



## Conseil économique et social

Distr. générale  
1<sup>er</sup> avril 2015  
Français  
Original : anglais

### Session de 2015

21 juillet 2014-22 juillet 2015

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*

Dans sa résolution 2014/2, le Conseil économique et social a prié le Secrétaire général de lui présenter, à sa session de fond de 2015, un rapport sur l'application de ladite résolution, notamment sur la promotion du principe de responsabilité 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. Le présent rapport vise donc à donner une vue d'ensemble des progrès réalisés dans la mise en œuvre du Plan d'action, y compris les plans de rattrapage des entités, les enseignements tirés de l'expérience et les mesures qu'il reste à prendre, et dans l'intégration systématique de l'égalité des sexes dans les processus de programmation communs des Nations Unies au niveau des pays, y compris au moyen du plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement et d'autres cadres de planification. Il présente également à l'attention du Conseil économique et social des recommandations visant à réaliser de nouveaux progrès.



## I. Introduction

1. Le présent rapport a été établi en application de la résolution 2014/2 du Conseil économique et social, adoptée le 12 juin 2004, dans laquelle ce dernier avait prié le Secrétaire général de lui présenter, à sa session de fond de 2015, un rapport sur l'application de ladite résolution, notamment sur la promotion du principe de responsabilité dans l'action du système des Nations Unies visant à promouvoir l'égalité des sexes et 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 comprend cinq parties. La première fait fonction d'introduction; la deuxième partie donne une vue d'ensemble des progrès accomplis dans l'exécution du Plan d'action; la troisième partie est une évaluation des progrès réalisés par les entités des Nations Unies en vue de promouvoir la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans tous les mécanismes opérationnels, dont le plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement et d'autres cadres de développement; la quatrième partie dresse le bilan des lacunes et des défis qui subsistent; et la cinquième partie présente à l'attention du Conseil des recommandations visant à accélérer l'action menée.

3. Le présent rapport se fonde sur les renseignements et données fournis par 62 entités des Nations Unies ayant communiqué des informations sur le Plan d'action, les rapports annuels des coordonnateurs résidents pour 2014 disponibles au moment de la rédaction, les rapports annuels de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) et d'autres sources secondaires.

## II. Promotion du principe de responsabilité à l'échelle du système dans l'action des Nations Unies en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes

4. Lors de la troisième année de 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, 62 entités du système des Nations Unies, y compris le Secrétariat et ses bureaux et départements, ont communiqué des informations à ce sujet<sup>1</sup>. Les rapports ainsi établis ont fait apparaître les points forts, les difficultés et les tendances évolutives de l'action menée par le système des Nations Unies en vue de promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Il en ressort que le Plan d'action a été un catalyseur des progrès à accomplir en faveur de la transversalisation de la problématique hommes-femmes. Dans l'ensemble, la proportion d'entités qui

---

<sup>1</sup> Les entités suivantes n'ont pas établi de rapport : Institut interrégional des Nations Unies pour la recherche sur la criminalité et la justice, Institut des Nations Unies pour la recherche sur le désarmement, Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche, Université des Nations Unies, Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social, Organisation de l'aviation civile internationale et Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des violences sexuelles commises en période de conflit. Seul l'un des six instituts de formation et de recherche (l'École des cadres du système des Nations Unies) ayant communiqué des informations, cette catégorie n'a pas fait l'objet d'une analyse distincte, mais les résultats de l'École des cadres ont été pris en compte dans l'analyse effectuée à l'échelle mondiale.

« respectent » ou « dépassent les normes » a augmenté, passant de 31 % à 51 % entre 2012, la première année pour laquelle des données ont été communiquées, et 2014 (voir fig. I). En outre, pendant cet intervalle, les indicateurs relatifs aux audits tenant compte de la problématique hommes-femmes, à la création et la communication de connaissances et la planification stratégique ont augmenté de 32 points de pourcentage ou plus (voir fig. IV).

5. En particulier, 37 des 62 entités ayant communiqué des données ont respecté ou dépassé en 2014 les normes portant sur les politiques relatives à la problématique hommes-femmes, soit 59 %, contre 48 % en 2013. Neuf autres entités se sont engagées à mettre au point des politiques dans ce domaine en 2015. Cela signifie que près de 75 % des entités des Nations Unies disposeront de politiques adéquates en la matière d'ici à la fin de l'année 2015, résultat appréciable étant donné que ces politiques constituent un moteur essentiel du changement institutionnel. Les entités ayant adopté des politiques relatives à la problématique hommes-femmes obtiennent dans l'ensemble de meilleurs résultats que les autres : les 38 entités qui respectent ou dépassent les normes relatives à ces politiques respectent ou dépassent également les normes dans 10 des 15 indicateurs en moyenne, contre seulement 5 indicateurs en moyenne pour les autres entités.

6. En revanche, entre 2012 et 2014, de relativement moins bons résultats ont été obtenus dans les domaines suivants : évaluation et renforcement des capacités, allocation et suivi des ressources financières, dispositif relatif à la problématique hommes-femmes et parité. Il faut donc redoubler d'efforts dans ces domaines. Cela montre également que, sans l'engagement systématique des hauts responsables, les normes adoptées ne seront vraisemblablement pas respectées d'ici à l'échéance de 2017. Il convient de noter que 61 % des entités – soit 10 % de plus qu'en 2012 – ont indiqué que les hauts responsables constituaient l'un des principaux moteurs de l'obtention de résultats positifs.

7. Sur le plan qualitatif, les rapports établis sur l'exécution du Plan d'action font état de progrès réguliers<sup>2</sup>. En 2014, environ 66 % des plans de rattrapage ont été jugés au moins satisfaisants, contre 62 % en 2013. Le service d'assistance d'ONU-Femmes a passé en revue tous les rapports pour en contrôler la qualité et vérifier l'exactitude des notes décernées<sup>3</sup> et a recommandé que des modifications y soient apportées dans 47 % des cas, soit près de 20 points de pourcentage de moins qu'en 2013. Cela témoigne d'une meilleure compréhension des critères et normes énoncés dans le Plan d'action. En outre, 80 % des recommandations du service d'assistance ont donné lieu à des révisions.

---

<sup>2</sup> En 2014, le système d'établissement de rapports en ligne a été renforcé : les réponses à toutes les sous-rubriques des indicateurs comprenant plusieurs parties devaient être corroborées par des éléments concrets.

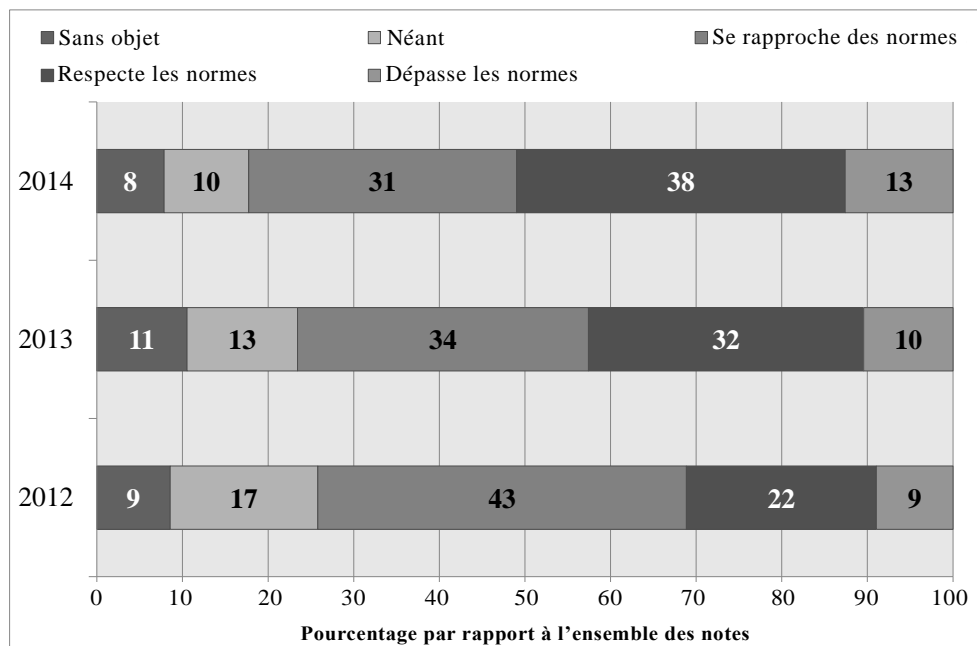
<sup>3</sup> Le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation a effectué une analyse indépendante des résultats relatifs au cinquième indicateur (évaluations tenant compte de la problématique hommes-femmes).

## A. Analyse comparative des résultats d'ensemble du système des Nations Unies, par année

8. À des fins de comparaison, les résultats sont classés dans le présent rapport par année, par indicateur, par catégorie d'entité<sup>4</sup> et par point fort et point à améliorer.

Figure I

### Analyse comparative des résultats d'ensemble du système des Nations Unies, par année



Note : Les pourcentages qui apparaissent à la figure I se fondent sur l'ensemble des notes communiquées, y compris la catégorie « néant ».

9. Dans l'ensemble, entre 2012 et 2014, les résultats obtenus à l'échelle du système se sont progressivement améliorés, les notes « néant » et « se rapproche des normes » tendant à être remplacées par « respecte » et « dépasse les normes » (voir fig. I). À l'heure actuelle, 51 % des entités obtiennent la note « respecte » ou « dépasse les normes », ce qui représente une hausse de 9 points de pourcentage par rapport à 2013 et 20 points de pourcentage par rapport à 2012, soit une croissance annuelle moyenne de 10 points de pourcentage. C'est dans la catégorie « respecte les normes » que l'amélioration a été la plus rapide, la proportion d'entités entrant dans cette catégorie étant passée de 22 % en 2012 à 38 % en 2014. Le pourcentage d'entités qui « dépassent les normes » a augmenté de trois points de pourcentage entre 2013 et 2014, soit trois fois plus qu'entre 2012 et 2013. Malgré ces progrès, relativement peu d'entités (13 %) se classent dans cette catégorie.

<sup>4</sup> Comme en 2012 et 2013, les entités ont été regroupées en quatre catégories selon la répartition habituelle des organismes des Nations Unies : fonds et programmes, Secrétariat, institutions spécialisées et entités techniques.

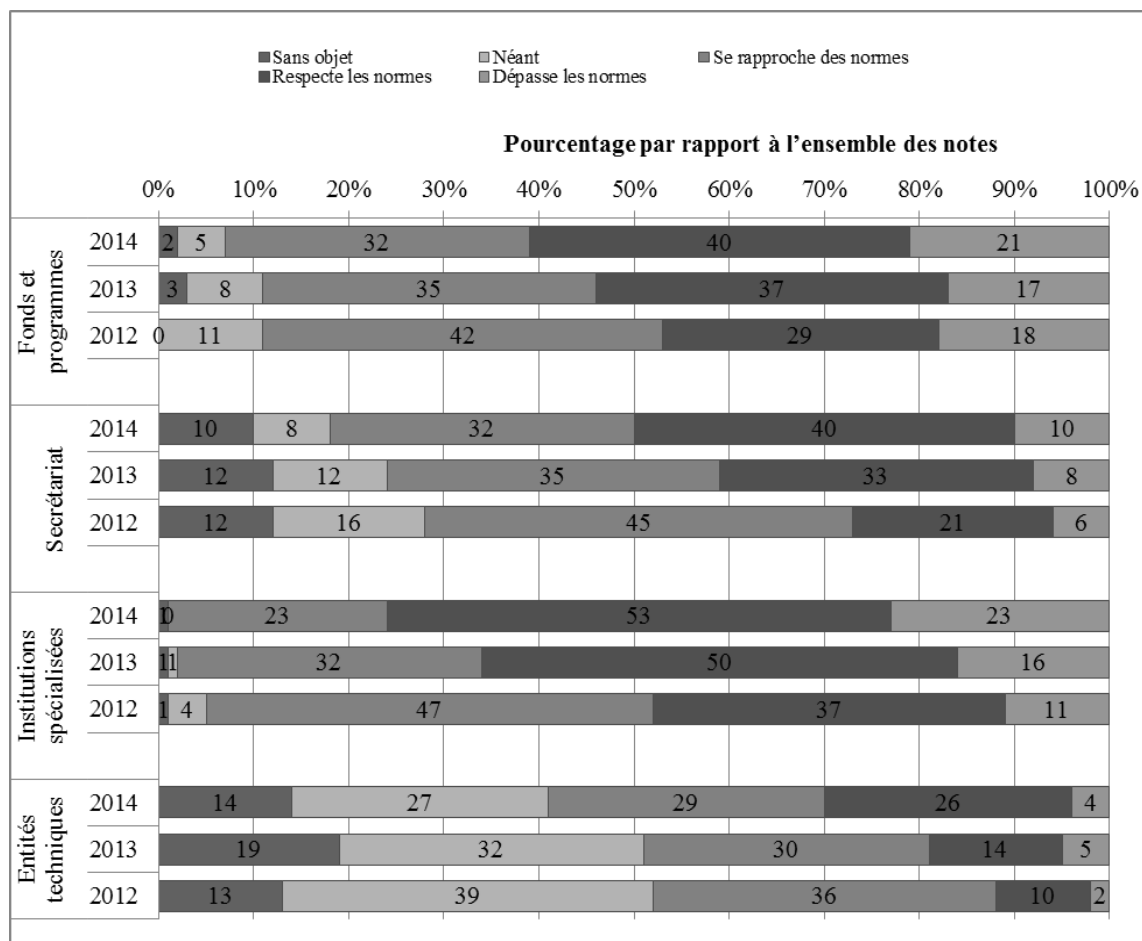
## **B. Analyse comparative, par type d'entité**

10. Comme le montre la figure II, tous les types d'entités ont accompli des progrès depuis 2013, les notes « néant » et « se rapproche des normes » étant progressivement remplacées par « respecte » et « dépasse les normes ».

11. Les institutions spécialisées continuent d'avoir de meilleurs résultats que les autres types d'entités. Soixante-seize pour cent d'entre elles « respectent » ou « dépassent les normes », ce qui représente au moins 15 points de pourcentage de plus que les autres types d'entités et une hausse de 28 points de pourcentage par rapport à 2012. Les institutions spécialisées ont également réalisé les progrès les plus importants (10 points de pourcentage) dans les catégories « respecte » et « dépasse les normes ». En 2014, toutes les institutions spécialisées respectaient ou dépassaient les normes relatives à six indicateurs, ce nombre étant deux plus élevé qu'en 2013. Ces indicateurs sont les suivants : évaluation des capacités, cohérence, gestion de la performance tenant compte de la problématique hommes-femmes, suivi et établissement de rapports, examen des programmes et planification stratégique. Compte tenu de cette évolution, les institutions spécialisées sont bien parties pour respecter d'ici à 2017 toutes les normes énoncées dans le Plan d'action.

12. Les fonds et programmes ont également réalisé des progrès constants, la proportion d'entre eux qui « respectent » ou « dépassent les normes » ayant augmenté de 7 points de pourcentage depuis 2013 et de 14 points de pourcentage depuis 2012, pour atteindre 61 % en 2014. En outre, tous les fonds et programmes respectent ou dépassent les normes relatives à l'indicateur de cohérence.

Figure II  
Analyse comparative des notes par année et par type d'entité



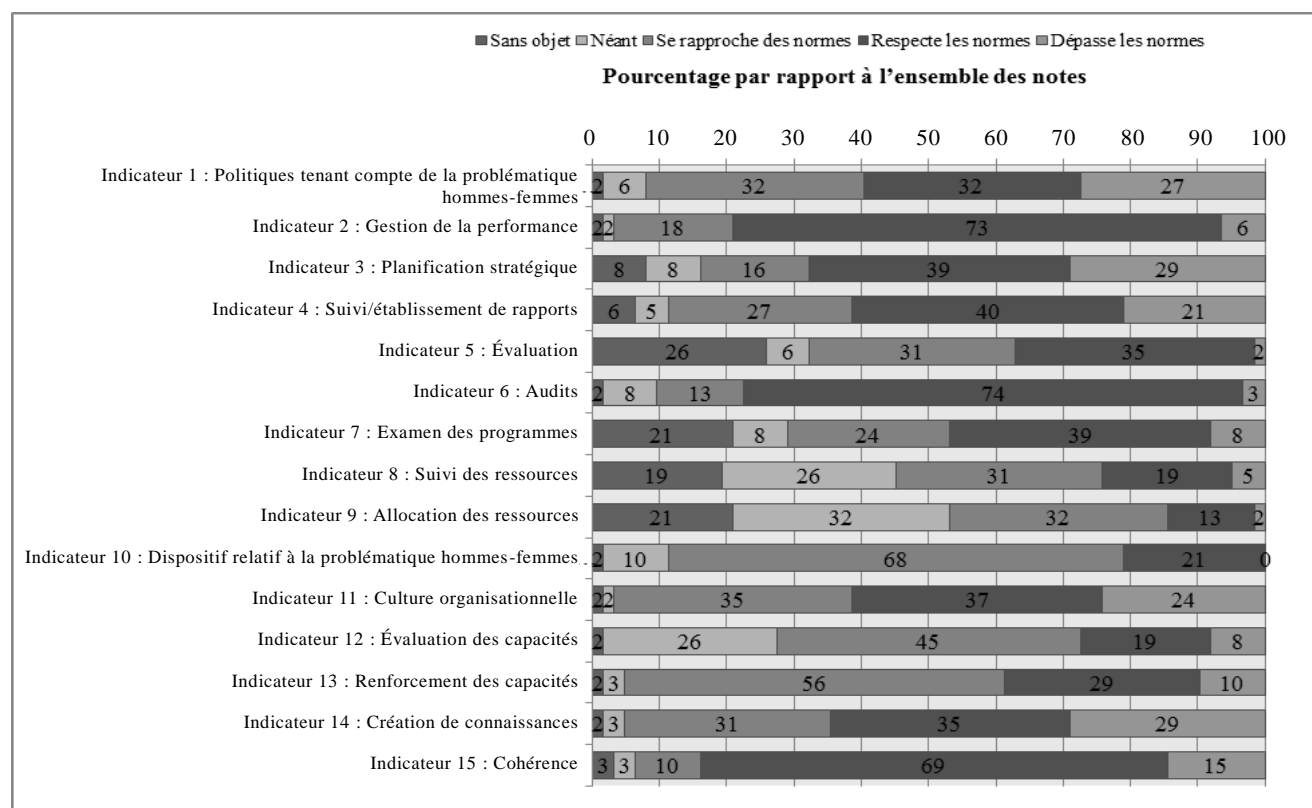
13. Le Secrétariat a également progressé depuis 2012, 50 % des entités qui le composent « respectant » ou « dépassant les normes » en 2014, contre 27 % en 2012. C'est la proportion d'entités « respectant les normes » qui a le plus progressé, passant de 21 % en 2012 à 40 % en 2014. La proportion d'entités du Secrétariat qui « dépassent les normes » a augmenté de 4 points de pourcentage entre 2012 et 2014 mais demeure inférieure d'au moins 10 points à celle des institutions spécialisées et des fonds et programmes. Comme les fonds et programmes, toutes les entités du Secrétariat ont respecté ou dépassé les normes relatives à un indicateur : les audits tenant compte de la problématique hommes-femmes.

14. De tous les types d'entités, ce sont les entités techniques qui obtiennent les moins bons résultats. Pour la troisième année consécutive, 30 % ou moins d'entre elles respectent ou dépassent les normes. En outre, quel que soit l'indicateur considéré, aucune des normes n'est respectée par l'ensemble des entités techniques. Ces dernières réalisent cependant des progrès de plus en plus importants, la proportion d'entre elles qui respectent ou dépassent les normes ayant augmenté de 7 points de pourcentage entre 2012 et 2013 et de 11 points de pourcentage entre 2013 et 2014.

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

15. Lorsqu'on considère les résultats obtenus par indicateur, les progrès semblent plus inégaux. Les notes obtenues par toutes les entités en 2014 sont présentées par indicateur à la figure III. La figure IV permet de comparer la proportion de notes « respecte » et « dépasse les normes » obtenues par indicateur pendant les trois années consécutives, les indicateurs étant classés par ordre décroissant en fonction des résultats de 2014.

Figure III  
Analyse par indicateur des résultats de 2014 de l'ensemble du système des Nations Unies



16. Comme le montre la figure III, pour 8 des 15 indicateurs, la proportion d'entités qui « respectent » ou « dépassent » les normes est supérieure ou égale à 50 % en 2014. En ce qui concerne le suivi des ressources, l'allocation des ressources et l'évaluation des capacités, 25 % ou plus des entités ne respectent pas du tout les normes (note « néant »), ce qui signifie que si elles ont conscience de la pertinence de ces indicateurs pour leurs activités, elles doivent y accorder une attention plus soutenue. En outre, s'agissant de l'évaluation, du suivi des ressources, de l'allocation des ressources et de l'examen des programmes, au moins 19 % des entités jugent les normes « sans objet », soit plus du double de la moyenne (8 %) obtenue pour l'ensemble des indicateurs en 2014.

### Points forts

17. Comme le montre la figure IV, pendant la troisième année de mise en œuvre du Plan d'action, des progrès ont été réalisés à l'échelle du système pour 14 des 15 indicateurs. Seul l'indicateur de cohérence est à la baisse, principalement du fait de l'application plus stricte des règles à suivre lors de l'établissement de rapports. Malgré cette diminution exceptionnelle, il continue d'afficher depuis 2012 les meilleurs résultats à l'échelle du système parmi les 15 indicateurs du Plan d'action.

18. En 2014, 89 % des entités ont respecté ou dépassé les normes relatives à l'indicateur de cohérence. Viennent ensuite la gestion de la performance et les audits tenant compte de la problématique hommes-femmes : pour ces deux indicateurs, 75 % ou plus des entités respectent ou dépassent les normes.

19. S'agissant de l'indicateur de la gestion de la performance tenant compte de la problématique hommes-femmes, 81 % des entités respectent ou dépassent les normes, contre 75 % en 2013 et 59 % en 2012. Les progrès importants réalisés entre 2012 et 2013 s'expliquent par le respect des normes au sein du Secrétariat et se sont maintenus au cours de la période à l'examen.

20. Ce sont les indicateurs relatifs à la planification stratégique, au suivi et à l'établissement de rapports, au renforcement de capacités, à la création et la communication de connaissances et aux politiques relatives à la problématique hommes-femmes qui ont progressé le plus depuis 2013, la proportion d'entités qui respectent ou dépassent les normes s'y rapportant ayant enregistré une hausse comprise entre 11 et 16 points de pourcentage<sup>5</sup>.

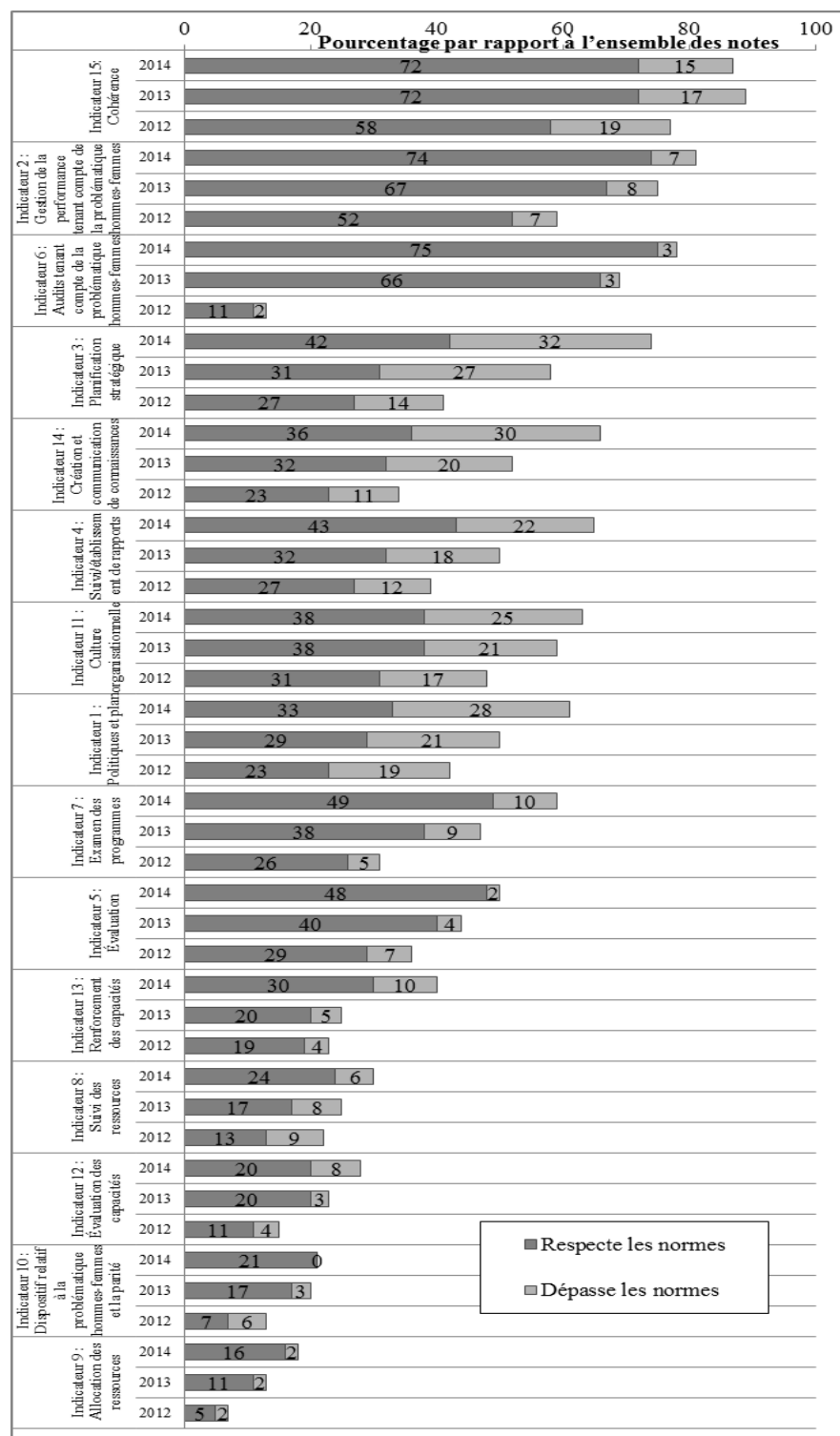
21. C'est l'indicateur relatif à la planification stratégique qui a le plus progressé depuis 2013 : la proportion d'entités qui respectent ou dépassent les normes s'y rapportant a augmenté de 16 points de pourcentage pour atteindre actuellement 74 %. Cela signifie que près des trois quarts des entités des Nations Unies font maintenant figurer dans leurs documents de planification stratégique plusieurs déclarations de résultats et indicateurs relatifs à l'égalité des sexes, ce qui a pour effet de renforcer considérablement l'application du principe de responsabilité. Des progrès ont en outre été réalisés en ce qui concerne l'indicateur relatif au suivi et à l'établissement de rapports. Pour satisfaire aux normes qui s'y rapportent, les entités doivent rendre compte des résultats obtenus dans le domaine de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans le cadre de leurs documents de planification stratégique centrale.

22. L'indicateur relatif au renforcement de capacités fait également apparaître une amélioration considérable en la matière. Quarante pour cent des entités respectent ou dépassent les normes fixées dans ce domaine, ce qui représente une hausse de 15 points de pourcentage depuis 2013. En outre, 19 entités se sont engagées à proposer en 2015 le cours de formation en ligne intitulé « I know Gender » (Je connais la problématique hommes-femmes), mis au point par ONU-Femmes à l'intention d'un public non spécialisé, ce qui permet au personnel de l'ensemble du système des Nations Unies d'acquérir les bases nécessaires pour mieux exécuter les mandats relatifs à la transversalisation de la problématique hommes-femmes.

<sup>5</sup> Afin de rendre compte avec exactitude des points forts et des points à améliorer, la note « sans objet » n'a pas été retenue dans le calcul des pourcentages donnés à la figure IV. Par conséquent, les proportions d'entités qui « respectent » ou « dépassent les normes » apparaissant dans cette figure diffèrent légèrement de ceux de la figure I, qui portaient sur l'ensemble des notes, catégorie « sans objet » comprise.



Figure IV  
Analyse comparative, par indicateur, de la proportion d'entités obtenant les notes « respecte » ou « dépasse les normes », pour les trois années consécutives et par ordre décroissant selon les résultats de 2014



23. S'agissant de l'indicateur relatif à la création et la communication de connaissances, la proportion d'entités qui « respectent » ou « dépassent les normes » a augmenté de 14 points de pourcentage depuis 2013, pour atteindre 66 % en 2014. Ces progrès s'expliquent par les efforts faits par plusieurs entités en vue de recueillir et de diffuser plus systématiquement des connaissances sur l'égalité des sexes, notamment au moyen de nouveaux rapports, de la création et de la promotion de sites et pages Web consacrés à la question, de campagnes menées sur les réseaux sociaux et de nombreuses activités entreprises dans les domaines de la communication et de la sensibilisation. En outre, la proportion d'entités qui font officiellement figurer l'égalité des sexes dans leur plan de communication a augmenté.

### **Points à améliorer**

24. En 2014, ce sont dans les domaines de l'allocation des ressources, du dispositif relatif à la problématique hommes-femmes et la parité, de l'évaluation des capacités et du suivi des ressources que l'exécution du Plan d'action a été la moins satisfaisante à l'échelle du système : la proportion d'entités qui respectent ou dépassent les normes relatives à ces différents indicateurs est inférieure ou égale à 30 %. En ce qui concerne l'indicateur portant sur le dispositif relatif à la problématique hommes-femmes et la parité, aucune entité ne dépasse les normes fixées.

25. C'est dans le domaine de l'allocation des ressources que les résultats ont été les moins bons pendant trois années de suite, malgré une légère amélioration entre 2013 et 2014, la proportion d'entités respectant ou dépassant les normes ayant progressé de 5 points de pourcentage dans ce domaine. Les plans de rattrapage ne devraient en outre pas permettre d'améliorer ces résultats d'ici à l'échéance de 2017. Il est donc urgent de s'employer à favoriser l'obtention de progrès dans ce domaine.

26. En ce qui concerne le dispositif relatif à la problématique hommes-femmes et la parité, les résultats demeurent particulièrement faibles dans l'ensemble du système des Nations Unies : seules 21 % des entités respectent ou dépassent les normes fixées dans ce domaine, ce qui ne représente qu'une hausse d'un point de pourcentage entre 2013 et 2014. Cet indicateur comprend trois composantes :

a) En ce qui concerne le système des responsables de la coordination des questions d'égalité des sexes, bien que 92 % des entités aient créé un tel poste ou un poste équivalent, seuls 61 % de ces postes sont du niveau P-4 ou supérieur. L'Assemblée générale a pourtant stipulé dans de nombreuses résolutions que ces responsables devaient être nommés à un niveau suffisamment élevé et avoir pleinement accès aux échelons supérieurs de l'administration. En outre, seuls 66 % des responsables de la coordination des questions d'égalité des sexes disposent d'un mandat écrit et seuls 47 % d'entre eux consacrent au moins 20 % de leur temps aux fonctions relatives à l'égalité des sexes;

b) En ce qui concerne la représentation égale des femmes à tous les niveaux, les progrès restent lents : 77 % des entités ont déclaré ne pas être parvenues à une représentation égale des femmes aux niveaux P-4 et supérieurs, ce qui fait écho aux résultats obtenus en 2013. Ces chiffres montrent qu'il demeure difficile, au sein du système des Nations Unies, de remédier à la relation inverse qui existe entre le degré d'ancienneté et la représentation des femmes;

c) S'agissant de l'affectation de ressources adéquates, seules 23 % des entités ont déclaré avoir un département ou groupe chargé de l'égalité des sexes et

de l'autonomisation des femmes disposant de toutes les ressources adéquates, ce qui met en évidence les lacunes en la matière. Malgré les améliorations constatées, l'insuffisance de ressources humaines et financières qui persiste risque fort de ralentir l'obtention de progrès, notamment dans les domaines où les problèmes à surmonter sont tenaces.

27. En ce qui concerne l'évaluation des capacités, les résultats demeurent relativement médiocres à l'échelle du système, malgré une légère amélioration en 2014 : seules 28 % des entités respectent ou dépassent les normes, contre 23 % en 2013. L'application et l'adaptation systématiques dans l'ensemble du système de l'outil d'évaluation des capacités du Centre de formation d'ONU-Femmes permettraient cependant de réaliser d'importants progrès à cet égard.

28. En dernier lieu, le suivi des ressources n'a que peu progressé, la proportion d'entités qui respectent ou dépassent les normes dans ce domaine étant passée de 25 % à 30 % entre 2013 et 2014. Il est cependant encourageant de constater que d'importantes mesures de rattrapage ont été prises en la matière. Par exemple, 18 entités cherchent actuellement à effectuer un tel suivi de ressources et 8 d'entre elles comptent adopter un système de repérage des activités contribuant à l'égalité des sexes. En outre, 9 des 33 entités du Secrétariat ont indiqué que le suivi des ressources affectées à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes devrait être centralisé au sein d'une structure commune. Parmi les 12 entités qui ont jugé cet indicateur « sans objet » figurent ainsi 10 départements du Secrétariat. Une meilleure compréhension des ressources affectées à l'égalité des sexes peut aider les entités à fixer et atteindre des objectifs financiers plus réalistes et contribuer ainsi à l'amélioration des résultats dans tous les domaines.

#### **D. Plans de rattrapage**

29. Les plans de rattrapage, qui précisent des échéances, la responsabilité des activités de suivi et les ressources nécessaires, décrivent les mesures que les entités des Nations Unies envisagent de prendre pour obtenir de meilleurs résultats pour chacun des indicateurs.

30. Toutes les normes associées aux indicateurs du Plan d'action devant être respectées ou dépassées d'ici à l'échéance de 2017, le nombre d'activités menées par l'ensemble des entités pour améliorer leurs résultats est passé de 91 en 2013 à 170 en 2014. Comme en 2012 et 2013, l'évaluation des capacités, le renforcement des capacités, le suivi des ressources et les politiques sont les secteurs dans lesquels les entités des Nations Unies comptent le plus intensifier leurs efforts. En ce qui concerne la responsabilité du suivi, dans 79 % des cas dans lesquels des informations ont été communiquées, des membres du personnel autres que les responsables de la coordination des questions d'égalité des sexes ou les membres des groupes de la problématique hommes-femmes ont été nommés pour donner suite au Plan d'action, ce qui témoigne de la diversification du personnel mis à contribution et de l'élargissement de la responsabilité de la transversalisation de la problématique hommes-femmes au sein des entités des Nations Unies.

31. Les entités ont calculé le montant des ressources nécessaires pour continuer à améliorer les résultats. Elles ont estimé qu'il faudrait disposer à cette fin d'environ 18 millions de dollars des États-Unis, une somme qui n'est pas particulièrement élevée lorsqu'on considère le nombre d'entités participant au Plan d'action des

Nations Unies. En 2014, comme en 2013, la plus grande part des ressources demandées (22 % du montant total) était destinée au dispositif relatif à la problématique hommes-femmes et à la parité des sexes. Les audits tenant compte de la problématique hommes-femmes (16 %) et les politiques et le plan (11 %) venaient en deuxième et en troisième position, respectivement, pour ce qui est de la part des ressources nécessaires.

## **E. Enseignements tirés de l'expérience et prochaines étapes**

32. Parmi les enseignements tirés des trois années de mise en œuvre du Plan d'action des Nations Unies figurent les points suivants :

a) La coordination soutenue d'ONU-Femmes est un moteur efficace du progrès et de l'action, qui favorise également le renforcement de capacités, la communication et l'établissement des réseaux nécessaires à la mise en œuvre du Plan d'action;

b) Le succès dépend dans une large mesure de la mobilisation et de l'engagement systématique des hauts responsables en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et du discours qu'ils tiennent pour « montrer l'exemple aux plus hauts niveaux »;

c) Pour que les indicateurs du Plan d'action des Nations Unies progressent, il est essentiel de disposer de ressources humaines et financières adéquates à l'appui des groupes de la problématique hommes-femmes et des responsables de la coordination des questions d'égalité des sexes, au sein des entités et entre elles, ainsi que des moyens nécessaires à la transversalisation de la problématique. En 2014, 24 % des entités ont indiqué que l'insuffisance des ressources affectées à l'égalité des sexes constituait l'un des plus grands obstacles aux progrès que leur entité pourrait réaliser dans ce domaine. Le renforcement continu des capacités permet de mener des activités durables en faveur de l'égalité des sexes;

d) L'élaboration et la mise à jour de politiques relatives à la problématique hommes-femmes sont étroitement liées à la réalisation de progrès en matière de transversalisation de la problématique hommes-femmes et jouent un rôle moteur à cet égard;

e) Une analyse renforcée et sans ambiguïté de la problématique hommes-femmes dans les documents de planification stratégique constitue un fondement de la viabilité à plus long terme;

f) L'établissement de réseaux plus étendus visant à promouvoir la transversalisation de la problématique hommes-femmes au sein des entités et entre elles est essentiel non seulement pour la décentralisation des responsabilités relatives à l'égalité des sexes mais également pour pérenniser les résultats;

g) Une compréhension commune des normes et critères relatifs à la transversalisation de la problématique hommes-femmes et la publication des résultats sur l'état d'avancement de la mise en œuvre d'un cadre commun peuvent donner lieu à une saine émulation entre entités, qui dynamise les activités menées en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans l'ensemble du système des Nations Unies;

h) L'adoption ferme et explicite du Plan d'action des Nations Unies par les organismes intergouvernementaux se traduit par une amélioration considérable de la participation et du respect du cadre fixé.

33. Il est recommandé de prendre les mesures suivantes pour intensifier les efforts déployés en vue d'assurer le respect de l'ensemble des normes dans le système des Nations Unies d'ici à 2017 :

a) Pour améliorer les résultats obtenus par les entités de petite taille ou techniques et les départements et bureaux du Secrétariat, il faut continuer à élaborer, dans toutes les entités, des politiques, stratégies et programmes alignés sur le Plan d'action, ainsi que des approches communes de la mise en œuvre dans les domaines correspondant à certains indicateurs du Plan (c'est-à-dire un système central de suivi des ressources);

b) D'importants investissements financiers et humains en faveur de la promotion de l'égalité de représentation des femmes, notamment la mise en pratique des mesures temporaires spéciales prévues à l'article 4 de la Convention sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, le renforcement des politiques favorables à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la mobilité et des politiques de facilitation et l'application accrue du principe de responsabilité parmi les responsables des départements pour ce qui est de la réalisation des objectifs relatifs à la représentation équilibrée des sexes;

c) L'élaboration plus rapide et concertée de systèmes de repérage des activités contribuant à l'égalité des sexes en vue du renforcement des capacités des entités et de l'ensemble du système, un service d'assistance, la mise au point de supports de formation, la poursuite des consultations menées au sein du réseau financier et budgétaire du Comité de haut niveau sur la gestion et des efforts systématiques faits en coopération avec le Secrétariat pour intégrer des mécanismes de suivi dans des programmes communs, tels que le progiciel de gestion intégré, Umoja;

d) La poursuite de la mise en œuvre de cours obligatoires d'introduction à l'égalité des sexes pour l'ensemble du personnel et l'application plus approfondie des outils d'évaluation des capacités relatives à la problématique hommes-femmes;

e) La mise en commun à plus grande échelle des connaissances portant sur tous les indicateurs du Plan d'action, notamment au moyen d'un portail qui regroupe les documents complémentaires, les bonnes pratiques et les documents d'orientation et relatifs au renforcement des capacités, pour chacun des indicateurs figurant dans le Plan d'action;

f) Une attention plus grande portée aux évaluations entre entités, qui sont en fait des exercices de responsabilisation et permettent de tirer des enseignements de la pratique.

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

34. Cette année marque le vingtième anniversaire de l'adoption de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing. Des examens approfondis de la suite qui leur a été donnée ont été entrepris aux niveaux national et régional. Il ressort d'un

rapport mondial sur la question présenté à la cinquante-neuvième session de la Commission de la condition de la femme que malgré l'amélioration des possibilités qui s'offrent aux femmes et des filles dans certaines régions du monde, les progrès ont été d'une lenteur inacceptable et les femmes et filles les plus marginalisées demeurent exclues (E/CN.6/2015/3).

35. Les conclusions de cet examen constituent une source précieuse d'informations et d'orientations en vue de la définition du cadre de développement qui structurera l'action de la communauté internationale au cours des 15 prochaines années. Cet examen aide les entités du système des Nations Unies, y compris ses fonds et programmes, à contribuer, dans le cadre de leurs mandats respectifs, à la mise en œuvre intégrale des objectifs stratégiques énoncés dans les 12 domaines critiques du Programme d'action de Beijing. Il permet au système des Nations Unies de redynamiser la volonté politique et les engagements pris, de renforcer les données factuelles et connaissances dont il dispose, d'intensifier la mobilisation de ressources et la mobilisation sociale et de ranimer l'intérêt et la solidarité du public en faveur de l'égalité des sexes et des droits des femmes. À cet égard, le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes et le Comité de haut niveau sur les programmes ont coordonné la publication par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination d'une déclaration, dans laquelle les chefs de secrétariat se sont engagés à systématiquement intégrer la problématique hommes-femmes, effectuer les investissements nécessaires et obtenir des résultats et rendre compte de leur action en la matière.

36. Au terme de la cinquante-neuvième session de la Commission de la condition de la femme, les États Membres se sont engagés, dans une déclaration politique, à prendre de nouvelles mesures concrètes en vue de l'application intégrale, effective et accélérée de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing afin d'obtenir des résultats concrets en vue de la pleine réalisation de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes d'ici à 2030 (voir E/2015/27-E/CN.6/2015/10, chap. I, sect. C). Les stratégies suivies à cette fin consisteront notamment à renforcer les mécanismes institutionnels et l'appui qui leur est fourni, modifier les normes discriminatoires et les stéréotypes sexistes, accroître sensiblement les investissements afin de remédier au manque de ressources, mieux faire appliquer le principe de responsabilité s'agissant de la tenue des engagements existants et améliorer les dispositifs de renforcement des capacités, de collecte de données, de suivi et d'évaluation.

37. Le processus d'examen coïncide avec l'élaboration du programme de développement pour l'après-2015 et des objectifs de développement durable. Les États Membres ont instamment demandé qu'un tel programme ait pour fondements les principes relatifs aux droits de l'homme, à savoir l'universalité, l'égalité et la non-discrimination, la participation, la non-exclusion, et l'application du principe de responsabilité. Dans le rapport du Groupe de travail ouvert sur les objectifs de développement durable (A/68/970 et Corr.1), qui, comme l'Assemblée générale l'a confirmé dans sa résolution 68/309, sera le principal point de départ des négociations sur le programme de développement pour l'après-2015 et les objectifs de développement durable, il a entre autres été recommandé d'adopter un objectif global et porteur de changement qui soit exclusivement consacré à la réalisation de l'égalité des sexes et l'autonomisation de toutes les femmes et les filles. En outre, les autres objectifs de développement durable et moyens de mise en œuvre proposés sont également assortis de plusieurs cibles intersectorielles ayant trait à l'égalité des

sexes. Dans le cadre de la version définitive des objectifs de développement durable, les entités des Nations Unies seront tenues d'aider les États Membres à suivre et examiner la mise en œuvre des objectifs et à veiller à ce que des mécanismes de responsabilité aient été mis en place en vue d'assurer la réalisation des cibles adoptées.

38. D'autres jalons importants influent également sur la direction que suivra à l'avenir le système des Nations Unies. Il s'agit notamment du quinzième anniversaire de l'adoption par le Conseil de sécurité de la résolution 1325 (2000), la vingt-et-unième session de la Conférence des Parties à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques et la troisième Conférence des Nations Unies sur le financement du développement. Ces différents mécanismes et jalons sont l'occasion de renforcer la transversalisation de la problématique hommes-femmes et de veiller à ce que l'égalité des sexes, ainsi que les droits fondamentaux et l'autonomisation des femmes occupent une place de choix dans l'action que le système des Nations Unies mène en faveur du développement, du respect des droits de l'homme et de la paix et la sécurité.

39. Compte tenu des rapports annuels disponibles des coordonnateurs résidents pour 2014, des rapports annuels des équipes ou bureaux de pays d'ONU-Femmes pour 2014 et d'autres sources d'information secondaires, la section qui suit traite tout particulièrement de l'évaluation des progrès accomplis dans la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes au niveau des pays, notamment au moyen des plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement.

#### **A. Alignement des programmes relatifs à l'égalité des sexes sur les priorités nationales de tous les secteurs pour l'ensemble de la législation, des politiques et des programmes**

40. Les acteurs du développement s'efforcent en permanence d'améliorer l'intégration, la cohérence et la coordination des contributions internationales au développement et de les harmoniser avec les plans-cadres des gouvernements. Les principes d'une approche par programmes s'appliquent à l'intégration de la problématique hommes-femmes dans les stratégies des pays. Dans le cas des approches tenant compte de la problématique hommes-femmes qui sont adoptées dans le cadre des programmes de développement, il est nécessaire, pour permettre une véritable autonomisation, d'adopter d'autres mesures axées sur les droits des femmes ou des groupes de femmes et d'hommes marginalisés.

41. L'un des principaux enseignements des rapports annuels des coordonnateurs résidents de 2014 est qu'il est possible d'aligner l'action menée sur les priorités nationales en formant des partenariats stratégiques avec les acteurs clefs de la transversalisation de la problématique hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes. En 2014, le bureau d'ONU-Femmes en Égypte a, en partenariat avec la Post-2015 Coalition et un certain nombre d'organisations non gouvernementales (ONG), accueilli une délégation de 10 femmes de la région arabe afin de présenter aux décideurs internationaux, gouvernements, universitaires, donateurs et médias les succès obtenus et les enseignements tirés de la mise en œuvre de normes internationales essentielles, de l'influence exercée sur les politiques et de la sensibilisation aux priorités nationales.

42. En Afrique du Sud, l'équipe de pays des Nations Unies a apporté son appui à la tenue d'un sommet national sur la problématique hommes-femmes destiné à mener des débats vitaux sur la réalisation de l'égalité des sexes à l'heure où le pays célébrait 20 ans de démocratie. Ce sommet a non seulement permis au système des Nations Unies de s'exprimer de façon concertée sur l'égalité des sexes mais a également été utile à l'Afrique du Sud dans la mesure où il a donné lieu à une analyse critique de l'état d'avancement de l'égalité des sexes grâce à un bilan des progrès réalisés dans ce domaine et une évaluation objective des insuffisances et écarts qui demeuraient.

43. Les débats sur les objectifs de développement durable occupent une place de premier plan dans l'action que les équipes de pays des Nations Unies mènent auprès des décideurs et de la société civile. Les rapports annuels des coordonnateurs résidents ont souligné le rôle que les équipes de pays des Nations Unies jouent en facilitant le dialogue sur les consultations et partenariats portant sur l'après-2015, notamment avec les organisations de la société civile, les mouvements de femmes et mouvements sociaux, les médias et les représentants du secteur privé. Le bureau d'ONU-Femmes en Indonésie a par exemple apporté une assistance technique au Gouvernement de ce pays lors de l'établissement du rapport national sur l'examen de la suite donnée à la Déclaration et au Programme d'action de Beijing 20 ans après leur adoption et a facilité la participation du Gouvernement et des ONG à la conférence régionale organisée à cette occasion. ONU-Femmes a joué un rôle essentiel dans les négociations avec le Gouvernement et en aidant les organisations de la société civile à plaider en faveur de la santé et des droits en matière de sexualité et de procréation.

## **B. Mécanismes de coordination au niveau national**

44. Les mécanismes interorganisations établis au niveau des pays jouent un rôle décisif en assurant la cohérence de l'action, ainsi que des prises de position et activités conjointes du système des Nations Unies en faveur de l'égalité des sexes.

45. Les directives générales relatives à la deuxième génération de pays dans lesquels sera mené le programme « Unis dans l'action » se fondent directement sur les valeurs, normes et principes du système des Nations Unies et sur l'obtention de résultats communs, notamment en ce qui concerne les questions intersectorielles, telles que les droits de l'homme et l'égalité des sexes. Les équipes de pays des Nations Unies ont la possibilité de recourir, dans le cadre des directives générales, à des mécanismes de coordination tels que les groupes axés sur des résultats communs, en vue d'améliorer la cohérence et la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans le plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement et le Programme unique.

46. Les rapports annuels des coordonnateurs résidents pour 2014 ont mis l'accent sur les initiatives de programmation conjointe dans différents domaines thématiques visant à promouvoir une analyse explicite de la problématique hommes-femmes et des orientations concernant la programmation dans le cadre des mandats, la contribution durable de spécialistes de la problématique hommes-femmes, l'investissement de ressources importantes dans les programmes axés sur la problématique hommes-femmes ou en tenant compte, dans un vaste ensemble de pays, et des mécanismes de responsabilité visant à assurer l'application de directives



relatives à l'intégration de la problématique. Par exemple, au Mexique, ONU-Femmes a mené au niveau interorganisations plusieurs projets bilatéraux de mobilisation commune dans des domaines prioritaires. L'Entité s'est en particulier associée au Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) en ce qui concerne la situation des défenseurs des droits fondamentaux des femmes et les droits des femmes autochtones, ainsi que le suivi de l'application de la Convention sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes; avec l'Organisation internationale du Travail (OIT) pour promouvoir la reconnaissance du travail domestique et la ratification de la Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques; avec le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) et le Fonds des Nations Unies pour l'enfance pour réduire le taux de grossesse chez les adolescentes; et avec le FNUAP et le HCDH pour promouvoir l'intégration dans les réformes juridiques des droits en matière de procréation. ONU-Femmes assure également la coordination du Groupe interinstitutions des Nations Unies sur les femmes, officiellement composé de 15 organismes.

47. En outre, des campagnes mondiales de sensibilisation, telles que la campagne « Tous unis pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes », ont incité d'autres entités des Nations Unies, notamment au sein des équipes de pays, à renforcer encore la cohérence, la coordination et la mobilisation à l'échelle du système des Nations Unies et de différents pays.

48. Les groupes thématiques des Nations Unies sur l'égalité des sexes jouent un rôle important en réunissant au niveau national des représentants d'entités des Nations Unies qui traitent de la problématique hommes-femmes (ce qui donne lieu à la constitution d'équipes avec des partenaires nationaux), de façon à influencer sur le programme de développement sous l'angle de la problématique hommes-femmes. En 2014, les coordonnateurs résidents ont reconnu dans leurs rapports le rôle joué par les groupes thématiques des Nations Unies sur l'égalité des sexes dans les activités suivantes : le soutien technique apporté à la transversalisation des principes de programmation, tels que l'égalité des sexes, et l'harmonisation avec les priorités nationales dans ce domaine; 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; l'appui au renforcement des capacités des institutions publiques en relation avec les priorités nationales en matière d'égalité des sexes; et la promotion de l'inclusion des réseaux pour l'égalité des sexes dans la planification et la mise en œuvre des programmes.

49. Par exemple, en ex-République yougoslave de Macédoine, les Nations Unies, par l'intermédiaire de leur groupe sur les droits de l'homme et de leur équipe de la problématique hommes-femmes, aident le Gouvernement à élaborer un plan d'action visant à donner suite aux recommandations formulées par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes dans ses observations finales sur le rapport unique (valant quatrième et cinquième rapports périodiques) du pays (CEDAW/C/MKD/CO/4-5). Grâce à cet appui, les recommandations ont été examinées par des représentants du groupe consultatif intersectoriel du Gouvernement sur l'égalité des sexes. Sur la base des contributions de tous les ministères concernés, le premier plan d'action du Gouvernement faisant suite aux recommandations du Comité a été élaboré, puis examiné lors d'une audience publique organisée par la commission parlementaire pour l'égalité des chances des femmes et des hommes, et devrait être adopté par le Gouvernement au début de l'année 2015. Au Mexique, un groupe thématique sur l'égalité des sexes fait

actuellement réaliser un exercice d'autoévaluation à tous les fonctionnaires des Nations Unies qui travaillent dans le pays, afin de disposer de données de référence précises sur l'ensemble des connaissances et des capacités des membres du personnel, l'objectif étant d'orienter les activités de renforcement des capacités qui seront exécutées par le groupe thématique et d'informer l'équipe de pays des Nations Unies de l'état des connaissances.

50. Par sa présence dans les pays où est appliqué le principe de l'unité d'action des Nations Unies, ONU-Femmes s'emploie à promouvoir l'application du principe de responsabilité et le plaidoyer stratégique et communique d'une seule voix sur les questions relatives à l'égalité des sexes au sein des équipes de pays. Par exemple, au Népal, ONU-Femmes a pu mettre à profit son engagement durable en faveur de la programmation conjointe pour mieux répondre à l'évolution des modalités de financement. La nouvelle politique nationale de coopération pour le développement, adoptée en juin 2014, a considérablement modifié le financement de la coopération pour le développement. ONU-Femmes a investi du temps et des ressources pour renforcer les compétences du personnel dans le domaine de la gestion axée sur les résultats et des dimensions essentielles des programmes. Des membres des équipes de direction sont souvent intervenus pour orienter les débats et négociations sur les programmes conjoints. ONU-Femmes a également systématiquement mis à profit le rôle fédérateur du coordonnateur résident afin de faire progresser des initiatives communes.

51. Dans le secteur humanitaire, des efforts ont également été faits pour intégrer la problématique hommes-femmes au moyen de programmes interinstitutions adoptés de manière concertée dans un certain nombre de pays en situation de crise. En Sierra Leone, l'équipe de pays des Nations Unies a lancé en octobre sa stratégie d'intégration de la problématique hommes-femmes face à l'Ebola. De même, l'équipe de pays des Nations Unies au Libéria a approuvé une stratégie de lutte contre le virus Ebola tenant compte de la problématique hommes-femmes, qui prévoit la participation des femmes à la lutte contre l'Ebola, l'amélioration de la collecte et de l'utilisation des données ventilées par sexe et le rétablissement de la confiance dans les services de santé publics.

52. Au cours de la période à l'examen, le Comité permanent interorganisations a lancé, par l'intermédiaire de son groupe de référence chargé de l'égalité des sexes dans l'action humanitaire, des messages d'alerte visant à faire connaître la situation des femmes dans les débuts de crise en Iraq, au Soudan du Sud, en République centrafricaine et dans les pays touchés par le virus Ebola. Ces messages d'alerte mettent en lumière les principaux problèmes relatifs à l'égalité des sexes dans des crises humanitaires précises et sont diffusés sous forme de notes d'orientation auprès de tous les acteurs humanitaires, y compris les systèmes officiels d'aide humanitaire coordonnés par les Nations Unies dans les pays en question.

53. Au cours de la période à l'examen, l'Équipe volante de spécialistes de l'égalité des sexes a apporté un appui au système officiel d'aide humanitaire coordonné par les Nations Unies au niveau des groupes mondiaux et dans 11 pays en situation de crise. Accueillis par divers organismes des Nations Unies, notamment le Bureau de la Coordination des affaires humanitaires, ONU-Femmes, le Programme des Nations Unies pour le développement et le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, les conseillers pour la problématique hommes-femmes donne des orientations au système d'action groupée, au coordonnateur de l'action humanitaire

et à l'équipe de coordination de l'aide humanitaire, ainsi qu'à divers organismes d'exécution, quant à la meilleure façon d'assurer une prise en compte adéquate de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans la planification et la mise en œuvre des interventions humanitaires, de la préparation aux catastrophes et des activités de relèvement.

### **C. Application accrue du principe de responsabilité dans les travaux des équipes de pays des Nations Unies en faveur de l'égalité des sexes**

54. Pour que le système des Nations Unies soit à la hauteur de ses objectifs, il faut également qu'il rende compte de l'action qu'il mène en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Le Plan d'action a mis en place les fondements nécessaires à cet égard. Au niveau des pays, ONU-Femmes continue de promouvoir une double approche de l'intégration de la problématique hommes-femmes dans le plan-cadre des Nations Unies, en s'efforçant d'obtenir des résultats concrets, ainsi que la prise en compte de la problématique dans d'autres domaines prioritaires, comme dans le cas de l'Afghanistan. En outre, en République démocratique du Congo, les questions relatives à la problématique hommes-femmes sont abordées dans la plus grande partie du rapport d'examen annuel du plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement pour 2014, achevé en mai 2014. La plupart des problèmes examinés dans ce pays avaient trait à la violence sexuelle en situation de conflit. L'examen à mi-parcours du plan-cadre aura lieu au milieu de l'année 2015 et ONU-Femmes sera coresponsable de la composante Gouvernance. Afin d'assurer l'intégration efficace de la problématique hommes-femmes dans le processus d'examen à mi-parcours, l'équipe chargée de la problématique dans le cadre de l'initiative Unité d'action des Nations Unies a été organisée de façon à examiner systématiquement toutes les questions relatives à l'égalité des sexes.

55. L'utilisation stratégique de mécanismes de responsabilité au niveau des pays (comme la feuille de résultats concernant la parité des sexes) a permis de mettre davantage l'accent sur les inégalités dans le cadre des travaux des équipes de pays. Au Cambodge, par exemple, le recours à la feuille de résultats a contribué à l'établissement de priorités, effectué au sein de l'équipe de pays des Nations Unies ainsi qu'avec des partenaires, ce qui s'est traduit par la prise en compte des résultats concrets escomptés concernant l'égalité des sexes dans le plan-cadre. À la fin de l'année 2014, ONU-Femmes a entrepris – dans le cadre du Groupe des Nations Unies pour le développement – un deuxième examen mondial de l'utilisation qui est faite de la feuille de résultats par les équipes de pays des Nations Unies. Cet examen donnera d'importantes informations sur la façon dont les équipes de pays des Nations Unies appliquent dans différents domaines le principe de responsabilité, lesquelles seront prises en compte lors de la mise à jour et du perfectionnement des mécanismes de responsabilité relatifs à l'égalité des sexes au niveau des pays, y compris au moyen d'une plus grande harmonisation avec le Plan d'action.

56. Afin de coordonner efficacement l'action menée en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes à l'échelle du système des Nations Unies, l'équipe de pays des Nations Unies en Somalie a effectué une analyse de la feuille de résultats concernant la parité des sexes, afin d'évaluer les points forts et les points faibles de l'intégration de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des

femmes dans toutes ses activités, ainsi que les points à améliorer. À l'issue de cet exercice, il a été recommandé que le Groupe thématique sur l'égalité des sexes apporte un appui et des conseils stratégiques à l'équipe de pays, que la stratégie de l'équipe de pays relative à la problématique hommes-femmes soit finalisée, que l'intégration de la problématique dans les programmes communs soit renforcée et systématisée, que les engagements pris dans le domaine de l'égalité des sexes soient renforcés au moyen de partenariats et qu'une culture axée sur la prise en compte anticipée de la problématique soit favorisée au sein de l'équipe de pays.

#### **D. Ressources humaines et financières pour l'élaboration des programmes relatifs à l'égalité des sexes**

57. Comme l'Assemblée générale l'a souhaité dans sa résolution 67/226, il est demandé dans les priorités stratégiques du Groupe des Nations Unies pour le développement pour la période 2013-2016 que les équipes de pays des Nations Unies, ainsi que les États Membres, s'emploient 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 de mobilisation des ressources, ainsi que par l'appui à la généralisation des approches communes de financement pour favoriser l'exécution du programme « Unis dans l'action » et la conversion des bonnes pratiques sur les questions intersectorielles, y compris sur l'égalité des hommes et des femmes, en instruments de soutien de la mise en œuvre. Il est cependant urgent d'affecter des fonds prévisibles et importants à tous les secteurs et thèmes, afin de remédier aux difficultés que posent actuellement l'insuffisance de financement et de personnel.

58. Par exemple, le bureau d'ONU-Femmes en Albanie a indiqué que les efforts de mobilisation de ressources avaient principalement visé jusqu'en 2014 à obtenir un appui durable de la Suède par l'intermédiaire du Fonds Cohérence et unité d'action des Nations Unies, un montant de 534 000 dollars ayant été reçu lors du premier des trois versements qu'effectuerait la Suède pendant la période 2014-2016. L'octroi des deux autres versements dépendra en grande partie de l'exécution des activités prévues. En 2014, le bureau d'ONU-Femmes au Tadjikistan a considérablement étendu la gamme de projets du Programme d'émancipation économique et a entrepris des activités dans 12 districts (contre trois en 2013). Mais l'expansion des programmes ne s'est pas accompagnée d'une augmentation des ressources humaines. Tous les membres du personnel doivent donc s'acquitter d'une très lourde charge de travail. Les donateurs qui financent des projets d'ONU-Femmes dans le cadre de mécanismes de participation aux coûts ont tendance à penser que les dépenses afférentes au personnel et à l'administration des projets sont prises en charge par ONU-Femmes.

59. Les entités des Nations Unies continuent d'investir de manière à être mieux à même d'assurer l'intégration de la problématique hommes-femmes dans leurs programmes de travail et activités opérationnelles en adaptant les compétences spécialisées dont elles disposent en interne, en renforçant la coordination et les synergies et en tirant le meilleur parti possible des ressources disponibles. ONU-Femmes a par exemple apporté son appui à l'OIT à Cabo Verde en promouvant une approche de la problématique hommes-femmes dans le cadre du projet d'intégration du travail décent dans le plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au

développement, et a aidé l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel à promouvoir la problématique hommes-femmes et la responsabilité sociale des entreprises. L'examen de la suite donnée à Cabo Verde à la Déclaration et au Programme d'action de Beijing 20 ans après leur adoption a été largement diffusé auprès des équipes de pays des Nations Unies car il dressait un bilan complet de la problématique hommes-femmes dans ce pays.

60. Le réseau de coordonnateurs résidents demeure pour ONU-Femmes le point de départ de la coordination des activités opérationnelles tenant compte de la problématique hommes-femmes. Dans son rôle de conseiller pour l'égalité des sexes au sein des équipes de pays des Nations Unies, ONU-Femmes contribue à l'apport de conseils techniques aux différents organismes dans le cadre de plusieurs mécanismes, fournit un appui technique aux équipes de pays sur l'intégration de la problématique dans les domaines d'intervention des programmes ainsi que sur le renforcement des capacités nationales, accroît sa notoriété au sein de l'équipe de pays des Nations Unies et au niveau des pays et appuie le déploiement de conseillers pour l'égalité des sexes au sein des bureaux des coordonnateurs résidents dans les pays où l'Entité ne dispose pas d'un bureau national à part entière. Par exemple, à la suite d'une demande émanant d'associations de femmes, le bureau d'ONU-Femmes en Colombie a, en étroite collaboration avec le bureau du coordonnateur résident et en coordination avec 11 organismes des Nations Unies présents dans le pays, organisé un sommet national sur les femmes et la paix afin de donner aux femmes la possibilité de contribuer au processus de paix en cours. À l'occasion de ce sommet, près de 500 participantes venues de toute la Colombie ont formulé plus d'un millier de propositions relatives à tous les points de l'ordre du jour, demandé aux négociateurs de poursuivre leurs efforts jusqu'à la signature d'un accord de paix et exigé la présence de femmes à la table des négociations. Un mois plus tard, le Gouvernement a nommé deux femmes dans son équipe de négociation à La Havane. La délégation gouvernementale est ainsi composée désormais à 40 % de femmes.

## **E. Renforcement de capacités**

61. Dans sa résolution 67/226 sur l'examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies, l'Assemblée générale a demandé que l'on fasse appel aux connaissances d'expert de la problématique hommes-femmes disponibles au sein du système des Nations Unies afin de faciliter l'établissement des plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement et d'autres dispositifs servant à établir des programmes de développement, garantissant ainsi que cette dimension serait systématiquement prise en compte, et que l'on accroisse sensiblement les ressources investies dans les produits et réalisations concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et s'intéresse davantage à la question dans les programmes des plans-cadres de développement.

62. Pour donner suite à cette résolution, ONU-Femmes a établi une note d'orientation sur l'intégration du principe d'égalité des sexes dans les programmes de développement, l'objectif étant de combler l'écart qui existe entre les normes mondiales et leur mise en œuvre véritable lors de l'élaboration de politiques et de programmes à l'échelle nationale. La note d'orientation relative aux marqueurs de l'égalité hommes-femmes, mise au point sous l'égide d'ONU-Femmes, entérinée par le Groupe des Nations Unies pour le développement et communiquée au Conseil

des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, a favorisé la mise en place au sein du système des Nations Unies d'un système de repérage des activités contribuant à l'égalité des sexes, pour qu'il soit possible, non seulement de comptabiliser les allocations de crédits budgétaires en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et d'en suivre l'évolution, mais également de motiver les organisations dans ce domaine et d'obtenir des données comparables. En vue de fournir des compétences et des connaissances aux équipes de pays des Nations Unies, ONU-Femmes a supervisé l'élaboration d'un manuel du Groupe des Nations Unies pour le développement sur l'intégration de la problématique hommes-femmes dans la programmation commune des Nations Unies au niveau des pays, qui facilite la hiérarchisation et la prise en compte des questions relatives à l'égalité des sexes dans les processus de programmation commune des Nations Unies au niveau des pays. Cet ouvrage est un instrument pratique, qui se fonde sur les directives en vigueur ainsi que sur des données empiriques, et une source d'information pour les défenseurs de la cause des femmes et les responsables de l'intégration de la problématique hommes-femmes dans les processus de programmation commune des Nations Unies au niveau des pays. En outre, le cours de formation en ligne d'ONU-Femmes intitulé « I Know Gender » a été mis à la disposition de toutes les entités des Nations Unies. Ce cours sera complété par des modules auxiliaires obligatoires.

63. Ainsi que l'examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement l'a confirmé, les connaissances et compétences techniques permettant d'appuyer les travaux des équipes de pays des Nations Unies se sont avérées essentielles pour continuer à renforcer et soutenir les efforts déployés en faveur de l'intégration de la problématique hommes-femmes. ONU-Femmes a présidé à l'établissement par le Groupe des Nations Unies pour le développement de la liste de spécialistes de la problématique hommes-femmes, comprenant 33 experts des Nations Unies formés à aider les coordonnateurs résidents et les équipes de pays des Nations Unies à mieux tenir compte de l'égalité des sexes aux différents stades du plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement/Programme unique (élaboration d'un plan d'action, analyse de pays, planification stratégique et suivi et évaluation). Alors qu'une quarantaine de pays mettront en place de nouveaux plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement en 2015, il sera de la plus haute importance, pour assurer ce rôle de coordination d'ONU-Femmes, de continuer à mettre à la disposition des équipes de pays des Nations Unies et de leurs partenaires les compétences des experts de l'égalité des sexes des Nations Unies.

## **F. Données comparables ventilées par sexe et par âge**

64. Avec le concours de ses partenaires, ONU-Femmes a continué à mettre l'accent sur l'importance que revêtent les statistiques ventilées par sexe. Mise en œuvre par ONU-Femmes, la Division de statistique du Secrétariat et d'autres partenaires, l'initiative Faits et données concernant l'égalité des sexes a continué à établir des indicateurs de parité comparables dans les domaines de la santé, de l'éducation et de l'emploi. En collaboration avec la Banque mondiale et le Bureau de statistique de l'Ouganda, un nouveau projet méthodologique visant à évaluer la propriété et la création d'entreprise sous l'angle de la problématique hommes-femmes a été mené à titre expérimental afin de contribuer à l'élaboration de normes acceptées sur le plan international pour ce type de mesures. La liste des pays

participant au projet pilote a été mise au point en 2014 et la collecte des données commencera en 2015. ONU-Femmes a coopéré avec le Groupe d'experts des Nations Unies et de l'extérieur chargé des statistiques ventilées par sexe pour améliorer la disponibilité et la collecte de statistiques sur l'égalité des sexes à l'échelle mondiale et a pris part à la huitième réunion annuelle du Groupe d'experts et au cinquième Forum mondial sur les statistiques ventilées par sexe, tous les deux tenus au Mexique en novembre 2014.

65. En Ukraine, ONU-Femmes a fourni un appui spécialisé aux missions d'observation du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme et de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) ainsi qu'à la mission de la Ligue internationale des femmes pour la paix et la liberté. L'Entité a entre autres diffusé des connaissances, des statistiques ventilées par sexe et des données factuelles provenant d'organisations de la société civile. En vue de faire face à de nouveaux défis, quatre spécialistes locaux des questions d'égalité des sexes, identifiés et recrutés par ONU-Femmes, ont apporté leur concours à l'évaluation sous l'angle de la problématique hommes-femmes du relèvement et de la consolidation de la paix dans l'est de l'Ukraine. Ils ont évalué les effets différents des conflits armés sur les femmes et les hommes et formulé des recommandations en matière d'assistance dans les domaines de l'infrastructure, des services sociaux, du redressement économique et de la résilience sociale.

66. De plus, un ensemble minimal de 52 indicateurs de l'égalité des sexes, mis au point par le Groupe d'experts des Nations Unies et de l'extérieur chargé des statistiques ventilées par sexe, sert de référence lors de l'élaboration des plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement et doit être utilisé autant que possible, étant donné que les principaux organismes des Nations Unies ont été chargés de collecter ces données. Ces indicateurs ont été complétés par une série de neuf autres indicateurs de base visant à évaluer l'ampleur de la violence à l'égard des femmes. L'harmonisation des indicateurs a pour principaux avantages de permettre de standardiser divers rapports, de donner des orientations aux gouvernements, au système des Nations Unies, aux organisations de la société civile et à d'autres parties prenantes, de contribuer à l'amélioration de l'efficacité et de l'efficience des gouvernements, de favoriser la coordination et la coopération interinstitutions, de contribuer à la coordination entre les niveaux national et local et d'aider les responsables de l'élaboration des politiques à établir des budgets et envisager les obligations internationales qui leur incombent dans le cadre de leurs priorités nationales.

#### **IV. Conclusions et défis à relever**

67. Divers mécanismes intergouvernementaux et jalons importants concourent à définir l'avenir du système des Nations Unies. En ce qui concerne l'égalité des sexes et la transversalisation de la problématique hommes-femmes, cette convergence de divers facteurs donne l'occasion d'accélérer la mise en œuvre des mesures prises et de faire en sorte que l'égalité des sexes, les droits des femmes et l'autonomisation des femmes occupent une place de choix dans un nouveau programme de développement.

68. Pour aller de l'avant, le système des Nations Unies doit veiller à être à la hauteur de ses objectifs afin d'aider les États Membres à mettre en œuvre un

programme pour l'après-2015 tenant compte de la problématique hommes-femmes. La transversalisation de cette problématique demeure une stratégie essentielle pour parvenir à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes mais il reste à fournir des efforts soutenus pour que cette stratégie donne des résultats en matière de développement pour les femmes et les filles du monde entier.

69. L'expérience acquise et les enseignements qui en ont été tirés ces dernières années depuis l'adoption par le Conseil économique et social de ses conclusions concertées sur l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité entre les sexes (voir A/52/3/Rev.1, chap. IV, sect. A) et l'adoption par l'Assemblée générale de la résolution 67/226 sur l'examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement, ainsi que les conclusions de la mise en œuvre du Plan d'action devraient guider les travaux futurs concernant l'intégration de la problématique hommes-femmes et servir de fondement afin que le système des Nations Unies joue un rôle décisif dans la mise en œuvre intégrale du cadre de développement pour l'après-2015.

70. Le système des Nations Unies doit s'appuyer sur les conclusions du dernier rapport du Secrétaire général sur la mise en œuvre de l'examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement, selon lesquelles la problématique hommes-femmes constitue le domaine dans lequel l'appui apporté par le système des Nations Unies est le plus apprécié des États Membres.

71. Le Plan d'action s'est avéré être une approche novatrice qui a donné des résultats concrets et mesurables en un court laps de temps. L'expérience acquise au cours des trois dernières années montre bien qu'un cadre de responsabilisation à l'échelle du système peut, s'il est assorti d'une approche spécifique, novatrice et participative de la coordination, comme celle que dirige ONU-Femmes, servir de catalyseur et donner lieu à des changements positifs assortis des résultats escomptés dans l'ensemble du système des Nations Unies.

72. Le Plan d'action a facilité une collaboration plus efficace au sein des entités et entre elles et donné un nouvel élan à un réseau qui favorise la mobilisation, la cohérence et le dynamisme à l'échelle du système. Il a permis de définir, suivre et favoriser les progrès à accomplir en vue de l'adoption d'un ensemble commun de normes et a servi de modèle à l'application du principe de responsabilité et à l'action collective, dans une large mesure grâce à l'appui indéfectible des entités des Nations Unies à de multiples niveaux. Le champ d'application, la simplicité et la clarté de ses méthodes et des outils de mesure qu'il a introduits ont été repris par d'autres groupes (par exemple, les entités qui œuvrent à promouvoir les droits des jeunes et des peuples autochtones). En outre, les méthodes uniformes et harmonisées du Plan d'action permettent d'obtenir des données de référence par rapport auxquelles les progrès accomplis sont ensuite mesurés, ce qui favorise les activités de plaidoyer fondées sur l'analyse et des données factuelles, condition essentielle de viabilité.

73. Au niveau national, les équipes de pays des Nations Unies progressent dans la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes dans les processus de programmation commune, de l'analyse de pays à la planification, au suivi et à l'évaluation des plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement. Il reste cependant encore à progresser dans certains domaines.



74. Le renforcement du mandat d'ONU-Femmes, en coordination avec les équipes de pays des Nations Unies et au niveau régional, en vue de renforcer la transversalisation de la problématique hommes-femmes au sein du système, ainsi que l'élaboration et la mise en commun d'outils conviviaux et l'apport d'appui aux équipes de pays des Nations Unies se sont avérés être des stratégies efficaces pour améliorer la prise en compte de la problématique. La plus large reconnaissance du mandat d'ONU-Femmes au sein du système des Nations Unies a contribué à l'augmentation des demandes visant à obtenir un appui en faveur de l'égalité des sexes sous forme d'orientations et de conseils. Le manque de ressources humaines spécialisées dans des domaines essentiels du programme a cependant souvent nui aux résultats du programme.

75. Les bureaux ayant communiqué des données ont insisté sur le fait que participer le plus tôt possible au processus d'élaboration des plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement permet d'obtenir de meilleurs résultats. Les programmes conjoints, l'exécution concertée et les mécanismes de mise en œuvre à l'échelle du système des Nations Unies contribuent à une meilleure intégration de la problématique hommes-femmes dans les plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement et, ce faisant, à une plus grande efficacité de l'action menée en vue d'atteindre les objectifs en matière d'égalité des sexes au niveau des pays. Cabo Verde, l'un des pays dans lequel est menée l'initiative « Unis dans l'action », a été cité, au terme d'un examen du plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement, comme un exemple de pays où ce type de collaboration interinstitutions avait fait ses preuves. L'octroi d'une attention accrue à la planification stratégique et au suivi, et notamment d'un appui technique aux partenaires d'exécution, demeure cependant un défi à relever.

76. Il est important d'assurer l'appropriation nationale par la participation continue des parties prenantes et l'intégration de l'application du principe de responsabilité dans les institutions locales. Les outils participatifs utilisés dans le cadre de la mise en œuvre du programme de travail relatif à la problématique hommes-femmes ont contribué à l'amélioration de la collaboration et des partenariats entre les principales parties prenantes et les organismes d'exécution des Nations Unies, ce qui a conduit au renforcement de l'autonomie et de l'engagement des partenaires locaux. Il importe de mettre à profit la mobilisation de la collectivité et de la société civile en vue de renforcer les moyens d'expression et l'action au niveau local et d'aider les collectivités locales à définir des objectifs de développement maîtrisés et gérés localement.

77. La mobilisation de ressources demeure un défi de taille. Il faudra, pour s'acquitter dans le contexte de l'après-2015 des engagements pris en faveur de l'égalité des sexes, disposer d'un financement stable et adéquat. Il demeure indispensable que des fonds prévisibles et substantiels soient affectés aux programmes de vaste portée relatifs à l'égalité des sexes dans les différents secteurs et thèmes concernés, pour pouvoir remédier aux difficultés causées par l'insuffisance des effectifs et des fonds dont pâtissent actuellement les activités menées dans ce domaine dans le système des Nations Unies. Les coordonnateurs résidents soulignent que les interventions tenant compte de la problématique hommes-femmes requièrent des ressources financières spécifiques, notamment dans le cadre de la mobilisation conjointe des ressources.

78. Il n'en reste pas moins nécessaire d'améliorer encore les méthodes de suivi et de collecte de données en vue de renforcer la programmation, l'application, le suivi et l'évaluation analytiques et fondées sur des données factuelles des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies.

## V. Recommandations

79. Le système des Nations Unies a un rôle important à jouer en appuyant l'application intégrale, effective et accélérée de la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing par une transversalisation systématique de la problématique hommes-femmes, notamment dans le contexte de l'après-2015. Le Conseil économique et social souhaitera peut-être demander au système des Nations Unies, y compris à ses institutions spécialisées et fonds et programmes, de :

a) Redoubler d'efforts en vue de mettre en œuvre le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, afin que toutes les entités du système des Nations Unies se conforment intégralement aux normes qui y figurent;

b) Intensifier les investissements en faveur d'aspects essentiels du Plan d'action, notamment les domaines de l'élaboration des politiques, du suivi et de l'allocation de ressources, de la représentation égale des femmes, du renforcement et de l'évaluation des capacités, des examens entre entités et des audits tenant compte de la problématique hommes-femmes;

c) Continuer d'aligner les programmes en faveur de l'égalité des sexes sur les priorités nationales dans tous les secteurs, notamment en appuyant le renforcement de capacités des institutions publiques pour ce qui est de la réalisation des priorités nationales en matière d'égalité des sexes, en formant des partenariats stratégiques et en associant les réseaux pour l'égalité des sexes à la planification et la mise en œuvre des programmes;

d) Améliorer encore les compétences techniques nécessaires à la transversalisation de la problématique hommes-femmes au sein du système des Nations Unies, afin d'aider à l'élaboration et à la mise en œuvre des plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement et d'autres dispositifs servant à établir des programmes de développement, en veillant à ce que les questions relatives à la problématique soient systématiquement prises en compte;

e) Tirer parti du rôle fédérateur et mobilisateur des coordonnateurs résidents pour faire de l'égalité des sexes une dimension à part entière de l'action menée par les équipes de pays des Nations Unies, notamment grâce à des initiatives conjointes et au renforcement de la coordination des activités opérationnelles tenant compte de la problématique hommes-femmes dans tous les secteurs;

f) Renforcer les compétences du personnel en matière de gestion et d'élaboration de programmes axées sur les résultats;

g) Promouvoir au sein des équipes de pays des Nations Unies des activités de sensibilisation stratégique et de communication cohérente portant sur les questions relatives à l'égalité des sexes;

h) Continuer à collaborer étroitement avec les coordonnateurs des opérations humanitaires, de façon à intégrer l'égalité des sexes dans toutes les

dimensions de l'action humanitaire et à faire en sorte que les droits fondamentaux des femmes, des filles, des hommes et des garçons soient également promus et protégés, grâce à un accès équitable aux services;

i) Augmenter sensiblement les ressources allouées afin d'obtenir des résultats, en particulier au moyen des plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement, notamment grâce à l'amélioration de la planification budgétaire, à des cadres budgétaires communs et au renforcement et à la rationalisation des mécanismes conjoints de financement et des efforts de mobilisation commune de ressources, ainsi qu'au renforcement de la prévisibilité et la viabilité du financement, à l'augmentation du nombre de donateurs et à l'assouplissement de l'affectation des ressources autres que les ressources de base;

j) Continuer d'élaborer et d'affiner les normes et méthodes en vue de leur utilisation aux niveaux national et international, le but étant d'améliorer la collecte et l'utilisation de données et de statistiques ventilées par sexe afin de mieux guider l'élaboration de programmes nationaux;

k) Appuyer l'application d'une démarche tenant compte de la problématique hommes-femmes lors de l'élaboration de documents à l'échelle de l'Organisation et au niveau des pays, tels que les cadres et évaluations stratégiques, programmatiques ou axés sur les résultats, et continuer à promouvoir un suivi et une communication plus cohérents, fiables et efficaces des progrès et résultats obtenus en matière d'égalité des sexes et des indicateurs communs de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et des filles;

l) Continuer de promouvoir la mise en place de solides systèmes de responsabilisation, l'accent étant mis sur l'évaluation de la transversalisation de la problématique hommes-femmes, y compris au niveau des équipes de pays des Nations Unies, en mettant à profit l'expérience acquise lors de la conception et de la mise en œuvre du Plan d'action, tout en renforçant et exploitant les ressources établies pour appuyer cette mise en œuvre;

m) Faciliter la complémentarité des instruments de responsabilisation à l'échelle mondiale et nationale;

n) S'efforcer d'obtenir à la fois des résultats concrets et la prise en compte de considérations relatives à l'égalité des sexes dans d'autres domaines et résultats prioritaires;

o) Veiller à la hiérarchisation des activités et à disposer de fonds suffisants pour atteindre les objectifs relatifs à la problématique hommes-femmes dans le cadre de développement pour l'après-2015.