés:

a) D'intensifier la mise en œuvre du Plan d'action afin d'atteindre ses objectifs d'ici 2017;

b) D'investir les ressources humaines et financières adéquates pour remédier aux faiblesses identifiées qui menacent d'entraver les progrès, y compris en matière de politique d'égalité des sexes, de développement des capacités, de suivi et d'allocation de ressources, de représentation égale des femmes et de culture organisationnelle;

c) De garantir que les différents mécanismes de responsabilisation du système des Nations Unies apportent plus de cohérence, de fiabilité et d'efficacité aux activités de contrôle, d'évaluation et de communication de l'information sur les résultats obtenus dans le domaine de l'égalité des sexes et sur le suivi de l'affectation des ressources consacrées à la problématique hommes-femmes ainsi que les dépenses correspondantes, en particulier en s'efforçant de généraliser l'utilisation de système de repérage des activités contribuant à l'égalité des sexes;

d) De continuer de s'employer à mieux harmoniser les programmes relatifs à l'égalité des sexes avec les priorités nationales dans tous les secteurs et d'encourager les États et les parties prenantes à renforcer la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans toutes les activités de développement, y compris par les préparations nationales et régionales de l'examen et de l'évaluation de la mise en œuvre de la Déclaration et du Plan d'action de Beijing;

e) De renforcer la coordination des activités opérationnelles soucieuses de l'égalité des sexes grâce aux mécanismes de coordination qui existent au niveau national et en partenariat avec des partenaires nationaux;

f) D'encourager le système des Nations Unies pour le développement à instituer une plus grande responsabilisation dans les évaluations menées par les équipes de pays et en y incluant une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes;

g) D'élargir et renforcer l'utilisation des feuille de suivi des résultats, en guise d'instrument de planification et d'établissement de rapports pour évaluer l'efficacité de la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes par les équipes de pays dans le contexte du plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement;

h) D'accroître sensiblement les ressources investies dans les produits et réalisations concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans les

programmes des plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement, notamment en rendant le financement plus prévisible, en augmentant le nombre de donateurs et en assouplissant l'affectation des ressources autres que les ressources de base;

i) D'encourager le système des Nations Unies pour le développement à acquérir des connaissances techniques suffisantes concernant la prise en compte de la problématique hommes-femmes dans l'élaboration et l'exécution des programmes afin de garantir que cette dimension sera systématiquement prise en compte et, dans cette idée, de se servir des connaissances d'experts en la matière disponibles au sein du système des Nations Unies, y compris d'ONU-Femmes, pour aider à préparer les plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement et autres instruments de programmation;

j) D'encourager la collecte, l'analyse et la diffusion régulière et systématique des données comparables ventilées par sexe et par âge, ainsi que leur suivi, aux fins de l'établissement des programmes de pays, de faciliter l'établissement de documents portant sur l'ensemble de l'organisme ou sur les pays, qu'il s'agisse par exemple des cadres stratégiques et programmatiques ou des cadres de budgétisation axée sur les résultats, et de continuer de perfectionner leurs instruments de mesure du chemin parcouru et des effets obtenus.