



Conseil économique et social

Distr. générale
10 mai 2007
Français
Original : anglais

Session de fond de 2007

Genève, 2-27 juillet 2007

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

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

Intégration d'une perspective sexospécifique dans toutes les politiques et tous les programmes du système des Nations Unies

Rapport du Secrétaire général

Résumé

Le présent rapport fait suite aux résolutions 2006/9 et 2006/36 du Conseil économique et social dans lesquelles le Conseil a prié le Secrétaire général de rendre compte de leur application. S'agissant de la résolution 2006/36, le rapport propose un résumé des progrès accomplis à ce jour dans le perfectionnement du personnel du système des Nations Unies pour la prise en compte des sexospécificités et met en exergue les défis à relever à cet égard. L'examen des suites données à la résolution 2006/36, effectué par le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme, a fait apparaître que si les entités des Nations Unies ont réalisé des progrès sur le plan du renforcement des capacités, on observe des variations importantes d'une entité à l'autre quant aux efforts déployés pour améliorer systématiquement les compétences requises pour la prise en compte des problèmes liés au sexisme. Un fossé subsiste entre la compréhension des concepts fondamentaux de cette prise en compte systématique et le véritable travail accompli au quotidien par le personnel. D'où la nécessité de mieux conjuguer les efforts pour améliorer les compétences individuelles et institutionnelles en matière de promotion de l'égalité des sexes. En application de la résolution 2006/9, le rapport présente

* E/2007/100.



également une évaluation de l'impact de la contribution de la Commission de la condition de la femme aux débats ayant eu lieu au sein du système des Nations Unies.

Le rapport recommande de mieux relier les compétences du personnel des Nations Unies en matière de promotion de l'égalité des sexes et la réalisation des objectifs institutionnels poursuivis par les entités des Nations Unies au titre de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Il recommande de renforcer les capacités institutionnelles du système des Nations Unies en poursuivant, à l'échelle de celui-ci, une politique de promotion du principe de l'égalité des sexes et une stratégie d'intégration de ce principe telles qu'elles ont été entérinées par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS).

I. Introduction

1. Aux paragraphes 4 et 9 de sa résolution 2006/36, le Conseil économique et social a réaffirmé que la prise en compte des sexospécificités constitue une stratégie acceptée à l'échelle mondiale pour promouvoir l'égalité des sexes. Reconnaisant que la formation est essentielle pour renforcer la prise de conscience, les connaissances, l'engagement et la capacité du personnel en ce qui concerne l'intégration d'une perspective sexospécifique dans les politiques et programmes des Nations Unies, le Conseil a appelé le système des Nations Unies à prendre un train de mesures pour intensifier la formation et renforcer les compétences nécessaires pour introduire une perspective sexospécifique dans toutes les politiques et tous les programmes, et demandé au Secrétaire général de faire rapport sur leur application.

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

3. Le présent rapport a été établi en réponse à ces résolutions. La section I du rapport présente une brève introduction. La section II s'articule autour de groupes thématiques établis par la résolution 2006/36 du Conseil. Elle porte sur les engagements pris par les entités des Nations Unies dans les domaines suivants : formation à la prise en compte des sexospécificités, intégration d'une perspective sexospécifique dans d'autres cours de formation, méthodes novatrices de renforcement des capacités, encadrement et soutien par les directions, suivi de la formation et évaluation de ses incidences, responsabilisation, réseaux d'échange de connaissances, collaboration interinstitutionnelle et renforcement des capacités des équipes de pays. La section III présente une synthèse de l'impact de la contribution de la Commission aux débats ayant eu lieu au sein du système des Nations Unies. La section IV du rapport contient les conclusions et une série de recommandations orientées vers l'action.

4. Le rapport s'appuie sur les informations et les données fournies par 40 entités des Nations Unies¹ en réponse à un questionnaire conçu et distribué par le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme. Ces réponses ont constitué la base de l'évaluation des activités de formation et de renforcement des capacités, déployées au sein du système des Nations Unies pendant la période 2005-2007. À sa sixième session annuelle, en février 2007, le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes a mené des consultations interinstitutions sur diverses questions ayant trait au renforcement des capacités, dont les résultats sont venus compléter les informations susmentionnées.

¹ Département des opérations de maintien de la paix, Département des affaires politiques, Département de l'information, Division de la promotion de la femme, CEA, CESAP, CESAO, CEE/ONU, FAO, AIEA, OACI, FIDA, OIT, OMI, UIT, Centre du commerce international CNUCED/OMC (CCI), Centre international de formation de l'OIT, ONUSIDA, Bureau de la coordination des affaires humanitaires, Bureau des services de contrôle interne, HCDH, Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme, secrétariat de l'Instance permanente sur les questions autochtones, Groupe de la Banque mondiale, UNIFEM, UNICRI, UNICEF, CNUCED, Département des affaires de désarmement de l'ONU, PNUD, UNESCO, PNUE, HCR, ONU-Habitat, INSTRAW, FNUAP, PAM, OMS, OMPI et UNRWA.

Le rapport ne propose pas un compte rendu complet des activités déployées par le système des Nations Unies dans le domaine du renforcement des capacités, mais illustre plutôt par de brefs exemples les progrès accomplis et les difficultés à résoudre.

II. Mise en œuvre de la résolution 2006/36

5. L'examen confirme que le renforcement des capacités requises pour la prise en compte des sexospécificités est un élément nécessaire pour atteindre les objectifs mondiaux dans de nombreux domaines, notamment le développement, la paix et la sécurité internationales, les droits de l'homme, l'environnement, l'aide humanitaire, la sécurité alimentaire, la santé et les établissements humains. C'est un élément indispensable à l'intégration effective d'une perspective sexospécifique dans toutes les politiques et tous les programmes du système des Nations Unies. Il suppose et encourage une mutation organique vers plus d'égalité, vers une plus grande efficacité et vers une planification et une programmation fondées sur des bases plus solides, en étant attentif aux intérêts des femmes comme à ceux des hommes. Les Nations Unies sont en passe d'introduire, à l'échelle du système, une culture de l'égalité entre les sexes dans les politiques et programmes et de renforcer les capacités dans ce domaine.

6. Le Secrétaire général a lancé une série d'initiatives, notamment des mesures pour encourager une culture de l'obligation redditionnelle et de la responsabilité, la cohérence à l'échelle du système et l'investissement dans le perfectionnement du personnel du Secrétariat et de l'ensemble du système des Nations Unies, convaincu que la mutation organique et le renforcement des capacités se renforcent mutuellement. Au paragraphe 106 du Document final (résolution 60/1 de l'Assemblée générale) du Sommet mondial de 2005, le Secrétaire général a été prié de prendre de nouvelles mesures afin d'intégrer le souci de l'égalité des sexes dans les politiques et décisions de l'Organisation. En réponse, une politique pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et une stratégie d'intégration du principe d'égalité entre les sexes ont été élaborées dans le cadre du Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes, présidé par la Conseillère spéciale pour la parité entre les sexes et la promotion de la femme (voir E/2006/83). Cette politique et cette stratégie ont été examinées et approuvées par le Comité de haut niveau sur les programmes et le Comité de haut niveau sur la gestion du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination et entérinées par le Conseil en décembre 2006². L'un des principaux axes de cette politique et de cette stratégie est le renforcement des capacités.

7. L'examen de l'application de la résolution 2006/36 du Conseil a montré que des progrès considérables ont été accomplis dans le domaine de la formation et du renforcement des compétences au sein du système des Nations Unies, tant au niveau de l'individu qu'au niveau des organismes, de nouveaux outils et de nouvelles méthodes étant élaborés en permanence. Au niveau individuel, l'Organisation s'efforce d'améliorer les compétences de son personnel en développant l'aptitude individuelle à effectuer une analyse selon des critères de sexe, à diriger, à défendre

² Pour la politique approuvée à l'échelle du système des Nations Unies sur la parité entre les sexes et l'autonomisation des femmes et la stratégie sur la prise en compte des problèmes liés à la condition de la femme, voir CEB/2006/2, annexe.

une cause, et en renforçant les capacités techniques et d'organisateur de la personne pour la prise en compte des sexospécificités, ainsi que d'autres compétences directement liées à sa performance professionnelle, conformément aux mandats institutionnels spécifiques. Au niveau des organismes, le renforcement des compétences implique que l'on améliore la capacité des entités des Nations Unies d'atteindre les objectifs d'égalité entre les sexes dans le cadre de leurs mandats, par divers moyens : amélioration de la gouvernance; féminisation des postes à responsabilités; planification; élaboration, exécution et évaluation de programmes; collecte de fonds en faveur des femmes; diversification de partenariats et collaboration; promotion d'un changement organique et stratégique, y compris dans le sens d'une responsabilisation des cadres dirigeants et de l'ensemble du personnel pour la prise en compte des sexospécificités.

8. Cependant, l'examen démontre également qu'un large fossé subsiste entre la compréhension des concepts fondamentaux de la prise en compte des sexospécificités et le véritable travail accompli au quotidien par le personnel. On observe aussi des variations importantes d'une entité des Nations Unies à l'autre en ce qui concerne les efforts déployés pour renforcer systématiquement les compétences requises pour une telle prise en compte. Il convient de mieux conjuguer les efforts tendant à développer, au niveau de l'individu et de l'organisme, les capacités de prise en compte des sexospécificités pour aider les États Membres et leur donner les moyens de réaliser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. La difficulté consiste à trouver le moyen de mobiliser les potentialités collectives des Nations Unies en recherchant une plus grande cohérence et en mettant davantage l'accent sur le renforcement des capacités.

A. Engagements pris dans le domaine de la formation à la prise en compte des sexospécificités

9. Au paragraphe 4, alinéa a), de sa résolution 2006/36, le Conseil a demandé au système des Nations Unies de prendre chaque année l'engagement précis d'offrir une formation à la prise en compte des sexospécificités, y compris lors du renforcement des compétences de base, et de veiller à ce que l'ensemble des politiques, stratégies et plans d'action visant à promouvoir l'égalité des sexes prévoient un tel engagement. Au paragraphe 4, alinéas b) et c) de cette résolution, le Conseil a appelé le système des Nations Unies à mettre sur pied des programmes concrets et continus de renforcement des capacités, notamment au moyen de la formation, à l'attention des spécialistes de la condition féminine et des coordonnateurs chargés des questions d'égalité des sexes, y compris sur le terrain, de rendre la formation à la prise en compte des sexospécificités obligatoire pour tout le personnel et d'élaborer des programmes de formation spécifiques pour les différentes catégories de personnel, à tous les niveaux.

10. La majorité des entités des Nations Unies avait, sur le plan institutionnel, une stratégie ou un cadre général de prise en compte des sexospécificités. Sur un total de 40 entités ayant répondu, 22 ont indiqué avoir arrêté, en la matière, une stratégie spécifique de formation ou de renforcement des capacités, les autres utilisant une approche ponctuelle. En janvier 2007, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a approuvé une stratégie visant à intégrer dans ses activités des analyses et mesures fondées sur des critères de sexe. Le plan d'action révisé pour l'égalité des sexes (2008-2009) de l'Organisation internationale du travail (OIT) fait expressément

référence à la formation et au renforcement des compétences requises de la part de l'ensemble du personnel de cet organisme pour la prise en compte des sexospécificités et pour la promotion du principe de l'égalité des sexes. Huit entités sont en train d'élaborer des stratégies de formation³. Parmi les entités ayant des stratégies de formation, plusieurs n'avaient aucun plan d'action pour les mettre en œuvre, et seules quelques-unes allouaient un budget à cette fin.

11. La majorité des entités a indiqué que les efforts de renforcement des capacités requises pour la prise en compte des sexospécificités étaient en grande partie axés sur le personnel des programmes, notamment les spécialistes, les conseillers et les coordonnateurs pour les questions d'égalité entre les sexes. Une collaboration plus importante est en train de s'établir au sein des entités du système des Nations Unies, et des programmes de formation communs sont en préparation, le but étant de tirer le plus grand profit possible du nombre croissant de ces conseillers, spécialistes et coordonnateurs, en particulier dans les bureaux de pays. En 2006-2007, le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) a organisé des ateliers pour sept divisions et six bureaux régionaux du PNUE et formé 15 coordonnateurs pour les questions d'égalité entre les sexes afin qu'ils puissent soutenir la mise en œuvre de son plan d'action pour l'égalité des sexes.

12. Pour accélérer la réalisation des objectifs dans le domaine de l'égalité entre les sexes, de nombreuses entités des Nations Unies ont institué, à l'intention du personnel, une formation ordinaire obligatoire à la prise en compte des sexospécificités. Parmi ces entités figurent le Département des affaires politiques, la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (CESAO), la Commission économique pour l'Afrique (CEA), l'UNESCO, le PNUE et le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD). Cependant, dans la plupart des entités des Nations Unies, le renforcement des compétences nécessaires à la prise en compte des sexospécificités est opéré, pour l'essentiel, de manière ponctuelle et volontaire. Ainsi, au-delà de leurs motivations personnelles, rien n'incite les membres du personnel à participer à la formation; en effet, ils n'en sont nullement récompensés, et qui ne suit pas cette formation n'est pas non plus pénalisé. Une évaluation de la prise en compte des sexospécificités réalisée au PNUD en 2005 est arrivée à la même conclusion s'agissant de la formation au PNUD (DP/2006/5). Dans la plupart de ces entités, la formation à la prise en compte des sexospécificités consiste en un séminaire ou atelier d'une journée au cours de laquelle sont données des orientations générales ou des éléments incitant à une prise de conscience sur des questions sexospécifiques, mais il conviendrait de proposer, pour l'ensemble des Nations Unies et plus souvent que ce n'est le cas actuellement, des formations de plus longue durée, propres à inculquer des compétences plus solides dans ce domaine.

13. Cependant, l'examen a montré qu'un renforcement institutionnalisé et systématique des capacités exigeait les trois éléments clefs suivants : une stratégie, un plan d'action et un budget, qui sont des indicateurs importants d'un engagement institutionnel à long terme en faveur de la prise en compte des sexospécificités. Les entités qui réunissent ces trois éléments sont le Programme alimentaire mondial (PAM), la Banque mondiale, le Département des affaires politiques, le Centre international de formation de l'Organisation internationale du Travail, la

³ Ces entités sont les suivantes : AIEA, secrétariat de l'Instance permanente sur les questions autochtones, OMS, OMI, PNUE, UNICEF, ONUSIDA et OACI.

Commission économique pour l'Afrique (CEA), le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), l'UNESCO, le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP) et le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM).

B. Intégration d'une perspective sexospécifique dans d'autres cours de formation

14. En réponse au paragraphe 4, alinéa d), de la résolution, dans lequel le Conseil prie instamment le système des Nations Unies de veiller à l'intégration d'une perspective sexospécifique dans les cours de formation pertinents, y compris lors des journées d'initiation et dans les stages de formation concernant les cadres de gestion axée sur les résultats et les cycles de projets et de programmes, l'examen a permis d'évaluer l'intégration d'une perspective sexospécifique dans le cours d'orientation ou d'initiation du personnel, la conception des programmes, la gestion financière, l'évaluation des programmes, le perfectionnement des cadres, ainsi que dans la formation à la gestion axée sur les résultats.

15. Dans la plupart des entités, des progrès ont été accomplis dans les cours d'orientation du personnel et dans la formation à l'élaboration et à l'évaluation des programmes. Le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) a incorporé dans sa formation à l'évaluation des programmes une analyse de la causalité sexospécifique. Le Département des opérations de maintien de la paix a intégré un plan d'action en quatre points pour améliorer la prise en compte des sexospécificités dans le cadre stratégique de planification avant déploiement, afin de s'assurer que l'ensemble des activités de renforcement des capacités s'inscrit dans une véritable perspective sexospécifique. En 2006, le PNUE a incorporé la sensibilisation aux comportements sexistes et l'atténuation de la pauvreté dans 18 séances de formation à la gestion de projets, organisées pour environ 300 membres du personnel du PNUE, au siège et dans les services extérieurs. C'était la première tentative faite par le PNUE pour démontrer l'intérêt d'intégrer une perspective sexospécifique dans tout le cycle de projet.

16. Cependant, l'examen a révélé que, en dépit des nombreux avantages inhérents à la méthode de gestion axée sur les résultats, l'intégration d'une perspective sexospécifique est particulièrement faible dans la formation à ce type de gestion. Une enquête sur la gestion axée sur les résultats, réalisée en 2005 auprès de 11 entités par l'Équipe spéciale sur le suivi, l'évaluation et la présentation de rapports du Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité entre les sexes, a permis de constater que les entités qui rencontraient le plus de difficultés pour intégrer une perspective sexospécifique dans la gestion axée sur les résultats étaient celles où les politiques, stratégies et plans de travail visant à atteindre les objectifs en matière d'égalité des sexes étaient les moins bien élaborés.

C. Élaboration de méthodes novatrices de renforcement des capacités

17. Au paragraphe 4, alinéa e), de la même résolution, le Conseil a demandé au système des Nations Unies de mettre au point des méthodes novatrices pour le

renforcement des capacités, en sus des techniques de formation classiques, notamment au moyen de l'utilisation des technologies de l'information et des communications, et d'évaluer systématiquement l'efficacité des nouvelles formules.

18. Dans de nombreuses entités des Nations Unies, la méthodologie de la formation a évolué au-delà des ateliers de formation classiques pour intégrer des méthodes novatrices de renforcement des capacités requises pour la prise en compte des sexospécificités. La flexibilité dans l'élaboration des programmes, avec des modules ou moyens de formation susceptibles d'être combinés et adaptés pour la mise en œuvre d'un programme correspondant à des mandats spécifiques, les réunions de travail participatives, les suivis systématiques fondés sur des audits de l'application des principes et des règles antisexistes ainsi que l'utilisation de plates-formes et réseaux électroniques sont apparus comme autant de nouvelles méthodes de renforcement des capacités permettant de doter le personnel des compétences nécessaires à l'exercice efficace de ses fonctions.

19. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a mis au point deux modules de formation flexibles, l'un sur la parité des sexes et la diversité et l'autre sur l'intégration de la perspective sexospécifique. Ces cours ont été adaptés à des audiences, situations et missions particulières des bureaux ou divisions du Secrétariat dans le but de renforcer les compétences de base sur les questions sexospécifiques et les capacités requises pour la prise en compte des sexospécificités dans des domaines de spécialistes. Cette méthodologie s'avère plus efficace par rapport aux coûts et plus rapide à planifier et à mettre en œuvre. À l'aide de cette méthodologie, le Bureau de la gestion des ressources humaines expérimente également un nouveau cours de formation sur les différences entre les styles de communication masculin et féminin, comme moyen d'améliorer la communication au sein d'une main-d'œuvre diversifiée. Ces initiatives sont conformes au paragraphe 195 du rapport du Secrétaire général intitulé « Investir dans le capital humain » (A/61/255), qui indiquait, entre autres, qu'on augmenterait le nombre de programmes visant à favoriser une prise en compte systématique du souci de l'égalité des sexes afin de promouvoir la sensibilité à cette question sur le lieu du travail, et à sensibiliser à la diversité et au multiculturalisme. On développerait les programmes de formation destinés aux femmes assumant des postes à responsabilités et à celles appelées à le faire aux niveaux intermédiaires de l'encadrement.

20. Grâce à une méthode participative axée sur les aspects spécifiques du mandat du Département pour les affaires politiques, notamment l'alerte avancée, la prévention de conflit et la consolidation de la paix dans les situations postconflit, on s'est servi d'une série d'études de cas pour illustrer les processus différenciés selon le sexe et ceux qui ne le sont pas, ainsi que la différence d'impact de chacun de ces processus sur les mandants. En utilisant des méthodologies de terrain avec des personnes participant aux essais de rodage de matériels didactiques, le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme a élaboré un manuel de formation générique sur la prise en compte des sexospécificités, que toute entité peut adapter à l'usage de son propre personnel et pour la formation avec des partenaires au niveau des pays. Il a également réalisé un manuel de méthodologie sur la manière de recueillir et d'analyser des données empiriques afin de documenter des études de cas décrivant les bonnes pratiques en matière de prise en compte des sexospécificités.

21. Pour une mise en œuvre efficace de la formation sur le thème de l'égalité des sexes, il convient que le personnel rende compte de l'application systématique dans son travail des compétences nouvellement acquises. L'UNESCO a institué des audits semestriels de l'application des principes et des règles antisexistes. En 2007, des audits sectoriels de l'application de ces principes et règles sont prévus en vue de la mise au point d'une formation adaptée à des besoins particuliers, spécifique à un secteur et personnalisée. Depuis le début de 2006, l'UNESCO, en collaboration avec l'École des cadres du système des Nations Unies, offre à son personnel, au siège et dans les services extérieurs, une formation et un entraînement permanents sur la prise en compte des sexospécificités. L'UNESCO a également élaboré un cours sanctionné par un certificat, disponible sur CD-ROM, pour permettre au personnel de mieux connaître les questions sexospécifiques.

22. Les communications et réseaux électroniques, y compris l'Internet, offrent des possibilités d'innovation. Davantage d'entités utilisent l'Internet comme plate-forme de formation pour dispenser des cours Web sur la prise en compte des sexospécificités. Le HCR a lancé un Forum communautaire virtuel où les membres du personnel dialoguent entre eux, demandent et reçoivent des conseils sur la prise en compte systématique des sexospécificités. Ce forum communautaire permet au HCR de maintenir une communauté d'étude et d'échange d'informations. Le PNUD a élaboré un cours par l'Internet pour comprendre les concepts fondamentaux de l'égalité des sexes, destiné à l'ensemble de son personnel, au siège et dans les bureaux extérieurs. Il peut être suivi individuellement par le personnel sur une durée de six à huit heures et figure en tant que module dans l'École virtuelle du développement du PNUD. Cette école dispense un cours particulier en ligne d'une durée de plusieurs semaines. Les participants élaborent des produits applicables à leur activité quotidienne, reliant ainsi les activités de formation et leurs applications. Le Centre international de formation de l'OIT a un programme permanent d'apprentissage modulaire en ligne sur les questions sexospécifiques, proposé également en deux différentes formules, à savoir le cours avec encadrement ou le cours pour autodidacte. L'OMS est en train de mettre au point un cours en ligne sur la prise en compte des sexospécificités.

23. UNIFEM a élaboré des matériels didactiques supplémentaires sur les droits fondamentaux des femmes et sur l'application aux situations de conflit et aux situations postconflit d'une approche fondée sur les droits de l'homme, et ces matériels sont intégrés dans la trousse d'apprentissage par l'Internet du Groupe des Nations Unies pour le développement et dans le module pédagogique commun des Nations Unies relatif à l'approche fondée sur les droits de l'homme, qui comprend un guide détaillé des ressources, le logiciel « Powerpoint » et un guide à l'usage des animateurs. En collaboration avec l'Université ouverte Indira Gandhi, l'UNESCO a mis au point une trousse de formation multimédia aux problèmes des femmes qui permet aux participants ayant terminé avec succès les sept modules et les activités annexes d'auto-évaluation de se faire délivrer par l'UNESCO ou l'Université une accréditation en tant qu'instructeur ou instructeur principal sur la question de l'égalité entre les sexes.

D. L'impulsion et l'appui du personnel d'encadrement

24. Au paragraphe 4, alinéa f), de la résolution 2006/36, le Conseil a prié le système des Nations Unies de veiller à ce que le personnel d'encadrement fournisse

l'impulsion et l'appui nécessaires, y compris en renforçant la prise de conscience, l'engagement et les capacités au moyen de méthodes novatrices mises au point expressément pour le personnel d'encadrement.

25. L'examen a confirmé l'importance qu'un engagement soit pris au niveau de l'organisme et de la haute direction pour renforcer les compétences nécessaires à la prise en compte des sexospécificités. Il a révélé la volonté renforcée des cadres dirigeants d'intégrer le principe de l'égalité entre les sexes ainsi que leur détermination à participer aux divers aspects de la formation et du développement des compétences pour la prise en compte des sexospécificités. Ces cadres sont de plus en plus nombreux à suivre la formation en tant que conseillers techniques, à participer à des systèmes de gestion qui renforcent aussi les réseaux pour une meilleure circulation de l'information et des moyens d'apprentissage, allouent des ressources à la prise en compte des sexospécificités et rendent obligatoire la formation dans ce domaine.

26. De nombreuses entités, dont l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), la Conférence des Nations Unies pour le commerce et le développement (CNUCED), le Département des affaires politiques, l'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme (INSTRAW) et le FNUAP, préparent aux fonctions de responsabilité pour la prise en compte des sexospécificités. À la CEA, le soutien des cadres dirigeants a permis d'instituer une formation obligatoire dans ce domaine et facilité l'évaluation des capacités requises pour toutes les divisions, ainsi que l'utilisation de méthodes participatives pour concevoir spécialement des outils de formation à la prise en compte des sexospécificités dans différents secteurs, garantissant ainsi une adaptation judicieuse et une appropriation consolidée en privilégiant les modalités pratiques de cette prise en compte à l'aide des documents de politique générale et de stratégie de chaque division.

27. Au Département des affaires politiques, les cadres dirigeants ont été associés, à tous les échelons, à la planification et à la mise en œuvre de la formation obligatoire à la prise en compte des sexospécificités, destinée à l'ensemble du personnel. Ils ont tenu le rôle de conseiller technique tandis que des administrateurs de secteur ont réalisé des études de cas pour les besoins de la formation. Chaque session de l'atelier, de conception hautement interactive, faisait intervenir les personnels les moins anciens parmi les adjoints au Sous-Secrétaire général. Cette formule visait à surmonter l'isolement des exécutants par rapport à la direction et à éviter un cloisonnement des questions traitées par le Département. Le Département des opérations de maintien de la paix a organisé la formation ciblée de cadres supérieurs afin de s'assurer leur engagement, leur concours et leur impulsion pour l'élaboration d'un plan d'action en vue de la mise en œuvre de la résolution 1325 (2005) du Conseil de sécurité. Ils se sont mis d'accord sur un calendrier et une stratégie de mise en œuvre.

E. Suivi de la formation et évaluation des incidences

28. À l'alinéa g) du paragraphe 4 de la résolution 2006/36, le Conseil a prié instamment le système des Nations Unies de faire en sorte, s'il y a lieu, que les bureaux de la gestion des ressources humaines prônent la formation à la prise en compte des sexospécificités et le renforcement des capacités requises pour tous les

formateurs au sein du système des Nations Unies, et à l'alinéa h), il a demandé au système des Nations Unies d'établir des méthodes plus efficaces de suivi de la formation pour garantir la pleine utilisation des pratiques optimales et une incidence maximale sur les programmes de travail.

29. Il ressort des réponses fournies par les entités des Nations Unies que des procédures et mécanismes ont été mis en place pour accroître les incidences de la formation sur la prise en compte des sexospécificités, notamment les enquêtes périodiques du personnel réalisées par le Département des affaires politiques et les audits de l'application des principes et des règles antisexistes effectués par l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, la CESAP, l'OIT et l'UNICEF. Parmi les autres activités de suivi, on peut citer les services d'assistance, les évaluations selon des critères de sexe, les services de formation et des ressources humaines, ainsi que les archives publiques consultables sur le Web, assorties de solutions pratiques.

30. Malgré ces efforts, de nombreuses entités ont indiqué que l'analyse selon des critères de sexe n'est pas systématique. Alors que presque toutes les entités procèdent à une évaluation de la formation en procédant à des tests type avant et après le stage, la plupart d'entre elles n'ont pas encore mis au point de système fiable de suivi de la formation pour évaluer ce qui est acquis grâce à la formation et déterminer les incidences immédiates et à moyen terme ainsi que l'intérêt de cette formation pour l'amélioration de la performance professionnelle. Aucune entité n'a élaboré d'indicateurs spécifiques pour évaluer les incidences de son programme de formation sur la performance du personnel.

F. Renforcement de la responsabilisation

31. Au paragraphe 4, alinéa i), de la résolution 2006/36, le Conseil a demandé au système des Nations Unies de renforcer les systèmes de responsabilisation des cadres et du personnel, 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.

32. Les entités ont pris des mesures pour renforcer les systèmes de responsabilisation des cadres et du personnel pour la prise en compte des sexospécificités. Certaines entités déterminent les capacités et les besoins de perfectionnement du personnel dans ce domaine à l'aide d'un système d'évaluation et de notation des fonctionnaires. En plus, de nombreuses entités, dont la CESAP, l'AIEA, le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme, le FNUAP, l'UNICEF, UNIFEM et la Banque mondiale, évaluent les capacités de prise en compte des sexospécificités à travers les rapports de mission. L'analyse de ces rapports, pour les cadres et le personnel, permet de déterminer dans quelle mesure les fonctionnaires comprennent le principe de l'égalité entre les sexes et appliquent les connaissances acquises dans leur activité d'assistance technique.

33. Le Plan d'action concernant l'égalité des sexes (2003-2006) du Fonds international de développement agricole (FIDA) comprend un certain nombre de mesures de responsabilisation aux fins de sa mise en œuvre. Le HCR a initié un cadre de responsabilisation pour la prise en compte des spécificités liées à l'âge, au sexe et à la diversité, qui a été expérimenté dans 21 pays ainsi qu'au siège. Ce cadre

responsabilise l'ensemble du personnel supérieur de manière à créer un environnement organique et opérationnel propice à la réalisation de l'égalité des sexes.

34. Au Secrétariat de l'ONU, le Bureau des services de contrôle interne appuie les efforts de responsabilisation pour la prise en compte des sexospécificités par le biais de ses évaluations, des audits des départements et offices et du rapport biennal sur l'exécution des programmes de l'Organisation des Nations Unies. Le Bureau a inclus deux fois la prise en compte des sexospécificités dans la liste des sujets soumis au Comité du programme et de la coordination et veillé à ce qu'une perspective sexospécifique soit intégrée dans le cadre stratégique du prochain exercice biennal 2008-2009.

35. Actuellement, on renforce la responsabilisation en élargissant le champ de responsabilités pour la prise en compte des sexospécificités au-delà des groupes de la parité entre les sexes. Dans la plupart des entités, le groupe de la parité entre les sexes a essentiellement vocation à élaborer et mettre en œuvre des programmes de formation à la prise en compte des sexospécificités. À l'exception du groupe de la parité entre les sexes du Centre international de formation de l'OIT, qui a été créé en tant que service de formation, dans la plupart des entités des Nations Unies, les spécialistes, conseillers et coordonnateurs pour les questions d'égalité entre les sexes sont rarement des formateurs qualifiés, et rares sont les entités qui investissent dans le perfectionnement de leurs compétences en tant que formateurs, la formation n'étant pas considérée comme leur fonction principale. Étant donné le rôle que jouent ces spécialistes, conseillers et coordonnateurs dans les stages proposés par les institutions sur la prise en compte des sexospécificités, il est essentiel qu'ils puissent acquérir des compétences appropriées en tant que formateurs.

G. Création et expansion de réseaux d'échange de connaissances

36. Au paragraphe 4, alinéa k), de la résolution 2006/36, le Conseil a demandé au système des Nations Unies de créer ou élargir des réseaux de données électroniques sur la prise en compte des sexospécificités afin d'accroître le soutien effectif apporté aux activités de renforcement des capacités et d'améliorer les activités de suivi. Au paragraphe 8 de la résolution, le Conseil a prié instamment le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes, entre autres, d'étudier les possibilités d'élaborer une base de données accessibles et regroupées sur les animateurs qualifiés aux niveaux national et régional, en consultation avec les États Membres.

37. S'agissant d'élargir les réseaux d'échange de connaissances et de créer des bases de données sur les formateurs et animateurs en matière d'égalité entre les sexes, l'examen de l'application de cette résolution montre que certaines entités ont fait des progrès. Le Bureau de la coordination des affaires humanitaires a affiché des informations sur Relief Web, le principal site des questions humanitaires utilisé par les institutions qui dispensent une formation dans ce domaine et abordent nombre de questions touchant aux situations humanitaires. La Division de la promotion de la femme est en train d'élaborer une page Web sur le site de WomenWatch, qui facilitera, entre autres, l'échange d'informations sur les initiatives en faveur d'un renforcement des capacités nécessaires à la prise en compte des sexospécificités. L'INSTRAW a créé une base complète de données en ligne qui facilite la production

concertée de connaissances sur les institutions de formation, la formation proposée, les matériels didactiques, les subventions, les bourses et autres financements disponibles pour la formation sur les questions sexospécifiques.

38. Un « fichier genre » du PNUD facilite au personnel de cet organisme l'accès à des experts ou consultants disponibles pour des affectations de courte à moyenne durée. Ce fichier est fondé sur le Réseau d'information pour le développement du PNUD. Cette plate-forme permet aux équipes du PNUD d'établir leur propre fichier d'experts et offre la possibilité de le relier à une base de données mondiale des experts de cet organisme. L'OIT gère et actualise régulièrement une base de données similaire des consultants et experts sur les questions d'égalité entre les sexes, accessible par le site Web « L'outil pour l'égalité des genres ». Des matériels et outils didactiques sont également mis en commun par l'intermédiaire de réseaux d'échange de connaissances, présentés sur le même site.

39. La création et la tenue à jour de bases de données constituent une activité à forte intensité de ressources et d'emploi, car la mise à jour et l'amélioration du réseau doivent être systématiques. De ce fait, la plupart des entités n'ont pas de base de données pleinement fonctionnelle de formateurs ou animateurs. Cela pose un vrai problème pour la formation à la prise en compte des sexospécificités dans la mesure où les deux tiers des entités des Nations Unies ont indiqué avoir toujours autant de difficultés à trouver des formateurs appropriés.

H. Collaboration interinstitutionnelle

40. Au paragraphe 4, alinéa l), de sa résolution 2006/36, le Conseil a demandé au système des Nations Unies de renforcer la collaboration interinstitutions, notamment par l'intermédiaire du Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes, afin d'assurer un échange systématique des ressources et outils à l'échelle du système et de promouvoir ainsi le brassage des idées. Par ailleurs, au paragraphe 8, le Conseil a demandé au Réseau de continuer à apporter un appui concret à ses membres en matière d'intégration des sexospécificités et de rendre régulièrement compte au Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS).

41. Au cours des deux dernières années, les entités des Nations Unies ont de plus en plus manifesté leur volonté de mettre en commun leurs méthodes et outils de prise en compte des sexospécificités et de conjuguer leurs efforts. Le Réseau reste le principal forum d'échange et de brassage d'idées sur la prise en compte des sexospécificités. À sa sixième session, en février 2007, il a entamé des discussions sur la mise en œuvre de la politique et de la stratégie, notamment le renforcement des capacités requises pour la prise en compte des sexospécificités, en vue d'élaborer un plan d'action à l'échelle du système, avec des indicateurs et un calendrier clairement établis.

42. Plus récemment, la coopération avec le CCS et ses organes subsidiaires – le Comité de haut niveau sur la gestion et le Comité de haut niveau sur les programmes – s'est considérablement améliorée, conformément à la résolution 2005/31 du Conseil. La Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme tient le Conseil et ses deux comités de haut niveau régulièrement informés des progrès accomplis dans la prise en compte des sexospécificités, notamment en ce qui concerne l'élaboration, d'une part, d'une politique applicable à

l'échelle du système sur l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes et, d'autre part, d'une stratégie de prise en compte des sexospécificités. En 2006, le CCS a fait de l'égalité entre les sexes l'une de ses causes prioritaires et entériné la politique et la stratégie à appliquer à l'échelle du système. En mars 2007, à leur réunion conjointe, les deux comités de haut niveau ont recommandé que le système des Nations Unies étudie la possibilité, en déterminant les coûts afférents, d'élaborer un programme de formation des cadres supérieurs à la prise en compte des sexospécificités par l'intermédiaire de l'École des cadres du système des Nations Unies. En outre, les deux comités de haut niveau ont envisagé l'élaboration d'une formation-Web obligatoire sur la prise en compte des sexospécificités, à l'intention de l'ensemble du personnel des Nations Unies.

43. Un examen de la mise en œuvre du Plan d'action pour l'application de la résolution 1325 (2000) (S/2005/636, annexe) dans l'ensemble du système des Nations Unies, effectué en 2006 par le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme (S/2006/770), a mis en évidence des progrès et des difficultés dans le renforcement des capacités requises pour la prise en compte des sexospécificités dans les domaines concernant la condition de la femme, la paix et la sécurité. Le renforcement des capacités tient une place éminente dans chaque domaine couvert par ledit plan d'action à l'échelle du système, notamment dans la prévention de conflit, la restauration et la consolidation de la paix, les opérations de maintien de la paix, la reconstruction postconflit et la prévention de la violence sexiste. L'examen a également permis d'identifier des lacunes importantes, notamment l'absence d'une perception commune des applications pratiques de la prise en compte des sexospécificités, l'utilisation insuffisante des compétences consultatives et techniques et l'absence d'un système intégré de gestion de la connaissance et de l'information à l'usage de tous les organismes des Nations Unies. Un plan d'action révisé pour 2007-2008, actuellement préparé par le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme en coopération avec l'équipe spéciale interorganisations sur les femmes, la paix et la sécurité, visera à surmonter ces difficultés.

44. Le Bureau de la coordination des affaires humanitaires, en coordination avec le sous-groupe de travail pour les questions d'égalité entre les sexes et l'action humanitaire⁴ du Comité permanent interorganisations des Nations Unies pour les affaires humanitaires, commencera en 2007 une formation à l'intention de l'équipe chargée du « Fichier genre ». Cette formation sera fondée sur le manuel intitulé « Women, girls, boys and men: different needs – equal opportunities » (Femmes, filles, garçons et hommes : des besoins différents mais des chances égales), qui est un guide secteur par secteur sur la manière de garantir une programmation de l'égalité entre les sexes dans des situations humanitaires.

45. L'élaboration du rapport du Secrétaire général sur la violence à l'égard des femmes a offert l'occasion aux entités des Nations Unies d'organiser conjointement, en décembre 2005, un atelier sur la violence à l'égard des femmes. Outre qu'elles ont dressé un inventaire des activités déployées par les entités des Nations Unies sur la violence à l'égard des femmes, ces entités ont conclu une série d'accords visant à traiter cette question de manière plus systématique et plus exhaustive et à améliorer

⁴ Comprend 25 entités, dont des organisations non gouvernementales internationales du secteur humanitaire.

la coordination et la programmation conjointe au niveau national. À titre de suivi, le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes a créé une équipe spéciale pour la prévention de la violence à l'égard des femmes, qui dirigera et coordonnera, à l'échelle du système, la mise en œuvre de la résolution 61/143 de l'Assemblée générale sur l'intensification de l'action menée pour éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes, y compris les efforts tendant à identifier les besoins de renforcement des capacités.

46. Pour renforcer la mise en commun interinstitutions des outils et méthodologies de prise en compte des sexospécificités, le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme a lancé, en mai 2007, une plate-forme de collaboration en ligne à l'usage du Réseau. Cette plate-forme permet aux entités des Nations Unies de partager et échanger sous forme électronique un large éventail de documents, y compris des manuels didactiques, des documents de stratégie, des rapports, des notes d'orientation initiale, des directives et des guides.

47. Ces initiatives concertées entre les institutions aux fins du renforcement des capacités nécessaires à la prise en compte des sexospécificités vise à accroître la capacité du système des Nations Unies à intégrer une perspective sexospécifique dans les domaines clefs du développement, de la paix et de la sécurité et des affaires humanitaires. La pleine mise en œuvre de ces initiatives devrait contribuer à soutenir d'une manière plus vigoureuse et plus systématique les efforts des États Membres pour atteindre les objectifs d'égalité entre les sexes et d'autonomisation des femmes.

I. Renforcement des capacités des équipes de pays

48. À l'alinéa m) du paragraphe 4 de sa résolution 2006/36, le Conseil a demandé au système des Nations Unies de veiller à ce que les coordonnateurs résidents encouragent et surveillent systématiquement les activités de renforcement des capacités liées à la prise en compte des sexospécificités dans leur équipe de pays et en rendent régulièrement compte, et à l'alinéa n), il a prié instamment le système des Nations Unies de renforcer la collaboration entre équipes de pays pour ce qui est de la formation à la prise en compte des sexospécificités au niveau des pays, notamment au moyen de la mise en commun des méthodologies et outils, de l'exécution d'activités conjointes et du renforcement de la capacité des groupes thématiques sur les questions sexospécifiques d'appuyer de telles activités.

49. Des progrès substantiels ont été accomplis pour ce qui est de renforcer la collaboration au sein de l'équipe de pays des Nations Unies et d'entreprendre des activités conjointes de prise en compte des sexospécificités. Le Groupe des Nations Unies pour le développement a un programme modulaire de formation-Web à l'usage des équipes de pays des Nations Unies. UNIFEM a élaboré, pour ce programme de ressources, un module visant à renforcer la capacité des groupes thématiques sur l'égalité des sexes de traiter les questions relatives à cette égalité dans les bilans communs de pays et dans le Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement. Dans une action dont le FNUAP est le fer de lance, les équipes de pays des Nations Unies ont commencé à soumettre des rapports communs sur l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes par les pays qui rendent compte à ce sujet. Au cours des deux dernières années, l'OIT a collaboré avec 10 institutions des

Nations Unies présentes au Zimbabwe, dont le PNUD, UNIFEM, le FNUAP, ONUSIDA, la FAO, la Banque mondiale, l'UNESCO et l'UNICEF pour former des animateurs aux audits concertés sur l'égalité des sexes, ce qui a permis de constituer un pool de 30 formateurs.

50. Pour renforcer la prise en compte des sexospécificités au niveau national et promouvoir la cohérence avec les partenaires, le PAM a élaboré, sur la base des enseignements tirés de l'expérience et en collaboration avec InWent-Capacity Building International, une initiative de formation et d'apprentissage intitulée « Engagements renforcés en faveur des femmes ». En 2005 et 2006, le PAM a tenu deux ateliers de formation pratique de formateurs au niveau régional à l'intention des coordonnateurs chargés des questions d'égalité des sexes et 63 stages au niveau des bureaux de pays, couvrant 1 400 fonctionnaires et partenaires du PAM. Ces stages ont permis au PAM d'abandonner progressivement l'approche du plan d'action en faveur de l'égalité des sexes pour passer à l'intégration systématique de l'initiative « Engagements renforcés en faveur des femmes » dans les plans de travail des bureaux et organismes de pays. Le Bureau de la coordination des affaires humanitaires a intégré une perspective sexospécifique dans la formation à la coordination des interventions d'urgence sur le terrain, et le HCR, quant à lui, a organisé une formation à la prise en compte des sexospécificités pour ses équipes multifonctionnelles. L'UNICEF et UNIFEM ont lancé un processus d'apprentissage afin d'aider à opérer des changements organiques et programmatiques qui aient un impact sur l'égalité entre les sexes. Le PNUE a collaboré avec l'Union mondiale pour la nature et la Women's Environmental and Development Organization pour renforcer, par le biais de la formation, l'intégration d'une perspective sexospécifique dans le domaine de l'environnement au niveau des pays.

III. Mise en œuvre de la résolution 2006/9 du Conseil

51. Dans sa résolution 2006/9, le Conseil a prié le Secrétaire général de rendre compte dans son rapport de l'impact de la contribution de la Commission aux débats ayant eu lieu au sein du système des Nations Unies. À sa cinquantième session, en 2006, conformément à son programme de travail pluriannuel pour la période 2002-2006, la Commission a examiné les deux questions thématiques suivantes : « Renforcement de la participation des femmes au développement : instauration d'un environnement propice à l'égalité des sexes et à la promotion de la femme, notamment dans les domaines de l'éducation, de la santé et du travail » et « Conclusions concertées. Participation des femmes et des hommes, sur un pied d'égalité, à tous les niveaux de la prise de décisions » (voir E/2006/27).

52. L'analyse des réponses fournies par les entités des Nations Unies au questionnaire a montré que les recommandations contenues dans les conclusions concertées pour les deux thèmes donnaient une impulsion nouvelle aux travaux de ces entités dans les trois domaines suivants :

- a) Amélioration des activités de fond au niveau des orientations et des opérations;
- b) Promotion des activités de mobilisation et de sensibilisation à la question de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, en particulier aux niveaux régional et national;

c) Amélioration de la situation des femmes, notamment en ce qui concerne leur représentation au sein des organisations.

53. S'agissant de renforcer les activités de fond au niveau des orientations et des opérations, les entités des Nations Unies ont continué d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques et stratégies axées sur la prise en compte des sexospécificités dans leurs domaines de fond respectifs en vue d'instaurer un environnement propice à l'autonomisation des femmes. Le présent rapport donne des exemples où les organismes des Nations Unies ont intensifié leurs activités dans des domaines tels que le développement, la paix et la sécurité, les droits fondamentaux de la femme, la participation à la prise de décisions et l'accès aux technologies de l'information et des communications.

54. Conformément aux recommandations de la Commission, les entités des Nations Unies ont concentré leurs efforts sur l'intégration d'une perspective sexospécifique dans les processus et mécanismes nationaux de planification et de mise en œuvre ayant trait aux stratégies de développement national, en particulier pour la réalisation d'objectifs de développement convenus à l'échelle internationale, notamment les objectifs du Millénaire pour le développement. Le FNUAP a tenu compte des recommandations issues des résultats obtenus par la Commission dans le cadre de sa stratégie de prise en compte des sexospécificités et de ses programmes mondiaux, régionaux et de pays. La CEA a continué d'élaborer des outils pour intégrer une perspective sexospécifique dans la planification et la programmation nationales, et utilisé plus largement l'Indicateur de développement et des inégalités entre les sexes en Afrique pour suivre les progrès accomplis vers l'égalité entre les sexes. Le PNUE a mis la dernière main à un plan d'action pour l'égalité des sexes qui comprenait des directives relatives à l'intégration d'une perspective sexospécifique dans les politiques et programmes de protection de l'environnement, dans la mobilisation de moyens et dans la gestion des ressources humaines, et créé des mécanismes de responsabilisation. Le Centre du commerce international CNUCED/OMC (CCI) a élaboré de nouvelles méthodologies et de nouveaux outils pour intégrer une dimension sexospécifique dans les activités de développement des échanges commerciaux, et créé un réseau Web pour les femmes entrepreneurs dans 11 pays africains.

55. Répondant aux appels de la Commission en faveur d'une intensification des efforts de mise en œuvre de la résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité, tant au sein de l'Organisation qu'au niveau national, le Département des opérations de maintien de la paix, le FNUAP et le HCR ont renforcé leur appui à l'autonomisation des femmes et des filles dans les pays en conflit ou se trouvant dans une situation d'après-conflit, intensifié leur lutte contre les violences sexistes et centré leurs efforts sur la réinsertion des anciennes combattantes. Le Département des affaires politiques s'est appliqué à promouvoir la participation des femmes aux efforts de prévention de conflit et a également lancé la banque de données sur les négociations de paix, qui comprenait des notes d'orientation opérationnelle sur les femmes dans les processus et accords de paix.

56. Le respect des droits des femmes et la participation de celles-ci au processus de prise de décisions, vivement recommandés par la Commission, ont retenu toute l'attention des entités des Nations Unies. Le HCR a réaffirmé son engagement à protéger les femmes et les enfants en allouant des ressources suffisantes. La CEA, en collaboration avec le PNUD et le Programme régional en faveur des femmes du

Bureau régional pour l'Afrique, a créé un observatoire des droits de l'homme sur les questions touchant à l'égalité entre les sexes et à l'autonomisation des femmes. De nombreuses entités des Nations Unies se sont particulièrement attachées à élaborer des programmes et projets spéciaux visant à renforcer la représentation des femmes dans les processus de prise de décisions. Le Département des opérations de maintien de la paix a apporté son soutien à la participation des femmes aux élections dans un certain nombre de missions de maintien de la paix et organisé une formation de cadres à l'intention des femmes qui se portent candidates. Le Programme des Nations Unies pour les établissements humains et INSTRAW ont accordé une attention particulière à la participation des femmes à la gouvernance locale. L'Institut interrégional de recherche des Nations Unies sur la criminalité et la justice s'est concentré sur des activités visant à accroître la participation quantitative et qualitative des femmes à la prise de décisions en ciblant plus particulièrement les femmes qui présentent leur candidature.

57. Les entités des Nations Unies se sont particulièrement attachées à répondre aux préoccupations exprimées par la Commission du fait que les femmes n'avaient qu'un accès limité aux technologies de l'information et des communications. L'Union internationale des télécommunications a soutenu la création de télécentres communautaires polyvalents dans des zones rurales et reculées d'Afrique et d'Asie. Elle a également mis en place un cours d'initiation des jeunes femmes aux techniques informatiques dans certains pays africains afin d'accroître leurs possibilités d'emploi.

58. En ce qui concerne les activités de mobilisation et de sensibilisation à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes, les entités des Nations Unies ont abondamment exploité les documents produits par la Commission de la condition de la femme comme matériels pédagogiques pour leurs campagnes de sensibilisation et leurs activités de renforcement des capacités. La CESAP, quant à elle, a utilisé ces documents pour renforcer les compétences du personnel affecté aux programmes et activités couverts par les conclusions concertées. La Division de la promotion de la femme s'en est servie pour préparer des documentations intergouvernementales. Le Département de l'information a produit diverses pochettes d'information sur les documents issus des travaux de la Commission et veillé à ce qu'ils soient largement communiqués aux médias régionaux et nationaux. Le Département des affaires publiques, de concert avec le PNUD, a élaboré un plan financé par le Fonds des Nations Unies pour la démocratie afin de renforcer les capacités des médias à se focaliser sur les besoins et les préoccupations des femmes dans plusieurs pays africains.

59. S'agissant de la condition de la femme, les entités des Nations Unies, conformément aux recommandations de la Commission, se sont efforcées d'améliorer la situation des femmes dans leurs propres structures, en particulier par l'élaboration et la mise en œuvre de politiques, programmes et cours de formation. En 2006, l'AIEA a réalisé une enquête sur la situation concernant l'égalité des femmes au sein de l'Agence et pris des mesures pour améliorer l'équilibre entre toutes les catégories et tous les niveaux de personnel, former de jeunes professionnelles et organiser la formation sur l'égalité des sexes pour l'ensemble du personnel. Elle a également révisé ses politiques concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, la discrimination et le harcèlement. L'UNESCO s'est fixé pour objectif de confier 40 % des postes D1 et D2 à des femmes d'ici à 2010. Le PAM et l'OIT ont pris des mesures concrètes pour promouvoir la participation

des femmes et des hommes sur un pied d'égalité aux processus internes de prise de décisions et aux fonctions de responsabilité. Le Bureau des services de contrôle interne, le PNUE, l'Union internationale des télécommunications, le Centre international de formation de l'OIT, le PAM et de nombreuses autres entités ont dispensé une formation sur l'égalité des sexes à l'intention de leur personnel et une formation spéciale sur les plans de carrière pour les femmes. La CEA a préparé une note sur l'intégration du principe de l'égalité des sexes dans les conférences et les réunions afin d'assurer un équilibre entre les sexes dans la représentation et la couverture des questions sexospécifiques traitées par les réunions de la Commission. Le Département des opérations de maintien de la paix a continué de renforcer les capacités institutionnelles des groupes de la parité entre les sexes. Le PNUE a créé le réseau des coordonnateurs pour les questions d'égalité des sexes.

60. Cependant, en dépit de ces efforts, les entités doivent faire bien davantage pour mettre en œuvre les recommandations de la Commission sur la question relative à la parité des sexes à 50:50, compte tenu, notamment, des conclusions du rapport du Secrétaire général sur l'amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies (A/61/318).

IV. Conclusions et recommandations

61. L'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes constituent assurément une contribution essentielle aux efforts déployés pour mettre efficacement en œuvre les mandats des Nations Unies et les États Membres s'accordent généralement à dire que la prise en compte des sexospécificités est un moyen de réaliser l'égalité entre les sexes. On ne saurait assurer efficacement cette prise en compte en se contentant d'ajouter aux activités des Nations Unies des programmes marginaux en faveur des femmes. Il s'agit plutôt de modifier l'ensemble classique des politiques, programmes et cadres d'allocation de ressources de manière à prendre en compte les intérêts des femmes comme ceux des hommes. La création d'un climat propice est essentielle à la réalisation de cet objectif. Un tel climat devrait susciter des changements qui soient influencés dans une plus large mesure qu'ils ne le sont aujourd'hui par des informations venues de la base plutôt que du sommet. Cela suppose des capacités et un savoir-faire suffisants en matière de prise en compte des sexospécificités de la part du personnel des Nations Unies, au niveau des personnes et des organismes.

62. L'examen de l'application de la résolution 2006/36 du Conseil par le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme a permis de constater que des progrès avaient été accomplis pour ce qui est de doter le personnel des Nations Unies des capacités et compétences nécessaires à la prise en compte des sexospécificités et d'aider les États Membres à définir des politiques et des normes en matière d'égalité des sexes. Beaucoup a été fait pour renforcer les capacités au sein du système des Nations Unies, que ce soit par un élargissement de la formation classique, par la formation à des fonctions de direction et à des postes à haute responsabilité ou par l'utilisation de réseaux électroniques et de moyens de suivi par ordinateur. La collaboration interinstitutionnelle pour l'intégration du principe d'égalité entre les sexes, y compris à échelon du CCS, s'est nettement améliorée. Les besoins des pays en capacités sont nettement mieux compris et mieux traités.

63. Néanmoins, il reste encore beaucoup à faire pour surmonter les obstacles chroniques et combler les lacunes observées en matière de capacités et de connaissances. Il est essentiel de dispenser à l'ensemble du personnel une formation qui lui permette de comprendre les concepts fondamentaux de la prise en compte des sexospécificités, et leurs applications. Le renforcement des capacités dans ce domaine n'est pas encore obligatoire dans toutes les entités, notamment dans les services extérieurs. Dans de nombreuses entités, le soutien limité des cadres supérieurs limite l'efficacité de cette démarche. Il existe peu de mécanismes pour assurer la responsabilisation du personnel aux fins de l'utilisation plus systématique d'analyses fondées sur des critères de sexe. Il convient de procéder à une évaluation plus méthodique des incidences des cours de formation sur la performance professionnelle.

64. Les cadres supérieurs, y compris les représentants résidents, ne savent pas bien comment s'y prendre pour mettre en pratique les politiques d'intégration du principe d'égalité entre les sexes. Aucun indicateur n'a été établi pour mesurer l'évolution sur le plan des connaissances et des attitudes. Il y a lieu de renforcer les compétences spécialisées des groupes de la parité entre les sexes afin qu'ils puissent évaluer les besoins en matière de formation, élaborer des matériels didactiques et diriger la formation. Il convient de mettre en place une base de données multifonctionnelle universelle sur les experts, animateurs et formateurs pour les questions d'égalité entre les sexes. Mais surtout, le financement terriblement insuffisant du renforcement des capacités pour la prise en compte des sexospécificités demeure l'une des grandes difficultés communes au système des Nations Unies.

65. Compte tenu de ce qui précède, la plupart des recommandations formulées au paragraphe 76 du rapport du Secrétaire général sur la suite donnée à la quatrième Conférence mondiale sur les femmes (E/2006/65) restent valables.

66. Cependant, l'un des principaux enseignements tirés de cet examen est que le seul renforcement des compétences du personnel ne saurait permettre au système des Nations Unies de tenir tous ses engagements et obligations concernant la prise en compte des sexospécificités. Les liens entre le renforcement des compétences du personnel nécessaires à la prise en compte des sexospécificités, d'une part, et la réalisation des objectifs des organismes concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, d'autre part, devraient être considérablement renforcés. L'examen a permis de constater que les programmes de renforcement des capacités rencontraient davantage de résistance dans les domaines qui supposaient une mutation organique majeure, y compris dans des domaines comme la responsabilisation, la planification stratégique, les fonctions de responsabilité, le financement, ainsi que la conception et l'évaluation des programmes.

67. Il est possible de relever les défis susmentionnés en renforçant les capacités institutionnelles qui visent à créer des compétences pour la prise en compte des sexospécificités dans l'ensemble des processus et procédures propres aux organismes et dans tous les domaines d'activité des Nations Unies. La politique en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes menée à l'échelle du système des Nations Unies et la stratégie de prise en compte des sexospécificités portent la promesse d'une plus grande intégration du principe de l'égalité des sexes dans l'ensemble du système, mais aussi d'un ancrage systématique des bonnes pratiques. La politique et la stratégie entérinées par le CCS et ses organes

subsidiaries ont été élaborées en coopération avec le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes et bénéficient du soutien du système des Nations Unies à l'échelon le plus élevé. Pour la première fois de son histoire, le système des Nations Unies a une stratégie et une politique communes pour intégrer une perspective sexospécifique dans ses activités. Les engagements pris aux fins de cette stratégie et de cette politique devraient trouver leur expression concrète grâce un plan d'action à l'échelle du système, actuellement préparé par le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme, en étroite collaboration avec le Réseau.

68. Pour favoriser la mise en œuvre de ses conclusions concertées 1997/2 et de ses résolutions 2006/9 et 2006/36, le Conseil voudra peut-être encourager les entités des Nations Unies à :

a) Élaborer et/ou renforcer d'une manière cohérente, coordonnée et systématique des mécanismes de responsabilisation pour la prise en compte des sexospécificités;

b) Utiliser et renforcer les arrangements relatifs à la gestion axée sur les résultats, notamment en établissant des indicateurs communs, clairs et mesurables, ainsi que des protocoles de mesure; accélérer la compilation de données ventilées par sexe, y compris les données de base; incorporer une perspective sexospécifique dans les budgets de programme, dans les plans de financement pluriannuels et dans tous les processus de budgétisation axée sur les résultats;

c) Renforcer le contrôle par des procédures de suivi, d'évaluation, d'audit et de compte rendu; établir des indicateurs communs et des données de référence; évaluer régulièrement les progrès accomplis vers l'égalité des sexes;

d) Allouer des ressources financières et humaines suffisantes à la prise en compte des sexospécificités en fonction des objectifs d'égalité des sexes fixés au niveau des organismes, notamment à la formation obligatoire dans ce domaine pour l'ensemble du personnel, couvrant en particulier l'analyse selon des critères de sexes, et à la mise en œuvre de stratégies, politiques et plans d'action; mettre à profit les possibilités de programmation conjointe, notamment avec des États Membres;

e) Élaborer ou renforcer les capacités et compétences du personnel en matière d'analyse selon des critères de sexe, en instaurant un système de perfectionnement obligatoire des capacités pour l'ensemble du personnel et en mettant en place une fondation ciblée sur le personnel spécialisé des programmes, notamment les cadres supérieurs et les coordonnateurs pour les questions d'égalité entre les sexes; intégrer une perspective sexospécifique dans toutes les autres activités de formation; établir des évaluations fiables pour déterminer l'intérêt de la formation et dans quelle mesure elle est instructive et contribue directement à améliorer les résultats des programmes;

f) Renforcer la cohérence et la coordination entre les entités des Nations Unies en ce qui concerne plus particulièrement les liens entre les activités opérationnelles et normatives, notamment par l'harmonisation et l'application de plans systémiques communs, par l'utilisation uniforme des mêmes d'indicateurs et par une programmation conjointe aux niveaux mondial, régional et national afin que la vision élaborée par le Sommet mondial de 2005 d'une plus grande cohérence à l'échelle du système devienne une réalité;

g) Promouvoir la coopération interinstitutions par l'intermédiaire du Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes, du CCS et de ses organes subsidiaires pour garantir la mise en œuvre de la politique et de la stratégie de prise en compte des sexospécificités à l'échelle du système des Nations Unies, notamment l'élaboration d'un plan d'action, avec un calendrier et des indicateurs clairement établis.
