

OFFICE DES NATIONS UNIES À VIENNE | OFFICE DES NATIONS UNIES CONTRE LA DROGUE ET LE CRIME

# STRATÉGIE POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES ET L'AUTONOMISATION DES FEMMES (2018–2021)



NATIONS UNIES

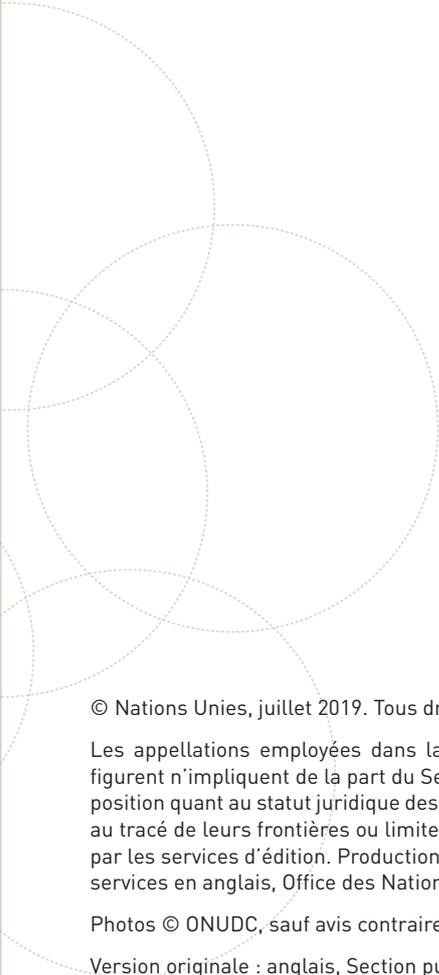


OFFICE DES NATIONS UNIES À VIENNE  
OFFICE DES NATIONS UNIES CONTRE LA DROGUE ET LE CRIME

**STRATÉGIE POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES  
ET L'AUTONOMISATION DES FEMMES  
(2018–2021)**



NATIONS UNIES  
Vienne, 2019



© Nations Unies, juillet 2019. Tous droits réservés.

Les appellations employées dans la présente publication et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies aucune prise de position quant au statut juridique des pays, territoires, villes ou zones ou de leurs autorités, ni quant au tracé de leurs frontières ou limites. La version originale du présent document n'a pas été revue par les services d'édition. Production éditoriale : Section des publications, de la bibliothèque et des services en anglais, Office des Nations Unies à Vienne.

Photos © ONUDC, sauf avis contraire.

Version originale : anglais, Section publication et bibliothèque, Office des Nations Unies à Vienne.

Le texte de la présente publication n'est pas une traduction officielle.



---

## AVANT-PROPOS

**L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont au cœur des Objectifs de développement durable et se révèlent absolument nécessaires pour assurer à tous la pleine réalisation de leurs droits et potentiels.** Ces visées fondamentales doivent également nous guider dans notre action ainsi que notre démarche au niveau de l'Office des Nations Unies à Vienne/Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONU/ONUDC).

À l'appui des progrès voulus pour assurer, de manière systématique et efficace, l'intégration du genre et la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans nos activités inscrites au programme, nos politiques et pratiques organisationnelles, je suis fier de présenter la Stratégie ONU/ONUDC pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (2018–2021).

La Stratégie résulte de larges consultations inclusives menées auprès du personnel du Siège et de nos bureaux extérieurs.

Elle s'inscrit dans le prolongement du nouveau cadre du Plan d'action établi à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP 2.0) et de la stratégie onusienne sur la parité hommes-femmes présentée officiellement par le Secrétaire général en septembre 2017. La Stratégie a également bénéficié des conseils de nos collègues de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

Je souscris sans réserve à l'engagement du Secrétaire général à diriger par l'exemple et à réformer notre culture institutionnelle. Il s'agit notamment de se doter d'une organisation moderne et d'un personnel à même d'attirer, de retenir et de motiver les meilleurs, et de promouvoir un environnement professionnel propice, inclusif et hétérogène.

La Stratégie ONU/ONUDC pour l'égalité des sexes nous guidera dans les efforts à déployer pour une meilleure représentation des femmes à tous les niveaux en vue de réaliser la parité hommes-femmes et de promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans l'accomplissement de nos mandats.

Par ailleurs, elle engage tous les membres du personnel à faire face à la discrimination sexiste, au harcèlement, aux préjugés et à les combattre, sans oublier de faire leur autocritique quant à leur propre parti pris inconscient, en vue de promouvoir une culture organisationnelle avec le concours de chacun et chacune d'entre nous.

Réaliser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes est une entreprise collective à volets organisationnel et programmatique que l'ensemble du personnel, à tous les niveaux, doit faire sienne.

Pour nous amener à tenir nos engagements, la Stratégie comporte aussi un système rigoureux de responsabilisation et j'ai chargé les cadres supérieurs de veiller régulièrement à passer en revue les résultats obtenus, à identifier les problèmes et à rechercher ensemble des solutions pour en renforcer davantage la mise en œuvre.

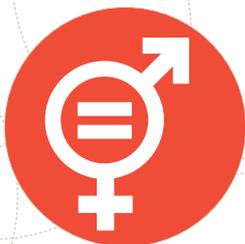
La Stratégie pour l'égalité des sexes est une œuvre de longue haleine qu'il faut mener à bien et je compte sur chaque membre du personnel de l'ONU/ONUDC pour jouer sa partition.



**YURY FEDOTOV**

**Directeur général/Directeur exécutif**

**Office des Nations Unies à Vienne/Office des Nations Unies contre la drogue et le crime**



---

# TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos	iii
Introduction et résumé	1
<b>1. VISION ET OBJECTIFS</b>	<b>3</b>
Office des Nations Unies à Vienne/Office des Nations Unies contre la drogue et le crime en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes	3
Processus d'élaboration	4
Cadre conceptuel	4
<b>2. HISTORIQUE ET RAISON D'ÊTRE DE LA STRATÉGIE</b>	<b>7</b>
Engagements internationaux, en général, et onusiens, en particulier, en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes	7
Rehausser la performance de l'Office des Nations Unies à Vienne et de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime à travers l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes	8
<b>3. RESPONSABILISATION</b>	<b>10</b>
Rôles et responsabilités	10
Mécanisme institutionnel de mise en œuvre de la Stratégie	10
<b>4. OBJECTIFS ET DOMAINES DE PERFORMANCE STRATÉGIQUE POUR LA RÉALISATION DE L'ÉGALITÉ DES SEXES</b>	<b>14</b>
<b>Objectif A :</b> Améliorer la performance mondiale en termes d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes à la faveur de l'action de l'ONUSV/ONUDDC	18
A.1 Veiller, dans le cadre de la planification stratégique, à déterminer et consolider les résultats obtenus au titre des Objectifs de développement durable	18
A.2 Rendre compte des résultats obtenus en matière d'égalité des sexes	18
A.3 Produire des résultats dans le cadre des programmes sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes	19
A.4 Évaluer les performances sous l'angle du genre, en général, et de l'égalité des sexes, en particulier	20

<b>Objectif B :</b> Renforcer la capacité et l'efficacité institutionnelles de l'ONUS/ONUDC pour une meilleure performance en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes	21
B.1 Développer et actualiser la Stratégie ONUV/ONUDC pour l'égalité des sexes et élaborer un plan d'action pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes	21
B.2 Assurer l'encadrement nécessaire à la mise en œuvre de la Stratégie ONUV/ONUDC pour l'égalité des sexes et du plan d'action connexe	21
B.3 Procéder à une gestion des performances tenant compte de la dimension genre	22
B.4 Œuvrer en faveur de l'adoption d'un mécanisme de suivi et d'allocation des ressources financières	22
B.5 Créer une architecture genre	23
B.6 Réaliser et maintenir la parité hommes-femmes au sein de l'ONUS/ONUDC	23
B.7 Prendre les mesures nécessaires pour forger une culture organisationnelle efficace	24
B.8 Renforcer les capacités du personnel à favoriser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes	25
B.9 Développer et partager les connaissances en termes de mandat et d'expertise touchant à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes	25
B.10 Contribuer à la cohérence interorganisationnelle en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes	26

## **5. RESSOURCES** **27**

### **ANNEXES** **29**

I. Indicateurs de performance 2.0 du plan d'action du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes	29
II. Données sur la parité hommes-femmes	35
III. Glossaire	37
IV. Résultats de l'objectif de développement durable relatif au genre, de l'Office des Nations Unies à Vienne/Office des Nations Unies contre la drogue et le crime	40





## INTRODUCTION ET RÉSUMÉ

La présente Stratégie pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (2018-2021) établit, en matière d'égalité des sexes, le premier cadre d'action institutionnel de l'Office des Nations Unies à Vienne/Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUSV/ONUDC). Elle vise, entre autres objectifs, à assurer le respect des normes onusiennes en termes de promotion et de réalisation de l'égalité souhaitée. Elle fournit un cadre systématique qui spécifie les normes institutionnelles et détermine les engagements à prendre en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes pour la période 2018-2021.

La Stratégie aidera lesdits Offices à :

*a)* se conformer au nouveau Plan d'action établi à l'échelle du système des Nations Unies aux fins de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP 2.0) pour mettre en œuvre la politique, en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, du Conseil des Chefs de Secrétariat des Nations Unies pour la coordination ainsi que la Stratégie onusienne pour la parité hommes-femmes rendue publique par le Secrétaire général en septembre 2017;

*b)* fournir un appui structuré aux États Membres dans la mise en œuvre des engagements onusiens en matière d'intégration du genre dans la lutte contre la drogue et les efforts de prévention de la criminalité, conformément à la Déclaration de Doha sur l'intégration de la prévention de la criminalité et de la justice pénale dans le Programme d'action plus large de l'Organisation des Nations Unies visant à faire face aux problèmes sociaux et économiques et à promouvoir l'état de droit aux niveaux national et international et la participation du public, et au document final de la trentième session extraordinaire de l'Assemblée générale intitulé « Notre engagement commun à aborder et combattre efficacement le problème mondial de la drogue » ;

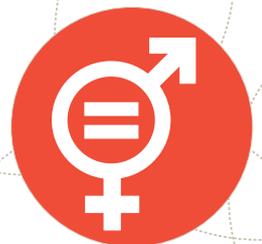
*c)* planifier systématiquement, avec conseils, communications et rapports à l'appui, l'état d'avancement du processus de réalisation de l'égalité des sexes et la quête de résultats à même de favoriser l'atteinte des Objectifs de développement durable touchant au genre.

À propos de sa portée, la Stratégie englobe l'ONUDC<sup>1</sup> et tous les services de l'ONUSV directement responsables devant le Directeur général, à savoir le Bureau des affaires spatiales du Secrétariat et le Service d'information des Nations Unies<sup>2</sup>.

Le chapitre premier de la Stratégie définit la vision et les objectifs de l'ONUSV/ONUDC en matière de promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.

<sup>1</sup> Aux termes du document ST/SGB/2004/6, le Service de gestion des ressources humaines, le Service de gestion des ressources financières et le Service des technologies de l'information relèvent de l'ONUDC. Mais, en ce qui concerne l'établissement des visées en matière de parité entre les sexes et conformément aux objectifs fixés par le Bureau de gestion des ressources humaines du Secrétariat, ces services dépendent de l'ONUSV.

<sup>2</sup> Aux termes du document ST/SGB/2004/5, le Service d'information des Nations Unies fait rapport au Directeur général de l'ONUSV aussi bien qu'au Secrétaire général adjoint à la communication à l'échelle mondiale. Le Service d'information est concerné à la fois par la présente Stratégie et la Stratégie pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes pour la période 2016-2019 du Département de l'information du Secrétariat.



Le chapitre 2 fait l'historique du présent document en termes de raison d'être, d'approche et de cadre conceptuel. Le chapitre 3 fait état des responsabilités liées à la mise en œuvre de la Stratégie.

Le chapitre 4 traite des objectifs visés et des domaines de performance stratégique pour progresser en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes et assurer le renforcement des institutions à cet effet. Le chapitre 5 porte sur la mobilisation des moyens nécessaires pour mener à bien la mise en œuvre de la Stratégie.

Le Plan d'action pour la mise en œuvre de la Stratégie a été élaboré en 2018. Pour chaque domaine de performance stratégique, le plan prévoit un cadre solide d'intégration du genre dans les activités et pratiques menées à l'échelle du champ d'action des Offices. Il s'agit notamment des mesures et activités clés à entreprendre par chaque Office, avec assignation des rôles et établissement du calendrier de mise en œuvre. Le Plan d'action comporte également des obligations en termes de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre.



## 1. VISION ET OBJECTIFS

### OFFICE DES NATIONS UNIES À VIENNE/OFFICE DES NATIONS UNIES CONTRE LA DROGUE ET LE CRIME EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES ET D'AUTONOMISATION DES FEMMES

La présente Stratégie définit la vision et les objectifs de l'ONU/ONUDC : veiller à ce que le personnel, à tous les niveaux, prenne conscience de ses responsabilités, ainsi que des ressources et capacités nécessaires pour satisfaire aux exigences dans chacun des domaines de performance stratégique aux fins de promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Les objectifs sont parfaitement en phase avec les indicateurs de performance du plan UN-SWAP 2.0 (figurant à l'annexe I du présent document).



► **ÉNONCÉ DE LA VISION :** L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes font partie intégrante de tous les volets de l'action menée par l'ONU/ONUDC pour l'avènement d'un monde plus sûr eu égard aux fléaux de la drogue, de la criminalité et du terrorisme et pour assurer l'utilisation pacifique de l'espace extra-atmosphérique.

► **BUT :** D'ici à 2021, faire de l'ONU et de l'ONUDC des lieux de travail où le personnel veille résolument à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sous tous les aspects des processus institutionnels, de la planification et des activités.

#### ► OBJECTIFS :

**Objectif A :** Renforcer l'obtention de résultats globaux en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes par le biais des activités de l'ONU/ONUDC.

**Objectif B :** Renforcer les capacités et l'efficacité institutionnelles de l'ONU/ONUDC afin de favoriser la production de résultats dans les domaines de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.



## PROCESSUS D'ÉLABORATION

La Stratégie ONUV/ONU DC pour l'égalité des sexes a été conçue aux fins d'assurer une large adhésion aux engagements pris au titre du Plan d'action ONU-SWAP 2.0, à savoir que chaque entité onusienne doit adopter une politique d'égalité des sexes ou un système équivalent en la matière.

La Stratégie résulte d'un processus consultatif inclusif qui a enregistré la participation du personnel de l'ensemble des divisions et services compétents des sièges de l'ONU V/ONU DC et des bureaux extérieurs ainsi que l'appui de la Division de coordination de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU Femmes). Figurait au menu du processus d'élaboration une évaluation initiale, en 2017, de l'égalité des sexes au sein de l'ONU V/ONU DC. À noter également des sessions de travail avec les cadres supérieurs et l'ensemble des divisions et services compétents, et une session de réflexion, ouverte à tout le personnel, pour discuter de l'importance et des incidences de la mise en place d'un cadre institutionnel pour promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Une enquête a été menée en outre pour fournir à l'ensemble du personnel l'opportunité de se prononcer sur l'ébauche d'un avant-projet du document.

## CADRE CONCEPTUEL

La base conceptuelle de la Stratégie pour l'égalité des sexes est celle des deux approches adoptées en matière d'intégration du genre et d'égalité des sexes<sup>3</sup>. Cette double approche est exposée dans la Déclaration et le Programme d'action de Beijing et s'applique également au Programme de développement durable à l'horizon 2030 où le genre est intégré à l'ensemble des Objectifs de développement durable ainsi qu'aux mesures prévues, au titre de l'Objectif 5, dans le sens de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de toutes les femmes et filles.

Selon la définition qu'en a donnée le Conseil économique et social dans ses conclusions concertées 1997/2<sup>4</sup>, intégrer une démarche d'égalité des sexes, c'est évaluer les incidences, pour les femmes, les hommes, les filles et garçons, de toute action envisagée dans le cadre de l'ensemble des pratiques institutionnelles, politiques, programmes et autres activités. Ce processus d'évaluation incombe à tous les membres du personnel, quels que soient leurs fonctions et grades. Dans cette optique, l'intégration du genre s'avère fondamentale lorsqu'il s'agit d'assurer l'engagement, le financement, les compétences et programmes voulus pour entreprendre une démarche de changement dans le sens de l'égalité des sexes, l'appuyer et, selon que de besoin, l'adapter ou la renforcer.

<sup>3</sup> Pour des éclaircissements sur la terminologie du genre, voir le glossaire figurant à l'annexe III.

<sup>4</sup> Documents officiels de la cinquante-deuxième Session de l'Assemblée générale, Supplément n°3 (A/52/3/Rev.1, chap. IV, sect. A, par. 4)

## Définitions du genre et de l'intégration des Objectifs de développement durable

Les gouvernements et les autres acteurs devraient encourager l'adoption de mesures énergiques et visibles visant à assurer la prise en compte de la problématique hommes-femmes dans toutes les politiques et tous les programmes afin d'en analyser les conséquences sur les femmes et les hommes avant toute décision.

Déclaration et Programme d'action de Beijing adoptés à la Quatrième Conférence mondiale sur les femmes, Beijing, 15 septembre 1995

Intégrer une démarche 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 œuvre, 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 des sexes.

Conclusions concertées du Conseil économique et social 1997/2

L'intégration vise à inscrire le Programme de développement durable à l'horizon 2030 aux niveaux national et local, et à l'intégrer dans les plans de développement national, infranational et local ; et par la suite dans les allocations budgétaires.

Groupe des Nations Unies pour le développement, Intégration du Programme de développement durable à l'horizon 2030 : Note d'orientation à l'intention des équipes de pays des Nations Unies (éd. 2017)



Parallèlement à l'intégration de la problématique genre, il s'avère nécessaire d'arrêter, selon que de besoin, des mesures ciblées pour remédier à l'inégalité entre les sexes partout où elle prévaut. Il s'agit notamment de mesures internes pour réaliser la parité hommes-femmes au niveau du recrutement de personnel, par exemple, et de mesures externes pour s'assurer que les femmes et les hommes bénéficient, sur un pied d'égalité, des avantages de la technologie spatiale ou de mettre en place un système de justice pénale qui prenne en compte la problématique genre. Le plan UN-SWAP 2.0 met l'accent sur la nécessité de parvenir à des résultats favorisant la réalisation de l'égalité des sexes. Les mesures ciblées sont censées aller, par conséquent, au-delà de l'autoperfectionnement personnel de la femme et/ou de l'homme pour transformer les rapports d'inégalité entre hommes et femmes en contribuant au changement voulu à propos des normes sociales, des valeurs culturelles, des structures du pouvoir et des causes fondamentales de l'inégalité entre les sexes et de la discrimination.



UN Photo/Kim Haughton



## 2. HISTORIQUE ET RAISON D'ÊTRE DE LA STRATÉGIE

### ENGAGEMENTS INTERNATIONAUX, EN GÉNÉRAL, ET ONUSIENS, EN PARTICULIER, EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DES SEXES ET DE L'AUTONOMISATION DES FEMMES

En 1948, la Déclaration universelle des droits de l'homme a expressément consacré les droits cardinaux inaliénables et les libertés fondamentales dont peut se prévaloir tout être humain. Depuis lors, les États Membres ont constamment renouvelé et réaffirmé leurs engagements en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans le cadre des conventions internationales. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et la Déclaration et le Programme d'action de Beijing constituent une base solide pour l'action à mener. Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 est venu en appui avec des objectifs clairs et les États Membres y ont reconnu que l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles apporterait une contribution décisive au progrès souhaité au niveau de tous les Objectifs de développement durable et que l'intégration systématique d'une démarche « sexospécifique » dans la mise en œuvre du Programme était absolument nécessaire pour la mener à bien. En 2016, la Commission de la condition de la femme, à sa soixantième session, a mis l'accent sur la corrélation entre l'autonomisation des femmes et le développement durable. Elle a souligné l'urgence de l'intégration systématique d'une démarche « sexospécifique » dans la mise en œuvre du Programme horizon 2030 dans son intégralité, de l'ensemble des Objectifs de développement durable et de leurs cibles, et pour ce qui concerne l'éventail de politiques et programmes gouvernementaux à tous les niveaux.

Une série d'instruments et résolutions Internationaux invitent les États membres à intégrer une démarche en faveur de l'égalité des sexes dans leurs législations et politiques, et à adopter des mesures spéciales en vue de la promouvoir ainsi que l'autonomisation des femmes. Ces instruments et résolutions servent également de source de référence à l'ONUV/ONU DC<sup>5</sup> dans l'accomplissement de leur mandat.

<sup>5</sup> Ces instruments sont notamment le Protocole visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants, complétant la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée ; le Pacte international relatif aux droits civils et politiques ; la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ; la Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes ; la Convention relative aux droits de l'enfant ; le document final de la trentième session extraordinaire de l'Assemblée générale ; la résolution 71/211 de l'Assemblée générale intitulée « Coopération internationale pour aborder et combattre le problème mondial de la drogue » ; la Résolution 70/182 de l'Assemblée générale intitulée « Coopération internationale contre le problème mondial de la drogue » ; la Résolution 68/191 de l'Assemblée générale intitulée « Adoption de mesures contre le meurtre sexiste de femmes et de filles » ; la Résolution 65/228 de l'Assemblée générale intitulée « Renforcement des mesures en matière de prévention du crime et de justice pénale visant à combattre la violence à l'égard des femmes » ; Règles des Nations Unies concernant le traitement des détenues et l'imposition de mesures non privatives de liberté aux délinquantes (Règles de Bangkok) ; la Résolution 26/3 de la Commission pour la prévention du crime et la justice pénale intitulée « Prise en considération de la problématique hommes-femmes dans les politiques et programmes de prévention du crime et de justice pénale et dans les efforts déployés pour prévenir et combattre la criminalité transnationale organisée » ; la Résolution 59/5 de la Commission des stupéfiants intitulée « Prise en considération de la problématique hommes-femmes dans les politiques et programmes en matière de drogues » ; la Résolution 55/5 de la Commission des stupéfiants intitulée « Promotion de stratégies et de mesures qui répondent aux besoins particuliers des femmes dans le cadre de stratégies et de programmes globaux et intégrés de réduction de la demande de drogues » ; et la Résolution 52/1 de la Commission des stupéfiants intitulée « Promouvoir la coopération internationale pour lutter contre l'implication des femmes et des filles dans le trafic de drogues, notamment comme passeuses ».



© Photo MINUSMA/Marco Dormino

À noter au nombre des multiples initiatives de l'ONU l'adoption, à l'échelle du système onusien, d'une politique en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes. Cette politique, approuvée par le Conseil des Chefs de Secrétariat pour la coordination en octobre 2006, visait à attirer davantage l'attention sur la question de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes à prendre en compte dans les politiques et programmes du système des Nations Unies et sur la mise en œuvre des Conclusions concertées du Conseil économique et social 1997/2.

Cette politique a été suivie en 2012 dans le plan ONU-SWAP ; ONU-SWAP 2.0 a été rendu public en 2018. Quant à la stratégie adoptée à l'échelle du système pour la parité hommes-femmes, elle a été présentée officiellement par le Secrétaire général en 2017.

Les rapports présentés à propos du plan ont témoigné de l'importance capitale des politiques et stratégies en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes en tant que catalyseurs de la responsabilité voulue et de l'amélioration de la performance des entités concernées sur ces deux questions ; l'élaboration de pareilles politiques et stratégies s'est révélée nécessaire dès la première phase du plan ONU-SWAP. L'adoption, par l'ONU/ONUDC, d'une stratégie concrète pour l'égalité des sexes s'impose en conséquence pour accélérer la réalisation de cette équité et l'autonomisation des femmes.

## **REHAUSSER LA PERFORMANCE DE L'OFFICE DES NATIONS UNIES À VIENNE ET DE L'OFFICE DES NATIONS UNIES CONTRE LA DROGUE ET LE CRIME À TRAVERS L'ÉGALITÉ DES SEXES ET L'AUTONOMISATION DES FEMMES**

Cerner la corrélation entre les différents volets du mandat et la problématique du genre se révèle absolument nécessaire pour qu'une intervention soit tout à fait efficace<sup>6</sup>. L'ONUDC joue un rôle de premier plan à l'échelle mondiale en aidant les États Membres à combattre la criminalité organisée, la corruption et le terrorisme, et en promouvant la réforme de la justice pénale, l'application de la loi, la réduction de la demande de drogues et la prévention du VIH/SIDA, contribuant ainsi à la réalisation des 17 Objectifs de développement durable et de leurs 169 cibles. L'Office aide aussi les États membres à mettre en place des systèmes législatif, réglementaire, de justice pénale et de santé et à les renforcer pour mieux faire face à ces défis et sauvegarder leurs populations, notamment les personnes les plus vulnérables. À travers l'action qu'elle mène aux niveaux mondial, national et régional, l'ONUDC appuie les États Membres dans leurs efforts pour atteindre leurs objectifs au titre du Programme d'action à l'horizon 2030. Son cadre stratégique engage le personnel à prendre en compte les préoccupations « sexospécifiques » sous les trois volets de son programme de travail (action normative, recherche et travail analytique, et assistance technique sur le terrain)<sup>7</sup>.

Le Bureau des affaires spatiales s'évertue à promouvoir la coopération internationale pour les besoins de l'utilisation pacifique de l'espace extra-atmosphérique et le recours aux technologies propices à l'amélioration des conditions de vie de l'humanité. Le Bureau promeut les

<sup>6</sup> Voir ONUDC, Note d'orientation à l'intention du personnel de l'ONUDC - Intégration du genre dans l'action menée par l'ONUDC - pour information sur les dimensions du genre dans sa lutte contre la criminalité transnationale organisée et le trafic de drogues, la corruption, ainsi que ses efforts en matière de prévention du terrorisme, de justice, de santé et de garantie des moyens d'existence.

<sup>7</sup> Voir programme 13 du plan-programme biennal et priorités pour la période 2018-2019 (A/71/6/ Rev.1).

technologies spatiales conformément à la cible 5.b des Objectifs de développement durable consistant à renforcer l'utilisation des technologies clefs, en particulier des technologies de l'information et de la communication, pour favoriser l'autonomisation des femmes. Les sciences, technologies, innovations et recherches spatiales visent à améliorer la qualité de vie et à rendre la planète plus durable eu égard à l'agriculture, au changement climatique, aux réponses aux catastrophes, au transport, à la santé, aux communications, etc.). Le Bureau des affaires spatiales veille résolument, par conséquent, à ce que les femmes bénéficient de ces avancées, accorde un haut rang de priorité aux besoins des femmes et des filles et s'efforce de les satisfaire.

Le Service de l'information des Nations Unies, qui fait partie du Département de l'information du Secrétariat, a pour mission d'aider à la réalisation des buts de l'ONU en informant le public des activités et préoccupations de l'Organisation.

L'ONU est également investie de fonctions administratives, dont certaines sont partagées avec l'ONU, dans les domaines du financement, des ressources humaines, des technologies de l'information et de la communication, et des services d'appui, y compris les achats et l'infrastructure. Il s'agit, dans l'ensemble, de fournir des services d'appui aux processus intergouvernementaux, d'assurer le financement nécessaire aux programmes et activités prévus et d'en appuyer la mise en œuvre<sup>8</sup>.

Le droit des femmes et des filles à la non-discrimination et à la pleine jouissance des droits et libertés au même titre que les hommes et les garçons est consacré, aux termes du droit international, par la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. L'égalité des sexes implique que tout être humain est libre de développer ses compétences personnelles et de faire ses choix sans se heurter à des contraintes imposées par des stéréotypes, des rôles « sexospécifiques » rigides ou des préjugés. Les femmes et les hommes ont droit à un accès égal aux opportunités dans le processus de gestion des ressources humaines, y compris en matière de recrutement et de promotion, et jouissent aussi du droit de travailler dans un environnement exempt de favoritisme, de discrimination et de harcèlement sexuel. C'est, toutefois, un rapport inversement proportionnel qui prévaut dans tout le système onusien pour les femmes au niveau des postes de responsabilité : plus le grade est élevé, plus la parité prônée régresse. Cette anomalie est plus accentuée au niveau du Secrétariat que dans le reste du système des Nations Unies. Les données agrégées sont de nature à induire en erreur quant à la faible représentation des femmes dans certaines des catégories prééminentes : hauts postes de direction et sur le terrain, notamment dans les zones de conflit. Ce phénomène se ressent également au niveau du personnel de l'ONU/ONU (voir annexe II). Ces institutions sont toutes deux résolues à remédier à cette situation et à réaliser la parité entre les sexes par la mise en place d'une direction forte et la modernisation des systèmes et procédures, comme indiqué dans la présente Stratégie.

**« L'enjeu n'est pas tout simplement d'ordre quantitatif mais consiste plutôt à transformer notre culture institutionnelle pour pouvoir tirer pleinement parti de notre potentiel. Il s'agit de créer un environnement professionnel qui prenne en compte l'égalité souhaitée et qui soit exempt de favoritisme et inclusif vis-à-vis de l'ensemble du personnel. »**

(Quant à la stratégie adoptée à l'échelle du système pour la parité entre les sexes, elle a été présentée officiellement par le Secrétaire général en 2017.)

<sup>8</sup> Programme 25 (Gestion et services d'appui) du plan-programme biennal et priorités pour la période 2018-2019 (A/71/6/Rev.1), par. 25.1.

### 3. RESPONSABILISATION

#### RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Étant donné que l'égalité des sexes est un objectif transversal, tout le personnel est tenu responsable de la mise en œuvre de la Stratégie ONUV/ ONUDC pour l'égalité des sexes. La mise en œuvre, à ce jour, du plan ONU-SWAP a révélé que la manière de gérer et l'engagement de la haute direction étaient décisifs pour l'obtention de résultats significatifs. La présente Stratégie spécifie les responsabilités du personnel aux différents niveaux, y compris les cadres supérieurs<sup>9</sup>, pour la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.

Le Plan d'action, qui constitue le cadre de mise en œuvre de la Stratégie, a été mis au point en 2018. Il précise les responsabilités du personnel et des divers départements en matière d'intégration du genre et de réalisation des objectifs de chaque domaine de performance stratégique.

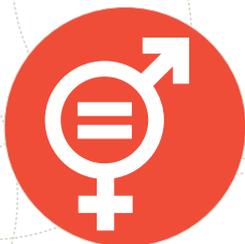
« Pour que le Plan d'action (2.0) élaboré à l'échelle du Système soit couronné de succès, il faudra aussi [...] veiller à l'adoption d'approches globales et de mécanismes de responsabilisation pour fixer et atteindre les objectifs en termes de genre. »

(Rapport du Secrétaire général sur la prise en compte de la problématique genre (E/2017/57))

#### MÉCANISME INSTITUTIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE

Depuis son introduction en 2012, le plan ONU-SWAP a servi de base à une série d'améliorations notables pour renforcer la performance des Nations Unies concernant la prise en compte des considérations liées à l'égalité des sexes et l'établissement d'un cadre unifié de responsabilisation aux fins de l'égalité souhaitée et de l'autonomisation des femmes. Ce progrès notable enregistré à l'échelle du système onusien a permis d'élever la barre de la responsabilisation et des résultats au sein de l'Organisation pour les cinq prochaines années. ONU-SWAP 2.0 vise également à faire intégrer le Programme d'action à l'horizon 2030 pour montrer comment les entités concernées appuient la réalisation des Objectifs de développement durable. Il comporte aussi un nouvel indicateur de performance qui permet à ces entités de faire valoir les résultats engrangés en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes dans le cadre des activités inscrites au programme. La mise en œuvre du plan ONU-SWAP 2.0 a débuté en 2018.

<sup>9</sup> Selon la définition donnée dans les Notes techniques (bientôt disponibles) du plan ONU-SWAP 2.0, les cadres supérieurs sont les fonctionnaires de grade D-1 et au-delà ou de rang équivalent. Pour les besoins de la présente Stratégie, des responsabilités pourraient être confiées aussi à des fonctionnaires de grade P-4 ou équivalent et de rang supérieur pour mener à bien la mise en œuvre de la stratégie, les initiatives ou activités de renforcement des capacités et de formation.



ONU-SWAP expose clairement les normes échelonnées de performance permettant de mesurer les progrès accomplis. La Stratégie ONUV/ONU DC pour l'égalité des sexes tire parti des recommandations du plan ONU-SWAP concernant les modalités de renforcement des mécanismes de responsabilisation institutionnelle, y compris le recours à un cadre plus efficace de suivi et d'évaluation du processus d'intégration du genre.

L'architecture genre de l'ONU V/ONU DC schématisée à la page 13 permettra d'assurer la responsabilisation institutionnelle dans la mise en œuvre de la Stratégie pour l'égalité des sexes. Ce mécanisme de suivi interne s'avère crucial pour l'évaluation de conformité avec la Stratégie et servira de base pour responsabiliser tout le personnel, répertorier les bonnes pratiques et assurer le suivi des performances.

L'ultime responsabilité en termes d'intégration du genre et de réalisation des objectifs et cibles arrêtés dans la Stratégie incombera au Directeur général/Directeur exécutif. Le Comité exécutif sera l'organe de décision suprême en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes au sein de l'ONU V/ONU DC, chargé de suivre et superviser l'état d'avancement de la mise en œuvre de la Stratégie<sup>10</sup>.

Le Comité est le principal mécanisme institutionnel par le truchement duquel le Directeur général/Directeur exécutif va forger les formes de direction novatrices requises pour réaliser les objectifs de la Stratégie, y compris une éventuelle restructuration assortie d'un réexamen des pratiques<sup>11</sup>. Le Comité déterminera aussi les mesures de redressement à prendre, à savoir des directives et recommandations, par exemple, sur le processus de mise en œuvre lorsque l'état d'avancement n'est pas satisfaisant. Le Réseau des points focaux pour l'égalité des sexes et des points focaux pour les droits de la femme sera l'un des mécanismes institutionnels clefs de mise en œuvre de la Stratégie. Il sera constitué de points focaux pour l'égalité souhaitée, qui assisteront le Directeur général/Directeur exécutif et le Comité exécutif, et contribueront au processus d'intégration du genre à l'échelle de l'Office, ainsi que de points focaux pour les femmes, qui apporteront leur concours au personnel, en général, et aux cadres supérieurs, en particulier, précisément en termes de parité entre les sexes. Il est à noter, toutefois, que la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes au sein des Nations Unies est l'affaire de tous et ne devrait donc pas être considérée comme étant du ressort de l'Équipe spéciale chargée de la parité hommes-femmes ou des points focaux ; ces derniers sont plutôt investis d'un rôle de coordination et d'assistance technique.

La structure institutionnelle sera coordonnée et assistée dans le cadre du Programme mondial pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes au sein de l'ONU DC et de l'ONU V, logé au Cabinet du Directeur général/Directeur exécutif. Ce programme jouera un rôle de coordination et de facilitation de la mise en œuvre de la Stratégie pour l'égalité des sexes. Les tâches additionnelles consistent à coordonner le Réseau des points focaux pour l'égalité des sexes et des points focaux pour les droits de la femme, à contribuer, selon que de besoin, aux processus et activités interinstitutions et ceux menés à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et à assumer des responsabilités dans la

<sup>10</sup> La note de service UNOV/OI/1-UNODC/OI/1 relative au Comité exécutif sera actualisée aux fins d'inclusion d'un point régulier de l'ordre du jour portant sur la mise en œuvre et le suivi de la Stratégie ONU V/ONU DC pour l'égalité des sexes et du plan d'action connexe.

<sup>11</sup> En 2006, les membres du Conseil des Chefs de Secrétariat des Nations Unies pour la coordination se sont engagés à assurer une forte direction au sein de leurs institutions respectives pour l'intégration d'une démarche « sexospécifique » dans l'ensemble de leurs pratiques, politiques et programmes organisationnels (CEB/2006/2 and Corr. 1, annex).

coordination interne et externe des activités d'intégration du genre de l'ONUS/ONU DC. Les tâches précises à accomplir à chaque niveau de responsabilité ont été spécifiées dans le Plan d'action mis au point en 2018<sup>12</sup>.

En outre, les mécanismes suivants aideront l'ONUS/ONU DC à suivre de plus près la mise en œuvre de la Stratégie pour l'égalité des sexes, ce qui permet d'apprécier et de récompenser les bonnes performances et de recenser les domaines qui nécessitent plus d'attention :

a) **Suivi** : les responsabilités en l'espèce seront exercées au plus haut niveau aux termes de l'accord conclu entre le Directeur général/Directeur exécutif et le Secrétaire général. La présentation de rapports sur la mise en œuvre de la Stratégie se fera sur une base bisannuelle par l'intermédiaire du Groupe des Cadres supérieurs et du Conseil des Chefs de Secrétariat des Organismes des Nations Unies pour la coordination. Les directeurs de l'ONUS/ONU DC feront annuellement rapport au Comité exécutif à propos de leur contribution à la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et aux résultats obtenus. Pour tout le reste du personnel, y compris les cadres, leurs supérieurs hiérarchiques en apprécieront les performances par voie de notation et d'évaluation annuelle ;

b) **Points focaux pour l'égalité des sexes et points focaux pour les droits de la femme** : les points focaux et le Directeur général/Directeur exécutif poursuivront leurs rencontres, selon que de besoin, pour discuter de la mise en œuvre de la Stratégie et d'autres questions touchant à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes sous l'angle du mandat de l'ONUS/ONU DC ;

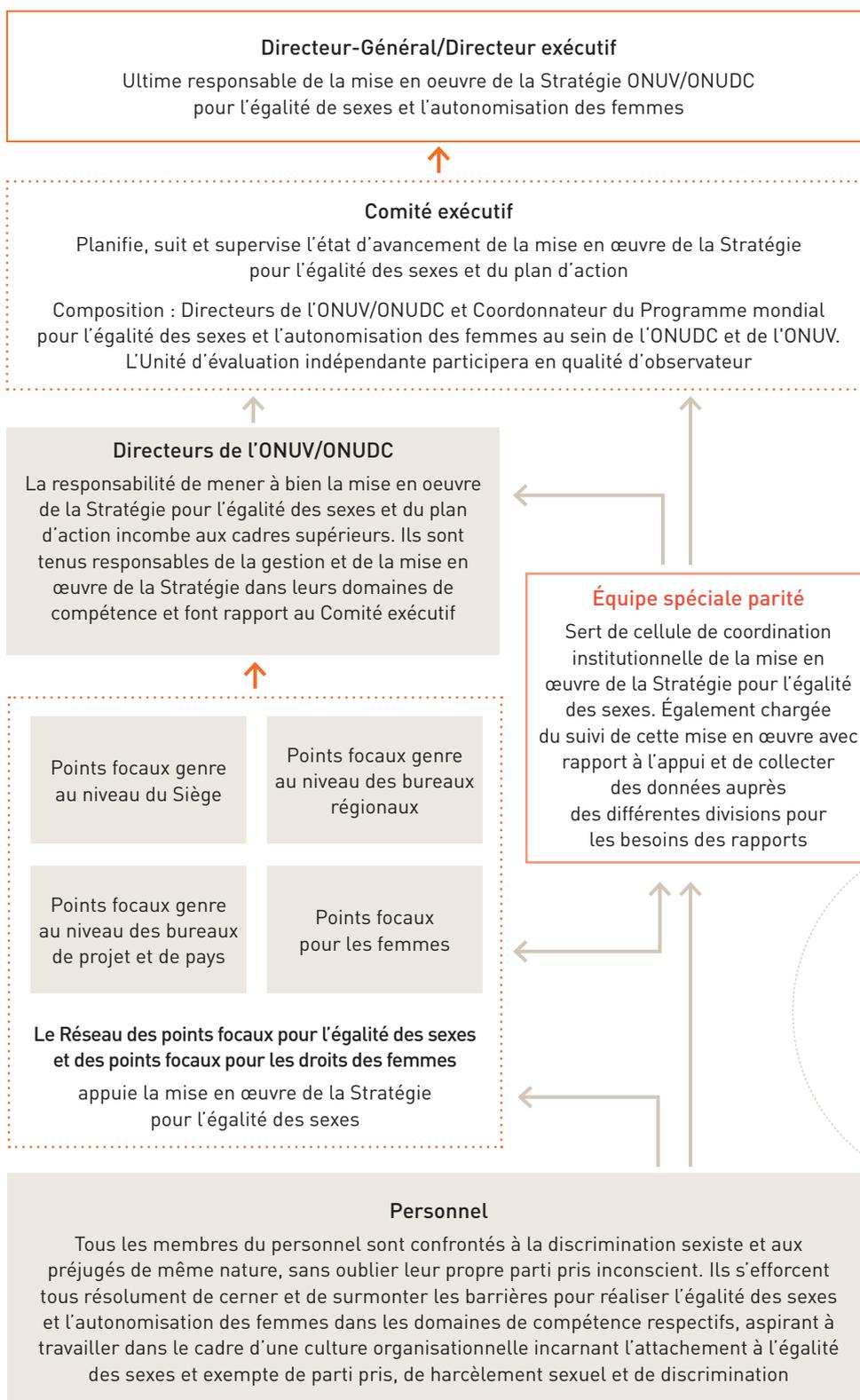
c) **Évaluation à mi-parcours** : une évaluation à mi-parcours des progrès accomplis sera requise par le Cabinet du Directeur général/Directeur exécutif au troisième trimestre 2019. Des modifications pourraient être apportées par la suite au Plan d'action et à la mise en œuvre de la Stratégie, si nécessaire ;

d) **Présentation de rapports** : l'ONUS/ONU DC fera annuellement rapport à ONU Femmes sur la mise en œuvre du plan ONU-SWAP 2.0 et de la présente Stratégie ; au titre de l'accord conclu entre les cadres supérieurs et le Secrétaire général, le Directeur général/Directeur exécutif communiquera et fera chaque année rapport sur les priorités concernant la mise en œuvre de la Stratégie ; les rapports annuels de l'ONU DC sur l'état d'avancement des projets, qui comportent une section consacrée à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, continueront d'apporter l'éclairage nécessaire ; l'ONUS/ONU DC, avec le concours du Programme mondial pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes au sein de l'ONUS/ONU DC, fera annuellement rapport au Comité exécutif et aux États Membres, par le canal de différents forums, dont le groupe de travail intergouvernemental permanent à composition non limitée sur l'amélioration de la gouvernance et de la situation financière de l'ONU DC, rapport portant sur la mise en œuvre de la Stratégie et du Plan d'action, ainsi que sur l'état d'avancement du Programme. Le calendrier et les modalités de présentation de rapport sont établis dans le plan d'action de la présente Stratégie ;

e) **Évaluation finale indépendante** : il sera procédé à une évaluation en 2020 sous la supervision de l'Unité d'évaluation indépendante de l'ONU DC pour faire le point sur l'élaboration de la Stratégie pour l'égalité des sexes pour la période 2022-2026.

<sup>12</sup> Les points focaux pour l'égalité des sexes, tout comme les points focaux pour les droits de la femme se verront notifier par écrit leur mandat, qui déterminera, par ailleurs, les responsabilités qui leur incombent dans la mise en œuvre de la Stratégie.

Figure. Architecture genre de l'Office des Nations Unies à Vienne et de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime

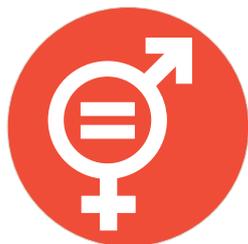


## 4. OBJECTIFS ET DOMAINES DE PERFORMANCE STRATÉGIQUE POUR LA RÉALISATION DE L'ÉGALITÉ DES SEXES

Comme demandé par le Conseil des Chefs de Secrétariat des Organismes des Nations Unies pour la coordination, la Stratégie ONUV/ONU DC pour l'égalité des sexes utilise les indicateurs de performance ONU-SWAP 2.0 comme référence<sup>13</sup>. Conformément à la théorie du changement qui sous-tend le cadre d'ONU-SWAP (Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes), pour que l'ONU V/ONU DC contribue de manière appropriée à la réalisation des objectifs de développement sensibles et des autres objectifs convenus au niveau international, les Offices doivent identifier les résultats liés au développement durable et prendre les dispositions et actions nécessaires à l'atteinte de ces résultats.

Dans la présente stratégie, il est reconnu que le renforcement des institutions (objectif B de la Stratégie) est essentiel à la réalisation de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (objectif A). Par exemple, les résultats des politiques et le leadership proactif, transformateur et axé sur les résultats (objectif B) ont été jugés essentiels pour garantir les engagements institutionnels en faveur de l'égalité des sexes (objectif A). De même, une architecture genre (objectif B) appuie l'élaboration de rapports sur les résultats (objectif A). L'allocation financière et la gestion des performances sexospécifiques (objectif B) soutient les résultats dans le cadre des programmes sur l'égalité des sexes, d'autonomisation des femmes (objectif A), etc. Les deux objectifs sont donc intrinsèquement liés et l'évaluation des relations entre les deux constituera un élément important du suivi.

Pour atteindre les objectifs A et B, 14 domaines de performance stratégique ont été définis (voir tableau 1 ci-dessous). Ces domaines sont tirés des 17 indicateurs de performance de ONU-SWAP 2.0 (figurant à l'annexe I)<sup>14</sup>.



<sup>13</sup> Consciente de l'Agenda 2030, ONU-SWAP 2.0 inclut des rapports et des résultats concernant le genre et qui sont liés aux Objectifs de développement durable.

<sup>14</sup> L'indicateur de performance de l'audit n'est pas inclus dans la présente Stratégie, car il n'est pas pertinent pour l'ONU V/ONU DC, la fonction d'audit étant située au Siège de l'Organisation des Nations Unies à New York. Aux fins de la Stratégie, les indicateurs de performance suivants ont été fusionnés : « suivi des ressources financières » et « affectation des ressources financières » ; et « évaluation des capacités » et « développement des capacités ». L'indicateur de performance ONU-SWAP relatif à la représentation égale des femmes a été intitulé « Parité hommes-femmes », conformément à la stratégie parité hommes-femmes à l'échelle du système.

Tableau 1. Objectifs et domaines de performance stratégique

Objectifs	Domaines de performance stratégique
<p><b>Objectif A</b> : Améliorer la performance mondiale en termes d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes à la faveur de l'action de l'ONUS/ONUDC</p>	<p>A.1 Veiller, dans le cadre de la planification stratégique, à déterminer et consolider les résultats obtenus au titre des Objectifs de développement durable</p> <p>A.2 Rendre compte des résultats obtenus en matière d'égalité des sexes</p> <p>A.3 Produire des résultats dans le cadre des programmes sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes</p> <p>A.4 Évaluer les performances sous l'angle du genre, en général, et de l'égalité des sexes, en particulier</p>
<p><b>Objectif B</b> : Renforcer la capacité et l'efficacité institutionnelles de l'ONUS/ONUDC pour une meilleure performance en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes</p>	<p>B.1 Développer et actualiser la Stratégie ONUS/ONUDC pour l'égalité des sexes et élaborer un plan d'action pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes</p> <p>B.2 Assurer l'encadrement nécessaire à la mise en œuvre de la Stratégie ONUS/ONUDC pour l'égalité des sexes et du plan d'action connexe</p> <p>B.3 Procéder à une gestion des performances tenant compte de la dimension genre</p> <p>B.4 Œuvrer en faveur de l'adoption d'un mécanisme de suivi et d'allocation des ressources financières</p> <p>B.5 Créer une architecture genre</p> <p>B.6 Réaliser et maintenir la parité hommes-femmes au sein de l'ONUS/ONUDC</p> <p>B.7 Prendre les mesures nécessaires pour forger une culture organisationnelle efficace</p> <p>B.8 Renforcer les capacités du personnel à favoriser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes</p> <p>B.9 Développer et partager les connaissances en termes de mandat et d'expertise touchant à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes</p> <p>B.10 Contribuer à la cohérence interorganisationnelle en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes</p>

Les cibles visées pour les 14 domaines de performance stratégique pour 2019 (moyen terme) et 2021 (fin de programme) sont présentées au tableau 2 ci-dessous. Ces cibles à moyen terme et en fin de programme ont été sélectionnées par le biais d'un processus de consultation avec un groupe de travail interdivisionnel. Une analyse de l'évaluation de base de 2017 a été réalisée et des objectifs réalisables ont été définis en fonction de l'emplacement actuel de l'ONUSU et de l'ONUDC, ainsi qu'en relation avec les objectifs pour 2019 et 2021. Les cibles sont basées sur le système de notation à cinq niveaux du cadre ONU-SWAP, qui permet aux entités des Nations Unies de s'auto-évaluer et de faire rapport sur leur situation par rapport à chaque indicateur de performance. Les cinq niveaux du système de notation sont les suivants : « dépasse les exigences », « satisfait aux exigences », « se rapproche des exigences », « manque » et « sans objet »<sup>15</sup>. Les indicateurs de performance pour les trois niveaux les plus élevés figurent à l'annexe I.

Les actions spécifiques pour atteindre les cibles et suivre la mise en œuvre sont décrites dans le Plan d'action.



<sup>15</sup> Conformément aux notes techniques ONU-SWAP 2.0, chaque entité du système des Nations Unies doit au moins s'efforcer de réaliser la note « satisfait aux exigences ». La satisfaction aux exigences est toutefois un point de départ plutôt que la conclusion de la promotion, par une entité, de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. On s'attend à ce que toutes les entités des Nations Unies aspirent à réaliser la note « dépasse les exigences », l'ONU devenant ainsi un leader institutionnel en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes.

**Tableau 2. Cibles d'indicateurs de performance pour l'Office des Nations Unies à Vienne et l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime<sup>a</sup>**

Domaines de performance stratégique		Cible 2019	Cible 2021
A.1	Veiller, dans le cadre de la planification stratégique, à déterminer et consolider les résultats obtenus au titre des Objectifs de développement durable	Se rapproche des exigences	Satisfait aux exigences
A.2	Rendre compte des résultats obtenus en matière d'égalité des sexes	Se rapproche des exigences	Satisfait aux exigences
A.3	Produire des résultats dans le cadre des programmes sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes	Se rapproche des exigences	Dépasse les exigences
A.4	Évaluer les performances sous l'angle du genre, en général, et de l'égalité des sexes, en particulier <sup>b</sup>	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences
B.1	Développer et actualiser la Stratégie ONUV/ONUDC pour l'égalité des sexes et élaborer un plan d'action pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes	Dépasse les exigences	Dépasse les exigences
B.2	Assurer l'encadrement nécessaire à la mise en œuvre de la Stratégie ONUV/ONUDC pour l'égalité des sexes et du plan d'action connexe	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences
B.3	Procéder à une gestion des performances tenant compte de la dimension genre	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences
B.4	Œuvrer en faveur de l'adoption d'un mécanisme de suivi et d'allocation des ressources financières	Manque	Satisfait aux exigences
B.5	Créer une architecture genre	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences
B.6	Réaliser et maintenir la parité hommes-femmes au sein de l'ONU/ONUDC	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences
B.7	Prendre les mesures nécessaires pour forger une culture organisationnelle efficace	Se rapproche des exigences	Dépasse les exigences
B.8	Renforcer les capacités du personnel à favoriser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences
B.9	Développer et partager les connaissances en termes de mandat et d'expertise touchant à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences
B.10	Contribuer à la cohérence interorganisationnelle en matière d'égalité des sexes d'autonomisation des femmes	Se rapproche des exigences	Dépasse les exigences

<sup>a</sup> L'ONU et l'ONUDC rendent compte de la mise en œuvre de l'ONU-SWAP depuis son introduction en 2012.

<sup>b</sup> L'information sur l'évaluation ne concerne que l'ONUDC, vu qu'il n'y existe pas de fonction d'évaluation au niveau de l'ONU.

Dans les sections ci-dessous, les domaines de performance stratégique sont développés pour clarifier les engagements et actions stratégiques spécifiques que l'ONU/ONUDC entreprendra. Les engagements stratégiques ont été sélectionnés sur la base de la garantie d'un impact maximal et de la disponibilité des fonctions et des mandats de l'ONU, et de l'assurance que les deux entités répondent aux exigences du cadre ONU-SWAP 2.0. Les actions spécifiques pour atteindre les objectifs et suivre la mise en œuvre sont décrites dans le Plan d'action.

## OBJECTIF A : AMÉLIORER LA PERFORMANCE MONDIALE EN TERMES D'ÉGALITÉ DES SEXES ET D'AUTONOMISATION DES FEMMES À LA FAVEUR DE L'ACTION DE L'ONU/ONU/C

### A.1 Veiller, dans le cadre de la planification stratégique, à déterminer et consolider les résultats obtenus au titre des Objectifs de développement durable<sup>16</sup>

L'ONU/ONU/C s'est engagé à réaliser les notations « se rapproche des exigences » d'ici à 2019 et « satisfait aux exigences » d'ici à 2021.

- Les cadres stratégiques de l'ONU/C comprendront une réalisation attendue en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes dans chaque sous-programme, conformément aux cibles des Objectifs de développement durable, notamment celles de l'Objectif 5.
- Comme énoncé à l'annexe IV du présent document, l'ONU/ONU/C s'engagera à formuler et à œuvrer à la réalisation des résultats de l'Objectif de développement durable relatif à la transformation<sup>17</sup> et à l'égalité des sexes dans le cadre de ses mandats pertinents et/ou du centrage thématique et en fera régulièrement rapport<sup>18</sup>.

### A.2 Rendre compte des résultats obtenus en matière d'égalité des sexes

Les résultats en matière d'égalité des sexes sont des résultats normatifs et liés au développement concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Dans le contexte des Nations Unies, les résultats normatifs et liés au développement sont habituellement définis comme un appui aux États Membres et à d'autres parties prenantes telles que la société civile, dans l'atteinte de priorités nationales, régionales et internationales, par exemple, celles définies dans les Objectifs de développement durable.

L'ONU/ONU/C s'est engagé à réaliser les notations « se rapproche des exigences » d'ici à 2019 et « satisfait aux exigences » d'ici à 2021.

- Le personnel sera conseillé sur la manière d'élaborer des indicateurs et des résultats sensibles à la spécificité des sexes aux niveaux stratégique et programmatique.
- L'ONU/C fera chaque année rapport à la Commission pour la prévention du crime et la justice pénale et la Commission des stupéfiants, et à leurs groupes de travail et groupes d'experts, ainsi qu'aux organes subsidiaires, selon le cas, sur les résultats de haut

<sup>16</sup> Dans les Notes techniques ONU-SWAP 2.0, il est noté que les entités ne travaillant pas directement à l'atteinte des résultats ou ayant une fonction essentiellement administrative, comme l'ONU, doivent continuer à faire rapport sur les indicateurs de performance 3 et 4 dans l'ONU-SWAP initial. Toutefois, le Bureau des affaires spatiales soutient directement les initiatives programmatiques, en tant que partie de l'ONU, et est donc soumis à évaluation en vertu de cet indicateur.

<sup>17</sup> Les résultats transformateurs contribuent aux modifications des normes sociales, des valeurs culturelles, des structures de pouvoir et des causes profondes des inégalités et de la discrimination entre les sexes. Ils vont au-delà de la satisfaction des besoins individuels en s'attaquant aux causes systémiques au profit de tous les membres de la société.

<sup>18</sup> Les délais et les moyens de vérification de l'atteinte des résultats de l'Objectif de développement durable relatif à l'égalité des sexes sont définis dans le plan d'action. Les résultats figurant en annexe IV du présent document ne sont pas exhaustifs.

niveau sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et sur les progrès enregistrés dans l'atteinte des cibles des Objectifs de développement durable, notamment les contributions spécifiques de l'Office à l'atteinte des cibles de l'Objectif 5.

- Conformément à la Résolution 58/12 de la Commission des stupéfiants et de la Résolution 24/3 de la Commission sur la prévention du crime et la justice pénale, l'ONUDC fera rapport, chaque année, à ces commissions, à travers le rapport du Directeur exécutif, sur la mise en œuvre de la Stratégie sur l'égalité des sexes et du plan d'action. Et les bureaux et services extérieurs et au Siège font rapport chaque année sur les mesures, les activités, les projets et les programmes visant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.
- Le Bureau des affaires spatiales fera régulièrement rapport, dans la déclaration du Directeur du Comité sur les utilisations pacifiques de l'espace extra-atmosphérique, sur l'état d'avancement du respect des engagements contenus dans la Stratégie.
- L'ONUSV/ONUDC inclura des données ventilées par sexe dans le rapport sur le cadre stratégique lorsqu'elles sont disponibles, pertinentes et actuelles. Lorsque les données ventilées par sexe ne sont pas disponibles, cela sera indiqué ainsi que les initiatives visant à faciliter l'utilisation de telles données à l'avenir.

### **A.3 Produire des résultats dans le cadre des programmes sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes<sup>19</sup>**

Ce domaine de performance stratégique couvre les résultats d'initiatives programmatiques individuelles non complètement ni directement saisies dans les principaux documents de la planification stratégique, comme ceux couverts sous A.1 ci-dessus.

L'ONUSV/ONUDC s'est engagé à obtenir les notations « se rapproche des exigences » d'ici à 2019 et « satisfait aux exigences » d'ici à 2021.

- L'ONUSV/ONUDC veillera à ce que les résultats transformateurs sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes soient systématiquement inclus dans les documents de planification stratégique et que les résultats programmatiques déclarés sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes soient atteints.
- Les initiatives programmatiques incluront des résultats transformateurs sur l'égalité des sexes. Cela signifie qu'elles viseront à aller au-delà de l'auto-amélioration individuelle des femmes pour tendre vers la transformation des relations inégales entre les sexes en contribuant aux changements des normes sociales, des valeurs culturelles, des structures de pouvoir et des causes profondes des inégalités et de la discrimination entre les sexes.
- Le personnel plaidera en faveur et recherchera des financements pour exécuter des programmes et des projets ciblant spécifiquement les femmes, les hommes, les garçons ou les filles dans des domaines où de grandes inégalités entre les sexes ont été identifiées.
- Le Comité d'examen des programmes de l'ONUDC inclura des experts en genre pour s'assurer du suivi systématique de la qualité de l'intégration du genre dans les programmes et les projets soumis à son examen.

<sup>19</sup> Il est indiqué dans les Notes techniques ONU-SWAP 2.0 que les entités comme l'ONUSV, qui ne sont pas impliquées dans l'appui direct aux initiatives programmatiques, devraient classer cet indicateur de performance comme étant « sans objet ». Toutefois, le Bureau des affaires spatiales soutient directement les initiatives programmatiques, en tant que partie de l'ONUSV, et est donc soumis à évaluation en vertu de cet indicateur.

#### A.4 Évaluer les performances sous l'angle du genre, en général, et de l'égalité des sexes, en particulier<sup>20</sup>

L'ONUUV/ONUDDC s'est engagé à atteindre la notation « satisfait aux besoins » d'ici à 2019 et à maintenir cette notation d'ici à 2021.

- L'Unité d'évaluation indépendante poursuivra son engagement à intégrer pleinement l'égalité des sexes dans le cadre des trois piliers de son travail : *a)* renforcement des capacités nationales d'évaluation dans le contexte des Objectifs de développement durable ; *b)* résultats de l'évaluation ; et *c)* produits des connaissances de l'évaluation. Cela signifie spécifiquement garantir que :
  - Toutes les évaluations adhèrent au processus d'évaluation tenant compte du genre à toutes les étapes — allant de la conception et de la méthodologie d'évaluation à la diffusion des résultats — et répondent pleinement aux normes et règles d'évaluation du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation.
  - L'Unité d'évaluation indépendante continuera à faire rapport sur l'intégration de la dimension genre dans les évaluations de l'ONUDDC.
  - Les évaluations seront largement diffusées afin de renforcer les connaissances sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans des domaines thématiques indiqués.
- Un financement suffisant sera réservé par l'Office, conformément à sa politique d'évaluation pour que l'Unité d'évaluation indépendante procède à une évaluation indépendante du plan d'action et de la Stratégie sur l'égalité des sexes de l'ONUUV/ONUDDC.



<sup>20</sup> Cette section ne s'applique qu'à l'ONUDDC qui est doté d'une fonction d'évaluation autonome. Le travail du Service d'information des Nations Unies est évalué par l'Unité de recherche en évaluation et en communication du Département de l'information des Nations Unies. L'ONUUV ne dispose pas d'unité d'évaluation et n'est pas membre du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation.

## **OBJECTIF B : RENFORCER LA CAPACITÉ ET L'EFFICACITÉ INSTITUTIONNELLES DE L'ONU/ONU DC POUR UNE MEILLEURE PERFORMANCE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES ET D'AUTONOMISATION DES FEMMES**

### **B.1 Développer et actualiser la Stratégie ONU/ONU DC pour l'égalité des sexes et élaborer un plan d'action pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes**

L'ONU/ONU DC s'est engagé à atteindre la notation « dépasse les exigences » d'ici à 2019 et à maintenir cette notation d'ici à 2021.

- L'ONU/ONU DC prendra des mesures appropriées pour s'assurer que la Stratégie sur l'égalité des sexes et le plan d'action qui l'accompagne (publié en 2018) soient pleinement dotés de ressources, suivis et mis en œuvre d'ici à 2021.
- Tout le personnel aura connaissance de la Stratégie sur l'égalité des sexes et de ses implications pour l'ONU/ONU DC.
- Le Comité exécutif sera l'organe décisionnel suprême pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, chargé du suivi et de la supervision des progrès réalisés dans la mise en œuvre de la Stratégie. Le Comité est présidé par le Directeur général/Directeur exécutif et comprend tous les directeurs de l'ONU/ONU DC. Le Coordonnateur du Programme mondial pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes à l'ONU DC et à l'ONU y est inclus lors de l'examen de questions relatives au genre.
- Un examen de mi-parcours sera effectué au troisième trimestre 2019 pour faire l'inventaire de la mise en œuvre, évaluer les progrès réalisés et apporter au plan d'action les modifications qui s'avèreraient nécessaires.
- L'Unité d'évaluation indépendante effectuera une évaluation approfondie finale de la mise en œuvre de la Stratégie et du plan d'action en 2021 afin d'évaluer les progrès réalisés et guider l'élaboration de la prochaine stratégie.

### **B.2 Assurer l'encadrement nécessaire à la mise en œuvre de la Stratégie ONU/ONU DC pour l'égalité des sexes et du plan d'action connexe**

L'ONU/ONU DC s'est engagé à atteindre les notations « satisfait aux exigences » d'ici à 2019 et « dépasse les exigences » d'ici à 2021.

- Les cadres supérieurs prendront des mesures visibles en interne et soutiendront publiquement l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.
- Les cadres supérieurs favoriseront, de manière proactive, les progrès par rapport aux indicateurs de performance ONU-SWAP et fixeront des objectifs programmatiques spécifiques et des cibles de direction pour l'année énonçant clairement les rôles et les responsabilités.

### **B.3 Procéder à une gestion des performances tenant compte de la dimension genre**

L'ONU/ONUDC s'est engagé à atteindre les notations « satisfait aux exigences » d'ici à 2019 et « dépasse les exigences » d'ici à 2021.

- Le personnel de l'ONU/ONUDC aura la responsabilité d'intégrer des perspectives sexospécifiques et d'assurer une participation égale des femmes et des hommes par, notamment, l'inclusion d'objectifs et de résultats liés à l'intégration genre dans les plans de travail, les évaluations et les appréciations de la performance<sup>21</sup>.
- L'ONU/ONUDC mettra en place un système de reconnaissance du travail et des activités en instance promouvant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. L'ONU/ONUDC rendra obligatoire l'inclusion d'une question relative aux indicateurs du genre dans les entretiens basés sur les compétences.

### **B.4 Œuvrer en faveur de l'adoption d'un mécanisme de suivi et d'allocation des ressources financières**

L'ONU/ONUDC ne dispose pas de mécanisme de traçabilité des ressources financières pour quantifier le décaissement des fonds alloués à la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. La date prévue pour la mise à disposition et l'opérationnalisation de cette fonctionnalité dans Umoja est 2019.

L'ONU/ONUDC s'est engagé à atteindre la notation « satisfait aux exigences » d'ici à 2021.

- L'ONU/ONUDC œuvrera avec d'autres entités du Secrétariat à la mise en place d'un mécanisme de traçabilité des ressources financières pour quantifier le décaissement des fonds alloués à la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes en définissant et en suivant ainsi des cibles pour les allocations financières.
- L'ONU/ONUDC, avec l'appui de la Section du cofinancement et des partenariats, prendra les mesures nécessaires pour garantir la disponibilité d'un financement suffisant pour la mise en œuvre de la présente Stratégie.
- L'ONU/ONUDC cherchera l'appui de donateurs dans la mise en œuvre de la Stratégie, grâce à la fourniture des ressources nécessaires.

<sup>21</sup> Cela couvre le personnel à durée déterminée, à titre continu ou permanent, puisque ce type de personnel est soumis au processus électronique d'évaluation des performances.

## B.5 Créer une architecture genre

L'ONU/ONUDC s'est engagé à atteindre la notation « satisfait aux exigences » d'ici à 2019 et à maintenir cette notation d'ici à 2021.

- L'ONU/ONUDC œuvrera avec les États Membres au financement intégral du Programme mondial pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes à l'ONU/ONUDC et à travers une combinaison de modalités de financement, y compris des sources régulières et extrabudgétaires. Le financement sera proportionnel aux responsabilités du Programme de promotion et de suivi de l'intégration interne du genre et à la mise en œuvre de la Stratégie sur l'égalité des sexes et le plan d'action. Le Programme mondial sera dirigé par un Coordonnateur de programme.
- Un système de point focal du genre sera établi et des points focaux pour les femmes seront alignés en vertu de la même structure pour garantir une approche cohérente des activités relatives à l'intégration du genre et à la parité des sexes. Des termes de référence seront élaborés pour les différents niveaux. Des points focaux genre seront désignés au niveau du Siège et des bureaux extérieurs. Ces points focaux seront de grade P-4 et au-dessus et consacreront au moins 20 % de leur temps aux fonctions de point focal genre<sup>22</sup>.

## B.6 Réaliser et maintenir la parité hommes-femmes au sein de l'ONU/ONUDC

L'ONU/ONUDC s'est engagé à atteindre les notations « satisfait aux exigences » d'ici à 2019 et « dépasse les exigences » d'ici à 2021.

- L'ONU/ONUDC mettra en place et en œuvre un plan de réalisation de la parité hommes-femmes à tous les niveaux, comme indiqué dans la présente Stratégie et conformément à la Stratégie sur la parité hommes-femmes à l'échelle de tout le système.
- L'ONU/ONUDC aura réalisé la parité hommes-femmes à tous les niveaux, conformément à la stratégie de l'ensemble du système sur la parité des sexes, au calendrier de réalisation de cette parité qui a été établi par le Bureau de gestion des ressources humaines du Secrétariat<sup>23</sup>.
- Un objectif de parité hommes-femmes sera inclus dans les plans de travail des cadres supérieurs et le recrutement de cadres pour renforcer l'obligation de rendre compte eu égard à la réalisation de la parité hommes-femmes.

<sup>22</sup> Cet engagement est basé sur l'indicateur de performance n° 11 ONU-SWAP 2.0 « Architecture genre » (en annexe I au présent document).

<sup>23</sup> L'annexe II au présent document cite les cibles annuelles de différents grades, sur la base des cibles établies par le Bureau de gestion des ressources humaines au 8 décembre 2017. La phase 1, démarrant avec effet immédiat, ne s'appliquera qu'au personnel recruté au niveau international, de grade P-1 et au-dessus, avec des missions à durée déterminée, continues ou permanentes. La phase 2, au cours de laquelle les efforts seront élargis pour couvrir le personnel de la catégorie Services généraux a commencé à la fin de l'année 2018. Le Service de gestion des ressources humaines ira également au-delà des exigences de la Stratégie du système sur l'égalité des sexes. Le Service cherchera à créer un meilleur mécanisme d'établissement de rapport pour intégrer le suivi des consultants administrés par l'ONU/ONUDC, afin de mieux évaluer les progrès réalisés dans l'atteinte de la parité hommes-femmes pour cette catégorie de personnel. Cela dépendra de la disponibilité de données.

## B.7 Prendre les mesures nécessaires pour forger une culture organisationnelle efficace

L'ONU/ONUDC s'est engagé à atteindre les notations « se rapproche des exigences » d'ici à 2019 et « dépasse les exigences » d'ici à 2021.

- L'ONU/ONUDC veillera au respect des dispositions légales relatives à l'éthique. Dans le cadre du Secrétariat, les Offices sont tenus de suivre les dispositions légales établies par le Bureau de l'éthique<sup>24</sup>.
- L'ONU/ONUDC continuera à mettre en œuvre et à promouvoir : *a)* le Règlement des Nations Unies sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ; *b)* la souplesse des dispositions relatives au travail et au travail à temps partiel<sup>25</sup> ; et *c)* les politiques favorables à la maternité, à la paternité, à l'adoption, aux urgences familiales et à l'allaitement au sein.
- L'ONU/ONUDC élaborera, sur la base des données disponibles, un mécanisme interne chargé de suivre et d'évaluer : *a)* la mise en œuvre et l'accessibilité des mécanismes d'équilibre entre le travail et la vie privée et si le personnel peut bénéficier de ces mécanismes sans crainte de discrimination ou de préjudice ; et *b)* dans quelle mesure ces initiatives favorisent un environnement de travail et une culture institutionnelle libres de toute discrimination, de tout harcèlement sexuel et abus de pouvoir.
- L'ONU/ONUDC définira des normes minimales pour la création d'un environnement favorable à l'égalité des sexes et veillera à ce qu'elles soient en place et qu'il soit procédé à un audit participatif sur l'égalité des sexes ou l'équivalent, au moins tous les cinq ans<sup>26</sup>.
- Le Service de gestion des ressources humaines procédera à une enquête de satisfaction du personnel tous les deux ans, qui comprendra des questions sur la culture organisationnelle.

<sup>24</sup> Les Nations Unies ont adopté différents règlements concernant la conduite des employés. Ils sont compilés en annexe au Bulletin ST/SGB/2002/13 du Secrétaire général sur le statut, les droits et les devoirs fondamentaux des membres du personnel des Nations Unies.

<sup>25</sup> Ils comprennent l'échelonnement des horaires de travail, le travail à distance, les pauses prévues pour des activités d'apprentissage et les horaires de travail comprimés.

<sup>26</sup> L'évaluation organisationnelle peut prendre la forme d'un « audit sur l'égalité des sexes » en utilisant le modèle élaboré par l'Organisation internationale du Travail ou l'équivalent. Voir Organisation internationale du Travail, *A Manual for Gender Audit Facilitators: The ILO Participatory Gender Audit Methodology (Manuel à l'intention des animateurs des audits sur l'égalité des sexes : Méthodologie de l'audit participatif sur l'égalité des sexes de l'OIT)*, 2<sup>e</sup> éd. (Genève, 2012).

## **B.8 Renforcer les capacités du personnel à favoriser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes<sup>27</sup>**

L'ONU/ONUDC s'est engagé à atteindre la notation « satisfait aux exigences » d'ici à 2019 et à maintenir cette notation d'ici à 2021.

- L'ONU/ONUDC élaborera et déroulera un plan de renforcement des capacités et un programme de formation adapté aux domaines thématiques de travail du personnel du Siège et des bureaux extérieurs. Les cadres supérieurs recevront une formation personnalisée et une formation obligatoire continue sera dispensée à tous les niveaux du personnel<sup>28</sup>.
- Le programme de renforcement des capacités et le programme de formation seront revus et actualisés tous les trois à cinq ans.

## **B.9 Développer et partager les connaissances en termes de mandat et d'expertise touchant à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes**

L'ONU/ONUDC s'est engagé à atteindre les notations « satisfait aux exigences » d'ici à 2019 et « dépasse les exigences » d'ici à 2021.

- L'ONU/ONUDC veillera à ce que les connaissances sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes substantiellement liées aux domaines de leur mandat soient systématiquement saisies, documentées et partagées en interne et avec l'extérieur.
- Le plan de communication de l'ONU/ONUDC comprendra, comme composante intégrale, la diffusion interne et publique d'informations sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en relation avec les domaines des mandats des Offices.
- L'ONU/ONUDC sera activement impliqué dans une communauté de pratique interinstitutionnelle en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes.

<sup>27</sup> Les indicateurs de performance ONU-SWAP 2.0 suivants ont été fusionnés : évaluation des capacités et développement des capacités.

<sup>28</sup> La formation sera basée sur une analyse des besoins en matière de capacités d'intégration du genre nécessaires pour différentes catégories de personnel en prenant en considération les priorités et les domaines fonctionnels et thématiques.

## B.10 Contribuer à la cohérence interorganisationnelle en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes

L'ONUV/ONU DC s'est engagé à atteindre les notations « se rapproche des exigences » d'ici à 2019 et « dépasse les exigences » d'ici à 2021.

- L'ONUV/ONU DC participera systématiquement aux mécanismes de coordination interinstitutionnels sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, notamment le Réseau interinstitutionnel sur les femmes et l'égalité des sexes et le Groupe de travail sur l'égalité des sexes et les droits de l'homme du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation.
- L'ONU DC et le Bureau des affaires spatiales, qui œuvrent directement à la réalisation de l'égalité des sexes et des résultats des Objectifs de développement durable continueront à apprendre et à encourager l'inclusion d'une analyse sexospécifique et sa réponse lors de réunions et groupes de réflexion pertinents.
- L'ONUV/ONU DC cherchera activement des opportunités de participer à un processus d'évaluation d'ONU-SWAP par les pairs.
- L'ONUV/ONU DC soutiendra la mise en œuvre d'au moins un indicateur de performance ONU-SWAP dans une autre entité.



---

## 5. RESSOURCES

Dans le cadre de l'engagement à l'échelle du système des Nations Unies dans l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, il est attendu de tous les membres du personnel qu'ils contribuent à un environnement de travail réceptif à l'égalité des sexes. À cette fin, chaque membre du personnel doit comprendre ses responsabilités en termes d'intégration du genre et en être tenu comptable. Le Plan d'action pour la mise en œuvre de la présente Stratégie a été élaboré en 2018. Pour chaque domaine de performance stratégique, le Plan d'action comprend les rôles attribués, un calendrier de mise en œuvre et les mesures et activités clés que chaque entité devra entreprendre afin de promouvoir l'égalité des sexes.

Les cinq premières années de mise en œuvre d'ONU-SWAP ont démontré que les efforts déployés pour intégrer le genre au sein et entre les entités doivent être dotés de ressources humaines et financières adéquates<sup>29</sup>. La pleine mise en œuvre de la présente Stratégie est basée sur l'hypothèse selon laquelle un financement suffisant sera attribué pour veiller à l'atteinte des objectifs qui y sont énoncés. L'ONUV/ONUDC recherchera donc le soutien de la Section en charge du cofinancement et des partenariats pour garantir un financement durable en vue d'institutionnaliser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Par ailleurs, la mise en œuvre de la Stratégie nécessite un engagement proportionnel de la part de tous les États Membres ainsi qu'un soutien et un engagement continus des donateurs. Le Plan d'action pour la mise en œuvre de la Stratégie contient des informations plus détaillées sur le coût des objectifs spécifiques de soutien à la priorisation institutionnelle et à la collecte de fonds.



---

<sup>29</sup> E/2017/57 et E/2017/57/Corr.1, par. 51.



## ANNEXES

### I. INDICATEURS DE PERFORMANCE 2.0 DU PLAN D'ACTION DU SYSTÈME DES NATIONS UNIES POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES ET L'AUTONOMISATION DES FEMMES

#### A. Les résultats de l'Objectif de développement durable axé sur le genre

##### 1. Engagement envers les résultats de l'Objectif de développement durable axé sur le genre

Se rapproche des exigences	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences
1 a i Le principal document de planification stratégique comprend au moins un résultat d'une entité de haut niveau sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, qui contribuera à l'atteinte des cibles de l'Objectif de développement durable et la référence aux cibles de l'Objectif 5.	1 b i Le principal document de planification stratégique comprend au moins un résultat d'une entité de haut niveau sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, qui contribuera à l'atteinte des cibles de l'Objectif de développement durable et la référence aux cibles de l'Objectif 5 ; et 1 b ii L'entité a atteint ou est en voie d'atteindre le résultat de haut niveau sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.	1 c i Le principal document de planification stratégique comprend au moins un résultat transformateur de haut niveau sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, qui contribuera à l'atteinte des cibles de l'Objectif de développement durable et la référence aux cibles de l'Objectif 5 ; et 1 c ii L'entité a atteint ou est en voie d'atteindre le résultat transformateur de haut niveau sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

##### 2. Rapport sur les résultats en matière d'égalité des sexes

Se rapproche des exigences	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences
2 a i Le système de gestion de l'Entité axé sur les résultats fournit des orientations pour mesurer et faire rapport sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ; ou 2 a ii L'utilisation systématique de données ventilées par sexe dans les rapports de plan stratégique.	2 b i La soumission de rapports à l'organe directeur ou son équivalent, sur les résultats de haut niveau sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, qui contribueront à l'atteinte des cibles d'Objectifs de développement durable, y compris l'Objectif 5 ; et 2 b ii L'utilisation systématique de données ventilées par sexe dans les rapports de plan stratégique.	2 c i La soumission de rapport à l'organe directeur ou son équivalent, sur les résultats de haut niveau sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, qui contribueront à l'atteinte des cibles d'Objectifs de développement durable, y compris l'Objectif 5 ; et 2 c ii L'utilisation systématique de données ventilées par sexe dans les rapports de plan stratégique ; et 2 c iii La soumission de rapport, tous les deux ans, à l'organe directeur ou à son équivalent, sur la mise en œuvre de la politique d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes de l'entité.

### 3. Obtenir des résultats programmatiques sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

Se rapproche des exigences	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences
3 a Les résultats sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont systématiquement inclus dans les documents de planification de l'initiative programmatique.	3 b Des résultats dans le cadre des programmes sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont réalisés.	3 c i Des résultats dans le cadre des programmes sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont réalisés ; et 3 c ii Les initiatives dans le cadre des programmes incluent systématiquement des résultats transformateurs en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes.

### 4. Évaluation

Se rapproche des exigences	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences
4 a Respecte certaines des normes et règles sur l'égalité des sexes et règles sur l'égalité des sexes du Groupe des Nations Unies sur l'évaluation.	4 b Respecte les normes et règles sur l'égalité des sexes du Groupe des Nations Unies sur l'évaluation, et applique les directives du Groupe en matière d'intégration des droits de l'homme et de l'égalité des sexes dans toutes les phases de l'évaluation.	4 c Respecte les normes et règles sur l'égalité des sexes du Groupe des Nations Unies sur l'évaluation, et applique les directives du Groupe en matière d'intégration des droits de l'homme et de l'égalité des sexes dans toutes les phases de l'évaluation, et effectue au moins une évaluation pour mesurer la performance de l'entreprise eu égard à l'intégration de la dimension de genre ou à l'évaluation de sa politique/stratégie sur l'égalité des sexes tous les cinq à huit ans.

### 5. Audit

Se rapproche des exigences	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences
5 a La consultation a lieu avec le point focal sur le genre/le département sur les risques liés à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, en tant que partie du cycle de planification annuelle de l'audit basé sur les risques.	5 b Sur la base des évaluations du niveau d'engagement, les départements d'audit interne ont développé des outils sur les questions relatives à la vérification de l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes (par ex., le respect des politiques, la qualité des rapports) et les appliquent, au besoin, dans toutes les phases d'audit pertinentes.	5 c i Les conclusions pertinentes pour l'égalité des sexes sont présentées systématiquement dans les rapports annuels des départements d'audit interne ; et 5 c ii Les départements d'audit interne entreprennent une mission d'audit ciblée sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes au moins une fois tous les cinq ans.

## B. Renforcement des institutions pour appuyer l'atteinte de résultats

### 6. Politique

Se rapproche des exigences	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences
6 a Une politique d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes ou son équivalent en cours d'élaboration.	6 b Une politique d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes actualisée ou son équivalent est mise en œuvre.	6 c i Une politique d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes actualisée ou son équivalent est mise en œuvre ; et 6 c ii Un mécanisme spécifique de cadres supérieurs est mis en place pour garantir la responsabilité de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.

### 7. Leadership

Se rapproche des exigences	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences
7 a Les cadres supérieurs défendront, au niveau interne, l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.	7 b Les cadres supérieurs défendront, au niveau interne et soutiendront publiquement, l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.	7 c i Les cadres supérieurs défendront, au niveau interne et soutiendront publiquement, l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ; et 7 c ii Les cadres supérieurs encouragent de manière proactive l'amélioration des indicateurs de performance d'ONU-SWAP lorsque les exigences ne sont pas satisfaites/dépassées.

### 8. Gestion des performances tenant compte de la dimension genre

Se rapproche des exigences	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences
8 a Les valeurs fondamentales et/ou les compétences de l'entité sont en cours de révision pour inclure l'évaluation de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.	8 b Une évaluation de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes intégrée dans les valeurs fondamentales et/ou des compétences pour tout le personnel, en insistant particulièrement sur le personnel de grade P-4 ou équivalent et au-dessus.	8 c i Évaluation de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes intégrées dans les valeurs et/ou compétences de base de l'ensemble du personnel, en insistant particulièrement sur le personnel de grade P-4 ou équivalent, y compris les postes de prise de décision dans tous les comités, missions et organes consultatifs ; et 8 c ii Système de reconnaissance mis en place pour l'excellent travail accompli en faveur de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.

## 9. Suivi des ressources financières

Se rapproche des exigences	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences
9 a Œuvrer en faveur de la mise en place d'un mécanisme de suivi des ressources financières permettant de quantifier le décaissement des fonds alloués à la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.	9 b Utilisation du mécanisme de suivi des ressources financières pour quantifier le décaissement des fonds alloués à la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.	9 c i Utilisation du mécanisme de suivi des ressources financières pour quantifier le décaissement des fonds alloués à la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ; et 9 c ii Les résultats du suivi des ressources financières influent sur la planification stratégique centrale relative à l'affectation budgétaire.

## 10. Affectation des ressources financières

Se rapproche des exigences	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences
10 a Le point de référence financier est défini pour l'exécution du mandat sur l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.	10 b Le point de référence financier pour l'affectation des ressources nécessaires à l'exécution du mandat sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes est atteint.	10 c Le point de référence financier pour l'affectation de ressources nécessaires à l'exécution du mandat sur l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes est dépassé.

## 11. Architecture genre

Se rapproche des exigences	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences
11 a i Les points focaux genre ou leur équivalent au Siège, aux niveaux régional, national : a. sont désignés parmi le personnel de grade P-4 ou équivalent et au-dessus ; b. ont un mandat écrit ; c. consacrent au moins 20 % de leur temps aux fonctions de point focal genre.	11 b i Les points focaux genre ou leur équivalent au Siège, aux niveaux régional, national : a. sont désignés parmi le personnel de grade P-4 ou l'équivalent et au-dessus, pour l'intégration et la représentation des femmes ; b. ont un mandat écrit ; c. consacrent au moins 20 % de leur temps aux fonctions de point focal genre ; et 11 b ii Le département/l'unité chargé(e) du genre dispose de toutes les ressources nécessaires, conformément au mandat de l'entité.	11 c i Les points focaux genre ou leur équivalent au Siège, aux niveaux régional, national : a. sont désignés parmi le personnel de grade P-4 ou équivalent et au-dessus, pour l'intégration et la représentation des femmes ; b. ont un mandat écrit ; c. consacrent au moins 20 % de leur temps aux fonctions de point focal genre ; d. des fonds spécifiques sont alloués pour soutenir la mise en réseau des points focaux genre ; et 11 c ii Le département/l'unité chargé(e) du genre dispose de toutes les ressources nécessaires, conformément au mandat de l'entité.

## 12. Représentation égale des femmes

Se rapproche des exigences	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences
12 a Plan en place pour parvenir à une représentation égale des femmes parmi le personnel des services généraux et de grade P-4 et au-dessus, au cours des cinq prochaines années.	12 b L'entité est parvenue à une représentation égale des femmes parmi le personnel des services généraux et de grade P-4 et au-dessus.	12 c Plan en place pour parvenir à une représentation égale des femmes parmi le personnel des services généraux et de grade P-4 et au-dessus, y compris les niveaux de représentation les plus élevés dans les bureaux extérieurs, les comités, les organes consultatifs et les fonds liés à l'entité, compte non tenu de leur source budgétaire.

## 13. Culture organisationnelle

Se rapproche des exigences	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences
13 a La culture organisationnelle soutient en partie la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.	13 b La culture organisationnelle soutient pleinement la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.	13 c i La culture organisationnelle soutient pleinement la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes ; et 13 c ii L'audit participatif de genre de l'Organisation internationale du Travail ou l'équivalent est effectué au moins tous les cinq ans.

## 14. Évaluation des capacités

Se rapproche des exigences	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences
14 a Une évaluation des capacités des individus en matière d'égalité des sexes et d'émancipation des femmes, au sein de l'entité est effectuée.	14 b i Une évaluation à l'échelle de l'entité, des capacités du personnel aux niveaux du siège, des régions et des pays en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes est effectuée ; et 14 b ii Un plan de développement des capacités est établi ou mis à jour au moins tous les cinq ans.	14 c i Une évaluation à l'échelle de l'entité, des capacités du personnel aux niveaux du Siège, des régions et des pays en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes est effectuée ; et 14 c ii Un plan de développement des capacités est établi ou mis à jour au moins tous les trois ans.

## 15. Développement de capacités

Se rapproche des exigences	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences
15 a Œuvrer en faveur d'une formation continue obligatoire pour tous les niveaux du personnel de l'entité au Siège, dans les bureaux régionaux et les bureaux de pays.	15 b Formation continue obligatoire pour tous les niveaux du personnel de l'entité au Siège, dans les bureaux régionaux et les bureaux de pays.	15 c i Formation continue obligatoire pour tous les niveaux du personnel de l'entité au Siège, dans les bureaux régionaux et les bureaux de pays ; et 15 c ii Les cadres supérieurs bénéficient d'une formation adaptée au cours de l'orientation.

## 16. Connaissances et communication

Se rapproche des exigences	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences
16 a Production interne et échange d'informations sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.	16 b i Les connaissances en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes sont systématiquement documentées et rendues publiques ; et 16 b ii Le plan de communication inclut l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en tant que composante intégrante de la diffusion de l'information aux niveaux interne et public.	16 c i Les connaissances en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes sont systématiquement documentées et rendues publiques ; et 16 c ii Le plan de communication inclut l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en tant que composante intégrante de la diffusion de l'information aux niveaux interne et public ; et 16 c iii L'entité est activement impliquée dans une communauté de pratique interinstitutionnelle en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes.

## 17. Cohérence

Se rapproche des exigences	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences
17 a Participe systématiquement aux mécanismes de coordination inter-institutions sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.	17 b i Participe systématiquement aux mécanismes de coordination interinstitutions sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ; et 17 b ii Participe au processus d'évaluation par les pairs d'ONU-SWAP.	17 c i Participe systématiquement aux mécanismes de coordination interinstitutions sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ; et 17 c ii Participe au processus d'évaluation par les pairs d'ONU-SWAP ; et 17 c iii Soutient la mise en œuvre d'au moins un indicateur de performance ONU-SWAP dans une autre entité.

## II. DONNÉES SUR LA PARITÉ HOMMES-FEMMES

Le but visé dans la stratégie à l'échelle du système en matière de parité hommes-femmes est de parvenir à une augmentation de 4 % par an en vue de réaliser la parité hommes-femmes. Cette cible mondiale devrait être atteinte à l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDD) d'ici la fin de 2019 et l'a été à la fin de 2018 à l'Office des Nations Unies à Vienne (ONUUV).

La parité hommes-femmes sera atteinte à différents grades du personnel et à divers moments, en raison des divergences entre eux, comme indiqué dans les tableaux 1 et 2 ci-dessous.

**Tableau 1. Données et cibles de la parité hommes-femmes pour l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime**

Grade	Nombre de personnel au 31 décembre 2016		Cibles annuelles : personnel féminin au 31 décembre (pourcentage)												
	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
USG	0	1	1	0	8	12	16	20	24	28	32	36	40	44	48
D-2	0	3	3	0	8	12	16	20	24	28	32	36	40	44	48
D-1	5	8	13	38	46	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P-5	23	29	52	44	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P-4	56	87	143	39	47	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P-3	60	60	120	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
P-2	11	9	20	55	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

<sup>1</sup> Les données sont extraites du rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat (A/72/123). Seuls les membres du personnel recrutés sur le plan international, avec des contrats à durée déterminée, des contrats continus ou permanents, sont inclus. Les cibles annuelles ont été fixées par le Bureau de gestion des ressources humaines du Secrétariat le 8 décembre 2017. Les cibles sont établies pour chaque combinaison entité/grade et la parité est définie dans une fourchette de pourcentages entre 47 et 53. Certaines exceptions à la méthodologie générale sont faites, par exemple, lorsqu'il est mathématiquement impossible, dans une certaine combinaison entité/grade, d'atteindre la fourchette de pourcentages entre 47 et 53. Si une combinaison entité/grade n'a qu'un seul poste, par exemple, il est impossible de réaliser la parité, car une personne ne peut être divisée en deux. Pour les combinaisons entité/grade où il n'y a que 3, 5, 9, 11 ou 13 postes, il est également impossible d'atteindre la fourchette des 47 à 53 % ; dans pareils cas, la parité serait atteinte lorsque la combinaison entité/grade atteint le pourcentage le plus proche de 50 %. Les cibles de l'ONUUV sont toujours en cours d'examen afin de déterminer si le Service de gestion des conférences relèvera du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences du Secrétariat et du Service d'information des Nations Unies, du Département de l'information du Secrétariat ou si les deux entités relèveront de l'ONUUV.



### III. GLOSSAIRE \*

#### Analyse sexospécifique

L'analyse sexospécifique est un examen critique de la façon dont les différences dans les rôles, les activités, les besoins, les opportunités et les droits, selon les sexes, affectent les hommes, les femmes, les filles et les garçons, dans certains contextes ou situations. L'analyse sexospécifique examine les relations entre les hommes et les femmes, leur accès aux ressources et leur contrôle, ainsi que les contraintes auxquelles ils font face respectivement. Une analyse sexospécifique devrait être intégrée dans toutes les évaluations sectorielles ou analyses de situation pour éviter que les injustices et les inégalités fondées sur le sexe ne soient exacerbées par des interventions et que, dans la mesure du possible, une plus grande égalité et justice soient favorisées dans les relations entre hommes et femmes.

#### Données ventilées par sexe

Les données ventilées par sexe sont des données croisées par sexe, présentant des informations séparées pour les hommes et les femmes, les garçons et les filles. Les données ventilées par sexe reflètent les rôles, les situations réelles et les conditions générales des femmes et des hommes, des filles et des garçons, dans tous les aspects de la société. Par exemple, le taux d'alphabétisation, les niveaux d'instruction, la possession d'entreprise, l'emploi, les différences salariales, les personnes à charge, la possession de maison, la propriété foncière, les prêts, crédits et dettes. Il est plus difficile d'identifier les inégalités réelles et potentielles, lorsque les données ne sont pas ventilées par sexe. Les données ventilées par sexe sont nécessaires pour une analyse sexospécifique efficace.

#### Égalité des sexes

« Égalité des sexes » se réfère aux droits égaux, aux responsabilités et opportunités des hommes et des femmes, des garçons et des filles. L'égalité ne signifie pas que les hommes et les femmes seront égaux, mais que leurs droits, responsabilités et opportunités ne vont pas dépendre de leur sexe d'origine. L'égalité des sexes implique que les intérêts, besoins et priorités des femmes comme des hommes soient pris en considération, dans la reconnaissance de la diversité des différents groupes d'hommes et de femmes. L'égalité des sexes n'est pas une question de femmes ; elle devrait concerner et engager pleinement les hommes comme les femmes. L'égalité entre les hommes et les femmes est considérée comme une question de droits humains, mais aussi comme une condition préalable et un indicateur d'un développement durable, au service de l'individu.

#### « Gender blindness » ou aveuglement aux questions de genre

L'aveuglement aux questions de genre est l'incapacité de reconnaître que les rôles et responsabilités des hommes et des garçons, des femmes et des filles, leur sont conférés dans des cadres et contextes sociaux, culturels, économiques et politiques spécifiques, mais aussi en dehors du contexte. Les projets, programmes, politiques et attitudes dits aveugles à la question de genre ne prennent pas en compte ces différents rôles et besoins, maintiennent le statu quo et n'aideront pas à transformer la structure inégale des relations entre les hommes et les femmes.

#### Genre

« Genre » renvoie aux rôles, comportements, activités et caractéristiques considérés comme convenables pour les hommes et les femmes par une société donnée et à un moment donné. Au-delà des attributs sociaux et opportunités liés au fait d'être homme ou femme et aux relations entre hommes et femmes, garçons et filles, le « genre » se réfère également aux relations hommes-femmes. Ces attributs, opportunités et liens sont socialement bâtis et assimilés au cours de processus de socialisation. Ils sont spécifiques au contexte et au temps et donc variables. Le genre détermine les attentes, autorisations et valeurs chez un homme et une femme dans un contexte donné. Dans la plupart des sociétés, il existe des différences et des inégalités entre les hommes et les femmes dans l'attribution des responsabilités, l'entreprise d'activités de même que dans l'accès aux ressources et leur contrôle et les opportunités de prise de décision. Le genre fait partie du vaste contexte socioculturel, de même que d'autres critères importants pour l'analyse socioculturelle, tels que la catégorie, la race, le niveau de pauvreté, le groupe ethnique, l'orientation sexuelle et l'âge.

\* Les définitions dans cette annexe sont fondées sur celles qui figurent dans le Glossaire sur l'égalité des sexes du Centre de formation de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

## Intégration de la dimension de genre

L'intégration de la dimension de genre est l'approche adoptée par le système des Nations Unies et de la communauté internationale en vue de réaliser des progrès dans le domaine des droits des femmes et des filles, en tant que sous-ensemble des droits humains auxquels l'Organisation des Nations Unies se consacre. Elle ne constitue pas en soi un but ou un objectif, c'est plutôt une stratégie visant à instaurer une plus grande égalité des femmes et des filles par rapport aux hommes et aux garçons.

L'intégration d'une perspective genre est le processus d'évaluation des implications des femmes et des hommes dans toute action planifiée, y compris la législation, les politiques ou programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux. C'est un moyen de faire des préoccupations et expériences des hommes et des femmes une dimension intégrale de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des politiques et programmes dans toutes les sphères politique, économique et sociale, de sorte que les hommes et les femmes en profitent de manière équitable et que les inégalités ne se perpétuent pas. Le but ultime est la réalisation de l'égalité des sexes

## Mesures temporaires spéciales

Ce terme renvoie aux actions visant à accélérer l'égalité de fait entre les hommes et les femmes et qui pourrait, à court terme, favoriser les femmes. Les expressions « action affirmative », « action positive », « mesures positives », « discrimination en sens inverse » et « discrimination positive » sont souvent utilisés pour désigner ces « mesures spéciales » dans leur sens correctif, compensatoire et promotionnel. Cependant « mesures temporaires spéciales » est l'expression retenue au sein du système des Nations Unies.

Le paragraphe 1 de l'article 4 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes stipule que : « L'adoption par les États parties de mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes n'est pas considérée comme un acte de discrimination tel qu'il est défini dans la présente Convention, mais ne doit en aucune façon avoir pour conséquence le maintien de normes inégales ou distinctes ; ces mesures doivent être abrogées dès que les objectifs en matière d'égalité de chances et de traitement ont été atteints. »

Le concept comprend trois parties :

- **Temporaires** : De telles mesures ne doivent pas être considérées comme nécessaires pour toujours, même si leur caractère « temporaire » peut, dans les faits, se traduire par une application pendant une longue période. Les mesures spéciales temporaires doivent être interrompues lorsque les résultats souhaités ont été atteints et maintenus pendant un certain temps.
- **Spéciales** : Le terme « spéciales », bien que conforme au discours sur les droits de l'homme, doit également être expliqué en détail. Son utilisation laisse supposer parfois que les femmes et les autres groupes victimes de discrimination, sont des personnes faibles, vulnérables et ayant besoin de mesures supplémentaires ou « spéciales » pour participer ou concourir au sein de la société. Toutefois, dans la formulation du paragraphe 1 de l'article 4 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, le sens réel du terme « spéciales » est que les mesures sont conçues pour servir un objectif spécifique.
- **Mesures** : Le terme « mesures » couvre un large éventail de politiques, de pratiques et d'instruments législatifs, exécutifs, administratifs, réglementaires et autres, tels que les programmes de sensibilisation ou d'assistance, l'affectation et/ou la réaffectation de ressources, le traitement préférentiel, le recrutement, l'embauche et la promotion ciblés, les objectifs numériques assortis de délais, les systèmes de quotas. Le choix d'une mesure particulière dépendra du contexte dans lequel le paragraphe 1 de l'article 4 est appliqué et de l'objectif spécifique visé.

## Normes sexospécifiques

Les normes sexospécifiques sont des idées sur comment les hommes et les femmes devraient être et devraient agir. Les gens intériorisent et apprennent ces « règles » tôt dans la vie, ce qui établit un cycle de vie de socialisation et de stéréotype sexospécifiques. Autrement dit, les normes sexospécifiques sont les normes et attentes auxquelles l'identité de genre se conforme généralement, dans une marge qui définit une société, une culture et une communauté particulières, à ce moment précis.

## Parité hommes-femmes

« Parité hommes-femmes » est une autre expression désignant la représentation égale des hommes et des femmes dans un domaine donné, par exemple la parité hommes-femmes dans le leadership organisationnel ou l'enseignement supérieur. Œuvrer en faveur de la parité hommes-femmes (représentation égale) est fondamental pour la réalisation de l'égalité des sexes et constitue l'une des stratégies jumelles, qui va de pair avec l'intégration de la dimension de genre.

### Sensibilité au genre

Une politique ou un programme qui tient compte des normes, rôles et inégalités relatifs au genre, accompagné de mesures visant à réduire activement leurs effets néfastes.

### Sexe (sexe biologique)

Les caractéristiques physiques et biologiques qui distinguent les hommes des femmes.

## IV. RÉSULTATS DE L'OBJECTIF DE DÉVELOPPEMENT DURABLE RELATIF AU GENRE, DE L'OFFICE DES NATIONS UNIES À VIENNE/OFFICE DES NATIONS UNIES CONTRE LA DROGUE ET LE CRIME

Dans sa lutte contre le trafic de drogues et la criminalité transnationale organisée, l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC) entreprendra ou a entrepris les actions suivantes :

- Assurer une approche exhaustive et équilibrée de la lutte contre le problème mondial de la drogue et intégrer de manière appropriée les perspectives de genre et d'âge dans les politiques et les programmes de lutte contre la drogue ;
- Mettre en œuvre le Programme mondial de lutte contre la traite des personnes, le Programme mondial de lutte contre le trafic de migrants et l'Action mondiale pour prévenir et combattre la traite des personnes et le trafic illégal de migrants de manière sensible au genre ;
- Élaborer un nouveau programme mondial sensible au genre de lutte contre la traite des personnes et le trafic illégal de migrants, en se fondant sur les meilleures pratiques ;
- Mettre en œuvre le Programme mondial de lutte contre la cybercriminalité qui couvrira la prévention et la détention de la cybercriminalité, conformément à l'état de droit et d'une manière réceptive au genre (cible 16.a des Objectifs de développement durable). Cela implique l'utilisation de recherches et de pratiques psychologiques actuelles comme la formation aux enquêtes sur l'abus sexospécifique d'enfants, le profilage des coupables et la victimologie. Les femmes sont sous-représentées dans les affaires liées à la cybercriminalité dans le monde ; le Programme mondial sur la criminalité cherchera à offrir aux femmes de meilleures possibilités dans ce secteur ;
- Grâce au SHERLOC (Sharing Electronic Resources and Laws on Crime), portail de gestion des connaissances pour partager des ressources électroniques et des lois contre la criminalité, le Service de la criminalité organisée et du trafic illégal collectera une jurisprudence de différents pays pour illustrer les différents rôles des femmes dans la criminalité organisée, non seulement en tant que victimes mais aussi en tant que délinquantes, intermédiaires, facilitatrices et fournisseuses d'autres moyens d'appui à des groupes criminels organisés ;
- Dans le cadre de l'Initiative éducation pour la justice, le Service de la criminalité organisée et du trafic illégal a organisé une conférence académique en juillet 2018. La conférence avait pour objectif de remettre en cause les stéréotypes genre et d'adopter une approche sensible au genre de la manière dont la criminalité organisée est étudiée et prise en charge. Le guide d'enseignement thématique qui en résulte est axé sur la pertinence du genre dans la criminalité organisée, notamment la traite des personnes et le trafic illégal de migrants, et explore la manière dont le genre façonne la criminalité organisée, le rôle des femmes dans les groupes criminels organisés et les causes sous-jacentes de leur participation, ainsi que la dimension genre de la réponse de la justice pénale à la criminalité organisée dans différentes régions et sous-régions.

Dans le cadre de son travail sur la prévention, le traitement, la réinsertion et le développement alternatif, l'ONUDC :

- Veillera à ce que les avantages de la prévention de l'usage de drogues, le traitement, les soins et la réadaptation de troubles liés à l'usage de drogues (cible 3.5 des Objectifs de développement durable) ainsi que l'accès à des drogues contrôlées à des fins médicales (cibles 3.8 et 3.b des Objectifs de développement durable), touchent aussi bien les filles et les femmes que les garçons et les hommes.

Dans le cadre de son travail de lutte contre la corruption, l'ONUDC :

- Mettra en œuvre le Projet mondial d'appui à la Conférence des Parties à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée conformément à l'état de droit et de manière sensible au genre (cibles 16.4, 16.8, 16.10 et 16.a des Objectifs de développement durable).

Dans le cadre de ses efforts de prévention du terrorisme, l'ONUDC entreprendra les actions suivantes :

- Mettre en œuvre le Programme mondial de renforcement du régime juridique contre le terrorisme afin de promouvoir et de renforcer un régime de justice pénale fonctionnel contre le terrorisme conformément à l'état de droit et de manière sensible au genre (cible 16.a des Objectifs de développement durable) ;
- Mettre en œuvre la composante du projet sur la dimension genre de la réponse de la justice pénale au terrorisme en Afrique subsaharienne destinée à intégrer les perspectives genre en éliminant la discrimination et en renforçant le respect des droits des femmes durant les enquêtes, les poursuites et les jugements de cas de terrorisme et en prêtant assistance aux victimes du terrorisme (cibles 5.1 et 5.c des Objectifs de développement durable). Cela implique une attention particulière à un cadre de responsabilisation de la violence sexuelle et sexiste commise par des groupes terroristes et l'assistance aux victimes (cibles 5.2 et 5.3 des Objectifs de développement durable) ;

- Continuer de mettre en œuvre des activités de formation dans le cadre de la composante du projet sur la dimension genre de la réponse de la justice pénale au terrorisme en Afrique subsaharienne, notamment l'organisation d'ateliers de formation à l'intention des autorités nationales de la justice pénale et élaborer des documents, notamment un manuel international sur les dimensions genre des réponses de la justice pénale au terrorisme et un module de formation sur la dimension genre des réponses de la justice pénale au terrorisme spécifique au Nigeria (cibles 5.1, 5.2, 5.3, 5.c, 16.3 et 16.a des Objectifs de développement durable).

Dans le cadre de son travail de prévention de la criminalité et sur la justice pénale, l'ONUDDC entreprendra les actions suivantes :

- Mettre en œuvre le Programme mondial sur les défis pénitentiaires, comprenant des activités de prise en charge de la discrimination à l'égard des prisonnières et délinquantes, conformément aux Règles des Nations Unies concernant le traitement des détenues et l'imposition de mesures non privatives de liberté aux délinquantes (Règles de Bangkok) ;
- Mettre en œuvre le Programme mondial sur l'élimination de la violence à l'encontre des enfants en matière de prévention du crime et de justice pénale, qui met un accent particulier sur les différents besoins des filles et des garçons, afin de prendre en compte une discrimination sexospécifique, notamment en offrant des services personnalisés aux filles recrutées et exploitées par des groupes terroristes et extrémistes violents ;
- Élaborer un programme de prévention du crime et de réponses de la justice pénale à la violence faite aux femmes ;
- S'engager à rendre le Programme mondial de lutte contre la criminalité maritime effectivement sensible au genre, en continuant de mettre en œuvre des activités conformes aux politiques d'égalité des sexes dans les formations maritimes, juridiques et d'application de la loi et des activités sur les réponses sensibles au genre aux migrants victimes de trafic maritime.

Dans le cadre de ses recherches et de son analyse des tendances, l'ONUDDC entreprendra les actions suivantes :

- Diriger le développement mondial de recherches et d'une analyse sensibles au genre sur les drogues et la criminalité en vue d'influencer la politique et les interventions relatives aux drogues et à la criminalité ;
- Accorder une plus grande visibilité aux questions relatives à l'égalité des sexes qui émergeront de ces recherches et de cette analyse ;
- Explorer et analyser le rôle des femmes (victimes, coupables et agents de changement) dans les domaines des recherches relatifs aux drogues et à la criminalité ;
- Veiller à ce que les résultats des recherches de l'ONUDDC (rapports analytiques, données comparables, normes internationales et assistance technique) renforcent la compréhension de l'impact des différences de rôle et des responsabilités des femmes et des hommes eu égard aux drogues et à la criminalité ;
- Renforcer la capacité des États Membres dans la collecte de données ventilées par sexe et l'analyse comparative entre les sexes eu égard aux drogues et à la criminalité ;
- Veiller à ce que les mécanismes existants chargés de la collecte de données ainsi que les nouveaux exercices de collecte de données incluent des données ventilées par sexe et les nouvelles catégories pertinentes pour la saisie des différences entre les sexes ;
- Prendre en considération la perspective genre dans le travail en cours sur le développement des Objectifs de développement durable ;
- Rechercher de nouveaux partenariats avec des entités des Nations Unies, les organisations de la société civile et les chercheurs, axés sur la dimension genre par rapport à la drogue et à la criminalité ;
- Engager des discussions et, le cas échéant, offrir de nouvelles perspectives sur la relation entre le genre d'une part et les drogues et la criminalité d'autre part.

Dans le cadre de son travail sur l'analyse des politiques et les affaires publiques, l'ONUDDC entreprendra les actions suivantes :

- Assurer une plus grande visibilité aux réalisations relatives au genre des programmes dans le cadre du cycle de déclarations, notamment par des histoires ciblées ;
- Garantir la qualité des résultats des programmes sexospécifiques en termes de mesurabilité et d'utilité de leur mise en œuvre.

Dans le cadre de sa coopération technique et de son appui sur le terrain, l'ONUDDC entreprendra les actions suivantes :

- Veiller à ce que la Stratégie ONUV/ONUDDC pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes soit reflétée dans les cadres régionaux et stratégiques définissant la coopération des bureaux extérieurs ;
- Poursuivre l'intégration de l'égalité des sexes dans l'élaboration et la mise en œuvre de programmes aux niveaux national et régional ;
- Encourager les gouvernements à inclure un plus grand nombre de femmes comme points focaux et bénéficiaires ;

- Encourager des contreparties à élaborer et rapporter des données plus inclusives et plus désagrégées ;
- Chercher à augmenter les partenariats avec les gouvernements, la société civile et des entités donatrices promouvant l'égalité entre les sexes ;
- Entreprendre des actions ciblées pour sensibiliser aux normes et règles internationales appelant à la jouissance égale des droits, des possibilités et des obligations ;
- Appuyer un cadre institutionnel de responsabilisation pour la mise en œuvre de la Stratégie pour l'égalité des sexes, notamment les attentes de responsabilisation et de performance des individus.

Dans le cadre de sa fourniture de services de secrétariat et d'appui substantiel aux organes directeurs et à l'Organe international de contrôle des stupéfiants, l'ONUDDC entreprendra les actions suivantes :

- Continuer à soutenir la Commission des stupéfiants et la Commission pour la prévention du crime et la justice pénale dans l'élaboration, l'adoption et le suivi de la mise en œuvre de résolutions dans le domaine de l'égalité des sexes eu égard au problème de la drogue dans le monde (notamment dans le contexte de la mise en œuvre du document final de la trentième Session spéciale de l'Assemblée générale), aux questions liées à la prévention du crime et à la justice pénale (voir note de bas de page n° 5 de la Stratégie pour l'égalité des sexes, pour une liste de résolutions relatives au genre), notamment en encourageant une coopération étroite avec la Commission de la condition de la femme ;
- Continuer à assurer le service des réunions du groupe de travail intergouvernemental ouvert sur l'amélioration de la gouvernance et de la situation financière de l'ONUDDC qui ont un point permanent de leur ordre du jour sur l'intégration d'une perspective genre dans les pratiques, les politiques et les programmes de l'Office ;
- Conserver un dossier distinct sur toutes les résolutions particulièrement pertinentes pour les questions relatives au genre à utiliser dans les documents de plaidoyer de l'Office en matière de genre.

Le Bureau des affaires spatiales du Secrétariat veillera à ce que les avantages de l'espace bénéficient aux femmes et aux filles et à ce que les femmes et les filles jouent un rôle actif et égal dans les sciences, la technologie, l'innovation et l'exploration de l'espace par la mise en œuvre du projet « Espace pour les femmes » avec les objectifs ci-après :

- Soutenir la mise en œuvre de la priorité thématique d'UNISPACE+50 sur le renforcement des capacités pour le XXI<sup>e</sup> siècle et répondre à l'Objectif de développement 5 ;
- Renforcer les activités de renforcement des capacités axées sur les perspectives pour les femmes et prendre en compte les objectifs et les cibles inscrits dans l'Agenda 2030 pour le développement durable, le Cadre de Sendai pour la réduction des risques de catastrophe et l'Accord de Paris ;
- Développer des activités destinées à aider les gouvernements à s'équiper et à s'éduquer en capacités techniques et stratégiques afin d'intégrer les technologies et les applications spatiales dans leur planification stratégique et le renforcement des capacités dans la mise en œuvre de l'Agenda 2030, du Cadre de Sendai et de l'Accord de Paris ;
- Trouver des approches nouvelles et innovantes de prise en compte des cibles énoncées dans l'Agenda 2030, telles que la fourniture d'une assistance technique et d'expert et le soutien à la recherche et à des services conseils, destinés à améliorer l'activité opérationnelle dans le cadre de l'engagement de l'Office dans les cibles sexospécifiques des Objectifs de développement durable ;
- Capitaliser, par la priorité thématique de renforcement des capacités pour le XXI<sup>e</sup> siècle, les projets et les programmes existants de l'Office, tels que le Programme des Nations Unies pour l'exploitation de l'information d'origine spatiale aux fins de la gestion des catastrophes et des interventions d'urgence (UN-SPIDER) et les activités sur le changement climatique, l'espace pour la santé, l'espace pour l'agriculture et les systèmes mondiaux de navigation par satellite ;
- Le Directeur du Bureau des affaires spatiales continuera à accorder une grande importance aux résultats des Objectifs de développement durable et participera, en sa qualité de Directeur et de Champion de l'égalité hommes-femmes (dans le cadre de l'Initiative internationale des champions de l'égalité hommes-femmes), à différents événements organisés sur l'égalité des sexes dans le secteur de l'espace. Il sensibilisera à l'importance de l'autonomisation des femmes dans le secteur de l'espace et prendra en compte la cible 5.b des Objectifs de développement durable sur le renforcement de l'utilisation d'une technologie favorable, en particulier les technologies de l'information et de la communication, pour promouvoir l'autonomisation des femmes.







Pour de plus amples informations, veuillez contacter :

[unov-unodc.gender@un.org](mailto:unov-unodc.gender@un.org)

Centre international de Vienne, Boîte postale 500, 1400 Vienne, Autriche

Téléphone : (+43-1) 26060-0, Télécopie : (+43-1) 263-3389, [www.unodc.org](http://www.unodc.org)