



Conseil économique et social

Distr. générale
9 mai 2013
Français
Original : anglais

Session de fond de 2013

Genève, 1^{er}-26 juillet 2013

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

**Questions de coordination, questions relatives au programme
et autres questions : transversalisation de la problématique
hommes-femmes dans l'ensemble des politiques et programmes
du système des Nations Unies**

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

Rapport du Secrétaire général

Résumé

Le présent rapport est soumis en application de la résolution 2012/24 du Conseil économique social, afin d'évaluer les progrès accomplis dans la promotion de l'égalité des sexes dans le système des Nations Unies. Comme le Conseil le demande dans cette résolution, le rapport met spécialement l'accent sur la promotion du principe de responsabilité s'agissant de l'activité à l'échelle du système en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, aux niveaux mondial et national, notamment par la mise en œuvre du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

Pour la première fois, le rapport du Secrétaire général sur la transversalisation de la problématique hommes-femmes s'appuie sur les rapports établis par 55 entités des Nations Unies au titre du Plan d'action. Le rapport réunit aussi les informations provenant des rapports annuels de 123 coordonnateurs résidents pour l'année 2012. Cela permet une présentation plus complète que dans le passé de l'information et de données factuelles.

Le rapport donne en conclusion des recommandations à l'attention du Conseil économique et social.

* E/2013/100.



I. Introduction

1. Le présent rapport est soumis en application de la résolution 2012/24 du Conseil économique social, dans laquelle le Conseil priait le Secrétaire général d'établir un rapport sur l'application de la résolution, notamment sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Les résultats des rapports établis en 2013 sont exposés plus loin; ils permettent d'établir pour la première fois une base de référence pour l'examen de la performance du système des Nations Unies sur la question de la transversalisation de la problématique hommes-femmes, à partir de laquelle on pourra mesurer à l'avenir les progrès accomplis.

2. Le rapport est organisé en cinq sections. Après l'introduction, la section II donne une vue d'ensemble des progrès accomplis dans la mise en œuvre du Plan d'action; la section III évalue les progrès accomplis par les entités des Nations Unies dans la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans tous les mécanismes opérationnels; la section IV présente un aperçu des lacunes et des problèmes qui subsistent; et la section V comprend des recommandations visant une action accélérée, à l'attention du Conseil.

3. Le rapport s'appuie sur les informations et les données fournies par 55 entités des Nations Unies dans les rapports qu'elles établissent en vertu du Plan d'action, ainsi que sur les rapports annuels de 123 coordonnateurs résidents pour 2012 et sur d'autres sources.

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

4. Le Plan d'action à l'échelle du système¹ a amélioré la responsabilisation des organismes des Nations Unies s'agissant de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Son adoption et son utilisation dans l'ensemble du système réaffirment la valeur de l'application du principe de parité à l'ensemble des actions des Nations Unies concernant la paix et la sécurité, les droits de l'homme, le développement et l'assistance humanitaire.

5. Le Plan d'action a défini un ensemble de 15 indicateurs de performance regroupés dans six domaines fonctionnels communs assez larges² et il a établi un nouveau modèle de responsabilisation permettant de se faire une idée de l'état d'avancement de l'activité relative à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Outre la définition de normes communes et l'établissement d'un cadre

¹ Voir www.unwomen.org/2012/04/un-women-welcomes-a-landmark-action-plan-to-measure-gender-equality-across-the-un-system/.

² Ces six domaines correspondent aux six éléments de la politique en matière d'égalité des sexes du Conseil de coordination des chefs de secrétariat du système des Nations Unies : responsabilité; gestion axée sur les résultats; contrôle par le suivi, l'évaluation et l'établissement de rapports; ressources humaines et financières; capacité du personnel; et cohérence, coordination et gestion des connaissances.

commun de suivi, le Plan d'action devrait également motiver les mesures prises et les investissements consacrés à la réalisation de ces normes.

6. Le Plan d'action s'est traduit par plusieurs infléchissements appréciables et immédiats dans les approches suivies par le système des Nations Unies dans son activité pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, comme le montre le tableau suivant :

<i>Avant le Plan d'action</i>	<i>Après le Plan d'action</i>
Les directives et l'orientation sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes restaient limitées dans le système des Nations Unies.	L'ensemble du système des Nations Unies applique des normes convenues et surveille leur application.
Les demandes des États Membres pour l'adoption d'un cadre de responsabilisation, quoique répétées, n'ont pas été satisfaites.	Un cadre uniforme de responsabilité à l'échelle du système a été accueilli avec satisfaction par le Conseil économique et social dans sa résolution 2012/24 et par l'Assemblée générale dans sa résolution 67/226.
La responsabilité pour l'activité concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes se bornait aux unités et aux interlocuteurs spécialement chargés de la question.	La responsabilité et l'animation de l'action menée pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans le système des Nations Unies sont décentralisées.
Les données et les rapports sur l'activité relative à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes restaient fragmentaires.	Les données et les rapports, plus cohérents et harmonisés, permettent de repérer les atouts et les lacunes à l'échelle du système.

7. Les résultats de la première année de rapports présentés au titre du Plan d'action permettront d'établir une base de référence en fonction de laquelle pourront être mesurées les performances futures. Les entités, départements et bureaux des Nations Unies ont jusqu'à 2017 pour respecter les normes de performance qui sont exposées ici³.

A. Établissement d'une première série de rapports de référence

8. Le Plan d'action appréhende la performance et les progrès accomplis à l'aide d'un système gradué d'autonotation distinguant cinq niveaux : sans objet; néant⁴; se rapproche des normes; respecte les normes; dépasse les normes. Par la note « respecte les normes », on désigne le minimum que le système des Nations Unies doit atteindre pour répondre au mandat des organismes intergouvernementaux.

³ Les entités techniques et les entités qui comptent moins de 500 personnes ont jusqu'à 2019 pour atteindre les normes de performance.

⁴ La note « sans objet » signifie que l'indicateur n'est pas pertinent pour une entité donnée (par exemple, si cette entité ne s'est pas dotée d'un bureau d'évaluation). La note « néant » signifie que l'entité n'a accompli aucune activité dans le domaine couvert par l'indicateur en question.

L'établissement de rapports sur des plans de rattrapage, assortis de calendriers, de budgets et d'une répartition des attributions, est obligatoire quand les notes sont inférieures à la note « respecte les normes ». Ces plans de rattrapage précisent les mesures qui devraient être prises pour faciliter de nouveaux progrès; ils sont indispensables pour mesurer les progrès accomplis et l'application du principe de responsabilité au titre du Plan d'action à l'échelle du système.

9. Cinquante-cinq entités ont remis un rapport, soit 82 % des entités tenues de le faire⁵. Chaque rapport a été examiné par l'Entité des Nations Unies pour l'égalité

⁵ Les entités qui remettent un rapport se classent dans les catégories retenues pour l'analyse; ce sont les suivantes : a) Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies : Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général pour les enfants et les conflits armés, Département des affaires économiques et sociales, Département de l'appui aux missions, Département de la gestion, Département des affaires politiques, Département de l'information, Département des opérations de maintien de la paix, Département de la sûreté et de la sécurité, Commission économique pour l'Europe, Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC), Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP), Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (CESAO), Bureau de l'administration de la justice, Bureau de la coordination des affaires humanitaires, Bureau des affaires de désarmement, Haut-Commissariat aux droits de l'homme, Bureau du Haut-Représentant pour les pays les moins avancés, les pays en développement sans littoral et les petits États insulaires en développement, Bureau des services de contrôle interne, Bureau des affaires juridiques, Bureau de l'appui à la consolidation de la paix, secrétariat de la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED), Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), secrétariat de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC), Programme des Nations Unies pour les établissements humains (ONU-Habitat), Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, Office des Nations Unies à Genève, Office des Nations Unies à Nairobi; b) fonds et programmes : Fonds international de développement agricole (FIDA), Organisation internationale pour les migrations (OIM), Centre du commerce international (CCI), Programme commun des Nations Unies pour la lutte contre le VIH/sida (ONUSIDA), Fonds d'équipement des Nations Unies, Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), Haut-Commissariat pour les réfugiés (HCR), Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS), Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA), Programme des Volontaires des Nations Unies (VNU), Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes), Programme alimentaire mondial (PAM); c) institutions spécialisées : Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), Organisation internationale du Travail (OIT), Centre international de formation de l'OIT, Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), Organisation mondiale de la Santé (OMS); d) entités spécialisées techniques : Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires, Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), Organisation maritime internationale (OMI), Union internationale des télécommunications (UIT), Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), Union postale universelle (UPU), Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), Organisation mondiale du tourisme, Organisation météorologique mondiale (OMM). Les 12 entités qui n'ont pas remis de rapport au titre du Plan d'action à l'échelle du système pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont les suivantes : a) parmi les instituts de formation et de recherche : Institut interrégional des Nations Unies pour la recherche sur la criminalité et la justice, Institut des Nations Unies pour la recherche sur le désarmement, Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche (UNITAR), Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social, École des cadres des Nations Unies, Université des Nations Unies (UNU); b) Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies : Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, Commission économique pour l'Afrique, Bureau du Conseiller spécial pour l'Afrique, Bureau des Nations Unies pour la prévention des catastrophes,

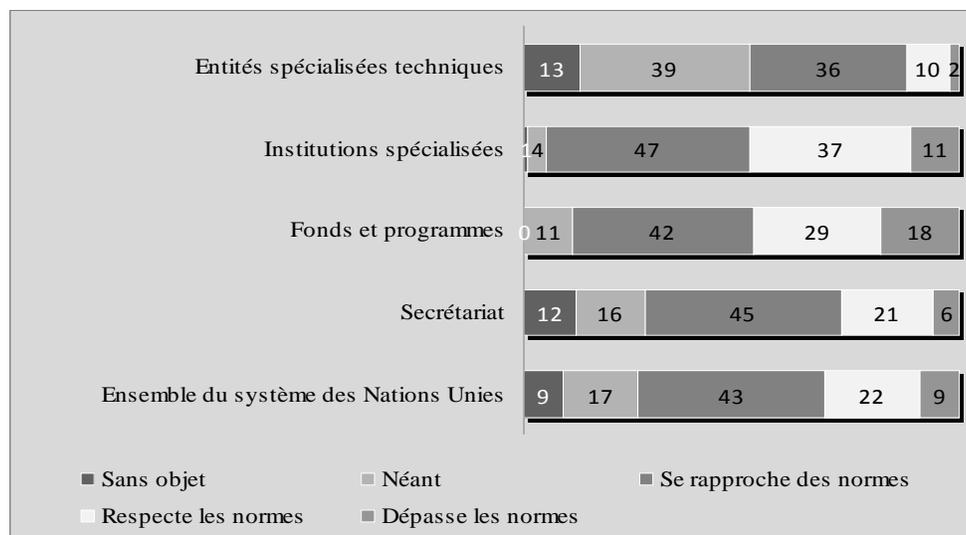
des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes). Après révision, et nouvelle présentation de leur rapport par les entités en question, on a constaté que l'écart, quant à la précision de la notation, entre l'entité en question et ONU-Femmes ne dépasse pas 3 %, ce qui démontre que les indicateurs de performance sont clairs⁶. Douze entités (dont 50 % sont des instituts de recherche et de formation des Nations Unies) n'ont pas présenté de rapport, ce qui est préoccupant.

10. Les entités ont été regroupées en quatre catégories (voir fig. I plus bas et note 5 pour la composition de ces catégories) selon la répartition habituelle des organismes des Nations Unies⁷ afin de faciliter l'analyse des données pour l'ensemble du système et ses éléments constitutifs et par indicateur de performance (voir fig. II plus bas).

B. Résultats d'ensemble pour 2013

Figure I
Performance des organismes des Nations Unies au regard des 15 indicateurs de performance, par type d'entité

(En pourcentage)



Office des Nations Unies à Vienne; c) parmi les entités spécialisées techniques : Organisation de l'aviation civile internationale (OACI). La Banque mondiale, le Fonds monétaire international (FMI) et l'Organisation mondiale du commerce (OMC) ont participé à l'élaboration et à la mise en œuvre du Plan d'action, mais ont indiqué qu'ils ne feraient pas rapport aux Nations Unies en raison de leur statut particulier vis-à-vis du système.

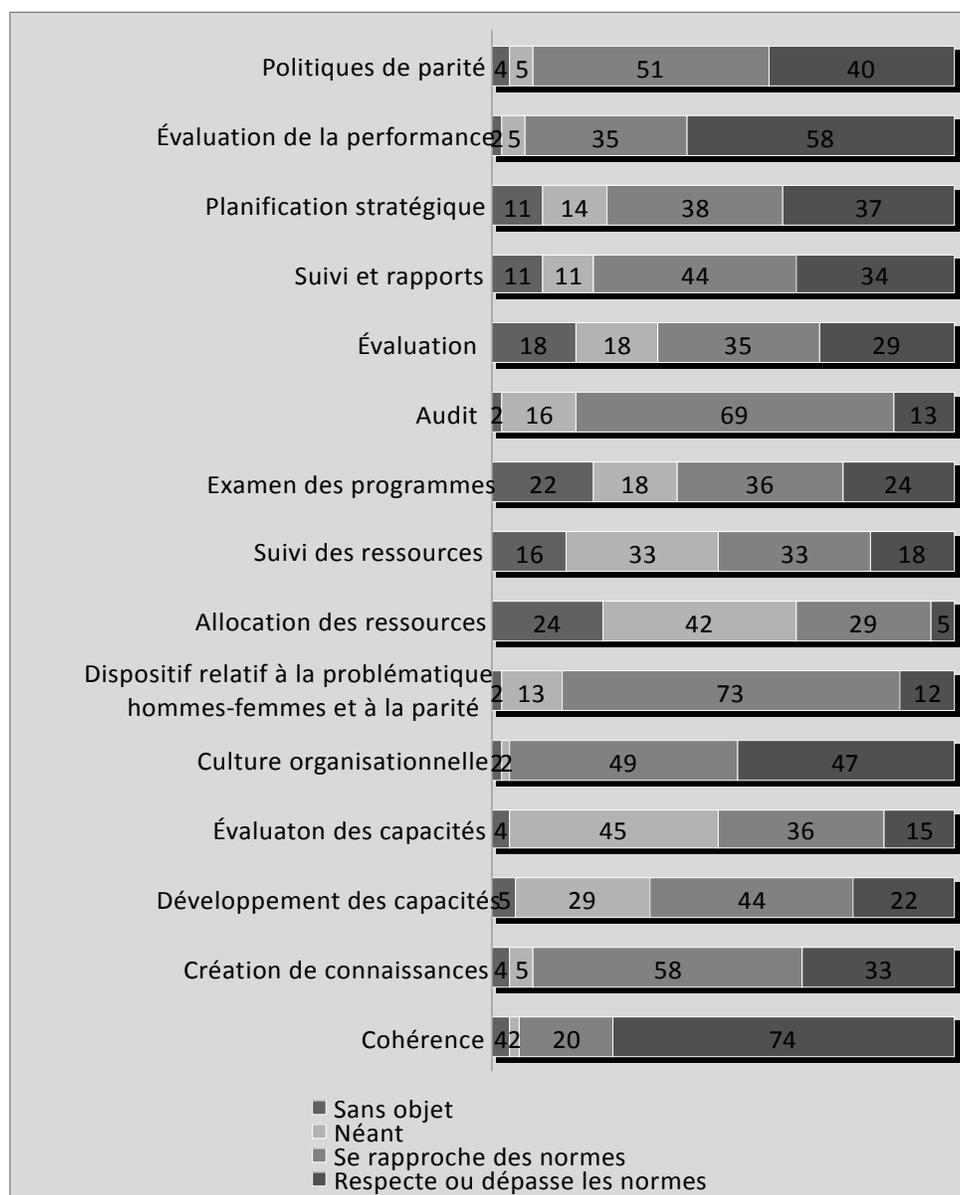
⁶ Les notes techniques annexées au Plan d'action donnent la définition des indicateurs, de façon à assurer une interprétation commune des notes, et donc leur comparabilité.

⁷ Pour faciliter l'analyse, on a classé l'OIM parmi les fonds et programmes, le secrétariat de la CCNUCC avec le Secrétariat, et la Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires et l'AIEA parmi les institutions spécialisées techniques, la catégorie la plus proche. Bien que l'OIM ne soit pas une entité des Nations Unies, elle a joué un rôle moteur dans l'adoption du Plan d'action et a étroitement participé à son élaboration et son application. L'OIM travaille avec les entités spécialisées et fait partie dans beaucoup de pays de l'équipe des Nations Unies.

11. Comme le montre la figure I, le système des Nations Unies respecte ou dépasse les normes pour 31 % seulement des notes relatives aux indicateurs de performance⁸ et se rapproche de ces normes dans 43 % des notes. Un effort considérable, cohérent et déterminé doit être accompli par la majorité des entités des Nations Unies pour respecter les normes de performance en 2017. En outre, comme le prévoit le Plan d'action, des plans de rattrapage doivent être élaborés par les entités qui n'atteignent pas les indicateurs de performance, il faut donc s'attendre à une augmentation des capacités et des ressources mieux ciblées pour que l'ensemble du système des Nations Unies atteigne l'objectif de 2017. On ne saurait trop souligner combien il importe qu'une majorité au moins d'entités « se rapproche des normes » : le système des Nations Unies se trouve à un moment décisif et peut ou bien respecter les mandats des organes intergouvernementaux au sujet des indicateurs de performance du Plan d'action, ou bien prendre du retard par rapport à l'entreprise d'importance critique de promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.

⁸ Pour l'ensemble du système des Nations Unies, les calculs reposent sur les 825 notes, qui correspondent à 15 indicateurs de performance pour les 55 entités remettant un rapport.

Figure II
Répartition des notes des entités au regard des indicateurs de performance
 (En pourcentage)



12. La performance d'ensemble des institutions spécialisées, pour lesquelles 48 % des notes respectent ou dépassent les normes de performance, donne à penser que ce groupe est celui qui est le plus près de réaliser les objectifs du Plan d'action. Le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (qui respecte ou dépasse les normes dans 29 % des cas) et les entités spécialisées techniques (12 % qui respectent ou dépassent les normes) doivent particulièrement retenir l'attention pour un suivi. Le système des Nations Unies dans son ensemble ne dépasse les normes minimales que

dans 9 % des notes, ce qui montre qu'il reste encore beaucoup à faire sur la plupart des fronts.

Atouts

13. Par atouts on entend les domaines où 40 % ou plus des notes respectent ou dépassent les normes pour un indicateur donné⁹. Les domaines de performance où les notes sont les plus élevées sont : la cohérence (77 %), l'évaluation de la performance (59 %), la culture organisationnelle (48 %), la politique de parité (41 %) et la planification stratégique (41 %).

14. Pour qu'elles soient considérées comme respectant les normes de cohérence, les entités doivent systématiquement siéger dans les instances de coordination interinstitutions visant l'égalité des sexes; pour être considérées comme dépassant les normes, elles doivent participer aux examens collégiaux conçus comme exercices d'apprentissage et de responsabilisation mutuels. Vingt-deux pour cent des entités se sont déjà engagées à participer aux examens collégiaux, ce qui démontre que le Plan d'action apporte une contribution positive à la cohérence et à l'échange de connaissances.

15. S'agissant de l'évaluation de la performance, pour qu'elles soient considérées comme respectant les normes, les entités doivent avoir intégré dans les valeurs fondamentales et les compétences de tous les membres de leur personnel une évaluation intégrée de l'égalité des sexes, l'accent étant mis en particulier sur la classe P-4 ou équivalente et les fonctionnaires d'un rang supérieur à celle-ci; pour qu'elles soient considérées comme dépassant les normes, elles doivent s'être dotées d'un système de reconnaissance de l'excellence d'une activité au service de l'égalité des sexes. Quatre-vingt-deux pour cent des entités du Secrétariat qui ont remis un rapport respectent ou dépassent les normes, contre 60 % des institutions spécialisées, 50 % des fonds et programmes et aucune entité spécialisée technique. En outre, malgré l'importance que les rapports du Secrétaire général attachent à la reconnaissance de la bonne performance en matière de responsabilisation (voir par exemple A/64/640), deux entités seulement ont mis en place des incitations permettant de saluer l'excellence d'une activité de promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.

16. Pour ce qui est de la culture organisationnelle, les entités doivent respecter sept normes, portant notamment sur l'application de la réglementation, sur la déontologie et sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, sur le régime des congés et sur la prévention de la discrimination et du harcèlement. Alors que les résultats d'ensemble pour le système des Nations Unies sont relativement positifs pour ce qui est de cet indicateur (puisque 47 % des organisations dépassent ou respectent les normes), il n'est pas certain que la notation de cet indicateur de performance ne soit pas l'effet d'une interprétation trop favorable, que ne justifie pas la situation réelle, de cet indicateur par les entités en question. Pour dépasser les

⁹ La note « sans objet » n'a pas été retenue pour la détermination des atouts et des lacunes car les indicateurs « sans objet » retenus par les entités en question ne peuvent être considérés comme atouts ou lacunes. Tous les chiffres se rapportent aux notes globales. Pour calculer les pourcentages, on a divisé le nombre total de notes « respecte les normes » et « dépasse les normes » pour chaque indicateur par le nombre total de notes de cet indicateur diminué du nombre de notes « sans objet » .

normes, il faut que les dirigeants d'une entité manifestent une grande autorité concernant la parité. Seize pour cent seulement sont dans ce cas.

17. Dans le domaine de la politique de parité, pour qu'elles soient considérées comme respectant les normes, les entités doivent instituer une politique de l'égalité des sexes à jour, notamment un plan de mise en œuvre; pour être considérées comme dépassant les normes, les entités doivent avoir créé un mécanisme de responsabilisation s'appliquant expressément aux dirigeants. Sur l'ensemble des entités qui ont remis un rapport, 13 % se sont dotées de plans ou de politiques conformes au Plan d'action en 2012, et 20 % d'autres entités devraient le faire en 2013¹⁰. Parmi les fonds et programmes, 86 % se sont dotées d'une politique d'égalité des sexes et le reste se prépare à en introduire une. Pour conforter cette tendance, ONU-Femmes a rédigé des directives pour l'élaboration de politiques d'égalité des sexes conformes au Plan d'action; il est prévu que la plupart des entités des Nations Unies auront établi de telles politiques en 2017. Il y a lieu de noter en particulier l'introduction de l'obligation de remettre un rapport au titre du Plan d'action dans le contrat conclu par le Secrétaire général avec les hauts fonctionnaires du Secrétariat en 2013 afin de démontrer leur attachement au principe de responsabilité.

18. Pour être considérées comme respectant les normes relatives à la planification stratégique, les entités doivent faire figurer une analyse adéquate de la question de la problématique hommes-femmes et au moins une réalisation spécifique ou attendue et un indicateur spécifique relatif à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes dans leur principal document de planification. Alors que pour cet indicateur, la notation se révèle relativement positive (41 % respectent ou dépassent les normes), les documents de planification stratégique ne présentent pas d'analyse adéquate de la problématique hommes-femmes dans la majorité des entités du système des Nations Unies, et 14 % seulement de ces entités font figurer plus d'un indicateur de l'égalité des sexes dans leur principal document de planification. On observera cependant, ce qui est plus positif, que 43 % des entités qui ne respectent ou ne se rapprochent pas des normes relatives à cet indicateur se doteront de nouveaux documents de planification stratégique pour 2014 et au-delà, ce qui laisse espérer une place plus grande de la question de la parité dans ces documents.

Lacunes

19. Par « lacunes » on entend les domaines où 25 % ou moins des notes constatent le respect ou le dépassement des normes pour un indicateur donné. Les domaines de performance où les notes sont les plus faibles sont : l'allocation des ressources (7 %); le dispositif relatif à la problématique hommes-femmes et la parité (13 %); l'audit (13 %); l'évaluation des capacités (15 %); le suivi des ressources (22 %); et le développement des capacités (23 %). Il faut s'intéresser d'urgence à toutes ces lacunes dans l'ensemble du système des Nations Unies.

20. Pour qu'elles soient considérées comme respectant les normes relatives à l'allocation et au suivi des ressources, les entités doivent s'être dotées d'un mécanisme de suivi des ressources financières (assorti d'un système de repérage des activités contribuant à l'égalité des sexes) afin de quantifier l'affectation des fonds à

¹⁰ Pendant la mise en place du Plan d'action, il a été admis que les données figurant dans les rapports resteraient confidentielles, de sorte que les conclusions présentées sont formulées globalement.

la recherche de la parité; et, s'agissant de l'indicateur d'allocation des ressources, un critère financier d'allocation de ressources à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes doit être défini et respecté. Les rapports des entités montrent que 22 % seulement d'entre elles se sont dotées d'un mécanisme de suivi des ressources affectées à l'égalité des sexes. Cependant, on constate, récemment, des progrès appréciables au sujet du suivi des ressources; ces progrès concernent notamment la note directive sur un système de repérage des activités contribuant à l'égalité des sexes du Groupe des Nations Unies pour le développement, établie par le sous-groupe de l'affectation des ressources à l'égalité des sexes, dirigé conjointement par le PNUD et par l'UNICEF sous les auspices de l'Équipe spéciale du Groupe des Nations Unies pour le développement sur l'égalité des sexes; le système de repérage des activités contribuant à l'égalité des sexes introduit en 2009 par le Comité permanent interinstitutions pour l'assistance humanitaire; et la constatation, dans les rapports sur le Plan d'action, que 13 % des entités s'emploient actuellement à introduire un tel système de repérage. Seize pour cent des entités ont souligné qu'il n'était pas nécessaire de prévoir un mécanisme d'allocation des ressources, et notamment neuf entités du Secrétariat, et 24 % ont fait observer que le système de suivi des ressources n'était pas applicable à elles, en particulier huit entités du Secrétariat, ce qui donne à penser que certains milieux sont peu désireux d'introduire un tel système de repérage des activités contribuant à l'égalité des sexes.

21. S'agissant du dispositif relatif à la problématique hommes-femmes et à la parité, les entités doivent respecter trois normes : le responsable de la coordination pour l'égalité des sexes doit être désigné au niveau P-4 au moins ou au-dessus, et se voir confier une mission précise et consacrer au moins 20 % de son temps aux fonctions relatives à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes; autre condition : une représentation égale des femmes dans le personnel des services généraux et au niveau P-4 et au-dessus; et une dotation complète de ressources du département ou du groupe chargé de la question de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. S'agissant de la première norme, une majorité écrasante d'entités signale la désignation d'un responsable de la coordination pour l'égalité des sexes, ou une fonction équivalente (89 %). Cependant, la force relative de cet élément du dispositif relatif à la problématique hommes-femmes est atténuée par le manque d'ancienneté (54 % seulement signalent que la majorité de leurs responsables de la coordination pour l'égalité des sexes se trouvent à la classe P-4 ou au-dessus) comme de l'absence de définition officielle de leurs fonctions (52 % seulement disposent d'une lettre de mission et 33 % peuvent consacrer au moins 20 % de leur temps à ces fonctions). Cela pose la question de savoir si les nombreuses résolutions de l'Assemblée générale (comme les résolutions 64/141 et 65/191) sont bien appliquées; dans ces résolutions, l'Assemblée a engagé le Secrétaire général à veiller à ce que les responsables de la coordination pour l'égalité des sexes soient bien désignés à un niveau suffisamment élevé et aient bien accès à la direction. Soixante-dix-huit pour cent des entités ne réalisent pas la parité des sexes à la classe P-4 et au-dessus; 53 % au contraire réalisent l'égalité des sexes au niveau des agents des services généraux. Seulement 5 % des entités signalent l'affectation de ressources à leur département ou groupe chargé de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.

22. Pour respecter les normes relatives à l'audit, il faut que les entités organisent des consultations entre le département de l'audit et le département ou le responsable

de la coordination pour l'égalité des sexes dans le cadre du cycle annuel d'audits des risques. Alors que la note relative à l'audit est en moyenne relativement médiocre, le dialogue facilité par le Plan d'action représente le premier échange systématique entre les spécialistes de l'audit et ceux de l'égalité des sexes dans le système des Nations Unies. Les représentants des services de contrôle interne des organismes des Nations Unies et institutions financières multilatérales ont mis au point, à leur initiative, un indicateur de la performance de l'audit, et si quelques entités seulement respectent actuellement cette norme, 11 % ont indiqué qu'elles prévoient de le faire dans un délai d'un an.

23. Pour qu'elles soient considérées comme respectant la norme relative à l'évaluation des capacités, les entités doivent procéder à un examen global de la capacité de leur personnel, à leur siège et dans leurs antennes régionales ou nationales, concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, et rédiger ou mettre à jour tous les cinq ans un plan de développement des capacités à cet effet. S'agissant de l'indicateur relatif au développement des capacités, il faut que soit organisée une formation obligatoire à tous les niveaux du personnel de l'entité en question, à son siège et dans ses antennes régionales et nationales. Dans son rapport de 2007 sur la transversalisation de la problématique hommes-femmes (E/2007/64), le Secrétaire général a constaté que « 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 » et que « rien n'incite les membres du personnel à participer à la formation » (par. 12) et que « 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 » (par. 64). Le Plan d'action constate de son côté une amélioration limitée, depuis 2007, puisqu'une entité sur cinq des Nations Unies seulement, principalement parmi les fonds et programmes et les institutions spécialisées, organise actuellement une formation obligatoire à l'intention de tout leur personnel, et que deux seulement des formations spécialisées en question s'adressent à des hauts responsables, au moment de leur entrée en fonctions, ce qui signifie que la plupart des dirigeants n'ont pas nécessairement la capacité voulue pour traiter ce problème. Le cours général de formation actuellement mis au point par ONU-Femmes, en consultation avec le Réseau interinstitutions sur les femmes et l'égalité des sexes, offrira des options supplémentaires en vue de cette formation obligatoire du personnel. Sur la base des observations qu'elles ont communiquées dans leur rapport, les entités sont convaincues que le système gagnerait également à la mise au point d'un moyen d'évaluation de la capacité de traiter la problématique hommes-femmes.

C. Les plans de rattrapage et les rapports qualitatifs des entités

24. Quand les indicateurs ne sont pas atteints, les rapports prévus par le Plan d'action doivent mentionner des plans de rattrapage assortis d'un calendrier, de ressources suffisantes et de la répartition des attributions dans la prise des mesures de suivi. Ces plans de rattrapage sont un élément essentiel du dialogue interne et externe à mener pour combler les lacunes et résoudre les problèmes. Les plans de rattrapage offrent de multiples possibilités d'amélioration dans l'ensemble du système des Nations Unies; ils donnent des informations sur la façon dont les entités

du système des Nations Unies et le système lui-même respectent ou dépassent les normes relatives à chaque indicateur et appellent l'attention sur les domaines où les entités doivent réfléchir aux actions à entreprendre et le système doit consacrer des ressources.

25. L'analyse des plans de rattrapage effectuée par ONU-Femmes a révélé que dans l'ensemble leur qualité pourrait être améliorée : 34 % sont considérés comme de bonne qualité, 22 % comme adéquats et 44 % comme inadéquats, ce qui signifie que près de la moitié de ces plans ne sont pas suffisants pour aider à combler les lacunes constatées¹¹. Les raisons du caractère inadéquat des plans de rattrapage peuvent être par exemple le fait que le personnel qui établit les rapports des entités des Nations Unies sur le plaidoyer pour la parité des sexes ne connaît pas assez bien les méthodes de rédaction des rapports et leurs exigences, et ne peuvent consacrer qu'un temps insuffisant à la recherche d'un consensus et à l'obtention de l'accord des dirigeants sur les calendriers, les ressources nécessaires et les attributions de chacun. On peut s'attendre désormais à ce que le personnel concerné comprenne mieux les exigences de la rédaction des rapports, après cette première série de rapports, et qu'en conséquence ces facteurs seront éliminés dans la prochaine série de rapports portant sur l'année 2014.

26. L'établissement d'un rapport obligatoire sur les ressources supplémentaires nécessaires pour améliorer la réalisation de chacun des indicateurs constitue l'élément le plus problématique dans l'établissement des rapports prévus par le Plan d'action et dans les consultations à leur sujet. Dans 52 % des cas où les entités n'ont pas respecté les normes à cet égard, elles ont également négligé d'indiquer les ressources nécessaires pour combler cette lacune. Dans des rapports qui porteront sur l'année 2014, il faudra mieux préciser les ressources nécessaires pour réaliser certains indicateurs et donner des détails plus précis sur les mesures de suivi qui seront prises si les normes du plan d'action ne sont pas respectées.

27. Néanmoins, les entités ont signalé 127 activités différentes qui seront entreprises principalement au titre du Plan d'action. Les principaux domaines d'activité sont l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique d'égalité des sexes, l'évaluation et le développement des capacités, le suivi des ressources financières et leur affectation.

28. Il est intéressant de noter que dans 85 % des cas ce sont des personnes autres que le responsable de la coordination des activités concernant l'égalité des sexes qui sont désignés comme responsables du suivi des plans de rattrapage. Cela démontre que le nouveau modèle, qui incorpore un réseau renforcé d'attributions et de responsabilités mieux réparties dans l'ensemble des organisations commence à s'implanter. Il n'est pas moins important de noter la participation accrue des hauts responsables, comme le prévoit la procédure du Plan d'action.

29. Dans les entités qui ont signalé le montant des ressources nécessaires, le besoin total de financement pour réaliser tous les indicateurs de performance dans

¹¹ Plan de bonne qualité : tous les éléments du plan de rattrapage sont couverts, et les informations détaillées sont données sur les progrès réalisés. Plan de qualité adéquate : tous les éléments ou la plupart des éléments du plan de rattrapage sont couverts, et des informations détaillées sur les progrès réalisés sont données dans la majorité des cas. Qualité inadéquate : un ou deux éléments du plan de rattrapage seulement sont couverts et dans la majorité des cas aucune information n'est donnée sur les progrès réalisés.

l'ensemble des entités qui ont établi le rapport est de 28 millions de dollars. Au cours du prochain cycle de rapports, il faudra prêter une attention plus grande à la vérification de l'exactitude de ce chiffre. Les principaux domaines qui appelleraient des ressources supplémentaires, par indicateur de performance, dans l'ensemble des entités qui remettent un rapport, sont l'élaboration et l'application des politiques (7,7 millions de dollars), le dispositif relatif à la problématique hommes-femmes et la parité (5,7 millions de dollars) et le développement des capacités (4,6 millions de dollars). Cet ordre de priorité dans le financement est bien en rapport avec les principaux facteurs qui expliquent le changement organisationnel qui contribue à une plus grande égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes. Certains domaines du Plan d'action paraissent nécessiter une meilleure pratique, plutôt qu'un important investissement de ressources.

30. Les facteurs les plus susceptibles le plus de contribuer à des progrès, tels qu'ils sont recensés dans les observations qualitatives qui figurent dans les rapports de 39 entités sont les suivants :

- Engagement des hauts responsables (51 %);
- Approbation d'une politique d'égalité des sexes (15 %);
- Existence d'un personnel, de ressources et de capacités suffisants pour promouvoir l'égalité des sexes (13 %);
- Précision des attributions et de la responsabilisation, pour l'activité menée par l'organisme en question au sujet de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes (13 %).

31. Les lacunes repérées dans les domaines qui viennent d'être évoqués retardent notablement les progrès. Les constatations qui découlent de l'examen des rapports confirment les nombreux examens faits au niveau du système dans les différentes entités.

III. Transversalisation de la problématique hommes-femmes dans tous les mécanismes opérationnels

32. Dans sa résolution 2012/24, le Conseil économique et social priait l'ensemble des organismes, fonds et programmes des Nations Unies de continuer de s'employer à mieux harmoniser les programmes relatifs à l'égalité des sexes avec les priorités nationales, dans l'objectif d'intégrer le principe de l'égalité des sexes dans les politiques, législations et les programmes. L'Assemblée générale, dans sa résolution 67/226 intitulée « Examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies », soulignait le caractère essentiel de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans les activités opérationnelles de développement des Nations Unies. Elle priait les organismes du système des Nations Unies pour le développement d'accroître sensiblement les ressources investies dans les produits et les réalisations concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et d'utiliser, pour cela, des indicateurs de résultats en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes (« la feuille de suivi des résultats ») et les systèmes de repérage des activités qui contribuent à l'égalité des sexes pour améliorer l'application du principe de responsabilité dans cette optique. En outre, le système des Nations Unies a adopté l'égalité des sexes

comme l'un des cinq principes de programmation dans la planification de ses activités opérationnelles, qui sont consignés dans le plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement¹². Il s'agit en effet de s'assurer que l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes figurent bien dans toutes les activités de programmation.

33. La présente section présente surtout l'évaluation des progrès de la transversalisation de la problématique hommes-femmes au niveau des pays, notamment grâce aux plans-cadres. On s'appuie aussi sur les rapports annuels de 123 coordonnateurs résidents, pour 2012, ainsi que sur d'autres sources.

A. L'harmonisation de la programmation pour l'égalité des sexes et les priorités nationales

34. On a constaté que 80 % des gouvernements conviennent que les activités des Nations Unies correspondent étroitement aux besoins et priorités de développement nationaux¹³. Bien que les rapports annuels des coordonnateurs résidents ne constituent pas un inventaire complet de l'activité des équipes de pays des Nations Unies, ces rapports sont d'importants moyens de promouvoir le principe de responsabilité et sont une précieuse source d'information pour la définition des tendances de la programmation. Les rapports annuels des coordonnateurs résidents pour 2012 montrent que les équipes de pays ont contribué à la réalisation des priorités nationales en matière d'égalité des sexes, notamment dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes (114 rapports), la santé de la procréation (79), la lutte contre le sida (79), la participation des femmes à la vie politique (51) et l'éducation (52). En outre, 62 rapports ont fait état d'efforts menés pour intégrer pleinement la question de l'égalité des sexes dans les documents nationaux de stratégie, notamment dans les stratégies nationales de développement et de réduction de la pauvreté, contre 17 seulement en 2004.

35. Dans 73 pays, l'ONU a apporté son appui aux mécanismes nationaux de promotion de la condition féminine, notamment pour l'application des politiques et plans d'action nationaux visant l'égalité des sexes. Au Liban, par exemple, l'équipe des Nations Unies a aidé la Commission nationale des femmes libanaises à élaborer le plan opérationnel pour la stratégie nationale d'amélioration de la condition féminine. En Colombie, le bureau consultatif de la présidence pour l'égalité des femmes, coordonnant ses travaux avec ceux d'ONU-Femmes, du PNUD, du HCR, du FNUAP et du Haut-Commissariat aux droits de l'homme, a élaboré la première politique de la parité dans ce pays.

B. Mécanismes de coordination au niveau national

36. La coordination peut beaucoup aider à placer la question de l'égalité des sexes au centre de la programmation commune et de l'efficacité de l'action des Nations

¹² Voir Angela Bester, *Results-Based Management in the United Nations Development System: Progress and Challenges*, rapport final établi par le Département des affaires économiques et sociales pour l'examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement (juillet 2012).

¹³ A/67/93-E/2012/79, par. 110.

Unies sur le terrain. Depuis le milieu des années 90, le système des Nations Unies a amélioré la coordination de l'exécution des programmes par la création du Groupe des Nations Unies pour le développement, par le renforcement du système des coordonnateurs résidents, notamment des équipes de pays, et par l'introduction du bilan commun de pays et du plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement¹⁴.

37. Le Groupe des Nations Unies pour le développement s'assure que les organismes des Nations Unies pour le développement apportent une aide de qualité aux pays qui cherchent à réaliser les objectifs de développement convenus sur le plan international, et notamment les objectifs du Millénaire pour le développement. En réponse à la résolution 67/226 de l'Assemblée générale, au plan d'action de cinq ans du Secrétaire général et à l'évolution de la coopération internationale pour le développement, le groupe consultatif du Groupe des Nations Unies pour le développement a lancé les priorités stratégiques communes pour 2013-2016, où on observe une augmentation de l'attention portée à des résultats concrets en matière d'égalité des sexes, ces résultats étant une condition préalable de la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement et autres objectifs convenus sur le plan international.

38. Les coordonnateurs résidents animent en effet plus de 130 équipes de pays; ces équipes jouent un rôle décisif dans la cohérence des activités opérationnelles du système pour le développement¹⁵. La résolution 67/226 de l'Assemblée générale souligne combien il importe d'assurer la cohérence à l'échelle du système sur le plan des programmes et des opérations, et elle réaffirme que la cohérence à l'échelle du système aide à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans la programmation, l'action de plaidoyer et le choix des politiques au niveau national.

39. Les évaluations et rapports conviennent que les programmes communs, quand ils sont bien coordonnés, aident à fortifier l'engagement multisectoriel et la prise de conscience de l'importance de la question de l'égalité des sexes dans la réalisation des résultats de développement¹⁶. Dans les rapports annuels des coordonnateurs résidents pour l'année 2012, on constate que des initiatives communes ont été prises en matière d'égalité des sexes dans le cadre de 115 équipes de pays en 2012, contre 105 en 2010 et 43 en 2004; 99 équipes de pays ont fait de l'égalité des sexes l'élément central de leur plan de travail, contre 49 en 2004; et dans 57 pays, on s'emploie à faire une place plus large aux éléments relatifs à l'égalité des sexes dans les plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement.

40. ONU-Femmes a un mandat de coordination à l'échelle du système; l'organisme est ainsi présent dans l'ensemble des huit pays pilotes pour l'initiative « Unis dans l'action » et il contribue ainsi à la promotion du principe de responsabilité, au plaidoyer stratégique et à l'unité de communication sur les questions relatives à l'égalité des sexes au sein des équipes de pays. L'initiative « Unis dans l'action » offre des moyens de mieux aider les pays et de mieux concourir au développement, notamment sur les questions transversales, parmi lesquelles l'égalité des sexes. La démarche multisectorielle aide à mieux faire comprendre la pertinence des questions d'égalité des sexes pour l'efficacité du

¹⁴ A/67/93-E/2012/79, par. 77.

¹⁵ Ibid., par. 84.

¹⁶ Voir UNW/2013/1.

développement dans différents secteurs, et pour une meilleure planification de l'action coordonnée contre l'inégalité entre les sexes. Pourtant, l'évaluation indépendante des enseignements tirés de l'initiative « Unis dans l'action »¹⁷ est parvenue à la conclusion que pour mieux promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, il faut que les dirigeants s'engagent pleinement dans ce sens, que des incitations adéquates soient accordées au personnel et qu'on suive mieux les résultats obtenus.

41. Il y a actuellement 113 groupes thématiques des Nations Unies sur l'égalité des sexes¹⁸ dans le monde; 62 d'entre eux sont dirigés ou codirigés par ONU-Femmes. Ces groupes thématiques réunissent des représentants des différentes entités des Nations Unies qui travaillent sur la question de l'égalité des sexes au niveau du pays, ce qui améliore la coordination interinstitutions et rend cette question de l'égalité des sexes plus visible dans le programme général d'action des Nations Unies pour le développement au niveau du pays.

42. Les groupes thématiques des Nations Unies sur l'égalité des sexes cherchent à prendre systématiquement en compte la question de l'égalité des sexes dans le programme de développement; et préconisent pour cela la mise en place d'un environnement juridique et de politiques plus équitables; ils cherchent également à appliquer et à suivre les priorités nationales en matière d'égalité des sexes. Ils ont également pour effet d'améliorer les rapports remis au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et l'application des conclusions de ce comité. Par exemple au Bélarus, le groupe thématique sur l'égalité des sexes préconise la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans la programmation en prêtant spécialement attention à l'application des recommandations du Comité et, en 2012, ce groupe thématique a aidé à suivre et à évaluer la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes dans les plans de développement national du pays. En République islamique d'Iran, le groupe thématique sur l'égalité des sexes a organisé une série d'ateliers et de rencontres en 2012 afin de trouver les points d'entrée d'une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes dans le plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement pour 2012-2016. Ce groupe thématique a également établi une base de données sur les consultants nationaux, régionaux et internationaux spécialistes de la condition féminine, en particulier dans le contexte islamique, et une liste récapitulative des points où cette démarche permettrait d'accéder aux projets des organismes des Nations Unies.

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

43. Dans sa résolution 2012/24, le Conseil économique et social demandait aux organismes des Nations Unies de faire en sorte que les divers mécanismes de responsabilisation dont sont dotés les organismes des Nations Unies permettent de renforcer la cohérence, l'exactitude et l'efficacité des procédures de contrôle, d'évaluation et d'établissement de rapports concernant les résultats obtenus en matière d'égalité des sexes, et le suivi des ressources affectées à la problématique

¹⁷ Voir *Independent Evaluation of Delivering As One: Main Report* (New York, 2012). Disponible aux Nations Unies.

¹⁸ En 2010, les coordonnateurs résidents ont signalé l'existence de 106 groupes thématiques, alors qu'ils n'étaient que 37 en 2004.

hommes-femmes ainsi que des dépenses connexes, notamment en encourageant l'utilisation de systèmes de repérage des activités contribuant à l'égalité des sexes.

44. ONU-Femmes – pour faciliter l'application de la note directive du Groupe des Nations Unies pour le développement sur le système de repérage des activités contribuant à l'égalité des sexes, qui relève de l'équipe spéciale du GNUD sur l'égalité des sexes (voir par. 20 plus haut), s'appuie sur l'expérience acquise afin d'aider plus de 65 pays à mettre en œuvre des initiatives de budgétisation attentives à l'égalité des sexes dans la gestion des finances publiques.

45. Au niveau du pays, l'adoption du système de repérage des activités contribuant à l'égalité des sexes ou d'autres moyens de suivre l'affectation des ressources financières, aide à améliorer l'efficacité de l'aide au développement en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes. Au Népal, le Fonds des Nations Unies pour la paix au Népal s'est engagé à atteindre l'objectif consigné dans le plan d'action en sept points du Secrétaire général pour la participation des femmes à la consolidation de la paix dans les situations postconflituelles, qui prévoit que 15 % des fonds consacrés par les Nations Unies à la consolidation de la paix soient affectés à des initiatives de consolidation de la paix attentives à l'égalité des sexes.

46. Les partenariats et les ressources sont d'importance critique pour les activités contribuant à l'égalité des sexes dans le système des Nations Unies, notamment au niveau du pays. Les rapports annuels des coordonnateurs résidents pour l'année 2012 font état des efforts faits pour mobiliser des fonds en vue de programmes communs. L'équipe des Nations Unies en Érythrée a commencé à formuler une stratégie commune de mobilisation des ressources dans le plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement de ce pays. En Éthiopie, les gouvernements norvégien et suédois ont signé des accords prévoyant des contributions de 3,7 millions de dollars et 1,5 million de dollars respectivement au programme commun pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes au cours des trois prochaines années. ONU-Femmes, en partenariat avec le Fonds d'équipement des Nations Unies, contribue à la réalisation d'un programme de développement attentif à l'égalité des sexes au Mozambique, au Rwanda, en Sierra Leone et en République-Unie de Tanzanie.

D. Ressources humaines

47. L'équipe spéciale pour l'égalité des sexes du Groupe des Nations Unies pour le développement a, avec l'aide d'ONU-Femmes, entrepris un recensement du personnel qui travaille sur l'égalité des sexes dans le système des Nations Unies, aussi bien au niveau des sièges que sur le terrain, ce qui inclut le personnel chargé de coordonner les activités relatives à l'égalité des sexes¹⁹ et les spécialistes ou conseillers ayant la même spécialité²⁰. Ce recensement cherche à mieux seconder les activités du système des Nations Unies et à valoriser l'investissement visant l'égalité des sexes.

¹⁹ Il s'agit des personnes dont la description d'emploi ne mentionne pas expressément de fonctions relatives à l'égalité des sexes et qui consacrent moins de 50 % de leur temps de travail à la question.

²⁰ Il s'agit des personnes dont la description d'emploi mentionne expressément des fonctions relatives à l'égalité des sexes et qui consacrent plus de 50 % de leur temps à cette question.

48. L'information contenue dans ce recensement a été établie grâce à deux enquêtes qui demandaient des données sur les ressources humaines et institutionnelles en 2012. Les enquêtes menées au niveau du pays ont été adressées aux bureaux de 138 coordonnateurs résidents qui ont réuni des données relatives aux pays en question, tandis que les enquêtes menées au niveau des sièges ont été adressées aux organismes membres du Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes, leur demandant des données sur les 57 sièges ou bureaux régionaux et de liaison des Nations Unies²¹.

49. À partir des constatations préliminaires établies grâce aux réponses de 125 des 138 coordonnateurs résidents contactés et de la grande majorité des entités des Nations Unies au niveau des sièges, on compte dans le système des Nations Unies 2 923 personnes du rang d'administrateur qui s'occupent de fonctions relatives à l'égalité des sexes dans le cadre de leur travail. En extrapolant les réponses reçues des équipes de pays, on estime que près de 3 102 administrateurs travailleraient sur les questions d'égalité des sexes dans l'ensemble du système des Nations Unies²², dont 70 % environ sont attachés à des équipes de pays et 30 % aux bureaux régionaux ou de liaison ou aux sièges.

50. Bien qu'un nombre appréciable de fonctionnaires travaillent sur la question de l'égalité des sexes dans le système des Nations Unies, ils ne représentent au total que 7,9 % des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur et du personnel travaillant à la programmation des activités de développement. Cela reflète une croissance très limitée depuis 2003, époque où cette proportion était de 7,4 %²³.

51. S'agissant du niveau de recrutement de ces fonctionnaires, les responsables de la coordination pour l'égalité des sexes sont, dans leur très grande majorité, dans les équipes de pays des Nations Unies, des administrateurs recrutés sur le plan national au niveau AN-C (équivalent à P-3) à AN-B (équivalent à P-2) et à P-3. Au Siège et dans les bureaux régionaux ou de liaison, la majorité des spécialistes de l'égalité des sexes sont recrutés aux niveaux AN-B, AN-C et P-4. Il est à noter que le nombre de spécialistes ou de conseillers spécialistes de l'égalité des sexes attachés aux équipes de pays ne représentent que la moitié environ de tous les responsables de la coordination pour l'égalité des sexes (693 et 1 287, respectivement).

52. Pour mieux contribuer aux activités du système des Nations Unies portant sur l'égalité des sexes, l'Équipe spéciale du groupe des Nations Unies pour le développement sur l'égalité des sexes s'emploie également à dresser un registre des

²¹ La Banque mondiale est l'exception. Son unité « Égalité des sexes et développement » a été invitée à donner des informations relatives aussi bien au siège de la Banque qu'aux représentations dans les pays en raison du fait que les données relatives à la Banque mondiale ne figurent pas dans celles des équipes de pays des Nations Unies.

²² En supposant l'homogénéité des équipes de pays des Nations Unies.

²³ Cette proportion est calculée à partir du nombre de fonctionnaires et d'administrateurs de rang supérieur dans les entités qui établissent des rapports et qui sont recrutés pour un an ou plus, soit 35 977 en 2011/12 contre 13 338 en 2003. Les données relatives à 2011 et 2012, pour l'ensemble des entités du système des Nations Unies, proviennent du Comité de coordination des chefs de secrétariat au 31 décembre 2011 (CEB/2012/HLCM/HR1, tableau 1A et 1C); les données relatives aux départements du Secrétariat proviennent du tableau 1B de l'annexe du document A/67/329 en date du 30 juin 2012. La catégorie des administrateurs comprend tous les administrateurs, ainsi que les administrateurs généraux et directeurs, ainsi que les postes de niveau supérieur (Sous-Secrétaire général et Secrétaire général adjoint ou titres équivalents, et les chefs de secrétariat).

experts de l'égalité des sexes dans le système des Nations Unies qui peuvent apporter des services d'appui aux équipes de pays des Nations Unies en vue de l'intégration de l'égalité des sexes dans la programmation commune. Ce nouveau registre fera partie de la plateforme de registres d'experts du PNUD et facilitera la mise en œuvre des initiatives interinstitutions.

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

53. La programmation des activités relatives à l'égalité des sexes, aux Nations Unies, a profité de l'intérêt accru porté à la notion de responsabilisation, pour les politiques relatives à l'égalité des sexes et les plans d'action correspondant, le suivi et l'évaluation et les mécanismes de contrôle interne. La transversalisation de la problématique hommes-femmes est de plus en plus une stratégie transversale pour intégrer le principe de la parité dans la programmation dans tous les domaines prioritaires définis par le plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD). Les résultats et les produits qui concernent l'égalité des sexes sont accompagnés d'indicateurs de performance afin de guider la conception des programmes et de faciliter le suivi et l'évaluation après leur exécution. Les rapports annuels des coordonnateurs résidents pour l'année 2012 montrent que le nombre de plans-cadres qui comportent des références à la question de l'égalité des sexes dans une au moins des déclarations de résultats a augmenté pour atteindre 57 en 2012 contre 48 en 2010 et 41 en 2004. En République-Unie de Tanzanie, le Groupe interinstitutions pour l'égalité des sexes a mené une analyse par sexe de la matrice de résultats du plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement, repérant ainsi des priorités en matière d'égalité des sexes dans l'ensemble des éléments programmés. La formation et les directives sont assurées pour garantir une adoption complète des recommandations résultantes.

54. Le principe de responsabilité au sujet de l'égalité des sexes est renforcé par l'utilisation d'instruments tels que la feuille de résultats concernant l'égalité des sexes établie par le GNUM, l'audit de l'égalité des sexes et le système de repérage des activités contribuant à l'égalité des sexes, qui servent à suivre l'utilisation des ressources et l'obtention de résultats. Dans le contexte de l'initiative « Unis dans l'action », la présence d'ONU-femmes a aidé à l'application, par les huit pays pilotes de l'initiative, d'indicateurs de performance ou d'audit de l'égalité des sexes, ou encore a permis d'établir sous une forme ou une autre un système de repérage des activités contribuant à l'égalité des sexes afin d'évaluer la performance et l'investissement réalisés. En Zambie, en 2012, l'équipe des Nations Unies a contribué à l'établissement d'audits de l'égalité des sexes dans les ministères techniques, et à entreprendre une enquête nationale sur la façon dont est perçue dans ce pays l'égalité des sexes.

55. En 2012, 10 rapports annuels établis par les coordonnateurs résidents faisaient état de l'utilisation de la feuille de résultats concernant la parité des sexes pour suivre la contribution de la programmation commune par pays à l'égalité des sexes. La feuille de résultats concernant la parité des sexes est un moyen d'aider les équipes de pays des Nations Unies à repérer les domaines où ces équipes atteignent, ou n'atteignent pas, les normes minimales de la transversalisation de la problématique hommes-femmes, et cet instrument stimule un dialogue constructif au sein de l'équipe concernant l'état actuel de la transversalisation de la problématique

hommes-femmes; il permet aussi d'identifier les mesures à prendre quand les normes minimales ne sont pas respectées; et il aide à propager des pratiques optimales. L'importance de la feuille de résultats concernant la parité des sexes a été reconnue par l'Assemblée générale, dans sa résolution 67/226, dans laquelle elle demande aux organismes de développement des Nations Unies de renforcer l'utilisation de cet instrument comme moyen de planification et d'établissement de rapports pour l'évaluation de l'efficacité de la transversalisation de la problématique hommes-femmes, en vue de son utilisation dans les équipes de pays dans le contexte du plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement.

56. Depuis 2008, 31 pays appliquent désormais la feuille de résultats concernant la parité des sexes, ce qui montre que les normes retenues pour la transversalisation de la problématique hommes-femmes peuvent effectivement être établies dans l'esprit des mandats confiés par les Nations Unies. Un examen des 20 premières équipes de pays à avoir achevé l'établissement de ces feuilles de résultats pendant les trois premières années²⁴ montre que trois seulement de ces équipes ont respecté les normes dans le domaine du suivi et de l'évaluation, six respectent la norme voulant que le cadre de suivi et d'évaluation du PNUAD mesure les progrès réalisés sur l'égalité des sexes au niveau des résultats et des produits, et une seulement a procédé à une évaluation ou un audit portant expressément sur l'égalité des sexes. Néanmoins, l'examen effectué parvient à la conclusion que la feuille de résultats concernant la parité des sexes donne aux directeurs au niveau des pays un moyen pratique de savoir s'ils obéissent bien aux mandats des Nations Unies et que cet instrument pratique a permis d'établir une base de référence qui permettra à l'avenir de mesurer les progrès accomplis et au GNUD d'identifier les atouts et les lacunes à l'échelle du système.

57. Les entités des Nations Unies ont également renforcé le principe de responsabilité du personnel et des dirigeants par l'institutionnalisation des plans de travail et des évaluations des performances incluant des objectifs relatifs à la programmation des activités concernant l'égalité des sexes. Le PNUD décerne un certificat de qualité de l'égalité des sexes, qui salue la bonne performance de ses bureaux et unités dans l'obtention de résultats véritablement novateurs concernant l'égalité des sexes. Au Fonds international de développement agricole (FIDA), la politique de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes²⁵ lancée en 2012 comprend comme objectif essentiel une augmentation de la capacité des programmes et projets de pays et du personnel et des dirigeants au siège du FIDA de s'occuper de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, afin d'assurer une meilleure performance des projets et un dialogue sur les politiques au niveau du pays.

F. Développement des capacités

58. Le système des Nations Unies s'efforce de renforcer sa capacité interne en ce qui concerne l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Des enseignements en ligne disponibles, dans le contexte du développement, dans les organismes des Nations Unies, comprennent notamment le cours commun intitulé « L'égalité des

²⁴ L'examen a été facilité par ONU-Femmes dans le cadre de l'équipe spéciale du GNUD sur l'égalité des sexes.

²⁵ À consulter à l'adresse suivante : www.ifad.org/gender/policy/gender_c.pdf

sexes, la cohérence du système des Nations Unies et vous », mis au point par l'UNICEF et le PNUD, le FNUAP et ONU-Femmes; l'objet de ces enseignements est de diffuser plus largement les techniques de programmation de l'activité concernant l'égalité des sexes dont la connaissance est exigée du personnel de programme des Nations Unies. Pour les situations humanitaires, le Comité permanent interinstitutions a mis en ligne un enseignement intitulé « Des besoins différents – égalité des chances : améliorer l'efficacité de l'action humanitaire en faveur des femmes, des filles, des garçons et des hommes », qui expose les éléments que doit posséder un agent humanitaire et les mesures qu'il doit prendre pour assurer l'égalité des sexes dans la programmation de son intervention. Les entités qui se sont engagées à dispenser cet enseignement en ligne sont la FAO, l'OIM, le Bureau de coordination des affaires humanitaires, le Haut-Commissariat aux droits de l'homme, le FNUAP, le HCR, l'UNICEF, le PAM et l'OMS.

59. Le nombre des équipes de pays des Nations Unies qui augmentent leur propre capacité de contribuer au progrès de l'égalité des sexes a plus que doublé – passant de 24 en 2004 à 58 en 2010 et 64 en 2012. En République dominicaine par exemple, trois analyses internes de capacité et un programme de formation ont été réalisés en 2012, avec la participation des responsables de la coordination concernant l'égalité des sexes dans les entités des Nations Unies. En outre, ONU-Femmes et l'UNICEF ont mené une série d'ateliers sur les nouvelles « masculinités », la discrimination et la violence, à l'intention du personnel de police nationale travaillant dans les locaux des Nations Unies, ainsi qu'à l'intention des employés du secteur des services et des chauffeurs, pour leur faire bien comprendre les questions relatives à l'égalité des sexes et à la diversité. En République islamique d'Iran, le Groupe de travail sur la parité a organisé une série d'ateliers participatifs et de rencontres, en 2012, pour repérer les points d'entrée collectifs ou individuels des différentes entités du système des Nations Unies, pour transversaliser la problématique hommes-femmes dans le plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement de 2012-2016. Au Suriname, les responsables de la coordination des questions d'égalité des sexes dans le système des Nations Unies et les autres agents ont reçu une formation sur la problématique hommes-femmes et les moyens de l'intégrer à toutes les initiatives des Nations Unies, en particulier par le canal du plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement 2012-2016 de ce pays. Le personnel des Nations Unies a également été sensibilisé aux questions d'égalité des sexes, de santé et d'encadrement. Les membres des groupes de coordination des programmes du PNUAD du Suriname ont de même reçu une formation à la transversalisation de la problématique hommes-femmes et à la gestion axée sur les résultats.

G. Des données ventilées par sexe et par âge comparables

60. L'une des priorités de l'aide qu'apportent les équipes de pays des Nations Unies aux États Membres concerne la confection de politiques reposant sur des données factuelles. La constitution de bases de données ventilées par sexe et par âge et l'analyse de ces données sont un moyen de guider la programmation par pays, de faciliter la programmation et de soutenir les cadres d'action axés sur les résultats ainsi que de mesurer les progrès et l'impact, notamment en suivant les indicateurs des objectifs du Millénaire pour le développement.

61. Les rapports annuels des coordonnateurs-résidents pour l'année 2012 montrent bien que 46 équipes de pays ont aidé les États Membres à poursuivre l'analyse

sexospécifique et la programmation attentive à l'égalité des sexes, pour lesquelles l'accès à des informations de qualité ventilées par sexe et par âge est d'importance critique. Par exemple, des programmes réalisés en commun ont expressément cherché à améliorer la production de données ventilées par sexe à des niveaux de détail plus fins et la nécessité d'harmoniser l'information statistique relative à la parité dans différents secteurs pour faciliter l'analyse. Au Kenya, le PNUAD 2009-2013 déclare, dans la section relative à la parité, que toute l'information de base, pour le PNUAD, doit reposer sur des données ventilées par sexe et par âge, collectées et analysées, et que les indicateurs de produit doivent être conçus selon des méthodes attentives à la question de la parité. En Jordanie, l'évaluation de la feuille de résultats concernant l'égalité des sexes en 2012 souligne que l'utilisation de données ventilées par sexe par les équipes de pays des Nations Unies dans l'élaboration du PNUAD de 2013-2017 est importante. Cela montre assez que l'équipe de pays comprend bien les implications de la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans la programmation conjointe et que c'est un moyen tout indiqué de suivi et d'évaluation des activités.

62. ONU-Femmes, la Division de statistique de l'Organisation des Nations Unies, la Banque mondiale et l'Organisation de coopération et de développement économiques ont, en 2012, lancé l'Initiative EDGE : « faits et données concernant l'égalité des sexes », afin de produire ensemble des indicateurs ventilés par sexe, comparables, sur la santé, l'éducation, l'emploi, l'esprit d'entreprise et les actifs.

IV. Lacunes et problèmes restants

63. Les États Membres et le système des Nations Unies reconnaissent de plus en plus que l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont des conditions préalables de la croissance économique, de l'élimination de la pauvreté et du développement durable, et que des progrès considérables ont déjà été accomplis vers l'égalité des sexes. Cependant, des lacunes et des problèmes subsistent encore.

64. Au niveau de l'ensemble du système, le Plan d'action appelle désormais à définir, dans chaque entité, des plans de rattrapage qui comprennent des estimations des ressources financières nécessaires, des calendriers et une répartition des attributions dans le suivi, pour chaque indicateur de performance. Ces plans peuvent être établis par les diverses entités et sont considérés comme des engagements qu'elles prennent de travailler à la réalisation ou même au dépassement des normes consignées dans le Plan d'action. Ces plans sont en outre des moyens de faciliter le dialogue et la responsabilisation dans les entités et dans l'ensemble du système des Nations Unies. Le suivi et la mise en œuvre de ces plans de rattrapage sont un problème majeur; leur déroulement sera examiné tous les six mois par ONU-Femmes, grâce à des ateliers et à des correspondances avec les entités. On prêterait spécialement attention aux entités dont les mandats sont très techniques ou multiples, pour que l'objectif de 2017 puisse être atteint.

65. Il est indispensable de prendre des mesures efficaces dans le sens de l'égalité des sexes si l'on veut améliorer l'efficacité et la responsabilisation du système des Nations Unies. Il faut spécialement prêter attention à la définition de politiques d'égalité des sexes conformes au Plan d'action, à l'amélioration de l'analyse sexospécifique devant figurer dans les documents de planification, à l'élaboration et à l'utilisation de mécanismes de suivi communs de l'emploi des ressources, aux

incitations adressées aux membres du personnel qui auraient une excellente performance au regard de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, à l'action des hauts responsables pour assurer une représentation égale des femmes dans le système des Nations Unies, en particulier au niveau P-4 et au-dessus, et à la désignation de responsables chargés de la coordination pour l'égalité des sexes.

66. D'autres facteurs sont la condition d'une bonne promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes : un réexamen des risques de non-respect de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans les cycles de planification annuelle d'audits et à une amélioration de la capacité et de la formation. Dans l'ensemble, l'application des plans de rattrapage relevant du Plan d'action représente un vrai problème, qui appelle un suivi cohérent et constant par des ateliers de rédaction des rapports, par des interactions avec chaque entité et par l'affectation d'un montant minimum nécessaire de ressources. L'élaboration et l'application de plans de rattrapage bien ciblés, dotés de ressources en augmentation, seront essentiellement le facteur déterminant d'un véritable progrès du système des Nations Unies vers l'objectif défini pour 2017.

67. Au niveau des équipes de pays des Nations Unies, les rapports annuels des coordonnateurs résidents pour 2012 montrent que la programmation des activités visant l'égalité des sexes est retardée par la précarité des capacités institutionnelles, l'insuffisance des ressources humaines et financières et un déficit de volonté politique. Le petit nombre de spécialistes des questions d'égalité des sexes à tous les niveaux et le manque de dirigeants connaissant bien cette question constituent une difficulté qui retarde l'avènement de la parité. Les évaluations continuent de constater que malgré les efforts d'amélioration, les responsables de la coordination pour l'égalité des sexes n'ont souvent qu'une expérience ou une connaissance très limitées des problèmes concernés, que la plupart remplissent leurs fonctions en dehors d'autres attributions qui les occupent à plein temps et se trouvent souvent isolés, sans budget propre pour faire progresser l'égalité des sexes.

68. Les rapports annuels des coordonnateurs résidents pour 2012 montrent que l'insuffisance et le caractère irrégulier et non prévisible du financement constituent un obstacle à la programmation des activités visant l'égalité des sexes. En outre, la capacité de suivre l'affectation et le versement des ressources financières est généralement fragile ou inexistante, en particulier dans les interventions intégrées.

69. Alors que dans l'ensemble la cohérence du système des Nations Unies pour le développement s'est améliorée, la responsabilisation continue à être parfois compromise par un faible suivi des résultats, l'insuffisance des effectifs, des connaissances limitées et des moyens de communication de l'information encore insuffisants. On relève également des facteurs limitatifs dans l'application de la gestion axée sur les résultats au sein du système des Nations Unies et l'existence de difficultés spécifiques dans la définition des produits et indicateurs relatifs à la parité dans un exercice complexe de programmation intégrée. On constate toutefois que les programmes qui s'intéressent spécifiquement à la situation des femmes ont davantage tendance à utiliser des techniques appropriées de gestion axée sur les résultats et sont plus efficaces que ceux dans lesquels la problématique hommes-femmes s'inscrit dans le cadre d'une initiative plus large²⁶.

²⁶ A/67/93-E/2012/79, par. 199.

70. Alors que la feuille de résultats concernant l'égalité des sexes est acceptée dans son principe, le fait qu'elle ne soit pas obligatoire et que les équipes de pays des Nations Unies ne définissent pas toujours un calendrier, des ressources et des attributions pour l'établissement de la matrice du suivi compromet l'efficacité potentielle de cet instrument. Il est donc urgent de former des spécialistes de la gestion axée sur les résultats et d'appliquer de solides méthodes de gestion des programmes à l'obtention de produits et de résultats en matière de transversalisation de la problématique hommes-femmes. Des évaluations ont constaté des besoins de développement des capacités en vue du plaidoyer, de l'établissement de réseaux ou de relations avec les gouvernements. Les stratégies communes visant des populations et des problèmes à caractère prioritaire demeurent l'exception, et la majorité des programmes cherchent à réunir un ensemble d'activités déjà existantes sous une égide commune.

71. Les coordonnateurs résidents continuent à souligner qu'en raison de l'insuffisance de l'accès à des données ventilées par sexe au niveau des ménages, concernant la pauvreté et l'emploi, il est difficile d'évaluer l'impact de la croissance économique sur la réduction de la pauvreté des femmes et d'éliminer les disparités entre les sexes dans le cadre du développement régional afin de repérer les lacunes à combler grâce à une programmation par l'équipe de pays des Nations Unies. L'insuffisance des données ventilées par sexe au niveau national pour le système des Nations Unies demeure un obstacle majeur à la conception et au suivi de politiques d'intervention.

V. Conclusions et recommandations

72. Le Plan d'action a donné au système des Nations Unies une vue d'ensemble de ce qui est réalisable moyennant une planification dynamique, une responsabilisation des hauts responsables et des ressources et des capacités adéquates. Le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination a entériné le Plan d'action, y voyant un cadre de responsabilisation interinstitutions, et les États Membres, dans la résolution 2012/24 du Conseil économique et social, ont marqué leur vigoureux soutien à sa mise en œuvre. En outre, par sa résolution 67/226, l'Assemblée générale a contribué à améliorer la visée, l'interprétation et l'impulsion communes du système des Nations Unies dans la recherche de résultats concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Cela a aidé à dynamiser cette activité, comme le montrent l'engagement et la volonté constants des hauts fonctionnaires et la qualité des rapports établis au titre du Plan d'action. Le personnel des Nations Unies comprend désormais mieux les responsabilités de leur organisme dans l'action menée pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, et, de plus en plus, les hauts fonctionnaires se considèrent comme responsables de cette activité, comme le montrent par exemple les contrats de mission qu'ils ont signés avec le Secrétaire général de l'ONU. Le Plan d'action offre le potentiel de faciliter la planification stratégique à plus long terme, que l'Organisation doit assurer pour remplir les mandats qui lui sont confiés s'agissant de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.

73. Au niveau national, l'examen des rapports annuels des coordonnateurs résidents pour 2012 montre qu'on s'efforce très généralement d'intégrer une démarche soucieuse d'égalité entre les sexes dans la programmation au niveau du pays. La responsabilisation des hauts fonctionnaires et du personnel sert également à

assurer la volonté de parvenir aux résultats voulus en matière d'égalité des sexes. L'utilisation de cadres de gestion axée sur les résultats, dotés d'objectifs, de résultats et de produits, continue à se développer, comme moyen d'améliorer la mise en œuvre, le suivi et la communication de l'information. La mise au point d'indicateurs et l'utilisation plus large de données ventilées par sexe et par âge sont signalées comme d'importance stratégique pour le travail de l'équipe de pays des Nations Unies et aux fins du perfectionnement professionnel du personnel des Nations Unies.

74. Malgré des progrès appréciables, il reste beaucoup à faire pour combler les lacunes et résoudre les problèmes qui viennent d'être exposés. Le Conseil économique et social souhaitera peut-être engager le système des Nations Unies, et notamment les institutions spécialisées, fonds et programmes à :

a) Continuer à appliquer le Plan d'action à l'échelle du système et à rendre compte des progrès accomplis dans sa mise en œuvre et notamment dans celle des plans de rattrapage de chaque entité, qui constituent un mécanisme de responsabilisation à l'échelle du système, afin d'obtenir des résultats en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes;

b) Consacrer des moyens au repérage des lacunes évoquées par les rapports établis au titre du Plan d'action dans l'optique de la réalisation des normes retenues;

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

d) Continuer de s'employer à mieux harmoniser les programmes relatifs à l'égalité des sexes avec les priorités nationales, dans l'objectif d'intégrer le principe de l'égalité des sexes dans les politiques, les législations et les programmes;

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

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

g) Élargir et renforcer l'utilisation des indicateurs de performance du Groupe des Nations Unies pour le développement sur l'égalité des sexes (feuille de suivi des résultats), qui est un instrument de planification et d'établissement de rapports pour évaluer l'efficacité de la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes dans le contexte du Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD);

h) Accroître sensiblement les ressources investies dans les produits et réalisations concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans les programmes des PNUAD, notamment en rendant le financement plus prévisible, en augmentant le nombre de donateurs et en assouplissant l'affectation des ressources autres que les ressources de base;

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

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

75. Les États Membres ont une contribution essentielle à apporter à la transversalisation de la problématique hommes-femmes dans l'ensemble du système des Nations Unies, notamment en encourageant et en aidant le système à appliquer de façon continue et efficace le Plan d'action à l'échelle du système, grâce à leur participation aux instances délibérantes des entités des Nations Unies.
