



Conseil économique et social

Distr. générale
12 mai 2009
Français
Original : anglais

Session de fond de 2009

Genève, 6-31 juillet 2009

Point 7 e) de l'ordre du jour provisoire*

**Questions de coordination, questions relatives
au programme et autres questions**

Intégration du principe de l'égalité des sexes dans toutes les politiques et tous les programmes du système des Nations Unies

Rapport du Secrétaire général

Résumé

Le présent rapport est soumis en application de la résolution 2008/34 du Conseil économique et social, par laquelle le Conseil a prié le Secrétaire général de lui présenter, à sa session de fond de 2009, un rapport détaillé sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la résolution en question et des informations actualisées sur l'application du paragraphe 4 de la résolution 2006/36 du Conseil. Conformément à la résolution 2006/9, le rapport contient également une évaluation de l'impact de la contribution de la Commission de la condition de la femme aux débats menés au sein du système des Nations Unies.

* E/2009/100.



Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	3
II. Progrès réalisés dans la mise en œuvre de la résolution 2008/34 du Conseil économique et social	3
A. Renforcer les mécanismes de responsabilisation institutionnelle	4
B. Équilibre hommes-femmes	5
C. Ressources financières et humaines	6
D. Spécialistes de la problématique hommes-femmes et référents pour cette question	8
E. Progrès réalisés en matière de collecte et d'utilisation de données pour mesurer les résultats	8
F. Unification des méthodologies d'évaluation	11
G. Diffusion des pratiques, outils et méthodologies de référence	12
H. Collaboration à l'échelon national	13
I. Collaboration interinstitutions	15
III. Nouvelles mesures prises pour donner suite au paragraphe 4 de la résolution 2006/36 du Conseil économique et social	15
IV. Application de la résolution 2006/9 du Conseil économique et social	18
V. Conclusions et recommandations	22

I. Introduction

1. Le présent rapport est soumis en application de la résolution 2008/34 du Conseil économique et social. Il contient une description détaillée des progrès réalisés dans la mise en œuvre de la résolution en question et des informations actualisées sur l'application du paragraphe 4 de la résolution 2006/36 du Conseil. Conformément aux dispositions du paragraphe 19 de la résolution 2006/9 du Conseil, le rapport présente aussi une évaluation de l'impact de la contribution de la Commission de la condition de la femme aux débats menés au sein du système des Nations Unies.

2. Le rapport a été élaboré à partir des réponses de 38 entités du système des Nations Unies¹ à un questionnaire approuvé par le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes à sa huitième session, tenue du 24 au 26 février 2009.

3. Le rapport est composé des cinq chapitres suivants : chapitre I, introduction; chapitre II, progrès réalisés dans la mise en œuvre de la résolution 2008/34; chapitre III, informations actualisées sur l'application de la résolution 2006/36; chapitre IV, impact de la contribution de la Commission de la condition de la femme aux débats menés au sein du système des Nations Unies; et chapitre V, Conclusions et recommandations.

II. Progrès réalisés dans la mise en œuvre de la résolution 2008/34 du Conseil économique et social

4. Dans sa résolution 2008/34, le Conseil a réaffirmé que l'intégration d'une perspective sexospécifique était une stratégie acceptée à l'échelle mondiale pour promouvoir l'égalité entre les sexes et constituait une stratégie déterminante dans la

¹ Département des affaires politiques, Département des affaires économiques et sociales, dont le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme et la Division de la promotion de la femme, Département de l'information, Bureau des services de contrôle interne, Département des opérations de maintien de la paix, Département de la gestion, Bureau du Haut-Représentant pour les pays les moins avancés, les pays en développement sans littoral et les petits États insulaires en développement, Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, Département de la sûreté et de la sécurité, Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique, Commission économique pour l'Europe, Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale, Programme des Nations Unies pour le développement, Fonds des Nations Unies pour la population, Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, Fonds des Nations Unies pour l'enfance, Programme alimentaire mondial, Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient, Institut interrégional de recherche des Nations Unies sur la criminalité et la justice, Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme, Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida; Organisation internationale du Travail, Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, Fonds international de développement agricole, Organisation des Nations Unies pour le développement industriel, Organisation de l'aviation civile internationale, Union internationale des télécommunications, Organisation mondiale de la propriété intellectuelle, Fonds des Nations Unies pour les partenariats internationaux, Volontaires des Nations Unies, Forum des Nations Unies sur les forêts, Organisation mondiale du commerce, Fonds de développement des Nations Unies pour la femme, Agence internationale de l'énergie atomique, Organisation maritime internationale, Bureau des affaires juridiques et Organisation mondiale de la Santé.

mise en application du Programme d'action de Beijing et des textes issus de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale. Au paragraphe 4 de cette résolution, il a reconnu qu'en matière de transversalisation de la problématique hommes-femmes, un écart important persistait entre les principes et la pratique et a invité le système des Nations Unies à prendre des mesures dans différents domaines qui seront examinées dans le présent chapitre.

A. Renforcer les mécanismes de responsabilisation institutionnelle

5. Aux alinéas a) et b) du paragraphe 4 de la résolution 2008/34, le Conseil a demandé le renforcement des mécanismes de responsabilisation institutionnelle, notamment grâce à un cadre plus efficace pour le suivi et l'évaluation de la prise en compte des sexospécificités, sur la base des normes d'évaluation communes du système des Nations Unies. Il a également demandé que les systèmes de responsabilisation des cadres et du personnel soient renforcés, notamment en incorporant les objectifs et les résultats liés à la prise en compte des sexospécificités dans les plans de travail et les évaluations du personnel.

6. Pour renforcer les systèmes de responsabilisation, plusieurs entités ont inclus la problématique hommes-femmes tant dans la gestion du personnel que dans les plans de travail des membres du personnel, dont les résultats sont soumis au système d'évaluation et de notation des fonctionnaires. Le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM) et la Commission économique pour l'Asie et le Pacifique (CESAP) ont indiqué qu'ils procédaient à un bilan des pratiques institutionnelles s'agissant de la réponse de l'Administration aux évaluations en vue d'un inventaire de l'expérience acquise et des pratiques de référence.

7. Ainsi, l'Organisation internationale du Travail (OIT) a indiqué que les plans de travail de son personnel avaient été reliés au Plan d'action pour l'égalité des sexes et la transversalisation de la problématique hommes-femmes et élaborés de manière participative dans le cadre d'ateliers de renforcement des capacités organisés à l'intention des coordonnateurs pour les questions concernant l'égalité des sexes et les spécialistes de la programmation. L'Organisation mondiale de la Santé (OMS) a intégré, dans son progiciel de gestion intégré, une classification par sexe permettant de demander aux fonctionnaires si certaines activités du plan de travail tiennent compte de la problématique hommes-femmes. Certains services de l'OMS s'occupant de la santé familiale et communautaire ont demandé à tous les hauts responsables de prendre en compte la problématique hommes-femmes lors de l'évaluation et de la notation des fonctionnaires.

8. Au Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), le nouveau système d'évaluation et de notation des fonctionnaires comporte des indicateurs qui permettront de promouvoir l'égalité des sexes dans les domaines relevant de la responsabilité du personnel et des mesures visant à améliorer la compréhension et inciter chacun à œuvrer pour l'égalité des sexes. Au Département de la sûreté et de la sécurité, les membres de l'équipe de direction sont tenus d'inclure des objectifs touchant la problématique hommes-femmes, ce qui permet d'exercer un contrôle et de prendre acte des réalisations. Dans le cadre de la mise à jour du système d'évaluation des résultats et des compétences du PNUD, les méthodes de suivi du

comportement professionnel ont été profondément modifiées afin de renforcer les grandes orientations stratégiques et en matière de gestion axée sur les résultats du Programme. Les méthodes de suivi du comportement professionnel établies en 2009 placent l'égalité des sexes parmi les principaux résultats que l'équipe de direction doit obligatoirement atteindre.

9. Aux échelons régional et national, le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) s'appuie sur les analyses de la problématique hommes-femmes pour créer des conditions propices à la responsabilisation. Certaines régions mettent également au point des formules novatrices en matière de gouvernance et de responsabilisation, fondées à la fois sur la coordination, le suivi assuré par les équipes de gestion régionales et nationales et un système d'évaluation annuelle des résultats. Tous les directeurs régionaux rendent compte des progrès accomplis dans ce domaine au Directeur général par l'intermédiaire d'un groupe de travail mondial. Les bureaux régionaux du PNUD ont mis en place des comités directeurs pour la problématique hommes-femmes à l'échelon régional afin de disposer de mécanismes de contrôle favorisant l'égalité des sexes et la promotion de la femme. En outre, le Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique (BRAP) du PNUD a créé un Groupe consultatif régional pour la problématique hommes-femmes qui est composé de spécialistes de cette problématique issus de la région et de représentants des pouvoirs publics et de la société civile afin d'éclairer son comité directeur pour la problématique hommes-femmes et son programme régional.

10. Le Département des opérations de maintien de la paix a indiqué qu'en 2008 il avait établi à l'intention des hauts responsables des opérations de maintien de la paix une liste de vérification concernant la problématique hommes-femmes, pour lancer la mise en place d'un dispositif de responsabilisation. Cette liste de vérification a été distribuée à toutes les équipes de direction d'opérations de maintien de la paix, qui ont été priées de présenter des rapports semestriels sur son application. Le Plan d'action pour l'application de la résolution 1325 (2000) dans tout le système des Nations Unies qu'applique le Département tout comme la liste de vérification sont assortis de critères et d'indicateurs de succès précis par rapport auxquels les progrès sont mesurés. Le Plan d'action définit clairement les résultats attendus en matière d'égalité des sexes. Ainsi, au chapitre du Plan d'action concernant le Bureau du Secrétaire général adjoint aux opérations de maintien de la paix, il est expressément recommandé d'augmenter le nombre de femmes parmi les dirigeants des missions.

11. L'élaboration d'un outil commun qui permettrait d'évaluer les progrès et les lacunes est lente et reste un point faible. De ce fait, il est difficile de comparer et d'évaluer les progrès réalisés à l'échelle du système. En outre, bien que le Secrétariat ait fait du respect de la diversité et de la parité l'un des indicateurs de résultats pour l'ensemble du personnel, la prise en compte de ce critère n'a pas été systématique ni logique dans tous les cas.

B. Équilibre hommes-femmes

12. Regrettant la persistance d'un écart important entre les principes et la pratique s'agissant de la transversalisation de la problématique hommes-femmes et considérant que parvenir à un équilibre entre les sexes est la meilleure manière de promouvoir la transversalisation de la problématique hommes-femmes, le Conseil a

demandé aux organismes, fonds et programmes des Nations Unies d'instituer l'équilibre entre hommes et femmes dans les nominations au Siège des Nations Unies et dans les pays.

13. Pour promouvoir l'équilibre hommes-femmes, l'OIT applique le Plan d'action pour l'égalité des sexes (2008-2009), qui a pour objet de renforcer la parité des sexes dans les promotions à des postes élevés en menant des programmes de formation à la gestion et aux fonctions de direction. Le Plan d'action vise également à renforcer et à faire respecter les mesures qui créent un lieu de travail où on fait attention aux problèmes de sexisme et une place à la vie de famille. La Stratégie du PNUD pour l'égalité des sexes (2008-2011) recommande de prendre des mesures spéciales, dont l'action positive, afin d'atteindre durablement l'objectif de la parité entre les hommes et les femmes. Au titre de la Stratégie, il est recommandé de renforcer la mobilité interorganisations, en particulier des femmes occupant un poste élevé, et de mettre en place des formules conciliant vie professionnelle et vie privée et des formules d'organisation du travail modulables visant à créer un milieu de travail favorable et à renforcer la responsabilisation. Dans son plan stratégique pour 2008-2011, le PNUD réaffirme sa volonté de promouvoir l'égalité des sexes et le renforcement du pouvoir d'action des femmes, qui font partie des principes opérationnels contribuant à l'efficacité du développement, et représentent aussi un objectif de développement à part entière. Les Volontaires des Nations Unies (VNU) ont établi la parité, y compris aux plus hauts niveaux de la hiérarchie. La direction a adopté et facilité des formules conciliant vie professionnelle et vie privée et des formules d'organisation du travail modulables qui sont maintenant largement accessibles aux membres du personnel.

14. Le plan d'action pour l'égalité des sexes qu'applique l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) prévoit une série de mesures dont l'objectif est de porter à 50 % la représentation des femmes aux postes élevés d'ici à 2015. Ce plan d'action met l'accent sur trois domaines : recrutement, formation et encadrement et formules conciliant vie professionnelle et vie privée, de manière à créer un équilibre entre les sexes aux plus hauts niveaux de la hiérarchie. Le HCR, dans le cadre de son Groupe d'étude des contraintes spéciales fait son possible pour aider les membres du personnel qui rencontrent des difficultés personnelles lors d'une rotation normalement prévue. Les membres du personnel peuvent faire appel devant le Groupe d'étude des contraintes spéciales, qui examine les éléments de la situation de chaque membre du personnel et formule des recommandations qui sont soumises au Directeur des ressources humaines pour approbation.

15. Un certain nombre de facteurs entravent la réalisation de l'équilibre hommes-femmes. D'après les entités des Nations Unies, l'un de ces facteurs serait l'absence de mécanismes de responsabilisation, de contrôle et d'exécution. L'inexistence d'une entité se consacrant à l'équilibre hommes-femmes affaiblit la capacité des Nations Unies de transversaliser la problématique hommes-femmes car les équipes de direction ont peu de soutiens dans l'action qu'elles mènent pour modifier le statu quo.

C. Ressources financières et humaines

16. Dans sa résolution 2008/34, le Conseil économique et social a invité le système des Nations Unies à faire en sorte que les programmes, plans et budgets tiennent manifestement compte des sexospécificités et à allouer des ressources financières et

humaines suffisantes pour la réalisation des objectifs de parité des sexes de l'Organisation. Cependant, la plupart des entités des Nations Unies ne disposent pas des ressources financières et humaines nécessaires pour atteindre ces objectifs. Ainsi, les restrictions budgétaires que l'Union internationale des télécommunications (UIT) a dû imposer à ses activités de transversalisation de la problématique hommes-femmes ont eu des répercussions négatives sur sa progression dans ce domaine. Le Département de la sûreté et de la sécurité a besoin de ressources supplémentaires pour pouvoir renforcer sa capacité de recenser, engager et retenir des femmes agent de sécurité. En outre, les ressources dont dispose le Département ne lui permettent pas de répondre entièrement aux besoins en matière de sécurité et de sûreté des femmes en poste dans les lieux d'affectation hors Siège.

17. La pénurie de fonds a gravement amoindri l'aptitude de l'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme (INSTRAW) à accomplir son mandat et à collaborer avec d'autres entités des Nations Unies dans les domaines de la transversalisation de la problématique hommes-femmes et du renforcement des capacités. Le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) constate qu'il a beau privilégier les objectifs relatifs à l'égalité des sexes et consacrer à leur réalisation des ressources financières importantes, l'insuffisance des financements consacrés à la promotion de l'égalité des sexes au niveau mondial et à l'échelle du système amoindrit l'efficacité de l'action que mène le Fonds.

18. D'après le PNUD, il est crucial de fournir des fonds supplémentaires afin d'appuyer la promotion de l'égalité des sexes aux échelons régional et national. Une contribution de 2,5 millions de dollars versée par l'Espagne au Fonds d'affectation spéciale thématique pour la problématique hommes-femmes a permis de financer l'exécution de 23 projets au niveau national tout au long de 2007 et 2008. Le Fonds d'affectation spéciale thématique pour la problématique hommes-femmes met l'accent sur l'application de stratégies pour la réduction de la pauvreté prenant en compte la problématique hommes-femmes, et la mise au point d'indicateurs et de statistiques tenant compte de la problématique hommes-femmes afin de suivre les progrès accomplis vers l'égalité des sexes, la création de capacités juridiques et institutionnelles et l'utilisation des évaluations de la vulnérabilité et des chances pour mesurer la féminisation de la pauvreté. Les bureaux du PNUD, les entités des Nations Unies et d'autres parties prenantes ont fait part de leur intérêt considérable pour le Fonds d'affectation spéciale, auquel ils ont adressé un grand nombre de demandes. Ainsi, les demandes de financement récemment présentées s'élèvent à 26 millions de dollars, soit largement plus que la contribution versée par l'Espagne. Les bureaux régionaux et de pays de l'OMS doivent faire face à un déficit de ressources humaines, le taux de rotation des spécialistes de la problématique hommes-femmes étant souvent élevé dans les bureaux de pays. Le budget général de l'OMS ayant été réduit, l'action qu'elle mène en faveur de l'égalité des sexes à l'échelle du système reçoit actuellement moins de fonds que pendant l'exercice biennal 2006-2007 et ce malgré un intérêt accru pour l'exécution d'activités en collaboration dans toute l'organisation et dans les pays.

19. Il est évident que, pour améliorer l'efficacité de la prise en compte de la problématique hommes-femmes dans tous les domaines d'activité du système des Nations Unies comme dans sa culture institutionnelle, il faudra lui consacrer davantage de ressources humaines et financières.

D. Spécialistes de la problématique hommes-femmes et référents pour cette question

20. Un corps bien entraîné de spécialistes de la problématique hommes-femmes et de référents pour cette question peut renforcer considérablement les efforts faits par les organismes des Nations Unies pour promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Les organismes en question continuent de s'appuyer sur des spécialistes de la problématique hommes-femmes et de référents pour cette question afin de favoriser la transversalisation de la problématique hommes-femmes, mais peu d'entre eux fournissent une formation ou des matériels de référence adéquats pour améliorer les résultats de ces référents. Toutefois, quelques organismes ont montré la voie en la matière. En 2008, le PNUD a assuré une formation à son centre régional de Bratislava à l'intention de ses référents pour cette question dans la région. Cette formation a doté ces référents et d'autres agents du PNUD affectés aux projets reconnus comme des personnes susceptibles de faire évoluer la problématique hommes-femmes des notions, outils et compétences essentiels nécessaires pour élaborer et faciliter la transversalisation de la problématique hommes-femmes au niveau des pays. Le Département des opérations de maintien de la paix, de concert avec le Centre international de formation de l'OIT, a organisé un programme de formation des formateurs à l'intention des référents pour la problématique hommes-femmes en vue de renforcer les capacités de formation à la transversalisation de cette problématique et d'assurer la durabilité en la matière au niveau des pays. L'OIT a récemment commencé à offrir des ateliers à son personnel au siège et sur le terrain portant sur les questions pratiques liées à la problématique hommes-femmes. Le programme conjoint des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA) commence à élaborer un programme de formation à la transversalisation de la problématique hommes-femmes, la première étape étant la formation des référents pour cette question sur le terrain.

21. De lents progrès sont enregistrés dans la promotion de la collaboration et de la coordination des spécialistes de la problématique hommes-femmes et des référents pour cette question dans les domaines de la paix et de la sécurité, des affaires humanitaires et du développement économique et social. Une vingtaine de ces spécialistes Volontaires des Nations Unies, qui sont 47 au total, servent dans des opérations de consolidation ou de maintien de la paix.

22. Malgré cela, le nombre de spécialistes de la problématique hommes-femmes et des référents pour cette question au Siège et aux niveaux régional et national demeure faible. Cela signifie que la masse critique nécessaire pour induire le changement en jouant un rôle de catalyseur n'a pas encore été atteinte.

E. Progrès réalisés en matière de collecte et d'utilisation de données pour mesurer les résultats

23. Les alinéas i), j) et p) du paragraphe 4 de la résolution 2008/34 du Conseil économique et social traitent de la nécessité de favoriser la collecte de données, une compréhension commune du cadre de gestion axé sur les résultats, assorti de critères et d'indicateurs, afin de mesurer les progrès, l'incorporation par les organismes dans leurs cadres stratégiques des objectifs de résultats en matière d'égalité des sexes et des indicateurs sensibles à la problématique hommes-femmes. Améliorer la capacité

du système des Nations Unies de mesurer les progrès dans la transversalisation de la problématique hommes-femmes est essentiel car cela permettrait également de mieux rendre compte.

24. La plupart des organismes ont indiqué qu'ils utilisaient un cadre de gestion axé sur les résultats en vue d'améliorer la transversalisation de la problématique hommes-femmes et de réduire l'écart entre les politiques énoncées et la pratique suivie. De plus en plus, les organismes fixent des cibles et des indicateurs concrets à surveiller de façon systématique au niveau des pays. En harmonie avec son système de gestion axé sur les résultats, le PNUD a intégré l'égalité des sexes dans les outils et procédures de suivi et d'évaluation. De plus, le « tableau de bord prospectif » du PNUD sera renforcé en y intégrant la fiche de suivi des résultats concernant la transversalisation de la problématique hommes-femmes qui avait été élaborée et mise à l'essai en 2007-2008. Le budget-programme de l'Organisation mondiale de la Santé pour les exercices biennaux 2008-2009 et 2010-2011 comprend des indicateurs pertinents relatifs à l'incorporation à l'analyse tenant compte de la problématique hommes-femmes dans ses activités normatives. Les progrès à l'avenir seront mesurés à l'aide de ces indicateurs.

25. Le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés utilise un cadre de gestion axé sur les résultats pour rationaliser ses normes et indicateurs en vue d'améliorer la sensibilité à la problématique hommes-femmes et donner une meilleure idée du bien-être des filles, garçons, femmes et hommes dans le cadre de son action. Il met aussi en place en assurant sa promotion l'utilisation systématique d'un ensemble de normes et d'indicateurs convenus pour la planification et la mesure des incidences de ses opérations.

26. Plusieurs organismes ont mis au point des moyens d'évaluation des incidences, notamment des indicateurs pour suivre et évaluer de façon systématique la formation et l'efficacité des formateurs. Le Département de la gestion fonde traditionnellement ses évaluations sur les seules données recueillies auprès de participants à l'issue d'un programme ou d'un atelier, mais il compte étendre les données afin d'inclure notamment un questionnaire de suivi, des enquêtes et des groupes de discussion pour certains programmes ciblés en 2009/10.

27. L'UNESCO encourage sa direction et son personnel à intégrer le point de vue de la problématique hommes-femmes dans les plans de travail qu'ils élaborent pour chaque exercice biennal. En conséquence, l'organisation a été en mesure de suivre les incidences et l'efficacité de la formation, les plans de travail étant examinés et de nouveaux plans élaborés. Au PNUD, des cibles et des indicateurs sur le renforcement des capacités aux fins de la transversalisation de la problématique hommes-femmes font partie de sa stratégie pour l'égalité des sexes. L'OIT inclut aussi différents indicateurs relatifs à la formation dans son plan d'action.

28. Le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés a élaboré des indicateurs pour évaluer les incidences de la formation dans son dispositif de responsabilisation en matière de transversalisation des problématiques liées à l'âge, au sexe et à la diversité. Les principaux indicateurs visent notamment à ce que l'ensemble du personnel dans le cadre des opérations du Haut-Commissariat au niveau du pays fonde ses activités de protection, de planification des programmes, de conception, de réalisation, de surveillance, d'évaluation et de suivi sur une évaluation participative conduite avec les femmes, les hommes, les filles et les garçons en utilisant une approche axée sur la défense des droits et la communauté.

29. À l'UNICEF, les indicateurs de résultat clefs dans le plan stratégique à moyen terme de l'organisation ont été révisés et renforcés du point de vue de la problématique hommes-femmes en vue de mieux suivre les progrès faits dans la promotion de l'égalité des sexes. Des données ventilées par sexe sont requises en vue d'être utilisées pour présenter les résultats obtenus dans les descriptifs de programme de pays.

30. Alors que les organismes font des progrès en établissant des indicateurs pour suivre les progrès, nombre d'entre eux recourent aussi de plus en plus aux données ventilées par sexe et aux indicateurs tenant compte de la problématique hommes-femmes dans les documents distribués aux décideurs et au grand public. À ce propos, la collecte de données ventilées par sexe va croissant.

31. Différents organismes produisent et analysent des données ventilées par sexe qui appuient les activités de transversalisation de la problématique hommes-femmes des organismes des Nations Unies. Au sein du Secrétariat, c'est à la Division de statistique du Département des affaires économiques et sociales qu'incombe au premier chef la collecte des données, et elle continue de produire plus de données ventilées par sexe, en particulier pour faciliter la mesure des progrès faits dans la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement. La Division de la population du Département des affaires économiques et sociales continue d'analyser les données sur la population ventilées par sexe, qui sont largement utilisées par le système des Nations Unies, les décideurs et le grand public et qui ont facilité la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans les activités analytiques des organismes des Nations Unies. Les estimations et projections démographiques officielles des Nations Unies établies pour la totalité des pays et des zones sont ventilées par sexe, tout comme le sont la collecte et l'analyse de données relatives aux stocks de migrants internationaux, aux populations urbaines et rurales, à la situation de famille et aux tendances de la mortalité de la population, y compris l'impact démographique du sida. D'autres domaines prioritaires pour l'analyse sont les taux et tendances en matière de fécondité et leurs déterminants, y compris l'utilisation de contraceptifs.

32. Le FNUAP joue un rôle opérationnel de premier plan dans le développement des capacités nationales de collecter, analyser, diffuser et utiliser des données ventilées par sexe et des statistiques sur la problématique hommes-femmes aux niveaux central et décentralisé. Il fournit un appui pour les recensements et les enquêtes, notamment les enquêtes démographiques et sanitaires qui mettent l'accent sur différentes questions prioritaires concernant la problématique hommes-femmes. Le FNUAP prête aussi un appui continu aux systèmes intégrés d'information de gestion en vue de faciliter le stockage, le calcul et la présentation de données provenant de différentes sources. L'UNICEF collecte des données ventilées par sexe dans son enquête en grappes à indicateurs multiples et les autres activités de collecte de données qu'il appuie. L'INSTRAW accorde un rang de priorité élevé à la collecte et à la promotion de données ventilées par sexe pour mettre en évidence les écarts entre les statuts et les rôles des femmes et des hommes en vue d'appuyer l'élaboration de politiques publiques, de programmes et de projets prenant en compte la problématique hommes-femmes. À l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA), la totalité des zones d'opérations et des départements seront tenus de collecter et coder des données ventilées par sexe durant l'exercice biennal 2010-2011, et tous les indicateurs seront comparés à des données de référence existantes. Cela permettra à

l'Office de mieux se représenter les écarts entre les hommes et les femmes dans sa prestation de services, de façon à ce qu'il puisse prendre des mesures correctives.

33. S'agissant du suivi de la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans la formation et le perfectionnement du personnel, le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) a élaboré des matrices pour collecter des informations auprès des participants aux formations et des boursiers. Il collecte et analyse également des données ventilées par sexe sur la sélection du personnel.

F. Unification des méthodologies d'évaluation

34. Dans sa résolution 2008/34, le Conseil a souligné la nécessité d'évaluer les lacunes en matière de transversalisation de la problématique hommes-femmes et d'unifier les méthodologies d'évaluation. Les différents organismes font des progrès pour ce qui est de mettre au point et d'appliquer leur stratégie d'évaluation, mais peu concernant l'unification des méthodologies. Toutefois, plusieurs organismes ont indiqué qu'ils participaient à des groupes de travail du Groupe des Nations Unies sur l'évaluation, qui élabore une vue d'ensemble des pratiques institutionnelles concernant la réponse de la direction à l'évaluation en vue d'identifier les enseignements tirés par les organisations et inventorier les bonnes pratiques. Le principal objectif de la vue d'ensemble est de normaliser les approches utilisées aux fins de la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans les évaluations.

35. De nombreux organismes ont indiqué qu'ils participaient au Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes et à d'autres mécanismes interinstitutions, ainsi qu'à des enquêtes et des questionnaires, qu'ils jugeaient utiles pour évaluer les progrès faits en matière de transversalisation de la problématique hommes-femmes. En vue de renforcer la capacité d'autres organismes, l'INSTRAW offre des services d'évaluation préalable, de suivi et d'évaluation par le biais de l'examen de rapports, annuels notamment, de discussions de groupe thématiques et d'entretiens personnels visant à obtenir une image plus claire des initiatives de transversalisation de la problématique hommes-femmes, de leurs points forts et de leurs déficiences.

36. Afin de permettre au personnel d'inventorier les lacunes en matière de transversalisation de la problématique hommes-femmes, l'OIT utilise des audits de celle-ci pour l'apprentissage au niveau de l'organisation aux niveaux institutionnel et individuel. Sa méthodologie d'audit de la transversalisation de la problématique hommes-femmes est utilisée comme instrument d'évaluation pour les équipes de pays des Nations Unies. Contrairement à l'OIT, la Commission économique pour l'Europe fonde ses évaluations sur les travaux de son référent pour la problématique hommes-femmes, qui maintient des contacts réguliers avec les divisions organiques.

37. Le FNUAP, en utilisant les résultats des évaluations des capacités de transversalisation de la problématique hommes-femmes, établira des indicateurs pour l'évaluation et le suivi des progrès faits en la matière. Ces évaluations contribueront à améliorer l'efficacité des programmes et l'affectation des ressources pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. En 2008, une évaluation pilote des besoins globaux a été entreprise par le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, qui a utilisé pour cela une méthodologie rigoureuse tirée de son projet de renforcement de la capacité de protection, qui vise à faciliter les

réponses nationales aux problèmes de protection au moyen d'une évaluation des procédures, le dialogue et la planification conjointe dans les États qui accueillent des réfugiés. L'évaluation a montré que 30 % des besoins des réfugiés pris en charge par le Haut-Commissariat n'étaient pas satisfaits. Les résultats ont été mis à la disposition des organismes des Nations Unies et peuvent servir à élaborer des activités conjointes. L'évaluation des besoins globaux sera mise en œuvre à l'échelle mondiale en 2010-2011.

38. Les initiatives des différents organismes reflètent des approches fort diverses et l'absence d'approche unifiée pour l'élaboration des méthodologies. Cela limite la capacité du système des Nations Unies de faire des progrès substantiels dans l'élimination des lacunes en matière de transversalisation de la problématique hommes-femmes.

G. Diffusion des pratiques, outils et méthodologies de référence

39. Les organismes des Nations Unies continuent d'utiliser différentes approches, notamment les médias électroniques et la presse, pour diffuser les meilleures pratiques en matière de transversalisation de la problématique hommes-femmes. La plupart des organismes ont indiqué combien il était utile pour cela de tenir des réunions périodiques sur cette question, en particulier par le biais du Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes et ses équipes spéciales. Certains organismes partagent les pratiques, outils et méthodologies de référence avec les équipes de pays des Nations Unies par le biais d'audits de la transversalisation de la problématique hommes-femmes [l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO)] ou d'évaluations des programmes [l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI)].

40. Un certain nombre d'organismes fournissent ces informations sur leur site Web. Les bandes vidéo et les documents de l'UNESCO, les pratiques, normes et méthodes de référence de la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (CESAO) et le guide des ressources disponibles pour la transversalisation de la problématique hommes-femmes de l'INSTRAW sont tous accessibles sur leurs sites Web respectifs. L'INSTRAW cherche à faire de son guide un réseau de praticiens sur la transversalisation de la problématique hommes-femmes aux fins du partage des connaissances. Les Volontaires des Nations Unies participent au réseau GenderNet du PNUD et à la base de connaissances pour les équipes des bureaux de pays et le personnel du siège des Volontaires des Nations Unies.

41. D'autres initiatives électroniques sont celles du PNUD, du FNUAP, de l'UNICEF et d'UNIFEM, qui ont tous travaillé de concert pour mettre au point un cours de formation interinstitutions en ligne sur la problématique hommes-femmes. Ce cours est le premier de son espèce et doit servir aux quatre entités. Les principaux objectifs du cours sont de renforcer les capacités du personnel en matière de programmation relative à l'égalité des sexes au moyen d'un apprentissage interactif que chacun peut suivre à son rythme, de créer une compréhension commune de l'égalité des sexes, des droits des femmes et de la transversalisation de la problématique hommes-femmes sur les plans théorique et pratique, de stimuler le partage et la gestion des connaissances sur les questions relatives à la problématique hommes-femmes, et de faire la synthèse des outils et connaissances sur l'égalité des sexes et le développement des capacités.

42. La CESAO a aussi mis au point des modules de formation en ligne auxquels l'ensemble du personnel peut accéder sur l'intranet. D'autres entités, telles que l'Organisation mondiale du commerce, n'ont pas créé un réseau électronique personnel sur la transversalisation de la problématique hommes-femmes mais elles contribuent aux réseaux existants.

H. Collaboration à l'échelon national

43. Plusieurs entités ont mis en place des mécanismes permettant de renforcer la collaboration avec les équipes de pays des Nations Unies et les autres parties prenantes nationales en ce qui concerne les activités de transversalisation de la problématique hommes-femmes. La collaboration au sein des équipes de pays et entre elles continue d'être développée, notamment grâce à des actions menées en coopération avec les partenaires nationaux et au renforcement des activités conjointes de programmation, de contrôle et d'évaluation et de la mise en commun des ressources.

44. Le PNUD dispose de référents pour la problématique hommes-femmes dans la plupart de ses bureaux de pays. Des équipes de référents pour la problématique hommes-femmes sont en cours de création afin que chaque domaine d'activité soit doté d'un référent. Des groupes thématiques sur la problématique hommes-femmes, qui rassemblent les référents de toutes les entités des Nations Unies, permettent également de se pencher sur les questions d'égalité entre les sexes dans l'ensemble des entités.

45. Dans le cadre de la nouvelle structure régionalisée du FNUAP, les activités de renforcement des capacités en matière de transversalisation de la problématique hommes-femmes s'appuient sur un modèle de fourniture d'assistance technique axé sur la collaboration avec les institutions régionales, notamment celles qui sont chargées de promouvoir l'égalité entre les sexes et le renforcement du pouvoir d'action des femmes. Le Fonds favorisera et surveillera plus efficacement le renforcement des capacités dans le domaine de la transversalisation de la problématique hommes-femmes par l'intermédiaire de ses nouveaux bureaux régionaux et sous-régionaux. Conformément à sa stratégie de transversalisation des problématiques liées à l'âge, au sexe et à la diversité visant à protéger et à démarginaliser les laissés-pour-compte, le HCR encourage une participation effective des femmes, des filles, des garçons et des hommes de tout âge et de toute origine à la conception, à l'exécution, au suivi et à l'évaluation des politiques, programmes, opérations et activités, en s'appuyant sur une démarche communautaire.

46. Dans le cadre d'une stratégie interinstitutions, ONUSIDA aidera à développer les capacités régionales à l'appui des mesures nationales de lutte contre le VIH/sida. Il s'agira dans un premier temps d'un soutien financier direct à quelques institutions et centres de connaissances. Des équipes conjointes ONUSIDA sont responsables du renforcement des capacités de la société civile comme des administrations publiques, ainsi que des organismes des Nations Unies eux-mêmes.

47. Afin de promouvoir la gouvernance démocratique, le PNUD s'emploie tout particulièrement à collaborer avec des partenaires pour appuyer la participation des femmes à la vie publique, notamment au sein des partis politiques, en vue de défendre l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes. Les Volontaires

des Nations Unies spécialistes de la problématique hommes-femmes aident les autorités nationales à réaliser leurs objectifs en matière de renforcement du pouvoir d'action des femmes. Fait notable, le nombre de Volontaires désignés comme spécialistes de la problématique hommes-femmes dans les opérations de maintien et de consolidation de la paix a augmenté constamment, passant de 3 en 2004 à 20 actuellement.

48. Le FNUAP a noué des partenariats avec des parlementaires de nombreux pays dans le but d'apporter un appui politique et législatif à la responsabilisation des femmes. Avec d'autres partenaires des Nations Unies, il a appuyé le Réseau régional de femmes africaines ministres ou parlementaires en vue de renforcer le développement des capacités, la mobilisation des ressources, les activités de sensibilisation et les capacités d'encadrement.

49. L'INSTRAW collabore avec plusieurs pays à l'élaboration de plans d'action nationaux pour l'application de la résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité. L'Institut a notamment participé à la formulation d'un plan d'action national pour le Libéria, qui a été lancé en mars 2009.

50. Le Réseau « Problématique hommes-femmes, femmes et santé » de l'OMS appuie les activités de transversalisation de la problématique hommes-femmes menées dans les pays en fonction des besoins exprimés par ceux-ci, qui vont du renforcement des capacités (Tadjikistan) à la révision et à l'évaluation des politiques (Yémen), en passant par l'analyse du secteur de la santé (Kenya).

51. Plusieurs entités indiquent que la collaboration avec les partenaires extérieurs, notamment les donateurs et la société civile, concerne essentiellement, à l'échelon national, la conception et l'exécution de projets d'assistance technique. La FAO, par exemple, collabore avec des partenaires extérieurs en vue de renforcer l'impact de son action. Cette collaboration consiste en un soutien et des conseils concernant le choix des politiques, une assistance, un appui et des conseils techniques et des services de renforcement des capacités en matière d'intégration de la problématique hommes-femmes dans les stratégies de développement.

52. Le manque de ressources et la situation qui règne dans les différents pays continuent de freiner les activités de transversalisation de la problématique hommes-femmes à l'échelon national. L'UNRWA est confronté à un afflux de réfugiés et à la pénurie de fonds pour ses programmes de base. Les initiatives portant directement sur la problématique hommes-femmes sont en concurrence avec la nécessité d'assurer des soins de santé de base et une éducation aux réfugiés palestiniens. La CESAO a également indiqué que les conflits et les guerres entravaient les activités et, dans certains cas, les rendaient impossibles.

53. L'UNICEF et UNIFEM cherchent à faire en sorte que les équipes de pays des Nations Unies agissent de manière plus cohérente et globale pour transversaliser la problématique hommes-femmes et promouvoir l'égalité entre les sexes à l'échelon national. L'initiative a été lancée à titre expérimental en Albanie, au Maroc et au Népal pour une période de deux ans. Les équipes de pays s'emploieront à dégager les enseignements qu'il convient de tirer de cette expérience.

I. Collaboration interinstitutions

54. Les organismes des Nations Unies ont continué de renforcer la collaboration interinstitutions, notamment grâce aux efforts du Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes, qui relève du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination et de ses comités de haut niveau sur les programmes et sur la gestion. Le Réseau sert de tribune pour l'échange d'informations et la collaboration dans les domaines de la transversalisation de la problématique hommes-femmes, du renforcement des capacités et de l'élaboration de méthodes et d'outils. Les équipes spéciales du Réseau s'emploient à promouvoir la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans divers domaines et jouent le rôle de catalyseur pour la prise en compte de la problématique hommes-femmes dans les processus intergouvernementaux. Des ateliers biennaux, organisés par le Réseau en collaboration avec le Réseau sur l'égalité des sexes du Comité d'aide au développement de l'Organisation de coopération et de développement économiques, continuent d'être l'occasion d'examiner les questions nouvelles et d'affiner l'approche de la transversalisation de la problématique hommes-femmes.

55. La campagne lancée par le Secrétaire général pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes et des filles a créé d'autres possibilités de collaboration interinstitutions. UNIFEM, en collaboration avec le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme, a organisé une rencontre avec les organisations de la société civile afin de discuter des moyens d'améliorer les partenariats visant à promouvoir les objectifs de la campagne. Celle-ci et le cadre dans lequel elle se déroule offrent à toutes les entités du système des Nations Unies l'occasion de se pencher sur leur action afin de recenser les possibilités d'introduire des activités et des stratégies visant à combattre la violence à l'égard des femmes et des filles.

III. Nouvelles mesures prises pour donner suite au paragraphe 4 de la résolution 2006/36 du Conseil économique et social

56. Par sa résolution 2006/36, le Conseil économique et social a reconnu que la formation était essentielle pour renforcer la prise de conscience, les connaissances, l'engagement et la capacité du personnel en ce qui concerne l'intégration de la problématique hommes-femmes dans les politiques et programmes des Nations Unies. Dans cette résolution, le Conseil a également formulé plusieurs recommandations visant à renforcer les capacités, en particulier grâce à la formation. Les progrès réalisés dans ces domaines ont été décrits dans les rapports précédents adressés au Conseil par le Secrétaire général.

57. Les organismes poursuivent leurs efforts axés sur le renforcement des capacités au sein du système des Nations Unies mais l'une des principales conclusions à laquelle le Secrétaire général est parvenu, telle qu'elle est énoncée dans le rapport sur la transversalisation de la problématique hommes-femmes qu'il a présenté au Conseil à sa session de fond de 2008 (voir E/2008/53), demeure valable : certaines entités du système des Nations Unies continuent de prendre des initiatives prometteuses, mais les progrès accomplis demeurent inégaux. Il reste à établir un programme systématique et efficace de renforcement des capacités dans le

domaine de l'égalité entre les sexes. Cependant, on a pris note des efforts déployés à cette fin par l'intermédiaire du Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité entre les sexes.

58. L'engagement en faveur de la transversalisation de la problématique hommes-femmes évolue incontestablement. Il se manifeste notamment par l'élaboration ou la révision de stratégies ou plans d'action spéciaux et par l'intégration de la formation à la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans les programmes de renforcement des compétences de base. Par exemple, alors que cette transversalisation a déjà été intégrée dans la formation de base relative au fonctionnement des programmes dispensée par l'UNICEF, des activités de formation supplémentaires vont être organisées aux échelons régional et mondial en 2009 dans le cadre d'un plan d'action d'un an qui donne suite à une évaluation réalisée en 2007. Ce plan d'un an sera suivi d'un plan pluriannuel, qui comportera un volet de renforcement des capacités. L'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) prévoit de mettre au point une politique de formation globale en vertu de laquelle la problématique hommes-femmes devra être incorporée à tous les programmes de formation du personnel et des cadres d'ici la fin de 2009. Le programme de formation des cadres supérieurs et les cours de gestion de l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) tiennent désormais compte de la problématique hommes-femmes. La stratégie du PNUD en faveur de l'égalité entre les sexes pour la période 2008-2011 prévoit notamment l'élaboration d'un programme d'apprentissage de haut niveau qui visera à améliorer les capacités internes et à s'assurer que le PNUD respecte ses engagements en matière d'égalité entre les sexes. En 2010, l'application de la stratégie en faveur de l'égalité entre les sexes dans le système du PNUD fera l'objet d'une analyse qui sera réalisée en collaboration avec le Bureau de l'évaluation, entité indépendante relevant du Conseil d'administration par l'intermédiaire de l'Administrateur.

59. Des progrès ont été accomplis en vue de rendre la formation à la transversalisation de la problématique hommes-femmes obligatoire pour tous les fonctionnaires et d'élaborer des formations spécifiques pour les différentes catégories et classes de personnel. Le Département des opérations de maintien de la paix a fait savoir que la problématique hommes-femmes avait été largement intégrée dans les activités de renforcement des capacités. Son plan d'action à l'échelle du Département pour l'application de la résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité prévoit des activités destinées à s'assurer que la problématique hommes-femmes est prise en compte dans le travail de chaque service. La mise en œuvre du plan d'action est surveillée par une équipe spéciale pour la problématique hommes-femmes, composée de représentants de tous les services du Département. En outre, une formatrice à plein temps chargée de la transversalisation de la problématique hommes-femmes collabore avec le Service intégré de formation du Département afin que la problématique hommes-femmes soit prise en compte dans tous les supports pédagogiques. Tous les fonctionnaires nouvellement recrutés, au Siège comme dans les bureaux extérieurs, reçoivent une formation initiale dispensée par le Département, qui comporte notamment une séance sur les aspects de la problématique hommes-femmes touchant le maintien de la paix. Au PAM, une nouvelle politique impose la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans toutes les activités et rend une formation sur la question obligatoire pour tout le personnel. Conscient de l'importance que revêt la formation à la transversalisation de la problématique hommes-femmes pour ses quelque 8 000

Volontaires, le Programme des Volontaires des Nations Unies a ajouté des séances sur la question à la formation initiale dispensée à ses administrateurs de programmes, elles viennent s'ajouter à toute formation qu'ils pourraient recevoir à ce sujet dans l'organisme des Nations Unies qui les accueillera.

60. Il est essentiel que les cadres reçoivent une formation à la transversalisation de la problématique hommes-femmes afin qu'ils renforcent leur capacité de diriger les activités liées à l'égalité entre les sexes. Quelques entités ont indiqué qu'elles n'offraient pas de formation spéciale aux cadres, mais d'autres ont fait état de progrès dans ce domaine. Certaines entités veillent à ce que les cadres participent à une formation offerte à l'ensemble du personnel; d'autres ont prévu une formation spéciale pour les cadres. À l'UNESCO, tous les fonctionnaires des classes P-1 à D-2 doivent suivre le programme de renforcement des capacités et de formation à la transversalisation de la problématique hommes-femmes. Le PNUD signale qu'à la suite du lancement en 2008 de sa stratégie en faveur de l'égalité entre les sexes, la formation des coordonnateurs résidents, représentants résidents, représentants résidents adjoints et autres cadres a été mise en place. En outre, son plan de renforcement des capacités comprendra la refonte de la journée d'initiation des représentants résidents et coordonnateurs résidents et l'élaboration, à l'intention des cadres intermédiaires et supérieurs, d'une formation et de directives spéciales sur la gestion aux fins de l'égalité entre les sexes.

61. L'OMS a progressivement élaboré et mis en place pour son personnel et les pays partenaires une stratégie de renforcement des capacités en matière de transversalisation de la problématique hommes-femmes dans la planification et la programmation sanitaires. L'Organisation s'emploie à créer à l'échelon local des capacités durables grâce à des activités de formation de formateurs dans le cadre desquelles les participants locaux sont formés par des spécialistes de la santé et de la problématique hommes-femmes à l'utilisation des outils pertinents mis au point par l'OMS.

62. Les services de formation et de perfectionnement de l'École des cadres du système des Nations Unies sont en train de mettre au point un programme de renforcement des capacités à l'échelle du système en matière de problématique hommes-femmes. Des investissements considérables ont été consacrés à l'élaboration de supports pédagogiques, et l'importance des enseignements tirés de l'expérience d'entités particulières a été soulignée.

63. Les réseaux de données électroniques sont un élément essentiel du renforcement des capacités en matière de transversalisation de la problématique hommes-femmes et du suivi d'un tel renforcement. Conscient des ressources considérables que demandent l'élaboration et l'entretien des réseaux de données électroniques, le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité entre les sexes s'est concentré, depuis quelques années, sur la mise en relation et le développement des bases de données et réseaux existants. Certaines entités font état de progrès dans la création de réseaux de données électroniques ou dans le développement de réseaux existants. Le site Web interinstitutions WomenWatch va lancer un nouveau fil d'actualités sur l'égalité entre les sexes au format Real Simple Syndication (RSS), qui rassemblera et diffusera des informations concernant la problématique hommes-femmes issues de l'ensemble des entités. L'UNESCO couvre les séminaires qu'elle organise dans le cadre du Forum de l'UNESCO sur l'égalité entre les sexes, grâce à des enregistrements vidéo et aux documents disponibles sur son site Web. La

CESAP a indiqué que son réseau de praticiens sur l'intégration sociale, l'égalité des sexes et la santé, créé dans le cadre du projet du Compte pour le développement, servait d'instance pour le dialogue régional et interrégional sur les bonnes pratiques en matière d'intégration de la problématique hommes-femmes dans les politiques conçues dans le contexte des objectifs du Millénaire pour le développement. Le HCR a créé un blog multimédia qui analyse les valeurs et les politiques relatives à la transversalisation des questions d'âge, de sexe et de diversité.

64. L'amélioration de la transversalisation de la problématique hommes-femmes passe notamment par l'identification précise des personnes et des services qui doivent assumer la responsabilité principale de la formation dans ce domaine. Les services des ressources humaines sont bien placés pour favoriser l'inclusion de la formation en matière de transversalisation de la problématique hommes-femmes en tant qu'aspect essentiel du perfectionnement du personnel. Toutefois, ils ne jouent souvent qu'un rôle de second plan, voire aucun rôle du tout. À l'inverse, on peut citer le PAM comme exemple de bonnes pratiques. Auparavant, le groupe de l'égalité entre les sexes y était chargé au premier chef du renforcement des capacités en matière de transversalisation de la problématique hommes-femmes. Cette responsabilité va à présent être confiée aux services des ressources humaines, la question étant désormais considérée comme prioritaire, le groupe de l'égalité entre les sexes continuera de jouer un rôle secondaire. Au BIT, le Département du développement des ressources humaines a la responsabilité première de mettre en place des mécanismes institutionnels de promotion de l'égalité entre les sexes dans l'organisation, notamment pour ce qui est du recrutement et de la formation à la transversalisation de la problématique hommes-femmes. Au HCR, la Section de perfectionnement du personnel de la Division de la gestion des ressources humaines est chargée d'intégrer la problématique hommes-femmes dans les programmes de gestion et de perfectionnement aux fonctions d'encadrement et de veiller à ce que ces questions fassent partie intégrante des programmes de formation. La problématique hommes-femmes a été transversalisée dans le programme de formation à la gestion du HCR. Le Bureau de la gestion des ressources humaines dispense, par l'intermédiaire de sa Division du perfectionnement, de la valorisation et de l'administration des ressources humaines, une formation à tous les départements et services hors Siège.

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

65. Au paragraphe 19 de sa résolution 2006/9, le Conseil a prié le Secrétaire général de lui faire rapport sur l'impact des travaux de la Commission de la condition de la femme sur les débats ayant lieu au sein du système des Nations Unies. C'est essentiellement par le biais de ses conclusions concertées sur le thème prioritaire de ses sessions que la Commission influence les débats des entités des Nations Unies.

66. Le thème prioritaire et le thème d'examen retenus pour la cinquante-deuxième session de la Commission (2008), respectivement le financement de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et la participation des femmes sur un pied d'égalité avec les hommes, à la prévention, à la gestion et au règlement

des conflits, et à la consolidation de la paix après les conflits, demeurent d'actualité et continuent d'orienter les débats et les initiatives des entités des Nations Unies.

67. Ces deux thèmes ont suscité de nombreuses discussions. En mars 2008, à l'occasion de la Journée internationale de la femme, le Bureau international du Travail (BIT) a tenu à son siège une table ronde sur le thème « Un travail décent pour les femmes : juste et judicieux » et a publié une brochure intitulée *Peu d'argent, grands changements : les femmes et la microfinance*.

68. Plusieurs rapports ont également été rédigés sur le thème prioritaire de la Commission. Par ailleurs, le Comité des femmes de la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale consacrera sa quatrième session à la participation des femmes sur le plan économique.

69. Le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), en collaboration avec l'American University, l'Université du KwaZulu-Natal, le Centre de recherches pour le développement international et la Ford Foundation, a mené dans huit pays (Afrique du Sud, Argentine, Ghana, Inde, Maroc, Mexique, Ouganda et Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord) un projet de recherche sur la mondialisation, la problématique hommes-femmes et la fiscalité ayant pour finalité l'accroissement des recettes et l'amélioration de la protection sociale dans les pays en développement. Les recherches devaient permettre de mieux comprendre l'influence des politiques fiscales et de la réforme de ces politiques sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans des pays ayant des niveaux de développement différents. Par ailleurs, les Volontaires des Nations Unies, en concertation avec plusieurs autres entités des Nations Unies et à l'issue de vastes consultations, ont entrepris un travail de recherche sur la problématique hommes-femmes et le volontariat, qui servira de point de départ à l'élaboration de principes directeurs en la matière.

70. Les travaux de la Commission ont également influencé les discussions que les organismes des Nations Unies mènent avec la société civile. Tout au long de 2008, le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM) s'est employé à faciliter l'accès des défenseurs de l'égalité des sexes à l'information sur le financement du développement et à les soutenir dans leur action. Œuvrant en étroite collaboration avec une coalition d'associations féminines, le Fonds a participé à des auditions de la société civile et à des manifestations parallèles ainsi qu'aux débats de l'Assemblée générale sur chacun des chapitres du Consensus de Monterrey. Il a organisé des réunions avec le PNUD, l'UNICEF et le FNUAP en marge de la Conférence internationale de suivi sur le financement du développement chargée d'examiner la mise en œuvre du Consensus de Monterrey, qui s'est tenue à Doha du 29 novembre au 2 décembre 2008, et a contribué à faire en sorte que des références détaillées à l'égalité des sexes et à la politique macroéconomique figurent dans la Déclaration de Doha sur le financement du développement.

71. Le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) a renforcé les partenariats qu'il a établis avec les organisations spécialisées dans le microfinancement. Son partenariat avec le Comité de la campagne du Sommet sur le microcrédit a débouché sur la création d'un réseau destiné à mettre en relation les spécialistes du microcrédit, ses défenseurs, les établissements d'enseignement, les organismes bailleurs de fonds, les institutions financières internationales, les organisations non gouvernementales et d'autres parties prenantes, de manière à appuyer et promouvoir l'application de pratiques de référence dans le secteur.

72. En 2008, l'initiative « Les femmes à la conquête de moyens d'existence » lancée par le HCR pour promouvoir l'indépendance économique et l'autonomisation des femmes et des filles réfugiées et déplacées dans le monde entier a appuyé des projets au Brésil, en Géorgie, au Kenya, au Maroc, en République démocratique du Congo et en Serbie.

73. La portée des travaux de la Commission de la condition de la femme s'explique par le soin qui a été apporté aux préparatifs de sa cinquante-deuxième session et par les efforts concertés que la Division de la promotion de la femme a déployés pour diffuser l'information sur les thèmes retenus. Par exemple, plusieurs conférences, séminaires et manifestations à l'intention des médias ont été organisés en 2008. La Division de la promotion de la femme a rédigé une brochure sur les conclusions concertées dégagées en 2008 sur le financement de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, afin d'appeler l'attention sur la problématique hommes-femmes dans la perspective de la Conférence internationale de suivi sur le financement du développement. En mai 2008, la Division et le Bureau du financement du développement du Département des affaires économiques et sociales ont organisé au Siège de l'ONU, à New York, un séminaire sur le thème des inégalités, du développement et de la croissance, en collaboration avec l'International Association for Feminist Economics. Par ailleurs, le Département de l'information a publié un communiqué à l'intention des médias et deux documents d'information traitant respectivement de l'investissement dans la promotion des femmes et des filles et du financement de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.

74. Les débats tenus en 2008 sur le thème de la participation des femmes, sur un pied d'égalité avec les hommes à la prévention, à la gestion et au règlement des conflits et à la consolidation de la paix après les conflits ont également incité les entités à lancer de nouvelles activités et à renforcer les mesures déjà prises, en particulier dans le cadre de l'application de la résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité.

75. En 2008, le Département des affaires politiques a inclus la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans toutes les discussions qu'il a tenues avec la Commission de l'Union africaine sur la prévention des conflits, la médiation et les processus électoraux. Par ailleurs, les groupes de l'égalité des sexes des missions de maintien de la paix se sont efforcés de promouvoir la participation des femmes à la prévention, à la gestion et au règlement des conflits et à la consolidation de la paix après les conflits, conformément aux dispositions de la résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité. En plus de ces efforts, d'autres entités doivent faire davantage pour renforcer le rôle des femmes dans ces domaines.

76. Le BIT a rédigé un projet de directives concernant la réinsertion socioéconomique des combattants démobilisés (comportant un chapitre sur les femmes et les filles et un autre sur les jeunes hommes) et établi un partenariat de coopération technique avec le HCR au Libéria pour une enquête sur les possibilités d'emploi et le renforcement des capacités de l'office local de développement du mouvement coopératif et des centres de promotion industrielle (qui comprend un élément concernant les femmes).

77. La Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP) a prévu de faire figurer la résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité et plusieurs des thèmes récemment examinés par la Commission de la condition de la femme à

l'ordre du jour de la réunion intergouvernementale de haut niveau chargée d'examiner la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing qu'elle tiendra en octobre 2009. La Commission prépare une publication phare sur l'application de la résolution 1325 (2000) dans la région Asie-Pacifique et la participation des femmes au règlement des conflits et à la consolidation de la paix. Cette publication présentera notamment des études de cas concernant des zones touchées par un conflit, comme l'Iraq, le Liban et la Palestine, et une autre étude analysera les facteurs qui favorisent ou entravent la mise en œuvre de la résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité dans la région relevant de la CESAP.

78. UNIFEM a aidé des associations de femmes à mettre au point des programmes communs en vue d'influer sur les processus de paix au Burundi, dans la région du Darfour, au Guatemala, en Ouganda, au Rwanda, au Soudan et dans le cadre du conflit israélo-palestinien. Le Fonds a également promu les processus de paix tenant compte de la problématique hommes-femmes au Burundi, en Colombie, au Guatemala, en Ouganda, en République démocratique du Congo, en Somalie et au Soudan. En 2009, le FNUAP continuera de dispenser des conseils et une aide technique et de fournir un appui à la coordination au niveau des pays pour la mise en œuvre de la résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité, y compris en procédant à une évaluation des besoins dans certains de ses bureaux de pays, afin de dresser le bilan des initiatives en cours et d'orienter les programmes futurs; il mettra au point des indicateurs pour mesurer les progrès accomplis et leur impact et participera aux réunions de l'Équipe spéciale interorganisations sur les femmes, la paix et la sécurité, tout en menant les activités qui lui seront confiées par l'Équipe.

79. En 2008, l'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme a fait paraître un dossier sur la réforme du secteur de la sécurité et la problématique hommes-femmes afin d'apporter une réponse préliminaire au besoin d'informations et de conseils supplémentaires sur l'application, le suivi et l'évaluation des processus de réforme du secteur de la sécurité du point de vue de l'égalité des sexes. Le dossier a été conçu pour expliquer dans les grandes lignes aux décideurs et aux spécialistes pourquoi il importait de tenir compte de la problématique hommes-femmes dans la réforme du secteur de la sécurité et leur fournir des conseils pratiques sur la façon de prendre en compte la question de l'égalité des sexes dans les politiques et processus de réforme du secteur de la sécurité et d'améliorer la participation des femmes comme acteurs clefs du secteur de la sécurité.

80. Le Département des affaires économiques et sociales a promu la participation des associations de femmes (environ 300 organisations non gouvernementales et autres organisations de la société civile) sur le portail concernant les activités de consolidation de la paix (www.peacebuildingportal.org), base de données interactive en ligne au service des organisations œuvrant à la prévention des conflits et à la consolidation de la paix.

81. S'il est encore trop tôt pour mesurer la portée du thème prioritaire de la cinquante-troisième session de la Commission de la condition de la femme, à savoir le partage, dans des conditions d'égalité, des responsabilités entre les hommes et les femmes, en particulier des soins dispensés dans le contexte du VIH/sida, celui-ci aura contribué à une prise de conscience accrue de la nécessité du partage équitable des responsabilités, y compris dans le cadre de la crise financière actuelle. À ce propos, le BIT prévient qu'en raison de cette crise, le nombre de femmes devant

assumer la « double charge » d'un emploi rémunéré en plus des tâches ménagères et des soins à apporter aux membres de leur famille pourrait augmenter considérablement. Il est important que les politiques nationales visant à assurer un emploi décent et productif aux représentants des deux sexes permettent aux femmes de parvenir à un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie de famille.

V. Conclusions et recommandations

82. Les entités des Nations Unies continuent de faire des progrès pour ce qui est de la transversalisation de la problématique hommes-femmes. Une fiche de suivi des résultats concernant cette problématique est actuellement mise au point dans le cadre de vastes consultations entre le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme, le Département de la gestion et le Bureau de la gestion des ressources humaines. Cette fiche de suivi renseignera sur l'utilisation de formules d'organisation du travail souples, le fonctionnement du système des référents pour la problématique hommes-femmes, l'utilisation de la liste pour le recrutement du personnel et l'application d'autres mesures, et sera utilisée pour établir les rapports à soumettre deux fois par an au Comité de gestion. En outre, le Bureau de la gestion des ressources humaines s'emploie, en collaboration avec le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme, à établir une version révisée des objectifs de parité des sexes devant figurer dans les plans d'action en matière de ressources humaines pour 2009-2010. Le suivi de la réalisation de ces objectifs s'effectue dans le cadre de ces plans d'action ainsi que des contrats de mission conclus entre le Secrétaire général et les chefs de département et de bureau. De nombreuses entités ont inclus l'obligation de prendre systématiquement en compte la problématique hommes-femmes dans leurs cadres de responsabilisation générale, leurs mécanismes de suivi, d'évaluation et de supervision et leurs systèmes d'évaluation et de notation du personnel. Des progrès ont été faits pour ce qui est du renforcement des capacités des spécialistes de la problématique hommes-femmes et de la mise à leur disposition de davantage de ressources, tant aux sièges qu'au niveau des pays.

83. Un nombre croissant d'entités se sont engagées à organiser des cours de formation, y compris dans le cadre de leurs programmes de renforcement des compétences de base, pour assurer la transversalisation de la problématique hommes-femmes, afin que toutes les politiques et stratégies et tous les plans d'action en matière d'égalité des sexes tiennent compte de cet engagement. Certaines entités ont offert des cours de formation obligatoire ainsi que des cours adaptés aux différentes catégories de personnel, notamment au personnel d'encadrement.

84. Les entités continuent de s'appuyer sur des cadres de gestion axée sur les résultats assortis de cibles et d'indicateurs pour améliorer la transversalisation de la problématique hommes-femmes et suivre les progrès accomplis dans ce domaine. Elles utilisent également de plus en plus souvent des données ventilées par sexe.

85. Des progrès sont faits s'agissant de l'évaluation des lacunes existant dans la transversalisation de la problématique hommes-femmes et de l'uniformisation des méthodes d'évaluation. Par exemple, le Groupe des Nations Unies sur l'évaluation mène actuellement une étude en vue de procéder à un tour d'horizon de la pratique

des différentes institutions en matière de suivi des évaluations et de mettre en relief les enseignements qu'elles ont tirés de leur expérience. L'objectif principal est d'uniformiser les méthodes de transversalisation de la problématique hommes-femmes. Toutefois, les progrès accomplis pour harmoniser les méthodes de transversalisation et d'évaluation des progrès sont lents. La plupart des entités continuent d'utiliser leurs propres outils pour évaluer leurs progrès et les lacunes à combler.

86. La collaboration interinstitutions s'est améliorée et renforcée, en particulier grâce au Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes, qui offre la possibilité d'échanger des informations sur la transversalisation de la problématique hommes-femmes, de collaborer en vue de renforcer les capacités et d'élaborer des méthodes et des outils, et au Groupe des Nations Unies pour le développement.

87. Les thèmes prioritaires de la Commission de la condition de la femme continuent d'orienter les débats et les initiatives des entités des Nations Unies.

88. Le nombre de spécialistes et de référents pour la problématique hommes-femmes reste insuffisant, de même que la formation qui leur est dispensée et les mesures qui sont prises pour renforcer leurs capacités. Les principaux promoteurs de l'égalité des sexes et de la transversalisation de la problématique hommes-femmes ne disposent donc pas de moyens suffisants pour s'acquitter de leur tâche.

89. De manière générale, il est manifeste que les méthodes de transversalisation de la problématique hommes-femmes, y compris les méthodes de formation et de suivi et d'évaluation des progrès réalisés dans ce domaine, doivent être harmonisées. Seule l'harmonisation permettra de s'assurer que toutes les entités s'appliquent à prendre systématiquement en compte la problématique hommes-femmes et d'obtenir une cohérence et une unité d'action dans l'ensemble du système.

90. Dans l'ensemble, les progrès accomplis dans la transversalisation de la problématique hommes-femmes ont été inégaux et il reste des lacunes à combler et des difficultés à surmonter. L'insuffisance des ressources consacrées à la promotion de l'égalité des sexes reste un problème majeur. La plupart des entités n'ont pas dégagé de ressources humaines et financières durables et fiables pour la transversalisation de la problématique hommes-femmes, ce qui limite leur capacité d'aider les pays à œuvrer en faveur de l'égalité des sexes.

91. Pour s'assurer que les entités des Nations Unies s'efforcent de continuer à progresser dans la transversalisation de la problématique hommes-femmes, afin d'aligner leur pratique sur leurs politiques, et qu'elles utilisent à cette fin des outils et des méthodes uniformes, le Conseil souhaitera peut-être leur recommander de à prendre les mesures suivantes :

a) Collaborer à l'élaboration de directives, d'outils et de mécanismes concernant l'obligation redditionnelle pour faciliter la transversalisation de la problématique hommes-femmes aux sièges et aux niveaux régional et national;

b) Renforcer encore le suivi, la communication, l'évaluation des progrès accomplis et le recensement des lacunes, en utilisant des méthodes et des indicateurs communs établis de façon concertée, pour pouvoir prendre la mesure des progrès réalisés au sein du système;

c) **Accroître considérablement l'utilisation des moyens électroniques pour développer les aptitudes des responsables et du personnel, y compris pour dispenser une formation obligatoire dans toutes les entités;**

d) **S'assurer que la formation à la transversalisation de la problématique hommes-femmes est adaptée aux besoins des différents secteurs et des différentes catégories de personnel;**

e) **Renforcer encore le rôle des spécialistes et des référents pour la problématique hommes-femmes en veillant à ce que tous les bureaux extérieurs comme les sièges en soient dotés et en instaurant un climat propice à l'exercice de leurs fonctions (clarté des mandats, renforcement des capacités et accroissement des ressources disponibles);**

f) **Veiller à ce que la politique et la stratégie de transversalisation de la problématique hommes-femmes soient mises en œuvre à l'échelle du système et améliorer la gestion et l'échange de connaissances sur le sujet, y compris en utilisant les réseaux et bases de données informatiques, le cas échéant;**

g) **Faire appel aux instituts de formation, en particulier à l'École des cadres du système des Nations Unies, pour aider les entités à mettre au point des modules de formation à la transversalisation de la problématique hommes-femmes uniformes et à les utiliser;**

h) **Continuer d'utiliser tous les moyens disponibles, y compris la campagne lancée par le Secrétaire général pour faire cesser la violence contre les femmes, afin de renforcer la collaboration interinstitutions aux fins de la transversalisation de la problématique hommes-femmes et de la définition d'une méthode harmonisée et cohérente de promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes;**

i) **Considérant que le financement de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, thème prioritaire de la cinquante-deuxième session de la Commission de la condition de la femme, est toujours d'actualité et que la crise financière actuelle a des répercussions sur le plan de la problématique hommes-femmes, prier les entités d'évaluer régulièrement l'impact de cette crise sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.**