



Conseil de sécurité

Distr. générale
21 septembre 2006
Français
Original : anglais

Rapport du Secrétaire général sur les femmes, la paix et la sécurité

I. Introduction

1. Dans la déclaration qu'il a faite au nom du Conseil de sécurité (S/PRST/2005/52), le Président du Conseil a accueilli avec satisfaction le Plan d'action pour l'application de la résolution 1325 (2000) dans tout le système des Nations Unies, proposé par le Secrétaire général dans son rapport sur les femmes, la paix et la sécurité (S/2005/636, annexe).

2. Ce Plan d'action à l'échelle du système a été élaboré en 2005 pour faire suite à la déclaration du Président du Conseil de sécurité, publiée sous la cote S/PRST/2004/40, dans laquelle celui-ci, au nom du Conseil, priait le Secrétaire général d'élaborer un plan d'action en vue d'appliquer la résolution 1325 (2000) dans l'ensemble des organismes des Nations Unies. Le Plan d'action a été préparé par le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme, en étroite coopération avec le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes et son Équipe spéciale interorganisations sur les femmes, la paix et la sécurité; il fait fond sur les contributions reçues de 39 entités du système des Nations Unies.

3. Le Plan d'action englobe pratiquement tous les grands domaines d'activité liés aux femmes et à la paix et à la sécurité et reprend les tâches prescrites par le Conseil de sécurité dans sa résolution 1325 (2000) et dans les déclarations pertinentes de son président¹. Il énonce un total de 269 mesures et servira de cadre aux activités interorganisations pour la période 2005-2007. Dans chaque domaine d'action, les activités sont regroupées par type, selon qu'elles relèvent, par exemple, de l'élaboration de politiques et stratégies pour l'intégration d'une démarche soucieuse de parité entre les sexes, du développement des capacités, de l'appui aux organisations féminines locales, de la recherche et de la gestion des connaissances ou des services consultatifs.

4. Dans sa déclaration (S/PRST/2005/52), le Président du Conseil de sécurité a, au nom du Conseil, prié le Secrétaire général d'actualiser, de suivre et d'examiner chaque année la mise en œuvre et l'intégration du Plan d'action et de lui faire rapport sur ce sujet à compter d'octobre 2006. Le présent rapport est établi en application de cette demande.

¹ S/PRST/2001/31, S/PRST/2002/32 et S/PRST/2004/40.



II. Objectifs et méthodologie de l'examen de la mise en œuvre du Plan d'action

5. Le Secrétaire général a confié au Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme le soin d'examiner la mise en œuvre du Plan d'action à l'échelle du système, et l'a également chargé de tenir compte des avis des parties prenantes, notamment des principaux organismes des Nations Unies, des États Membres et des entités compétentes extérieures au système des Nations Unies, afin d'assurer une large concertation.

6. Le Bureau s'est concentré sur l'évaluation du niveau d'exécution du plan par les entités du système des Nations Unies et l'évaluation des capacités institutionnelles, s'agissant notamment des procédures de suivi, de compte rendu et de responsabilisation, ainsi que sur les moyens de renforcer l'application de la résolution 1325 (2000) et d'intégrer une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans tous les domaines d'action du Plan.

7. Dans cette optique, des informations sur les trois sujets principaux suivants ont été demandées aux entités du système des Nations Unies :

- Résultats obtenus dans les principaux domaines d'action du Plan, et exemples de pratiques optimales;
- Lacunes et difficultés rencontrées au niveau des capacités institutionnelles et organisationnelles d'appliquer le Plan d'action, et enseignements retirés;
- Recommandations d'actions à entreprendre pour résoudre les problèmes recensés et accélérer l'application de la résolution 1325 (2000).

8. Plusieurs méthodes de collecte et d'analyse des données ont été utilisées pour garantir des résultats fiables et valables. En collaboration avec les États Membres, les entités du système des Nations Unies et les organisations non gouvernementales, un processus de consultation en trois volets a été mené, comprenant l'envoi d'un questionnaire en ligne détaillé aux 39 entités du système des Nations Unies ayant participé à l'élaboration du Plan d'action, une série d'entretiens avec des fonctionnaires et spécialistes de l'Organisation et la tenue de discussions de groupe, notamment avec les États Membres et les organisations de la société civile. L'examen porte sur la période allant du 1^{er} novembre 2005 au 30 juin 2006, cette dernière date étant l'échéance fixée par le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme pour répondre au questionnaire.

9. Vingt-neuf des 39 entités du système des Nations Unies concernées ont répondu au questionnaire². L'équipe d'évaluation a mené 12 entretiens avec des responsables du système des Nations Unies et organisé deux discussions de groupe, l'une avec des membres du Conseil de sécurité et les « amis de la 1325 », l'autre avec le Groupe de travail des ONG sur les femmes, la paix et la sécurité. Des recherches documentaires approfondies ont été effectuées pour corroborer les conclusions.

² La Banque mondiale, le BCAH, le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme, la CEA, la CESAO, la CESAP, le Département de l'information, le Département des affaires de désarmement, le Département des affaires politiques, le Département des opérations de maintien de la paix, la Division de la promotion de la femme du Département des affaires économiques et sociales, la FAO, le FNUAP, le FNUPI, le HCDH, le HCR, l'INSTRAW, l'OIT, ONU-Habitat, ONUSIDA, le PAM, le PNUD, le PNUE, le TPIR, le TPIY, l'UNESCO, l'UNICEF, UNIFEM et l'UNITAR.

III. Conclusions de l'examen de la mise en œuvre du Plan d'action

A. Progrès et bonnes pratiques, par domaine

10. Les réponses collectives reçues montrent qu'un travail considérable est fait pour appliquer la résolution 1325 (2000). De nombreuses activités pertinentes, utiles, innovantes et importantes sont menées. Des progrès ont été faits dans l'exécution d'un grand nombre des activités prévues dans le Plan d'action à l'échelle du système même s'ils sont d'une ampleur inégale d'un domaine d'action à l'autre. On trouvera ci-dessous un rapide aperçu des progrès réalisés dans l'exécution des activités prévues dans chaque domaine d'action, organisé autour des tâches prévues pour chaque domaine d'action telles qu'elles sont énoncées dans le plan. Des exemples de pratiques optimales sont donnés pour chaque domaine.

1. Prévention des conflits et alerte rapide

11. L'accent est mis principalement sur la pleine participation des femmes aux efforts de prévention des conflits ainsi qu'à la prise de décisions, sur l'élaboration de mécanismes d'alerte rapide efficaces et soucieux d'équité entre les sexes et sur la formation systématique de tout le personnel qui s'occupe d'alerte rapide et de prévention des conflits aux problèmes d'égalité des sexes. Le Département des affaires politiques a contribué à favoriser la participation des femmes aux activités d'alerte rapide et de prévention des conflits, notamment en consultant des groupes locaux de femmes à propos de la situation sur le terrain, et a achevé de mettre au point, à l'intention des responsables de secteur du Département, un cadre de référence pour l'analyse politique soucieux d'équité entre les sexes. La Banque mondiale s'est attachée à intégrer la problématique hommes-femmes dans son cadre d'analyse des conflits afin que les données relatives à la prévention des conflits soient ventilées par sexe et analysées en tenant compte de la situation particulière des femmes. La Commission économique pour l'Afrique a contrôlé l'application de la résolution 1325 (2000) au niveau national dans 12 pays en s'appuyant sur l'Indicateur de développement et des inégalités entre les sexes en Afrique. Le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) a entrepris d'intégrer des indicateurs sexospécifiques dans les mécanismes d'alerte/d'action rapide en cas de catastrophe qu'il a récemment élaborés, et d'expérimenter un système de collecte, d'analyse et de diffusion de données d'alerte rapide, en vue d'élaborer des politiques et programmes de prévention des conflits tenant compte de la problématique hommes-femmes. UNIFEM a mené à bien trois projets pilotes portant sur l'élaboration d'indicateurs d'alerte rapide tenant compte des sexospécificités. Le Programme alimentaire mondial (PAM) a intégré avec succès une analyse différenciée par sexe dans ses travaux d'analyse et de cartographie de la vulnérabilité et dans ses missions d'évaluation de la sécurité alimentaire en situation d'urgence et a également intégré le principe de la parité des sexes dans ses directives relatives à la planification de mesures d'urgence et dans ses outils d'alerte rapide. L'Organisation internationale du travail (OIT) a mené à bien des études sur l'alerte rapide dans le cadre d'un vaste projet de recherche sur l'amélioration de l'emploi comme moyen de répondre à une crise. Le Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), en collaboration avec ses partenaires, a organisé une série de programmes de formation à la prévention des conflits à l'intention des institutions nationales de défense des droits de l'homme en Asie et dans le Pacifique, en Afrique, en Europe et en Asie centrale.

2. Rétablissement et consolidation de la paix

12. Les activités du système des Nations Unies ont été centrées sur le renforcement des capacités sur le terrain en vue d'assurer la pleine participation des femmes à tous les stades du processus de paix, notamment aux négociations et à la mise en œuvre des accords de paix. Le Département des affaires politiques a formulé une déclaration de politique générale sur l'égalité des sexes et des objectifs stratégiques en matière d'intégration d'une démarche antisexiste; il a également créé une banque de données sur les opérations de maintien de la paix et un outil opérationnel d'appui à la médiation. Le Département continue d'encourager la participation des femmes à la vie politique en organisant des séminaires et des ateliers de renforcement des capacités, et apporte un soutien aux femmes parlementaires de République centrafricaine, dont le nombre a augmenté à l'issue des dernières élections législatives.

13. Le Département des opérations de maintien de la paix, le PNUD et UNIFEM ont appuyé la participation des femmes aux élections en Haïti, au Burundi, au Libéria et en République démocratique du Congo, notamment en dispensant des cours de formation des cadres, qui ont incité davantage de femmes à prendre part au processus électoral. Les hauts responsables des missions de maintien de la paix rencontrent régulièrement les femmes représentantes des pays hôtes. UNIFEM a facilité la participation des femmes soudanaises et somaliennes aux négociations de paix et a établi une note de méthodologie et une liste de contrôle de l'intégration d'une démarche antisexiste à l'intention de la Mission d'évaluation conjointe en Somalie. La Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP) a mis au point avec succès un programme directeur stratégique mettant l'accent sur l'intégration d'une démarche soucieuse de parité des sexes dans le renforcement des capacités dans les pays qui traversent un conflit ou en sortent. L'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme (INSTRAW) a rédigé un guide pour la planification de l'action nationale intitulé « Securing Equality, Engendering Peace ». La Division de l'administration publique et de la gestion du développement du Département des affaires économiques et sociales a mis à jour un site Web interactif permettant d'effectuer des recherches dans les fiches descriptives de plus de 2 000 organisations d'Afrique subsaharienne ayant vocation à prévenir les conflits et à consolider la paix. Le Département des opérations de maintien de la paix, le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), le PNUD, le Département des affaires politiques, l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), le PAM et l'UNITAR ont mené plusieurs ateliers et cours de formation sur l'application de la résolution 1325 (2000) à l'intention du personnel civil, militaire et humanitaire et des organisations non gouvernementales nationales et locales. Le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), en collaboration avec des partenaires, a mis au point un cours de formation à la prise de responsabilités à l'intention des femmes réfugiées, comprenant un module sur l'application de la résolution 1325 (2000). Le HCDH a participé avec succès au processus de démobilisation en Colombie, en vue d'intégrer des mesures destinées à garantir le droit des victimes, en particulier des femmes et des enfants, à la vérité, à la justice et à l'indemnisation.

3. Opérations de maintien de la paix

14. Les organismes des Nations Unies se sont attachés à mettre au point des politiques et des outils opérationnels en vue de faciliter l'intégration des questions

de parité entre les sexes dans tous les domaines thématiques et fonctionnels du maintien de la paix, y compris les mandats des missions de maintien de la paix, et à dispenser régulièrement des formations sur le thème de l'égalité des sexes à toutes les catégories et classes de personnel de maintien de la paix. Le Département des opérations de maintien de la paix, chef de file dans ce domaine, a mis la dernière main à une déclaration de politique générale et à un Plan d'action à l'échelle du Département en vue de mettre en œuvre la résolution 1325 (2000) au Siège, et qui devraient notamment permettre la prise en compte de données ventilées par sexe et l'accroissement du recrutement de femmes dans le domaine du maintien de la paix. Une équipe spéciale interdépartementale a aussi été mise en place pour superviser l'exécution. Cinquante États Membres ont participé à une concertation sur l'action à mener organisée par le Département pour examiner les stratégies visant à augmenter le nombre de femmes dans les rangs des militaires et du personnel de police déployés dans les missions de maintien de la paix des Nations Unies. Grâce à diverses mesures qu'ils ont prises, le Département des opérations de maintien de la paix, la Division de l'administration publique et de la gestion du développement (Département des affaires économiques et sociales), le Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA) et d'autres organismes ont intégré une démarche soucieuse de l'égalité des sexes dans les modules de formation destinés aux pays qui fournissent des contingents et des forces de police, afin de sensibiliser les Casques bleus aux relations entre hommes et femmes et à l'évolution des rôles dévolus aux hommes et aux femmes résultant de leur expérience des conflits. Le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme a établi une version actualisée de l'inventaire des documents de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité. En outre, la mise en place et le renforcement du réseau de conseillers pour l'égalité des sexes, de responsables de la coordination pour l'égalité des sexes et de groupes de l'égalité des sexes dans les opérations de maintien et de consolidation de la paix ont progressé. Le Département des opérations de maintien de la paix compte huit conseillers à plein temps pour l'égalité des sexes, en poste dans des missions multidimensionnelles, et dispose de responsables de la coordination pour l'égalité des sexes dans les autres missions. Le Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme a nommé des responsables de la coordination pour l'égalité des sexes dans toutes les sections des droits de l'homme des opérations de maintien de la paix.

4. Action humanitaire

15. L'action du système des Nations Unies vise principalement à intégrer les questions de parité entre les sexes dans tous les programmes d'assistance humanitaire et à apporter un appui opérationnel dans ce sens. Le Groupe de travail du Comité permanent interorganisations sur les sexospécificités et l'intervention humanitaire, qui est coprésidé par le Bureau de la coordination des affaires humanitaires et l'Organisation mondiale de la santé, dirige l'élaboration d'un manuel intitulé « Women, Girls, Boys and Men : Different Needs – Equal Opportunities. A Gender Handbook for Humanitarian Action » (Femmes, filles, garçons et hommes : des besoins différents mais des chances égales. Manuel pour une action humanitaire tenant compte de l'égalité entre les sexes). Ce manuel offre des orientations quant à l'analyse des sexospécificités, aux mesures à prendre pour que les questions de parité entre les sexes soient prises en compte dans les secteurs de l'aide humanitaire et aux indicateurs destinés à mesurer les progrès. Sous l'égide d'ONUSIDA, le programme

de travail commun des Nations Unies visant à intensifier les interventions dans le domaine du VIH en vue de répondre aux besoins humanitaires des populations a été achevé. Le HCR a mis en œuvre dans 40 opérations sur le terrain la stratégie visant à prendre en compte l'âge, le sexe et la diversité. Le PAM a intégré l'égalité des sexes dans ses activités de programmation et contribué à ce que la parité entre les sexes soit prise en compte dans les politiques et programmes nationaux se rapportant à la sécurité alimentaire. Le FNUAP a établi un manuel des politiques de programmation pour les interventions humanitaires, comportant des orientations relatives à la mise en œuvre de la résolution 1325 (2000), a formé 750 agents sanitaires au Darfour (Soudan) et a fourni une assistance technique au Ministère guatémaltèque de la condition de la femme aux fins de l'élaboration d'un plan d'action national relatif aux femmes, à la paix et à la sécurité.

5. Reconstruction et relèvement après un conflit

16. Le système des Nations Unies privilégie l'élaboration et l'application de politiques visant à généraliser une perspective antisexiste dans les programmes de reconstruction et de relèvement après un conflit et dans les formations sur le thème de l'égalité des sexes, et favorise la participation des femmes aux processus décisionnels se rapportant au relèvement et à la gouvernance après les conflits. Les actions menées par les organismes des Nations Unies en Afghanistan, en Colombie, en Indonésie, en Iraq, au Kosovo (Serbie), en République démocratique du Congo, à Sri Lanka et au Tadjikistan ont mis en évidence combien il importe de s'attaquer aux inégalités entre les sexes existantes en intégrant les questions de parité entre les sexes dans les politiques et programmes de reconstruction rattachés à l'offre d'une assistance technique et de formations dans des domaines tels que l'emploi, la santé et l'éducation. Le PNUD a achevé un examen complet de la question de l'égalité entre les sexes dans son Bureau de la prévention des crises et du relèvement, qui constitue la base d'un processus de planification stratégique et se traduira par une stratégie pluriannuelle pour l'égalité des sexes. Le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) a adopté un plan d'action en faveur de l'égalité entre les sexes afin de généraliser une perspective antisexiste dans l'ensemble de ses activités, y compris ses programmes d'évaluation après les conflits. En outre, il a examiné sous l'angle des problèmes particuliers des femmes un guide destiné aux décideurs et aux professionnels, dans lequel sont analysées les répercussions des déplacements de populations au Libéria sur l'environnement. En collaboration avec le HCR, l'OIT a lancé des programmes de promotion de l'entreprise destinés aux femmes rapatriées et réfugiées en Angola et au Mozambique, et elle a publié une étude consacrée au renforcement de la capacité de ces femmes de créer des entreprises. La Banque mondiale a incorporé les sexospécificités dans l'évaluation des besoins après un conflit réalisée par le Groupe de travail du Groupe des Nations Unies pour le développement (GNUD), et a élaboré une étude consacrée à l'égalité entre les sexes, à la justice et aux commissions vérité. Grâce aux activités entreprises par le fonds d'affectation spéciale de la Banque mondiale pour les pays sortant d'un conflit, 75 % des 534 femmes qui avaient suivi une formation en Iraq ont trouvé un emploi, et 2 300 femmes ont pu participer au projet pour l'alphabétisation des femmes mis en œuvre dans 130 centres d'alphabétisation au Kosovo. La Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (CESAO) a offert des services de conseil aux Ministères de la femme en Iraq et en Palestine, mis sur pied un programme visant à obtenir des données ventilées par sexe pour l'Iraq, et dirigé de multiples ateliers destinés aux femmes en Iraq et au Liban.

L'INSTRAW a créé une rubrique Web consacrée à la réforme du secteur de la sécurité, et coordonné un réseau virtuel mondial pour les professionnels, les universitaires et les organismes des Nations Unies, comptant plus de 150 membres de par le monde. Le partenariat entre ONUSIDA, le FNUAP, UNIFEM et le Département des opérations de maintien de la paix en Sierra Leone est devenu une illustration des meilleures pratiques à suivre pour traiter la question de l'égalité des sexes et du VIH/sida dans le cadre de la reconstruction après un conflit, et a été transposé en Angola, au Libéria et en République démocratique du Congo. En Sierra Leone également, le Département des opérations de maintien de la paix a contribué à une mission d'évaluation technique afin d'élaborer des recommandations visant à accroître la participation des femmes au processus politique.

17. Le Programme des Nations Unies pour les établissements humains (ONU-Habitat) a procédé en Afrique à un examen de la gestion des catastrophes sous l'angle de l'égalité des sexes, afin de déterminer dans quelle mesure les questions concernant les femmes avaient été intégrées aux politiques et pratiques en vigueur dans le domaine de la gestion des catastrophes. L'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) a régulièrement organisé des ateliers et des formations destinés au personnel des secours d'urgence, afin de le tenir informé des outils et méthodes existants dans le domaine de l'égalité des sexes. La Division de la promotion de la femme du Département des affaires économiques et sociales a fourni une assistance technique aux Gouvernements libérien, sierra-léonais et afghan pour la mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. L'UNESCO a élaboré un manuel intitulé « Gender, Conflicts & Journalism – A Handbook for South Asia » (Genres, conflits et journalisme : un manuel pour l'Asie du Sud), et organisé un stage de formation pour des femmes journalistes en Mauritanie. Le Service de la lutte antimines (SLAM) du Département des opérations de maintien de la paix est parvenu à faire en sorte que les besoins spéciaux des femmes et des filles soient mieux pris en compte dans tous les programmes de lutte antimines, grâce à l'élaboration et à l'application de directives relatives à l'égalité des sexes aux fins des programmes de lutte antimines, qui ont été diffusées auprès des représentants spéciaux du Secrétaire général dans les pays concernés par le problème des mines et des restes explosifs de guerre par l'intermédiaire des programmes gérés et appuyés par le système des Nations Unies; il a également mené une série de stages de formation consacrés à la question de l'égalité entre les sexes.

6. Désarmement, démobilisation et réintégration

18. Les organismes des Nations Unies se sont attachés à faire en sorte que les besoins des femmes et des filles soient pris en compte dans l'ensemble des politiques et programmes pertinents et à dispenser une formation sur le thème de l'égalité des sexes. Ces organismes, notamment le Département des affaires de désarmement, la Banque mondiale, l'UNICEF, le Département des opérations de maintien de la paix et l'OIT, ont de plus en plus axé leurs travaux sur les dimensions sexospécifiques du désarmement, de la démobilisation et de la réintégration, en mettant au point des projets et programmes spéciaux destinés aux femmes et aux filles qui étaient auparavant associées aux forces combattantes et aux groupes armés. Le Groupe de travail interinstitutions sur le désarmement, la démobilisation et la réintégration a mis la dernière main à la section des Normes intégrées de désarmement, démobilisation et réintégration se rapportant aux femmes, à l'égalité des sexes et au désarmement, à la démobilisation et à la réintégration. En outre, le Groupe de la formation chargé de ces normes est en train d'achever l'élaboration

d'une stratégie de formation pertinente. Le Département des affaires de désarmement a dispensé à des parlementaires et à leurs conseillers dans la région de l'Amérique latine et des Caraïbes une formation consacrée à l'intégration des questions de parité entre les sexes dans les lois nationales sur les armes à feu. Le PNUD, la Mission de l'Organisation des Nations Unies en République démocratique du Congo (MONUC) et UNIFEM ont lancé en République démocratique du Congo une campagne de sensibilisation visant à garantir l'incorporation des questions concernant les femmes dans le programme national de désarmement, de démobilisation et de réintégration. Le Département des opérations de maintien de la paix et le PNUD ont mené des campagnes analogues au Libéria et au Soudan.

7. Prévention et répression des violences sexistes dans les conflits armés

19. La stratégie mise en œuvre a été axée sur la sensibilisation et la formation, sur les tâches de suivi, d'enquête, de documentation et d'information en matière de violences sexistes, et sur l'aide aux rescapés. Des progrès ont été enregistrés dans le cadre de l'élaboration de directives pratiques et de manuels consacrés à la façon d'intégrer la prévention de la violence sexiste et la lutte contre cette violence dans les projets relatifs à la santé, à l'éducation et à la justice ainsi que dans les projets plurisectoriels menés par un sous-groupe du Groupe de travail du Comité permanent interorganisations sur les sexospécificités et l'intervention humanitaire, avec le concours du FNUAP. Le HCR a institué des règles générales dans les opérations sur le terrain pour prévenir et combattre la violence sexiste, et a diffusé une liste de vérification à l'usage des administrateurs (Manager's Checklist) pour en contrôler l'exécution. Le FNUAP a aussi réalisé cinq études de cas se rapportant à la violence sexiste en Indonésie, au Timor-Leste, au Kosovo, en Palestine et en Sierra Leone, et a organisé des formations sur le thème de l'égalité des sexes. La Division de la promotion de la femme et le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme ont élaboré une étude sur toutes les formes de violence à l'égard des femmes, qui a offert une analyse approfondie de toutes ces formes de violence, y compris avant, pendant et après un conflit. Le Tribunal international chargé de juger les personnes accusées de violations graves du droit international humanitaire commises sur le territoire de l'ex-Yougoslavie depuis 1991 (TPIY) a prêté son concours aux autorités judiciaires rwandaises, en proposant des détachements provisoires et des stages dans le cadre de ses activités. Le Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme et le Département des opérations de maintien de la paix ont apporté une aide substantielle à l'élaboration au Libéria de nouvelles lois concernant le viol et la succession. Grâce à ses travaux menés en partenariat, le Fonds d'affectation spéciale à l'appui de la lutte contre la violence à l'égard des femmes (administré par UNIFEM) a pu apporter une aide indispensable aux personnes menacées de subir des violences sexistes. Le FNUAP a fourni au Darfour des matériels de traitement pour les victimes de viols, ce qui a permis aux services sanitaires de dispenser des soins cliniques à 20 000 personnes.

8. Prévention et répression de l'exploitation et des abus sexuels commis par le personnel des Nations Unies, le personnel associé et les partenaires de l'Organisation des Nations Unies

20. Les organismes des Nations Unies, notamment le Tribunal international chargé de juger les personnes accusées d'actes de génocide ou d'autres violations graves du droit international humanitaire commis sur le territoire du Rwanda et les citoyens rwandais accusés de tels actes ou violations commis sur le territoire d'États voisins

entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 1994 (TPIR), le TPIY, le Bureau de la coordination des affaires humanitaires, le PNUD, le Département des opérations de maintien de la paix, le Département des affaires politiques (DAP), l'UNICEF, le HCR, l'UNITAR et le PAM, ont fait état de mesures prises pour sensibiliser le personnel à l'ensemble des règles et règlements pertinents se rapportant à l'exploitation et aux abus sexuels, y compris grâce à l'amélioration des modules et outils de formation. La circulaire ST/SGB/2003/13 du Secrétaire général, intitulée « Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels » fait désormais partie des conditions d'emploi visées dans les contrats des membres de la police des Nations Unies, des observateurs militaires et d'autres experts en mission, des Volontaires des Nations Unies ainsi que des consultants et des prestataires. Sous la houlette du Bureau de la coordination des affaires humanitaires et de l'UNICEF, l'équipe spéciale du Comité exécutif pour la paix et la sécurité (CEPS) et du Comité exécutif pour les affaires humanitaires chargée de l'assistance aux victimes a élaboré un projet de déclaration de politique générale et de stratégie globale pour aider et soutenir les victimes d'exploitation et d'abus sexuels commis par le personnel de l'ONU et le personnel associé. Le Département de l'information a mis au point des matériels d'information et des orientations stratégiques tenant compte des sexes, destinés à être diffusés à toutes les missions de maintien de la paix, qui font état de la politique de tolérance zéro exercée à l'égard de l'exploitation et des abus sexuels. Le Département des opérations de maintien de la paix a mis en place des équipes Déontologie et discipline à son siège et dans huit opérations de paix. Le Département des affaires de désarmement a créé un comité d'éthique et de discipline, qui est chargé de prendre des mesures en cas d'allégations de comportement contraire à l'éthique, et d'en rendre compte.

B. Lacunes et difficultés d'ordre institutionnel et organisationnel

21. Bien que l'application du Plan d'action ait été dans l'ensemble jugée satisfaisante, au stade actuel, des lacunes et des difficultés ont été recensées. L'absence de stabilité et de sécurité, la violence, y compris la violence sexiste, la pauvreté, la discrimination, les carences démocratiques, l'impunité et la faiblesse des institutions publiques se manifestaient en général pendant ou après les conflits. De plus, on a relevé de nombreuses lacunes et difficultés institutionnelles communes qui ont empêché l'application rigoureuse du Plan d'action. Certaines, comme le manque de transparence, de cohérence et de coordination, dénotaient les difficultés plus importantes rencontrées par les organismes des Nations Unies dans d'autres domaines que celui des femmes, de la paix et de la sécurité. D'autres tenaient à l'application du Plan d'action et au Plan lui-même. Des entretiens avec de hauts fonctionnaires des Nations Unies et des discussions de groupe avec les États Membres et les organisations non gouvernementales ont permis de mieux comprendre les lacunes et les difficultés qui faisaient obstacle à l'application du Plan d'action et de la résolution 1325 (2000), qui peuvent être regroupées selon les catégories ci-après.

1. Moyens

22. Plusieurs organismes ont signalé l'absence d'une interprétation commune de notions telles que l'analyse et la prise en compte de la problématique hommes-

femmes. Lors des entretiens, beaucoup de hauts fonctionnaires ont souligné en particulier la difficulté de traduire le principe de l'égalité des sexes par des mesures concrètes, faute de compétences. Selon certains organismes, ces compétences n'étaient en général pas considérées comme indispensables aux services et aux entités impliqués dans l'exécution du Plan d'action. Pour d'autres, même lorsque la situation sur le plan de l'égalité des sexes avait bien été étudiée, il n'y avait en général pas assez de moyens pour traiter et exploiter les résultats de ces analyses. Les autres instruments d'intégration, tels que l'analyse du budget sous l'angle du problème de l'égalité des sexes ou la vérification de l'absence de pratiques sexistes, n'étaient pas vraiment utilisés.

23. Faute d'une interprétation commune du rôle respectif des hommes et des femmes et de leur intégration, et surtout de l'application concrète du principe de l'égalité entre les sexes, il a été très difficile d'élaborer des programmes et de prendre des décisions qui soient équitables du point de vue des deux sexes. Du fait de la prise de conscience croissante des conséquences des conflits sur les femmes ces dernières années, beaucoup de programmes et de projets liés au Plan d'action ont visé à privilégier les femmes et à répondre à leurs besoins particuliers en matière de santé, d'éducation et d'accès aux ressources, mais les problèmes plus graves d'ordre contextuel qui tenaient les femmes à l'écart des processus de rétablissement de la paix et de la sécurité n'y ont pas été traités. La multiplication des actes de violence sexiste contre des femmes pendant et après les conflits a été l'un des facteurs très visibles plaidant en faveur de la prise en compte systématique des problèmes liés à la condition féminine, mais l'on continue à miser sur les femmes sans insister suffisamment sur le rôle des hommes.

24. Selon les personnes interrogées, les services consultatifs et les compétences techniques n'étaient pas suffisamment utilisés. Elles ont unanimement estimé que l'affectation de conseillers pour l'égalité des sexes³ aux opérations de maintien de la paix par le Département des opérations de maintien de la paix était l'un des progrès majeurs en matière de renforcement des capacités à l'échelle de l'ensemble du système des Nations Unies ayant réellement contribué à l'application du Plan d'action. Les compétences de ces conseillers étaient toutefois souvent sous-utilisées, et nombre d'entre eux avaient rang de subalterne et n'avaient aucun contact avec les hauts responsables.

25. Dans le même ordre d'idées, les personnes interrogées ont également estimé que les compétences de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme, en sa qualité de Présidente du Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes, n'avaient pas été suffisamment mises à profit et que les spécialistes de la problématique hommes-femmes du système étaient souvent exclus de la prise des décisions courantes à l'intérieur des organismes ou entre eux.

26. De l'avis des personnes interrogées, l'absence d'un système général de gestion des connaissances et de l'information centralisant à la fois les meilleures pratiques et les enseignements tirés de l'expérience aggravait encore l'insuffisance de moyens. Beaucoup d'organismes chargés de l'exécution estimaient qu'il fallait améliorer la diffusion de l'information pour leur permettre de comprendre le

³ En novembre 2005, en vue de renforcer la portée et la cohérence de leurs travaux sur le terrain et au Siège, les conseillers pour l'égalité des sexes ont adopté le titre d'« équipe consultative sur l'égalité des sexes », se donnant par là l'identité collective d'une équipe chargée d'améliorer la prise en compte des différences entre les sexes dans les missions de maintien de la paix.

contexte culturel et la situation des femmes. De la même façon, il fallait mieux faire connaître la résolution 1325 (2000) elle-même dans le pays.

27. La plupart des organismes des Nations Unies ont attiré l'attention sur la difficulté de travailler en réel partenariat avec la société civile, surtout sur le terrain. Même lorsque le rôle de la société civile dans le rétablissement de la paix après un conflit était reconnu, la collaboration avec les associations de femmes était insuffisante.

2. Esprit d'initiative et volonté d'action

28. Selon les personnes interrogées, le manque d'initiative et de volonté de poursuivre l'application du Plan d'action tant dans les organes intergouvernementaux que dans les organismes des Nations Unies était l'un des gros obstacles à l'application de la résolution. Si le Conseil de sécurité avait pris de nombreuses mesures stratégiques pour promouvoir l'égalité des sexes et favoriser l'accès des femmes aux postes de décision, il ne se préoccupait pas systématiquement des problèmes liés à la condition féminine. Entre la date de l'adoption de la résolution 1325 (2000) et le 30 juin 2006, 55 seulement des 211 résolutions portant sur des pays particuliers adoptées par le Conseil, (soit 26,07 %) contenaient des dispositions relatives aux femmes ou à la problématique hommes-femmes. Dans la plupart des entités, l'application des mesures prévues dans le Plan d'action général était largement laissée à l'initiative du chef de service et ne procédait pas d'une démarche systématique et générale. Les conséquences se font ressentir dans tout le système et compromettent fortement la réalisation du Plan d'action. L'application insuffisante du principe de l'égalité des sexes est apparue comme le fruit de la culture qui règne dans l'ensemble du système des Nations Unies, où la plupart des hauts fonctionnaires estiment qu'il n'est pas de leur ressort ou de leur responsabilité de mettre en place les moyens institutionnels voulus.

3. Transparence

29. La transparence aux niveaux institutionnel et individuel préoccupe beaucoup les organismes des Nations Unies. Si le contrôle s'est amélioré au niveau du Secrétariat⁴ et d'autres organismes des Nations Unies, notamment grâce à l'adoption d'une méthode de gestion axée sur les résultats, à l'affinement du système d'évaluation et de notation des fonctionnaires, aux informations sur l'exécution des programmes et à l'élargissement de la formation offerte aux fonctionnaires à plusieurs niveaux, très peu d'organismes ont indiqué être dotés de dispositifs de contrôle des responsabilités s'agissant des fonctions relatives à la paix et à la sécurité. Les entretiens et les discussions de groupe ont également fait clairement ressortir un consensus quant à la nécessité de renforcer le contrôle des responsabilités dans les domaines de la paix et de la sécurité, et pour ce qui est de leur dimension sexospécifique, eu égard en particulier aux fonctionnaires de rangs intermédiaire et supérieur.

30. L'établissement de rapports périodiques, des systèmes de contrôle efficaces et l'obtention et l'utilisation de données ventilées par sexe, d'informations sur les problèmes des femmes et des hommes et d'indicateurs sexospécifiques, sont autant d'autres difficultés. La plupart du temps, l'application du principe de l'égalité entre

⁴ Voir A/60/312 et A/60/846/Add.6.

les sexes est suivie et évaluée à l'aide de contrôles, d'audits, d'analyses ou d'enquêtes conçus à cet effet. Seuls quelques organismes ont introduit des critères sexospécifiques dans les mécanismes de suivi existants, y compris les processus d'établissement de rapports fondés sur les résultats. Les imperfections des mécanismes et des pratiques de suivi et d'information ajoutent à l'opacité des activités des organismes des Nations Unies.

4. Ressources

31. Si l'on s'en tient au nombre de fois où les participants à l'enquête l'évoquent, la question de l'affectation des ressources, financières et humaines, revêt une importance particulière. Les fonds et le personnel nécessaires aux activités touchant les femmes, la paix et la sécurité sont insuffisants. Le financement de ces activités prévu dans le budget ordinaire est extrêmement insuffisant. La plupart des organismes doivent compter sur des ressources extrabudgétaires qui, bien que très limitées, deviennent de plus en plus la principale source de financement des initiatives concernant les femmes, la paix et la sécurité. Parce qu'il faut compter sur des ressources extrabudgétaires, souvent allouées à des activités à court terme, il est difficile de planifier des activités à moyen et à long terme et d'améliorer concrètement la situation. De plus les ressources allouées à la question des femmes, de la paix et de la sécurité ne sont pas à la mesure des besoins, mais dépendent souvent de facteurs extérieurs comme l'importance médiatique, les intérêts stratégiques, la volonté politique, l'idée que les donateurs se font de l'efficacité des organismes des Nations Unies et les résultats obtenus par les gouvernements bénéficiaires. Des arrangements à plus long terme, comme les fonds d'affectation spéciale et d'autres dispositifs analogues, et la participation active des donateurs ont été jugés essentiels et dignes d'être examinés plus avant.

32. On observe également une disproportion marquée entre les activités de promotion de l'égalité des sexes prescrites et les ressources humaines allouées à la question des femmes et de la paix. Pour ce qui est des ressources humaines et des dispositifs d'appui, les organismes des Nations Unies se sont heurtés aux problèmes ci-après :

- La faible représentation des femmes aux postes de décision, tant au Siège que dans les opérations de paix⁵;
- Le nombre insuffisant de postes assortis de fonctions relatives à la parité des sexes et, dans la plupart des cas, le niveau subalterne de ces postes;
- La position des services, des conseillers et des spécialistes par rapport aux instances d'administration et de décision et aux mécanismes de planification;
- La préférence marquée pour le système des coordonnateurs des programmes intéressant les femmes, qui consiste à charger des fonctionnaires relativement subalternes de s'occuper, outre leurs tâches habituelles, des questions liées à l'égalité entre les sexes, au lieu de confier ces responsabilités à des spécialistes nommés à plein temps;

⁵ Ainsi, au 30 juin 2006, seuls 25,3 % des postes de la classe D-1 et au-delà du Siège étaient occupés par des femmes; dans les opérations de paix, seulement 10 % des fonctionnaires de cette catégorie étaient des femmes (voir A/61/318).

- Les compétences insuffisantes des fonctionnaires chargés de l'exécution du Plan d'action au regard de la nature, de l'importance et des exigences de la tâche qui leur est assignée;
- L'absence de référence aux compétences pertinentes dans les définitions d'emploi et les mandats;
- L'absence, dans l'évaluation de la performance, de critères touchant les activités menées et les résultats obtenus quant à l'application du principe de l'égalité entre les sexes.

5. Coordination et cohérence

33. Les difficultés constatées quant à la coordination de l'exécution du Plan d'action à l'échelle du système reflètent le problème de coordination et de cohérence à l'échelle de l'ensemble du système des Nations Unies, décrit par le Secrétaire général dans son rapport intitulé « Dans une liberté plus grande : développement, sécurité et respect des droits de l'homme pour tous »⁶, qui tient à la multiplicité des mécanismes de gestion des nombreuses composantes du système et aux mandats redondants. Les conclusions du Groupe d'experts de haut niveau sur la cohérence à l'échelle du système dans les domaines du développement, de l'assistance humanitaire et de l'environnement, créé par le Secrétaire général, devraient permettre de mieux comprendre comment l'ONU peut promouvoir l'égalité des sexes de manière plus efficace, notamment en coordonnant ses activités.

34. Les entités interrogées dans le cadre du présent examen du Plan d'action ont souligné qu'il serait certainement très bénéfique pour les organismes des Nations Unies de resserrer leur collaboration, tant au Siège qu'au niveau des pays, mais elles ont également estimé presque unanimement que le système des Nations Unies ne répondait toujours pas aux besoins de manière coordonnée et efficace, ce qui donnait souvent lieu à des doublons et à des chevauchements d'activités, ou à une fragmentation des efforts. Il fallait non seulement que les initiatives et les stratégies de chaque organisme soient coordonnées, mais aussi que les politiques, les programmes, les méthodes d'exécution et les systèmes d'évaluation soient cohérents et harmonisés. L'accent a été mis sur la persistance des problèmes suivants : les priorités et la structure des politiques de promotion de l'égalité des sexes manquaient de cohérence; les normes et les indicateurs de mise en œuvre définis à l'échelle du système étaient minimaux, d'où l'intérêt variable accordé par chaque organisme à l'égalité des sexes dans ses programmes; et les synergies intersectorielles destinées à donner un effet maximal aux efforts engagés par les organismes des Nations Unies dans chaque domaine d'action étaient utilisées de façon inadéquate.

35. Le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes et son Équipe spéciale sur les femmes, la paix et la sécurité sont les seuls mécanismes établis au sein du système des Nations Unies pour encourager la collaboration, la coordination et l'échange régulier d'informations sur les femmes et la paix. Le Réseau joue le rôle d'organe technique pour la prise en compte systématique de la parité des sexes; il sert de cadre à l'élaboration de méthodes, à l'échange d'informations et au partage des expériences, et à la mise en correspondance des

⁶ A/59/2005, sect. D, par. 193 à 212.

aspects normatifs et opérationnels. Par contre, il n'a aucun rôle d'ordre politique et le fait d'y appartenir ne peut engager les organismes des Nations Unies quant aux grandes questions de politique générale ou aux programmes communs.

36. Le Secrétaire général a confié au Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme la responsabilité de promouvoir la coopération interinstitutionnelle, notamment en accentuant la mobilisation et en renforçant le Réseau interinstitutions et l'Équipe spéciale. Cependant, le manque de clarté du mandat du Bureau de la Conseillère spéciale en matière de coordination dans le domaine des femmes, de la paix et de la sécurité, et l'insuffisance de ses ressources nuisent à son efficacité.

37. Dans le Document final du Sommet mondial de 2005, le Secrétaire général a demandé aux organismes du système des Nations Unies de renouveler leur engagement en faveur de la parité des sexes dans toutes leurs activités et de proposer des orientations et une stratégie à l'échelle du système pour mettre en œuvre les orientations retenues en matière d'égalité des sexes et de promotion de la femme. Il a en particulier attiré l'attention sur la résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité et sur l'urgence qu'il y avait à l'appliquer. Le Réseau interinstitutions a précisé certains aspects de ces orientations et stratégies. Le Comité de haut niveau sur les programmes et le Comité de haut niveau sur la gestion, ont reçu des indications de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme en avril 2006 et mettent actuellement au point des procédures et des dispositifs qui permettront de mesurer si l'application de la résolution 1325 (2000) a progressé, et d'établir un système de responsabilisation des hauts fonctionnaires dans ce processus. Ces propositions seront débattues par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) à sa session de l'automne 2006.

6. Plan d'action

38. Un grand nombre des organismes interrogés ont regretté que le Plan d'action ne contienne pas de données de référence, de normes ou d'indicateurs de résultats, ni de calendriers ou de stratégies concernant les résultats. En raison de ces lacunes, il ne pouvait guère servir de document général ou de programmation; et ne permettait pas non plus de se faire une idée précise des progrès réalisés. D'aucuns ont également constaté que le Plan d'action n'était pas conçu comme stratégie intégrée à l'échelle du système mais qu'il était plutôt une synthèse d'activités, prévues par des organismes des Nations Unies ou déjà engagées, dans les domaines d'action où les ressources et les connaissances spécialisées étaient disponibles; certains chevauchements et lacunes étaient donc inévitables. On a également fait remarquer qu'il convenait d'établir des liens judicieux entre les actions décrites et tout changement tangible ou appréciable dans la vie des femmes les plus touchées par des conflits.

IV. Mesures supplémentaires visant à accélérer l'application de la résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité

39. Ce premier examen de l'application du Plan d'action à l'échelle du système a mis en évidence les progrès accomplis ainsi que les difficultés et les lacunes subsistant dans l'application de la résolution 1325 (2000). Au vu de ces

constatations, il importe de prendre des mesures supplémentaires dans un certain nombre de domaines prioritaires, et notamment :

- a) Un engagement vigoureux et soutenu sur plusieurs fronts, en partenariat avec les États Membres;
- b) La mise au point d'un système concret de responsabilisation, de contrôle et de suivi aux fins d'un nouveau cycle du Plan d'action;
- c) Le renforcement de la capacité, à l'échelle du système, d'appliquer pleinement la résolution;
- d) Une coordination accrue dans tout le système des Nations Unies, y compris hors Siège;
- e) L'adaptation des ressources aux priorités.

40. Les nouvelles mesures destinées à renforcer la mise en œuvre de la résolution 1325 (2000) sont regroupées dans les domaines susmentionnés.

A. Engagement vigoureux et soutenu sur plusieurs fronts, en partenariat avec les États Membres

41. Pour arriver à cerner et combler les lacunes au stade de l'exécution, le système des Nations Unies doit agir en concertation bien plus étroite avec les États Membres. À cette fin, les mesures suivantes sont recommandées :

- a) Mener avec les États Membres une campagne de sensibilisation vigoureuse et cohérente, en particulier, dans les pays qui sont déchirés par un conflit ou qui en sortent, afin d'intensifier l'élan politique en faveur de l'application intégrale de la résolution et, à cette fin, chercher à obtenir des engagements concrets;
- b) Œuvrer en étroite collaboration avec le Conseil de sécurité, la Commission de consolidation de la paix et d'autres organes de l'ONU, intégrer les droits et les préoccupations des femmes dans les programmes de l'ONU en matière de paix et de sécurité, d'action humanitaire, et de développement, à toutes les étapes de la prévention et de la gestion des conflits et du maintien et de la consolidation de la paix, ainsi que de la reconstruction et du relèvement après les conflits;
- c) Aider les États Membres à mettre au point et à exécuter effectivement les plans d'action nationaux en vue d'appliquer la résolution 1325 (2000), pour donner suite à l'appel lancé par le Conseil de sécurité aux États Membres, leur demandant « de continuer à mettre en œuvre la résolution 1325 (2000), notamment en élaborant des plans d'action nationaux ou autres stratégies nationales » (S/PRST/2005/52);
- d) Promouvoir des dispositifs intergouvernementaux de surveillance, de vérification et de responsabilisation, notamment en établissant, au niveau du Conseil de sécurité, un groupe de travail consacré aux femmes, à la paix et à la sécurité ou en désignant un point de contact;
- e) Faire en sorte que les États Membres apportent un appui, notamment politique, aux initiatives et activités visant l'application pleine et effective de la résolution 1325 (2000).

B. Élaboration d'un système efficace de responsabilisation, de suivi et d'information pour un nouveau cycle du Plan d'action

42. Il conviendrait d'élaborer et d'appliquer un système solide et efficace de responsabilisation, de suivi et d'information aux fins de la mise en œuvre de la résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité. L'examen du Plan d'action pour la mise en œuvre de la résolution à l'échelle du système a montré que, en dépit de ses lacunes, le Plan d'action en cours sert comme prévu à tracer la voie dans la définition d'une approche coordonnée et intégrée de cette mise en œuvre. Les premiers enseignements retirés de l'exécution du Plan d'action donnent à penser que lorsqu'il existe une capacité de déterminer la composante femmes des processus de paix, de définir des grandes priorités et des interventions opérationnelles fondées sur les résultats et de suivre la mise en œuvre et les résultats, cette approche peut amener des différences substantielles sur le terrain. Il est indispensable que le système de responsabilisation et de suivi soit intégré dans les cadres existants en la matière, comme le cadre de gestion axé sur les résultats. Parallèlement à cette initiative, il faudra définir des mesures, des objectifs et des échéances concrets pour évaluer la mise en œuvre.

43. Ainsi, au-delà de 2007, le Plan d'action devrait être refondu de manière à devenir un instrument de programmation, de suivi et d'information fondé sur les résultats. Pour parvenir à cet objectif, les mesures suivantes sont proposées :

a) En 2007, dernière année d'exécution du Plan d'action en cours, utiliser les données d'information du Plan pour mettre au point un système informatisé de gestion des connaissances et de l'information, qui permettrait aux entités du système des Nations Unies d'enregistrer les progrès accomplis, les bonnes pratiques et les enseignements retirés;

b) Par l'intermédiaire de l'Équipe spéciale interorganisations sur les femmes, la paix et la sécurité, entreprendre d'élaborer un nouveau plan d'action ciblé, qui devrait être un instrument à l'appui d'une stratégie intégrée et cohérente tenant pleinement compte des synergies au sein du système des Nations Unies;

c) Créer un cadre et des mécanismes de responsabilisation à tous les niveaux de l'exécution, ou renforcer ceux qui existent, s'agissant en particulier de la responsabilité individuelle des hauts responsables au Siège aussi bien que dans les pays;

d) Tenir les entités, les représentants spéciaux et les envoyés spéciaux du Secrétaire général responsables de l'intégration du principe de l'égalité des sexes dans les politiques et les programmes et de la pleine mise en œuvre de la résolution 1325 (2000);

e) Énoncer clairement les rôles et les complémentarités des diverses entités dans la mise en œuvre de cette résolution;

f) Définir un ensemble commun d'objectifs, de normes applicables à l'échelle de l'ensemble du système et d'indicateurs permettant de mesurer les progrès accomplis et les résultats obtenus dans les délais fixés;

g) Mettre en place des procédures systématiques de suivi et d'information qui garantiraient des obligations plus importantes quant au respect des engagements pris.

C. Renforcement de la capacité à l'échelle du système aux fins de l'application intégrale de la résolution

44. Les déficiences constatées quant aux moyens de mise en œuvre du Plan d'action par le système des Nations Unies témoignent de la nécessité urgente de la mise en place systématique par les entités du système de ressources internes consacrées aux questions intéressant les femmes, la paix et la sécurité. À cette fin, il faudrait :

a) Achever la mise au point d'une politique et d'une stratégie relatives à la prise en compte généralisée de la situation des femmes à l'échelle du système, communiquées au Comité de haut niveau sur les programmes et au Comité de haut niveau sur la gestion par le Bureau de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme en vue de leur adoption par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination;

b) Renforcer les capacités du personnel de l'Organisation, en particulier sur le terrain, en matière d'analyse des sexospécificités et d'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité des sexes, y compris en rendant obligatoires des formations de base, assorties de suivis périodiques, des cours sur la gestion et la direction axés sur l'intégration d'un souci d'égalité entre les sexes et des modules techniques consacrés à des aspects précis de l'analyse par sexe ou de la prise en compte sur le plan opérationnel d'une démarche soucieuse d'équité entre les sexes;

c) Accroître la participation du personnel en général, et la participation et l'engagement des responsables au plus haut niveau en particulier, pour élargir l'appui en faveur de l'intégration du principe de l'égalité des sexes dans les politiques et les programmes relatifs à la paix et à la sécurité afin d'appliquer intégralement et rapidement la résolution 1325 (2000);

d) Élaborer un système complet de gestion en ligne des connaissances et de l'information afin de recenser et de faire connaître les exemples de bonnes pratiques en matière d'intégration d'une perspective sexospécifique dans les processus de paix et les instruments connexes;

e) Continuer d'élaborer des outils et des méthodologies d'intégration d'une démarche non sexiste et collecter et diffuser des données ventilées par sexe;

f) Promouvoir l'intégration du principe de l'égalité des sexes dans l'élaboration des politiques, le financement et les activités de la Commission de consolidation de la paix et son Bureau d'appui afin d'assurer l'existence de liens entre l'égalité des sexes, la paix et la sécurité;

g) Accroître les ressources et les capacités des groupes chargés de la question des femmes et veiller à la désignation à des postes de hauts niveaux de conseillers pour les questions concernant les femmes faisant directement rapport aux hauts responsables;

h) Faire pleinement usage, selon qu'il convient, des compétences internes disponibles dans le domaine de la parité, et faire appel également aux moyens offerts par la société civile.

D. Coordination renforcée dans tout le système des Nations Unies, y compris hors Siège

45. Une coordination efficace impliquerait des initiatives conjointes en matière de programmation et de mobilisation des ressources, d'établissement des priorités et des normes, de partage systématique des connaissances et de l'information, de présentation en temps voulu de rapports détaillés, et par voie de conséquence une meilleure maîtrise collective et des capacités collectives renforcées aux niveaux mondial, régional, national et local. Le Plan d'action à l'échelle du système pour l'application de la résolution 1325 (2000) pourrait devenir un bon instrument de coordination générale. L'amélioration de la coordination interinstitutions appelle les mesures suivantes :

a) Promouvoir les démarches conjointes dans tous les domaines – planification et programmation, mobilisation des ressources, suivi et évaluation, définition des priorités et plaidoyers, et désigner des institutions chefs de file autant que de besoin;

b) Dans le cadre du CCS, établir clairement les responsabilités respectives des différents organismes des Nations Unies quant à l'application de la résolution 1325 (2000), sur la base des mandats et des avantages comparatifs de chacun;

c) Renforcer la coopération interinstitutions hors Siège, par le biais notamment des équipes de pays et des équipes consultatives sur la parité, et resserrer la coopération avec les gouvernements nationaux, les instances nationales pour l'égalité des sexes et la promotion de la femme, les femmes parlementaires et la société civile;

d) Renforcer la coopération et le dialogue entre les instances de décision du Siège et les organismes opérationnels hors Siège, pour faire en sorte que les cadres normatifs de la parité et de la promotion de la femme soient transposés dans des initiatives concrètes;

e) Renforcer la collaboration et les contacts entre la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme et le Bureau d'appui à la consolidation de la paix, au service de l'application de la résolution 1325 (2000);

f) Renforcer le rôle de coordination et de leadership stratégique de la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme en ce qui concerne l'application de la résolution 1325 (2000) à l'échelle du système et l'intégration du principe de parité dans les politiques, programmes et projets.

E. L'adaptation des ressources aux priorités

46. L'application de la résolution 1325 (2000) à l'échelle du système et l'appui fourni aux États Membres à cette fin, y compris sous forme de plans d'action nationaux, nécessitent des financements souples, prévisibles et diligents basés sur des besoins démontrables. Les activités en faveur des femmes et de la paix sont souvent considérées comme un appendice des missions de paix et de sécurité, à

financer avec les ressources budgétaires existantes. Mais l'expérience a amplement démontré que cette attente n'était pas réaliste. Il est donc proposé les mesures suivantes :

a) Établir des priorités parmi les activités conjointes qui doivent être engagées par le système des Nations Unies pour appliquer la résolution 1325 (2000) conformément aux objectifs budgétaires;

b) Poursuivre activement le dialogue avec les États Membres lors de l'établissement des budgets-programmes des organismes des Nations Unies, afin que des ressources soient spécifiquement affectées à l'application de la résolution 1325 (2000) et du Plan d'action;

c) Fixer des objectifs financiers à moyen et long terme pour l'application de la résolution 1325 (2000), sur la base de collectes de fonds annuelles, de conférences d'annonces de contributions et d'aides publiques au développement;

d) Demander aux États Membres de financer suffisamment et régulièrement les activités en faveur des femmes, de la paix et de la sécurité.

V. Conclusions

47. La réalisation de l'objectif d'égalité des sexes inscrit dans la Charte des Nations Unies et dans la résolution 1325 (2000) est l'une des responsabilités essentielles permanentes de tous les États Membres, d'où l'importance primordiale de l'assistance de l'Organisation des Nations Unies dans ce domaine. Il s'ensuit que le travail multidimensionnel des États Membres et de l'ONU au service de la sécurité et de la paix doit systématiquement intégrer les principes de parité et d'émancipation de la femme, qui doivent faire partie intégrante des politiques, des programmes et des activités. Alors que l'égalité des sexes apparaît de plus en plus comme un gage de paix et de sécurité internationales, le rôle des femmes dans les processus de paix reste généralement traité comme une question marginale, alors qu'il conditionne le développement d'institutions démocratiques viables et l'établissement d'une paix durable.

48. Le Plan d'action à l'échelle du système pour l'application de la résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité reflète cette dynamique globale. Il donne une foule de renseignements sur les activités dans l'ensemble du système. Il constitue une première tentative de démarche intégrée et cohérente pour promouvoir la question des femmes, de la paix et de la sécurité et intégrer le principe de parité dans les programmes et politiques de l'ONU en matière de paix et de sécurité. Le présent rapport fait un bilan détaillé et sans concessions des huit premiers mois de mise en œuvre de ce plan d'action, dont l'examen demandé par le Conseil de sécurité a fait clairement ressortir les faiblesses et les potentialités, les premières pouvant ainsi être corrigées, et les secondes exploitées.

49. L'examen conduit par la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme révèle que les organismes du système des Nations Unies ont fait de louables efforts et que la mise en œuvre du Plan d'action a considérablement progressé sur de nombreux fronts, notamment le maintien, le rétablissement et la consolidation de la paix. Des projets intéressants et innovants ont été lancés pour prévenir et combattre les violences contre les femmes dans les conflits armés et

apporter une aide humanitaire aux populations. Et il y a eu des avancées sur d'autres volets du Plan d'action.

50. Pourtant, les progrès pourraient et devraient être encore plus nets dans tout le système des Nations Unies et à tous les niveaux, au Siège et hors Siège. Si l'examen a fait apparaître des réussites, il a également révélé des faiblesses, tant au Siège qu'au niveau opérationnel, ce qui a amené une série de propositions d'actions correctives concrètes. Un certain nombre d'obstacles institutionnels et organisationnels ont freiné la mise en œuvre efficace du Plan d'action.

51. L'examen a confirmé l'utilité du caractère systémique du Plan d'action. Il est primordial que le Plan soit révisé selon les indications proposées dans le présent rapport, en tirant parti des mesures correctives pour en faire un outil plus efficace de coordination interinstitutions renforcée, de responsabilisation et de maîtrise collective, de culture organisationnelle mieux acquise aux objectifs et aux idéaux contenus dans la résolution 1325 (2000). En portant le Plan d'action à l'échelle du système à un nouveau niveau, le système des Nations Unies peut devenir un partenaire plus stratégique pour les États Membres et appuyer leur capacité à assurer la paix et la sécurité internationales et à traduire dans les faits leurs engagements en matière d'égalité des sexes.

52. La mise en œuvre diligente des initiatives proposées dans le présent rapport faciliterait l'application accélérée de la résolution 1325 (2000) par le système des Nations Unies. Il faudra tout particulièrement engager les États Membres et les autres acteurs à faire preuve d'un surcroît de volonté politique et de détermination afin de donner l'impulsion politique nécessaire à l'application de la résolution. L'application relève en dernier ressort des États Membres, et le Secrétaire général demande au Conseil de sécurité et à la Commission de consolidation de la paix de prêter une attention prioritaire à la situation des femmes dans chaque pays en situation de conflit ou d'après conflit, afin d'obtenir des résultats concrets. L'ONU a besoin de l'appui des États Membres pour appliquer le Plan d'action à l'échelle du système. Les différents organismes et le système lui-même devront quant à eux redoubler d'efforts pour renforcer l'esprit de responsabilité, la coordination et la capacité à appuyer l'application de la résolution. Il faudrait également s'atteler plus résolument à l'harmonisation des politiques et des pratiques interinstitutions en utilisant les mécanismes existants de coordination et de concordance interinstitutions.

53. Ayant ces considérations à l'esprit, le Secrétaire général recommande au Conseil de sécurité que le Plan d'action à l'échelle du système soit reconduit après 2007 et qu'il soit établi sur la base des constatations et des conclusions contenues dans le présent rapport.