

À propos du Plan d'action du système des Nations Unies (ONU-SWAP)

- [Quelle est l'origine de l'ONU-SWAP ?](#)
- [Qu'est-ce que l'ONU-SWAP ?](#)
- [Quel était le mandat confié par le CCS quant à la politique du système des Nations Unies en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes ?](#)
- [Pourquoi l'ONU-SWAP contient-il à la fois des dispositions pour l'intégration d'une perspective de genre et pour la représentation paritaire des femmes ?](#)
- [Comment l'ONU-SWAP s'inscrit-il dans la lignée des autres projets en cours sur la responsabilisation au sein du système des Nations Unies ?](#)
- [Quel processus a été utilisé pour mettre sur pied l'ONU-SWAP ?](#)
- [ONU-SWAP et feuille de résultats des UNCT \(Équipes de pays des Nations Unies\) : y a-t-il une différence ?](#)

Soutien à l'ONU-SWAP

- [Qu'ont dit le Comité de haut niveau sur les programmes \(HLCP\) et le Comité de haut niveau sur la gestion \(HLCM\) à propos de l'ONU-SWAP ?](#)

Déploiement de l'ONU-SWAP

- [Comment l'ONU-SWAP pourra-t-il promouvoir les synergies et réduire les doubles emplois ?](#)
- [Comment l'ONU-SWAP sera-t-il déployé ?](#)
- [Comment les résultats de l'ONU-SWAP seront-ils suivis ?](#)
- [Quel sera le rôle des départements en charge des questions sexospécifiques des entités après le déploiement de l'ONU-SWAP ?](#)

Mise en œuvre et responsabilité

- [Quelles sont les ressources supplémentaires qui seront nécessaires pour la mise en œuvre de l'ONU-SWAP ?](#)
- [Quelles seront les ressources nécessaires à la satisfaction des exigences de l'ONU-SWAP en matière de rapports ?](#)
- [Que se passera-t-il si une entité ne satisfait pas aux exigences de l'ONU-SWAP ?](#)

- [Quelles seront les conséquences des indicateurs de performance relatifs à l'affectation et au suivi des ressources ?](#)
- [Quelles seront les conséquences de l'introduction d'une formation obligatoire pour l'ensemble du personnel concerné ?](#)
- [Quelles seront les conséquences de l'indicateur de performance pour les ressources globales du département ou de l'unité en charge des questions sexospécifiques conformément au mandat de l'entité ?](#)

À propos du Plan d'action du système des Nations Unies (ONU-SWAP)

Quelle est l'origine de l'ONU-SWAP ?

Janvier 2006 : Afin d'accélérer la mise en œuvre des conclusions concertées 1997/2 de l'ECOSOC sur « l'intégration d'une perspective de genre dans chaque politique et programme du système des Nations Unies », le Secrétaire général a demandé aux hauts comités pour les programmes et pour la gestion du Conseil des chefs de Secrétariat pour la coordination (CCS) d'élaborer, en collaboration avec la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme, une politique à l'échelle du système sur l'intégration des questions de genre.

Avril 2006 : Au cours de sa première session ordinaire, le CCS a convenu que l'égalité des sexes était essentielle à la réalisation des objectifs internationaux de développement et des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD). Le CCS a demandé une politique à l'échelle du système pour sa prochaine session ordinaire en vue de pouvoir envisager les mesures concrètes que devraient prendre les hauts fonctionnaires sur la base des propositions soumises par la Conseillère spéciale et des recommandations de ses deux comités de haut niveau.

Octobre 2006 : Lors de sa deuxième session ordinaire, les membres du CCS ont adopté la politique du système en matière d'égalité des sexes qui lui a été présentée par la Conseillère spéciale pour la parité des sexes et la promotion de la femme. En guise d'étape suivante, le CCS a en outre demandé à la Conseillère spéciale d'élaborer un ONU-SWAP à présenter lors de la réunion conjointe du Comité de haut niveau sur les programmes (HLCP) et du Comité de haut niveau sur la gestion (HLCM) au printemps 2007. Bien que certaines discussions sur le plan d'action aient eu lieu au sein du Réseau interinstitutions des Nations Unies pour les femmes et l'égalité des sexes, ce plan n'a été ni préparé, ni présenté.

2011 : ONU Femmes s'est emparée du sujet qui s'inscrit dans le cadre de son mandat de mener, coordonner et promouvoir la responsabilisation du système des Nations Unies envers l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

2012 : ONU Femmes a présenté le plan d'action du système aux réunions de printemps du HLCP et du HLCM, et dans la foulée, à celle du CCS en avril.

Qu'est-ce que l'ONU-SWAP ?

- L'ONU-SWAP est un cadre de référence unifié pour l'égalité des sexes auquel les entités du système des Nations Unies peuvent adhérer dans le cadre de leurs initiatives en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes au niveau institutionnel. Il est destiné à promouvoir la responsabilisation, une compréhension commune, une cohérence renforcée, l'auto-évaluation systématique et une approche bien ciblée et progressive. Pour la première fois de son histoire, le système des Nations Unies est doté d'un ensemble commun de mesures en faveur de l'intégration d'une perspective de genre et de la représentation des femmes, qui peut faire l'objet d'un suivi et vis-à-vis duquel les hauts fonctionnaires sont responsabilisés.
- L'ONU-SWAP va faciliter et étayer la responsabilisation envers les États membres pour les efforts consentis par le système des Nations Unies en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.
- Son concept implique le passage d'une approche basée sur une liste de contrôle à une approche basée sur une feuille de résultats et transforme la responsabilité des entités pour leurs efforts en matière d'égalité des sexes, qui de réactive devient proactive.

Quel était le mandat confié par le CCS quant à la politique du système des Nations Unies en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes ?

Le CCS a stipulé que pour renforcer les initiatives du système des Nations Unies en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes au niveau de l'ensemble du système et de ses entités, l'ONU-SWAP devait refléter une compréhension à l'échelle du système des concepts, des règles, des normes et des indicateurs. En outre, il devait s'appuyer sur les leçons du passé et les réalisations de chaque entité et préciser les actions requises pour la mise en œuvre de ses six composantes, ainsi que les délais, les indicateurs, les responsabilités, les ressources et les mécanismes de responsabilisation.

Le CCS a également stipulé que les résultats de la mise en œuvre devraient être suivis par les hauts fonctionnaires et régulièrement communiqués au HLCM et au HLCP, selon un calendrier établi à l'avance.

Pourquoi l'ONU-SWAP contient-il à la fois des dispositions pour l'intégration d'une perspective de genre et pour la représentation paritaire des femmes ?

La politique du CCS inclut explicitement ces deux domaines et l'ONU-SWAP reflète cette dualité. Ces deux domaines sont essentiels pour la promotion de l'égalité des sexes et pour l'autonomisation des femmes. La représentation paritaire des femmes est ordonnée par l'Assemblée générale à tous les échelons et pour tous les groupes professionnels.

Comment l'ONU-SWAP s'inscrit-il dans la lignée des autres projets en cours sur la responsabilisation au sein du système des Nations Unies ?

En réponse à la politique du CCS, ONU Femmes facilite l'élaboration et le déploiement de trois mécanismes interconnectés et se renforçant mutuellement, qui établiront un cadre de référence complet de responsabilisation des Nations Unies envers la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.

- L'ONU-SWAP met l'accent sur des processus et dispositions institutionnels au niveau de chaque entité. L'ONU-SWAP a été élaboré en prenant en compte les divers cadres de responsabilisation existant au sein des entités. La première étape de son élaboration a été l'analyse de ces cadres de référence.
- Les indicateurs de performance des UNCT (Équipes de pays des Nations Unies) relatifs à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes, introduits en août 2008 (voir <http://undg.org/index.cfm?P=222>). Les indicateurs de performance des UNCT portent sur les performances de l'ensemble des UNCT plutôt que sur les performances de chacune d'entre elles, par exemple sur la qualité des Plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD), et notamment sur leur élaboration, leur suivi et leur évaluation ; sur la programmation et les programmes communs ; ainsi que sur le renforcement des capacités grâce à leurs homologues. Les indicateurs de performance de l'ONU-SWAP ont été alignés avec ceux des UNCT par l'utilisation d'indicateurs de performance identiques lorsque c'était possible.
- Responsabilisation par rapport aux contributions du système des Nations Unies aux résultats obtenus en matière d'égalité des sexes aux niveaux national et normatif. Alors que les indicateurs de performance de l'ONU-SWAP et des UNCT portent principalement sur les processus, ce mécanisme portera sur la contribution effective du système des Nations Unies au développement, tant au niveau national que normatif. Ce domaine intéresse fortement les États membres ainsi que les hauts fonctionnaires du système des Nations Unies qui souhaitent mieux comprendre la manière dont leur entité contribue à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes.

Quel processus a été utilisé pour mettre sur pied l'ONU-SWAP ?

Les étapes suivantes ont été mises en œuvre :

- Une consultation approfondie de plus de 50 entités, départements du Secrétariat et organes de coordination interinstitutions, facilitée par ONU Femmes, entre juillet 2011 et février 2012.
- Des consultations avec les coordonnateurs en matière de genre ou leur équivalent, suivies de consultations au sein des entités avec les départements et les unités d'intérêt, conduites par les coordonnateurs en matière de genre ou leur équivalent.
- Des séances de débriefing des coordonnateurs avec ONU Femmes.

- La synthèse des commentaires par ONU Femmes et la réponse à chacun.
- De novembre 2011 à février 2012, une phase pilote de l'ONU-SWAP opérée par huit entités représentatives du système des Nations Unies, phase qui s'est terminée par un atelier de pilotage auquel ont participé ces huit entités. Les entités qui ont participé à cette phase pilote sont les suivantes : la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (CESAO), l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), le Haut-Commissariat aux droits de l'homme (HCDH), le Programme conjoint des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA), le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) et le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF).
- L'expérimentation et la validation du cadre de référence de l'ONU-SWAP en matière de rapports, ainsi que la validation des indicateurs de performance de l'ONU-SWAP par les entités de la phase pilote. Dans l'ensemble, la phase pilote a permis de constater que les indicateurs de performance étaient adéquats et d'émettre des recommandations en vue de la révision et de l'instauration d'indicateurs supplémentaires.

ONU-SWAP et feuille de résultats des UNCT (Équipes de pays des Nations Unies) : y a-t-il une différence ?

Les buts de l'ONU-SWAP et de la feuille de résultats des UNCT, et leurs différences, sont les suivants :

1. Le Plan d'action du système des Nations Unies (ONU-SWAP)

Objet : les processus et dispositions institutionnels au niveau de chaque entité.

Contenu : 15 indicateurs de performance portant sur le principal document de planification stratégique et sur la politique institutionnelle définie en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes ; sur la gestion axée sur les résultats ; sur les mécanismes des Nations Unies en matière d'égalité des sexes et sur la culture organisationnelle, ainsi que sur le suivi et l'affectation des ressources humaines et financières ; sur l'évaluation, l'audit et la surveillance, notamment par la rédaction de rapports ; sur le renforcement des capacités dans le domaine de l'égalité entre les sexes et enfin, sur le partage des connaissances et sur la cohérence. Bien que la plupart des normes s'appliquent essentiellement au fonctionnement des sièges des entités, plusieurs peuvent également avoir des répercussions sur le fonctionnement global des entités.

Établissement de rapports : l'établissement de rapports internes relève de la responsabilité du siège de l'entité, qui fait appel aux contributions des Régions et des Pays le cas échéant. L'établissement de rapports annuels adressés à ONU Femmes, qui fera rapport à l'ECOSOC comme le prévoit sa résolution de juin 2012.

Public-cible et utilisation : les rapports sont essentiellement destinés au Conseil de coordination des chefs de secrétariat (CCS), les sièges des entités et les organes interinstitutions. Leurs principales utilisations sont les suivantes : la contribution au Rapport annuel du Secrétaire général sur l'intégration

d'une perspective de genre dans toutes les politiques et tous les programmes du système des Nations Unies ; et l'élaboration de plans d'action destinés aux diverses entités du système pour la réalisation des indicateurs de performance de l'ONU-SWAP.

2. Les indicateurs de performance des UNCT relatifs à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes

Objet : les processus communs et les dispositions institutionnelles au sein des UNCT.

Contenu : 22 indicateurs de performance portant sur les processus communs au niveau national : le bilan commun de pays ; l'élaboration, le contenu et le contrôle qualité des plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) ; la programmation et les programmes communs ; les partenariats ; le soutien apporté par les équipes de pays des Nations Unies aux processus axés sur les programmes liés aux priorités nationales et relatifs à l'efficacité de l'aide ; la prise de décisions au niveau des UNCT ; le renforcement des capacités par l'intermédiaire des UNCT ; l'affectation et le suivi des ressources des UNCT ; et le suivi et l'évaluation.

Établissement de rapports : responsabilité des UNCT, de préférence en faisant appel à un consultant pour procéder à l'examen. De préférence, les rapports seront établis deux fois au cours du cycle quinquennal du plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD).

Public-cible et utilisation : les rapports sont principalement destinés aux UNCT et leur principale utilité est de contribuer à l'amélioration de la planification stratégique en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes par l'intermédiaire du cycle du PNUAD.

Soutien à l'ONU-SWAP

Qu'ont dit le Comité de haut niveau sur les programmes (HLCP) et le Comité de haut niveau sur la gestion (HLCM) à propos de l'ONU-SWAP ?

L'ONU-SWAP a reçu le soutien unanime du HLCP et du HLCM.

Le HLCP et l'ONU-SWAP

- L'Organisation météorologique mondiale (OMM), le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), ONUSIDA, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), ONU-Habitat, le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), l'OIT, l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED), le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) et les cinq Commissions régionales ont apporté leur soutien à l'ONU-SWAP.

- Le Président du HLCP a fait remarquer que depuis le début de son mandat, il n'avait jamais vu un point de l'ordre du jour bénéficier du soutien exceptionnel apporté à l'ONU-SWAP.
- Le Secrétaire du HLCP a pour sa part mentionné la rigueur et la cohérence de l'ONU-SWAP en ce qui concerne les processus consultatifs ainsi que l'engagement considérable qui s'est maintenu du début à la présentation du plan.

Le HLCM et l'ONU-SWAP

- L'OIT, l'UNICEF, le FNUAP, le Fonds international de développement agricole (FIDA), ONU-Habitat, l'UNESCO, l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), le PNUD, la CNUCED, le PNUE, le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (UNHCR), l'Organisation maritime internationale (OMI), ONUSIDA et les Commissions régionales ont apporté leur soutien à l'ONU-SWAP.

Déploiement de l'ONU-SWAP

Comment l'ONU-SWAP pourra-t-il promouvoir les synergies et réduire les doubles emplois ?

Il y arrivera de deux manières :

- L'ONU-SWAP appuiera l'élaboration de rapports sur un ensemble convenu d'indicateurs qui peuvent être harmonisés entre toutes les entités, de sorte que moins de mesures favorisant l'intégration d'une perspective de genre devront être instaurées au niveau des entités elles-mêmes.
- Le déploiement de l'ONU-SWAP diminuera le double emploi en favorisant les travaux communs et l'apprentissage inter-entités par le biais de l'établissement de centres de soutien technique dans chacun des domaines de l'ONU-SWAP, de l'évaluation par les pairs et d'une meilleure communication.

Comment l'ONU-SWAP sera-t-il déployé ?

ONU Femmes facilitera les activités suivantes. Toutes les entités sont invitées à participer et à apporter leur contribution :

- ONU Femmes apportera un soutien technique permanent sur mesures adapté aux besoins de chaque entité.
- Des centres de soutien technique dans les six domaines du CCS seront mis sur pied. Ces centres deviendront des dépositaires de connaissances dans les domaines couverts par les indicateurs de performance (la planification stratégique, l'audit, etc.) et aideront le système à répondre aux exigences des indicateurs de performance.

- Des activités de sensibilisation auprès des entités spécialisées mettront l'accent sur les aspects techniques et entraîneront la formulation d'un plan d'action en collaboration avec les entités spécialisées.
- L'évaluation par les pairs aura lieu lorsque des entités ayant reçu un mandat similaire se rendront mutuellement visite afin de garantir la précision des rapports sur le CCS-SWAP et de partager leurs expériences relatives aux bonnes pratiques et aux défis rencontrés.
- Au niveau du Secrétariat, une contribution permanente à la responsabilisation, à la gestion axée sur les résultats (GAR) et à la gestion du changement.
- Le renforcement de la responsabilisation envers les résultats obtenus en matière d'égalité des sexes aux niveaux national et normatif. ONU Femmes facilitera le processus de renforcement de la responsabilisation et du leadership au niveau national.
- Mise sur pied d'un système d'établissement de rapports sur le Web pour le SWAP et orientation à ce sujet.

Comment les résultats de l'ONU-SWAP seront-ils suivis ?

Le suivi du SWAP débutera en 2013 et servira de référence pour le système des Nations Unies. À partir de là, le SWAP devrait faire l'objet d'un suivi régulier par l'intermédiaire du Rapport adressé par le Secrétaire général à l'ECOSOC sur « l'intégration d'une perspective de genre dans chaque politique et programme du système des Nations Unies ».

Quel sera le rôle des départements en charge des questions sexospécifiques des entités après le déploiement de l'ONU-SWAP ?

Les départements en charge des questions sexospécifiques joueront un rôle de coordination. Ils s'assureront de la diffusion du SWAP au sein de leur entité, de l'établissement de rapports par les départements et de l'élaboration de plans d'action lorsque les départements ne respectent pas les exigences du SWAP. Comme indiqué dans la politique du CCS, la responsabilité en incombera aux hauts fonctionnaires.

Mise en œuvre et responsabilité

Quelles sont les ressources supplémentaires qui seront nécessaires pour la mise en œuvre de l'ONU-SWAP ?

- La formation obligatoire peut nécessiter l'affectation de ressources supplémentaires.
- Certains domaines de l'ONU-SWAP, par exemple le renforcement de la planification stratégique, le développement de compétences en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, et l'élaboration d'une politique pour l'égalité des sexes, nécessiteront des ressources supplémentaires limitées.

- Néanmoins, le processus de déploiement de l'ONU-SWAP prévoit la rationalisation du renforcement des capacités afin d'améliorer la cohérence et les synergies, réduisant ainsi le double emploi et permettant une meilleure utilisation des ressources dans l'ensemble du système.

Quelles ressources seront-elles nécessaires à la satisfaction des exigences de l'ONU-SWAP en matière de rapports ?

Dans la mesure du possible, on a tenté de calquer le mécanisme de l'ONU-SWAP en matière de rapports sur des cadres existants pour l'établissement des rapports des diverses entités. La réponse variera selon les entités. La phase de pilotage de l'ONU-SWAP a démontré que pour certaines entités, en particulier pour les fonds et les programmes, peu de ressources supplémentaires seront nécessaires.

Pour certaines entités spécialisées et Commissions régionales ainsi que pour certaines parties du Secrétariat, un investissement initial sera nécessaire afin de mettre en place des systèmes permettant de collecter les données demandées. Une fois que ces systèmes seront mis en place, les efforts requis devraient être relativement minimes. Le déploiement de l'ONU-SWAP appuiera l'élaboration de systèmes de collecte de données.

Que se passera-t-il si une entité ne satisfait pas aux exigences de l'ONU-SWAP ?

Les entités disposeront d'un délai de 5 à 7 ans pour satisfaire aux exigences de l'ONU-SWAP. Dans le cas où une entité n'évoluerait pas vers la conformité dans ce délai, un plan d'actions correctives peut être élaboré avec la collaboration d'ONU Femmes.

Quelles seront les conséquences des indicateurs de performance relatifs à l'affectation et au suivi des ressources ?

Le suivi des ressources peut être intégré au logiciel actualisé de GAR (gestion axée sur les résultats) pour un coût relativement limité, et plusieurs marqueurs de genre utilisés actuellement peuvent être harmonisés. Par exemple, le Secrétariat suit le financement des TIC et pourrait utiliser la même méthodologie pour suivre l'affectation des ressources à la promotion de l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes. En ce qui concerne l'affectation des ressources, les entités seront encouragées à se fixer un objectif de financement en termes de pourcentage pour la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, comme cela s'est déjà passé dans le cas du Bureau des Nations Unies pour la consolidation de la paix en Centrafrique (BONUCA), dont l'objectif a été fixé à 15 pour cent.

Quelles seront les conséquences de l'introduction d'une formation obligatoire pour l'ensemble du personnel concerné ?

Si les Nations Unies veulent remplir leur mandat en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, il faudra un investissement initial pour renforcer les capacités et développer des formations spécifiques. La formation minimale recommandée est d'une journée au cours de la première année de travail pour le personnel nouvellement recruté et d'une journée tous les deux ans par la suite.

Quelles seront les conséquences de l'indicateur de performance pour les ressources globales du département ou de l'unité en charge des questions sexospécifiques conformément au mandat de l'entité ?

Comme toute autre fonction d'une entité, les efforts pour atteindre l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes doivent faire l'objet d'un financement suffisant qui variera selon l'entité et le mandat de celle-ci en matière de promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.