



**CHECK AGAINST DELIVERY
SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS**

STATEMENT BY

**AMBASSADOR JOHN McNEE
PERMANENT REPRESENTATIVE OF CANADA TO THE UNITED NATIONS
AT THE 62ND SESSION OF THE UNITED NATIONS GENERAL ASSEMBLY**

INFORMAL CONSULTATIONS ON SYSTEM-WIDE COHERENCE

NEW YORK, 16 MAY 2008



DÉCLARATION DE

**L'AMBASSADEUR JOHN McNEE
REPRÉSENTANT PERMANENT DU CANADA AUPRÈS DES NATIONS UNIES**

**LORS DE LA 62^E SESSION DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
DES NATIONS UNIES**

**CONSULTATIONS OFFICIEUSES SUR LA COHÉRENCE À L'ÉCHELLE
DU SYSTÈME DES NATIONS UNIES**

NEW YORK, LE 16 MAI 2008

Informal Consultation on System Wide Coherence
May 16 2008
CANZ Statement on Gender Equality

Thank you, Co-Chairs. I have the honour of delivering this statement on behalf of Australia, New Zealand and Canada.

CANZ remains firmly committed to the need for significant improvements in the United Nation's performance in gender equality, which is essential to the achievement of the internationally agreed development goals, including the Millennium Development Goals. Gender inequalities persist in all countries. In no country do women engage in paid labour in equal rates as men, have equal rates of political participation or live lives free from gender-based violence. The 2007 MDGs progress report clearly shows that nearly all the goals relating to gender equality are lagging behind and will not be met. More than half of those infected with HIV/AIDS are women. Each year, more than half a million women needlessly die from largely preventable complications associated with pregnancy and childbirth. Inadequate and lack of consistent, strong and targeted attention to gender equality undermines the ability of half of the world's population to contribute to and benefit from development.

The UN mandate to promote and support gender equality is longstanding and is enshrined in the Charter. It has been reaffirmed and further defined in the Beijing Declaration and Platform for Action and the almost universally ratified Convention on the Elimination of Discrimination Against Women. The Economic and Social Council and the General Assembly, including in the 2004 and 2007 Triennial Comprehensive Policy Review resolutions, have agreed that gender specific programming and systematic gender mainstreaming are the two parallel strategies that should underpin the UN's actions by its bodies, funds, programs and specialized agencies. And yet, this mandate has been only partly implemented.

At the country level, we have seen mixed progress and significant gaps between the UN's mandate and its performance:

- Integrating a gender perspective in development programming requires an understanding of the different situations faced by men and women, boys and girls in order to determine appropriate responses. At the country level, the first point of entry would be in the Common Country Assessment. However, UN country teams continue to **lack adequate capacity for gender analysis**. As a result, only a few CCAs adequately analyze how development challenges differentially affect men and women, boys and girls. The use of sex-disaggregated information is often lacking, and indicators haven't been established or are not applied. Without sound gender analyses, discussions with national authorities to set the UN's development priorities at country level via the UN Development Assistance Frameworks will not consider gender equality.
- As a result, the **UNDAFs show low levels of integration of gender equality perspectives**. The 2006 Synthesis of Resident Coordinators Annual Reports shows that just over one third of UNDAFs have incorporated at least one gender equality result, and there has been no progress in this regard in at least 3 years. Only a few UN country teams actually have a gender equality strategy. This situation also affects other country program planning processes. **Most UN organizations are not systematically addressing gender equality in country program documents and annual work plans**, and use of specific results and performance indicators for UN organizations on the ground remains inconsistent.
- This failure to respond to a clear mandate is partly explained by the **lack of commitment from senior management** to integrate gender equality into plans, programs and policy

support. At the country level, we note that the standard terms of reference for Humanitarian Coordinators clearly communicates their responsibility for promoting gender mainstreaming and women's rights in policy, planning and implementation. However, no such responsibility is articulated in the standard job description or performance appraisal guidelines for Resident Coordinators, and there is no high level accountability mechanism in UN headquarters.

- **Many Resident Coordinators and UN Country Teams lack quality and dedicated advice, analysis and statistics on gender equality.** Only a few country teams have dedicated gender equality resources, and this needs improvement. Less than half of UN Country Teams have gender theme groups, but these face heavy workloads, vague mandates, limited resources, limited political clout and often lack access to management. Gender focal points are rarely gender experts or devoted only to gender equality.
- Most UN agencies allocate too little resources to gender equality and few track and report on their gender equality expenditures. Without specific **allocation and tracking of resources and consistent monitoring and evaluation** of the effectiveness of such investments, it is impossible to evaluate gender equality results, identify gaps and ensure timely and better responses.
- **UN staff members working at the country level do not always understand gender equality and development concepts, and efforts to train staff to support the implementation of gender equality have been decreasing.** This is an area in which we see **no progress** in UN country teams, and requires attention. Despite the 2004 TCPR's call for the assurance of adequate gender equality training, the 2006 RC synthesis report shows consistent annual decreases in staff capacity development initiatives in this area between 2004 and 2006. Only 13% of country offices reported any capacity development for staff in gender equality in 2006, representing a 25% drop since 2004.
- Different parts of the UN system work on gender equality and women's empowerment, which leads to **gaps and overlaps in responses**, including uneven attention among geographic regions. This situation prevents and frustrates optimal use of scarce resources currently available in the development system. There is clearly an urgent need for substantially increased funding to address violence against women. Unfortunately, multiple small and inadequate funds create confusion over roles and weaken the efficiency of the UN's responses. They also make it challenging to determine the most effective and comprehensive opportunities for funding.
- In recent years there have been advances in interagency mechanisms to promote gender equality in operations, notably through the UNDG Task Force on Gender Equality and the Inter-Agency Network on Women and Gender Equality. However, these lack clout and visibility, and we note that none of the UN's women's organizations are members of the Chiefs Executives Board for Coordination where decisions are made. The CEB took an important decision in 2006 in adopting the system-wide policy and strategy in gender equality; it now **needs consistent support and leadership** in making this decision operational via a comprehensive action plan **focused on results and** that is underpinned by **strong accountability mechanisms**.
- The UN's senior management ranks have grown to 81 Under Secretaries General and officers of equivalent rank. Despite a clear and longstanding UN mandate for gender equality and women's empowerment, there is **no senior leadership position** to promote and support gender equality advances across the system and **that has access to senior decision-making networks**.

- Différentes parties du système des Nations Unies œuvrent en faveur de l'égalité entre les sexes et de l'émancipation des femmes, de sorte que cela crée des **vides et des chevauchements**, incluant l'attention dénivelée accordée aux régions géographiques. Cette situation nuit à l'utilisation optimale des ressources rares dont dispose actuellement le système onusien du développement. Il y a un besoin clair et urgent pour une forte hausse de fonds pour adresser la violence contre les femmes. Malheureusement, l'existence de multiples programmes petits et inadéquats sème la confusion sur les rôles et responsabilités, en plus de nuire à l'efficacité de l'action des Nations Unies. De cette façon, il est aussi plus difficile de déterminer les possibilités de financement les plus constructives et les plus globales.
- Ces dernières années, les mécanismes interinstitutions visant à promouvoir l'égalité entre les sexes dans les opérations onusiennes ont connu des progrès. Cela vaut notamment pour les efforts déployés par l'entremise du Groupe de travail sur l'égalité entre les sexes du Groupe des Nations Unies pour le développement et le Réseau interinstitutions de haut niveau concernant les personnes déplacées. Toutefois, ces mécanismes n'ont ni une influence ni une visibilité suffisante. De même, nous constatons qu'aucune organisation onusienne vouée à la condition de la femme ne siège au Comité de haut niveau du Conseil des chefs de Secrétariat pour la coordination, où sont prises les décisions. Or, cette instance a pris une décision importante en 2006, qui s'est traduite par l'adoption d'une politique et d'une stratégie pour l'égalité entre les sexes à l'échelle du système des Nations Unies. **Un soutien et un leadership soutenus sont maintenant nécessaires** à la concrétisation de cette décision, notamment par un plan d'action global **axé sur les résultats**, assorti de **mécanismes de responsabilisation efficaces**.
- L'équipe de la haute direction des Nations Unies compte désormais 81 sous-secrétaires généraux et agents de rang équivalent. Or, malgré un mandat clair, adopté depuis longtemps par les Nations Unies, en faveur de la promotion de l'égalité entre les sexes et de l'émancipation des femmes, il n'existe **aucun poste de direction** pour la promotion de ces enjeux à l'échelle du système des Nations Unies. De même, aucun poste de direction ne **permet à ses enjeux d'être considérés dans les réseaux décisionnels au niveau de la haute direction**.
- Le travail normatif et le travail opérationnel, à l'appui de l'égalité entre les sexes, continuent de présenter des lacunes. Par ailleurs, la mise en œuvre au niveau national du cadre normatif stagne en raison de plusieurs facteurs évoqués précédemment, et cela, même si la Plateforme d'action de Beijing et la Convention ont beaucoup contribué à renforcer ce cadre. Peu d'efforts ont également été déployés pour veiller à ce que les processus normatifs tiennent compte du travail opérationnel face à des situations concrètes sur le terrain, notamment au regard d'enjeux émergents. Or, cela est nécessaire pour s'assurer que les normes internationales soient adaptées aux nouveaux défis et aux besoins au niveau des pays.

Messieurs les Présidents,

Pour résumer, les lacunes relevées dans les mécanismes centraux, à la suite de l'évaluation du rendement au niveau des pays, se déclinent en neuf domaines :

1. **responsabilisation institutionnelle et individuelle;**
2. **processus décisionnel de haut niveau;**
3. **structures globales pour l'obtention de résultats;**
4. **conseils sur l'égalité entre les sexes, collecte de données et analyse de la problématique homme-femme;**

5. **évaluation à l'échelle du système des Nations Unies;**
6. **renforcement des capacités;**
7. **clarification des mandats; et**
8. **ressources.**

Nous sommes cependant conscients des avancées lentes, mais progressives, réalisées par le système des Nations Unies en la matière. Nous savons également que certaines agences opérationnelles vouées à l'égalité entre les sexes ont remporté certains succès au niveau des pays. Toutefois, des documents élaborés par le système même, font ressortir, dans l'ensemble, un éparpillement des efforts, des mesures inconsistantes et de nombreuses lacunes. Sans leadership énergique, ni responsabilisation, ni mandats clairs, il sera impossible d'y remédier, notamment vu l'état actuel du système.

Pour l'avenir, nos délégations demandent aux Présidents d'organiser d'autres consultations sur cette question, de façon à ce que notre action ne se limite plus à combler des lacunes et qu'elle se **concentre sur la recherche de solutions**. Nous invitons le Secrétariat des Nations Unies à poursuivre son travail d'analyse et d'orientation, en vue d'éclairer des discussions ultérieures.

Merci.

**Consultations officielles sur la Cohérence à l'échelle du système des Nations Unies
le 16 mai 2008**

Déclaration du CANZ sur l'égalité entre les sexes

Merci, Messieurs les Présidents. J'ai l'honneur de prononcer cette déclaration au nom de l'Australie, de la Nouvelle-Zélande et du Canada.

Nos délégations demeurent fermement convaincues de la nécessité d'apporter des améliorations importantes au bilan des Nations Unies au chapitre de l'égalité entre les sexes. Cela est en outre essentiel pour la réalisation des objectifs de développement convenus à l'échelle internationale, y compris les Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD). Des inégalités entre les sexes persistent dans tous les pays. Dans aucun, les femmes touchent la même rémunération que les hommes, peuvent participer sur un pied d'égalité à la vie politique ou peuvent vivre à l'abri de la violence sexiste. À la lumière du rapport de 2007 sur les OMD, il est évident que la réalisation de presque tous les objectifs relatifs à l'égalité entre les sexes accuse du retard, ou qu'elle ne se concrétisera pas. Par ailleurs, plus de la moitié des personnes vivant avec le VIH/sida sont des femmes. Chaque année, plus d'un demi-million de femmes meurent inutilement par suite de complications liées à la grossesse et à l'accouchement qu'il aurait été possible, dans une large mesure, de prévenir. Faute d'une action cohérente, énergique et ciblée en faveur de l'égalité entre les sexes, la moitié de la population mondiale ne peut contribuer au développement ni jouir de ses bienfaits.

Les Nations Unies se sont donné depuis longtemps pour mandat de promouvoir et d'appuyer l'égalité entre les sexes, et celle-ci est consacrée par la Charte. La Déclaration et la Plateforme d'action de Beijing ont réaffirmé et mieux défini ce mandat. Il en va de même de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, qui a été ratifiée presque universellement. Dans le même élan, le Comité économique et social ainsi que l'Assemblée générale, y compris au titre des résolutions de 2004 et de 2007 sur l'Examen triennal complet des activités opérationnelles de développement, ont convenu que les programmes visant spécifiquement à promouvoir l'égalité entre les sexes et la prise en compte systématique des sexospécificités se veulent deux stratégies parallèles. Celles-ci doivent en outre se concrétiser au sein des instances, des mécanismes de financement, des programmes et des institutions spécialisées des Nations Unies. Or, force est d'admettre que ce mandat n'est exécuté qu'en partie seulement.

À l'échelon national, nous constatons des progrès inégaux et des écarts importants entre le mandat des Nations Unies et leurs résultats en la matière :

- L'intégration d'une démarche antisexiste dans les programmes de développement nécessite de bien comprendre les différentes situations auxquelles sont confrontés les hommes et les femmes, les garçons et les filles, de façon à mener une action adaptée aux besoins. À l'échelle nationale, le Bilan commun des pays devrait être la première étape vers la réalisation de cet objectif. Toutefois, les équipes de pays des Nations Unies **n'ont toujours pas les capacités nécessaires à l'analyse de la problématique homme-femme**. Par conséquent, seul un petit nombre de Bilans communs fournissent une analyse rigoureuse des enjeux du développement ayant une incidence différente sur les hommes et les femmes ainsi que sur les garçons et les filles. L'utilisation d'une information ventilée par sexe comporte souvent des lacunes ou, sinon, aucun indice n'a été établi ni n'est appliqué. Sans une analyse rigoureuse de cette problématique, on continuera d'omettre l'égalité entre les sexes dans les discussions avec les autorités nationales visant à établir les priorités du développement pour le pays visé, notamment au titre des plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement.
- En conséquence, **les plans-cadres tiennent très peu compte des sexospécificités**. De même, la synthèse réalisée en 2006 des rapports annuels des coordonnateurs résidents

montre que seulement un tiers des plans-cadres prévoient au moins un résultat en matière d'égalité entre les sexes. Il en ressort également qu'aucun progrès n'a été réalisé à cet égard depuis au moins trois ans. De plus, seulement un petit nombre d'équipes de pays des Nations Unies ont adopté une stratégie en la matière. Cette situation a aussi des répercussions sur les efforts de planification relatifs à d'autres programmes au profit de pays précis. **La plupart des organes des Nations Unies ne tiennent pas compte systématiquement de la promotion de l'égalité entre les sexes dans les documents énonçant les activités par pays et les plans de travail annuels.** De plus, l'utilisation de résultats et d'indices de rendements précis, pour les organes onusiens déployés sur le terrain, demeure incohérente.

- Cette inaction face à un mandat pourtant clair s'explique en partie par l'attitude de la **haute direction, qui ne tient pas compte** des considérations liées à l'égalité entre les sexes, dans les plans, les programmes et le soutien aux politiques. S'agissant des pays, nous notons que les modalités et conditions uniformisées relatives au rôle des coordonnateurs humanitaires stipulent clairement que ceux-ci doivent promouvoir l'intégration d'une démarche antisexiste et le respect des droits des femmes dans les politiques, la planification et la mise en œuvre. Toutefois, la description de tâches uniformisée ne mentionne pas cette responsabilité et il n'existe pas de lignes directrices pour l'évaluation du rendement des coordonnateurs résidents. À cela s'ajoute l'absence d'un mécanisme de responsabilisation de haut niveau au siège des Nations Unies.
- **Un grand nombre de coordonnateurs résidents et d'équipes de pays des Nations Unies n'ont accès ni à des conseils, ni à des analyses ni à des statistiques spécialisées et de qualité sur l'égalité entre les sexes.** Seulement un petit nombre d'équipes de pays disposent de ressources consacrées exclusivement à l'égalité entre les sexes, et ceci requiert de l'amélioration. Moins de la moitié de ces équipes ont mis sur pied des groupes thématiques sur l'égalité. Toutefois, la lourdeur de la charge de travail, des mandats flous, des ressources limitées, une influence politique restreinte et, très souvent, l'incapacité d'accéder aux décideurs entravent leur travail. Les points de contact en matière d'égalité entre les sexes sont rarement des experts de la question. Il est également rare que l'égalité entre les sexes soit leur seule responsabilité.
- La plupart des agences onusiennes affectent trop peu de ressources à l'égalité entre les sexes et peu d'entre elles effectuent un suivi de leurs dépenses en ce domaine ou en rendent compte. **Sans l'affectation et le suivi de ressources spécifiquement prévues à cette fin, et sans un contrôle et une évaluation uniformes**, en ce qui concerne l'efficacité de tels investissements, il est impossible d'évaluer les résultats, de relever les lacunes et de mener une action rapide et mieux adaptée.
- **Par ailleurs, de manière générale, le personnel des Nations Unies qui travaille au niveau des pays ne comprend pas toujours en quoi consiste l'égalité entre les sexes, ni les concepts de développement. S'y ajoute la diminution des efforts visant à former le personnel visé, pour lui permettre de mettre en œuvre les orientations en faveur de l'égalité entre les sexes.** C'est là un domaine où les équipes de pays des Nations Unies n'enregistrent **aucun progrès**, et sur lequel il faudra se pencher. En 2004, au titre de l'Examen triennal complet des activités opérationnelles de développement, il a été demandé de fournir la garantie que le personnel recevrait une formation suffisante sur l'égalité entre les sexes. Or, le rapport de synthèse de 2006 montre une diminution annuelle constante des initiatives de perfectionnement professionnel en ce domaine, entre 2004 et 2006. En 2006, seulement 13 % des bureaux de pays ont fait état d'activités visant à renforcer les capacités du personnel face à cette problématique. C'est là une baisse de 25 % par rapport à 2004.

- There are persistent gaps between the normative work and the operational work undertaken to achieve gender equality. National level implementation of the normative framework — a framework strengthened considerably by the Beijing Platform for Action and CEDAW, has stagnated due to several factors already outlined. There has also been little progress in ensuring that normative processes are informed by operational work addressing concrete situations on the ground, particularly in emerging issues. Such work is necessary to ensure that international standards meet new challenges and needs at country level.

Mr. Co-Chairs,

To summarize, the gaps revealed at the central level following an assessment of performance at the country level include nine areas:

1. **institutional and individual accountability,**
2. **senior decision making,**
3. **comprehensive results structures,**
4. **gender advice, data collection and gender analysis,**
5. **system-wide monitoring and evaluation,**
6. **capacity development,**
7. **clarification of mandates, and**
8. **resources.**

We recognize that slow, incremental improvements are taking place within the system, and that some operational agencies dedicated to gender equality have had some successes at the national level. However, the system's own documents show that the overall picture is diluted, the responses diffuse and the gaps numerous. Without significant leadership, accountability and clarity of mandates, they will not be addressed in the current system.

Looking forward, CANZ requests the Co-Chairs to organize further consultations on this issue in order to lead us beyond a focus on gaps to a **focus on solutions**. We would welcome further analysis and advice from the UN Secretariat as a basis for further discussion.

Thank you.