



## Assemblée générale

Distr.  
GÉNÉRALE

A/51/180  
26 juin 1996  
FRANÇAIS  
ORIGINAL : ANGLAIS

---

Cinquante et unième session  
Point 106 de la liste préliminaire\*

### PROMOTION DE LA FEMME

#### La promotion de la femme au moyen et dans le cadre des programmes du système des Nations Unies

#### Note du Secrétaire général

Le Secrétaire général a l'honneur de transmettre aux membres de l'Assemblée générale les observations du Comité administratif de coordination sur le rapport du Corps commun d'inspection intitulé "La promotion de la femme au moyen et dans le cadre des programmes du système des Nations Unies : que se passera-t-il après la quatrième Conférence mondiale sur les femmes?" (A/50/509).

---

\* A/51/50.

ANNEXE

Observations du Comité administratif de coordination

I. APERÇU

1. Il y a lieu de se féliciter du ton encourageant de ce rapport (A/50/509). Il offre une analyse précise, exacte et équilibrée et un tableau fidèle de l'actuelle situation, tout en faisant état des nombreux obstacles que le système des Nations Unies a encore à surmonter.

2. On a estimé qu'il serait nécessaire de suivre de près la mise en oeuvre des recommandations du Corps commun d'inspection (CCI) dans ce rapport mais il reste encore à examiner plus en détail les mécanismes de cette mise en oeuvre et les indicateurs permettant d'évaluer les progrès accomplis. Comme le fait remarquer le Corps commun, il est nécessaire de procéder à des échanges d'informations sur les facteurs du changement – succès et échecs, méthodes utilisées et enseignements tirés de l'expérience. Le bilan de la présente situation que dresse ce rapport – programmes et ressources et volonté d'agir en faveur de l'équité entre les sexes – donne un excellent point de départ aux futures initiatives.

3. Une des constatations décisives du rapport (A/50/509) mérite qu'on s'y arrête :

"... les programmes de fond concernant les femmes et les questions relatives à la situation des femmes sont étroitement imbriqués ... les programmes de fond seront plus efficaces, mieux appliqués et mieux compris s'ils sont dirigés et exécutés à la fois par des hommes et par des femmes, en particulier aux niveaux hiérarchiques les plus élevés. Réciproquement, la situation des femmes sera probablement meilleure et le déroulement de leur carrière plus facile dans une organisation dont les programmes de fond tiennent déjà compte des besoins propres aux femmes et répondent à un souci d'équité entre les sexes". (A/50/509, par. 15).

4. Tout comme le CCI dans son rapport, les organisations ont reconnu par l'intermédiaire du Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA) que l'époque de la rhétorique et des déclarations de principe était révolue. Le CCQA a déjà pris de nombreuses initiatives concrètes et orientées vers les résultats comme le préconise le CCI et diverses organisations agissant chacun de son côté dans le même sens. Toutefois, en raison de la grave crise financière qui affecte souvent davantage les services administratifs, les départements des ressources humaines ont plus que jamais du mal à prendre de nouvelles initiatives ou à renforcer les programmes qui existent déjà. Ainsi, au cours de l'exercice biennal 1996-1997, le Département du personnel de la FAO fera l'objet d'une compression d'environ un tiers de ses effectifs et au cours de ces deux dernières années, les effectifs du Bureau de la gestion et des ressources humaines du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies ont diminué d'environ 16 %.

5. Le rapport insiste fort à propos sur la nécessité d'une meilleure gestion des performances et sur l'obligation pour les responsables de rendre compte de leurs travaux, mais, comme le rapport le souligne par ailleurs à juste titre, il faut aussi bien faire connaître les politiques et les stratégies et transformer la culture des organisations (par. 34). Il faut donc affecter les ressources financières et humaines voulues à des programmes de mise en valeur et de formation des ressources humaines.

6. En ce qui concerne le renforcement de l'obligation redditionnelle du personnel d'encadrement, le CCQA a rappelé à sa quatre-vingt-deuxième session qu'il fallait inscrire dans le contexte d'une stratégie intégrée des ressources humaines les compétences en matière de gestion si les organismes recherchaient un regain d'efficacité. Un modèle type des compétences requises en matière de gestion et des directives applicables à l'évaluation des performances ont été distribués à toutes les organisations relevant du régime commun. Il est tout particulièrement intéressant de constater qu'au nombre des indicateurs de performance pour la compétence "intégrité et optique internationale" figure, entre autres, celui de l'"absence de préjugés ou de parti pris fondés sur la race, la croyance ou le sexe".

7. Bien que le rapport ait reconnu la nécessité d'affecter au titre du recentrage de la question féminine et des activités en faveur des femmes des ressources en rapport avec l'ampleur des programmes, de nombreux organismes ont estimé que le rapport avait adopté une optique "trop axée sur les sièges" et avait négligé les difficultés spécifiques que rencontraient les entités opérationnelles sur le terrain. Il fallait mettre l'accent sur l'appui du Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM) en matière de coordination des programmes soucieux d'équité entre les sexes.

8. On constate aussi avec satisfaction que le rapport a insisté sur les responsabilités qui incombent aux organes directeurs et aux États Membres (sect. III). Certes, le fait que le système des Nations Unies pourrait ne pas se borner à refléter l'état présent de la communauté mondiale a déjà été reconnu auparavant, notamment dans un rapport de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) en date du 24 février 1992 sur la condition de la femme, en particulier les mesures spéciales concernant leur recrutement. Tant que les femmes ne participeront pas en nombre suffisant à toutes les disciplines dans des postes de prise de décisions à l'échelon national et en tant que représentantes d'organes gouvernementaux et non gouvernementaux, les organisations ne devront rien négliger pour parvenir à une représentation plus équitable des femmes au sein de leur secrétariat. Cette évolution sera favorisée si les États Membres veillent comme ils le doivent à ce que le souci d'équité entre les sexes soit sur un pied d'égalité avec celui de la répartition géographique.

## II. OBSERVATIONS PORTANT SUR CERTAINES RECOMMANDATIONS

### Recommandation 1 b)

9. À sa dix-neuvième session en janvier 1996, le Sous-Comité du CCQA chargé de la formation du personnel a examiné les tendances des activités de

sensibilisation du personnel à la problématique hommes-femmes pour conclure que ces programmes de formation manquaient de ressources.

10. Lorsqu'il a mis au point sa stratégie de gestion des ressources humaines, le Secrétaire général s'est résolument efforcé d'intégrer les objectifs fixés en matière de promotion de la femme à la nouvelle conception de la gestion envisagée par le Secrétariat. À ce jour, 4 500 fonctionnaires ont été formés au nouveau système de notation du personnel. Ce système comporte des indicateurs de performance obligatoire pour évaluer la mesure dans laquelle le personnel d'encadrement et les supérieurs hiérarchiques parviennent à l'égalité entre les sexes au sein de leur service. Le programme de formation à la gestion du personnel prévu pour le personnel d'encadrement à l'échelle du Secrétariat met l'accent sur la sensibilisation aux comportements discriminatoires fondés sur le sexe.

Recommandation 2 a)

11. Le renforcement de la base de données du CCQA d'où sont tirées les statistiques à l'échelle du système est en cours. Le secrétariat du CCQA, de concert avec les organisations, procède actuellement à l'examen des nouveaux éléments de données susceptibles d'être introduits dans la base mondiale de données du régime commun.

Recommandation 2 b)

12. Une brochure contenant la déclaration de politique générale du CAC sur la condition de la femme est en cours de publication et sera mise à la disposition de toutes les organisations, y compris les groupes d'intérêt spécial (voir aussi au paragraphe 9 ci-dessus les observations sur l'effort de formation du personnel).

Recommandation 2 c)

13. Bon nombre des récentes initiatives visent toutes les catégories du personnel comme par exemple les déclarations de politique générale du CAC sur a) le programme pour le régime commun visant à concilier les activités professionnelles et la vie de famille et b) la lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Diverses organisations ont ensuite agi individuellement dans le même sens.

Recommandation 2 d)

14. En 1994, le Sous-Comité du CCQA chargé de la formation du personnel a produit deux vidéocassettes et un manuel de formation en la matière à l'intention du personnel.

15. En janvier 1995, un groupe d'étude mixte personnel/direction a commencé à examiner l'efficacité des politiques et des procédures mises en place par l'Organisation en octobre en 1992 pour lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. En juin 1995, le Comité de coordination de la gestion du personnel a accepté une proposition du groupe d'étude visant à mener une enquête auprès du personnel de l'Organisation des Nations Unies pour évaluer l'ampleur

du problème du harcèlement au sein de l'Organisation. Cette enquête sera la première d'une telle portée et d'une telle ampleur et fera date pour le système des Nations Unies dans son ensemble. Le personnel du Secrétariat dans tous les lieux d'affectation, celui du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et du Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) rempliront le questionnaire dans le plus strict anonymat. Le questionnaire de cette enquête qui est en cours d'élaboration devrait être publié en 1996, après avoir été examiné par divers groupes spécialisés.

Recommandations 2 e) et f)

16. La récente déclaration de principes du CAC sur le programme pour le régime commun visant à concilier les activités professionnelles et la vie de famille sera publiée sous peu sous forme de brochure puis distribuée à toutes les organisations. En 1995, le CCQA a décidé que chaque organisation devrait agir dans le même sens en adoptant des directives spécifiques conformes aux structures et aux mandats qui lui sont propres. Par ailleurs, le CCQA examinera entre autres à l'échelon interorganisations les questions suivantes : projets de congé familial à court terme, tendances et enseignements en matière d'horaire souple et réglementations actuellement applicables aux rémunérations et indemnités et autres avantages pour veiller à ce qu'elles répondent aux besoins des familles et correspondent aux conceptions et pratiques modernes en la matière.

Recommandation 2 g)

17. En 1996, le CCQA a l'intention d'examiner les expériences de "dégraissage" au sein de toutes les organisations appliquant le régime commun et d'étudier plus avant la capacité des départements des ressources humaines de formuler des stratégies de compression du personnel et de "réorganisation" des ressources humaines.

Recommandation 2 h)

18. Les secrétariats du CCQA et de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), avec le concours technique de l'UIT, s'attachent à faire paraître un bulletin central d'annonce de vacances de poste sur Internet. Cela permettra une diffusion plus large des vacances de poste à toutes les organisations appliquant le régime commun. En 1995, le CCQA a également accepté d'entreprendre une étude de faisabilité d'un fichier interorganisations de fonctionnaires. Ces deux initiatives devraient faciliter le recensement d'un plus grand nombre d'éventuelles candidates pour les futures vacances de poste au sein de ces organisations.

19. Pour ce qui est de l'emploi du conjoint, un certain nombre d'organisations ont déjà pris des dispositions visant à éliminer de leur règlement du personnel tout obstacle à l'emploi du conjoint; d'autres ont adopté des mesures sans précédent en vue d'une coopération plus étroite pour faciliter l'emploi du conjoint. Le CCQA a également accepté d'examiner et de suivre les activités ci-après : a) appliquer dans toutes les organisations relevant du régime commun du type d'accord de coopération sur l'emploi des conjoints conclu par les

organisations sises à Rome; et b) prier les organisations chefs de file dans chaque lieu d'affectation d'examiner les obstacles à l'emploi du conjoint et les possibilités de libéraliser les règles restrictives à cet égard.

### III. AUTRES OBSERVATIONS

#### Situation, tendances et problèmes actuels (par. 24 à 42)

20. Il convient de faire remarquer que les informations qui figurent au paragraphe 33 du rapport sont quelque peu trompeuses eu égard aux ressources que certains organismes et organisations consacrent aux programmes concernant les femmes. Dans le cas du FNUAP, plus de 50 % de ses ressources sont allouées au secteur de la santé génésique/planification de la famille. Des fonds sont par ailleurs affectés à des activités spécifiques concernant les femmes. La création d'un service de l'égalité entre les sexes de la FAO remonte à 1945 et depuis un certain nombre d'années la direction de la FAO assure comme il convient le financement de ce service qui compte actuellement 10 administrateurs et dispose du personnel d'appui nécessaire.

#### Programmes d'action bien conçus dans chaque organisation (par. 47 à 56)

21. En ce qui concerne la question de la démarginalisation de la question féminine, il est certes nécessaire d'insister davantage sur ce thème et d'en éclaircir les implications conceptuelles et pratiques. Au nombre des efforts les plus manifestes déployés dans ce sens figurent la prise en compte des questions relatives aux femmes dans les politiques et programmes de développement à l'échelon national, l'intégration des préoccupations des femmes et les efforts de sensibilisation à ces problèmes lors des récentes conférences des Nations Unies ainsi qu'un souci plus systématique d'équité entre les sexes dans les programmes de travail des organes intergouvernementaux. Pour que cette intégration aboutisse, il faut en effet que les hauts responsables adoptent dans toutes leurs activités une démarche soucieuse d'équité entre les sexes qui devront favoriser davantage l'autonomisation des femmes et leur participation active au développement en général. Une telle démarche permettrait aussi d'éviter les écueils d'une approche spécifiquement féminine, qui a souvent provoqué (voire perpétué) la marginalisation des questions concernant les femmes. Ces efforts de recentrage n'éliminent toutefois pas la nécessité de fixer des objectifs.

22. Les programmes concernant les femmes ne sauraient relever d'un seul chargé de liaison, ils doivent concerner les échelons les plus élevés de la direction et être intégrés à toutes les activités de l'ensemble du personnel.

#### Programmes de formation à la problématique hommes-femmes (par. 57 à 60)

23. On a estimé que, compte tenu des résultats de récentes études, les observations du rapport sur l'impact potentiel des programmes de formation à la problématique hommes-femmes auraient pu être légèrement plus nuancées. Trois récentes études<sup>a</sup> signalent l'absence à peu près totale, jusqu'ici, de preuves d'un impact quelconque de cette formation sur le comportement institutionnel. Cela dit, la constatation du paragraphe 60 quant à la nécessité d'une évaluation

plus poussée des résultats auxquels ont abouti les initiatives prises dans le passé en la matière est à retenir.

24. En ce qui concerne les progrès sensibles accomplis par certaines organisations dans le domaine de la formation à la problématique hommes-femmes dont fait état le rapport, il faut préciser que l'expérience montre clairement qu'il importe de suivre ce type de formation pour que les compétences acquises se traduisent dans les faits. Cela s'applique notamment aux programmes opérationnels et aux programmes de pays. Les réseaux d'échange d'expérience, d'information et de savoir-faire entre les administrateurs de programmes et les chargés de liaison sont en place. Étant donné la décentralisation des structures et des opérations administratives, il est indispensable à tous les niveaux que les représentants de pays et les administrateurs de rang supérieur deviennent sensibles à cette problématique.

25. Il importe de souligner que les comportements et la société doivent aussi évoluer à l'échelon national. Les initiatives du système des Nations Unies, telles que la formation des formateurs, la publication de manuels et de guides de formation et l'organisation de stages de formation à l'intention des responsables d'administration, ont favorisé une meilleure compréhension des problèmes posés et la prise en compte de l'équité entre les sexes dans l'effort de développement national. Il reste néanmoins toujours nécessaire d'évaluer plus avant les activités de formation à la problématique hommes-femmes et en particulier leur incidence à divers niveaux.

26. En ce qui concerne la formation à la problématique hommes-femmes dispensée par l'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme (INSTRAW), il est bon de préciser que les bénéficiaires de cette formation sont eux-mêmes formateurs chargés d'assurer cette formation dans leur propre pays et d'en multiplier par là même les effets. L'Institut et d'autres entités ont mis au point des supports de formation sur la question.

27. Il faut par ailleurs signaler qu'à la fin de 1993, la FAO avait déjà organisé 43 ateliers de formation et ainsi sensibiliser environ 800 administrateurs, soit à peu près 85 % de tous les administrateurs de cette organisation, pourcentage qui reste le plus élevé au sein du système des Nations Unies. La FAO a souligné qu'elle continuait de mettre au point en collaboration avec l'OIT et le PNUD le programme novateur de formation à la problématique hommes-femmes connu sous le nom de Programme d'analyse socio-économique et sexospécifique.

28. Le programme de formation à la problématique hommes-femmes de l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUUDI) a été mis au point en 1992 et vise tous les membres du personnel de l'ONUUDI au siège et sur le terrain. Un manuel de formation spécifique a été établi et est constamment mis à jour et étoffé à l'aide d'études de cas examinés au cours des sessions de formation. Ce programme de formation vise à familiariser le personnel de l'ONUUDI avec les grandes lignes des problèmes posés et à les aider sur le plan pratique à intégrer les problèmes concernant les femmes et les rapports sociaux entre les sexes dans leurs travaux opérationnels.

29. Il aurait été utile d'inclure dans le rapport des informations sur la collaboration et l'établissement de réseaux interorganisations en cours actuellement dans le domaine de la formation et sur la contribution à ces activités du sous-groupe chargé de la formation du Groupe consultatif mixte des politiques.

Analyse plus fine des programmes (par. 61 à 64)

30. Il importe de signaler qu'un plan révisé à moyen terme à l'échelle du système pour la promotion de la femme est en cours d'élaboration. On s'est efforcé à cet égard d'insister sur les avantages que le système des Nations Unies pourrait tirer de l'application de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing adoptés à la quatrième Conférence sur les femmes en septembre 1995 (A/CONF.177/20, chap. I). La conclusion du rapport selon laquelle il faudrait mettre en place un système rationalisé, transparent et pragmatique de contrôle et de suivi des programmes est valide. À cet égard, les travaux du CAC, de la Commission de la condition de la femme, du Conseil économique et social et de l'Assemblée générale complètent de façon essentielle ceux des organes directeurs respectifs de diverses entités du système des Nations Unies.

Institutionnalisation des réunions interorganisations (par. 65 à 69)

31. Le rapport insiste sur l'utilité des réunions spéciales interorganisations du CAC consacrées aux femmes, organisées depuis 1975 en collaboration avec la Division de la promotion de la femme du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies à l'occasion des sessions de la Commission de la condition de la femme. La proposition visant à institutionnaliser ces réunions spéciales et la conclusion du rapport selon laquelle ces réunions offrent une occasion irremplaçable d'avoir des discussions de fond avec les responsables des programmes concernant les femmes de divers organismes et de mettre au point de nouvelles initiatives et de nouvelles activités dans ce domaine font l'unanimité.

32. La réunion interorganisations a fourni une occasion unique au personnel opérationnel de se rencontrer, de mettre au point des activités communes et de définir des positions interorganisations sur les questions dont la Commission de la condition de la femme était saisie. Le CAC et les chefs de secrétariat des organisations du système des Nations Unies devraient appuyer davantage ces réunions.

Évaluation et accroissement des ressources (par. 70 à 74)

33. Pour ce qui est de l'inventaire des ressources affectées aux programmes en faveur de la promotion de la femme dans l'ensemble du système, il convient de rappeler que le Comité consultatif pour les questions relatives aux programmes et aux opérations (CCQPO) (ainsi que le Comité consultatif pour les questions administratives (questions financières et budgétaires) (CCQA-FB) par le passé) présente régulièrement un rapport d'ensemble sur ces programmes et les ressources du système des Nations Unies qui porte entre autres sur les programmes concernant la promotion de la femme (voir E/1995/64, sous-secteurs 173 et 174).

34. Certains membres du CAC se sont ralliés aux conclusions du rapport quant à la possibilité – ou à l'impossibilité – de fournir une estimation exacte des ressources allouées aux programmes concernant les femmes et les rapports sociaux entre les sexes tout en exprimant l'espoir que la révision en cours des systèmes de suivi des programmes permettrait d'améliorer la situation. La difficulté de ce type d'estimation provient entre autres du caractère intersectoriel des programmes en la matière et du fait que les systèmes de suivi des programmes ne permettent pas de ventiler par sexe les ressources allouées et les dépenses.

35. Avec l'application croissante de stratégies en faveur de la démarginalisation des femmes, un certain nombre de nouveaux problèmes méthodologiques se posent pour ce qui est de calculer les ressources allouées aux programmes en faveur de la promotion de la femme. Il serait à cet égard regrettable que la démarginalisation serve de prétexte pour ne pas affecter de ressources aux programmes concernant la participation des femmes au développement et l'équité entre les sexes. La validité des systèmes d'évaluation et de suivi des dépenses au titre de ces deux types de programme et de ceux qui visent spécifiquement les femmes devrait être examinée de plus près. Une méthode consisterait à appliquer les recommandations qui figurent au paragraphe 73 du rapport, étant entendu que le concours des responsables de la planification budgétaire sera nécessaire et qu'il faudra soigneusement mettre au point les modalités voulues permettant d'isoler les dépenses ayant un impact sur les femmes.

36. Il conviendrait non seulement de faire une évaluation générale des ressources allouées à la promotion de la femme, mais encore de préciser celles qui sont affectées aux travaux de recherche, à la formation et aux activités opérationnelles ainsi qu'à l'information et à la sensibilisation. Les statistiques ainsi ventilées permettraient à l'avenir de vérifier si vraiment "très peu" de ressources sont allouées aux programmes en faveur des femmes.

Nouvelles initiatives : l'exemple des statistiques par sexe (par. 75 à 83)

37. Le CAC se félicite de l'importance accordée dans le rapport au programme de statistiques par sexe et fait siennes les recommandations faites à ce sujet. Il tient en même temps à faire remarquer que le rapport omet, dans son paragraphe 87, de mentionner la base de données informatisée de la FAO, connue sous le nom de Centre mondial d'information agricole, dans laquelle figurent des données ventilées par sexe.

38. Il y a lieu de se féliciter de l'importance accordée dans le rapport à la publication et à la mise à jour de la publication Les femmes dans le monde. Toutefois, le rapport passe sous silence le fait que le FNUAP participe au financement de recensements nationaux et veille à ce que la collecte, l'analyse et la diffusion des données soient ventilées par sexe. Il convient par ailleurs de faire remarquer que la FAO avait contribué à la production de la publication Les femmes dans le monde en 1995 et avait en particulier veillé à ce que les femmes rurales retiennent l'attention. Dans ce même contexte, le suivi commun de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes donne l'occasion de s'employer dans le même sens dans les domaines visés par le Programme d'action et la session spéciale interorganisations consacrée aux femmes devrait examiner

les moyens et les modalités de coordonner ces données à l'avenir et faire une proposition à ce sujet au CAC.

Diffusion et qualité de l'information (par. 84 à 93)

39. Le CAC souscrit à l'analyse du rapport concernant la diffusion et la qualité de l'information. Les points soulevés à propos des réseaux d'information électroniques sont particulièrement importants. Un système rationnel de collecte, d'organisation et de diffusion des diverses informations sur les femmes et sur la problématique hommes-femmes produites par le système des Nations Unies est nécessaire. Il y a lieu de s'arrêter sur le projet de création d'un site commun sur le World Wide Web en vue de promouvoir l'utilisation des nouvelles techniques par les organisations féminines ainsi que la diffusion des informations sur la promotion de la femme en provenance du système des Nations Unies. Dans un premier temps, on retiendra surtout les informations émanant de la Division de la promotion de la femme du Secrétariat des Nations Unies, de l'INSTRAW et d'UNIFEM. Dans un deuxième temps, si les ressources le permettent, le projet sera étendu au système dans son ensemble.

40. Un certain nombre d'organismes ont poursuivi d'autres activités d'information, en particulier la production et la diffusion d'informations dans le cadre de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, dont des bibliographies à jour, des cassettes vidéo et des films. On s'emploiera à mettre à jour et à compléter la bibliographie sélective présentée dans l'annexe II du rapport, tandis que le centre de documentation de la Division de la promotion de la femme devrait rester le dépositaire des documents concernant les femmes et la problématique hommes-femmes produits par le système des Nations Unies.

Interaction avec les organisations non gouvernementales (par. 94 à 99)

41. Il est incontestable que les organisations non gouvernementales (ONG) jouent un rôle particulièrement important dans les programmes concernant les femmes. De nombreuses entités de l'Organisation des Nations Unies entretiennent depuis longtemps d'étroites relations de travail avec les ONG à l'échelon national ainsi qu'avec les ONG qui sont sises dans les villes sièges de ces divers organismes. Le réseau mondial des comités d'ONG de l'UNICEF en est un exemple. Suite à la Conférence internationale sur la population et le développement, le FNUAP a créé un Comité consultatif des ONG à l'échelon international, qui est chargé de le conseiller dans le domaine des politiques et des programmes, et de promouvoir une participation plus active des ONG, en particulier aux activités de mobilisation. La Division de la promotion de la femme gère une base de données de plus de 2 000 ONG qui ont été accréditées auprès de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, et a l'intention d'élargir son rayon d'action auprès de ce groupe important.

42. Dans certains cas, les ONG exécutent des projets financés par des organismes de l'ONU et collaborent étroitement avec les agents d'exécution. Ces ONG contribuent à la collecte de fonds au titre des programmes de l'ONU qu'elles s'emploient en outre à faire connaître. Elles jouent aussi parfois le rôle d'agents de liaison entre les organismes des Nations Unies et les gouvernements. Dans le même esprit, les organismes des Nations Unies ont également contribué au

renforcement des capacités et du rôle des groupes de femmes et d'associations professionnelles à l'échelon national qui seront indispensables pour que la coopération en faveur du développement soit durable.

Appui des organes directeurs (par. 100 à 105)

43. Le CAC se rallie aux observations du rapport concernant l'appui des organes directeurs. Il importe de signaler que d'autres organes directeurs, outre ceux mentionnés dans le rapport, appuient activement les travaux relatifs à la problématique hommes-femmes. L'organe directeur de la FAO (la Conférence de la FAO) examine régulièrement de près la question de la promotion de la femme par le biais des programmes de l'organisation, en procédant à un examen systématique de la mise en oeuvre du plan d'action de la FAO en faveur de la participation des femmes au développement; la Conférence a par ailleurs adopté à sa vingt-huitième session en novembre 1995 un plan d'action révisé pour la période 1996-2001. Le Conseil d'administration de l'UNICEF, à sa session la plus récente, en janvier 1996, a examiné les propositions relatives au suivi de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes et a fait des recommandations précises visant à s'attacher entre autres aux droits fondamentaux des femmes.

Note

<sup>a</sup> "Gender as a cross-cutting theme in development assistance – an evaluation of CIDA's WID policy and activities, 1984-1992" (La problématique hommes-femmes en tant que thème intersectoriel en matière d'aide au développement – une évaluation des politiques et des activités relatives à la participation des femmes au développement de l'Agence canadienne pour le développement international (ACDI), 1984-1992), rapport final de la Division de la vérification des comptes et de l'évaluation, ACDI, juillet 1993;

"Gender mainstreaming: A study of efforts by UNDP, the World Bank and ILO to institutionalize gender issues" (Démarginalisation de la question féminine : une étude des efforts déployés par le PNUD, la Banque mondiale et l'OIT pour institutionnaliser les questions concernant la problématique hommes-femmes), Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social, étude spéciale du PNUD No 4, août 1995;

"L'assistance technique et les femmes : d'une démarginalisation à une responsabilité institutionnelle", rapport de la Commission de la condition de la femme (E/CN.6/1995/6).

-----