



Conseil économique et social

Distr. générale
2 avril 2012
Français
Original : anglais

Pour examen

Fonds des Nations Unies pour l'enfance

Conseil d'administration

Session annuelle de 2012

5-8 juin 2012

Point 4 de l'ordre du jour provisoire*

Rapport sur les progrès réalisés par l'UNICEF dans son action en faveur de l'égalité des sexes

Résumé

En application de la décision 2011/13 du Conseil d'administration, le présent rapport fait le point sur les progrès de l'action en faveur de l'égalité des sexes de l'UNICEF conformément au plan stratégique à moyen terme arrêté lors de sa session annuelle de 2012. Il peut être lu en parallèle avec le rapport annuel du Directeur général (E/ICEF/2012/3) et du recueil de données qui l'accompagne.

* E/ICEF/2012/9.



Introduction

1. Une évaluation des initiatives menées par l'UNICEF en vue de l'intégration de l'égalité des sexes et de la prise en compte systématique des sexospécificités montre qu'un certain nombre de systèmes fondamentaux clefs ont été mis en place au cours des deux dernières années. Ces initiatives portent notamment sur le renforcement substantiel de l'engagement et de la responsabilité des dirigeants, de même que sur les systèmes et les données nécessaires au suivi des progrès. Au niveau du personnel, les connaissances et la compréhension se sont améliorées et les activités de programme tenant compte des sexospécificités sont en plein essor dans un certain nombre de régions et de secteurs, de même qu'au niveau intersectoriel. En même temps, des lacunes et des difficultés importantes sont évidentes en ce qui concerne notamment le rééquilibrage et le resserrement de l'évaluation et du suivi, l'exploration de nouvelles avenues pour la continuité de la mobilisation et de l'investissement des ressources et le renforcement de l'engagement des dirigeants de tous les niveaux. Les fonctionnaires se doivent de concevoir l'égalité des sexes et l'intégration des sexospécificités comme des notions idéales, mais ils doivent également acquérir des compétences et trouver des applications concrètes pour mettre en pratique ces notions dans un plus large éventail d'activités programmatiques. Le renforcement des capacités et des compétences et la mobilisation des ressources nécessaires pour élargir et implanter en profondeur l'égalité des sexes en tant qu'élément essentiel des travaux de l'UNICEF restent des défis considérables.

2. L'UNICEF s'est recentré sur l'équité, plaçant ainsi l'égalité des sexes au centre du discours actuel sur l'identification des principaux obstacles et goulets d'étranglement et sur la création d'un cadre propice pour parvenir à des résultats au profit de tous les enfants, mais surtout des plus vulnérables et des plus marginalisés. Le principe d'équité offre une occasion unique de combler les derniers écarts tout en tirant profit des réalisations récentes en matière d'intégration de l'égalité des sexes dans les travaux de l'UNICEF.

3. La section I du rapport fournit une vue d'ensemble du Plan d'action stratégique prioritaire de l'UNICEF pour l'égalité des sexes (2010-2012). La section II décrit les progrès réalisés par l'organisation dans la mise en œuvre du Plan d'action. Il résume en outre les gains obtenus et les difficultés rencontrées en 2011 à la poursuite des objectifs définis dans le Plan d'action, en s'appuyant sur les chiffres de référence présentés dans le rapport sur les progrès réalisés par l'UNICEF en matière d'égalité des sexes présenté au Conseil d'administration en 2011. La section III examine les principaux facteurs qui ont facilité ou freiné les progrès en matière d'égalité des sexes, dont l'organisation devrait tenir compte en poursuivant ses activités. La section IV définit les prochaines étapes, au moment où l'UNICEF arrive au terme du Plan d'action actuel et qu'il en élabore un nouveau, en tenant compte des possibilités et des processus clefs susceptibles d'être exploités dans le cadre de l'exécution de ces travaux.

I. Aperçu général

4. Depuis l'actualisation, en mai 2010, de sa politique d'égalité des sexes et d'autonomisation des filles et des femmes, l'UNICEF a mis en œuvre un plan d'action triennal sur l'égalité des sexes qui s'en inspire. Le Plan d'action identifie les huit domaines d'action prioritaires suivants pour faire de l'UNICEF une organisation centrée sur l'excellence et vouée à la promotion de l'égalité des sexes : a) définition des responsabilités et cadre stratégique; b) capacités et savoir; c) direction, influence et plaidoyer; d) programmation; e) « mener par l'exemple » (dans les pratiques institutionnelles de l'UNICEF); f) partenariats; g) ressources financières; et h) communication. Il couvre tous les aspects des activités de l'UNICEF, y compris les situations d'urgence et de développement, ainsi que le plaidoyer et les opérations. La responsabilité du Plan d'action incombe à toutes les composantes de l'organisation. Ainsi, les bureaux régionaux et les divisions du Siège ont fait rapport sur sa mise en œuvre depuis son lancement. Le Groupe d'étude sur l'égalité entre les sexes, présidé par le Directeur des politiques et pratiques, surveille la mise en œuvre du Plan d'action et fait rapport au Bureau exécutif et à l'équipe de direction mondiale.

5. Le Plan d'action identifie un certain nombre de valeurs de référence réparties selon les huit domaines d'action à l'aune desquels les progrès et les résultats peuvent être mesurés. Le rapport contient des données et des informations tirées des divers mécanismes et outils mis en place depuis par l'organisation pour assurer le suivi de ses résultats.

6. L'UNICEF a également participé au pilotage du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour la mise en œuvre de la politique du Conseil des chefs de secrétariat sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, sous la direction d'ONU-Femmes. Les mécanismes de surveillance existants permettront à l'organisation d'établir des rapports fiables à l'aune des indicateurs de résultats identifiés. En février 2012, une session extraordinaire a été organisée, en collaboration avec ONU-Femmes, afin de permettre aux fonctionnaires de l'UNICEF de faire rapport sur l'expérience de pilotage et sur l'amélioration du cadre de présentation de rapports. Le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies devrait compléter le Plan d'action de l'UNICEF en recentrant l'attention sur tous les aspects de l'égalité des sexes au sein de l'organisation.

7. Comme 2012 marque la dernière année du Plan d'action, un examen supervisé par le Groupe d'étude sur l'égalité des sexes permettra d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées au cours de la période du Plan d'action dans la perspective de l'élaboration d'un nouveau plan d'action. Comme ce fut le cas pour le Plan d'action, le nouveau plan sera élaboré dans le cadre d'un processus consultatif auquel participeront toutes les composantes de l'organisation, ce qui permettra de concrétiser et de renforcer l'appropriation et l'engagement.

II. Progrès réalisés dans la mise en œuvre du Plan d'action stratégique prioritaire

Orientation des activités d'intégration de la dimension sexospécifique en 2011

8. Pendant la première année (2010) de la mise en œuvre du Plan d'action, l'objectif principal était la mise en place de systèmes, de mécanismes de collecte de données et d'outils. En 2011, les efforts ont porté sur l'utilisation efficace de ces dispositifs. Les domaines prioritaires étaient notamment les suivants : assurer la qualité des descriptifs de programme de pays, maintenir les investissements organisationnels dans les examens de programmes de pays au regard de l'égalité des sexes, améliorer les connaissances du personnel au sujet de la politique d'égalité des sexes, assurer l'application efficace du marqueur de l'égalité des sexes et renforcer l'intégration d'une perspective sexospécifique dans les évaluations des résultats. De nouvelles directives et de nouveaux outils ont été introduits pour renforcer les capacités du personnel. L'échange d'information avec les bureaux régionaux et les bureaux de pays dans le but d'accroître la capacité de réaction et la responsabilité compte également parmi les éléments clefs de la mise en œuvre du Plan d'action en 2011. Les bureaux régionaux ont été tenus informés des progrès accomplis par rapport aux repères du Plan d'action dans le but de les inciter à porter une attention accrue aux domaines nécessitant des efforts supplémentaires pour accélérer le progrès.

9. L'UNICEF a continué de former des partenariats avec d'autres institutions et organisations dans le domaine de l'égalité des sexes, notamment ONU-Femmes. L'UNICEF a collaboré étroitement avec l'Équipe spéciale du Groupe des Nations Unies pour le développement sur l'égalité des sexes afin d'améliorer les résultats obtenus au niveau des pays en matière d'égalité des sexes. En outre, l'UNICEF collabore étroitement avec Plan International, une organisation de premier plan dans le domaine de la promotion des droits des filles. Le Fonds participe également à l'initiative Parce que je suis une fille.

10. Un bilan de l'information et des données recueillies selon les critères du Plan d'action révèle que des progrès notables ont été réalisés en 2011 sur le plan de la promotion de l'égalité des sexes. Cependant, les progrès ont plafonné dans certains domaines où des efforts supplémentaires seront nécessaires pour atteindre certains des repères pour la fin de 2012.

Mesure et points de repère

11. Lors de l'élaboration du Plan d'action, 19 points de repère ont été définis pour mesurer les progrès. La définition d'un nombre limité de mesures généralement quantitatives correspondait à une approche pragmatique de la collecte de données relatives aux principaux aspects du plan à la grandeur de l'organisation en évitant de grever les ressources, les systèmes ou la capacité du personnel. Dans la mesure du possible, des mécanismes existants comme les rapports annuels de bureau de pays ou les systèmes mondiaux de suivi ont été utilisés pour la collecte et l'analyse des données. En même temps, des questions relatives au suivi ont été intégrées aux rapports annuels des bureaux de pays et de nouveaux mécanismes, notamment l'enquête sur l'autoévaluation de la prise en compte systématique des sexospécificités, ont été créés dans le but de recueillir les données pertinentes. Les

nombreuses mesures qui ont été introduites permettent une analyse valable des progrès du Plan d'action. Cependant, un certain nombre de difficultés sont apparues alors que, d'un autre côté, la capacité de ces points de repère à fournir une information cohérente et crédible à différents moments devenait de plus en plus évidente.

12. Jusqu'à maintenant, 13 des 19 points de repère ont été rendus opérationnels pour l'ensemble de l'organisation. Cela signifie que certaines données ne sont pas encore disponibles pour évaluer les six points de repère restants. Il s'agit principalement de mesures qui nécessitent un suivi assuré par des mécanismes existants, notamment l'établissement des rapports de divisions, de pays et de régions. Il a été difficile de surmonter certaines difficultés inhérentes aux définitions et à la logistique dans la collecte de données sur ces six mesures. Des 13 points de repère sur lesquels des données sont disponibles, la qualité est inégale et plusieurs continuent d'être affinés. Les données sur les tendances relatives à certains marqueurs posent quelques difficultés sur le plan de la définition et de l'interprétation, ce qui porte à penser que, pour rendre ces points de repère significatifs, une gamme élargie d'outils qualitatifs devrait être utilisée, en parallèle avec des mesures quantitatives plus soigneusement définies. Cette information est également nécessaire pour mettre en lumière les raisons sous-jacentes des glissements, de même que leur qualité et leur profondeur. À l'avenir, l'UNICEF déterminera les options les plus appropriées pour faire en sorte que les points de repère fournissent une information cohérente, robuste et de nature plus qualitative sans pour autant devoir y consacrer inutilement plus de temps et de ressources.

13. Les conclusions sur les points de repère, étayant les huit domaines d'action, sont organisées selon les trois catégories générales suivantes : a) systèmes, normes et processus institutionnels; b) capacité du personnel; et c) intégration de la problématique hommes-femmes dans les programmes.

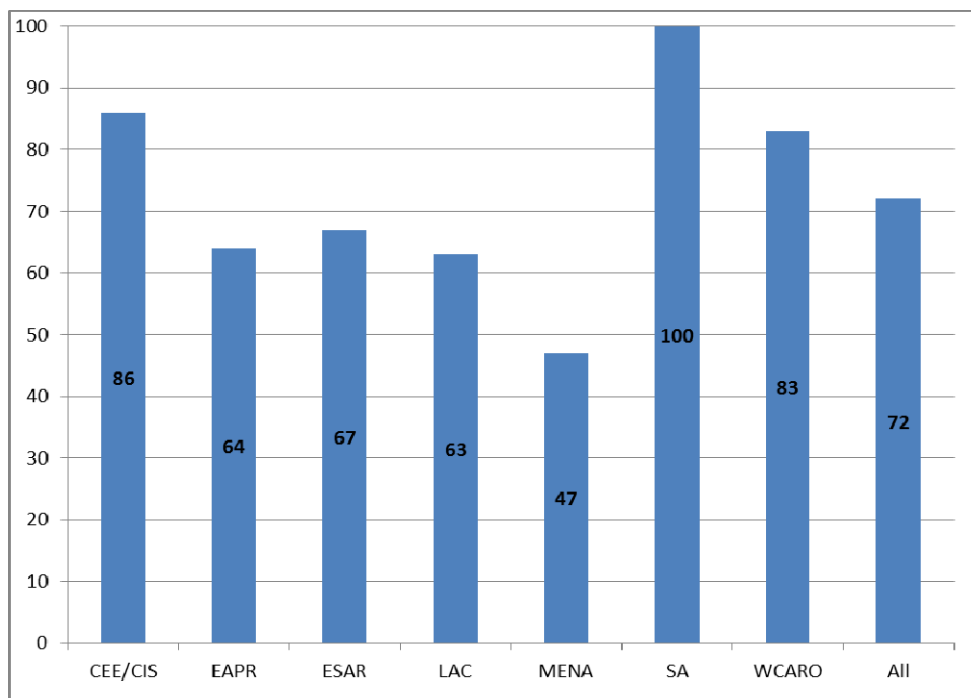
A. Systèmes, normes et processus institutionnels

Examens de programmes de pays au regard de l'égalité des sexes : les progrès sont en bonne voie, mais il importe de se pencher sur les variations au niveau régional et sur le suivi des plans d'action

14. À la suite d'une instruction de programme datant de 2006, une directive émise en 2009 demandait aux représentants de l'UNICEF de prendre les moyens pour que les examens de programmes au regard de l'égalité des sexes soient effectués au moins une fois au cours d'un cycle de programmation. Depuis, le nombre d'examens effectués a augmenté considérablement. En 2011, 72 % de tous les programmes de pays avaient été examinés dans une perspective sexospécifique pendant les quatre années précédentes, conformément à la cible du plan stratégique à moyen terme selon lequel 70 % de tous les programmes de pays devaient avoir été examinés avant 2013, approchant ainsi le point de repère défini dans le Plan d'action, soit 75 % avant 2012. La figure 1* présente une ventilation par région du pourcentage des programmes de pays qui ont fait l'objet d'un examen au regard de l'égalité des sexes.

Figure 1

Pourcentage des programmes de pays qui ont fait l'objet d'un examen au regard de l'égalité des sexes au cours des quatre dernières années, par région



Signification des sigles :

CEE/CIS : Europe centrale et orientale/Communauté d'États indépendants;

EAPR : Région Asie orientale et Pacifique;

ESAR : Afrique de l'Est et Afrique australe;

LAC : Amérique latine et Caraïbes;

MENA : Moyen-Orient et Afrique du Nord;

SA : Afrique du Sud;

WCAR : Région Afrique occidentale et centrale.

15. Les données tirées des rapports annuels indiquent que l'Asie du Sud s'est distinguée en prenant les moyens nécessaires pour que les examens de programmes de pays au regard de l'égalité des sexes soient effectués, ce qui a été le cas dans tous les pays de la région. La plupart des programmes de pays de la région de l'Europe centrale et orientale et de la Communauté d'États indépendants, ainsi que ceux de la région de l'Afrique occidentale et centrale, ont également procédé à des examens au regard de l'égalité des sexes. Des efforts supplémentaires seront nécessaires dans les autres régions, en particulier celle du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord, où un peu moins de la moitié de tous les programmes de pays ont été examinés dans une perspective sexospécifique.

16. Les bureaux de pays ont donné suite aux conclusions et recommandations des examens de la situation en matière d'égalité entre les sexes en élaborant des plans d'action visant à améliorer leurs résultats concernant l'intégration d'une perspective sexospécifique dans les programmes. Certains ont également organisé des ateliers de formation à la prise en compte des sexospécificités afin de renforcer les capacités du

personnel et ont eu recours à des compétences externes en matière d'égalité des sexes afin de rendre opérationnels les plans d'action.

17. Cependant, l'élaboration de plans d'action et le travail de suivi sur les recommandations découlant des examens au regard de l'égalité des sexes ne sont pas effectués de façon systématique. En octobre 2011, un manuel de base contenant des outils de base et des directives a été élaboré afin d'aider les bureaux de pays à s'acquitter des examens au regard de l'égalité des sexes. L'élaboration d'un plan d'action et d'un cadre de suivi a en outre été intégrée à ce processus. Ce manuel s'inspire du modèle d'audit de l'égalité entre hommes et femmes de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et vise à favoriser l'appropriation par l'organisation des initiatives de promotion de l'égalité des sexes dans les bureaux de pays par le biais de la consultation et de l'analyse critique, ainsi qu'à stimuler l'apprentissage organisationnel en matière d'égalité des sexes par un processus de travail en équipe, de partage de l'information et de réflexion dans le cadre d'une méthodologie participative d'autoévaluation. Pour faciliter le suivi des recommandations, le manuel suggère également différents moments stratégiques propices pour effectuer les examens, en parallèle avec certains processus d'examen des programmes de pays, notamment l'examen à mi-parcours. De nouvelles directives sont actuellement élaborées à l'intention des bureaux de pays. Elles seront utilisées en complément ou en remplacement du manuel de base dans les cas où les bureaux choisiraient de procéder à une évaluation externe indépendante ou de participer à un examen conjoint, dans une perspective sexospécifique, au sein du Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement ou en collaboration avec l'équipe de pays des Nations Unies.

Soutien à la gestion des problèmes liés à l'égalité des sexes au niveau national : difficile à déterminer sur la base des mesures existantes

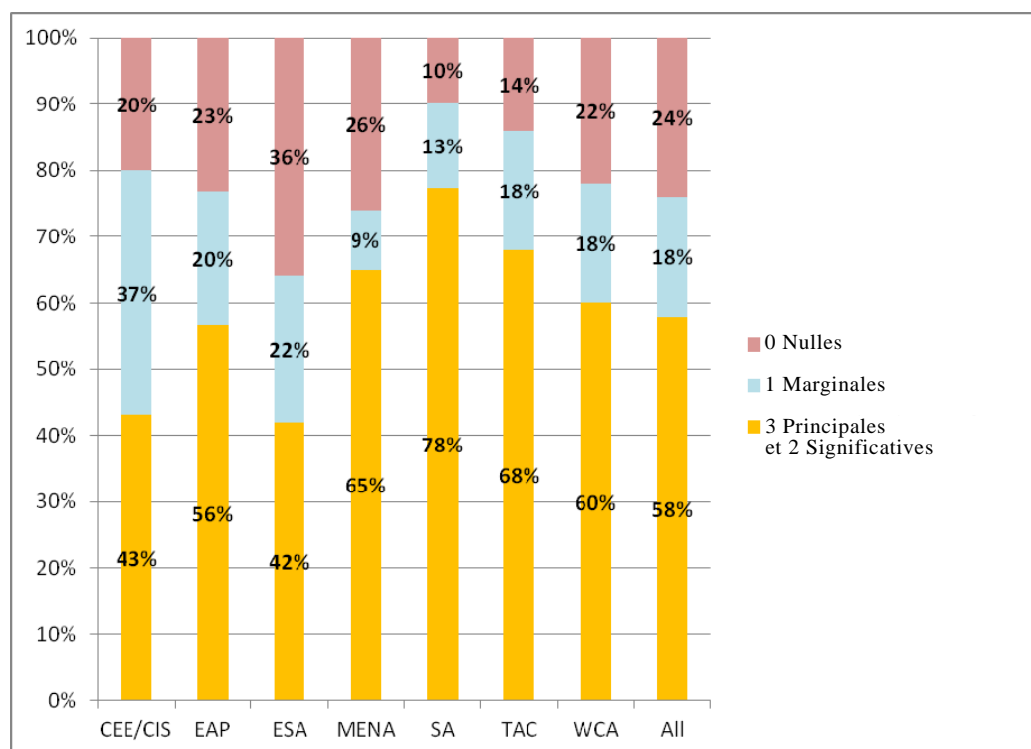
18. L'égalité des sexes était le plus fréquemment inscrite à l'ordre du jour des équipes de gestion des programmes de pays dans les bureaux de pays des régions de l'Asie du Sud, de l'Asie de l'Est et du Pacifique où, en moyenne, trois points de l'ordre du jour portaient explicitement chaque année sur l'égalité des sexes ou la prise en considération systématique des sexospécificités. En Afrique orientale et australe, en Amérique latine et dans les Caraïbes, ainsi qu'en Afrique occidentale et centrale, deux points de l'ordre du jour en moyenne portaient sur ce domaine. En 2011, l'égalité entre les sexes était le sujet principal des déclarations publiques faites par les représentants de l'UNICEF, le plus souvent en Amérique latine et dans les Caraïbes, avec près de 13 déclarations par bureau de pays pendant l'année, suivies par environ 8 déclarations par bureau de pays en Asie du Sud et 7 déclarations par bureau de pays en Afrique occidentale et centrale. Ces points de repère doivent encore être améliorés, car la nature des points de l'ordre du jour ou des déclarations risque d'être beaucoup plus importante que leur nombre. Le nouveau plan d'action devra inclure une information qualitative qui permettra d'ajouter plus de profondeur et de fournir un contexte aux données quantitatives qui sont actuellement recueillies. Cela permettra de mieux comprendre la nature des déclarations des représentants et les questions d'égalité entre les sexes discutées dans le cadre des réunions des équipes de gestion des programmes de pays et d'évaluer leur impact potentiel.

Marqueur de l'égalité des sexes : en matière d'allocation de ressources, la cible a été atteinte, mais les variations régionales et sectorielles demeurent préoccupantes

19. L'année 2011 a été la première année complète d'application du marqueur de l'égalité des sexes de l'UNICEF dans les bureaux régionaux et les bureaux de pays. Le marqueur d'égalité des sexes permet de suivre les allocations de ressources et les dépenses au titre de la promotion de l'égalité des sexes ou de l'autonomisation des filles et des femmes, en tenant compte de la contribution attendue des résultats intermédiaires à cet objectif. L'application de ce marqueur implique l'appréciation de tout résultat intermédiaire financé à même un budget de programme par rapport à une échelle à quatre catégories allant de « 0 » (ne devrait contribuer d'aucune manière notable à l'égalité des sexes) à « 3 » (progression de l'égalité des sexes comme objectif principal du résultat). Pendant la première année, une étude a été effectuée pour évaluer l'exactitude des critères. En s'appuyant sur cette évaluation, la note d'orientation relative au marqueur de l'égalité des sexes a été actualisée et des ressources supplémentaires constituées afin d'aider le personnel à appliquer le marqueur. De plus, l'impact des résultats dont le principal objectif est la promotion de l'égalité des sexes est analysé afin d'identifier des mesures permettant de renforcer la capacité de l'UNICEF à obtenir systématiquement des résultats en matière d'égalité des sexes.

Figure 2

Ventilation par région des dépenses au titre du budget-programme sur la base de cotations initiales du marqueur d'égalité des sexes



20. Selon les données basées sur le marqueur de l'égalité des sexes, l'objectif du Plan d'action consistant à faire en sorte qu'au moins la moitié des résultats intermédiaires financés à même le budget-programme apportent une contribution « principale » ou « considérable » (catégories 2 et 3)¹ a été atteint (50 %). L'introduction du marqueur a contribué à accroître la sensibilisation à l'égard de l'importance de prendre des moyens pour que les préoccupations relatives à l'égalité des sexes soient atténuées grâce à des résultats intermédiaires, sur la base des conclusions des analyses de la situation des enfants et des femmes. Il est cependant important de mentionner que seulement 11 % des résultats intermédiaires financés à même le budget-programme étaient considérés comme une contribution principale à l'égalité des sexes alors que 30 % des résultats intermédiaires ne représentaient absolument aucune contribution à l'égalité des sexes. De plus, les progrès enregistrés d'une région à l'autre étaient très inégaux. En effet, certaines régions ont dépassé l'objectif fixé (l'Asie du Sud, dont 67 % des résultats intermédiaires contribuaient à l'égalité des sexes, et l'Afrique occidentale et centrale, où c'était le cas pour 66 % des résultats intermédiaires), alors que d'autres, notamment l'Europe centrale et orientale et la Communauté d'États indépendants (39 %) et l'Afrique orientale et australe (42 %) devront déployer un effort supplémentaire pour y parvenir.

21. En ce qui concerne les dépenses au titre de la promotion de l'égalité des sexes ou de l'autonomisation des filles et des femmes, il a été établi qu'en 2011 seulement 58 % des dépenses au titre du budget-programme ont contribué principalement ou considérablement aux résultats en matière d'égalité entre les sexes. L'objectif du Plan d'action pour 2012 est de 75 % des dépenses au titre du budget-programme. Cet indicateur reflète également certaines variations régionales. Ainsi, une région dépasse la cible (Asie du Sud à 78 %), certaines autres s'en approchent (Amériques et Caraïbes, à 68 % et Moyen-Orient et Afrique du Nord à 65 %) et d'autres encore sont bien en-deçà (Europe centrale et orientale et Communauté d'États indépendants à 44 % et l'Afrique orientale et australe à 42 %). Pour certaines régions la répartition des dépenses est en phase avec les progrès réalisés dans le cadre des examens au regard de l'égalité des sexes, alors que pour d'autres ce n'est pas le cas. Il s'agit là d'un domaine qui mérite un examen approfondi à la lumière de données qualitatives.

22. Les domaines de résultats prioritaires du plan stratégique à moyen terme affichant des proportions élevées de dépenses (plus de 60 %) au titre des résultats intermédiaires jugés contribuer principalement ou considérablement à l'égalité des sexes tendent à être concentrés dans trois domaines d'action privilégiés, notamment l'éducation, le VIH et le sida et la protection des enfants. Les domaines de résultats prioritaires systématiquement absents des catégories « principale » ou « considérable » sont ceux de la nutrition et de la santé de l'enfant, deux des plus importants volets techniques du travail de l'UNICEF. Il est cependant encourageant de constater que les dépenses au titre des questions transversales et des activités orientées vers l'action affichent des taux relativement élevés (50 % et plus) de dépenses au titre d'activités considérablement ou principalement axées sur l'égalité des sexes. Certains domaines de résultats prioritaires pour les activités en matière d'intervention humanitaire et d'eau potable et d'assainissement reflètent également

¹ On considère que ces résultats « [ont] fait progresser l'égalité entre les sexes ou l'autonomisation des filles et des femmes », en tant qu'objectif principal ou en tant que contribution importante à l'atteinte de cet objectif.

des dépenses de 50 % et plus au titre de l'égalité des sexes. En même temps, les tendances principalement axées sur l'égalité des sexes semblent souvent faire défaut dans la plupart des domaines de résultats prioritaires. En effet, seulement cinq d'entre eux franchissent le seuil de 20 % et un seul franchit celui des 40 %.

23. L'UNICEF continue de soutenir l'application du marqueur de l'égalité des sexes du Comité permanent interorganisations pour suivre les affectations de fonds au titre de l'action humanitaire tenant compte de la problématique hommes-femmes aux niveaux mondial et national. En collaboration avec le Comité permanent interorganisations et le Gender Capacity Stand-by Project, l'UNICEF a organisé une série de cinq ateliers de formation sur le marqueur pour les fonctionnaires du siège et des bureaux régionaux. Cette formation est déjà en cours dans les bureaux de pays.

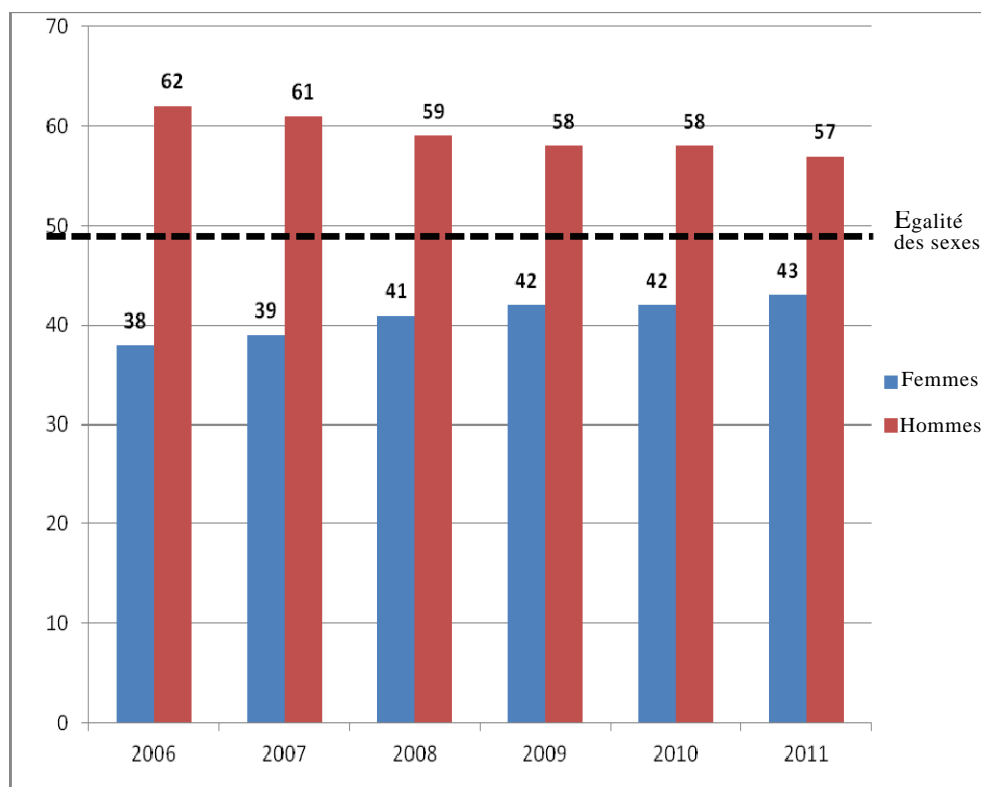
Tâches essentielles et évaluations du rendement : l'égalité des sexes n'est pas encore intégrée comme une composante essentielle

24. Un tiers de tous les répondants de l'enquête annuelle de l'UNICEF sur l'autoévaluation de la prise en compte systématique des sexospécificités ont indiqué que leurs tâches essentielles incluaient une mention expresse de la prise en compte systématique des sexospécificités. Il s'agit d'une amélioration par rapport à 2010, alors que le chiffre était de 24 %, mais c'est encore loin de la cible selon laquelle 80 % du personnel accorderait une attention explicite à la prise en compte systématique des sexospécificités d'ici à 2012. En outre, 6 % seulement de ceux qui ont répondu à l'enquête ont déclaré avoir parlé longuement de l'égalité des sexes avec leurs chefs de service, soit le même pourcentage qu'en 2010. Lorsque la même question a été posée aux chefs de service, seulement 12 % ont déclaré avoir parlé longuement de l'égalité des sexes avec leurs subordonnés pendant les examens des résultats, ce qui indique qu'il n'y a eu aucun changement depuis 2009. L'UNICEF déterminera si le maigre bilan au titre de ce point de repère découle de la façon dont le concept est défini et mesuré dans l'enquête, et s'il faudrait d'autres moyens, outre l'autonotification, pour évaluer avec plus de précision les progrès dans ce domaine, ou encore si des mesures précises devraient être prises pour renforcer la capacité du personnel de direction à identifier et à développer des affectations dans le domaine de l'égalité des sexes pour leurs subordonnés, ainsi qu'à évaluer leurs résultats.

La parité des sexes dans les effectifs : en général, les tendances sont positives, mais des efforts accrus sont nécessaires aux échelons D-1 et D-2

25. En ce qui a trait à l'affectation des cadres supérieurs, l'UNICEF a défini une cible précise selon laquelle 50 % des postes des échelons P-5 et supérieurs devraient être occupés par des femmes dans le monde entier au plus tard en 2013. La parité des sexes fait l'objet d'un suivi par le Comité d'examen de la situation du personnel supérieur lors du processus d'attribution des postes de niveau supérieur. Bien que les femmes soient toujours sous-représentées dans les postes de direction (P-5 et supérieurs), des progrès ont été réalisés en ce qui concerne la parité des sexes et les tendances actuelles portent à penser que la cible de 50 % pourrait être atteinte d'ici à 2013. En 2006, seulement 38 % des postes de direction étaient occupés par des femmes. Aujourd'hui, c'est 43 %. Cependant, en ce qui concerne les échelons D-1 et D-2 les progrès sont moins encourageants. En effet, la proportion de femmes au niveau D-1 a stagné à 41 % au cours des cinq dernières années et les progrès en matière de parité des sexes au niveau D-2 ont été mitigés, car la proportion de femmes occupant les postes de ce niveau, après avoir augmenté de 41 % à 45 % en 2009 et 2010, est redescendue à 38 % en 2011.

Figure 3
Pourcentage d'hommes et de femmes dans des postes de cadre supérieurs (P-5 et supérieurs)



Réponse aux actes d'exploitation et aux abus sexuels commis par des membres du personnel : progrès mitigés et disparités suivant les régions

26. Conformément à la circulaire du Secrétaire général sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels (ST/SGB/2003/13) et aux directives connexes du Comité permanent interorganisations pour leur mise en œuvre sur le terrain, l'UNICEF a défini un point de repère dans le Plan d'action de façon à ce que tous les bureaux de pays disposent pour 2012 de mécanismes en place pour traiter les cas d'exploitation et d'abus sexuels de la part de son personnel et de celui de ses partenaires d'exécution. Les progrès les plus importants ont été réalisés dans la région de l'Afrique orientale et australe, où de tels dispositifs ont été mis en place dans 18 des 21 bureaux, comparativement à 14 bureaux l'année précédente. Dans les autres régions, il n'y pas eu beaucoup de changement depuis l'année précédente. En effet, de tels dispositifs n'ont été mis en place que dans la moitié environ des bureaux de la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord et dans 60 à 70 % des bureaux seulement dans les autres régions². De nouveaux efforts

² En 2011, dans son rapport de 2011 sur l'état d'avancement du travail sur l'égalité des sexes à l'UNICEF (E/ICEF/2011/10), le Fonds a indiqué que près de 90 % des bureaux de pays de la région de l'Asie du Sud avaient déjà des mécanismes en place. Cette année, le pourcentage est de 71 %, ce qui s'explique par le fait que le bureau de pays de l'Afghanistan, qui avait indiqué

sont nécessaires pour faire en sorte que les autres bureaux se conforment à la circulaire du Secrétaire général et aux autres directives existantes.

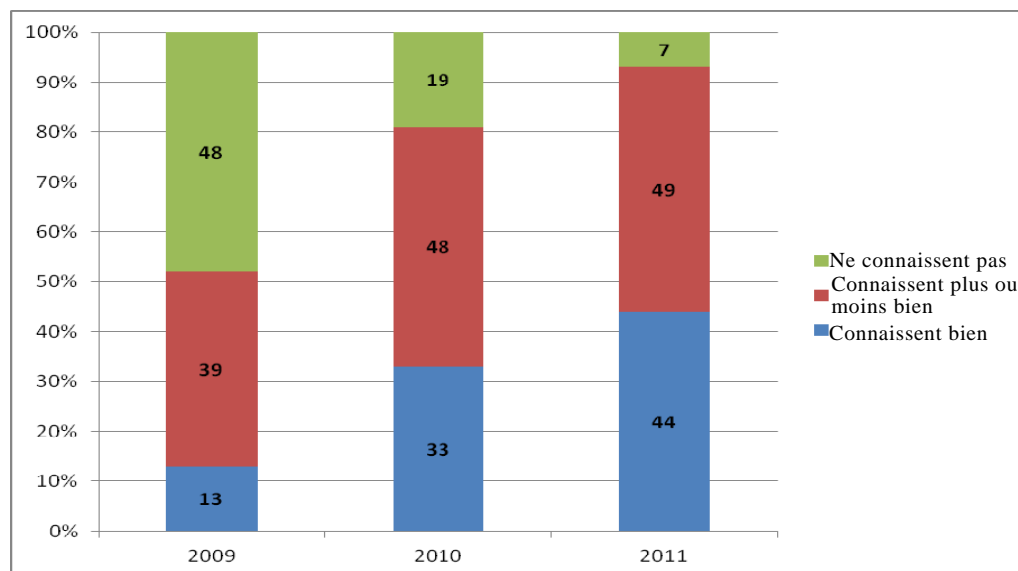
B. Capacités et compétences du personnel

Connaissances et compétences du personnel : le personnel est beaucoup plus sensibilisé, mais les niveaux de compétence et de capacité accusent un retard

27. Le personnel continue de se familiariser avec la politique sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des filles et des femmes. En 2009, au moment où a été mené pour la première fois l'exercice d'auto-évaluation sur la manière dont le personnel évalue ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes pour faire valoir l'égalité des sexes, seulement 13 % des répondants ont indiqué qu'ils connaissaient bien la politique d'égalité des sexes de l'époque et 39 % ont indiqué qu'ils la connaissaient jusqu'à un certain point. En 2010, après la parution et la diffusion de la version actualisée de la politique d'égalité des sexes, 33 % des répondants ont déclaré bien connaître la politique et 48 % ont dit la connaître plus ou moins bien. En 2011, ces chiffres ont augmenté, passant à 44 % et à 49 % respectivement, alors que seulement 7 % des membres du personnel admettaient mal connaître la politique. Ces chiffres ont augmenté de façon encore plus significative au sein du personnel de direction où 60 %, comparativement à 27 % en 2009, ont déclaré bien connaître la politique. Seulement 1 % de ces fonctionnaires ont avoué ne pas connaître la politique.

Figure 4

Niveau de connaissance de la politique d'égalité des sexes de l'UNICEF chez les membres du personnel



que des mécanismes étaient en place en 2010, a précisé en 2011 que ceux-ci n'avaient été que partiellement mis en place.

28. De plus, la plupart des fonctionnaires ont indiqué qu'ils comprenaient les implications de la politique dans le cadre de leur travail. En 2010, 62 % des fonctionnaires avaient déclaré comprendre les implications de la politique de l'égalité des sexes dans le cadre de leur travail. Ce chiffre était de 82 % en 2011, donc supérieur à l'objectif de 80 % défini dans le Plan d'action.

29. Bien que le personnel semble bien au fait de la politique d'égalité entre les sexes, près de la moitié des répondants au sondage ont indiqué qu'ils ne pensaient pas disposer de la compétence nécessaire pour assurer la prise en compte systématique des sexospécificités dans le cadre de leur travail. Cette proportion est demeurée pratiquement inchangée depuis 2009, ce qui porte à croire que de nouvelles stratégies et de nouveaux efforts seraient nécessaires pour améliorer les compétences et les capacités. Les améliorations structurelles telles que l'intégration de l'Unité pour les droits et l'égalité entre les sexes à la Division des programmes peuvent être une étape importante en vue d'inculquer une connaissance de première main de l'application pratique de la prise en compte systématique des sexospécificités à une tranche plus large de fonctionnaires.

30. Des initiatives systématiques supplémentaires sont déjà en cours pour rehausser les connaissances et les capacités du personnel pour la promotion des résultats en matière d'égalité entre les sexes. L'UNICEF rend disponible sur son site intranet le cours en ligne du Comité permanent interorganisations sur l'égalité des sexes et inclut des exemplaires du cours dans les trousseaux de déploiement d'urgence. En mars 2011, un cours d'introduction en ligne intitulé « L'égalité des sexes, la cohérence de l'Organisation des Nations Unies et vous », élaboré conjointement par l'UNICEF, le PNUD, le FNUAP et ONU-Femmes, a été lancé. Tous les membres du personnel y ont accès. Il faudra même avoir suivi ce cours pour pouvoir s'inscrire aux ateliers de formation au processus de programmation de l'UNICEF. Cette mesure s'adresse à environ 5 % du personnel national et international de niveau professionnel, un groupe bien en deçà de la cible de 50 %. L'organisation évalue les obstacles à une participation accrue au cours d'apprentissage en ligne pour déterminer les stratégies les plus appropriées pour corriger la situation : faire respecter l'obligation de suivre le cours, offrir des primes ou combiner le cours à d'autres initiatives de programmation et de formation. L'UNICEF doit également consulter d'autres institutions dans ce processus et tenir compte de leur expérience dans le domaine.

Communauté de pratique sur l'égalité des sexes : la participation active du personnel est encore faible

31. La communauté de pratique PNUD-UNICEF sur l'égalité des sexes a été instaurée en 2010 comme une plate-forme en ligne visant à faciliter l'échange et l'acquisition de connaissances sur l'égalité des sexes et la prise en compte systématique des sexospécificités au sein du personnel de l'UNICEF. Dans le cadre de l'exercice d'autoévaluation, environ 20 % des répondants ont indiqué qu'ils avaient eu recours à la communauté de pratique comme à une source d'information servant à étayer leur travail en matière d'égalité des sexes au cours de la dernière année. Cependant, les 363 membres qui contribuent activement à la communauté de pratique représentent une proportion très faible, soit 2 %, qui est très inférieure à la cible de 25 % définie dans le Plan d'action. Dans le cadre du nouveau plan d'action, il faudra envisager des stratégies incluant une motivation accrue, de même que des

primes et des récompenses, pour amener les membres à contribuer à la communauté de pratique.

32. Le Bureau des programmes d'urgence de l'UNICEF continue de maintenir et d'actualiser une communauté de pratique sur l'égalité des sexes et l'action humanitaire. Le nombre de membres n'a cessé de croître, bien que lentement, pour atteindre 214 en 2011, comparativement à 190 en 2010, grâce à la participation de fonctionnaires de 58 bureaux de pays et de six bureaux régionaux. Environ 100 outils sexospécifiques et des exemples tirés de l'expérience sur le terrain ont été partagés dans le cadre de cette communauté de pratique.

C. Intégration d'une perspective sexospécifique dans les programmes

Analyse sectorielle sexospécifique : de plus en plus courante dans un grand nombre de secteurs d'activités, mais loin de devenir une pratique établie

33. Les programmes de l'UNICEF appliquent de plus en plus l'analyse sexospécifique à différents secteurs. En 2005, un cinquième seulement de tous les programmes de pays effectuait une analyse sexospécifique des pratiques en matière de soins dispensés par les familles et de soins de proximité, alors qu'en 2011 près de la moitié des programmes de pays le faisaient. De même, dans le secteur de l'eau potable et de l'assainissement, une analyse sexospécifique n'a été effectuée que dans une proportion relativement minime de programmes de pays (23 %), ce qui représente toutefois un progrès considérable depuis 2005. À l'époque, 6 % seulement des programmes de pays effectuaient une analyse sexospécifique. Toutefois, il faut déployer encore plus d'efforts pour faire en sorte que l'analyse sexospécifique soit effectuée plus systématiquement dans tous les secteurs. Pour atteindre cet objectif, l'augmentation des compétences et des capacités du personnel est critique. Il pourrait être nécessaire d'identifier et de mobiliser des compétences externes en matière d'égalité entre les sexes à l'échelon régional afin de soutenir les équipes des bureaux de pays dans leurs initiatives de renforcement de la capacité sectorielle.

34. Un pas de géant a été franchi dans le secteur de l'éducation afin d'éliminer les disparités entre les sexes. L'écart entre les taux nets d'inscription des garçons et des filles dans les écoles primaires a été réduit de 3 points de pourcentage. Selon les rapports, près de 70 % des plans nationaux pour le secteur de l'éducation incluraient des mesures ciblées pour réduire les disparités entre les sexes. Cependant, le pourcentage de pays ayant entrepris un audit de l'égalité entre hommes et femmes dans les plans du secteur de l'éducation au cours des cinq dernières années est demeuré plutôt faible, à environ 20 %, avec relativement peu de changement depuis 2009. Les questions relatives à la protection de l'enfant ont été analysées d'un point de vue sexospécifique dans près de 40 % des programmes de pays, mais la disponibilité de données ventilées par sexe sur les indicateurs de protection de l'enfant pour tous les groupes d'âge demeure extrêmement restreinte. En effet, 13 % seulement des rapports de pays contiennent des données ventilées pertinentes.

Présentation de rapports au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes : de nouveaux outils et de nouveaux principes directeurs sont mis au point, mais l'appui des bureaux de pays reste faible

35. L'UNICEF, en collaboration avec le PNUD, le FNUAP et ONU-Femmes, continue de faciliter la présentation des rapports des équipes de pays des Nations Unies au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes dans le cadre de ses réunions de groupe de travail d'avant-session. Les principes directeurs établis pour les équipes de pays des Nations Unies ont été élaborés conjointement par les quatre institutions, avec la collaboration d'autres organes, afin de servir de point de départ aux rapports des équipes de pays. En 2011, 10 équipes de pays ont fourni des rapports au groupe de travail d'avant-session du Comité.

36. Le soutien du processus de présentation de rapports au Comité et le suivi de ses recommandations fournissent les principaux points d'accès à la collaboration avec les gouvernements et la société civile en vue de mettre en lumière les problèmes touchant les filles et les femmes et de promouvoir et protéger leurs droits. L'UNICEF a pris part à la préparation des rapports des équipes de pays des Nations Unies et, dans certains cas, elle a pris la direction du processus, mais le pourcentage de bureaux ayant appuyé le plus récent processus national de présentation de rapports au Comité reste faible, à 35 %, un chiffre qui n'a pas changé depuis 2009. Les principes directeurs applicables aux rapports des équipes de pays des Nations Unies sont simplifiés afin de faciliter la préparation des rapports et des mesures sont prises pour assurer un suivi auprès de bureaux de pays dans le but de les encourager à participer à ce processus.

37. En collaboration avec le FNUAP, l'UNICEF a rédigé un guide de l'animateur à l'intention du personnel des programmes des deux organisations. Ce guide explique comment appliquer à la programmation la Convention relative aux droits de l'enfant et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes³. Il montre comment promouvoir les droits des femmes et des enfants dans les modules consacrés à certains domaines thématiques : les droits humains des adolescentes, le mariage des enfants, le VIH et le sida et la mortalité maternelle. Il fournit également des conseils sur la façon de collaborer avec les comités des conventions pour appuyer les lois, politiques et priorités nationales relatives aux droits des femmes et aux droits des enfants.

38. Pour promouvoir la compréhension de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes par la plus jeune génération, l'UNICEF a produit une brochure⁴ qui résume les articles de la Convention et les principales notions concernant les droits de l'homme dans un langage adapté aux adolescents. S'adressant aux filles et aux garçons de 13 à 18 ans, la brochure les encourage à se familiariser avec la Convention et ses incidences sur la promotion des droits des filles et des femmes. Cette publication traduite en français et en espagnol a été distribuée aux jeunes par le biais des bureaux régionaux et de pays.

³ *The Convention on the Rights of the Child and the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women: Making the Connection between Women's and Children's Rights.*

⁴ *CEDAW in Brief for Adolescents.*

III. Facteurs habilitants et problèmes en suspens

39. En mettant en œuvre le Plan d'action, l'UNICEF a obtenu un certain nombre de résultats déterminants en matière d'égalité des sexes. La présente section porte sur certains des principaux facteurs qui ont permis d'obtenir ces résultats, des facteurs sur lesquels l'UNICEF peut continuer de s'appuyer, de même que sur certains problèmes en suspens dans les travaux de l'organisation pour l'élaboration d'un nouveau plan d'action.

Collaboration avec les partenaires

40. Un facteur clef des résultats obtenus par l'UNICEF dans le domaine de l'égalité des sexes est celui de la formation de partenariats stratégiques avec des organismes des Nations Unies, des organisations non gouvernementales et autres intervenants. L'UNICEF participe à un ensemble de groupes thématiques sur la question des sexes à l'échelle nationale, en jouant le rôle de chef de file dans certains pays comme la Mongolie, la Sierra Leone et la Turquie, où l'UNICEF préside les groupes thématiques, de même qu'à des initiatives d'intégration d'une perspective sexospécifique dans les plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement.

41. L'UNICEF a pris part à des programmes conjoints et à des initiatives à l'échelle du système, en collaboration avec d'autres institutions dans un certain nombre de domaines, notamment ceux de la lutte contre la violence contre les femmes et les filles et la violence sexiste et de la promotion des villes sûres. Cette initiative a contribué à l'adoption de lois, politiques et stratégies visant à protéger les victimes de la violence et à accroître les services aux femmes et aux filles ayant besoin d'aide. Par exemple, en tant que partenaire du Programme conjoint des Nations Unies pour prévenir et faire face à la violence basée sur le genre à Sri Lanka, l'UNICEF a mis en œuvre un programme de formation des formateurs qui s'adresse aux agents de police afin de leur enseigner comment utiliser la loi sur la prévention de la violence familiale pour soutenir les victimes. Le bureau de pays a également contribué à une campagne médiatique sur la prévention de la violence contre les femmes pour souligner la célébration des « 16 jours contre la violence faite aux femmes », ce qui a eu pour conséquence d'accroître le nombre d'incidents de violence rapportés à la police et celui des femmes cherchant à obtenir de l'aide.

42. L'initiative « Des villes sûres et accueillantes pour toutes et tous », lancée en collaboration avec ONU-Femmes et ONU-Habitat, en est actuellement à ses débuts. Les villes sélectionnées pour la première phase du programme quinquennal sont le Grand Beyrouth, Dushanbe, le Grand Manille, Marrakech, Nairobi, Rio de Janeiro, San José et Tegucigalpa. Le programme axé sur les résultats et piloté par la communauté permettra aux autorités locales et aux défenseurs des femmes, des jeunes et des enfants de prendre des mesures pour accroître la sécurité des résidents et prévenir et réduire la violence, y compris la violence sexuelle et le harcèlement à l'égard des femmes et des filles. Les interventions potentielles l'allocation de budgets et la mise en place de contrôles de sécurité qui répondent mieux aux préoccupations et aux besoins des femmes et des jeunes, d'unités de police dirigées par des femmes, d'un meilleur éclairage public dans les zones à risque, de relevés des situations de sécurité établis par des femmes et des jeunes et d'études de base exhaustives sur les problèmes de sécurité dans les villes cibles.

43. Le prochain défi consiste à élargir des partenariats au-delà des « zones de confort » traditionnelles en matière d'égalité des sexes, du point de vue des activités sectorielles et des types de partenaires. Cela impliquera notamment la recherche de partenaires sectoriels dans des domaines s'étendant bien au-delà de ceux du VIH et du sida, de la violence et de la protection de l'enfant. Pour ce faire, il importera cependant de multiplier les contacts avec une plus large gamme d'organisations de la société civile et en particulier avec le secteur privé en vue de la formation de nouveaux partenariats.

La force institutionnelle dans les activités de plaidoyer

44. La réputation de l'UNICEF met effectivement en évidence la situation des enfants et des femmes. Les activités de plaidoyer en faveur de leurs droits sont également un atout permettant d'obtenir des résultats en matière d'égalité des sexes. Par exemple, grâce à l'Initiative des Nations Unies pour l'éducation des filles et aux initiatives de plaidoyer auprès des gouvernements et d'autres partenaires visant à promouvoir l'éducation des filles, les objectifs de scolarisation et d'achèvement des études chez les filles ont reçu un appui dans un certain nombre de pays dans le monde entier. L'Initiative a eu un impact sur l'établissement des priorités et la prise de décisions concernant l'éducation des filles. En poursuivant un ensemble diversifié d'activités, l'Initiative continue d'être active dans 33 pays du monde entier. Au Soudan, l'UNICEF a présenté l'Initiative au Ministère fédéral de l'éducation et celui-ci est devenu un chef de file de la promotion de l'égalité des sexes, en particulier dans les zones rurales, au sein des communautés de nomades et dans les camps de personnes déplacées à l'intérieur du pays. Les activités de plaidoyer et de soutien des programmes de l'UNICEF ont contribué à accroître de 30 % le taux d'achèvement des études chez les filles et à faciliter la transition de l'éducation primaire à l'éducation secondaire des filles appartenant à des groupes marginalisés. Au Rwanda, l'Initiative (dénommée localement « politique et plan stratégique d'éducation des filles ») a participé à l'élaboration d'une politique de santé scolaire en faisant en sorte que tous les chapitres et tous les éléments soient analysés d'un point de vue sexospécifique, en apportant des contributions dans le cadre du processus d'élaboration et en participant à l'exercice de validation. Plusieurs éléments du projet de politique de santé scolaire tiennent compte d'enjeux clefs pour les filles, en particulier la gestion des menstruations, qui a été identifiée comme un nouveau domaine prioritaire pour éliminer les obstacles à l'assiduité scolaire et à l'apprentissage des filles.

45. L'UNICEF a participé à la campagne lancée par le Secrétaire général sous le titre de « Tous unis pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes » et a collaboré avec le FNUAP pour faire pression pour l'abandon des mutilations génitales féminines et de l'excision, entre autres initiatives pour mettre fin à la violence contre les femmes et les filles et autres pratiques nuisibles. Au Kenya, une initiative commune de plaidoyer de l'UNICEF, du FNUAP et du Ministère du genre, de l'enfance et du développement social a abouti à l'adoption de la loi sur l'interdiction des mutilations génitales féminines en septembre 2011. En plus de protéger les filles contre les mutilations génitales féminines et l'excision, la loi contribuera à prévenir les risques que ces pratiques représentent pour la santé et de leurs conséquences associées.

46. Il faudrait accorder une attention particulière au recours à l'expertise de l'UNICEF en matière de plaidoyer afin de résoudre les problèmes d'égalité entre les

sexes dans des secteurs autres que l'éducation et la protection de l'enfant (un domaine où l'UNICEF est particulièrement efficace en matière de promotion de l'égalité des sexes). De plus, les pratiques exemplaires et les succès obtenus dans ce domaine seront partagés plus largement dans toute l'organisation, de façon à ce que les bureaux puissent profiter de l'expérience d'autres pays et régions.

Analyse et utilisation des données et des informations

47. L'UNICEF s'est concentré sur l'appui aux pays pour la collecte et l'analyse de données sur les principaux indicateurs applicables aux droits et au bien-être des enfants, en faisant en sorte que ces données soient ventilées par sexe afin de cerner et de corriger les disparités et l'inégalité en matière d'égalité des sexes. L'attention portée à l'équité par l'organisation a également imprimé un élan supplémentaire à l'analyse des formes convergentes de discrimination afin de mieux s'attaquer à l'inégalité entre les sexes dans différents secteurs. Cependant, des efforts doivent être déployés pour que ce type d'analyse soit effectué plus systématiquement.

48. Bien que des progrès considérables aient été réalisés en ce qui concerne la collecte, l'analyse et l'utilisation des données et des informations ventilées selon les sexes⁵, des difficultés subsistent. Dans certains cas, l'absence de données ventilées par sexe et autres facteurs ou la fiabilité limitée de ces données continue de poser certains défis. De plus, la collecte de données sur des points considérés sensibles comme l'utilisation des contraceptifs et l'accouchement peut être difficile dans certains contextes. Après l'analyse des données, celles-ci ne sont pas toujours utilisées et transformées en action programmatique. Des mesures seront prises non seulement pour réunir et analyser les données, mais aussi pour faire en sorte que les résultats de leur analyse soient diffusés à grande échelle et dans un format convivial. En outre, des efforts seront faits pour mettre en œuvre des recherches plus qualitatives dans le but de compléter les données quantitatives et l'analyse servant de base à la planification des programmes et au développement.

Engagement et responsabilité

49. Les principaux facteurs de succès sont l'engagement et le soutien des cadres supérieurs au sein de l'UNICEF, de même que ceux des partenaires gouvernementaux œuvrant pour l'égalité des sexes. Dans l'organisation, cet engagement est évident compte tenu de la participation des cadres supérieurs au sein des équipes chargées des questions d'égalité entre les sexes dans certains bureaux, ainsi que de l'inscription des questions d'égalité entre les sexes à l'ordre du jour des équipes de gestion des programmes de pays et les déclarations des chefs de bureau, tel que noté précédemment. Un certain nombre de bureaux ont adopté des stratégies et des plans sexospécifiques pour orienter leur travail de promotion de l'égalité entre les sexes et pour faire en sorte que celle-ci soit plus systématiquement intégrée aux opérations et aux programmes soutenus par l'UNICEF. Dans la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord, l'introduction d'une stratégie régionale d'égalité des sexes et l'inscription de celle-ci à l'ordre du jour des réunions des équipes régionales de gestion et de celles des représentants adjoints et des chargés des opérations, de même que des ateliers de formation régionaux et autres réunions

⁵ Voir, par exemple, *Garçons et filles à travers le cycle de la vie : données ventilées par sexe sur une sélection d'indicateurs de bien-être, de la petite enfance au début de l'âge adulte*, Division des politiques et pratiques, UNICEF, 2011.

d'équipes, a conduit à un engagement renouvelé aux échelons supérieurs en matière de prise en compte systématique des sexospécificités. Il y a eu une demande accrue de la part des bureaux de pays pour un appui du Bureau régional pour le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord aux questions d'égalité entre les sexes, de même que pour une amélioration de l'analyse sexospécifique et une intégration accrue de la perspective sexospécifique dans les principaux documents du programme de pays.

50. Cependant, l'engagement, la responsabilité et l'allocation de ressources pour les activités et les mécanismes de soutien de l'égalité des sexes demeurent difficiles à concrétiser dans plusieurs aspects du travail de l'organisation, notamment les programmes sectoriels spécifiques, les plans nationaux et régionaux et les systèmes d'évaluation et de gestion des ressources humaines. Des efforts sont déployés pour renforcer les mécanismes permettant de tenir le personnel responsable de la promotion des résultats en matière d'égalité entre les sexes par le biais du processus d'évaluation du rendement en fournissant des outils et des exemples appropriés pour guider les administrateurs dans l'évaluation des résultats. Cependant, l'évaluation selon ce critère n'est pas nécessairement exécutée d'une façon systématique pour tout le personnel. Une visibilité et des récompenses accrues pour les bureaux, les programmes et les fonctionnaires performants sont une autre façon d'accroître la compréhension et l'engagement envers la question de l'égalité entre les sexes dans l'ensemble de l'organisation. Cette stratégie sera facilitée grâce à l'intégration de l'Unité pour les droits et l'égalité à la Division des programmes.

51. Parallèlement, même si d'une manière générale les ressources sont limitées, il n'est pas certain que l'allocation interne des ressources au titre de l'égalité des sexes soit proportionnelle à la priorité que lui accorde l'organisation en tant que principe directeur de ses travaux. L'accent placé sur l'égalité par l'UNICEF fait de l'égalité des sexes un élément clef et fournit une base importante permettant de rehausser l'engagement général à l'égard de l'égalité des sexes dans l'ensemble de l'organisation, offrant un point d'entrée à l'intégration d'une perspective sexospécifique dans les mécanismes d'allocation des ressources et de responsabilisation. Cette occasion sera exploitée au maximum pour favoriser l'éclosion d'une culture organisationnelle de soutien à l'égalité des sexes.

La capacité de promouvoir l'égalité des sexes

52. Un soutien a été fourni à l'échelon national pour le renforcement des capacités du gouvernement et des autres partenaires, de même qu'au sein de l'organisation, dans le but de développer les compétences en matière de prise en compte systématique des sexospécificités, par le biais d'ateliers de formation et l'élaboration d'outils et de directives dans un bon nombre de pays et de régions. Les compétences spécialisées disponibles en matière d'égalité entre les sexes, en particulier dans les bureaux régionaux pour le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord, l'Amérique latine et les Caraïbes, où l'on trouve déjà des conseillers ou des agents régionaux en matière d'égalité des sexes, ou encore en Afrique occidentale et centrale, où une institution externe a été mandatée, permettra de promouvoir l'égalité des sexes au niveau national.

53. Dans le contexte de l'action humanitaire, des conseillers en matière d'égalité des sexes ont été déployés dans cinq bureaux (République centrafricaine, République démocratique du Congo, Mozambique, territoire palestinien occupé et Yémen) afin de renforcer la capacité des coordonnateurs de groupes à généraliser

l'égalité entre les sexes dans les groupes dirigés par l'UNICEF. Le guide de l'animateur qui a été élaboré en s'inspirant de cette initiative sera diffusé plus largement dans toute l'organisation.

54. Malgré ces efforts, l'absence d'une capacité adéquate reste un problème majeur dans un grand nombre de bureaux. Des mesures seront prises pour sensibiliser le personnel à la disponibilité du cours d'apprentissage en ligne sur l'égalité des sexes et la cohérence des Nations Unies, par le biais du Groupe d'étude sur l'égalité entre les sexes, de webinaires entre les agents de coordination pour l'égalité des sexes dans les bureaux régionaux et de messages diffusés au personnel dans le monde entier, pour encourager un plus grand nombre de membres du personnel à profiter du cours. En plus de ce cours d'introduction, un matériel de formation plus poussé et ciblé sera mis au point dans les différents domaines d'intervention, de façon à aider les membres du personnel à mieux intégrer l'égalité entre les sexes dans les programmes. Le renforcement de communautés de pratique régionales organiquement créées aux fins de l'égalité entre les sexes, notamment au Bureau régional pour l'Afrique occidentale et centrale, est une autre voie à explorer.

55. L'apprentissage concret, où la formation est partie intégrante de la mise en œuvre des programmes courants plutôt qu'un événement ponctuel distinct, est une approche qui est également envisagée. La possibilité de mettre en œuvre cette approche est grandement rehaussée par la nouvelle structure découlant de l'intégration de l'Unité pour les droits et l'égalité au sein de la Division des programmes.

IV. La marche à suivre

56. Malgré des ressources et des capacités limitées, l'UNICEF a fait des progrès remarquables dans ses travaux de promotion de l'égalité des sexes. Cependant, comme il est expliqué dans ce rapport, il reste de grosses lacunes et de nouveaux problèmes continuent de surgir. Au cours des deux dernières années, l'accent a été mis sur l'édification des systèmes et sur l'élaboration et la diffusion de directives techniques et d'outils. Au cours des deux prochaines années, l'UNICEF se concentrera sur l'accélération de l'utilisation et de l'application des mécanismes mis au point. Pour l'avenir, les thèmes suivants sont les éléments critiques dont il faudra tenir compte dans l'élaboration d'un nouveau plan d'action :

a) Appliquer systématiquement et mettre en œuvre de façon cohérente la perspective sexospécifique dans l'ensemble des activités des secteurs, des régions et des divisions, conformément à l'orientation générale de l'UNICEF en matière d'équité dans le développement;

b) Viser non seulement l'envergure, mais aussi la profondeur des résultats en matière d'égalité entre les sexes, en accordant une attention accrue à la qualité des réalisations institutionnelles et programmatiques;

c) Déborder des « zones de confort » traditionnelles pour l'intégration de la dimension sexospécifique, en particulier en ce qui concerne les domaines programmatiques et les partenariats;

d) Concilier stratégiquement la portée des objectifs de prise en compte systématique des sexospécificités avec les ressources et les capacités disponibles et

réalisables et, dans certains cas, envisager des interventions et des initiatives catalytiques plutôt que globales;

e) Renforcer l'accent, au-delà des intrants, sur les extrants et les résultats, en faisant un usage plus efficace des données et des analyses afin d'investir dans des stratégies rentables pour atteindre l'objectif de l'égalité entre les sexes et mettre en œuvre l'ordre du jour en matière d'équité.

57. En outre, les points de référence actuels seront réexaminés afin de les actualiser et de les renforcer, pour faire en sorte que les données recueillies au regard des points de référence soient significatives et fiables. Cette initiative inclurait l'ajout de dimensions qualitatives pour compléter les données quantitatives. Des mesures seront également prises pour mieux comprendre les raisons qui expliquent les disparités régionales en ce qui concerne certains points de référence et certaines cibles, de même que pour identifier des moyens réalisables de corriger ces écarts et de faciliter le partage de données d'expérience et de pratiques exemplaires entre les bureaux régionaux et les bureaux de pays.

58. Comme c'est le cas pour le Plan d'action courant, le nouveau plan s'inscrira dans l'attention renouvelée de l'organisation à l'égard de l'égalité, qui fournit la base d'une analyse approfondie des formes convergentes de discrimination afin d'identifier les communautés, les filles et les garçons les plus marginalisés. Dans le cadre du nouveau Système de suivi des résultats pour l'équité, le lancement du suivi de niveau 3 (L3M) offre une occasion unique d'évaluer le travail de l'UNICEF et de ses partenaires, d'assurer une égalité accrue dans le développement, y compris des politiques, des programmes et des budgets tenant compte de l'égalité des sexes. Les indicateurs d'égalité des sexes devront être plus clairement définis pour chaque domaine stratégique de résultats à l'intérieur des quatre domaines du cadre du L3M : environnement porteur, approvisionnement, demande et qualité. Cela permettra d'obtenir pratiquement en temps réel des données sur la mise en œuvre des programmes qui refléteront adéquatement les progrès réalisés de même que les obstacles aux progrès en matière d'égalité entre les sexes dans le cadre de la politique d'équité. Le recours aux méthodes de recherche quantitatives et qualitatives pour identifier les goulets d'étranglement d'ordre comportemental, social, culturel politique et autres nuisant à la poursuite de l'égalité entre les sexes sera intensifié.

59. Les mesures futures et le nouveau plan d'action seront également guidés et accélérés par des initiatives conjointes auxquelles participe l'UNICEF, notamment le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies. Les points de référence et les objectifs du nouveau plan d'action seront étroitement harmonisés avec les normes du Plan d'action à l'échelle du système, en misant sur l'occasion fournie par celles-ci pour renforcer le plan et rehausser l'engagement de toutes les parties de l'organisation en matière de suivi et d'établissement de rapports en matière de promotion des résultats sexospécifiques obtenus par le biais de programmes et d'opérations. De plus, dans le cadre du processus d'évaluation par les pairs qui sera mené au cours de la mise en œuvre du Plan d'action à l'échelle du système, l'UNICEF aura l'occasion d'apprendre des autres organisations et de leur expérience et de partager ses compétences et ses connaissances dans des domaines comme celui de la mise au point de marqueurs d'égalité des sexes. Le Plan d'action à l'échelle du système rehaussera la collaboration de l'UNICEF avec ONU-Femmes,

en particulier en ce qui concerne les compétences techniques au niveau du pays et le renforcement des capacités au sein de l'organisation.

60. L'UNICEF se tournera vers l'examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies et le cadre de développement de l'après-2015 pour continuer de consolider le travail de l'organisation et de renforcer l'attention que celle-ci porte aux résultats en matière d'égalité entre les sexes, dans le cadre de l'intensification des efforts dans l'ensemble du système des Nations Unies. Dans le contexte de l'examen quadriennal complet, ONU-Femmes a commandé une étude complète des données sur les questions liées à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes, y compris un examen des progrès réalisés à l'échelle nationale dans le domaine de la prise en compte systématique des sexospécificités dans les activités opérationnelles du système des Nations Unies. L'UNICEF participera à ce processus et utilisera ses conclusions et recommandations pour orienter son travail à cet égard. Le nouveau cadre de développement, tel que défini et élaboré, fournira d'importantes occasions de mettre l'accent sur les disparités et les inégalités persistantes, dont la sexospécificité est un élément critique, et de rejoindre les personnes les plus démunies et vulnérables en tenant compte des multiples niveaux de disparité.

61. Dans ce processus, l'UNICEF est en voie de renforcer ses liens avec les autres institutions, les organisations bilatérales et multilatérales, y compris l'Agency for International Development des États-Unis et la Banque mondiale, et les organisations non gouvernementales, notamment Save the Children, afin d'apprendre de leur expérience en matière de promotion de l'égalité entre les sexes. L'UNICEF profitera de ces occasions exceptionnelles pour tirer parti de connaissances externes dans ses efforts pour continuer à consolider l'égalité entre les sexes dans ses travaux.
