



# Conseil économique et social

Distr. générale  
5 avril 2019  
Français  
Original : anglais

---

## Session de 2019

26 juillet 2018-24 juillet 2019

Point 12 c) de l'ordre du jour

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

## **Prise en compte de la problématique femmes-hommes dans l'ensemble des politiques et programmes du système des Nations Unies**

### **Rapport du Secrétaire général**

#### *Résumé*

Le présent rapport, soumis en application de la résolution [2018/7](#) du Conseil économique et social, évalue les progrès accomplis dans la mise en œuvre des dispositifs de responsabilisation pour la prise en compte de la problématique femmes-hommes dans le système des Nations Unies aux niveaux mondial et national et dans les activités opérationnelles du système des Nations Unies pour le développement.

Il s'appuie sur les rapports établis par les entités des Nations Unies dans le cadre du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et de la feuille de résultats des équipes de pays relative au Plan d'action, sur les résumés stratégiques des résultats obtenus en matière de coordination, sur le système de gestion de l'information du Groupe des Nations Unies pour le développement durable et sur des sources secondaires.

Des recommandations sont soumises au Conseil économique et social pour examen à sa session de fond de 2019 afin d'accélérer la prise en compte de la problématique femmes-hommes dans les politiques et programmes du système des Nations Unies.



## I. Introduction

1. Dans sa résolution [2018/7](#), le Conseil économique et social m'a prié de lui présenter, à sa session de 2019, un rapport sur l'application de ladite résolution, notamment sur les progrès accomplis dans l'exécution du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Le présent rapport fait suite à cette demande.

2. La section II met l'accent sur les progrès accomplis à l'échelle du système en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes en 2018 ; la section III rend compte de l'application du principe de responsabilité par le système des Nations Unies en ce qui concerne la prise en compte des questions de genre à l'échelle des entités et des pays ; la section IV porte sur la prise en compte de la problématique femmes-hommes dans les activités opérationnelles ; la section V met en lumière les lacunes et difficultés rencontrées ; la section VI présente en guise de conclusion des recommandations qui seront examinées par le Conseil économique et social.

3. Le présent rapport s'appuie sur l'analyse des données fournies par les 66 entités des Nations Unies qui communiquent des informations au titre du Plan d'action et les 24 équipes de pays des Nations Unies qui ont rempli la feuille de résultats relative au Plan d'action avant 2018, ainsi que sur les résumés stratégiques des résultats obtenus en matière de coordination (résultats de 2018), établis par le Groupe des Nations Unies pour le développement durable et relatifs à 131 équipes de pays des Nations Unies, par le truchement du système de gestion de l'information du Groupe.

## II. Faire avancer la question de l'égalité des genres

4. Depuis que j'ai pris mes fonctions de Secrétaire général, j'ai fait de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles des priorités absolues. C'est pourquoi je suis déterminé à renforcer le dispositif relatif à la problématique femmes-hommes dans le système des Nations Unies, notamment en réalisant la parité, en encourageant l'acquisition de compétences spécialisées dans ce domaine et en renforçant la prise en compte des questions de genre, notamment dans le contexte de la réforme de l'Organisation des Nations Unies. Or la réalisation de l'égalité des genres exige un financement adéquat. On remarque ainsi que 2,03 %<sup>1</sup> seulement des dépenses du système des Nations Unies pour le développement sont consacrées à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes et que 2,6 % seulement du personnel travaille sur cette question importante<sup>2</sup>. Pour remédier à cette situation, j'ai créé, en 2018, une équipe spéciale de haut niveau chargée du financement de la promotion de l'égalité des genres ayant pour mandat d'examiner et de suivre les budgets et les dépenses de l'ensemble du système des Nations Unies dans ce domaine.

5. L'équipe spéciale est interne à l'Organisation des Nations Unies. Elle sera chargée d'examiner les dépenses et budgets actuels consacrés à l'égalité des genres dans l'ensemble du système, de recommander des objectifs, d'établir des états de référence et de déterminer comment accroître significativement les ressources sans mobiliser de ressources extérieures supplémentaires, afin que tous les organismes et entités investissent comme il convient dans la promotion de l'égalité des genres d'ici juillet 2019. Elle est coprésidée par ma Conseillère principale pour les politiques et

---

<sup>1</sup> Sur la base des fonds de développement consacrés à la promotion de l'égalité des genres et uniquement lorsque les données de l'entité sont disponibles.

<sup>2</sup> Rapport du Secrétaire général intitulé « Repositionnement du système des Nations Unies pour le développement en vue de la mise en œuvre du Programme 2030 : garantir à chacun un avenir meilleur » ([A/72/124-E/2018/3](#)).

la Directrice exécutive de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes).

6. L'équipe spéciale dynamisera les efforts du système des Nations Unies visant à accroître le financement de la promotion de l'égalité des genres en encourageant des investissements accrus et ciblés en faveur de l'égalité femmes-hommes et de l'autonomisation des femmes et en assurant un suivi rigoureux des ressources dans ce domaine.

7. Je continue d'encourager l'inclusion d'analyses des questions de genre dans toutes mes déclarations et tous mes rapports aux organes intergouvernementaux et j'incite les hauts responsables et les hautes responsables à faire de même. Je continue également de souligner la nécessité d'une représentation plus équilibrée des genres dans les délégations et les réunions de l'ONU ainsi que dans les débats.

8. La parité femmes-hommes dans l'ensemble du système demeure une priorité et un engagement fondamental. S'il ne faut pas confondre la parité et la prise en compte des questions de genre, il est cependant clair qu'une plus grande diversité et une meilleure représentation peuvent permettre de renforcer les résultats opérationnels pour l'ensemble des institutions. Nous avons d'ailleurs réussi à franchir des étapes clés en mettant l'accent sur la mise en œuvre de ma stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies. Aujourd'hui, pour la première fois de son histoire, l'ONU a presque atteint la parité femmes-hommes au sommet de la hiérarchie. Nous sommes donc sur la bonne voie pour atteindre cet objectif avant le délai fixé, soit d'ici à la fin de 2021, ce qui montre que l'on peut faire beaucoup avec une volonté politique sans faille. Nous avons également atteint la parité parmi les coordonnatrices et coordonnateurs résidents. On trouve enfin un nombre sans précédent de femmes parmi les chefs et chefs adjoints des missions de maintien de la paix : il y a même une équipe de direction composée exclusivement de femmes en Iraq et les chefs des composantes civile et militaire et de la composante Police à Chypre sont des femmes.

9. Au cours de l'année écoulée, des mesures renforcées de lutte contre le harcèlement sexuel ont également été mises en place, notamment la création d'un service d'assistance téléphonique, la mise sur pied d'une équipe d'enquêteurs spécialisés et l'élaboration de protocoles d'enquête sur les plaintes pour harcèlement sexuel dans le système des Nations Unies.

### **III. Promouvoir l'application du principe de responsabilité à l'échelle du système des Nations Unies en ce qui concerne la prise en compte systématique de la problématique femmes-hommes**

10. L'application du principe de responsabilité en ce qui concerne la prise en compte de la problématique femmes-hommes à l'échelle des entités et des équipes de pays des Nations Unies est essentielle pour promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes.

11. En 2018, les dispositifs d'application du principe de responsabilité en ce qui concerne la promotion de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes, qui comprennent le Plan d'action 2.0 à l'échelle du système des Nations Unies et la feuille de résultats, ont été mis à jour pour inclure de nouveaux indicateurs<sup>3</sup> sur les résultats

<sup>3</sup> Indicateurs de résultats du Plan d'action 2.0 : 1, Planification stratégique de la poursuite des objectifs de développement durable liés au genre ; 2, Communication des résultats relatifs aux questions de genre ; 3, Résultats programmatiques liés au genre qui ne sont pas directement

normatifs et les résultats de développement dans le contexte des objectifs de développement durable et pour renforcer la cohérence à l'échelle des entités et des pays.

12. Les dispositifs mis à jour comprennent en outre un indicateur de résultats distinct portant sur l'encadrement. À la suite de la première phase de mise en œuvre du Plan d'action, il a en effet été constaté que l'engagement interne et externe, spécifique, obligatoire et fréquemment contrôlé des hauts responsables et des hautes responsables était l'un des principaux moteurs des progrès relatifs à l'application du principe de responsabilité en ce qui concerne la prise en compte des questions de genres.

13. Le Plan d'action 2.0 (2018-2022) a été appliqué pour la première année en 2018. Le processus, facilité par ONU-Femmes, s'est étendu sur une période de 18 mois et a bénéficié d'une large participation à l'échelle du système. Les consultations ont pris diverses formes, notamment 1 enquête à l'échelle du système, 6 ateliers interinstitutions, 21 consultations avec des organismes distincts et 1 consultation virtuelle avec 63 participants. Un groupe de travail interinstitutions sur les résultats présidé par ONU-Femmes a contribué à la mise au point de trois nouveaux indicateurs de résultats ainsi qu'à l'élaboration d'une méthode pour leur application. En 2016 et 2018, le Plan d'action 2.0 a été mis à l'essai avec des ensembles représentatifs d'entités.

14. C'est aussi en 2018 que la feuille de résultats mise à jour a été utilisée pour la première année. Celle-ci a été mise à la disposition des équipes de pays des Nations Unies pour leur permettre d'améliorer la prise en compte de la problématique femmes-hommes dans leurs opérations. Il s'agit d'une évaluation normalisée à l'échelle mondiale qui a été conçue pour favoriser le respect de normes minimales en matière d'égalité des genres en mettant l'accent sur les performances et les résultats au niveau des pays plutôt que sur les réalisations des différentes entités. Elle mesure la prise en compte des questions de genre dans la programmation commune de l'ONU en s'appuyant sur 7 catégories contenant un total de 15 indicateurs. Cette méthode participative repose sur une consultation interinstitutions et une analyse collective visant à évaluer chaque indicateur par rapport aux normes minimales. Elle s'appuie en outre sur l'assurance qualité pour améliorer la fiabilité des résultats obtenus. Sa conception, sa mise à l'essai et sa mise au point finale ont été menées conjointement par ONU-Femmes et le Programme des Nations Unies pour le développement, par le truchement de l'Équipe spéciale sur l'égalité des sexes du Groupe des Nations Unies pour le développement durable.

## **A. Application du principe de responsabilité à l'échelle des entités : Plan d'action 2.0**

15. Comme en 2017, 66 entités, soit 93 % des entités des Nations Unies, y compris le Secrétariat et ses départements et bureaux, ont communiqué des informations au titre du Plan d'action à l'échelle du système en 2018, contre 55 entités en 2012<sup>4</sup>. Cette

---

reflétés dans le plan stratégique. Indicateur de la feuille de résultats relative au Plan d'action à l'échelle du système : 7.1, les programmes de l'ONU contribuent de manière significative à l'égalité des genres dans le pays.

<sup>4</sup> Les entités n'ayant pas communiqué leurs résultats sont : l'Institut interrégional de recherche des Nations Unies sur la criminalité et la justice, l'Institut des Nations Unies pour la recherche sur le désarmement, l'Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social, le Centre international de formation de l'Organisation internationale du Travail et l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires.

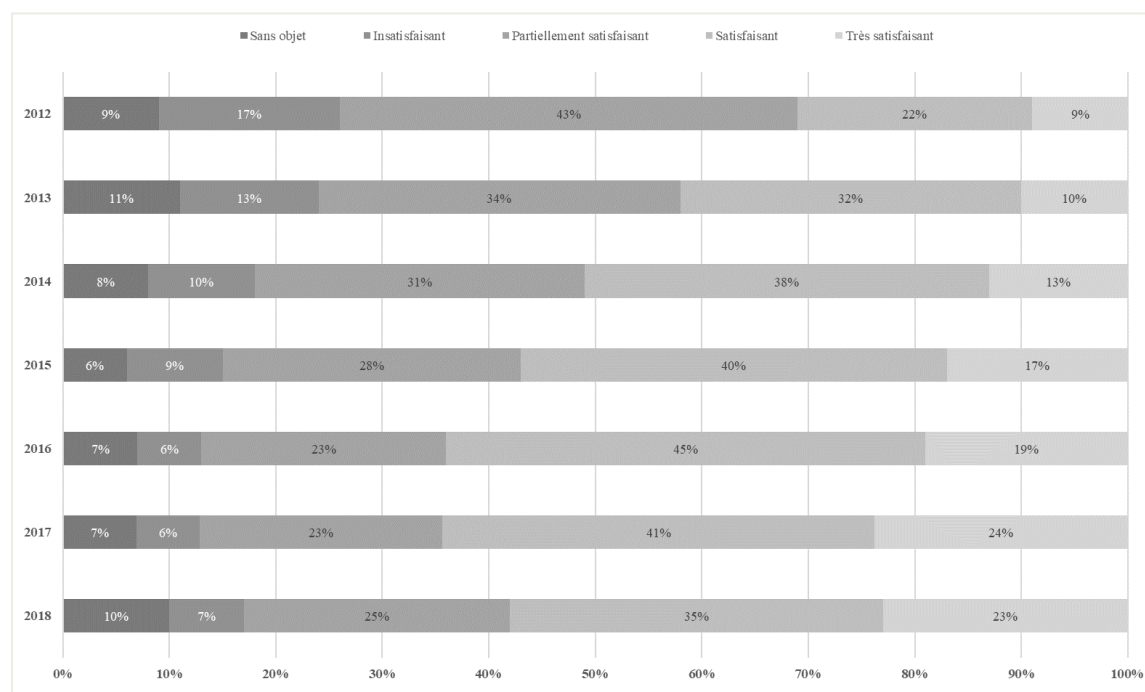
augmentation montre que le Plan d'action est de plus en plus largement reconnu comme un mécanisme efficace de responsabilisation à l'échelle du système.

16. Pour la première année d'application du Plan d'action 2.0, la proportion de notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » était de 58 % (voir fig. I ci-dessous), ce qui représente une diminution de 7 % par rapport à 2017 (dernière année d'application du Plan d'action 1.0). Cette baisse était attendue, compte tenu de l'ajout de nouveaux indicateurs et de l'adoption de critères plus stricts pour quatre indicateurs existants (audits tenant compte de la problématique femmes-hommes, culture organisationnelle, évaluation et cohérence). Malgré cela, le système des Nations Unies a progressé depuis la première année d'application du Plan d'action, en 2012. À l'époque, la proportion de notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » était de 31 % (voir fig. I).

17. La baisse évoquée précédemment est moins marquée lorsque l'on considère séparément les notes « satisfaisant » et « très satisfaisant ». Pour l'ensemble des indicateurs, la proportion de notes « très satisfaisant » était de 23 % en 2018, soit une baisse de 1 point de pourcentage seulement par rapport à 2017, ce qui témoigne des avancées en matière de prise en compte des questions de genre et du fait qu'elles devraient être perçues comme telles.

18. Les résultats de la première année de mise en œuvre du Plan d'action 2.0 constituent l'état de référence pour mesurer les progrès qui seront accomplis au cours des quatre prochaines années (2019-2022), notamment en ce qui concerne les quatre nouveaux indicateurs de résultats. Pour que de nouveaux progrès puissent être réalisés dans le cadre du Plan d'action 2.0, il faudra y consacrer davantage d'attention et accroître les capacités et les ressources.

Figure I  
Notation globale du Plan d'action pour le système des Nations Unies, 2012-2018<sup>5</sup>



<sup>5</sup> Les calculs effectués concernant le système des Nations Unies ont été réalisés à partir des 990 notes individuelles présentées par 66 entités différentes portant sur 17 indicateurs de résultats.

**Analyse des nouveaux indicateurs de résultats du Plan d'action 2.0 portant sur la poursuite des objectifs de développement durable liés au genre dans les entités (indicateurs de résultats 1 à 3)**

19. La présente section porte sur les indicateurs du Plan d'action 2.0 relatifs aux résultats des plans stratégiques des entités, qui couvrent la plupart des résultats normatifs et des résultats de développement du système des Nations Unies. Elle fait suite à la résolution 71/243 sur l'examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies, dans laquelle l'Assemblée générale a demandé au système des Nations Unies pour le développement et à chacune de ses entités de continuer de renforcer la gestion axée sur les résultats, en se concentrant sur les produits du développement à long terme et en définissant des modalités communes de planification et de communication des résultats (par. 12).

20. Dans le cadre de l'examen quadriennal complet de 2016, l'Assemblée générale a également prié le Secrétaire général de lui donner d'ici à juin 2017, en consultation avec les entités du système des Nations Unies pour le développement, un aperçu des fonctions actuellement assurées dans le système, telles qu'elles sont définies dans les plans stratégiques et autres documents de planification, et des capacités actuelles de toutes les entités des Nations Unies qui mènent des activités opérationnelles de développement à l'appui de la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030, en vue de repérer les lacunes et les chevauchements d'activités et de formuler des recommandations visant à y remédier, de repérer les atouts propres à chacune des entités et de renforcer la démarche interinstitutions, en fonction du mandat de chaque entité (*ibid.*, par. 19). Les informations demandées au titre du Plan d'action à l'échelle du système ont pour objectif de répondre à cette demande.

21. Une analyse globale à l'échelle du système de l'indicateur de résultats 1 du Plan d'action 2.0 (planification stratégique de la poursuite des objectifs de développement durable liés au genre) permet pour la première fois de donner un aperçu des résultats obtenus par le système des Nations Unies en ce qui concerne le soutien offert aux États Membres pour atteindre les objectifs relatifs à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes énoncés dans le Programme 2030 et ses objectifs de développement durable, notamment l'objectif 5.

22. Une telle analyse contribue également à renforcer la gestion axée sur les résultats et à définir des modalités communes de planification et de communication des résultats, ce qui permet une planification systématique et conjointe renforcée en ce qui concerne l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et garantit l'efficacité de la coordination des actions menées dans ce domaine, tel qu'envisagé en 2012 lors de l'approbation du Plan d'action par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination.

23. *Planification stratégique de la poursuite des objectifs de développement durable liés au genre.* Pour obtenir la note « satisfaisant » pour l'indicateur du Plan d'action 1.0 portant sur la planification stratégique, les entités devaient inclure un résultat de haut niveau (au niveau des résultats et réalisations escomptées) dans leur plan stratégique principal. Dans le cadre du Plan d'action 2.0, les entités doivent à la fois inclure un résultat de haut niveau lié aux objectifs de développement durable et faisant référence à l'objectif 5, et démontrer, avec des preuves à l'appui, qu'elles ont atteint ou qu'elles sont en voie d'atteindre ce résultat. Pour obtenir la note « très satisfaisant », elles doivent démontrer qu'elles ont atteint ou qu'elles sont en voie d'atteindre un résultat significatif de haut niveau inclus dans leur plan stratégique principal.

24. Les entités sont en outre tenues d'indiquer les objectifs de développement durable auxquels contribueront les résultats de haut niveau décrits dans leur plan stratégique et d'accorder la priorité à trois des huit domaines thématiques. La typologie des domaines thématiques a été élaborée dans le cadre d'une théorie du changement visant à fournir un cadre général aux travaux du système des Nations Unies en matière de promotion de l'égalité des genres. Elles doivent aussi fournir une description des résultats obtenus. Ces informations permettent d'effectuer une analyse initiale des résultats à l'échelle de l'entité et à l'échelle du système et d'établir une base de référence par rapport à laquelle les progrès futurs pourront être mesurés.

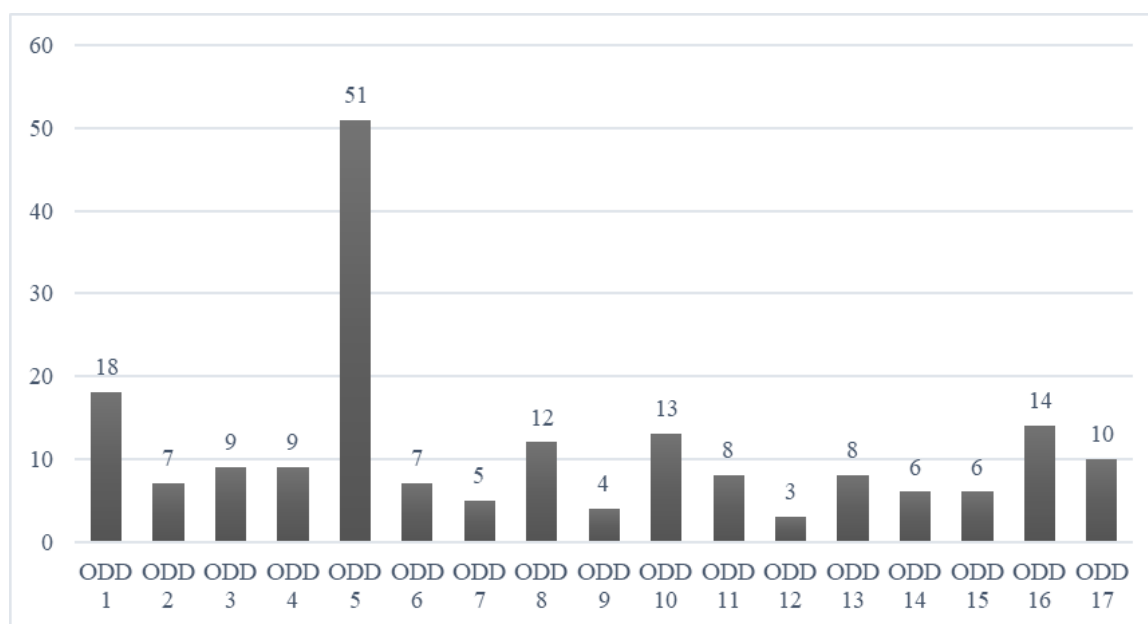
25. La figure IV montre que 40 entités (61 %) satisfont ou dépassent les exigences et que 10 autres (15 %) s'en approchent. Dans 80 % des cas où un résultat de haut niveau est inclus, il est atteint ou susceptible d'être atteint. Cinquante entités (76 %) ont obtenu un résultat de haut niveau en 2018, contre 49 (73 %) en 2017.

26. Neuf entités (14 %), principalement les fonds et programmes, ont atteint ou étaient en voie d'atteindre un résultat significatif de haut niveau. Cela donne à penser qu'il reste beaucoup à faire pour que le système des Nations Unies soit en mesure de soutenir pleinement la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 afin de s'attaquer aux causes profondes des inégalités de genre et de la marginalisation des femmes. D'autres directives sur la mise en œuvre de cet indicateur de résultats seront formulées à l'intention du Secrétariat et des entités spécialisées et techniques afin de clarifier les moyens suggérés pour favoriser l'intégration d'un résultat significatif en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes dans leur plan stratégique principal.

27. Les objectifs de développement durable sur lesquels les entités ont mis l'accent dans leurs efforts de promotion de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes sont présentés à la figure II.

Figure II

**Nombre d'entités contribuant à chaque objectif de développement durable, selon les rapports présentés au titre du Plan d'action 2.0**



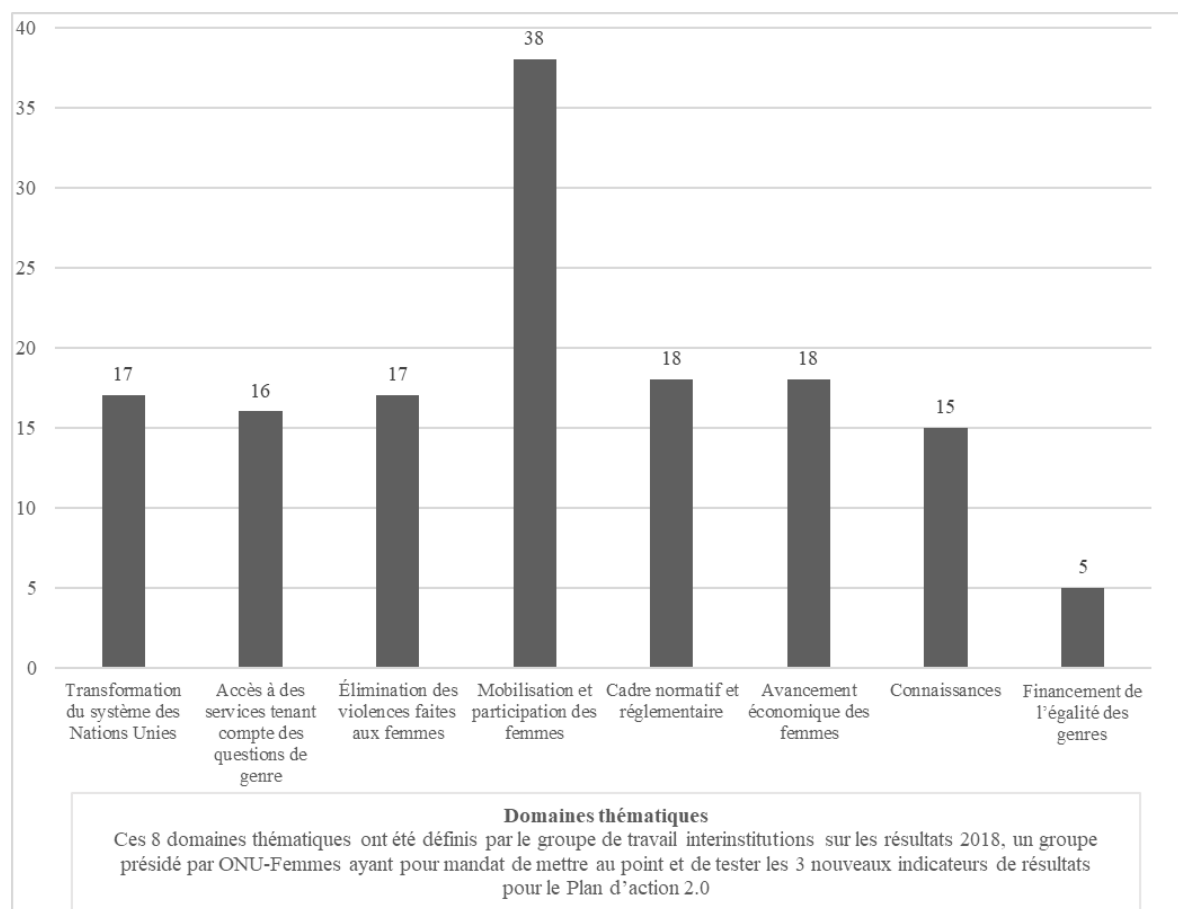
*Abréviations* : ODD = objectif de développement durable.

28. La figure II montre que 51 entités mettent l'accent sur l'objectif 5 dans leurs principaux plans stratégiques, 18 sur l'objectif 1 (pas de pauvreté), 13 sur l'objectif 10 (inégalités réduites) et 12 sur l'objectif 8 (travail décent et croissance économique). Les objectifs 13 (mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques), 16 (paix, justice et institutions efficaces) et 17 (partenariats pour la réalisation des objectifs) sont aussi relativement bien pris en compte. La figure montre également certaines lacunes notables, en particulier en ce qui concerne les objectifs 7 (énergie propre et d'un coût abordable), 9 (industrie, innovation et infrastructure), 12 (consommation et production responsables), 14 (vie aquatique) et 15 (vie terrestre). Le système des Nations Unies concentre donc son action en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes principalement sur les domaines socioéconomiques. Les domaines plus techniques (comme ceux liés à l'énergie et à l'infrastructure), dans lesquels l'égalité des genres n'est pas traditionnellement prise en compte, mais qui ont un potentiel significatif pour la réduction des inégalités de genre, reçoivent relativement peu d'attention dans les priorités des plans stratégiques.

29. Une analyse plus approfondie a également été menée pour les principaux domaines thématiques sur lesquels les entités axent actuellement leurs efforts en matière de promotion de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles (voir fig. III).

Figure III

**Nombre d'entités contribuant à chaque domaine thématique, selon les rapports présentés au titre du Plan d'action 2.0**





30. Dans l'ensemble, les efforts du système des Nations Unies sont répartis de manière relativement équilibrée entre les huit domaines thématiques, à l'exception de deux cas particuliers. Au total, 38 entités se sont concentrées sur la mobilisation et la participation, définis comme l'appui à la mobilisation des femmes et des hommes dans la réalisation de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes. Le travail des entités dans ce domaine a notamment consisté à soulever les questions d'égalité des genres auprès des interlocuteurs gouvernementaux pendant les conflits ; promouvoir une meilleure prise en compte des questions d'égalité des genres dans les orientations intergouvernementales (plusieurs entités) ; favoriser la participation accrue des femmes et des filles dans de multiples domaines (comme l'utilisation d'Internet et la participation politique) ; encourager leur participation à la vie économique. Le financement de la promotion de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes n'a été choisi que par cinq entités, ce qui signale une lacune majeure qu'il convient de combler.

31. *Communication des résultats relatifs aux questions de genre.* Pour satisfaire aux exigences correspondant à cet indicateur, les entités doivent rendre compte à leur organe directeur ou à un organe du même type du résultat critique qu'elles doivent atteindre en ce qui concerne l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, ce qui contribue à la réalisation des objectifs de développement durable, notamment de l'objectif 5, et utiliser systématiquement des données ventilées par sexe dans la communication de l'information concernant le plan stratégique. En 2018, 40 entités (68 %) ont atteint ou dépassé les exigences correspondant à cet indicateur. Les résultats sont très proches de ceux obtenus pour l'indicateur de résultats 1 (écart de 2 points de pourcentage), ce qui montre que les entités dont on attend des résultats critiques en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes sont tenues responsables de leur performance aux plus hauts niveaux de gouvernance.

32. *Résultats programmatiques liés au genre qui ne sont pas directement reflétés dans le plan stratégique.* Cet indicateur de résultats couvre toutes les activités programmatiques ne figurant pas dans le plan stratégique, par exemple les activités de coopération techniques financées à partir de ressources extrabudgétaires. Les tendances observées sont les mêmes que pour l'indicateur de résultats 1 (voir fig. IV)<sup>6</sup>. Les incidences de l'alignement sur des objectifs de développement durable et des domaines thématiques spécifiques étaient également du même ordre que pour l'indicateur 1, ce qui donne à penser que les programmes des entités financés au moyen de ressources autres que les ressources de base présentent des caractéristiques et des lacunes comparables à celles des programmes prévus dans les principaux plans stratégiques.

#### *Exposé sur les indicateurs de résultats pour le Plan d'action à l'échelle du système 2.0*

33. Les entités sont tenues de compléter les notes qu'elles obtiennent pour les indicateurs de résultats 1 et 3 par un exposé dans lequel elles présentent le résultat critique atteint. Après analyse de ces exposés, il apparaît que les organismes des Nations Unies atteignent les résultats attendus en rapport aux questions de genre dans tous les domaines thématiques couverts par le Plan d'action, même s'il demeure difficile d'agréger les résultats obtenus dans les différents domaines. Au total, 20 entités ont indiqué promouvoir les normes et règles prescrites, ce qui constitue une grande partie de l'activité du système des Nations Unies, dans le contexte du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Les entités aident

<sup>6</sup> Toutefois, la moitié des entités n'ont pas fait rapport sur cet indicateur, toutes leurs activités concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes étant incluses dans leur plan stratégique.

directement une centaine d'États Membres à mettre au point et appliquer des politiques, ce qui laisse entrevoir de nombreuses perspectives d'enseignement croisé.

34. Les principaux domaines au sujet desquels les entités ont fait rapport sont notamment les suivants :

- Prise en compte systématique des questions de genre dans un large éventail de politiques sectorielles, en particulier dans les domaines de l'éducation, de la santé, de la paix et de la sécurité, et du travail. Cependant, les politiques relatives aux infrastructures, aux finances et à l'environnement n'ont pas suscité autant d'intérêt.
- Élaboration de politiques en faveur de l'égalité des femmes dans le cadre de la fourniture d'un appui aux mécanismes nationaux de promotion des femmes.
- La fourniture d'un appui aux politiques visant à mettre fin à la violence à l'égard des femmes est une priorité pour au moins 11 entités.
- Quatre entités ont inclus dans l'appui normatif qu'ils offrent aux États Membres l'organisation d'un changement de paradigme et la lutte contre les causes profondes des inégalités entre femmes et hommes.

35. Grâce à ses interventions normatives en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, le système des Nations Unies peut améliorer les vies et le bien-être d'un nombre important de femmes, d'hommes, de filles et de garçons dans de nombreux pays et de nombreux secteurs. Cependant, afin de déterminer les moyens les plus efficaces de soutenir les États Membres, il importe de disposer de davantage de données factuelles (voir la section VI sur les recommandations).

*Prochaines mesures en ce qui concerne la communication des résultats pour le Plan d'action à l'échelle du système 2.0*

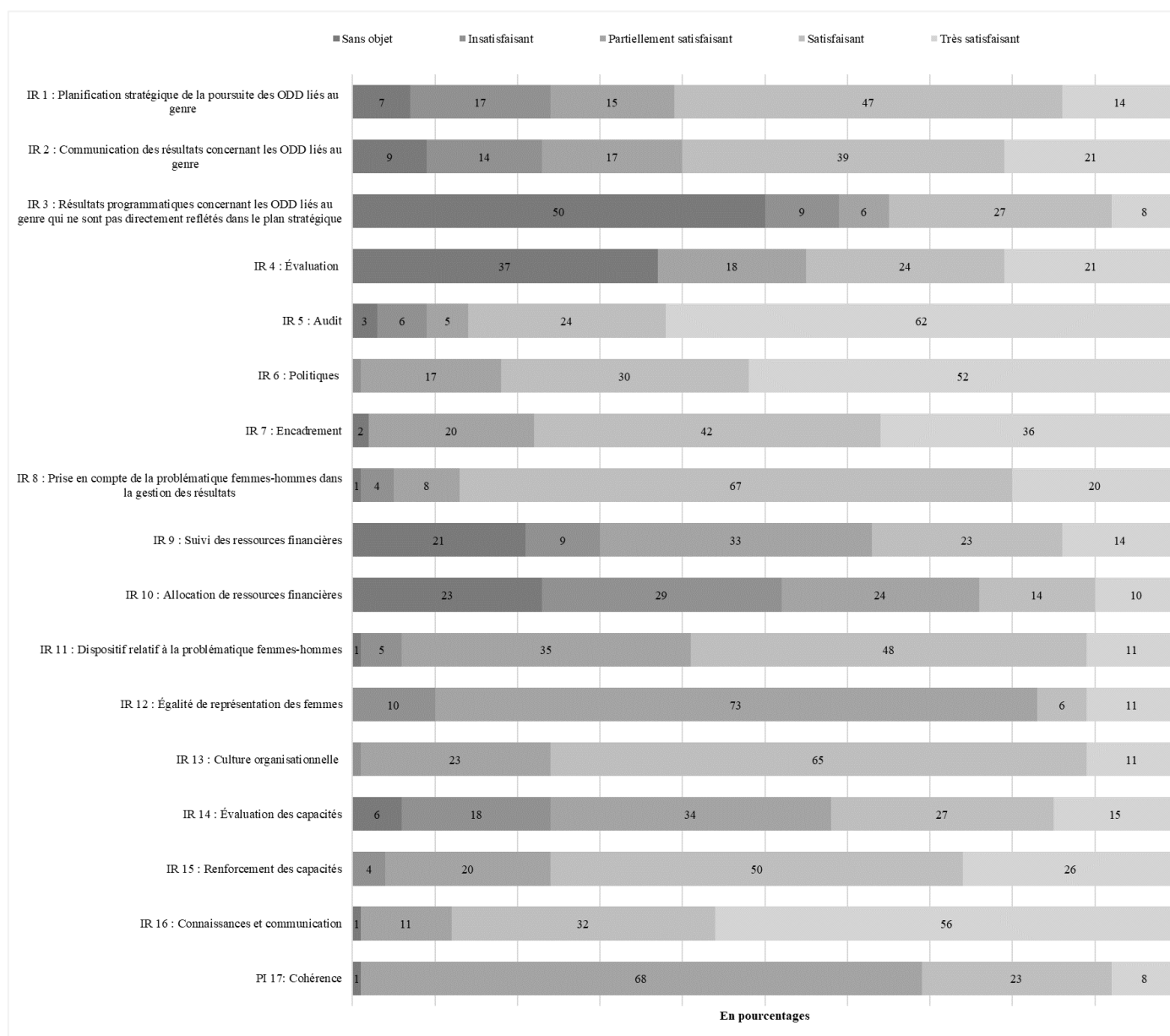
36. Étant donné l'appui considérable qui est apporté aux États Membres dans l'élaboration des politiques, les entités doivent ensuite suivre les résultats que celles-ci ont pour les personnes les plus défavorisées en termes d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes. À l'heure actuelle, le système des Nations Unies suit essentiellement l'intégration des questions de genre dans les politiques. Un suivi des résultats concrets s'impose aussi dans le cadre de la contribution des organismes des Nations Unies à la réalisation des objectifs du développement durable. Les résultats du suivi effectué à l'échelle du système permettront de s'assurer que l'Organisation des Nations Unies investit ses ressources de la manière la plus efficace possible.

37. Les entités en sont à des stades différents en ce qui concerne les méthodes de communication des résultats, et nombre d'entre elles auront besoin d'aide pour rendre compte des résultats d'une manière qui contribue à l'établissement de rapports à l'échelle du système. Compte tenu de l'importance des capacités requises, il est envisagé d'engager un processus quinquennal de renforcement des capacités pour toutes les entités. Une communication efficace des résultats passe par le renforcement des dispositifs qui facilitent la communication des résultats obtenus en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes. Elle exige également le renforcement des méthodes communes suivies à l'échelle du système pour rendre compte des contributions aux objectifs de développement durable, notamment par la présentation, au niveau du système, d'information sur les principaux domaines d'action en ce qui concerne la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans les documents de planification stratégique centrale ; et au moyen de la réalisation d'évaluations à l'échelle du système sur l'action normative des Nations Unies en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes dans le contexte des objectifs du développement durable.

## 1. Analyse comparative des résultats d'ensemble du système des Nations Unies au regard des indicateurs qui figuraient déjà dans le Plan d'action à l'échelle du système 1.0 (2012-2018)

38. On trouvera à la figure IV les notes données pour chaque indicateur de résultats par toutes les entités en 2018. Le tableau 1 donne les proportions des notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » que les entités se sont attribuées, par indicateur, pour la période 2012-2018.

Figure IV  
Notes obtenues en 2018 pour le Plan d'action à l'échelle du système 2.0, par indicateur de résultats



Abréviations : ODD : objectif de développement durable.

39. Au total, 11 des indicateurs de résultats qui figuraient dans le Plan d'action 1.0 ont été repris dans le Plan d'action 2.0<sup>7</sup>. Pour huit d'entre eux, les exigences sont restées les mêmes, et il a été reconnu qu'il fallait davantage d'efforts et de temps pour accomplir des progrès<sup>8</sup>. En revanche, les exigences ont été revues à la hausse pour quatre indicateurs<sup>9</sup>. En outre, l'ancien indicateur concernant le dispositif relatif à la problématique femmes-hommes et à la parité a été scindé en deux indicateurs distincts pour qu'il soit plus facile de saisir les progrès accomplis (ou l'absence de progrès) et pour que des renseignements sur les succès remportés et les difficultés rencontrées dans les deux domaines puissent être obtenus séparément.

Tableau 1<sup>10</sup>**Analyse comparative des notes « satisfaisant » et « très satisfaisant », par indicateur, 2012-2018**

<i>Indicateurs de résultats, classés dans l'ordre des meilleurs résultats obtenus en 2018</i> <i>*Nouvel indicateur dans le Plan d'action 2.0</i>	<i>Pourcentage de notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » (la mention « sans objet » n'a pas été retenue dans le calcul)</i>							<i>Écart en point de pourcentage (2018-2017)</i>	<i>Écart en point de pourcentage (2018-2012)</i>
	<i>2018 (Plan action 2.0)</i>	<i>2017</i>	<i>2016</i>	<i>2015</i>	<i>2014</i>	<i>2013</i>	<i>2012</i>		
Production et diffusion de connaissances	89	82	86	72	66	52	34	7	55
Audit tenant compte de la problématique femmes-hommes	89	92	90	83	78	69	13	(3)	76
Prise en compte de la problématique femmes-hommes dans la gestion des résultats	88	85	85	83	81	75	59	3	29
Politiques et plans	82	82	78	73	61	50	40	0	42
Encadrement*	80	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Renforcement des capacités	76	74	74	53	40	25	23	2	53
Culture organisationnelle	76	76	75	69	63	59	48	0	28
Évaluation	72	72	58	55	50	44	36	(1)	36
Résultats programmatiques concernant les ODD liés au genre*	70	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Planification stratégique de la poursuite des ODD liés au genre*	67	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Communication des résultats concernant les ODD liés au genre*	66	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Dispositif relatif à la problématique femmes-hommes*	60	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Suivi des ressources	46	54	50	39	30	25	22	(8)	24
Évaluation des capacités	45	51	49	33	28	23	15	(6)	30

<sup>7</sup> Production et diffusion de connaissances, Audit tenant compte de la problématique femmes-hommes, Prise en compte de la problématique femmes-hommes dans la gestion des résultats, Politiques et plans, Renforcement des capacités, Culture organisationnelle, Évaluation, Suivi des ressources, Évaluation des capacités, Cohérence et Allocation de ressources.

<sup>8</sup> Production et diffusion de connaissances, Gestion des résultats, Suivi des ressources, Allocation de ressources, Évaluation, Politiques et plans, Renforcement des capacités et Évaluation des capacités.

<sup>9</sup> Audit, Culture organisationnelle, Évaluation et Cohérence.

<sup>10</sup> Afin de rendre compte avec exactitude des points forts et des points à améliorer, la mention « sans objet » n'a pas été retenue dans le calcul des pourcentages donnés dans la figure IV. Par conséquent, les pourcentages de notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » diffèrent légèrement de ceux de la figure III, qui portent sur l'ensemble des notes, catégorie « sans objet » comprise.

Indicateurs de résultats, classés dans l'ordre des meilleurs résultats obtenus en 2018 *Nouvel indicateur dans le Plan d'action 2.0	Pourcentage de notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » (la mention « sans objet » n'a pas été retenue dans le calcul)							Écart en point de pourcentage (2018-2017)	Écart en point de pourcentage (2018-2012)
	2018 (Plan action 2.0)	2017	2016	2015	2014	2013	2012		
Cohérence	31	86	88	89	87	89	77	(55)	(46)
Allocation de ressource	31	24	22	22	18	13	7	7	24
Égalité de représentation des femmes*	17	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

*Points forts : Résultats de 2018 en rapport au Plan d'action 2.0*

40. Comme on peut le voir dans le tableau 1, en 2018, des progrès ont été enregistrés pour 4 des 11 indicateurs de résultats repris du Plan d'action 1.0 : Production et diffusion de connaissances, Allocation de ressources, Renforcement des capacités et Prise en compte de la problématique femmes-hommes dans la gestion des résultats.

41. *Production et diffusion de connaissance et Audit tenant compte de la problématique femmes-hommes.* C'est pour ces indicateurs que les résultats obtenus ont été les meilleurs en 2018. Au total, 58 et 57 entités respectivement (soit 89 %) ont eu des résultats satisfaisants ou très satisfaisants<sup>11</sup>. Malgré une légère baisse de 3 points de pourcentage par rapport à 2017 pour les notes combinées « satisfaisant » et « extrêmement satisfaisant » concernant l'indicateur Audit tenant compte de la problématique femmes-hommes, 41 entités (64 %) ont eu des résultats très satisfaisants, soit une augmentation de 34 points de pourcentage depuis 2017. Ces progrès considérables peuvent être attribués aux progrès réalisés par le Bureau des services de contrôle interne, qui est chargé de rendre compte de l'évolution de la situation pour tous les départements et bureaux du Secrétariat pour cet indicateur.

42. *Politiques et plans, Culture organisationnelle et Évaluation.* Les résultats obtenus en 2018 sont comparables à ceux de 2017. Pour les indicateurs Politiques et plans et Culture organisationnelle, 54 (82 %) et 50 entités (76 %) ont eu des résultats satisfaisants ou très satisfaisants. Ces bons résultats sont d'autant plus bienvenus que ces deux indicateurs sont généralement des moteurs de progrès pour la prise en compte de la problématique femmes-hommes en général. Des progrès significatifs ont aussi été enregistrés pour l'indicateur Évaluation. Jusqu'en 2016, il s'agissait de l'un des domaines dans lesquels les résultats obtenus étaient les moins bons. On a ensuite observé une augmentation significative de 14 points de pourcentage en ce qui concerne la part des entités ayant eu des résultats satisfaisants ou très satisfaisants pour cet indicateur (25 à 31 entités).

43. *Encadrement.* En vertu de ce nouvel indicateur, les entités doivent montrer de quelle manière leurs équipes de direction mettent en avant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en ayant recours à des plateformes aussi bien internes qu'externes. En 2018, 52 entités (80 %) ont eu des résultats satisfaisants ou très satisfaisants pour cet indicateur, un chiffre relativement élevé. Si l'on considère les notes de manière séparée, il apparaît que 24 entités seulement (36 %) ont eu des résultats très satisfaisants. Il faut donc en faire davantage pour s'assurer que les résultats obtenus au regard du Plan d'action à l'échelle du système et les plans de rattrapage soient plus largement diffusés par les hauts responsables des organisations, ce qui est la condition d'un passage de la note « satisfaisant » à la note « très satisfaisant ».

<sup>11</sup> Les mentions « sans objet » n'ont pas été retenues dans le calcul pour permettre une analyse des points forts et des points à améliorer. Par conséquent, les pourcentages de notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » peuvent différer légèrement.

*Progrès accomplis entre la période précédente et la période à l'examen*

44. Entre 2017 et 2018, la proportion des notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » a augmenté d'au moins 7 points de pourcentage pour les indicateurs Allocation de ressources et Production et diffusion de connaissances.

45. *Renforcement des capacités.* De légers progrès ont été constatés pour cet indicateur entre 2017 et 2018, puisque 50 entités (76 %) ont eu des résultats satisfaisant ou très satisfaisants en 2018, soit 3 points de pourcentage de plus qu'en 2017 et 51 points de pourcentage de plus qu'en 2012. Ces progrès s'expliquent probablement par l'offre de la formation d'ONU-Femmes en ligne intitulée « Je connais le genre », destinée aux non-spécialistes des questions de genre. En 2018, 38 470 membres du personnel des entités déclarantes avaient suivi cette formation, soit 19 % de plus qu'en 2017. Environ la moitié des effectifs du système des Nations Unies ont désormais suivi cette formation, preuve qu'une coordination efficace peut déboucher sur une meilleure prise en compte de la problématique femmes-hommes.

*Points à améliorer : Résultats de 2018 en rapport au Plan d'action 2.0*

46. Comme les années précédentes, c'est pour l'indicateur Égalité de représentation des femmes que les résultats sont les moins bons (11 entités seulement, soit 17 %, ont des résultats satisfaisants ou très satisfaisants), suivi des indicateurs Allocation de ressources (autre indicateur pour lequel les résultats laissent traditionnellement à désirer) et Cohérence (qui constitue pourtant d'habitude un point fort). Pour ces deux derniers indicateurs, il n'y a eu que 31 % de notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » (soit 16 et 20 entités respectivement).

47. *Égalité de représentation des femmes.* Bien qu'il s'agisse du domaine dans lequel les résultats sont les moins bons, 48 entités (soit 73 % du total) avaient des résultats partiellement satisfaisants pour cet indicateur. Parmi les 17 indicateurs, c'est celui pour lequel le nombre de notes « partiellement satisfaisant » est le plus important, signe qu'avec des efforts, notamment grâce à la mise en œuvre intégrale de la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies, des progrès pourront être réalisés dans l'exécution des mandats définis à l'échelle du système en ce qui concerne la promotion des femmes.

48. *Suivi et affectation des ressources.* On constate un léger recul de 8 points de pourcentage (de 54 à 46 %, c'est-à-dire de 28 à 24 entités) pour les notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » concernant l'indicateur Suivi des ressources. Après analyse plus poussée, il apparaît que par rapport à 2017, trois entités supplémentaires ont eu la note « très satisfaisant » et trois entités de moins la note « insatisfaisant ». La majorité des entités ont obtenu la note « partiellement satisfaisant ». Il est encourageant de noter que si l'indicateur Allocation de ressources reste l'un de ceux pour lesquels les résultats sont les moins bons, puisque seulement 16 entités (31 %) obtiennent la note « satisfaisant » ou « très satisfaisant », le nombre d'entités ayant les notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » a augmenté de 7 % entre 2017 et 2018.

49. *Cohérence.* Les résultats ont accusé un recul spectaculaire entre 2017 et 2018 pour cet indicateur, passant de 57 entités (86 %) ayant obtenu les notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » en 2017 à seulement 20 (31 %) en 2018. Un des principaux facteurs de ce déclin a trait au fait qu'entre le Plan d'action 1.0 et le Plan d'action 2.0, on est passé de « satisfaisant » à « très satisfaisant » pour l'exigence concernant la participation à un examen critique par les pairs. Les entités avancent également comme autres facteurs explicatifs l'insuffisance des capacités ou le manque de fonds pour permettre au personnel de participer aux mécanismes interinstitutions sur l'égalité femmes-hommes. Comme 26 entités ont prévu de prendre des mesures pour

améliorer leurs résultats dans ce domaine, on peut s'attendre à ce que des progrès aient lieu relativement rapidement entre 2018 et 2019.

## 2. Assurance qualité et plans de rattrapage

50. Le bureau d'assistance établi par ONU-Femmes dans le cadre du Plan d'action à l'échelle du système a examiné tous les rapports pour en contrôler la qualité et l'exactitude. La qualité des rapports a augmenté de 12 points de pourcentage par rapport aux niveaux de 2017. Les plans de rattrapage présentés par 56 entités (85 %) ont été jugés adéquats, bons/satisfaisants ou très satisfaisants en 2018. Il s'agit là d'une amélioration notable, qui peut être attribuée à la nouvelle plateforme de communication de l'information mise en ligne dans le cadre du Plan d'action à l'échelle du système, qui voit davantage de contributions obligatoires exigées afin d'informer les plans de rattrapage et de garantir l'accomplissement de progrès.

51. En 2018, les entités déclarantes ont identifié 203 mesures destinées à améliorer leurs résultats, soit deux fois plus qu'en 2017. C'est principalement pour les indicateurs Évaluation des capacités, Renforcement des capacités et Cohérence qu'il est apparu nécessaire d'accomplir des progrès.

## B. Application du principe de responsabilité au niveau des équipes de pays des Nations Unies : feuille de résultats en matière d'égalité des genres

52. La nouvelle feuille de résultats en matière d'égalité des genres a été présentée à toutes les équipes de pays des Nations Unies par le Groupe des Nations Unies pour le développement durable à la mi-2018. Au total, 24 équipes de pays des Nations Unies ont utilisé cette feuille et l'ont rempli au cours de la première année<sup>12</sup>, en ayant recours à divers mécanismes d'appui technique allant des consultants internationaux et nationaux aux groupes régionaux de développement des Nations Unies, dans un souci d'assurance qualité, ainsi qu'au bureau d'assistance géré par ONU-Femmes<sup>13</sup>. À chaque fois que les feuilles de résultats ont été remplies, un processus pleinement participatif et consensuel a été engagé, autorisant la tenue de discussions bien informées qui ont permis une meilleure prise en compte de la problématique femmes-hommes parmi les équipes de pays des Nations Unies.

### 1. Analyse des indicateurs de résultats donnés dans la feuille de résultats en matière d'égalité des genres relative au Plan d'action à l'échelle du système

53. On trouvera dans la présente partie une analyse des notes de 24 équipes de pays des Nations Unies pour les différents indicateurs. Les notes varient considérablement d'un indicateur à l'autre et d'une équipe de pays à l'autre, mettant en évidence une série de points forts et de points faibles, comme il ressort de la figure V ci-dessous. Ce sont les équipes de pays du Népal et de l'Ouzbékistan qui ont enregistré les meilleurs résultats, avec des notes « satisfaisant » et « très satisfaisant » pour respectivement 73 % et 67 % des indicateurs. Sept autres équipes de pays des Nations Unies affichent des résultats satisfaisants ou très satisfaisants pour plus de 50 % des

<sup>12</sup> L'analyse couvre les 24 pays qui ont rempli la feuille de résultats entre novembre 2016 et décembre 2018. Neuf pays ont utilisé la méthodologie pilote (Cameroun, Égypte, Inde, Iraq, Ouganda, Panama, Ouganda, Tadjikistan, Tadjikistan, Ukraine et Viet Nam) et 15 équipes de pays des Nations Unies ont utilisé la méthodologie finale approuvée (Arménie, Bélarus, Géorgie, Kazakhstan, Kenya, Kirghizistan, Libéria, Mali, Maroc, Monténégro, Népal, Ouzbékistan, Rwanda, République Unie de Tanzanie, et Zimbabwe).

<sup>13</sup> Pour de plus amples informations sur le bureau d'assistance mondial, voir la section C ci-dessous sur les capacités des équipes de pays des Nations Unies en ce qui concerne les questions de genre.

indicateurs. Les 15 autres ont obtenu des résultats satisfaisants ou très satisfaisants pour moins de la moitié des indicateurs. Enfin, six équipes de pays des Nations Unies n'ont pas réussi à satisfaire les exigences minimales fixées pour trois des indicateurs, 13 équipes de pays, pour deux indicateurs ou moins, et 5 équipes de pays, pour cinq à huit indicateurs.

54. Au total, 46 % des notes données dans la feuille de résultats pour la première année entraient dans les catégories « satisfaisant » ou « très satisfaisant ». On trouvera à la figure V les notes de toutes les entités en 2018 pour chaque type et indicateur de résultats. Le tableau 2 donne les proportions des notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » que les entités se sont attribuées, par indicateur, en 2018.

Figure V  
Notes des équipes de pays dans la feuille de résultats, par indicateur de résultats  
(En pourcentage)

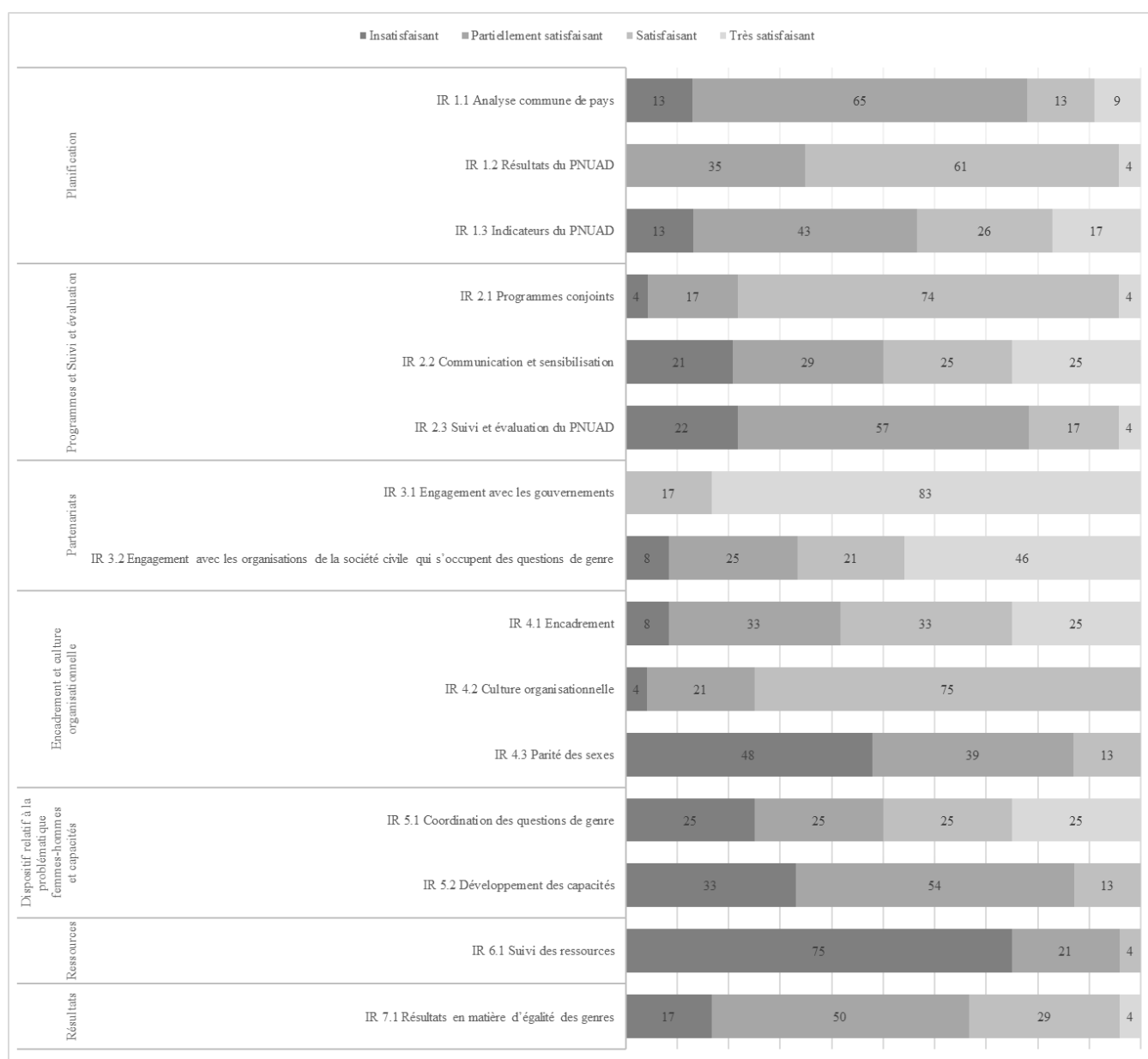




Tableau 2  
**Pourcentage de notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » pour les équipes de pays dans la feuille de résultats, par indicateur**

<i>Indicateurs de résultats, classés dans l'ordre des meilleurs résultats obtenus en 2018</i>	<i>Pourcentage de notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » par rapport au total</i>
IR 3.1 Engagement avec les gouvernements	100
IR. 2.1 Programmes conjoints	78
IR 4.2 Culture organisationnelle	75
IR 3.2 Engagement avec les organisations de femmes et les organisations de la société civile qui s'occupent des questions de genre	67
IR 1.2 Résultats du PNUAD	65
IR 4.1 Encadrement	58
IR 2.2 Communication et sensibilisation	50
IR 5.1 Coordination des questions de genre	50
IR 1.3 Indicateurs du PNUAD	44
IR 7.1 Résultats concernant les questions de genre	33
IR 1.1 Analyse commune de pays	22
IR 2.3 Suivi et évaluation du Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement	22
IR. 4.3 Parité des sexes	13
IR 5.2 Renforcement des capacités	13
IR 6.1 Affectation et suivi des ressources	4

### *Points forts*

55. *Engagement avec les gouvernements et Programmes conjoints contribuant à la réduction des inégalités.* Ces deux indicateurs étaient ceux pour lesquels les résultats étaient les meilleurs, avec respectivement 100 % et 78 % des 24 équipes de pays évaluées affichant des résultats satisfaisants ou très satisfaisants. Selon l'indicateur Programmes conjoints, l'égalité des genres doit être intégrée de manière visible dans tous les programmes conjoints opérationnels au moment de l'évaluation et renforcée par au moins un programme conjoint spécifiquement en faveur de l'égalité des genres.

56. *Culture organisationnelle.* D'après les enquêtes sur la culture organisationnelle menées dans le cadre de l'évaluation, cet indicateur se rangeait à la deuxième place, 75 % des équipes de pays ayant affichant des résultats satisfaisants ou très satisfaisants. Les enquêtes ont été riches en information sur la manière dont le personnel perçoit la place assignée à l'égalité des genres dans la culture de l'organisation.

### *Domaines dans lesquels des résultats moyens ont été obtenus d'après la feuille de résultats en matière d'égalité des genres*

57. *Engagement avec les organisations de femmes et les organisations de la société civile qui s'occupent des questions de genre.* Contrairement à l'indicateur Engagement avec les gouvernements, 66 % seulement des équipes de pays ont obtenu des résultats satisfaisants ou très satisfaisants pour cet indicateur, ce qui donne à penser qu'une attention plus ciblée s'impose dans ce domaine.

58. *Résultats et indicateurs du Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement.* Au total, 65 % des équipes de pays des Nations Unies ont eu des résultats satisfaisants ou très satisfaisants en ce qui concerne la prise en compte systématique des questions de genre dans tous les résultats du Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement. Toutefois, seules 44 % d'entre elles ont traduit leurs engagements en faveur de l'égalité des genres en indicateurs leur permettant de mesurer les changements intervenus.

59. *Encadrement, Communication et sensibilisation et coordination des questions de genre.* Au total, 58 % des équipes de pays des Nations Unies affichent des résultats satisfaisants ou très satisfaisants pour l'indicateur Encadrement et 42 % d'entre elles (10 sur 24) ont des résultats insatisfaisants, preuve qu'il y a lieu d'accomplir des progrès dans ce domaine. Au total, 50 % des équipes de pays évaluées ont obtenu des résultats satisfaisants ou très satisfaisants pour les indicateurs Communication et sensibilisation et Coordination des questions de genre. Aucune tendance claire parmi les équipes de pays ne s'est dégagée en ce qui concerne l'indicateur Communication et sensibilisation. Les équipes de pays des Nations Unies étaient réparties équitablement entre les quatre notes. Les résultats obtenus en ce qui concerne l'indicateur Coordination des questions de genre étaient très variables, la moitié des équipes de pays des Nations Unies ayant indiqué qu'elles disposaient de solides mécanismes de coordination tandis que d'autres ont signalé qu'elles n'avaient pas de mécanismes de ce type ou qu'ils n'étaient pas très étoffés.

*Points à améliorer d'après la feuille de résultats en matière d'égalité des genres*

60. *Résultats en matière d'égalité des genres, Suivi et évaluation et Analyse commune de pays.* Les résultats obtenus pour ces trois indicateurs laissent à désirer, preuve qu'il importe d'accélérer sensiblement les progrès dans ces domaines. Si 33 % des équipes de pays des Nations Unies ont affiché des résultats satisfaisants ou très satisfaisants en matière d'égalité des genres, d'autres ont eu du mal à démontrer leur efficacité, faute notamment de systèmes de suivi tenant compte des questions de genre et du fait que l'application du Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement n'en était qu'à ses débuts. En outre, seules cinq équipes de pays des Nations Unies ont satisfait aux exigences correspondant à l'indicateur Suivi et évaluation du Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement pour mesurer les progrès accomplis par rapport aux résultats obtenus en matière d'égalité des genres. Les résultats communiqués montrent qu'il est nécessaire d'appuyer davantage et d'améliorer aussi bien la conception de cadres de suivi tenant compte des questions de genre que les mécanismes d'exécution permettant de suivre l'évolution des indicateurs pertinents.

61. *Analyse commune de pays.* Seulement 22 % des équipes de pays des Nations Unies ont satisfait à l'exigence minimale d'intégration d'une analyse des questions de genre dans l'analyse commune de pays, ce qui donne à penser qu'il faut redoubler d'efforts dans ce domaine, en particulier au regard du caractère fondamental de l'analyse commune de pays, qui est d'autant plus pertinente dans le contexte de la réforme du système des Nations Unies pour le développement.

62. *Parité des sexes et Renforcement des capacités.* Ces indicateurs sont particulièrement difficiles, puisque moins de 15 % des équipes de pays évaluées ont eu des résultats satisfaisants ou très satisfaisants. Sur les 24 équipes de pays des Nations Unies, trois seulement satisfont aux exigences correspondant à l'indicateur Parité des sexes, qui est aligné sur la stratégie sur la parité des sexes applicables à l'ensemble du système des Nations Unies. Cet indicateur offre des informations de référence qui peuvent servir à encourager une action plus rapide en faveur de la parité des sexes à l'échelle des pays. De même, seules trois des 24 équipes de pays ont

satisfait aux exigences minimales correspondant à l'indicateur Renforcement des capacités.

63. *Allocation et suivi des ressources.* Cet indicateur était de loin celui pour lequel les résultats étaient les moins bons, puisque seule une équipe de pays des Nations Unies s'était donnée un objectif financier en ce qui concerne l'allocation de programmes en faveur de l'égalité des genres. Dans ce contexte, 32 équipes de pays des Nations Unies qui, pour certaines d'entre elles, ont fait rapport sur la feuille de suivi, ont piloté UN-Info, une plateforme de planification, de suivi et de communication de l'information pour le Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement. UN-Info prévoit l'application obligatoire d'un marqueur de l'égalité des genres pour les plans de travail conjoints des Nations Unies, en fournissant des informations sur l'intégration de l'égalité des genres dans toutes les interventions des Nations Unies et sur les investissements connexes pour les principales activités.

## 2. Assurance qualité et plans d'action

64. Le processus d'assurance de la qualité en ce qui concerne la feuille de résultats comporte trois étapes. Chaque indicateur est d'abord évalué de manière collaborative, par un sous-ensemble de l'équipe d'évaluation interinstitutions pour ce qui est de la base de données, puis par l'équipe au complet, qui valide les conclusions de l'évaluation par consensus, et enfin, soit par des experts externes, soit par le service d'assistance d'ONU-Femmes, qui fournissent des orientations et apportent leur expertise afin de garantir une certaine uniformité de l'évaluation et des notes. Les plans d'action connexes, qui sont exigés pour chaque feuille de résultats et chaque indicateur de résultats, doivent comprendre les informations suivantes : des délais d'amélioration réalistes ; les ressources nécessaires à ces améliorations ; l'attribution de la responsabilité du suivi. Par exemple, toutes les équipes de pays des Nations Unies ont intégré à leur plan d'action des activités ciblées visant à renforcer les capacités de prise en compte des questions de genre dans le système des Nations Unies, notamment : des évaluations des capacités dans ce domaine, des stages de formation pour les principaux groupes interinstitutions, des notes d'information sur les questions de genre dans les programmes d'initiation du personnel, un suivi de la participation du personnel aux formations obligatoires et des efforts plus systématiques visant à tirer parti de l'expertise disponible dans les milieux universitaires et la société civile. La nouvelle plateforme de communication de l'information en ligne, qui facilitera la communication de rapports réguliers et systématiques à l'échelle du système, tant en ce qui concerne la feuille de résultats que le Plan d'action 2.0 à l'échelle du système, permettra au service d'assistance d'ONU-Femmes d'examiner plus méthodiquement les feuilles de résultats et les plans d'action connexes.

## IV. Prise en compte de la problématique femmes-hommes dans les activités opérationnelles

65. En 2018, le système des Nations Unies pour le développement a continué de lutter contre l'inégalité de genre en aidant les gouvernements à intégrer cette question dans les processus nationaux de développement, ainsi que dans la programmation conjointe par pays grâce à l'incorporation d'objectifs spécifiquement axés sur l'égalité des genres et à l'intégration systématique des questions de genre dans les domaines prioritaires.

66. Les équipes de pays des Nations Unies ont appuyé l'intégration des questions de genre dans les processus nationaux de développement et dans l'application des règles normatives et des engagements internationaux relatifs aux droits de la personne. Au total, 42 équipes de pays ont déclaré collaborer avec les États afin de les aider à remplir leurs obligations au titre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Elles leur ont notamment prêté leur concours pour l'établissement de rapports, l'organisation de dialogues nationaux avec la société civile et le suivi des observations communiquées dans ce cadre, et la mise en œuvre des recommandations acceptées.

67. Au Costa Rica, par exemple, un programme des femmes pour le suivi des observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a été établi avec la participation active de l'équipe de pays des Nations Unies, de la Médiatrice et des organisations de femmes. Il a vocation à être une instance multipartite permettant de favoriser la collaboration et l'action commune. Au Kirghizistan, les recommandations formulées par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes ont alimenté le Plan d'action national 2018-2020 pour l'égalité des genres, qui a été élaboré avec l'appui significatif du Groupe thématique des Nations Unies sur l'égalité des sexes.

68. Les résumés des résultats obtenus en matière de coordination établi par le système de gestion de l'information géré par le Bureau de la coordination des activités de développement montre que la majorité des équipes de pays des Nations Unies abordent la question de la violence fondée sur le genre en utilisant différents points d'ancrage et approches, notamment : les programmes conjoints, les activités de sensibilisation menées dans le cadre des 16 journées de mobilisation contre la violence sexiste ou encore le renforcement des capacités en matière de statistiques genrées.

69. Concrètement, les équipes de pays des Nations Unies en Argentine, à El Salvador, au Guatemala, au Honduras, au Mexique, au Libéria, au Malawi, au Mali, au Mozambique, au Niger, au Nigéria, en Ouganda et au Zimbabwe ont commencé à travailler sur l'Initiative Spotlight, un partenariat mondial entre l'Union européenne et l'ONU pour éliminer toutes les formes de violences faites aux femmes et aux filles. L'Initiative vient appuyer la réalisation des objectifs de développement durable et représente une occasion unique de prouver qu'un investissement important en faveur de l'égalité des genres peut faire une réelle différence dans la vie des femmes et des filles.

70. Afin de se concentrer davantage sur les formes croisées d'inégalité et de discrimination, plusieurs équipes de pays des Nations Unies, notamment celles du Burundi, du Népal et de Sri Lanka, ont intégré une prise en compte des questions de genre dans des domaines clés tels que l'élimination de la pauvreté, la sécurité alimentaire, la résilience, les migrations, le handicap et le VIH/sida.

#### **A. Incorporation de l'appui en faveur de politiques intégrées dans la programmation conjointe par pays en vue d'assurer une mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 tenant compte des questions de genre**

71. en 2018, le Groupe des Nations Unies pour le développement durable a entrepris d'examiner les directives pour la prochaine génération de plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement. Les principes d'égalité des genres et d'avancement des femmes sont au cœur de ces directives.

72. En 2018, 68 % des plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement présentaient des résultats spécifiques aux questions de genre au niveau des produits. Ainsi, l'équipe de pays des Nations Unies au Cambodge a intégré l'égalité des genres au nouveau Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement pour faire suite aux conclusions de la feuille de résultats. Au total, 60 % des indicateurs sont désormais ventilés par genre, contre 44 % pour le cycle précédent. En Macédoine du Nord, le Comité directeur mixte a examiné les principaux résultats obtenus grâce à la mise en œuvre du Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement, notamment la mise en place d'une budgétisation tenant compte des questions de genre dans les ministères concernés, les institutions publiques et les municipalités.

73. La démarche d'intégration, d'accélération et d'appui aux politiques en faveur de la réalisation des objectifs de développement durable a fourni aux équipes de pays des Nations Unies des points d'ancrage importants pour la prise en compte des questions de genre. Le Groupe régional des Nations Unies pour le développement durable et ses groupes de travail ont apporté leur expertise sur les questions de genre aux équipes de pays des Nations Unies afin de les aider à mettre en œuvre efficacement cette démarche.

## **B. Intégration des questions de genre dans les piliers de l'aide humanitaire et de la paix et la sécurité**

74. L'une des responsabilités principales du système des Nations Unies est de garantir la prise en compte systématique des questions de genre dans les plans d'action humanitaire, d'intervention en cas de crise et de relèvement. L'initiative visant à remédier à l'inégalité entre les genres face aux risques, par exemple, intègre la question du genre aux efforts coordonnés de réduction des risques liés aux catastrophes dans tous les domaines de l'aide humanitaire et du développement. Les partenaires internes et externes ont également publié une note d'orientation commune sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes dans le cadre de la reprise après un sinistre. Une nouvelle version du Guide des genres pour les actions humanitaires a également été publiée ; elle contient des conseils pratiques pour l'intégration des questions de genre dans le cycle des programmes d'action humanitaire.

75. Une initiative conjointe du Département des opérations de paix et d'ONU-Femmes sur les analyses des conflits tenant compte des questions de genre dans des situations de transition a été testée en Haïti, au Libéria et au Darfour. Parmi les enseignements tirés de l'expérience, on peut citer la nécessité de veiller à ce que les priorités relatives à l'égalité des genres ainsi qu'à la question des femmes et de la paix et la sécurité soient intégrées dans les procédures d'analyse des conflits et le fait que l'implication de divers partenaires et bénéficiaires, notamment des organisations de femmes et des représentants des femmes, est essentielle.

76. Il convient de noter que le Bureau d'appui à la consolidation de la paix a continué de renforcer l'intégration des questions de genre dans les projets du Fonds pour la consolidation de la paix, qui s'est distingué en 2015 en étant la seule composante du système des Nations Unies à affecter 15 % de son budget aux activités consacrées aux questions de genre. En 2018, cet objectif a été dépassé, avec 38 % du montant total des crédits alloués à l'égalité des genres et à l'avancement des femmes.

### **C. Renforcement des capacités des équipes de pays des Nations Unies sur les questions de genre**

77. En 2018, 74 équipes de pays des Nations Unies ont entrepris une ou plusieurs activités visant à renforcer les capacités du personnel des Nations Unies, allant de stages de formation élémentaire à un renforcement ciblé des capacités en ce qui concerne l'égalité des genres dans le cadre de la réalisation des objectifs de développement durable, en passant par la prise en compte des questions de genre dans les analyses et la programmation conjointes.

78. Les groupes régionaux des Nations Unies pour le développement durable ont continué d'appuyer les efforts de renforcement des capacités par le truchement de leurs groupes chargés des questions de genre. Des webinaires et des ateliers consacrés à la prise en compte des questions de genre ont été organisés à l'intention de tous les groupes thématiques des Nations Unies sur l'égalité des sexes en Europe et en Asie centrale, et en Asie et dans le Pacifique. Les personnes référentes de 23 équipes de pays des Nations Unies ont été formées dans tous les domaines visés par la feuille de résultats. Le service d'assistance mondial chargé de la feuille de résultats a également fourni un appui à 19 équipes de pays concernant divers éléments de l'évaluation<sup>14</sup>.

### **D. Récolte d'informations permettant d'élaborer des politiques et des programmes fondés sur des données factuelles et tenant compte des questions de genre**

79. Les équipes de pays des Nations Unies continuent d'appuyer les capacités nationales concernant le suivi des progrès accomplis dans la réalisation des objectifs de développement durable. Au Kenya, l'équipe de pays a aidé le pays à établir des rapports sur les avancées enregistrées dans la réalisation des objectifs de développement durable dans le cadre du programme « Pour que chaque femme et chaque fille comptent », qui vise à renforcer les capacités nationales en ce qui concerne la production et l'utilisation de statistiques genrées. Au Cameroun, l'ONU a appuyé l'élaboration d'une stratégie nationale de planification et de budgétisation tenant compte des questions de genre.

## **V. Lacunes et difficultés**

80. Mis à part le Plan d'action, qui a considérablement accéléré les progrès en matière de prise en compte des questions de genre, les avancées vers l'égalité de représentation des femmes et l'allocation égale des ressources restent beaucoup trop lentes. L'engagement de haut niveau que j'ai pris en faveur de la promotion de la parité des genres, et la mise en œuvre concrète de la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies et des recommandations de l'équipe spéciale de haut niveau chargée du financement de la promotion de l'égalité des genres permettront, avec le temps et les ressources nécessaires, d'accélérer les progrès dans ces domaines.

81. Il est à noter que presque aucune équipe de pays des Nations Unies ne satisfait à un objectif financier qu'elle aurait fixée en ce qui concerne la promotion de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes, contre un total de près de 31 % au

<sup>14</sup> À savoir : l'Albanie, le Costa Rica, l'Érythrée, le Ghana, le Kazakhstan, le Kirghizistan, le Liban, le Libéria, les Maldives, le Mali, le Maroc, le Mozambique, le Népal, le Pakistan, la République de Moldova, la République dominicaine, la République-Unie de Tanzanie, la Turquie et le Zimbabwe.

niveau des entités. Cela montre l'efficacité relative des travaux entrepris à l'échelle des entités depuis l'introduction du Plan d'action à l'échelle du système, qui doivent maintenant être reproduits au niveau des équipes de pays des Nations Unies. En revanche, les résultats médiocres à l'échelle des entités en ce qui concerne la cohérence restent préoccupants : on a observé une baisse notable des résultats au regard de cet indicateur entre 2017 et 2018, principalement due à son resserrement dans le cadre du Plan d'action 2.0. S'ajoute à cela l'insuffisance des moyens et des financements, qui ne permettent pas au personnel de participer aux mécanismes interinstitutions, aussi les entités des Nations Unies doivent-elles déterminer les mesures à prendre pour inverser la tendance dans ce domaine.

82. L'analyse des plans stratégiques au niveau des entités et les informations présentées aux paragraphes 26 et 32 du présent rapport montrent que l'intégration des questions de genre dans les domaines thématiques les plus techniques, tels que l'infrastructure, l'énergie et les nouvelles technologies, reste faible par rapport aux autres domaines de travail. Il est peu probable que cette situation s'améliore sans efforts délibérés visant à introduire une part significative de femmes dans ces secteurs traditionnellement dominés par les hommes.

83. Si la plupart des équipes de pays des Nations Unies satisfont partiellement aux exigences concernant la prise en compte des questions de genre dans les résultats de leurs plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement, très peu satisfont aux exigences en ce qui concerne les analyses communes de pays et les indicateurs de suivi et d'évaluation des plans-cadres. Sans renforts, en particulier pour les étapes critiques de la conception et de l'évaluation, les progrès resteront au point mort.

84. En outre, un nombre limité d'équipes de pays communiquant leurs résultats au regard de la feuille de résultats, il reste difficile d'effectuer une analyse comparative fiable. On peut s'attendre à ce que cela puisse se faire de plus en plus efficacement au fil du temps, grâce à une coordination renforcée et à la mobilisation des ressources nécessaires.

## VI. Conclusions et recommandations

85. Dans l'esprit des initiatives que j'ai lancées, le système des Nations Unies continue de s'employer à favoriser la prise en compte des questions de genre dans l'ensemble des politiques et programmes, notamment au moyen de dispositifs d'application du principe de responsabilité tels que le Plan d'action 2.0 et la feuille de résultats. Ces cadres communs visent à renforcer l'application du principe de responsabilité grâce à la promotion, au suivi et à l'enregistrement systématiques des progrès accomplis en matière d'égalité des genres dans le contexte des objectifs de développement durable. On prévoit qu'avec le temps, une analyse complémentaire plus fiable des deux dispositifs d'application du principe de responsabilité pourra être effectuée, notamment en ce qui concerne les résultats. Au niveau national, les équipes de pays des Nations Unies continuent de promouvoir et d'appuyer la prise en compte des questions de genre, qui est essentielle à la mise en œuvre effective de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing et du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

86. Pour continuer à renforcer la prise en compte des questions de genre dans le système des Nations Unies, y compris dans le cadre de la réforme de l'Organisation des Nations Unies, toutes les entités des Nations Unies doivent continuer à prendre des mesures concrètes. Compte tenu des conclusions du présent rapport, je recommande au système des Nations Unies, notamment aux institutions spécialisées et aux fonds et programmes, d'envisager d'étudier les recommandations suivantes :

a) Continuer de jouer un rôle moteur et d'appuyer aux plus hauts niveaux, y compris par l'intermédiaire des coordonnateurs résidents, la prise en compte des questions de genre dans tous les programmes et politiques ; assurer un plus grand respect du principe de responsabilité s'agissant de l'égalité des genres à tous les niveaux en favorisant la pleine application des dispositifs prévus à cet effet, notamment le Plan d'action 2.0 et la feuille de résultats mise à jour ;

b) Renforcer l'application du principe de responsabilité en ce qui concerne les progrès accomplis dans la mise en œuvre des dispositifs d'application du principe de responsabilité à l'échelle du système pour l'intégration des questions de genre, notamment en faisant régulièrement rapport aux organes délibérants ou directeurs des organismes du système des Nations Unies au sujet des résultats obtenus et des stratégies et mesures à prendre pour mieux répondre aux exigences des indicateurs ;

c) Améliorer la prise en compte systématique des questions de genre et les résultats en matière d'égalité des genres dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 en renforçant les modalités communes suivies à l'échelle du système pour rendre compte des contributions aux objectifs de développement durable, en harmonie avec les autres initiatives à l'échelle du système des Nations Unies, notamment le document stratégique et les évaluations à l'échelle du système ;

d) Améliorer le soutien intégré à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes et des filles dans la prochaine génération de plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement en renforçant la cohérence normative et opérationnelle, y compris le principe de ne laisser personne de côté ; veiller à établir un objectif spécifiquement axé sur l'égalité des genres et l'intégration de cette question dans tous les résultats escomptés, indicateurs, cibles et budgets liés aux objectifs de développement durable. ONU-Femmes sera à même d'orienter et d'appuyer les efforts du système des Nations Unies pour le développement à cet égard, surtout là où elle est présente, et de prêter son concours en tant qu'organisme non résident là où elle ne l'est pas ;

e) Consolider les processus d'assurance qualité aux niveaux régional et national afin que les analyses communes par pays et les plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement s'appuient sur des analyses solides et renforcent les liens transversaux entre l'objectif de développement durable n° 5 et les cibles d'autres objectifs de développement durable liées aux questions de genre ;

f) Veiller à ce que les politiques mises à jour des entités des Nations Unies en matière d'égalité des genres, qui sont des facteurs de progrès majeurs, soient ancrées dans des cadres organisationnels stratégiques, des programmes et des cadres de budgétisation axée sur les résultats, y compris des documents de planification et des documents budgétaires, des systèmes d'évaluation et d'établissement de rapports, et soient conformes aux indicateurs de résultats du Plan d'action 2.0 ;

g) Allouer des ressources humaines et financières à l'intégration des questions de genre qui soient suffisantes pour honorer les engagements pris par l'entité visée en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes et réaliser les objectifs du Programme 2030 liés à l'égalité des genres ; accroître la transparence et suivre comme il convient les progrès accomplis à cet égard grâce à des relevés, à l'établissement des coûts et à la mise en place de mécanismes de suivi financier comparables appliqués de manière cohérente, notamment au Secrétariat ;

h) Accroître le financement en faveur de l'égalité des genres dans l'exécution du Programme 2030, notamment par des financements communs ou thématiques et des activités de coordination afin de pouvoir mener des actions collectives et intégrées à l'échelle des pays et obtenir des résultats à la hauteur des attentes ; maintenir le



suivi obligatoire des ressources financières allouées aux activités de promotion de l'égalité des genres par la mise en place de marqueurs genre dans la plateforme numérique d'établissement de rapports UN-Info ;

i) Accélérer l'élaboration d'un système harmonisé de classement des activités par degré de contribution à la promotion de l'égalité des genres dans l'ensemble du système des Nations Unies, présenté dans la feuille de résultats et UN-Info afin de suivre et de contrôler l'allocation des ressources en matière d'égalité des genres et les dépenses dans tous les programmes et politiques et de mieux évaluer et combler les lacunes en matière de ressources, notamment au titre des plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement ;

j) Évaluer et combler les lacunes persistantes en matière de capacités de prise en compte des questions de genre par un éventail de mesures visant notamment à évaluer régulièrement les connaissances et compétences du personnel et à instaurer des formations obligatoires à l'intention de l'ensemble du personnel, y compris les hauts responsables ; lier les objectifs en matière de performance concernant l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes au renforcement des capacités y compris les hauts responsables ; étayer la collaboration et la coordination entre les membres du personnel des Nations Unies qui s'occupent de l'égalité des genres et les responsables de la coordination des questions d'égalité des genres dans les secteurs du développement, de la paix et de la sécurité et des droits de la personne, et dans celui de l'aide humanitaire ; renforcer les compétences spécialisées en matière d'égalité des genres aux niveaux régional et national, y compris les groupes thématiques ou les groupes de résultats sur l'égalité des genres ;

k) Renforcer l'application de la stratégie du Secrétaire général sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies ;

l) Redoubler d'efforts pour intégrer les questions de genre dans les domaines de travail techniques non traditionnels tels que l'infrastructure et l'énergie afin que les politiques et programmes connexes répondent aux besoins et aux priorités des femmes et des filles ;

m) Honorer les engagements normatifs en matière d'égalité des genres dans les activités liées à l'action humanitaire ainsi qu'aux femmes et à la paix et la sécurité, notamment en tirant parti des politiques existantes en la matière, en renforçant le déploiement de spécialistes de la question, en améliorant la collecte et l'utilisation de données et d'analyses ventilées ainsi que les systèmes de notification liés à l'égalité des genres dans ces domaines ;

n) Privilégier la production de statistiques genrées et de données ventilées par genre et selon d'autres critères pertinents dans les systèmes statistiques nationaux en intensifiant l'appui apporté sur le plan technique et financier et en matière de renforcement des capacités et en favorisant une collaboration intersectorielle plus étroite allant dans le sens d'une grande qualité de production, d'analyse et d'utilisation de statistiques ventilées par genre ;

o) Aider les États Membres qui en font la demande à adapter le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes afin d'assurer la prise en compte des questions de genre et le respect du principe de responsabilité qui en découle dans les institutions nationales, y compris au niveau des mécanismes de promotion des femmes et de ceux correspondant aux secteurs liés aux objectifs de développement durable.