



Conseil économique et social

Distr. générale
5 mai 2010
Français
Original: anglais

Session de fond de 2010

New York, 28 juin-23 juillet 2010

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

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

Transversalisation de la problématique hommes-femmes 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 2009/12 du Conseil économique et social. Se fondant sur les réponses reçues des organismes des Nations Unies, il évalue les progrès réalisés en matière d'intégration du principe de l'égalité des sexes dans le système des Nations Unies, en se concentrant plus particulièrement sur les domaines de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation. Il fournit un panorama des initiatives de renforcement des capacités menées en collaboration aux fins de la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans le système des Nations Unies. Il définit les lacunes et les défis à relever et présente des recommandations au Conseil pour qu'il les examine.

* E/2010/100.



Table des matières

<i>Chapitre</i>	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Introduction	1 – 2	3
II. Vue d'ensemble des progrès réalisés	3 – 24	4
A. Transversalisation de la problématique hommes-femmes dans la conception des politiques et des programmes	6 – 10	5
B. Mise en œuvre des politiques et des programmes	11 – 16	7
C. Activités de suivi	17 – 18	9
D. Évaluation des progrès	19 – 24	10
III. Progrès en matière de renforcement des capacités	25 – 36	12
Collaboration aux fins d'une transversalisation effective de la problématique hommes femmes dans le système des Nations Unies.	37 – 41	16
IV. Lacunes à combler et défis à relever	42 – 51	17
VI. Conclusions et recommandations	52 – 57	20

I. Introduction

1. Dans sa résolution 2009/12, le Conseil économique et social a réaffirmé que l'intégration du principe de l'égalité des sexes est une stratégie acceptée à l'échelle mondiale pour promouvoir l'égalité entre les sexes et a prié le Secrétaire général de lui présenter un rapport détaillé sur les progrès réalisés par les organismes des Nations Unies pour ce qui est d'intégrer le principe de l'égalité des sexes dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de toutes les politiques et de tous les programmes, de renforcer les capacités, notamment au moyen de formations obligatoires destinées à l'ensemble du personnel et de formations ciblées à l'intention des hauts responsables, ces formations étant essentielles pour sensibiliser et informer davantage, susciter un engagement accru et développer les compétences et en ce qui concerne les démarches menées en collaboration aux fins de la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans le système des Nations Unies. Le présent rapport est soumis comme suite à cette demande.

2. Le rapport est fondé sur des données provenant des réponses fournies par 28 organismes des Nations Unies à un questionnaire établi par le Bureau de la Conseillère spéciale pour la problématique hommes femmes et la promotion de la femme¹. Il comporte six sections. La section I contient une introduction, la section II présente une vue d'ensemble des progrès réalisés dans l'application de la résolution 2009/12 du Conseil économique et social et met l'accent sur la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de la manière dont la transversalisation de la problématique homme-femme a été mise en œuvre dans toutes les politiques et tous les programmes du système des Nations Unies; la section III porte sur les progrès réalisés dans le renforcement des capacités aux fins de la transversalisation ; la section IV décrit les efforts de collaboration menés dans le système des Nations Unies aux fins de la transversalisation de la problématique hommes-femmes; la section V identifie les lacunes et les défis à relever et la section VI contient les conclusions et les recommandations.

¹ Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, Agence internationale de l'énergie atomique, Organisation internationale du Travail, Centre international de formation de l'OIT, Bureau de la coordination des affaires humanitaires, Bureau de la Conseillère spéciale pour la problématique hommes femmes et la promotion de la femme, Bureau des services de contrôle interne, Secrétariat de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, Fonds des Nations Unies pour l'enfance, Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement, Département des opérations de maintien de la paix, Département des affaires politiques, Programme des Nations Unies pour le développement, Fonds de développement des Nations Unies pour la femme, Division de l'administration publique et de la gestion du développement, Commission économique des Nations Unies pour l'Europe, Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie occidentale, Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, Programme des Nations Unies pour l'environnement, Organisation des Nations Unies pour le développement industriel, Institut de recherche et de formation pour la promotion de la femme, Institut interrégional de recherche des Nations Unies sur la criminalité et la justice, Haut-Commissariat pour les réfugiés, Programme des Nations Unies pour les établissements humains, Fonds des Nations Unies pour la population, Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social, Banque mondiale et Organisation mondiale de la santé.

II. Vue d'ensemble des progrès réalisés

3. Dans ses conclusions concertées sur « l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité entre les sexes » dans tous les programmes et politiques des organismes des Nations Unies, le Conseil économique et social a défini le concept d'intégration d'une démarche d'équité entre les sexes comme une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes, aussi bien que celle des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines – politique, économique et social – de manière que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse se perpétuer. Depuis l'adoption des conclusions concertées par le Conseil, plusieurs résolutions du Conseil économique et social ont spécifiquement porté sur les efforts visant à relever le défi que pose la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans toutes les politiques et tous les programmes du système des Nations Unies².

4. L'Assemblée générale a été consciente du fait que la transversalisation de la problématique hommes-femmes est une stratégie fondamentale pour parvenir à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes. Elle a invité toutes les entités du système des Nations Unies à continuer d'assurer activement l'application intégrale, effective et accélérée de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing et des textes issus de la vingt-troisième session extraordinaire, intitulée « Les femmes en l'an 2000 : égalité entre les sexes, développement et paix pour le XXI^e siècle ». Les entités du système des Nations Unies devaient entre autres s'attacher plus particulièrement à ce que tous les membres de leur personnel, en particulier ceux qui se trouvent sur le terrain, bénéficient d'une formation et d'un suivi appropriés, y compris des outils, des directives et de l'appui nécessaires pour accélérer la transversalisation de la problématique hommes-femmes. L'Assemblée générale a réaffirmé la nécessité de renforcer les capacités du système des Nations Unies dans ce domaine (voir les résolutions S-23/2, 60/1 et 64/141).

5. Le Conseil des chefs de Secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) a demandé en 2006 que soit adopté un plan d'action à l'échelle du système qui comprenne des indicateurs et des calendriers, une répartition des responsabilités et des mécanismes de responsabilisation ainsi que des ressources, pour rendre opérationnelle la stratégie de prise en compte des problèmes liés à la condition de la femme (Voir CEB/2006/2, annexe). En conséquence, le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes a commencé des travaux concernant l'élaboration d'un plan d'action à l'échelle du système, qui sera arrêté définitivement à la fin 2010. En outre, les organismes des Nations Unies ont continué à faire des efforts concertés pour mettre en œuvre la stratégie de transversalisation de la problématique hommes-femmes. Ils ont progressé dans cette voie en matière de conception et d'application des politiques et des programmes et entrepris des activités de contrôle et d'évaluation de la transversalisation de la problématique hommes-femmes.

² 2001/41, 2002/23, 2003/49, 2001/34, 2005/31, 2006/36, 2007/33, 2008/41 et 2009/12.

A. Transversalisation de la problématique hommes-femmes dans la conception des politiques et des programmes

6. Depuis le début 2000, les organismes des Nations Unies adoptent des politiques, stratégies et plans d'action concernant la transversalisation de la problématique hommes-femmes, qui sont actuellement mis en œuvre. On peut en voir des exemples récents dans l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI) dont la politique sur l'égalité des sexes et la démarginalisation des femmes a été adoptée en avril 2009. En mars 2010, la Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie occidentale a actualisé sa stratégie de transversalisation de la problématique hommes-femmes en vue de renforcer ses activités dans ce domaine et de faire en sorte que suffisamment de ressources humaines et financières soient affectées à cette action dans les activités de ses divisions et de ses programmes. L'Organisation mondiale de la santé a adopté la « Stratégie pour une démarche soucieuse d'équité entre hommes et femmes, 2008-2013 » pour guider ses activités en matière d'égalité des sexes et améliorer l'équité en matière de santé. L'Organisation internationale du travail (OIT) a mis en œuvre le principe de la parité des sexes au moyen de son Plan d'action pour l'égalité des sexes (2008-2009) qui définit les rôles et les responsabilités ainsi que les mécanismes de suivi des responsabilités.

7. Les organismes des Nations Unies se sont employés à institutionnaliser la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans leur secteur thématique d'activité. En matière d'urbanisation, le plan d'action sur l'égalité des sexes du Programme des Nations Unies pour les Établissements humains (ONU-HABITAT), élaboré en 2008, a été approuvé par le Conseil d'administration en 2009. Les directives révisées pour la transversalisation de la problématique hommes-femmes au stade de la conception, de la gestion des projets ont également été publiés en 2009. En 2009, la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement a lancé un nouveau programme de travail sur le commerce, l'égalité des sexes et le développement qui doit être financé au moyen de ressources provenant du budget ordinaire et de ressources extrabudgétaires. S'agissant de la sécurité alimentaire, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) a adopté son deuxième Plan d'action Parité hommes-femmes et développement (2008-2013). Le Département des affaires politiques a revu son plan d'action pour l'égalité des sexes et adopté un cadre de résultats pour l'égalité des sexes applicables à l'ensemble du département en mars 2010. Le plan d'action pour l'égalité des sexes du Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), qui a été adopté par le Conseil d'administration en 2007 établit la base d'intervention stratégique visant la pleine transversalisation de la problématique hommes-femmes dans les optiques essentielles en matière d'évaluation, d'élaboration des politiques, de renforcement de capacités et de communication.

8. Une attention accrue a été portée à la problématique hommes-femmes dans les politiques et les interventions relatives aux urgences humanitaires, aussi bien au Siège que dans les bureaux extérieurs. Le Département des opérations de maintien de la paix et le Département de l'appui aux missions ont actualisé leur plan d'action relatif à la transversalisation de la problématique hommes-femmes en 2008. D'après la politique relative à l'égalité des sexes du Bureau de la coordination des affaires humanitaires, tous les bureaux extérieurs doivent élaborer des plans d'action relatifs à l'égalité des sexes chaque année. Le Fonds des Nations Unies pour l'enfance

(UNICEF) a mis au point des orientations opérationnelles sur l'égalité des sexes, aux termes desquelles la programmation relative à l'égalité des sexes doit être intégrée dans toute la gamme de l'action humanitaire appuyée par l'UNICEF depuis la préparation et les interventions d'urgence jusqu'au relèvement rapide. À ce titre, la thématique de l'égalité des sexes doit être prise en compte dans le mandat fondamental de l'UNICEF en faveur des enfants en situation d'urgence et dans chaque secteur de programme ainsi que dans les mécanismes essentiels interorganisations, dont les groupes s'occupant des questions humanitaires.

9. En témoignage du fait que l'objectif ultime de la transversalisation de la problématique hommes-femmes est d'assurer l'égalité des sexes et la démarginalisation des femmes, l'institutionnalisation de cette stratégie constitue de plus en plus l'un des objectifs stratégiques des cadres d'action des organismes. Ainsi, en 2009, la FAO a élaboré son cadre stratégique pour 2010-2019, dans lequel l'égalité des sexes constitue l'un des 11 objectifs stratégiques de l'organisation. Les activités, produits et indicateurs du Plan d'action Parité, hommes-femmes et développement (2008-2013) ont été pleinement intégrés dans le nouveau cadre stratégique. L'égalité des sexes est un élément essentiel du Plan stratégique du Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) pour 2008-2011, en particulier dans les domaines de la santé de la procréation, de l'autonomisation des femmes et des stratégies relatives à la population et au développement. La stratégie d'égalité des sexes du Programme des Nations Unies pour le développement constitue une feuille de route aux fins de la programmation, de l'évaluation des résultats en matière d'égalité entre les sexes et de l'établissement de rapports à ce sujet pour tous les secteurs thématiques du Programme. En 2009, l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) a adopté un plan d'action pour la priorité Égalité entre les sexes 2008-2013. Ce plan d'action contient des renseignements sur les mesures stratégiques ventilées par secteur de programme concernant l'égalité des sexes ainsi que les résultats escomptés, les indicateurs de résultats, les principaux éléments de mise en œuvre, le suivi et les rapports relatifs aux mesures prises en faveur de l'égalité entre les sexes et les mécanismes institutionnels aux fins de l'égalité des sexes dans l'organisation, l'accent étant mis sur le renforcement des capacités, la responsabilisation et la représentation des femmes et des hommes à des postes de prise de décisions au Secrétariat. Le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) a élaboré un plan d'action pour 2010-2015 relatif à l'âge, à l'égalité des sexes et à la diversité, fondé sur les réalisations du Plan d'action pour 2007-2009. Les objectifs généraux de la stratégie relatifs à l'âge, à l'égalité des sexes et à la diversité concernent l'égalité des sexes et le respect des droits des réfugiés, quel que soit leur âge ou leur origine. Ces programmes de travail et plans d'action énoncent des mesures stratégiques visant à parvenir à l'égalité des sexes.

10. En outre, certains organismes des Nations Unies ont mis au point des mécanismes en vue d'évaluer la prise en compte de l'égalité des sexes et des droits des femmes dans les politiques et des programmes. Le secrétariat de la Convention relative aux droits des personnes handicapées a publié, en collaboration avec le FNUAP « Disability Rights, Gender, and Development: A Resource Tool for Action 2008 » qui contient des perspectives novatrices aux fins de la mise en œuvre de la Convention s'agissant d'activités de développement tenant compte de la problématique hommes-femmes et des besoins des enfants. Dans le cadre du Global Land Tool Network, ONU-HABITAT a conçu des critères pour évaluer la mesure

dans laquelle les mécanismes terrestres à grande échelle tiennent compte de la problématique hommes-femmes, identifier les domaines où il convient d'agir davantage et les méthodes grâce auxquelles un mécanisme pourrait être bénéfique aussi bien pour les femmes que pour les hommes. Le Département des opérations de maintien de la paix, par l'entremise du Comité directeur de la lutte antimines, a élaboré des directives pour aider les conseillers pour l'égalité des sexes et les responsables de la coordination pour l'égalité des sexes, les spécialistes des questions politiques, les policiers et les militaires à mettre en œuvre en pratique les mandats existants relatifs aux femmes, à la paix et à la sécurité dans leur secteur d'activité respectif. En 2010, le Département des opérations de maintien de la paix a actualisé les directives relatives à l'égalité des sexes pour que les programmes de lutte antimines aident les responsables politiques et le personnel du programme à prendre en compte la problématique hommes-femmes dans les opérations réalisées dans le cadre de la lutte antimines.

B Mise en œuvre des politiques et des programmes

11. En nommant des responsables de la coordination pour l'égalité des sexes, en constituant des équipes spéciales pour l'égalité des sexes, en analysant et en évaluant la problématique hommes-femmes, les organismes des Nations Unies ont cherché à faire en sorte qu'il soit systématiquement tenu compte de cette problématique dans toutes les politiques et tous les programmes. Dans le Groupe de travail sur la parité des sexes et l'économie du Programme spécial des Nations Unies pour les pays d'Asie centrale, chaque section du siège, des bureaux régionaux et des bureaux de pays, dispose d'un coordonnateur pour la parité entre les sexes chargé de guider la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans la mise en œuvre des projets et des activités. Le Centre international de formation de l'OIT a institué un processus d'examen par les pairs des programmes d'enseignement qui porte sur les questions d'égalité des sexes ainsi que sur les méthodes. L'OIT met régulièrement à jour son *Gender Network Handbook*, qui contient tous les documents normatifs essentiels ainsi que des guides pratiques, des jeux de documents, des listes de points à vérifier, des textes modèles pour appuyer son Réseau mondial sur le genre. Les coordonnatrices des questions d'égalité entre les sexes dans les départements de l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) aident les directeurs adjoints à promouvoir la transversalisation de la problématique hommes-femmes à l'Agence.

12. En 2009, le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM) a favorisé la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans 13 bilans communs de pays/plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement. Ainsi, en Équateur, où UNIFEM préside le groupe chargé de la problématique hommes-femmes, les équipes de pays des Nations Unies ont utilisé les indicateurs de résultats du Groupe des Nations Unies pour le développement pour concevoir le Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement 2010-2014. Au moins quatre produits du Plan-cadre concernent le suivi des modifications spécifiques relatives à l'égalité entre les sexes, notamment en appuyant le plan national d'élimination de la violence sexiste et en aidant le Ministère des finances à appliquer une budgétisation tenant compte de la problématique hommes-femmes. En décembre 2009, le Département des affaires politiques et UNIFEM ont signé une stratégie conjointe de trois ans sur l'égalité des

sexes et la médiation et en avril 2010, un spécialiste de l'égalité des sexes a été adjoint à l'Équipe d'experts de réserve pour assurer la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans les négociations de paix. Le Réseau « Problématique hommes-femmes, femmes et santé » de l'OMS (qui regroupe le personnel du siège, des bureaux régionaux et des bureaux de pays responsable de la transversalisation de la problématique hommes-femmes) continue à privilégier la planification et les activités conjointes; toutefois, les effets de la pénurie de ressources se font sentir à tous les niveaux dans l'organisation.

13. Un certain nombre d'organismes utilisent des plans de financement pluriannuels demandant la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans tous les aspects de leur activité. La politique d'égalité des sexes de l'UNICEF a été prise en compte dans son plan stratégique à moyen terme. Le plan stratégique du FNUAP est un cadre de planification et de programmation pluriannuel dont un élément est spécialement axé sur la réalisation de l'égalité des sexes et comporte des produits et résultats dans ce domaine. À ONU-HABITAT, la transversalisation de la problématique hommes-femmes est un impératif dans certains projets financés au moyen d'allocations pluriannuelles, par exemple le Global Land Tool Network et les projets relatifs à l'eau et à l'assainissement. Le Bureau des services de contrôle interne a intégré la problématique hommes-femmes dans toutes ses activités financées au moyen du budget ordinaire et de ressources extrabudgétaires. Le PNUE a pleinement intégré cette problématique dans son programme de travail pour 2010-2011.

14. On a souligné de plus en plus l'importance d'un financement régulier et prévisible aux fins de l'égalité des sexes. Certains organismes disposent de budgets qui prennent manifestement en compte la problématique hommes-femmes en y affectant des ressources humaines et financières correspondant aux objectifs poursuivis. Au Département des opérations de maintien de la paix, le Compte d'appui aux opérations de maintien de la paix et le budget ordinaire au titre du maintien de la paix du Siège et des missions ont permis de financer les activités des groupes de l'égalité des sexes ainsi que celles des autres domaines fonctionnels concernant la problématique hommes-femmes. La directive opérationnelle aux fins de la promotion de l'égalité des sexes grâce à des programmes appuyés par l'UNICEF prévoit qu'il convient de disposer des ressources, des compétences et de l'encadrement nécessaires pour analyser la problématique hommes-femmes au stade de la planification et de l'élaboration des programmes, identifier les lacunes critiques en matière de promotion de l'égalité des sexes et effectuer des activités promotionnelles pour que les plans nationaux de développement, les stratégies de lutte contre la pauvreté et les autres documents de planification dont les pays ont la maîtrise prévoient de combler ces lacunes.

15. La Banque mondiale qui a affecté des ressources à la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans des projets et des travaux d'analyse en réponse à la demande des pays, comme spécifié dans les stratégies d'aide-pays. Au FNUAP, les ressources affectées à une programmation concernant directement la problématique hommes-femmes ou liées à l'égalité des sexes représentaient 80 % du budget 2009. Le FNUAP également été agent d'exécution pour d'autres fonds s'agissant de questions concernant spécifiquement la problématique hommes-femmes, dont le Programme conjoint FNUAP-UNICEF sur les mutilations génitales féminines et l'excision, l'Initiative interorganisations de programmation conjointe sur la violence à l'égard des femmes et le Fonds thématique d'affectation spéciale

pour la santé maternelle. L'UNICEF a mis en place un mécanisme solide de suivi et d'établissement de rapports concernant les budgets et les dépenses aux fins d'initiatives en matière l'égalité des sexes au niveau des programmes de pays.

16. Toutefois, de nombreux organismes ont indiqué que leurs activités en matière d'égalité des sexes étaient entravées par le manque de ressources. L'ONUDI a pâti du fait que sa politique d'égalité des sexes a été adoptée après l'établissement définitif du budget de l'exercice biennal. L'Institut international de recherche et de formation des Nations Unies pour la promotion de la femme (INSTRAW), et l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) sont entièrement tributaires des contributions volontaires pour leurs activités relatives à la problématique hommes-femmes. Au Département des affaires politiques, il n'a été possible de mobiliser des fonds que pour la coordinatrice pour l'égalité des sexes et un consultant à temps partiel pour l'égalité des sexes et la consolidation de la paix; quant à l'Institut interrégional de recherche des Nations Unies sur la criminalité et la justice, il ne dispose ni des ressources humaines ni des ressources financières nécessaires pour réaliser des activités concernant la problématique hommes-femmes. En ce qui concerne les ressources humaines, l'ONUDI a constitué un comité directeur de la transversalisation de la problématique hommes-femmes et un réseau coordonnateur en vue de mettre en œuvre sa politique d'égalité des sexes. La CNUCED a confié à un fonctionnaire de la classe P-5, rattaché au Cabinet du Secrétaire général, la tâche de superviser la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans l'organisation.

C. Activités de suivi

17. Les organismes des Nations Unies conçoivent de plus en plus des cadres de gestion axés sur les résultats pour suivre les progrès sur la voie de l'égalité entre les sexes. À UNIFEM, la gestion axée sur les résultats a fait l'objet d'un suivi et de rapports systématiques au moyen d'un système de suivi en ligne qui relie le siège aux bureaux extérieurs. Le cadre de gestion axé sur les résultats comportait les trois cadres de responsabilisation mutuellement liés : le cadre de résultats en matière de développement qui suit les contributions d'UNIFEM aux gouvernements et à la société civile, dont les organisations féminines, le cadre de gestion axée sur les résultats qui suit l'action d'UNIFEM s'agissant des résultats en matière de développement et le cadre intégré d'allocations des ressources qui suit les progrès d'UNIFEM en matière d'obtention des ressources nécessaires pour son activité relative à l'égalité des sexes et aux droits fondamentaux des femmes. Au PNUD, le Plan stratégique de développement pour 2008-2013 comprenait trois produits et sept indicateurs de résultats concernant l'égalité des sexes et la stratégie en faveur de l'égalité des sexes comprenait des indicateurs de résultats pouvant être intégrés dans les programmes et les projets du PNUD lors de la mise en œuvre du Plan stratégique. Le Plan d'action pour la transversalisation de la problématique hommes-femmes du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions a servi de cadre essentiel de gestion axée sur les résultats. Ce plan d'action comprenait trois objectifs généraux : orientation politique en vue de promouvoir les objectifs relatifs à l'égalité des sexes pendant et après les conflits; appui opérationnel efficace aux fins de la transversalisation de la problématique hommes-femmes; participation accrue des femmes au maintien de la paix. Des activités ainsi que des indicateurs de résultats ont été définis par chaque

bureau et une équipe spéciale pour l'égalité des sexes a été constituée en vue de suivre les progrès réalisés. Le Département Genre et santé de la femme de l'OMS ainsi que le réseau de conseillers régionaux pour la parité des sexes ont conçu un cadre de suivi et d'évaluation. Seize indicateurs ont été adoptés pour mesurer le degré de réalisation de chacun des quatre objectifs stratégiques. La première étape a consisté à faire une évaluation de base, réalisée en février 2010. Des préparatifs de l'examen à mi-parcours sont en cours.

18. Des évaluations rationnelles des besoins tenant compte de la problématique hommes-femmes sont de plus en plus considérées comme des mécanismes importants pour la conception, la mise en œuvre et le suivi de programmes visant l'égalité des sexes. Elles permettent aux organismes de déterminer les divers niveaux de besoins des femmes et des hommes, de disposer de points d'intervention stratégiques aux fins d'initiatives adaptées aux femmes et aux hommes et de faciliter l'évaluation des résultats et le suivi des progrès. Ainsi le HCR a mis au point en 2010 FOCUS, logiciel d'évaluation des besoins mondiaux et de gestion axée sur les résultats tenant compte de la problématique hommes-femmes. Ce logiciel visait à faciliter la planification et la gestion des opérations ultérieures et à permettre d'établir des relations claires entre les évaluations, les objectifs, les activités et les résultats. La Banque mondiale a entrepris une analyse en matière d'égalité entre les sexes dans le cadre des évaluations sur le genre à l'échelon des pays, qui a fourni des renseignements de base aux fins d'élaborer un dialogue politique et des stratégies d'assistance aux pays, de concevoir des opérations de prêts qui concourent aux objectifs prioritaires en matière de genre, tels qu'identifiés dans les stratégies adoptées par les pays pour lutter contre la pauvreté et pour cibler les dons aux fins de l'autonomisation économique des femmes. L'UNICEF a également indiqué que son Manuel de politiques et procédures de programmation comportait des mécanismes d'évaluation. Ce manuel a été renforcé par une directive exécutive promulguée en 2009 qui a encouragé tous les bureaux de pays à entreprendre des évaluations de l'égalité entre les sexes pendant le cycle d'un programme de pays.

D. Évaluation des progrès

19. Les organismes des Nations Unies ont fait des efforts concertés en vue d'intégrer, dans leur cadre de responsabilisation, des engagements en matière d'égalité entre les sexes et de démarginalisation des femmes et ont progressé, aussi bien à l'échelle du système qu'à titre individuel.

20. À l'échelle du système, le Bureau de la Conseillère spéciale pour la problématique hommes-femmes et la promotion de la femme, en collaboration avec le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes, a tenu de longues consultations en vue d'élaborer un plan d'action afin d'appliquer concrètement la politique d'égalité entre les sexes et de démarginalisation des femmes, adoptée par le Comité de haut niveau du Conseil des chefs de secrétariat sur la gestion, à l'échelle du système, dont il a été pris acte dans l'examen triennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies (A/62/73-E/2007/52). À sa huitième session en 2009, le Réseau a discuté un ensemble de 35 normes communes qui constituaient les produits minima que les organismes des Nations Unies devraient réaliser en matière de transversalisation de la problématique hommes-femmes. Ce plan devrait être arrêté définitivement en 2010.

21. Au niveau des organismes proprement dits, certaines organisations ont indiqué que le suivi par des équipes de gestion à l'échelon régional et à celui des pays et que des évaluations annuelles des résultats constituaient des méthodes novatrices de responsabilisation en matière de problématique hommes-femmes. Le Département des opérations de maintien de la paix a adopté une procédure opérationnelle qui permet de suivre la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans les missions de maintien de la paix. Aux termes de cette procédure opérationnelle permanente, les missions de maintien de la paix doivent présenter tous les trimestres des rapports sur les progrès et les défis en matière d'exécution des mandats relatifs aux femmes, à la paix et à la sécurité. Le Comité de direction et de mise en œuvre sur l'égalité des sexes du PNUD a fixé une politique en matière d'égalité des sexes aux termes de laquelle les hauts fonctionnaires sont responsables des résultats en matière d'égalité et de parité des sexes et du suivi des investissements aux fins de la transversalisation de la problématique hommes-femmes. Le Comité, présidé par l'Administratrice du PNUD, a indiqué clairement au personnel de direction que l'égalité des sexes était une priorité dans l'organisation. Il a permis d'adopter des politiques essentielles et des mécanismes redevables en matière d'égalité des sexes. À l'OIT, des audits participatifs ont été réalisés au siège, dans les bureaux extérieurs et parmi les membres, pays et organisations d'employeurs et de travailleurs, et ont permis d'évaluer la mesure dans laquelle la stratégie de transversalisation est efficace et de déterminer si l'objectif ultime de l'égalité entre les sexes sera réalisable.

22. Les organismes ont mis au point des mécanismes pour que les hauts fonctionnaires et le personnel soient tenus responsables de la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans leur travail. Conformément à la politique de l'UNICEF relative à l'égalité des sexes, les hauts fonctionnaires et les fonctionnaires de niveau intermédiaire sont incités à définir les produits en matière d'égalité des sexes qu'ils souhaitent que de personnel réalise et à suivre les progrès en ce sens, dans le cadre des contrôles et évaluations habituels des résultats collectifs et individuels. Le mécanisme d'évaluation et d'amélioration des résultats du FNUAP considère que le personnel est responsable des résultats en matière de transversalisation de la problématique hommes-femmes. L'ONUDI a fait rapport sur cette question au niveau de projets, par le biais d'évaluations. À l'Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social, le Conseil d'administration et des équipes d'évaluation indépendantes ont suivi les activités de l'Institut sous l'angle de la transversalisation de la problématique hommes-femmes. Dans le cadre d'évaluations du Groupe de l'assurance-qualité, et du Groupe indépendant d'évaluation, des analyses détaillées des activités de la Banque mondiale ont été réalisées en vue de disposer d'une base objective sur laquelle évaluer les incidences sur l'égalité des sexes. En mai 2009, l'OMS a intégré une classification par sexe dans son système mondial de gestion intégré, aux termes duquel le personnel participant à l'élaboration des plans de travail devait indiquer si les produits et les services prenaient en compte la problématique hommes-femmes. Cette initiative a aidé à accroître la responsabilisation et à suivre les progrès dans la mise en œuvre de la stratégie relative à l'égalité des sexes.

23. Le PNUD a adopté une innovation, le marqueur de l'égalité hommes-femmes, pour assurer la responsabilisation s'agissant des activités relatives à l'égalité entre les sexes et à la démarginalisation des femmes. Après que des examens aient fait apparaître que le système comptable du PNUD ne pouvait pas saisir complètement

les crédits alloués et les dépenses en matière d'égalité des sexes, le PNUD a conçu une nouvelle méthode, calquée sur le marqueur de l'égalité hommes-femmes du Comité d'aide au développement de l'Organisation de coopération et de développement économiques et il l'a mise à l'essai, à titre de projet pilote, dans quatre pays en 2007, puis dans 17 pays en 2008. Ce marqueur de l'égalité hommes-femmes, lancé en 2009, évalue les contributions des investissements et des dépenses aussi bien à la transversalisation de la problématique hommes-femmes qu'aux interventions ciblées aux fins de l'égalité des sexes et de la démarginalisation des femmes. Se fondant sur les travaux réalisés par le PNUD sous la conduite du Groupe du Comité permanent interorganisations/comité exécutif pour les affaires humanitaires, le Bureau de la coordination des affaires humanitaires a lancé un marqueur de l'égalité hommes-femmes dans le cadre des appels concernant des secours humanitaires et des programmes de financement; il l'a mis à l'essai dans quatre pays en 2009. Il est prévu de l'étendre à 10 pays en 2010.

24. Le Bureau des services de contrôle interne a commencé en 2009 à évaluer la transversalisation de la problématique hommes-femmes pour déterminer la pertinence, la durabilité, l'efficacité et l'efficacités des politiques, structures et activités entreprises par les organismes du Secrétariat en vue de mettre en œuvre la stratégie correspondante. Ce rapport sera présenté à l'Assemblée générale à sa soixante-cinquième session.

III. Progrès en matière de renforcement des capacités

25. Le renforcement des capacités a joué un rôle critique pour doter le personnel des Nations Unies des connaissances et des compétences nécessaires pour assurer la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans ses activités et aider les États Membres à mettre au point des normes et des politiques relatives à l'égalité des sexes. De la sorte, les organismes visent à ce qu'il soit tenu compte des besoins et des priorités des femmes et des hommes à tous les stades de l'élaboration des politiques (établissement des priorités, affectation des ressources, définition des objectifs et des cibles, suivi et élaboration de rapports sur les progrès réalisés). Les organismes espèrent renforcer la responsabilisation et institutionnaliser l'égalité entre les sexes dans leurs politiques et leurs programmes.

26. Le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes a progressé sur la voie de la mise en place d'un programme de renforcement des capacités en matière de transversalisation de la problématique hommes-femmes à l'échelle du système. Avec l'aide de l'École des cadres du système des Nations Unies, les organismes des Nations Unies élaborent un cours de formation de base obligatoire pour tout le personnel, au Siège et dans les bureaux extérieurs. Un groupe préparatoire d'experts, tenu en novembre 2010, a réuni des spécialistes de l'égalité des sexes, des ressources humaines, de l'apprentissage et de la formation dans les organismes des Nations Unies pour identifier les éléments fondamentaux d'un tel cours. En février 2010, le Réseau interinstitutions a approuvé la préparation d'un cours de formation de base obligatoire en ligne à l'intention de tout le personnel, qui serait complété par des modules spécifiques à l'intention de différentes catégories de personnel – hauts fonctionnaires, personnel chargé de la programmation, personnel sur le terrain et administrateurs de niveau intermédiaire, sur la base des bonnes pratiques recensées.

27. Il a été fait état d'efforts conjoints en matière de renforcement des capacités dans le cadre du programme de pays. L'échange d'idées, de ressources et de mécanismes favorise le brassage des initiatives, comme le montre le cours en ligne intitulé « L'égalité des sexes, la cohérence du système des Nations Unies et vous » qui a été mis au point par UNIFEM, l'UNICEF et le PNUD et le FNUAP et devrait être lancé en 2010. L'UNICEF et le PNUD ont renforcé conjointement leur mécanisme de gestion des connaissances en lançant cette année la « Communauté de pratiques en vue d'assurer l'égalité des sexes » qui facilite le partage des connaissances entre organismes des Nations Unies et au sein d'un même organisme ainsi qu'entre régions et dans les régions. Pendant l'exercice biennal 2008-2009, le PNUD a adopté une optique d'apprentissage sur le tas, axée sur un programme interne de renforcement des capacités, mise en oeuvre en renforçant les équipes de coordination pour l'égalité des sexes au niveau des divisions, puis en dispensant ultérieurement une formation par petits groupes au personnel des projets. Plus de 480 fonctionnaires ont été formés, ce qui a permis aux projets d'être davantage réactifs en matière d'égalité entre les sexes.

28. Le cours en ligne « besoins différents – égalité des chances : accroître l'efficacité de l'action humanitaire en faveur des femmes, des jeunes filles, des garçons et des hommes » a été mis au point par le sous-groupe de travail sur la parité des sexes du Comité permanent interorganisations/Comité exécutif pour les affaires humanitaires en 2010. Ce cours d'une durée de trois heures, que l'on peut suivre à son propre rythme, fournit des renseignements et présente des scénarios afin de permettre aux agents humanitaires de réaliser une programmation tenant compte de la problématique hommes-femmes.

29. Les organismes se sont également attachés à définir les lacunes en matière de formation et à élaborer des plans d'action en vue d'améliorer la transversalisation de la problématique hommes-femmes. Ainsi, le PNUD a conçu le plan d'action pour le renforcement des capacités (2010-2013). Pour faciliter des initiatives plus vigoureuses et plus cohérentes en matière de formation relative à la problématique hommes-femmes, le Département des opérations de maintien de la paix a élaboré une stratégie générale de sensibilisation aux questions de parité des sexes dans les opérations de maintien de la paix, assortie d'un plan d'action. On peut également citer le programme de coordination de l'action humanitaire sur le terrain du Bureau de la coordination des affaires humanitaires et l'Équipe d'experts de réserve du Département des affaires politiques en matière de médiation, qui a débuté ses travaux en avril 2010.

30. Les organismes des Nations Unies font état de divers types de cours de formation, permanents, à la demande ou obligatoires. Parmi les exemples de formation obligatoire à l'intention du personnel nouvellement recruté, on peut citer le cours intitulé « Gender Journey » au PNUD, « Introduction to Bank Operations » à la Banque mondiale et la formation en ligne obligatoire relative à la problématique hommes-femmes mise au point par la CESEAO pour tout le personnel. Le Bureau de la coordination des affaires humanitaires, l'UNESCO, le FNUAP et l'OMS ont indiqué qu'ils disposaient de cours sur une base volontaire ou à la demande. Alors que ONU-HABITAT organise une formation systématique à l'intention du personnel des bureaux extérieurs, le Département des opérations de maintien de la paix a conçu des normes et des modules de formation sur la problématique hommes-femmes en vue d'appuyer la formation avant déploiement du personnel de maintien de la paix civil et en tenue et a organisé des stages de formation permanents et

spécialisés dans les bureaux extérieurs et au Siège, pour toutes les catégories du personnel de maintien de la paix. En 2009, une formation relative à la problématique hommes-femmes a été dispensée à plus de 100 membres du personnel de divers organismes dans le cadre du programme du Centre international de formation de l'OIT intitulé « Programme des questions de genre et de la non discrimination » dans le cadre de cours organisés au Centre à Turin et au moyen de cours en ligne; les cours ont notamment porté sur un audit de l'égalité des sexes à l'intention d'animateurs de réunions, la budgétisation tenant compte de la problématique hommes-femmes et la transversalisation de cette problématique.

31. Pour accroître l'attachement des cadres dirigeants à la prise en compte de la problématique hommes-femmes et leur responsabilisation dans ce domaine, certains organismes ont réalisé des programmes de renforcement de capacités conçus spécifiquement à leur intention. Ainsi, à l'UNICEF, la perspective problématique hommes-femmes a été intégrée dans programme d'aptitudes au commandement et les programmes destinés aux cadres supérieurs et intermédiaires. Ces programmes portaient également sur le rôle des responsables en matière de promotion de l'égalité entre les sexes, dans la culture de l'UNICEF. Le PNUD et le HCR ont organisé des mises au courant à l'entrée en service sur la transversalisation de la problématique hommes-femmes à l'intention des coordonnateurs résidents et de tout le personnel, y compris les hauts fonctionnaires.

32. Les organismes ont également fait appel à des spécialistes des questions d'égalité des sexes pour faire mieux comprendre la problématique hommes-femmes dans le cadre du renforcement des capacités aux échelons supérieurs du personnel. Ainsi, la nouvelle Directrice générale de l'UNESCO a constitué une équipe spéciale de la priorité Égalité des sexes chargée de lui présenter des idées novatrices pour réduire l'écart entre les politiques et la pratique. Cette équipe spéciale a présenté son rapport final comportant des recommandations sur le court, le moyen et le long terme.

33. Dans certains organismes, des aptitudes minimales en matière de transversalisation de la problématique hommes-femmes sont demandées pour la sélection et la nomination des hauts fonctionnaires. Ainsi, lors de la sélection récente de hauts fonctionnaires à la CNUCED, les critères d'évaluation comprenaient des aptitudes en matière de transversalisation de la problématique hommes-femmes et d'équilibre entre les sexes. La feuille de route des hauts fonctionnaires pour 2008-2009 et celle du Secrétaire général adjoint de la CNUCED pour 2009-2010 comprenaient, dans les réalisations escomptées, la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans l'activité de l'Organisation.

34. Des programmes relatifs au renforcement des capacités en matière de transversalisation de la problématique hommes-femmes ont été décrits dans de nombreux secteurs thématiques. Le PNUD a mis au point des modules de formation concernant l'égalité des sexes et des changements climatiques ainsi que la prévention des crises et le redressement après crise et ONU-HABITAT a mis l'accent sur les domaines de la gestion des sols ainsi que de l'eau et l'assainissement. La FAO a indiqué qu'un programme de renforcement des capacités en matière de prise en compte de la problématique hommes-femmes dans le secteur agricole était élaboré de manière participative, grâce à des contributions de chaque division de la FAO et des partenaires sur le terrain. La Commission économique

pour l'Europe a incorporé des conférences sur l'intégration du principe de l'égalité des sexes dans l'atelier semestriel organisé à l'intention des femmes chef d'entreprise en Asie centrale.

35. Plusieurs organismes ont appuyé le renforcement des capacités au niveau national pour des agents des conseillers techniques spécialisés dans le droit des femmes dans des organismes gouvernementaux, ce qui a permis de faciliter les échanges de données d'expérience pour améliorer l'apprentissage entre pays et régional, développer et faciliter une formation dans des domaines spécifiques du point de vue des droits fondamentaux des femmes et élaborer et diffuser des matériels et des manuels pédagogiques pour renforcer les enseignements tirés au sujet de problèmes spécifiques concernant l'égalité des sexes et les droits fondamentaux des femmes. Ainsi, au cours d'une formation de deux jours dispensée à son bureau en Iraq, l'UNESCO a présenté la relation entre la théorie et la pratique en matière de prise en compte de la problématique hommes-femmes. En 2009, UNIFEM a appuyé des mécanismes nationaux féminins dans 55 pays afin d'animer, de faciliter, de suivre et d'appuyer la prise en compte de la problématique hommes-femmes dans tous les ministères et en particulier au stade du développement des organisations, de la formation, de la recherche et de la planification et s'est efforcé de développer les moyens de collaborer efficacement avec d'autres ministères, la société civile et les ONG afin d'élaborer et d'appliquer des politiques nationales concernant les femmes. L'UNICEF ET UNIFEM ont mis à l'essai à titre pilote une initiative d'apprentissage sur l'égalité des sexes en Albanie, au Maroc et au Népal que d'autres équipes de pays pourront l'utiliser en 2010. L'INSTRAW, en collaboration avec le Gouvernement de la République dominicaine et la Banque mondiale a entrepris d'élaborer un programme de renforcement des capacités sur la prise en compte de la problématique hommes-femmes dans le milieu des affaires. Le FNUAP et UNIFEM ont organisé des programmes de formation à la budgétisation soucieux de l'égalité hommes-femmes. Le bureau pour la coordination des affaires humanitaires a indiqué que l'équipe volante de spécialistes de l'égalité des sexes du Groupe de travail du Comité permanent interorganisations avait détaché 38 conseillers dans 26 situations humanitaires depuis 2007. Une évaluation effectuée en 2009 a fait apparaître une amélioration des incidences sur la fourniture de l'assistance humanitaire par groupe de questions et par secteur.

36. Les organismes des Nations Unies ont fréquemment utilisé les outils de media moderne pour renforcer l'efficacité des programmes d'apprentissage. Le Gender-net du PNUD est un espace virtuel dans lequel le personnel peut partager les données d'expérience et qui permet de fournir des mécanismes et des orientations dans les régions. Le Wiki de formation aux questions relatives à l'égalité des sexes de l'INSTRAW a été conçu en 2009; il s'agit d'un centre de ressources en ligne centralisé destiné aux formateurs aux questions de parité entre les sexes, aux universitaires, destiné aux experts et aux praticiens de la transferralisation de la problématique hommes-femmes, de la gestion des connaissances et des développements, ainsi qu'aux particuliers et aux organisations qui recherchent des possibilités de formation, des ressources et un financement dans ce domaine. En 2009, l'Institut a organisé le dialogue virtuel sur la transferralisation de la problématique hommes-femmes en vue de fournir des conseils, de partager des informations et des enseignements quant à la manière de développer la formation relative à l'égalité des sexes qui soit facteur de démarginalisation et de transformation. L'ONUDI a créé une plateforme de communication aux fins de la

transversalisation de la problématique hommes-femmes sur son intranet, ce qui a permis au personnel de partager les connaissances, les informations et les outils dans ce domaine.

IV. Collaboration aux fins d'une transversalisation effective de la problématique hommes femmes dans le système des Nations Unies

37. Le système des Nations Unies continue à renforcer les efforts menés en collaboration pour assurer la transversalisation efficace de la problématique hommes-femmes. Au moyen de ses Équipes spéciales, le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes s'est employé activement à renforcer l'attention portée par le système des Nations Unies à l'égalité entre les sexes et à l'autonomisation des femmes. Il fournit des possibilités de brassage et d'échange d'informations sur les meilleures pratiques et stimule souvent la collaboration avec une gamme de partenaires de la société civile.

38. Les ateliers biennaux, organisés par le Réseau interinstitutions et le Réseau sur l'égalité hommes-femmes (GenderNet) du Comité d'aide au développement de l'Organisation de coopération et de développement économiques continuent à offrir l'occasion d'examiner les nouveaux problèmes et d'affiner les approches en matière de transversalisation de la problématique hommes-femmes. En 2010, l'atelier, accueilli par l'ONUDI à Vienne a porté essentiellement sur la démarginalisation économique des femmes, tout en étudiant la maîtrise qu'ont les pays du développement et les nombreuses facettes de la responsabilisation-mécanismes internationaux de responsabilisation, responsabilisation nationale et démocratique et responsabilisation mutuelle.

39. Le Réseau interinstitutions a également joué un rôle critique en promouvant la campagne du Secrétaire général « Tous unis pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes » et a notamment contribué à la définition de son cadre d'action et de sa stratégie de communication.

40. Les efforts visant à renforcer la collaboration avec les équipes de pays des Nations Unies et d'autres parties prenantes au niveau national en vue de promouvoir l'égalité des sexes ont été décrits par plusieurs organismes. Le programme conjoint FNUAP-UNICEF sur les mutilations génitales féminines et l'excision a permis de concevoir un mode de collaboration directe entre les organisations au niveau mondial, les bureaux de pays et les parties prenantes nationales dans 12 programmes de pays communs. Dans le cadre du Groupe de travail sur la violence à l'égard des femmes, le FNUAP a appuyé un exercice conjoint de programmation associant plusieurs parties prenantes dans neuf pays. Le FNUAP, l'UNICEF et le PNUD ont collaboré dans le cadre du thème protection pour assurer la prévention de la violence sexiste dans des situations humanitaires et les interventions nécessaires. Le PNUD est chef de file en matière de programmation relative à l'état de droit conjointement avec le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme et le Département des opérations de maintien de la paix et appuie l'accès des femmes à la justice. Dans le cadre du programme conjoint Unité d'action des Nations Unies réalisé au Cap-Vert, l'ONUDI a collaboré avec UNIFEM pour assurer la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans la politique de développement du secteur privé. Le groupe de travail thématique sur l'égalité des

sexes et la démarginalisation des femmes, basé à Bangkok et présidé conjointement par la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP) et UNIFEM a joué un rôle fondamental en veillant à la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans le rapport régional pour l'Asie et le Pacifique 2009/10 « Achieving the Millennium Development Goals in an era of global uncertainty » et dans les recommandations qui sont énoncées. L'UNICEF a joué un rôle actif dans le Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement du Zimbabwe, ce qui a permis de réaliser en collaboration des activités concernant la prévention de la violence sexiste et la lutte contre celle-ci. L'INSTRAW a facilité le renforcement systématique des capacités en matière de transversalisation de la problématique hommes-femmes pour l'équipe de pays des Nations Unies en République dominicaine. La CNUCED a coopéré avec les équipes de pays de cinq pays – le Bhoutan, le Cap-Vert, l'Équateur, le Lesotho et le Rwanda où elle réalisait des études de pays sur la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans la politique commerciale.

41. D'autres entités ont fait état de partenariats stratégique et d'accords sur l'égalité des sexes avec les équipes de pays des Nations Unies. En 2009, UNIFEM a participé à 69 groupes thématiques sur l'égalité des sexes, contribué à mobiliser un financement de 5,4 millions de dollars fourni par des partenaires des Nations Unies aux fins de l'égalité des sexes et signé 35 accords de coopération, dont sept audits de l'égalité des sexes dans les pays ci-après : Cap-Vert (réalisé par le Centre international de formation de l'OIT) Éthiopie, Nigeria, Philippines, Rwanda, Somalie et République-Unie de Tanzanie. Au Nigéria, l'audit participatif concernant l'égalité des sexes, coordonné par UNIFEM et l'OIT, visait à favoriser l'apprentissage des organisations et des particuliers en matière de transversalisation de la problématique hommes-femmes dans les politiques, les programmes et les structures et à évaluer la mesure dans laquelle les politiques d'égalité des sexes ont été institutionnalisées. Le Centre international de formation de l'OIT a collaboré avec UNIFEM pour une formation (Partenariat Commission européenne/Organisation des Nations Unies) sur l'égalité des sexes pour le développement et la paix et avec le Département des opérations de maintien de la paix s'agissant d'un atelier de formation de formateurs destinés aux responsables de la coordination pour l'égalité des sexes.

V. Lacunes à combler et défis à relever

42. Le système des Nations Unies a enregistré des progrès notables en matière de renforcement de son activité concernant l'égalité des sexes et la démarginalisation des femmes. La plupart des organismes des Nations Unies disposent de politiques, de stratégies et de plans d'action relatifs à l'égalité des sexes, comportant des cibles et des indicateurs assortis de délais. Toutefois, beaucoup plus reste à faire pour que la transversalisation de la problématique hommes-femmes devienne systématique dans le système des Nations Unies.

43. L'examen de la transversalisation de la problématique hommes-femmes a fait régulièrement apparaître qu'on ne concevait pas de manière uniforme l'« intégration d'une démarche d'équité entre les sexes », en dépit de la définition contenue dans la conclusion concertée 1997/2 du Conseil économique et social. En outre, il est manifeste que d'aucuns considèrent que la transversalisation de la problématique hommes-femmes constitue une fin en elle-même, alors qu'elle est en fait un moyen

d'assurer l'égalité entre les sexes et la démarginalisation des femmes. Ceci a malheureusement pour effet que l'on ne met pas suffisamment l'accent sur l'égalité entre les sexes et la démarginalisation des femmes. L'approche suivie consistant à nommer des coordonnateurs des questions d'équité entre les sexes et des conseillers pour la parité et à constituer des équipes spéciales a donné l'impression que la transversalisation de la problématique hommes-femmes incombait essentiellement à ces personnes et organismes. Néanmoins, les responsables de la coordination pour l'égalité des sexes sont souvent des personnels d'exécution qui ne disposent ni des ressources nécessaires pour donner suite efficacement aux politiques adoptées par les organismes ni d'influence sur les échelons supérieurs de la hiérarchie.

44. Les organismes ont de plus en plus inscrit la responsabilité en matière de transversalisation de la problématique hommes-femmes dans les cadres généraux de responsabilisation institutionnelle, les mécanismes de contrôle et d'évaluation et de suivi et l'évaluation du comportement professionnel. Ils ont également nettement progressé dans la définition des indicateurs de résultats et des repères permettant de mesurer les progrès, les lacunes et les défis en matière de mise en œuvre. Le Plan d'action en faveur de l'égalité des sexes de l'UNESCO pour 2008-2013 prévoit des mesures stratégiques par secteur de programmes et pour l'organisation tout entière concernant l'égalité des sexes, ainsi que les résultats escomptés et les indicateurs de résultats. Le programme conjoint FNUAP-UNICEF sur les mutilations génitales féminines et l'excision et le fonds d'affectation spéciale pour la santé maternelle prévoient des repères, des cibles et des indicateurs spécifiques en vue d'évaluer les progrès en matière d'égalité des sexes. Ces données sont contrôlées tous les trimestres, dont une fois en fin d'exercice. Les indicateurs ont été élaborés en vue d'évaluer les programmes en matière d'intégration des préoccupations des femmes rurales dans les projets de la FAO, dans le cadre de l'initiative « Unis dans l'action ». En dépit de ces perspectives prometteuses, l'absence de mécanismes communs permettant de comparer et d'évaluer les progrès dans l'ensemble du système des Nations Unies demeure une carence sérieuse en matière de responsabilisation. L'adoption d'un ensemble commun de normes minimales, appliquées systématiquement pour mesurer les résultats des organismes faciliterait le rôle de surveillance du Conseil économique et social s'agissant de la promotion de l'égalité entre les sexes et de la démarginalisation des femmes.

45. Les mesures prises ont également concerné la définition de méthodes d'évaluation et de directives aux fins de la transversalisation de la problématique hommes femmes dans des domaines d'activité spécifiques. Le manuel du PNUD intitulé « Resource Guide on Gender and Climate Change » (2009) a servi d'instrument pratique pour évaluer et accroître pour évaluer la mesure dans laquelle les responsables politiques et les exécutants comprennent les relations entre l'égalité des sexes et les changements climatiques et peuvent élaborer des politiques et des stratégies relatives aux changements climatiques qui tiennent compte de la problématique hommes-femmes. Le Département des opérations de maintien de la paix et le Département de l'appui aux missions ont demandé, dans une liste d'éléments à vérifier établie à l'intention des hauts fonctionnaires, que les missions de maintien de la paix inscrivent la promotion de l'égalité entre les sexes au nombre des objectifs stratégiques du plan de mission et établissent des repères en matière de transversalisation de la problématique hommes-femmes. Ces initiatives, dont il y a lieu de se féliciter, n'ont pas encore été étendues à l'échelle du système.

46. La collecte de données ventilées par sexe aux fins de l'élaboration, du suivi et de l'évaluation de politiques s'est régulièrement intensifiée dans le système des Nations Unies. L'UNICEF, le FNUAP, la Division de la promotion de la femme, UNIFEM, l'OIT, la Banque mondiale, et la Division de statistique du Département des affaires économiques et sociales ont publié une nouvelle édition de GenderInfo, base de données statistiques mondiales et d'indicateurs relatifs à la problématique hommes-femmes concernant la population, les familles, la santé, l'éducation, le travail et la participation politique. Cette base comprenait plus de 360 000 données statistiques au niveau régional, national et infranational. Le FNUAP a appuyé les séries de recensement et la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans les statistiques, les enquêtes démographiques et les enquêtes relatives à la santé et les autres enquêtes nationales. L'enquête de l'ONU sur l'administration en ligne, conçue par la Division de l'administration publique et de la gestion du développement du Département des affaires économiques et sociales a inclus section spécifique consacrée à l'égalité des sexes et à l'administration en ligne. Cet instrument a été utilisé pour évaluer les défis et les possibilités de l'administration publique en matière d'égalité entre les sexes et de réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement, au moyen des techniques de l'information et des communications. Si les objectifs du Millénaire pour le développement, qui sont assortis de cibles et d'indicateurs mesurables, ont encouragé la collecte de données ventilées par sexe, ce qui a permis des progrès importants dans certains domaines dans l'emploi et l'éducation, les données disponibles dans d'autres domaines ne sont toujours pas fiables et comparables sur le temps, par exemple s'agissant de la pauvreté et de la violence à l'égard des femmes. Il convient de porter davantage d'attention à cette question.

47. Des efforts accrus ont été déployés pour améliorer les méthodes et les instruments permettant d'évaluer les incidences des initiatives de formation et de renforcement des capacités en matière de transversalisation de la problématique hommes-femmes. L'INSTRAW a conçu une méthode pour identifier et évaluer les meilleures pratiques au moyen d'un questionnaire écrit, d'entretiens directs et d'évaluations indépendantes. L'UNICEF, l'ONUDI, la Banque mondiale et le FNUAP ont évalué leurs programmes de formation au moyen d'évaluations structurelles de la formation. Le Département des opérations de maintien de la paix a lancé un système électronique pilote de gestion de la formation qui permettra de rassembler des données et de suivre le nombre de cours de formation à la problématique hommes-femmes organisés dans les missions de maintien de la paix ainsi que le nombre et les catégories de personnel qui ont participé à ces cours. Ces données qualitatives seront analysées sur une base trimestrielle afin de définir les tendances en matière d'accessibilité et d'incidences des efforts de formation. D'autres organismes, comme l'OIT et l'UNICEF ont eu recours à des évaluations structurées de la formation, des audits de l'égalité entre les sexes et des missions pour évaluer les résultats des efforts déployés aux fins du renforcement des capacités et de la formation en matière de transversalisation de la problématique hommes-femmes. L'UNESCO a étudié à titre pilote le modèle « Rendement de l'investissement » et le PNUD a évalué au moyen de questionnaires et d'enquêtes les besoins du personnel en matière de renforcement des capacités, y compris les besoins d'apprentissage ainsi que les obstacles en matière de transversalisation de la problématique hommes-femmes dans les bureaux de pays. Toutefois, ces bonnes pratiques restent à étendre à l'ensemble du système des Nations Unies.

48. Bien que l'on ait généralement conscience du fait qu'il convient d'affecter davantage de ressources humaines et financières pour améliorer la transversalisation de la problématique hommes femmes dans tous les domaines d'activité des organismes, ces deux types de ressources demeurent rares. Si certains organismes ont alloué des fonds pour cet objectif dans leur budget ordinaire, d'autres ne disposent que de fonds limités, voire d'aucun crédit pour les activités relatives à l'égalité des sexes. Certains organismes ont été largement tributaires des ressources extrabudgétaires pour exécuter leurs programmes relatifs à l'égalité entre les sexes. L'absence d'un financement adéquat, prévisible et durable demeure un grave défi pour l'amélioration de l'égalité des sexes et la démarginalisation des femmes.

49. Bien que la parité entre les sexes soit distincte de la transversalisation de la problématique hommes-femmes, on convient de plus en plus que la participation des femmes à la prise de décisions renforce l'attention portée à la transversalisation de la problématique hommes-femmes. Toutefois, dans la plupart des organisations, des progrès en matière de représentation des femmes ont été marginaux, en particulier aux niveaux supérieurs.

50. Si les organismes ont institué une formation obligatoire et régulière à l'intention du personnel en matière de transversalisation de la problématique hommes-femmes, cette formation reste dans la plupart des cas organisée sur une base circonstancielle et volontaire. Un petit nombre d'organismes disposent de plans de renforcement des capacités et des ressources permettant de les mettre en œuvre et d'en assurer le suivi afin d'évaluer les incidences. Toutefois, dans de nombreux cas, le renforcement des capacités se limite à un ou deux jours de formation. Une formation plus programmatique en matière de développement des compétences relatives à l'égalité hommes-femmes permettrait de doter le personnel des aptitudes voulues aux fins d'une transversalisation efficace de la problématique hommes-femmes.

51. Dans l'ensemble, il ressort des informations fournies que les organismes agissent essentiellement à titre individuel pour appliquer la stratégie de transversalisation de la problématique hommes-femmes. Mis à part le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes qui, comme son nom l'indique, est un réseau souple sans pouvoir, il n'existe pas de promoteur unique de la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans le système des Nations Unies. En conséquence, les initiatives ne sont pas toujours cohérentes et peuvent faire double emploi. Il y a lieu de se féliciter de l'initiative prise par le Réseau interinstitutions concernant un programme de renforcement des capacités en matière de transversalisation de la problématique hommes-femmes à l'échelon du système. Ce mécanisme, une fois constitué, devrait jouer un rôle de critique des chefs de file pour combler les lacunes.

VI. Conclusions et recommandations

52. Il ressort de ce qui précède que les organismes des Nations unies ont fait preuve d'une volonté accrue d'appliquer la stratégie de transversalisation de la problématique hommes-femmes pour parvenir à l'égalité entre les sexes et à la démarginalisation des femmes. Des politiques ont été élaborées et la recherche sur une démarche soucieuse d'équité entre les sexes a été nourrie par la collecte de données ventilées par sexe et l'emploi d'indicateurs tenant compte de la

problématique hommes- femmes. Des efforts concertés ont été faits aux fins de la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans l'élaboration, le suivi et l'évaluation des politiques. Certains organismes ont également mis en place des arrangements institutionnels, tels que des points de contact pour l'égalité des sexes, des audits de la prise en compte de la problématique hommes-femmes et des initiatives de renforcement des capacités, pour appuyer la transversalisation de la problématique hommes- femmes.

53. Toutefois, il reste beaucoup plus à faire avant que la transversalisation de la problématique hommes-femmes soit systématiquement appliquée dans le système des Nations Unies. Cette notion n'est pas aisément comprise et la relation entre la transversalisation de la problématique hommes-femmes et la réalisation de l'égalité entre les sexes demeure obscure. Le renforcement des capacités, s'il a bénéficié d'un appui dans certains organismes, notamment dans le cadre d'une formation relative à l'égalité entre les sexes, voit son incidence limitée dans de nombreux organismes, en raison du manque de crédits. Le suivi et l'évaluation de la transversalisation de la problématique hommes-femmes pâtissent de l'absence d'indicateurs de résultats et de repères pour mesurer les progrès, les lacunes et les défis.

54. La lenteur de l'élaboration d'un mécanisme commun d'évaluation des progrès, des lacunes et des défis continue à constituer une carence en matière de responsabilisation, car il est difficile de ce fait de comparer et d'évaluer les progrès dans l'ensemble du système.

55. Bien que l'on soit généralement conscient du fait qu'il est nécessaire d'accroître les ressources humaines et financières pour améliorer la transversalisation de la problématique dans tous les domaines d'activité des Nations Unies, la pénurie ressources persiste.

56. En dépit de la multitude et de la valeur des informations communiquées par les organismes des Nations Unies et les organisations non gouvernementales sur le Web, au moyen de réseaux électroniques de connaissance par d'autres moyens, on constate souvent que les renseignements disponibles au sujet de la formation relative à la transversalisation de la problématique hommes-femmes ne sont pas systématiques, sont fragmentaires et dispersés dans les divers organismes des Nations Unies.

57. Pour promouvoir la mise en œuvre de sa résolution 2009/12 et des autres résolutions pertinentes, le Conseil économique et social souhaitera peut-être encourager les organismes des Nations Unies à :

a) S'employer à concevoir une définition plus claire et plus opérationnelle de l'intégration de la problématique hommes-femmes pour éliminer les actuels malentendus généralisés.

b) Renforcer la coordination, la responsabilisation, l'efficacité et l'efficience du système des Nations Unies, y compris son aptitude à aider les États Membres à appliquer leur politique nationale relative à l'égalité des sexes et à la démarginalisation des femmes.

c) Faire en sorte que les responsables, de niveau intermédiaire et supérieur entre autres, jouent un rôle de chef de file et fournissent l'appui nécessaire pour promouvoir la stratégie de transversalisation de la

problématique hommes-femmes dans le système des Nations Unies, y compris en accroissant la sensibilisation, la détermination et le renforcement des capacités du personnel.

d) Élaborer ou renforcer des cadres de responsabilisation en matière de transversalisation de la problématique hommes-femmes de manière cohérente, systématique et coordonnée;

e) Utiliser et renforcer la gestion axée sur les résultats, y compris en établissant des indicateurs clairs et mesurables et des protocoles d'évaluation pour le système commun et en recueillant des données fiables dont, des données de référence ventilées par sexe.

f) Veiller à la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans les mécanismes opérationnels y compris les plans cadres des Nations Unies pour l'aide au développement et d'autres cadres de ce type.

g) Augmenter les ressources financières affectées à la transversalisation de la problématique hommes-femmes, en particulier celles provenant des budgets ordinaires ou du budget de base de manière prévisible et durable, pour atteindre les objectifs de l'organisation en matière d'égalité des sexes;

h) Faire en sorte que davantage d'attention soit portée à la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans le plan à moyen terme, le budget programme et les cadres de financement pluriannuels;

i) Renforcer le contrôle et l'évaluation des progrès en matière de mise en œuvre de la stratégie de transversalisation de la problématique hommes-femmes ainsi que les rapports établis à ce sujet et identifier les lacunes au moyen de méthodes et d'indicateurs communs élaborés en collaboration, pour pouvoir évaluer les progrès à l'échelle du système;

j) Renforcer la collaboration interorganisations en matière de renforcement des capacités relatives à la transversalisation de la problématique hommes-femmes, y compris en ce qui concerne la formation relative à des secteurs et à des catégories spécifiques, afin d'accélérer la réalisation de l'égalité entre les sexes et la démarginalisation des femmes;

k) Utiliser les établissements de formation existants, en particulier, l'École des cadres du système des Nations Unies, pour aider les organisations à concevoir et à appliquer des modules et mécanismes unifiés de formation concernant la transversalisation de la problématique hommes-femmes;

l) Accroître les moyens des bureaux extérieurs pour aider les États Membres à recueillir et à analyser des renseignements relatifs à la problématique hommes-femmes et des données ventilées par sexe et par âge et à employer une budgétisation tenant compte de la problématique hommes-femmes;

m) Concevoir des mécanismes institutionnels efficaces pour constituer des partenariats plus vigoureux avec les principales parties prenantes, telles que la société civile et le secteur privé.