



**Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe
Conseil permanent**

PC.DEC/638
2 décembre 2004

FRANÇAIS
Original : ANGLAIS

535ème séance plénière

PC Journal No 535, point 7 de l'ordre du jour

**DECISION No 638
PLAN D'ACTION DE L'OSCE 2004 POUR LA PROMOTION
DE L'EGALITE ENTRE LES SEXES**

Le Conseil permanent,

Décide d'adopter le Plan d'action 2004 pour la promotion de l'égalité entre les sexes, annexé à la présente décision.

PLAN D'ACTION DE L'OSCE 2004 POUR LA PROMOTION DE L'EGALITE ENTRE LES SEXES

« Le bien-être du monde et la cause de la paix demandent la participation maximale des femmes, à égalité avec les hommes, dans tous les domaines.¹ »

1. Le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales, de la démocratie et de la primauté du droit est à la base du concept global de sécurité de l'OSCE. Dans la Charte de sécurité européenne, adoptée au Sommet d'Istanbul de l'OSCE, il est déclaré que :
« L'exercice entier et en toute égalité, par les femmes, de leurs droits fondamentaux est indispensable pour rendre l'espace de l'OSCE plus pacifique, plus prospère et plus démocratique. Nous nous engageons à faire de l'égalité entre hommes et femmes une partie intégrante de nos politiques, à la fois au niveau de nos Etats et au sein de l'Organisation. »

2. En tant qu'accord régional au sens du chapitre VIII de la Charte des Nations Unies, l'OSCE est un instrument essentiel pour l'alerte précoce, la prévention des conflits, la gestion des crises et le relèvement après un conflit dans sa région. Il est devenu de plus en plus évident, dans l'espace de l'OSCE, que la sécurité, la démocratie et la prospérité sont étroitement liées. La liberté économique, la justice sociale et la responsabilité environnementale sont indispensables à la prospérité. Pour permettre à l'Organisation de s'acquitter de ses tâches et d'atteindre ses objectifs, il est primordial, qu'en coopération avec les Etats participants, elle investisse dans son capital humain.

3. L'intégration effective d'une démarche soucieuse d'équité entre les sexes² dans le but de parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes est importante si l'on veut utiliser pleinement le capital humain dans l'espace de l'OSCE. L'égalité entre les sexes contribue à la sécurité globale, qui est l'un des objectifs des activités de l'OSCE dans les trois dimensions. L'intégration d'un souci d'équité entre les sexes est l'un des moyens de contribuer à atteindre cet objectif. L'Organisation devrait donc prendre en compte la dimension hommes-femmes dans ses activités, projets et programmes afin de parvenir à l'égalité entre les sexes dans ses propres opérations et dans les Etats participants. Il est de la

¹ Résolution 34/180 de l'Assemblée générale des Nations Unies en date du 18 décembre 1979 (CEDAW).

² « Intégrer une démarche soucieuse d'équité entre les sexes, c'est évaluer les incidences pour les femmes et pour les hommes de toute action envisagée, notamment dans la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les secteurs et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en oeuvre, la surveillance et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines – politique, économique et social – de manière que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse se perpétuer. Le but ultime est d'atteindre l'égalité entre les sexes. » Voir les documents officiels de l'Assemblée générale, cinquante deuxième session, supplément No 3 (A/52/3/Rev.1), chapitre IV, paragraphe 4.

responsabilité commune de ces derniers, du Président en exercice, du Secrétaire général et des chefs d'institution et de mission de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes en tant que partie intégrante des politiques et des pratiques de l'OSCE. Dans le cadre de cet effort, il convient de garder à l'esprit que, si l'égalité entre les sexes devient une réalité dans tous les domaines et à tous les niveaux de la société, tant les hommes que les femmes tireront profit d'un tel changement.

I. CONTEXTE GENERAL

Etat de la mise en oeuvre du Plan d'action de 2000

4. Le Plan d'action de l'OSCE pour les questions de parité des sexes³, adopté en l'an 2000, appelait à intensifier les efforts visant à assurer aux femmes et aux hommes un traitement égal au sein de l'Organisation dans tous les domaines, y compris celui du recrutement de personnel, et à intégrer une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans ses activités. Il a réussi à sensibiliser davantage à la nécessité de promouvoir l'égalité entre les sexes au sein de l'OSCE par le biais des activités du Secrétariat, des institutions et des opérations de terrain, ainsi que des Etats participants.

Il existe cependant des points faibles dans la mise en oeuvre du Plan d'action de l'an 2000, en particulier dans les domaines de la formation, de la gestion et du recrutement, ainsi qu'en ce qui concerne la pratique générale de l'intégration d'un souci d'égalité entre les sexes dans l'OSCE tout entière et dans les Etats participants.

5. Le Plan d'action de l'an 2000 concernant la parité des sexes stipulait qu'il convenait d'offrir aux femmes davantage de possibilités au sein de l'OSCE et d'y promouvoir un cadre de travail professionnel. Le Président en exercice, les Etats participants et le Secrétariat y étaient priés de prendre des mesures positives visant à promouvoir et à nommer des femmes dans les institutions de l'OSCE ainsi que dans le cadre des activités de terrain et tous les Etats participants y étaient invités à redoubler d'efforts pour proposer des candidatures féminines, en particulier au niveau du personnel de direction.

Les femmes restent néanmoins faiblement représentées à l'OSCE, en particulier à des postes de direction et de décision, et leur nombre a en fait diminué ces dernières années. Les femmes de certains pays, en particulier d'Etats participants dont l'économie est en transition, ne sont toujours pas représentées ou sont sous-représentées. D'après les statistiques, les femmes candidates auraient moins de chances que les hommes d'être employées par l'Organisation⁴. Les statistiques bisannuelles et les rapports annuels du Secrétaire général sur

³ Décision No 353 du Conseil permanent en date du 1er juin 2000 (PC.DEC/353).

⁴ Statistiques ventilées par sexe du Secrétariat, des institutions et des missions de l'OSCE, SEC.GAL/208/03, 21 novembre 2003. Pour les postes inscrits au tableau d'effectifs, la proportion des femmes dans le personnel des services généraux est de 44 pour cent, tandis qu'à l'échelon des administrateurs, elle est de 25 pour cent au total et a en fait diminué ces dernières années. Sur l'ensemble des candidats à des postes de durée déterminée au cours de la période allant de janvier 2003 à septembre 2003 (9 566), 69 pour cent étaient des hommes et 31 pour cent des femmes ; au cours de la même période toutefois, sur l'ensemble des candidats sélectionnés (50), 72 pour cent étaient des

la mise en oeuvre du Plan d'action de l'an 2000 concernant l'égalité entre les sexes n'ont pas retenu l'attention du Conseil permanent et la mise en oeuvre du Plan n'a pas bénéficié d'un suivi adéquat.

6. Une autre priorité du Plan d'action de l'an 2000 était de faire en sorte que tous les nouveaux membres du personnel de mission bénéficient d'une formation aux questions de parité des sexes, et que les institutions de l'OSCE incorporent une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans la formation de leur personnel. Une formation générale de sensibilisation aux sexospécificités a été dispensée et des efforts consentis afin d'offrir un cadre de travail professionnel. Depuis l'an 2000, chaque mission a son médiateur et le Secrétariat organise des formations annuelles à l'intention de ces personnes. La formation et la sensibilisation du personnel de direction aux questions de parité des sexes, ainsi qu'aux responsabilités de l'ensemble du personnel dans le cadre de leurs tâches et de leurs attributions respectives n'ont toutefois pas donné les résultats escomptés à cet égard et l'objectif d'offrir un cadre de travail professionnel n'a pas encore été atteint.

7. Le Plan d'action de l'an 2000 préconisait en outre la mise en place d'un cadre exhaustif pour des projets en faveur de l'équité entre les sexes, ainsi que l'analyse et l'utilisation de données et de résultats de recherches ayant trait aux questions de parité des sexes pour la mise au point de nouveaux programmes.

Ce processus n'a pas été développé avec toute la constance voulue. En outre, les conseillers et les coordonnateurs pour les questions de parité des sexes n'ont pas été associés suffisamment à l'élaboration de nouvelles politiques et de nouveaux programmes.

8. L'intégration d'une démarche soucieuse d'égalité entre les hommes et les femmes exige de prêter une attention constante et systématique aux sexospécificités dans le cadre des activités de l'Organisation en se fondant sur une approche transdimensionnelle, ainsi que des mécanismes appropriés de suivi et d'examen. Un nouveau plan d'action amélioré, fixant des objectifs et délimitant clairement les responsabilités, est nécessaire afin de consolider les efforts dévoués des Etats participants pour s'acquitter de leurs engagements.

II. BUTS ET OBJECTIFS

9. Le Plan d'action de 2004 pour la promotion de l'égalité entre les sexes vise à énoncer les priorités de l'OSCE en la matière, au sein de l'Organisation et dans tous les Etats participants, ainsi qu'à assurer le suivi de sa mise en oeuvre.

Pour atteindre ces objectifs, le plan sera axé sur les activités, les politiques, les projets et les programmes de l'Organisation concernant l'intégration d'un souci d'équité entre les sexes, ainsi que sur l'aide que l'OSCE peut apporter aux Etats participants pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes. Cette aide pourrait porter sur la mise en oeuvre des

hommes et 28 pour cent seulement des femmes. Pour les 34 avis de vacance de postes de la catégorie des administrateurs, les femmes représentaient 33 pour cent des candidats, 23 pour cent des candidats à être invités à un entretien et 12 pour cent des candidats retenus. Sur l'ensemble des personnes dont la candidature a été proposée en vue d'un détachement au cours des six premiers mois de l'année 2003 (2135), 30 pour cent (641) étaient des femmes et 70 pour cent (1494) des hommes. Toutefois, seulement dix pour cent (62) de ces femmes furent déployées dans des missions, tandis que 18 pour cent (272) de leurs homologues masculins furent acceptés et déployés.

engagements internationaux dans le domaine de la parité des sexes, ainsi que sur l'élaboration de programmes et de politiques au niveau national.

10. Les objectifs prioritaires seront les suivants :

a) Au sein de l'OSCE :

- Créer des programmes spécifiques de formation du personnel de l'OSCE aux sexospécificités et de sensibilisation à l'égalité entre les sexes dans leur travail quotidien et des programmes visant à renforcer les efforts déployés pour s'assurer que politiques et programmes intègrent un souci d'équité entre les sexes, ainsi que des mécanismes d'examen et d'évaluation ;
- Promouvoir une culture de gestion et un cadre de travail professionnels et sensibles aux différences entre les sexes ;
- Appliquer à l'OSCE une politique de recrutement améliorée et novatrice afin de promouvoir l'égalité des chances pour tous, et de faire en sorte d'identifier et d'attirer des femmes qualifiées, en conformité avec le Statut du personnel (PC.DEC/550 du 27 juin 2003), le but étant d'augmenter le nombre de femmes occupant des postes de haut niveau à l'OSCE ;
- Encourager les Etats participants à proposer un plus grand nombre de candidatures de femmes pour des postes à l'OSCE, et notamment pour des postes de direction et de décision⁵, l'objectif étant d'améliorer continuellement le ratio entre hommes et femmes à tous les échelons ;
- Parvenir à l'intégration effective d'un souci d'équité entre les sexes dans les activités et les politiques de l'OSCE, ainsi que dans celles des Etats participants.

b) Prêter son concours aux Etats participants dans les domaines suivants :

- Définition de domaines prioritaires pour permettre aux structures de l'OSCE d'apporter leur aide aux Etats participants de l'OSCE dans la mise en oeuvre de leurs engagements respectifs ;
- Présentation de quelques unes des meilleures méthodes pour la promotion de l'égalité des femmes et des hommes dans les Etats participants ;
- Mise en évidence et promotion du rôle des femmes dans la prévention des conflits et les processus de reconstruction de la paix ;
- Mise en place d'un cadre afin de faire en sorte que les questions de parité des sexes, y compris la mise en oeuvre du présent Plan d'action, fassent l'objet de discussions et d'un examen réguliers.

5

De la classe P-5 et au-dessus.

III. PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES À L'OSCE

(A) Intégration d'une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans les structures et le cadre de travail, ainsi que dans le recrutement

Formation

11. Pour atteindre les objectifs énoncés dans le présent Plan d'action, l'OSCE doit élargir l'éventail des possibilités existantes de formation et élaborer de nouveaux programmes à ce sujet conformément à la stratégie de l'OSCE en matière de formation pour la période 2005-2007⁶ et au Plan d'action de l'OSCE pour la lutte contre la traite des êtres humains⁷. Dans cette optique, le programme général d'orientation au Secrétariat, le stage d'initiation à la dimension humaine au BIDDH et les stages ou ateliers supplémentaires d'initiation sur le terrain comporteront, selon qu'il conviendra, deux modules spécialement adaptés :

- Le premier module concernera la formation de tous les agents de l'OSCE à la prise en compte des sexospécificités et à l'intégration d'un souci d'équité entre les sexes dans leur travail quotidien. Ce module, adapté de manière appropriée à chacune des catégories de personnel afin de répondre à leurs besoins spécifiques, expliquera les principes de l'égalité entre les sexes, les outils qui existent pour atteindre cet objectif, et les raisons pour lesquelles il est important que l'Organisation intègre une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans ses activités. Le module sera pragmatique et interactif et comprendra des informations concernant les tâches et les responsabilités décrites dans le présent Plan d'action, ainsi que dans les dispositions pertinentes, notamment celles concernant la responsabilité de l'ensemble du personnel. Toutes les catégories de personnel seront concernées par cette formation qui pourra également être dispensée sur le terrain, si nécessaire, pour que le personnel recruté localement puisse y participer.
 - a) Des modules spécifiques sur la lutte contre la violence familiale et la traite des êtres humains seront inclus dans les programmes de formation, en particulier dans ceux qui sont destinés à la police et aux observateurs des frontières.
 - b) Les chefs d'institution et de mission, ainsi que les directeurs, prendront toutes les mesures en leur pouvoir pour faciliter la formation du personnel, afin que les femmes et les hommes bénéficient des mêmes chances d'y participer. Ils recevront également des informations sur les politiques de l'OSCE concernant les questions de parité des sexes, en particulier les procédures de recours.

⁶ Document SEC.GAL/118/04/Rev.5, en date du 27 juillet 2004.

⁷ Document MC.DEC/2/03, annexe, Activités de sensibilisation. 8.4. : « Le Coordonnateur de la formation à l'OSCE, le Conseiller principal pour les questions de parité des sexes et le Coordonnateur principal pour les questions de sécurité continueront à utiliser les cours d'initiation pour concevoir et organiser la formation du personnel aux questions de parité des sexes, de traite des êtres humains et aux règles et directives applicables, en coopération avec le BIDDH, et à organiser des ateliers spéciaux sur le terrain. Les chefs des opérations de terrain veilleront à ce que la participation à ces cours de formation soit obligatoire pour tout le personnel. »

– Le deuxième module traitera de l'incorporation d'une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans les programmes, projets et activités de coopération technique de l'OSCE afin d'assurer l'intégration systématique d'une perspective sexospécifique. Cela suppose d'examiner et d'adopter des politiques et des mesures dans le but spécifique de parvenir à l'égalité en tenant activement compte des perspectives sexospécifiques au cours des phases de la planification, de l'établissement de rapports, de la mise en oeuvre et de l'évaluation.

12. Des dispositions relatives à un examen et à une évaluation devront être prévues dans tous les programmes de formation afin de mesurer leur efficacité à intervalles réguliers.

13. Le Coordonnateur de la formation à l'OSCE est chargé de concevoir et de mettre en oeuvre le volet formation du personnel du présent Plan d'action en étroite coopération avec les unités et les coordonnateurs chargés des questions de parité des sexes au sein de l'Organisation et avec l'appui du réseau de coordonnateurs responsables de la formation.

Administration

14. Le Secrétaire général et les chefs d'institution et de mission s'emploieront fermement et activement à développer, au sein de l'Organisation, une sensibilité durable aux questions de parité des sexes et intensifieront leurs efforts visant à créer un cadre de travail et une culture de gestion sensibles aux différences entre les sexes et professionnels. Tous les agents de l'OSCE, en particulier le personnel exerçant des fonctions d'encadrement, s'emploieront également à promouvoir un tel cadre de travail. Lorsqu'il s'agira de pourvoir à des postes de direction, il conviendra de veiller à recruter des personnes qui soient sensibles aux différences entre les sexes et conscientes de l'importance d'une culture d'entreprise ouverte à la diversité. Le Directeur du Département des ressources humaines est chargé d'examiner et, si nécessaire, de renforcer la politique de l'OSCE contre le harcèlement, notamment sexuel. Il diffusera des informations sur le problème du harcèlement dans la vie professionnelle et sur les mesures disponibles pour le combattre et le prévenir, y sensibilisera le personnel et encouragera les victimes à déposer plainte.

15. L'appréciation du comportement professionnel du personnel de direction comprendra une évaluation de leur sensibilité à la question de l'égalité entre les sexes. A cette fin, le Département des ressources humaines mettra au point un tableau d'affichage sur l'égalité entre les sexes comportant des informations au sujet de mesures pouvant être comparés entre tous les services.

16. Les Etats participants et/ou le Secrétariat procéderont à un examen des règlements, règles, directives et instructions de l'OSCE afin d'y intégrer, le cas échéant, des aspects sexospécifiques.

17. Les chefs d'institution, les chefs de mission et les directeurs au Secrétariat présideront des réunions ordinaires de leur personnel dans le but d'examiner l'intégration des aspects sexospécifiques dans les activités de leurs structures respectives et l'attention à accorder à ces aspects, ainsi que d'encourager tout le personnel à incorporer une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans son travail.

18. Le Secrétariat et le BIDDH continueront activement à échanger des informations sur les politiques de gestion prenant en compte les différences entre les sexes avec les

organisations internationales, intergouvernementales et régionales concernées. Le Secrétariat renforcera en particulier l'interaction avec l'Assemblée parlementaire de l'OSCE sur la question de l'égalité entre les sexes. Le Secrétariat, les institutions et les missions s'emploieront à faire connaître le présent Plan d'action.

Recrutement

19. Le recrutement à l'OSCE doit se fonder sur un processus transparent et faire l'objet d'une concurrence ouverte à tous les ressortissants des Etats participants, garantissant ainsi les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité.
20. Concernant le recrutement, l'article 3.01 du Statut du personnel de l'OSCE doit être appliqué intégralement, y compris le principe consistant à recruter du personnel de tous les Etats participants de l'OSCE sur une base équitable.
21. Les Etats participants sont encouragés à présenter un plus grand nombre de candidatures de femmes pour les postes à pourvoir à l'OSCE, en particulier les postes de plus haut niveau où les femmes sont sous-représentées. Les mesures à cet effet incluent notamment l'identification de sources nationales supplémentaires de recrutement et l'établissement de réseaux avec des organisations professionnelles, qui prêteront leur concours à la recherche de candidats qualifiés. Il conviendrait d'informer un plus grand nombre de ressortissants d'Etats participants, en particulier les femmes dans les Etats participants dont l'économie est en transition, des postes vacants à l'OSCE et de les encourager à présenter leurs candidatures.
22. Les Etats participants doivent être encouragés à établir des listes de femmes candidates potentielles en mettant spécialement l'accent sur les domaines de compétences dans lesquels les femmes sont sous-représentées.
23. Le Président en exercice et le Secrétariat s'emploieront activement à promouvoir les candidatures de femmes, en particulier aux postes de plus haut niveau, en tenant compte du Statut du personnel de l'OSCE.
24. Le Secrétariat devra s'employer à renforcer la formulation de la déclaration dans ses avis de vacance encourageant les femmes à présenter leur candidature.
25. Le Secrétariat améliorera en outre la planification de ses ressources humaines pour informer le plus tôt possible les Etats participants des postes prochainement vacants, afin de leur donner suffisamment de temps pour sélectionner et présenter des candidates qualifiées.
26. Le Président en exercice, le Secrétaire général, les chefs d'institution, ainsi que les chefs de mission s'emploieront à améliorer le ratio entre hommes et femmes à tous les échelons de manière continue. Ce ratio, ainsi que les statistiques sur les femmes dont la candidature a été retenue, feront l'objet d'un examen dans le Rapport annuel d'évaluation des questions de parité des sexes à l'OSCE devant être présenté par le Secrétaire général conformément au paragraphe 47 ci-dessous.
27. Le Département des ressources humaines passera régulièrement en revue les procédures de recrutement et les descriptions de postes en tenant compte des aspects

sexospécifiques afin d'identifier d'éventuels préjudices et obstacles à l'égard des femmes candidates et, si nécessaire, de réviser les procédures comme il conviendra.

28. Le Département des ressources humaines s'efforcera, dans le cadre du recrutement à des postes de direction, d'inviter, dans la mesure du possible, des candidats des deux sexes à l'entretien et d'établir, le cas échéant, une liste équilibrée des candidats hommes et femmes les plus aptes. La liste des candidats invités à se présenter à un entretien devrait spécifier le nombre d'hommes et de femmes qui ont effectivement posé leur candidature pour l'emploi en question.

29. La proposition d'hommes et de femmes dans les groupes chargés de mener l'entretien devrait, dans la mesure du possible, être équilibrée.

30. Le Département des ressources humaines du Secrétariat convoquera une réunion annuelle de coordination avec des délégations et des experts en formation et en recrutement des capitales, pour échanger des informations sur les profils et les qualifications les plus demandés, ainsi que sur les meilleures pratiques dans le domaine de la formation préalable à l'envoi en mission. Ces réunions étudieront également des initiatives visant à parvenir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans le cadre du recrutement.

31. Le Secrétariat continuera d'établir des statistiques annuelles sur la répartition actuelle des femmes et des hommes par catégorie de postes à chaque échelon. Ces statistiques engloberont les institutions et les missions, ainsi que chaque département et unité du Secrétariat, et seront annexées au Rapport annuel d'évaluation du Secrétaire général sur les questions de parité des sexes mentionné dans le paragraphe 47 ci-dessous.

(B) Intégration d'une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans les activités, les politiques, les programmes et les projets de l'OSCE

32. Les Etats participants, le Secrétariat, les institutions et les missions veilleront à ce qu'une démarche soucieuse d'équité entre les sexes soit intégrée dans les activités, les programmes et les projets de l'OSCE. L'objectif sera de promouvoir la pratique de l'égalité entre les sexes dans l'espace de l'OSCE, pratique essentielle à la sécurité globale. Les Etats participants porteront notamment leur attention sur l'amélioration de la condition féminine et sur la participation des femmes et des hommes à la vie publique, politique et économique dans le contexte des processus démocratiques et économiques en cours dans les Etats participants. L'approche intégrée de l'égalité entre les sexes visera également à éliminer les stéréotypes négatifs et à changer les perceptions, ainsi qu'à faire adopter des comportements susceptibles de contribuer à l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les Etats participants.

33. Les conseillers pour la parité des sexes au Secrétariat, dans les institutions et les opérations de terrain devront être associés dès la phase préparatoire à l'élaboration de directives, de règles et de règlements nouveaux. Dans les rapports qu'ils font régulièrement au Conseil permanent, aux missions et aux institutions, les conseillers informeront le Conseil permanent des progrès réalisés dans le cadre des initiatives visant à prendre en compte les sexospécificités, le cas échéant, et également des problèmes, lorsqu'ils apparaissent.

34. Le Centre de prévention des conflits (CPC) et en particulier la Cellule de coordination des projets veilleront à ce que les nouveaux projets élaborés par les missions, les institutions et les unités du Secrétariat fassent l'objet d'une analyse sexospécifique ainsi que les projets existants lorsque ceux-ci sont évalués.

35. Le Secrétariat et les institutions tiennent compte des sexospécificités lorsqu'ils élaborent des projets et des programmes à l'intention des Etats participants qui n'accueillent pas de mission de l'OSCE.

36. L'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité entre les sexes dans les activités, les politiques, les projets et les programmes de l'OSCE au titre de la dimension politico-militaire doit également tenir compte des obligations énoncées dans la Résolution 1325 du Conseil de sécurité qui appelle à une participation accrue des femmes, notamment aux processus de prévention des conflits et de reconstruction après les conflits.

37. Les Etats participants, assistés de la Présidence, du Secrétaire général et des chefs d'institutions veilleront à ce que la planification des conférences et des séminaires de l'OSCE dans les trois dimensions tiennent compte de l'aspect lié au sexe et inclue, le cas échéant, des sujets s'y rapportant.

38. Afin de réaliser des progrès tangibles concernant l'intégration d'une démarche soucieuse d'équité entre les sexes dans les activités, les projets et les programmes de l'OSCE, les institutions et les missions travaillant sur les questions de parité des sexes devraient mettre au point des mécanismes concrets de suivi en coopération avec les Etats participants.

39. Les missions, établiront, le cas échéant, des groupes de travail internes sur la question de la parité des sexes, sous la direction du Coordonnateur pour les questions concernant la parité des sexes, afin de mettre au point des stratégies en la matière, de suivre leur mise en oeuvre et d'accroître la visibilité de leurs activités concernant la condition de la femme. Il incombe aux chefs de mission d'établir des coordonnateurs pour les questions concernant la parité des sexes à un niveau suffisamment élevé et de veiller à ce qu'ils puissent pleinement accéder au personnel de direction.

40. La Section de la presse et de l'information du Secrétariat, les institutions et les missions encourageront l'établissement de rapports qui tiennent compte des sexospécificités et appelleront l'attention, le cas échéant, sur les réunions, les séminaires, les événements spéciaux, les rapports, les dossiers et les développements liés à la mise en oeuvre des engagements de l'OSCE en matière d'égalité entre les sexes.

IV. PROMOTION DE LA PARITE DES SEXES DANS LES ETATS PARTICIPANTS

41. Les Etats participants, individuellement et collectivement, sont responsables au premier chef et redevables envers leurs citoyens de l'application de leurs engagements en matière d'égalité des droits et d'égalité des chances pour les femmes et les hommes. Ils se sont engagés à faire de l'égalité entre hommes et femmes une partie intégrante des politiques à la fois au niveau des Etats et au sein de l'Organisation. Ils veilleront à recourir pleinement

aux instances appropriées de l'OSCE pour revoir la mise en oeuvre de ses engagements concernant l'égalité entre les femmes et les hommes.

42. Il est donc recommandé aux Etats participants :

- De veiller à ce que l'Organisation élabore des politiques assurant une promotion effective de la parité des sexes et que les nouvelles propositions et initiatives tiennent compte des sexospécificités ;
- D'établir ou de renforcer les mécanismes existants pour assurer la parité des sexes, notamment en permettant le recours aux services d'une personne ou d'un organe impartial et indépendant, tel qu'un médiateur/commissaire aux droits de l'homme afin d'éliminer la discrimination fondée sur le sexe à l'égard de certains citoyens ;
- D'adhérer aux normes et aux engagements internationaux qu'ils ont pris concernant l'égalité, la non-discrimination, ainsi que le droit des femmes et des fillettes, et de les appliquer pleinement ;
- De se conformer à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, s'ils en sont parties, ou s'ils ne le sont pas encore, d'envisager de ratifier cette Convention ou d'y adhérer. Les Etats qui ont ratifié cette Convention ou qui y ont adhéré en formulant des réserves, envisageront de les retirer. Les Etats parties à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes sont également priés d'envisager de ratifier le Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ;
- S'ils sont parties à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, au Pacte international relatif aux droits civils et politiques et/ou au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, de faire rapport régulièrement et en temps voulu aux organes respectifs et de faire également appel à des organisations de femmes pour la préparation de leurs rapports ;
- De prendre d'autres mesures, si nécessaire, afin de garantir un environnement sûr à leurs citoyens et le droit à une protection égale par la loi, en renforçant en particulier les activités visant à éliminer toutes les formes de violence à l'encontre des femmes, notamment la traite des êtres humains⁸, et d'encourager ceux qui ne l'ont pas encore fait à ratifier et à mettre en oeuvre la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée et son Protocole additionnel visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants ;
- D'appuyer les efforts nationaux et internationaux visant à traduire en justice les auteurs de crimes à l'encontre de femmes qui sont reconnus en vertu des règles du droit international comme crimes de guerre ou crimes contre l'humanité et de veiller à ce que la législation nationale existante sur la violence à l'encontre des femmes soit appliquée et qu'une nouvelle législation soit élaborée, si nécessaire ;

8

Il est fait référence à la Décision No 557 du Conseil permanent en date du 24 juillet 2003 sur l'adoption du Plan d'action de l'OSCE pour lutter contre la traite des êtres humains.

- Comme le recommandent les Principes directeurs relatifs à la protection internationale sur la persécution sexiste au sens de l'article 1A 2) de la Convention de 1951 et du Protocole de 1967 relatif au statut des réfugiés qui s'y rapporte, d'introduire des procédures, si les Etats ne l'ont pas encore fait, afin de veiller à ce qu'il soit dûment tenu compte des demandes présentées par les femmes dans les procédures de détermination du statut de réfugié et à ce que les recours concernant la persécution liée à l'appartenance au sexe féminin soient dûment reconnus ;
- De mettre à profit l'expérience acquise par l'OSCE pour élaborer des politiques et des stratégies transdimensionnelles sur la parité des sexes et d'inclure dans le suivi de ces politiques, notamment, l'utilisation de mécanismes d'analyse et de suivi de la prise en compte des sexospécificités pour évaluer l'impact des politiques et stratégies visant à assurer l'égalité entre les sexes afin d'identifier et d'examiner les obstacles qui entravent leur pleine application.

V. APPUI AUX ETATS PARTICIPANTS DE L'OSCE POUR LA MISE EN OEUVRE DES ENGAGEMENTS PERTINENTS VISANT A PROMOUVOIR L'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Domaines d'intérêt spécial pour tous les Etats participants de l'OSCE

43. Les domaines prioritaires ci-après sont exposés comme base à utiliser par le Secrétariat, les institutions et les missions de l'OSCE dans l'élaboration de plans et de programmes afin d'aider les Etats participants, à leur demande, à mettre en oeuvre les engagements pertinents. Toutes les structures de l'OSCE devraient s'attacher à respecter ces priorités, conformément à leurs mandats. Les pays qui n'accueillent pas de mission sont également priés de tirer pleinement parti des compétences des structures de l'OSCE pour les aider à promouvoir la parité des sexes, car aucun pays n'est encore parvenu à une pleine égalité entre hommes et femmes.
44. Priorités
- a) Elaborer des projets dans les Etats participants de l'OSCE n'accueillant pas de mission
- Dans les pays où il n'y a pas de mission, le BIDDH identifiera des projets visant à appuyer les mesures dans les domaines de la prévention de la violence à l'encontre des femmes, de la promotion des femmes dans les sphères publique, politique et économique, et de l'appui à l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité entre les sexes.
- b) Garantir un cadre juridique et politique non discriminatoire
- Le BIDDH, en coopération avec d'autres organisations internationales et organes et institutions nationaux concernés, aidera les Etats participants de l'OSCE à se conformer aux instruments internationaux pour promouvoir la parité des sexes et les droits des femmes, et à revoir la législation afin

d'assurer les garanties juridiques appropriées pour la promotion de la parité des sexes, conformément aux engagements pris par l'OSCE et à d'autres engagements ;

- Le BIDDH contribuera à l'élaboration et à la mise en oeuvre de programmes et d'activités spécifiques visant à promouvoir les droits de la femme, à renforcer le rôle des femmes à tous les niveaux de la prise de décisions et à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans tout l'espace de l'OSCE, notamment par l'éducation à une sensibilisation aux spécificités sexuelles ;
- Le BIDDH contribuera à la mise en oeuvre et à l'évaluation de stratégies et de plans d'action nationaux sur les mesures visant à promouvoir l'égalité entre les sexes et à intégrer une perspective sexospécifique ;
- Le Secrétariat, les institutions et les opérations de terrain de l'OSCE aideront également les Etats participants à mettre en oeuvre les dispositions et les recommandations pertinentes contenues dans le Plan d'action de l'OSCE pour lutter contre la traite des êtres humains et dans le Plan d'action de l'OSCE visant à améliorer la situation des Roms et des Sintis dans l'espace de l'OSCE.

c) Prévenir la violence à l'encontre des femmes⁹

- Les structures de l'OSCE continueront à aider les Etats participants à élaborer des programmes et des activités visant à prévenir toutes les formes de violence fondées sur le sexe¹⁰ ;
- Les structures de l'OSCE aideront les Etats participants par des initiatives législatives visant à prévenir la violence à l'encontre des femmes, encourageront la mise en place d'institutions, renforceront la coordination entre les institutions gouvernementales et la société civile, et sensibiliseront davantage à ce problème en général ;
- Les structures de l'OSCE examineront, en coopération avec les Etats participants, la dimension sexospécifique de la prolifération des armes légères et de petit calibre (ALPC). La prolifération des ALPC exacerbe la violence à

⁹

L'Article 2 b) de la Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes dispose ce qui suit : « La violence à l'égard des femmes s'entend comme englobant, sans y être limitée, les formes de violence énumérées ci-après : [...] la violence physique, sexuelle et psychologique exercée au sein de la collectivité, y compris le viol, les sévices sexuels, le harcèlement sexuel et l'intimidation au travail, dans les établissements d'enseignement et ailleurs, le proxénétisme et la prostitution forcée. »

¹⁰

La résolution des Nations Unies sur « Les nouvelles mesures et initiatives pour la mise en oeuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing » (A/RES/S-23/3) du 16 novembre 2000, dispose (paragraphe 59) ce qui suit : « La violence fondée sur le sexe, telle que les tabassages et autres formes de violence familiale, les sévices sexuels, l'esclavage et l'exploitation sexuelle, la traite internationale des femmes et des enfants, la prostitution forcée et le harcèlement sexuel... sont incompatibles avec la dignité et les valeurs inhérentes à la personne humaine... »

l'encontre des femmes et il importe qu'une perspective sexospécifique soit prise en compte dans toutes les activités connexes ;

- L'Unité pour les questions stratégiques de police renforcera ses projets visant à aider les Etats participants à réagir face aux actes de violence sexuelle et à introduire dans les programmes de formation de la police des éléments tels que des méthodes d'enquête spéciales et des techniques d'entretien à utiliser avec les victimes de violence sexuelle, en particulier avec les enfants, ainsi que des informations sur les mécanismes d'orientation destinés à aider les victimes ;
- Le Bureau du Coordonnateur des activités économiques et environnementales ainsi que l'Unité d'assistance à la lutte contre la traite des êtres humains, examineront les causes sous-jacentes de la traite des êtres humains, et prêteront leur concours, en coopération avec les institutions et structures pertinentes de l'OSCE, aux Etats participants pour remédier au manque de possibilités pour les femmes, au chômage des femmes, ainsi qu'à d'autres aspects de la traite liés au sexe, notamment à l'aspect demande de l'exploitation sexuelle et d'autres formes d'exploitation ;
- L'Unité d'action contre le terrorisme prendra, sur demande, des mesures concernant la question de l'exploitation des femmes par les terroristes à leurs propres fins et en vue de propager des idéologies extrémistes ;
- Comme les stéréotypes sexistes négatifs contribuent à la persistance de la violence contre les femmes, les programmes, les projets et les activités de l'OSCE devraient viser à responsabiliser les femmes.

d) Assurer l'égalité des chances en vue de la participation des femmes à la vie politique et publique

- Le BIDDH aidera les Etats participants à mettre en oeuvre des mesures efficaces permettant d'assurer la pleine participation des femmes aux processus démocratiques et aidera à définir des pratiques optimales en vue de leur mise en oeuvre ;
- Le BIDDH et les opérations de terrain de l'OSCE aideront, le cas échéant, à mettre en place des capacités et des compétences locales sur les questions relatives à la parité des sexes, ainsi que des réseaux unissant les dirigeants de communautés et les responsables politiques ;
- Le BIDDH continuera à aider les Etats participants à promouvoir la participation politique des femmes. Il continuera, dans le cadre de sa mission d'observation des élections, à suivre la participation des femmes dans les processus électoraux et à en faire rapport. De plus, si possible, le BIDDH commandera et publiera des rapports qui analysent spécifiquement la situation des femmes dans les processus électoraux ;
- Le Haut Commissaire pour les minorités nationales examinera des questions spécifiques relatives à la participation des femmes appartenant à des minorités nationales à la vie publique et privée ainsi qu'à des politiques et projets

élaborés par son Bureau, prendra les mesures nécessaires pour combattre la double discrimination dont sont victimes ces femmes, selon qu'il conviendra, dans le cadre de son mandat de prévention des conflits ;

- Le Représentant de l'OSCE pour la liberté des médias fera preuve de vigilance face aux allégations d'actes d'intolérance grave et d'incitation à la discrimination à l'égard des femmes dans ou par les médias des Etats participants conformément au chapitre 6 de son mandat. Il informera les Etats participants de tels cas dans le cadre de ses rapports réguliers.
- e) Encourager la participation des femmes à la prévention des conflits, à la gestion des crises et à la reconstruction après les conflits
- Les structures de l'OSCE, encourageront, dans les limites de leur mandat, l'application de la Résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité sur le rôle des femmes, notamment dans la prévention des conflits et la reconstruction après les conflits ;
 - Les structures de l'OSCE aideront, le cas échéant, les Etats participants à élaborer des programmes et des projets visant à assurer l'égalité des chances des femmes de participer aux efforts de promotion de la paix et de la sécurité, notamment ceux qui sont menés au niveau communautaire et au niveau régional. La responsabilisation des femmes dans le cadre de la dimension politico-militaire est également essentielle à la sécurité globale.
- f) Promouvoir l'égalité des chances des femmes dans la sphère économique
- Le Bureau du Coordonnateur des activités économiques et environnementales prendra les initiatives voulues pour accroître la sensibilisation aux droits des femmes dans le domaine économique, telles qu'elles figurent au paragraphe 40.6 du Document de Moscou et, le cas échéant, élaborera des projets pour leur mise en oeuvre ;
 - Le Bureau du Coordonnateur des activités économiques et environnementales devrait tenir compte de la perspective sexospécifique dans le cadre de l'exécution des tâches, telles qu'exposées dans le Document sur la stratégie de l'OSCE concernant la dimension économique et environnementale, adopté par le Conseil ministériel à Maastricht en 2003, et dans le Document de la Conférence de Bonn sur la coopération économique en Europe ;
 - Le Bureau du Coordonnateur des activités économiques et environnementales aidera, s'ils le demandent, les Etats participants à formuler leurs politiques économiques sur la base des principes énoncés dans le Document de Bonn et dans la Stratégie de l'OSCE concernant la dimension économique et environnementale. A cet égard, l'OSCE devrait continuer à renforcer sa coopération avec la Commission économique pour l'Europe des Nations Unies et avec d'autres organisations ;
 - Le Bureau du Coordonnateur des activités économiques et environnementales analysera, en commun avec les Etats participants et les missions, les obstacles

prévenant la pleine réalisation des femmes dans la sphère économique, élaborera des projets qui renforceront le rôle des femmes dans les activités économiques et veillera à ce qu'elles ne fassent pas l'objet d'une discrimination dans ce domaine, notamment en ce qui concerne leur accès aux ressources économiques et financières, telles que les prêts, les droits fonciers et patrimoniaux, et le contrôle desdites ressources ;

- Le Bureau du Coordonnateur des activités économiques et environnementales et, le cas échéant, les missions devraient promouvoir le renforcement des compétences entrepreneuriales des femmes et autres compétences associées au travail en appuyant les établissements de formation, de recyclage et de formation spécialisée, et en assurant la promotion de l'éducation et de la formation des femmes et des hommes dans des disciplines et des emplois non traditionnels ;
 - Le Bureau du Coordonnateur des activités économiques et environnementales encouragera les organisations donatrices et les institutions de prêt internationales à appuyer les projets visant à accroître le rôle des femmes dans les activités économiques et à leur assurer l'égalité dans l'emploi. Les projets relatifs aux questions d'emploi devraient appeler l'attention sur le principe selon lequel les dispositions en matière de maternité et de paternité sont un élément clé de la promotion de l'égalité des chances et du partage des responsabilités entre les femmes et les hommes ;
 - Les structures de l'OSCE aideront les Etats participants à veiller à ce que les filles et les garçons, ainsi que les femmes et les hommes, jouissent de chances égales en matière d'éducation et de formation.
- g) Elaborer de mécanismes nationaux pour l'avancement des femmes
- Le BIDDH continuera à apporter son savoir-faire et son appui à l'instauration d'institutions démocratiques visant à faire progresser l'égalité entre les sexes, par exemple par des bureaux de médiateur aux niveaux local et national, le cas échéant ;
 - Le BIDDH facilitera le dialogue et la coopération entre la société civile, les médias et le gouvernement dans la promotion d'une approche intégrée de l'égalité entre les sexes.
- h) L'Assemblée parlementaire est encouragée à :
- Continuer à inscrire à son ordre du jour la question de l'égalité de chances pour les hommes et les femmes dans les parlements nationaux, ainsi qu'au sein de l'OSCE et de l'Assemblée parlementaire de l'OSCE, après avoir intégré le débat sur l'égalité entre les sexes à l'ordre du jour de ses séances plénières ;
 - Elargir le réseau existant de femmes parlementaires par le biais des activités du Représentant spécial de l'Assemblée parlementaire de l'OSCE sur la parité

des sexes afin de promouvoir la participation des femmes à la vie politique et publique aux échelons national et international ;

- Veiller, avec le concours du Représentant spécial, à continuer à élaborer des recommandations concernant la parité des sexes dans ses déclarations annuelles ;
- Continuer à établir, par le biais de l'Unité sur la parité des sexes au Secrétariat de l'Assemblée parlementaire de l'OSCE, des rapports sur la situation des femmes dans l'espace de l'OSCE, et s'attacher à renforcer la sensibilisation à cette question en mettant de tels documents à la disposition de tous les parlements des Etats participants.

VI. SUIVI GENERAL

45. Le Secrétaire général, les chefs de mission et les chefs d'institution, seront responsables devant le Conseil permanent de la mise en oeuvre des parties pertinentes du présent Plan d'action, conformément à leurs responsabilités respectives.

46. Le Secrétaire général élaborera avant le 1er octobre 2005 un plan de mise en oeuvre des mesures pour atteindre les objectifs généraux énoncés dans le présent Plan d'action. Les chefs d'institution élaboreront également leurs propres plans d'application pour cette date. Ces plans comprendront des mesures concrètes en vue de la mise en oeuvre du Plan d'action de 2004 pour la promotion de l'égalité entre les sexes, des mesures concernant les programmes de formation sur l'intégration de la sexospécificité dans les activités des agents de l'OSCE, des mesures pour l'intégration transdimensionnelle des sexospécificités dans les politiques, les projets et les programmes de l'OSCE, et enfin des stratégies de gestion et de recrutement, afin de réaliser l'équilibre entre les sexes à tous les niveaux.

47. Le Secrétaire général fera rapport sur l'avancement des travaux relatifs aux questions de parité des sexes dans le rapport annuel pour 2004. Il présentera ensuite un rapport annuel d'évaluation sur les questions de parité des sexes à l'OSCE. Ce rapport sera présenté au Conseil permanent en juin de chaque année à compter de 2006. Il comportera les contributions des départements, des institutions et des missions sur les faits nouveaux concernant l'égalité entre les sexes et l'intégration d'une démarche soucieuse de l'égalité entre les sexes dans les structures de l'OSCE, notamment des informations sur les plans figurant au paragraphe 46 ci-dessus. Il comprendra également une analyse des réalisations en fonction des exigences du présent Plan d'action.

48. A compter de juin 2006, le Conseil permanent tiendra, sur la base du Rapport annuel d'évaluation du Secrétaire général sur les questions de parité des sexes, un débat annuel consacré tout particulièrement à ces questions, qui couvrira l'examen et, si nécessaire, la mise à jour des politiques et des stratégies en matière d'intégration des sexospécificités et de promotion de l'égalité entre les sexes. Ce débat devrait également permettre d'assurer le suivi de la mise en oeuvre du présent Plan d'action.

49. La nécessité d'inclure, en coopération avec les pays hôtes, une perspective sexospécifique dans le mandat de chacune des missions peut être envisagée, en fonction des besoins.

50. La prochaine révision du présent Plan d'action de 2004 pour la promotion de l'égalité entre les sexes aura lieu à la date fixée par le Conseil permanent.

51. La mise en oeuvre du présent Plan d'action requiert la mise à disposition de ressources adéquates.

PC.DEC/638
2 décembre 2004
Pièce complémentaire

FRANÇAIS
Original : ANGLAIS

**DECLARATION INTERPRETATIVE AU TITRE DU
PARAGRAPHE 79 (CHAPITRE 6) DES RECOMMANDATIONS
FINALES DES CONSULTATIONS DE HELSINKI**

Par la délégation du Saint-Siège :

« Le Saint-Siège s'est associé au consensus sur la décision adoptée par le Conseil permanent concernant le Plan d'action 2004 de l'OSCE pour la promotion de l'égalité entre les sexes conformément à la déclaration interprétative qu'il a faite au sujet du paragraphe 4 du Programme d'action de Beijing adopté à la Quatrième conférence mondiale sur les femmes, telle qu'elle figure dans le rapport de ladite conférence.

Nous demandons que la présente déclaration soit jointe au journal de ce jour. »