



Conseil économique et social

Distr. générale
19 mai 2022
Français
Original : anglais

Session de 2022

23 juillet 2021-22 juillet 2022

Point 12 c) de l'ordre du jour

**Questions de coordination, questions relatives
au programme et autres questions : prise en compte
des questions de genre dans l'ensemble des politiques
et programmes du système des Nations Unies**

Prise en compte des questions de genre dans l'ensemble des politiques et programmes du système des Nations Unies

Rapport du Secrétaire général

Résumé

Soumis en application des résolutions [2021/17](#) du Conseil économique et social, le présent rapport consiste en une évaluation des progrès accomplis dans la prise en compte des questions de genre dans toutes les politiques et tous les programmes du système des Nations Unies, et en ce qui concerne le respect des exigences fixées en matière de performance dans les cadres de responsabilité concernant la prise en compte des questions de genre dans le système des Nations Unies aux niveaux mondial et national.

Il s'appuie sur les rapports établis par les entités des Nations Unies dans le cadre du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes et de la feuille de résultats des équipes de pays relative au Plan d'action, sur le système de gestion de l'information du Groupe des Nations Unies pour le développement durable et sur des sources secondaires.

Des recommandations y sont présentées aux entités des Nations Unies afin d'accélérer la prise en compte des questions de genre dans les politiques et programmes du système des Nations Unies, notamment dans le contexte du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et de la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19).



I. Introduction

1. Dans sa résolution [2021/17](#), du 8 juin 2021, le Conseil a prié le Secrétaire général de lui présenter, à sa session de 2022, un rapport sur l'application de la résolution, notamment sur la responsabilité du système des Nations Unies aux niveaux mondial, régional et national et sur les progrès accomplis dans l'exécution du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes.

2. L'année 2022 marque le vingt-cinquième anniversaire de l'adoption des conclusions concertées du Conseil économique et social en 1997 sur l'intégration des questions de genre dans toutes les politiques et tous les programmes qui, s'appuyant sur la quatrième Conférence mondiale sur les femmes de 1995, ont jeté les principes de l'intégration des questions de genre. L'intégration de la dimension de genre, c'est-à-dire le processus d'évaluation des effets différenciés sur les femmes et les hommes de toute action planifiée, dans tous les domaines et à tous les niveaux, reste un élément central de la réalisation de l'égalité des genres et d'une application du Programme 2030 qui tienne compte des questions de genre. Cette effort complète l'action menée en ce qui concerne spécifiquement les femmes et ne s'y oppose en aucun cas.

3. Dans ce contexte, le présent rapport voit l'accent mis sur l'égalité des genres et la prise en compte des questions de genre aux plus hauts niveaux de l'Organisation, dans les activités opérationnelles et à la faveur de l'application du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes et de son pendant dans les équipes de pays des Nations Unies, notamment dans le contexte du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et de la COVID-19. Les recommandations faites dans le rapport sont tournées vers l'avenir, tiennent compte des progrès accomplis et des ressources disponibles, et visent à aider les entités des Nations Unies à harmoniser leurs approches et à accélérer les efforts pour faire progresser l'égalité des genres, dans le cadre de leurs mandats respectifs.

II. Faire avancer la question de l'égalité des genres

A. Égalité des genres et COVID-19

4. Depuis que l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a déclaré la pandémie mondiale de COVID-19, le bilan a été lourd pour l'ensemble des populations, et particulièrement pour les femmes et les filles¹. La crise a érodé des décennies d'avancées en matière de développement, empêchant l'accomplissement de progrès sur la voie des objectifs de développement durable, notamment en matière d'égalité des genres (voir [E/2021/58](#)). Si les femmes ont eu tout autant accès aux vaccins contre la COVID-19 que les hommes, la violence contre les femmes et les filles s'est intensifiée ; le nombre des mariages d'enfants a augmenté et l'emploi des femmes a diminué (voir [E/2021/58](#)). Ainsi, seules 43,2 % des femmes en âge de travailler dans le monde avaient un emploi en 2021, contre 68,6 % des hommes². Dans les informations données dans le dernier rapport du Forum économique mondial, il faudra désormais 135,6 ans pour combler l'écart entre les genres dans le monde compte tenu des effets de la pandémie³. Les organismes des Nations Unies ont donc préconisé et

¹ Ginette Azcona et autres, *Progrès vers la réalisation des objectifs de développement durable : Gros plan sur l'égalité des sexes 2021* (Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et ONU, 2021).

² Organisation internationale du Travail, *Rapport sur l'emploi et les questions sociales dans le monde – Tendances 2022* (Genève, 2022).

³ Forum économique mondial, *Global Gender Gap Report 2021* (Genève, 2021).

encouragé l'adoption de politiques et de programmes tenant compte des questions de genre dans le cadre de l'action menée face à la COVID-19 et du relèvement.

5. ONU-Femmes a continué à se concentrer sur les moyens d'établir des données actualisées et solides pour permettre une action tenant compte des questions de genre face à la COVID-19 et l'Entité s'est associée au Département des affaires économiques et sociales de l'Organisation des Nations Unies, aux instituts nationaux de statistique, aux entités gouvernementales et aux partenaires internationaux pour mener des évaluations rapides de genre (Rapid Gender Assessments) sur les effets de la COVID-19 en fonction du genre dans plus de 70 pays. Dans son rapport de 2021 (*Women and girls left behind: Glaring gaps in pandemic responses*), ONU-Femmes a confirmé que les femmes et les filles étaient touchées de manière disproportionnée par les effets socioéconomiques de la COVID-19 : pertes d'emploi ou limitation des heures de travail, alourdissement de la charge des soins à autrui et du travail domestique, épuisement physique et mental. Il ressort du rapport que l'aide et la protection sociale offertes par les gouvernements ou les organisations gouvernementales en réaction à la COVID-19 est beaucoup moindre pour les femmes et les filles que pour les hommes et les garçons. Des rapports régionaux et nationaux sont également disponibles pour les États arabes, l'Asie et le Pacifique, l'Afrique orientale et australe, et l'Europe et l'Asie centrale. Les pays ont utilisé les résultats des évaluations rapides de genre pour mettre au point des programmes ciblés visant à contrer les effets socioéconomiques de la COVID-19⁴, à renforcer le bien-être et la sécurité des femmes⁵, à mobiliser des ressources⁶ et à guider la production d'autres données sur le genre⁷ (Philippines, Samoa). En Haïti, une évaluation rapide de genre de la situation des femmes a permis de veiller à la prise en compte des questions de genre en ce qui concerne l'action humanitaire et le relèvement.

6. ONU-Femmes et le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) ont continué à suivre l'action menée par les gouvernements grâce à la base de données COVID-19 Global Gender Response Tracker, qui compile des informations sur les mesures de lutte contre la pandémie adoptées par les gouvernements et met en évidence les bonnes pratiques en ce qui concerne la lutte contre la violence à l'égard des femmes et des filles, le travail non rémunéré et le renforcement de la sécurité économique des femmes. Les données sur la représentation et le leadership des femmes dans 431 groupes de travail COVID-19 répartis dans 187 pays montrent que les femmes sont nettement sous-représentées dans les structures décisionnelles liées à la pandémie. Comme indiqué dans un rapport du PNUD de 2021⁸, pour que les questions de genre soient prises en compte et que les femmes voient leurs droits en tant que décideuses reconnus, il importe que les femmes aient une place à table lorsque les gouvernements mettent au point leur riposte. Lorsque les femmes ont pu exercer leur leadership, l'action menée face à la pandémie a souvent été plus rapide et il a été mieux tenu compte des besoins sociaux. Cependant, à tous les niveaux et dans tous les secteurs, les femmes n'occupent pas la même place que les hommes dans la prise de décision. Au niveau mondial, les femmes représentent plus de 75 % du personnel de santé, ce qui les rend indispensables pour la riposte à la COVID-19. Cependant, elles ne représentent que 28 % des cadres de santé. Alors que les organisations de femmes sont à l'avant-garde de l'action des

⁴ Albanie, Chili, Colombie, Maldives et Rwanda.

⁵ Chili et Jordanie.

⁶ Géorgie, Indonésie, Sénégal et Ukraine (avant la guerre).

⁷ Philippines et Samoa.

⁸ Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et University of Pittsburgh, *Gender Equality in Public Administration* (2021).

populations locales face à la COVID-19 dans de nombreux pays, elles font face à une réduction de leurs financements et au rétrécissement de l'espace civique⁹.

7. Des initiatives interinstitutions ont également été prises face à la COVID-19. Par exemple, pour faciliter l'intégration des questions de genre dans les efforts déployés par les équipes de pays des Nations Unies, une note technique sur l'intégration des questions de genre dans la riposte des équipes de pays des Nations Unies face à la COVID-19 a été élaborée sous les auspices de l'Équipe spéciale pour l'égalité des genres du Groupe des Nations Unies pour le développement durable (GNUD).

8. De même, en 2021, et étant donné que le secteur du tourisme constitue l'un des secteurs qui emploie le plus de femmes, en particulier dans les emplois peu qualifiés et mal payés, ONU-Femmes et l'Organisation mondiale du tourisme se sont associées pour mettre l'accent sur l'avancement des femmes lors du relèvement de la COVID-19. Des orientations concernant la prise en compte des questions de genre par les deux organismes pour les secteurs public et privé de l'industrie du tourisme sont maintenant appliquées à titre pilote dans quatre pays¹⁰. Ces orientations doivent permettre de s'assurer que le relèvement après la pandémie soit plus inclusif et facteur de résilience, en reconnaissant que la prise en compte des besoins spécifiques des femmes reste essentielle.

B. Financement de la promotion de l'égalité des genres

9. Le système des Nations Unies s'efforce d'adopter des approches harmonisées pour renforcer les ressources à disposition en ce qui concerne l'égalité des genres. L'effort conjoint d'intégration d'une forte perspective de genre dans le deuxième appel à propositions qui a été lancé dans le cadre du Fonds d'affectation spéciale pluripartenaires pour l'action face à la COVID-19 (E/2021/52, par. 9) a abouti à l'adoption du marqueur Égalité des genres comme critère obligatoire. Il en a résulté une multiplication des ressources allouées aux programmes ayant l'égalité des genres comme objectif principal. Les allocations sont passées de 5 % du financement total (1,9 million de dollars) lors du premier appel à 64 % (11,9 millions de dollars) lors du second. Le modèle est maintenant reproduit par d'autres fonds, comme le fonds d'affectation spéciale pour l'Afghanistan.

10. En 2021, le Comité exécutif du Secrétaire général a approuvé un plan de mise en œuvre en complément des recommandations formulées en 2019 par l'Équipe spéciale de haut niveau chargée de la question du financement de la promotion de l'égalité des genres. Le Plan vise à renforcer l'intégration des questions de genre dans les fonds de financement commun, à accélérer l'intégration de l'égalité des genres dans les plans stratégiques et les cadres budgétaires, à harmoniser les rapports à l'échelle du système sur les budgets pour l'égalité des genres dans le système des Nations Unies et à faire en sorte que le marqueur Égalité des genres soit utilisé à l'échelle des entités et dans les cadres de financement des équipes de pays. Le Plan met à profit les espaces interinstitutions existants qui travaillent déjà sur des programmes à l'échelle du système, tels que le Groupe de contrôle de la gestion fiduciaire du Groupe des Nations Unies pour le développement durable et le Réseau Finances et budget du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination. Les entités peuvent demander l'aide d'une équipe de soutien technique de la Division de la coordination avec les organismes des Nations Unies à ONU-Femmes. Le Bureau du Contrôleur et le bureau du Fonds d'affectation

⁹ Azcona et autres, *The Gender Snapshot 2021*.

¹⁰ Quatre pays membres de l'Organisation mondiale du tourisme : Jordanie, Costa Rica, République dominicaine et Mexique.

spéciale pluripartenaires du PNUD, qui supervise le mécanisme de financement commun interorganisations, jouent également un rôle central dans le déploiement du Plan.

11. Le suivi des crédits et des dépenses liées au genre reste une priorité à tous les niveaux. Pour favoriser la comparabilité des données, l'harmonisation des pratiques supposant l'incorporation et l'utilisation d'un marqueur Égalité des genres sur une échelle à quatre points a été renforcée dans les entités et pour les différents piliers. Comme indiqué dans le plan d'action à l'échelle du système, en 2021, 28 entités avaient déclaré utiliser un mécanisme de suivi financier pour l'égalité des genres. Toutefois, moins de la moitié d'entre elles ont fait rapport chaque année à ce sujet ou ont ce mécanisme intégré dans leur système de planification des ressources institutionnelles, comme demandé par l'Équipe spéciale de haut niveau chargée de la question du financement de la promotion de l'égalité des genres.

12. En ce qui concerne les mécanismes de financement commun, d'après les résultats de l'enquête menée par le Groupe de contrôle de la gestion fiduciaire sur les fonds de financement commun interinstitutions, 34 fonds d'affectation spéciale pluripartenaires (69 % de tous les répondants) utilisent un marqueur Égalité des genres pour suivre la qualité à l'entrée et ont accès à des ressources leur permettant d'évaluer l'importance de la contribution d'un programme à l'égalité des genres. Cependant, seuls 18 d'entre eux (37 %) incluent des objectifs financiers liés à l'égalité des genres, comme recommandé par l'Équipe spéciale de haut niveau, pour renforcer la base de ressources en faveur de l'égalité des genres. En ce qui concerne les investissements financiers (avec ou sans objectifs établis), 25 Fonds (51 %) allouent 15 % ou plus de leurs ressources à des programmes dont l'objectif principal est la réalisation de l'égalité des genres. Il apparaît que la mise en ligne de UN-Info¹¹ 2.0 en 2021 a entraîné une augmentation du nombre d'équipes de pays utilisant le marqueur Égalité des genres dans le cadre de leurs plans de travail conjoints, qui est passé de 47 équipes en 2020 à 80 en 2021.

C. Notre Programme commun : vers un nouveau pacte social pour les femmes et les filles

13. À l'occasion de la commémoration du soixante-quinzième anniversaire de l'Organisation des Nations Unies, les États Membres ont reconnu que pour parvenir à relever les défis mondiaux, tous très interconnectés, il fallait renforcer la coopération internationale, tout en préservant le rôle central que joue l'Organisation des Nations Unies et les buts et principes de la Charte des Nations Unies¹². En réponse, le Secrétaire général a présenté Notre programme commun, une vision pour un système multilatéral revigoré et inclusif. L'un de ses engagements fondamentaux est de faire une place centrale aux femmes et aux filles, en reconnaissant que l'objectif de développement durable n° 5 est au cœur d'un contrat social renouvelé. Il définit cinq actions transformatrices pour l'égalité des genres, les réformes internes qui doivent être opérées pour y parvenir, et une optique de genre dans tous les domaines, de la réforme budgétaire jusqu'à un nouvel Agenda pour la paix. ONU-Femmes a organisé le Forum Génération Égalité qui, coorganisé par les Gouvernements français et mexicain en partenariat avec des organisations de la société civile et de la jeunesse, a rassemblé des gouvernements, des entreprises et des acteurs du changement pour faire vraiment bouger les lignes au moyen de coalitions multipartites qui participent

¹¹ UN INFO est une plateforme de planification, de suivi et communication de l'information en ligne, qui numérise les cadres de résultats des équipes de pays des Nations Unies.

¹² Voir résolution 76/6 de l'Assemblée générale.

au Plan mondial d'accélération pour l'égalité entre les femmes et les hommes, y compris par le biais de cadres de responsabilité.

III. Prise en compte des questions de genre dans les activités opérationnelles

14. En 2021, les organismes des Nations Unies ont continué de prêter attention aux considérations d'égalité des genres dans les activités opérationnelles, y compris dans l'ensemble des piliers des Nations Unies. Les éléments à retenir sont présentés ci-après.

A. Intégration des questions de genre dans la planification et la programmation communes des pays

15. D'après les données du système de gestion de l'information du Bureau de la coordination des activités de développement¹³, 19 des équipes de pays sur les 27 (70 %) qui ont élaboré un cadre de coopération en 2021 y avaient inclus un résultat dédié à l'égalité des genres. Au total, 113 des 130 équipes de pays (87 %) ont indiqué qu'un ou plusieurs de leurs programmes conjoints étaient axés sur l'objectif 5. Au total, 356 des 927 programmes conjoints (38 %) intègrent l'objectif 5, les thèmes les plus courants étant l'élimination de la violence à l'égard des femmes, l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et des filles et la reconnaissance des soins non rémunérés et du travail domestique. En outre, 29 % des programmes conjoints axés sur l'objectif 3 (Santé), 22 % de ceux axés sur l'objectif 16 (Paix et justice) et 21 % de ceux axés sur l'objectif 4 (Éducation) étaient également centrés sur l'objectif 5. Pourtant, seuls 8 % des fonds ont été alloués aux programmes conjoints axés sur l'objectif 5, alors qu'ils représentent 38 % du nombre total de programmes conjoints.

16. En 2021, 120 équipes de pays sur 130 (92,3 %) ont déclaré disposer d'un groupe thématique sur le genre ou d'un mécanisme de coordination équivalent pour appuyer la coordination de l'intégration des questions de genre dans la planification et la programmation conjointes. En 2021, le Groupe des Nations Unies pour le développement durable a promulgué les normes et procédures des groupes thématiques sur le genre. Ces nouvelles orientations visent à favoriser le développement d'une nouvelle génération de groupes thématiques sur le genre, mieux à même de dispenser un soutien et des conseils stratégiques aux équipes de pays sur l'intégration des questions de genre dans l'ensemble des processus du Cadre de coopération et à offrir un soutien intégré en vue de l'intégration des questions de genre dans l'ensemble du Programme 2030 pour le développement durable.

B. Intégration des questions de genre dans les piliers Paix et sécurité, Humanitaire, et Droits humains

17. En 2021, l'accent a continué d'être mis sur l'intégration des questions de genre dans les domaines de la paix et de la sécurité, de l'humanité et des droits humains. En 2021, 99 pays et territoires (50 % des États Membres de l'ONU) avaient adopté des plans d'action spécifiques consacrés aux femmes et à la paix et à la sécurité, et

¹³ Afrique du Sud, Argentine, Arménie, Bahreïn, Bélarus, Bosnie-Herzégovine, Chine, Côte d'Ivoire, Eswatini, Géorgie, Indonésie, Kazakhstan, Kosovo, Madagascar, Macédoine du Nord, Panama, Serbie, Somalie, Soudan, Timor-Leste, Tunisie, Turquie, Turkménistan, Ouganda, Uruguay, Ouzbékistan, Yémen.

12 organisations régionales avaient promulgué des stratégies ou des plans régionaux. Les pays ont aussi pris des mesures pour améliorer le suivi et l'évaluation de leurs plans d'action et mieux en rendre compte et 86 % des pays dotés d'un plan d'action national disposent d'indicateurs de suivi pour évaluer les progrès accomplis. Par ailleurs, le Pacte sur les femmes, la paix et la sécurité et l'action humanitaire lancé en juillet 2021 compte désormais plus de 150 signataires. Dans le cadre d'un mouvement mondial et intergénérationnel visant à accélérer les progrès sur la voie de l'égalité des genres, le Pacte a pour objectif de changer la donne en se concentrant sur cinq domaines d'action : a) le financement de l'intégration de la question des femmes et de la paix et de la sécurité dans les programmes humanitaires ; b) la participation réelle des femmes au processus de paix ; c) la sécurité économique des femmes, l'accès aux ressources et aux autres services essentiels ; d) le leadership et le pouvoir d'action des femmes dans les secteurs de la paix, de la sécurité et de l'humanitaire ; et e) la protection des femmes dans les contextes de conflit et de crise, y compris les défenseuses des droits humains.

18. En outre, en 2021, un Groupe consultatif des Afghanes (WAG) pour l'Équipe de pays pour l'action humanitaire a été créé avec le soutien du Groupe de travail sur le genre dans l'action humanitaire (codirigé par ONU-Femmes), qui en assure le secrétariat. Le Groupe consultatif des Afghanes, qui a pour objectif de faire davantage entendre les voix des femmes, est composé de neuf membres représentant les militantes afghanes et les organisations de la société civile dirigées par des femmes. C'est une source indépendante d'expertise, qui permet aux Afghanes de conseiller l'Équipe de pays pour l'action humanitaire, de manière à ce qu'elle réponde mieux aux besoins des femmes et des filles, ainsi que pour informer la participation de la communauté internationale au niveau stratégique, tactique et opérationnel.

19. En outre, le dernier rapport annuel du Secrétaire général sur les femmes et la paix et la sécurité (S/2021/827) fait le point sur les tendances observées, les lacunes et les défis rencontrés et les mesures prises par l'Organisation des Nations Unies et ses États Membres pour intégrer une perspective d'égalité des genres dans les efforts visant à prévenir les conflits et les crises et à y répondre, à édifier et à maintenir la paix. Des mécanismes tels que le Groupe informel d'experts du Conseil de sécurité sur les femmes et la paix et la sécurité, dont ONU-Femmes assure le secrétariat, rassemblent les parties prenantes pour garantir que l'analyse de genre éclaire les délibérations sur les questions thématiques et les questions spécifiques aux différents pays.

20. Des progrès ont également été fait dans la réduction de l'écart entre les femmes et les hommes au niveau de la direction des missions, tant dans les missions politiques spéciales que dans les opérations de maintien de la paix, et dans les efforts et initiatives spécifiques tels que l'Initiative Elsie pour la participation des femmes aux opérations de paix¹⁴, qui favorise une augmentation progressive, quoique lente, du nombre de femmes parmi le personnel en tenue.

21. En ce qui concerne l'égalité des genres et les droits humains, en 2021, le groupe interorganisations chargé de la question de l'établissement des rapports des équipes de pays des Nations Unies au titre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, composé d'ONU-Femmes, du Fonds des Nations Unies pour la population, de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, du Fonds des Nations Unies pour l'enfance et du Programme des Nations Unies pour le développement, a apporté son soutien à

¹⁴ L'Initiative Elsie, dirigée par le Canada, a pour but d'accroître la participation des femmes en tenu aux opérations de paix des Nations Unies.

l'établissement de tous les rapports présentés par les équipes de pays des Nations Unies au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.

C. Élimination des violences faites aux femmes

22. En 2020/2021, dans le cadre de l'Initiative Spotlight, 146 millions de dollars ont été alloués à des organisations de la société civile, et 1 111 organisations locales de défense des droits des femmes ont déclaré avoir grâce à cela plus d'influence et d'autonomie pour œuvrer à l'élimination de la violence contre les femmes et les filles. En outre, d'après les résultats communiqués dans le cadre de l'Initiative, les budgets nationaux consacrés à la prévention de la violence contre les femmes et les filles ont augmenté de 32 %. En outre, 84 lois et politiques ont été signées ou renforcées dans 17 pays et des dispositifs concrets ont été mis en place afin de s'assurer que ces lois et politiques conduisent à des changements substantiels. Par exemple, le programme régional africain mené dans le cadre de l'Initiative Spotlight a permis la formulation du premier plan d'action régional pour l'Afrique fondé sur des données probantes pour mettre fin à la violence contre les femmes et les filles. Étant donné que seuls 26 des 55 États membres africains sont dotés de plans d'action nationaux visant à mettre fin à la violence à l'égard des femmes et des filles, cela permet d'étendre un cadre d'orientation à l'ensemble des 55 États membres.

23. Dans le cadre d'une évaluation à mi-parcours, plus de 700 acteurs des programmes menés dans le cadre de l'Initiative Spotlight, y compris des équipes gouvernementales et des représentants de la société civile, de l'Union européenne et de l'Organisation des Nations Unies, ont approuvé la pertinence de l'approche suivie à la faveur de l'Initiative Spotlight, qui est transformatrice du point de vue du genre, centrée sur les personnes rescapées et fondée sur les droits humains. Environ 90 % des répondants ont également estimé que l'Initiative contribuait à la réalisation des objectifs de développement durable de manière intégrée, qu'elle était conforme aux principes de la réforme de l'Organisation des Nations Unies et qu'elle favorisait une action plus efficace et mieux coordonnée pour mettre fin à la violence contre les femmes et les filles. Par exemple, au Zimbabwe, le fait de pouvoir tirer parti de l'expertise complémentaire des organismes des Nations Unies dans le cadre de l'Initiative a contribué à renforcer la coordination et la collaboration qui, à leur tour, ont permis de développer de puissantes coalitions au niveau national, avec une administration mieux équipée pour éliminer la violence à l'égard des femmes et des filles, et d'établir une meilleure relation de travail entre les entités des Nations Unies et avec le Gouvernement.

24. En outre, l'Initiative Spotlight a permis à un million de jeunes de participer à des programmes scolaires et extrascolaires et a touché plus de 65 millions de personnes à travers 80 campagnes adaptées aux situations locales visant à faire évoluer les comportements. L'Initiative a également contribué à une augmentation de 22 % du nombre de condamnations d'auteurs de violences et a permis à plus de 650 000 femmes et filles de bénéficier de services de lutte contre les violences de genre, malgré les contraintes liées à COVID-19 et les confinements. Des lignes d'assistance téléphonique ont été mises à disposition via des plateformes numériques, des cliniques mobiles et des centres à guichet unique ont offert leurs services, des espaces sûrs ont été aménagés et des services ont été adaptés pour répondre aux besoins des agroupes marginalisés. Par exemple, au Timor-Leste, un soutien a été apporté à la police et aux réseaux d'orientation sur les besoins de la communauté des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes (LGBTI) et a permis de fournir des services essentiels à 500 membres de groupes de personnes LGBTI.

25. En outre, comme indiqué dans son rapport sur Notre programme commun, le Secrétaire général a demandé l'adoption d'un plan d'urgence pour éradiquer la violence à l'égard des femmes et des filles, comme une priorité que l'Organisation des Nations Unies soutiendra, avec une campagne mondiale visant à éliminer toute norme sociale tolérant, excusant ou oubliant la violence à l'égard des femmes et des filles, conformément à la cible 5.2 des objectifs de développement durable (voir [A/75/982](#)).

D. Données et recherche

26. En 2021, ONU-Femmes et la Division de la statistique de l'Organisation des Nations Unies ont produit leur rapport annuel Gros plan sur l'égalité des sexes, qui accompagne le rapport sur les objectifs de développement durable. C'est la seule publication du système des Nations Unies qui examine tous les objectifs de développement durable du point de vue du genre, en présentant de nouvelles données, analyses et recherches menées grâce à des collaborations interorganisations avec les organismes responsables. Ce gros plan¹⁵ présente des données sur l'égalité des genres concernant les 17 objectifs, en soulignant à la fois les progrès réalisés depuis 2015, mais aussi l'inquiétude persistante concernant la pandémie de COVID-19, ses effets immédiats sur le bien-être des femmes et la menace qu'elle représente pour les générations futures. Dans la dernière édition (consultable en français, en espagnol et en turc), il est souligné qu'un an et demi après la déclaration de la pandémie de COVID-19 par l'Organisation mondiale de la Santé, les plus pauvres et les plus vulnérables ont subi des effets dévastateurs et disproportionnés. Les effets conjugués des conflits, des phénomènes météorologiques extrêmes et de la COVID-19 ont empêché les femmes et les filles de satisfaire leurs besoins les plus élémentaires. Pour la première fois, le rapport de 2021 inclut un outil de suivi de l'objectif 5 qui permet de faire ressortir les progrès accomplis à l'échelle mondiale et régionale en matière d'égalité des genres. Il en ressort qu'il reste encore beaucoup à accomplir dans ce domaine. Globalement, seul 1 des 18 indicateurs (y compris les sous-indicateurs) relatifs à l'ODD n° 5 est jugé « proche de la cible » (proportion de sièges occupés par des femmes dans les administrations locales) ; 9 indicateurs se situent à une distance modérée de la cible et 2 sont loin ou très loin de la cible. Lorsque l'on dispose de données dans le temps (sur les mariages d'enfants, les mutilations génitales féminines et la présence des femmes dans les parlements nationaux), elles révèlent des progrès limités, voire nuls, entre les régions. De plus, avec les entités partenaires des Nations Unies, ONU-Femmes aide les membres du Groupe d'experts des Nations Unies et de l'extérieur chargé des indicateurs relatifs aux objectifs de développement durable en ce qui concerne le suivi mondial des objectifs de développement durable, y compris la coordination des contributions interorganisations sur l'objectif 5 pour le rapport annuel sur les objectifs de développement durable.

E. Égalité des genres et inclusion du handicap

27. En 2021, le renforcement de la coordination et de la collaboration interinstitutions a permis d'étudier de manière plus systématique la situation des femmes et des filles handicapées. À cet effet, le groupe de travail interinstitutions sur les personnes en situation de handicap a dispensé des orientations normatives, des conseils, des initiatives de développement des capacités et un appui opérationnel, notamment un service d'assistance à l'inclusion du handicap. Plus précisément, un programme conjoint interinstitutions sur l'intersectionnalité a donné le jour à

¹⁵ Azcona et autres, *Gros plan sur l'égalité des sexes 2021*.

plusieurs nouveautés : une boîte à outils mondiale et un guide de ressources sur l'intersectionnalité pour aider les équipes nationales et les diverses parties prenantes à adopter plus efficacement une approche intersectionnelle ; un programme conjoint interinstitutions des Nations Unies pour aider les pays à tenir compte du handicap dans la conception et la mise en œuvre de l'action menée face à la COVID-19 et des efforts de relèvement ; et un programme interrégional conjoint d'ONU-Femmes et du PNUD pour lutter contre la stigmatisation des femmes et des filles en situation de handicap et les obstacles auxquels elles se heurtent pour participer pleinement et réellement à tous les aspects de la vie sociale, politique et économique. ONU-Femmes a dirigé et coordonné le renforcement des capacités en ce qui concerne l'inclusion du handicap et l'acquisition de connaissances sur cette question dans plus de 65 bureaux nationaux d'ONU-Femmes et 45 équipes de pays.

IV. Définition des responsabilités en ce qui concerne la prise en compte systématique des questions de genre et l'égalité des genres à l'échelle mondiale et nationale

28. La définition des responsabilités en ce qui concerne l'intégration des questions de genre dans le système des Nations Unies au niveau des entités et des équipes de pays reste essentielle pour faire progresser l'égalité des genres et l'avancement des femmes et des filles. En 2021, le système des Nations Unies a enregistré des progrès en élargissant la couverture des cadres de responsabilité applicables à la fois aux entités des Nations Unies (Plan d'action 2.0 à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes) et aux équipes de pays (feuille de résultats des équipes de pays relative au Plan d'action à l'échelle du système) et en obtenant de meilleurs résultats au regard des indicateurs de performance.

29. En 2021, 71 entités, dont le Secrétariat, ses départements et ses bureaux, et 61 équipes de pays ont rendu compte du Plan d'action à l'échelle du système, preuve supplémentaire de l'acceptation et de l'utilité des cadres normalisés de responsabilité à l'échelle du système.

30. Comme les années précédentes, en termes d'assurance-qualité des appréciations données dans le cadre du Plan d'action à l'échelle du système, des écarts ont été observés entre les appréciations communiquées par les entités et celles données par le service d'assistance mondial du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies d'ONU-Femmes dans 13 % des cas. Dans ces cas-là, 69 % des changements suggérés ont été acceptés par les entités. Des justificatifs supplémentaires ont été demandés pour 31 % de l'ensemble des appréciations. En outre, compte tenu des recommandations du Corps commun d'inspection concernant la transparence¹⁶, des fiches concernant chaque entité peuvent être consultées sur le site Internet d'ONU-Femmes¹⁷.

31. En 2021, la communication de l'information et l'assurance-qualité au titre du Plan d'action à l'échelle du système et de la feuille de résultats se sont faites au moyen de la plateforme dédiée en ligne, qui a été actualisée en 2021.

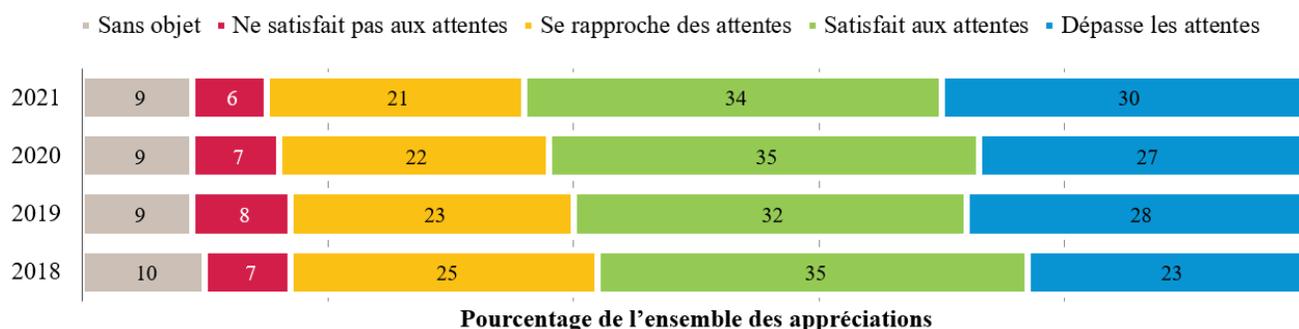
¹⁶ Voir JIU/REP/2019/2.

¹⁷ Voir www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability/un-swap-results.

A. Définition des responsabilités au niveau des entités : Plan d'action 2.0 à l'échelle du système

32. Le Plan d'action 2.0 à l'échelle du système a continué à montrer l'accomplissement de progrès à l'échelle du système. Pour le rapport de 2021, 64 % de l'ensemble des évaluations ont été classées dans les catégories « satisfait aux attentes » ou « dépasse les attentes » (voir la figure I). On trouvera dans la présente section un aperçu des résultats obtenus dans le système des Nations Unies en ce qui concerne l'intégration des questions de genre, les appréciations étant ventilées par année pour la période 2018-2021.

Figure I
Appréciations données pour les organismes des Nations Unies au titre du Plan d'action 2.0 à l'échelle du système, 2018-2021



1. Analyse des indicateurs de performance du Plan d'action 2.0 à l'échelle du système sur les résultats des entités au regard des objectifs de développement durable liés au genre

33. **Planification stratégique de la poursuite des objectifs de développement durable liés au genre (indicateur de performance 1) :** On note une légère augmentation, 45 entités (78 %) ayant déclaré avoir atteint ou être en voie d'atteindre d'excellents résultats. Quinze entités ont mis l'accent sur des résultats transformateurs de haut niveau permettant de faire évoluer les normes sociales, les valeurs culturelles et les structures de pouvoir et de s'attaquer aux causes profondes des inégalités de genre et de la discrimination.

34. Si les entités ont enregistré les meilleurs résultats au titre de l'objectif 5, beaucoup ont travaillé au croisement du genre et d'autres objectifs de développement durable (fig. II). À cet égard, les entités se sont surtout concentrées sur la lutte contre la violence de genre, la paix et la sécurité, l'avancement économique et les domaines normatif, politique et législatif, avec des activités couvrant tous les objectifs de développement durable. En outre, l'urgence liées aux changements climatiques, mobilisant 22 entités¹⁸ travaillant dans le domaine du climat, de l'environnement et de l'énergie, a également recoupé la réduction des risques de catastrophe pour six d'entre elles.

¹⁸ Sur la base de l'analyse qualitative des rapports présentés par 71 entités au titre du Plan d'action 2.0 à l'échelle du système.

Figure II
 Nombre d'entités tenant compte des questions de genre pour chaque objectif de développement durable, d'après les informations communiquées au titre du Plan d'action 2.0 à l'échelle du système



35. En ce qui concerne l'objectif 5 (fig. III), les entités se sont surtout concentrées sur le leadership des femmes (cible 5.5). Une forte collaboration interinstitutions a également été signalée en ce qui concerne les efforts déployés pour éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles (cible 5.2), domaine dans lequel un appel à l'action a été lancé simultanément pour lutter contre cette « pandémie de l'ombre », notamment dans la sphère numérique.

Figure III

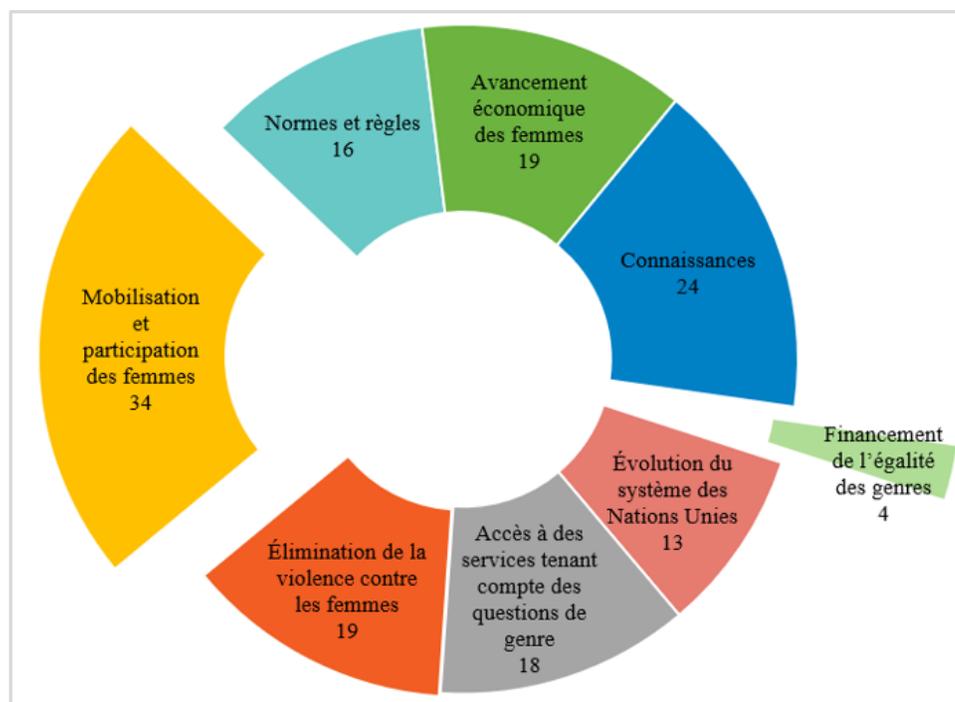
Nombre d'entités contribuant aux cibles afférentes à l'objectif 5^a, d'après les informations communiquées au titre du Plan d'action 2.0 à l'échelle du système



^a Cibles : 5.1. Discrimination ; 5. 2. Violence et exploitation ; 5.3. Mariages forcés et mutilations génitales ; 5. 4. Soins non rémunérés ; 5.5. Leadership et prise de décision ; 5.6. Santé et droits en matière de procréation ; 5.A. Ressources économiques ; 5.B. Technologies ; 5.C. Politiques et législation en vigueur.

36. Après analyse des domaines thématiques (fig. IV), il apparaît que le domaine dans lequel les entités font le plus d'efforts est celui de la mobilisation et de la participation des femmes (34 entités), suivi des connaissances (24 entités) sur la violence de genre, de l'avancement économique des femmes, et de la paix et la sécurité. Les travaux sur l'avancement économique des femmes ont souvent été entrepris en conjonction avec d'autres domaines thématiques, tels que le financement de l'égalité des genres, l'établissement des politiques, les technologies, l'élimination de la violence à l'égard des femmes et l'action humanitaire.

Figure IV
Nombre d'entités contribuant à chaque domaine thématique, d'après les informations communiquées au titre du Plan d'action 2.0 à l'échelle du système en 2020



Note : Huit domaines thématiques ont été développés par le groupe de travail interorganisations sur les résultats constitué par ONU-Femmes en 2018, à l'appui des indicateurs de performance définis dans le cadre du Plan d'action 2.0 à l'échelle du système.

37. **Communication de l'information sur les résultats liés aux questions de genre (indicateur de performance 2).** Au total, 42 entités (72 %), soit quatre de plus qu'en 2020, ont rendu compte d'excellents résultats en ce qui concerne l'utilisation systématique de données ventilées selon le sexe par leurs organes directeurs. D'une manière générale, les organismes des Nations Unies ont recours le plus fréquemment à des données ventilées en ce qui concerne les violences de genre, la paix et la sécurité et la parité, mais moins souvent en ce qui concerne l'adaptation aux changements climatiques et l'adaptation à leurs effets, ainsi que des travaux normatifs et politiques.

38. **Résultats programmatiques liés au genre qui ne sont pas directement reflétés dans les plans stratégiques (indicateur de performance 3)**¹⁹. Vingt-quatre entités (83 %) ont atteint ou dépassé les résultats relatifs à cet indicateur. Pour formuler les programmes en tenant compte des questions de genre, les entités ont mis au point des outils et des modèles à l'intention des responsables de programmes, fixé des cibles genrées obligatoires et créé des dispositifs d'assurance qualité et des programmes relatifs au genre à l'échelle mondiale.

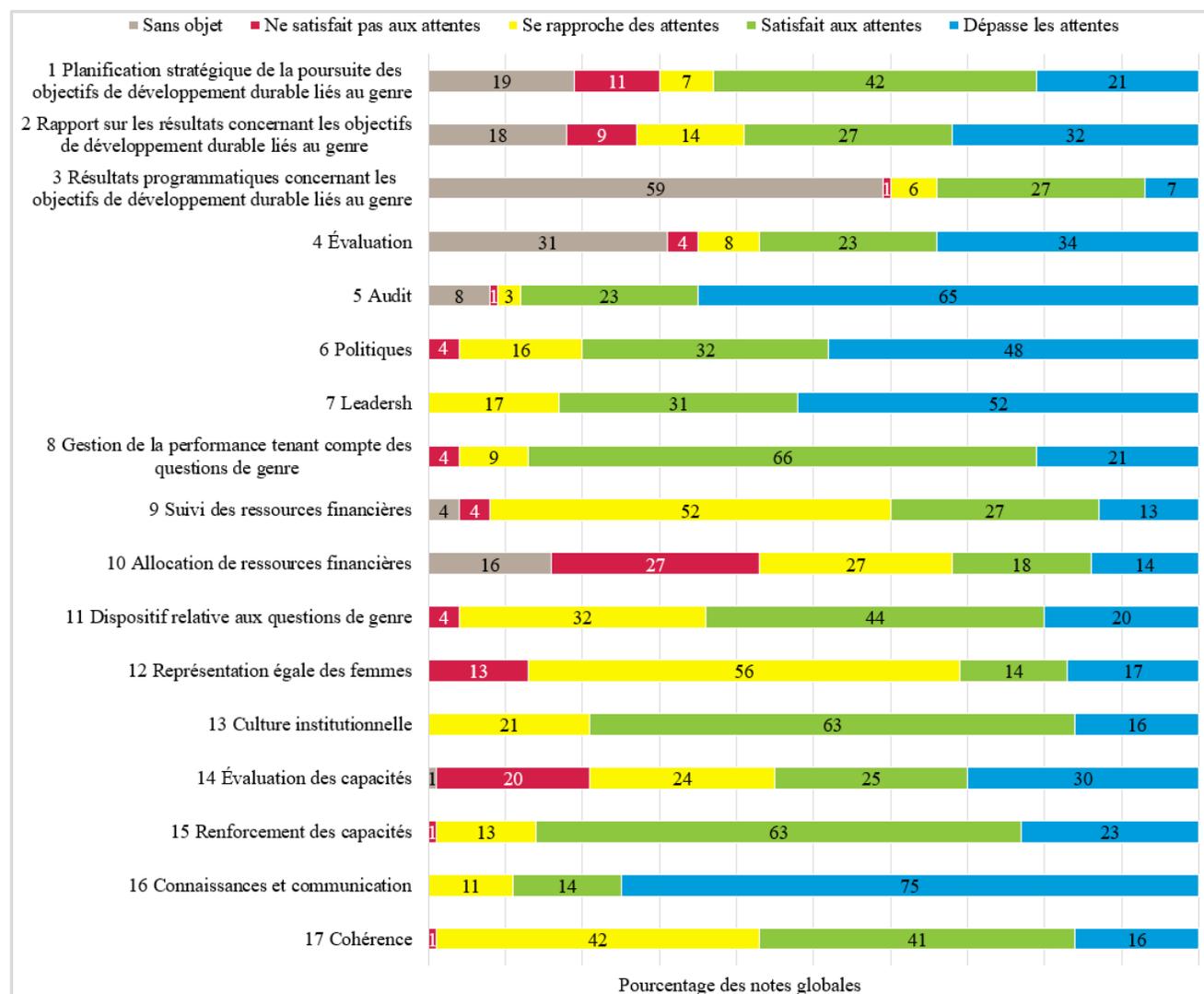
¹⁹ Cet indicateur de performance doit porter la mention « sans objet » pour les entités dont le principal document de planification stratégique tient compte de tous les travaux pertinents en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes.

2. Analyse comparative des résultats d'ensemble du système des Nations Unies (2020-2021)

39. On trouvera dans la présente section une analyse des résultats concernant la prise en compte des questions de genre par secteur. La figure V présente les notes globales ventilées par indicateur de performance. Le tableau ci-dessous donne les proportions des notes « Satisfait aux attentes » ou « Dépasse les attentes » que les entités se sont attribuées, par indicateur, pour la période 2018-2021.

Figure V

Notes obtenues en 2021 pour le Plan d'action 2.0 à l'échelle du système, par indicateur de performance^a



^a Les pourcentages ont été arrondis au point le plus proche, pour obtenir un total de 100.

40. En 2021, des progrès notables ont été enregistrés pour 13 indicateurs de performance : cohérence, allocation des ressources financières, politiques, culture institutionnelle, résultats relatifs aux programmes, représentation égale des femmes, résultats de la planification stratégique, connaissances et communication, renforcement des capacités et suivi des ressources financières.

Tableau
**Analyse comparative des notes « Satisfait aux attentes » et « Dépasse les attentes »,
 par indicateur, 2018-2021^a**

Indicateurs de performance, classés dans l'ordre des meilleurs résultats obtenus en 2021	Pourcentage de notes « Satisfait aux attentes » ou « Dépasse les attentes » (la mention « sans objet » n'a pas été retenue dans le calcul)					Différence en points de pourcentage	
	2021	2020	2019	2018	2012	2020- 2021	2012- 2021
5. Audit	95	94	92	89	13	1	82
16. Connaissances et communication.	89	86	85	89	34	1	55
8. Prise en compte des questions de genre dans la gestion de la performance	87	91	91	88	59	-4	32
15. Renforcement des capacités	86	84	87	76	23	2	63
7. Leadership	83	87	82	80	s.o.	-3	s.o.
3. Résultats programmatiques liés au genre qui ne sont pas directement reflétés dans le plan stratégique	83	78	69	70	s.o.	5	s.o.
4. Évaluation	82	81	67	72	36	1	46
6. Politiques	80	74	81	82	40	6	40
13. Culture institutionnelle	79	73	75	76	48	6	31
1. Planification stratégique de la poursuite des objectifs de développement durable liés au genre	78	75	73	66	s.o.	3	s.o.
2. Communication des résultats concernant les objectifs de développement durable liés au genre	72	71	66	67	s.o.	1	s.o.
11. Dispositif relatif aux questions de genre	63	66	70	60	s.o.	-3	s.o.
17. Cohérence	56	44	34	31	s.o.	12	s.o.
14. Évaluation des capacités	56	59	49	45	15	-3	41
9. Suivi des ressources financières	41	37	47	46	22	4	19
10. Allocation des ressources financières	38	27	27	31	7	11	31
12. Égalité de représentation des femmes	31	26	19	17	s.o.	5	s.o.

^a La mention « sans objet » n'a pas été retenue dans le calcul des pourcentages. Les pourcentages diffèrent légèrement de ceux de la figure V.

41. Cohérence (indicateur de performance 17) : de nets progrès ont été enregistrés au regard de la cohérence, soit une augmentation de 12 points. Les réunions virtuelles ont permis d'améliorer la participation aux manifestations interinstitutions, telles que la conférence annuelle sur le Plan d'action à l'échelle du système, à laquelle 206 membres de 60 entités ont assisté.

42. Politiques (indicateur de performance 6) : une augmentation de six points a été enregistrée par les entités qui avaient satisfait aux attentes ou les avaient dépassées au regard de cet indicateur car elles ont soit établi de nouvelles politiques relatives au genre soit mis à jour celles dont elles disposaient déjà. Cet indicateur demeure critique car il a une incidence sur les autres : en effet, les entités dotées d'une politique d'égalité des genres satisfont à deux fois plus d'indicateurs de performance que les autres.

43. Représentation égale des femmes (indicateur de performance 12) : une hausse de cinq points a été enregistrée au regard de cet indicateur, 22 entités (31 %) respectant les normes, dont cinq pour la première fois en 2021.

44. **Culture institutionnelle (indicateur de performance 13)** : cinq nouvelles entités satisfont désormais aux normes, ce qui porte leur total à 56 (79 %) en 2021. L'aménagement des modalités de travail a favorisé la participation en ligne et le télétravail. Parallèlement, la fourniture de conseils a permis d'atténuer les problèmes de santé mentale et d'isolement causés par la pandémie.

Points forts

45. Les points forts comprennent les indicateurs de performance pour lesquels 75 % des entités ou plus affichent des résultats satisfaisants ou dépassant les attentes.

46. **Audit (indicateur de performance 5)** : c'est l'indicateur pour lequel les meilleurs résultats ont été obtenus, avec un taux de conformité de 95 % à l'échelle du système.

47. **Connaissances et communication (indicateur de performance 16)** : de légers progrès ont été enregistrés à cet égard. En effet, 63 entités partagent des connaissances sur l'égalité des genres avec le public et 53 entités participent activement à des communautés de pratique interinstitutions.

48. **Gestion de la performance tenant compte des questions de genre (indicateur de performance 8)** : on constate un taux de conformité élevé pour cet indicateur, 62 entités satisfaisant aux attentes et 15 autres entités mettant en œuvre un système de reconnaissance de l'excellence dans ce domaine, soit quatre de plus qu'en 2020.

49. **Renforcement des capacités (indicateur de performance 15)** : les résultats sont restés satisfaisants grâce au cours proposé par le Centre de formation d'ONU-Femmes intitulé « Je connais le genre », qui est obligatoire pour 50 entités. En outre, 16 entités ont également offert une formation sur l'égalité des genres aux cadres supérieur(e)s lors de leur orientation.

50. **Leadership (indicateur de performances 7)** : une légère baisse a été enregistrée pour cet indicateur. La promotion du Fonds pour l'égalité des sexes faite par la direction de haut niveau est un important facteur de réussite.

51. **Évaluation (indicateur de performance 4)** : les résultats continuent de s'améliorer, 24 évaluations de la prise en compte des questions de genre ayant été effectuées au cours des 5 à 8 dernières années, dont 7 en 2021²⁰.

Points à améliorer

52. Les points à améliorer concernent les indicateurs de performance pour lesquels 50 % des entités ou moins affichent des résultats satisfaisants ou dépassent les attentes.

53. **Évaluation des capacités (indicateur de performance 14)** : une légère baisse a été enregistrée pour cet indicateur, 39 entités (56 %) ayant procédé à une évaluation des capacités de leur personnel. Les déficits de capacité constituent l'un des principaux obstacles à l'amélioration des résultats et du leadership.

54. **Dispositif relatif aux questions de genre (indicateur de performance 11)** : une légère baisse a été constatée, bien que 14 entités aient dépassé les attentes en consacrant des ressources à la collaboration entre coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de genre. Il convient de noter que 49 % des Groupe des questions de genre ont signalé que leurs attributions avaient été élargies aux questions relatives

²⁰ Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix, Agence internationale de l'énergie atomique, Programme commun des Nations unies sur le VIH/sida, Programme des Nations Unies pour les établissements humains, Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, programme des Volontaires des Nations Unies et Organisation mondiale de la Santé.

au handicap, à l'inclusion et au racisme, ce qui entraîne souvent une dilution de l'attention et des efforts consacrés à l'égalité des genres.

55. Suivi des ressources financières (indicateur de performance 9) et allocation des ressources financières (indicateur de performance 10) : les résultats obtenus au regard de ces indicateurs ont montré une courbe à la hausse pour l'utilisation du marqueur d'égalité des genres et les cibles financières, 23 entités ayant fourni des conseils et dispensé des formations sur le marqueur d'égalité des genres en 2021. Vingt-huit entités ont déclaré utiliser le marqueur et 41 avoir défini un jalon financier, soit respectivement 2 et 10 entités de plus qu'en 2020. Quinze entités ont appliqué le marqueur à l'ensemble de leur budget²¹ et 13 à des sources budgétaires spécifiques. Le nombre d'entités ayant dépassé leurs jalons financiers est passé de 6 à 10.

B. Application du principe de responsabilité au niveau des équipes de pays des Nations Unies : feuille de résultats des équipes de pays relative au Plan d'action à l'échelle du système

56. La présente section offre un aperçu des progrès réalisés dans la prise en compte des questions de genre, tels qu'ils ont été enregistrés dans les rapports détaillés et les rapports d'étape annuels établis par les équipes de pays des Nations Unies à l'aide de la feuille de résultats relative au Plan d'action à l'échelle du système.

57. Le nombre d'équipes de pays des Nations Unies qui utilisent la feuille de résultats a fortement augmenté depuis l'adoption de la feuille révisée en 2018 et le lancement de la version actualisée du Plan d'action 2.0 à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes susmentionné. Pour la seule année 2021, 61 équipes de pays ont remis un rapport, contre 38 en 2020. Parmi celles-ci, 29 ont établi un rapport détaillé qu'elles ont harmonisé avec les activités de planification du Plan-cadre de coopération et 32 un rapport d'étape annuel²².

58. Il ressort de l'analyse que la planification des activités combinée avec des rapports d'étape annuels accélère les progrès et améliore la conformité aux indicateurs de performance sur la prise en compte des questions de genre.

Analyse des rapports détaillés de 2018 à 2021

59. Pour la période allant de 2018 à 2021, 72 équipes de pays ont établi un rapport détaillé, dont 25 (34,7 %) ont atteint ou dépassé 9 ou plus (60 %) des 15 critères de

²¹ Commission économique pour l'Afrique, Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique, Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale, Organisation internationale pour les migrations, Centre du commerce international, Union internationale des télécommunications, Bureau de la Représentante spéciale du Secrétaire général chargée de la question des violences sexuelles commises en période de conflit, ONU-Femmes, Fonds d'équipement des Nations Unies, PNUD, Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, Fonds des Nations Unies pour la population, Fonds des Nations Unies pour l'enfance, Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social et programme des Volontaires des Nations Unies.

²² Les évaluations globales des activités des équipes des pays des Nations Unies au titre du Plan d'action à l'échelle du système sont censées avoir lieu au stade de la planification du Cadre de coopération et donnent lieu à une évaluation conjointe de tous les indicateurs de performance et à l'élaboration d'un plan d'action visant à améliorer la prise en compte des questions de genre. Les rapports d'étape annuels visent à maintenir la dynamique des progrès réalisés en matière de prise en compte des questions de genre et nécessitent la réévaluation d'un minimum de cinq indicateurs de performance et un compte-rendu de la mise en œuvre du Plan d'action fait dans le cadre de l'évaluation globale.

la feuille de résultats. Les meilleurs résultats de toutes les équipes de pays concernaient trois indicateurs : la collaboration et la communication avec les pouvoirs publics au sujet de l'égalité des genres ; la collaboration et les partenariats avec les organisations de la société civile qui se consacrent à l'égalité des genres ; la culture institutionnelle favorable à l'égalité des genres. Les indicateurs exigeant l'adoption de mesures pour atteindre la parité des genres, l'allocation et le suivi des ressources financières et le renforcement des capacités aux fins de la prise en compte des questions de genre ont enregistré les résultats les plus faibles.

60. Les tendances constatées parmi les 29 équipes de pays qui ont établi des rapports détaillés en 2021 demeurent analogues à celles des années précédentes. Les trois indicateurs pour lesquels les meilleurs résultats ont été enregistrés sont toujours les indicateurs visés aux paragraphes 59 à 66.

61. **Collaboration avec les pouvoirs publics (indicateur de performance 3.1).** C'est l'indicateur pour lequel les meilleurs résultats ont été obtenus, puisque 89,7 % (26 sur 29) des équipes de pays ayant soumis des rapports détaillés en 2021 ont satisfait aux attentes ou les ont dépassées.

62. **Culture institutionnelle (indicateur de performance 4.2).** Au total, 89,7 % des équipes de pays (26 sur 29) ont eu des résultats satisfaisants ou ont dépassé les attentes. L'engagement des chefs d'organisme en faveur de l'égalité des genres sur le lieu de travail et l'adéquation des mesures visant à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles ont été le plus souvent évalués positivement dans l'enquête auprès du personnel, tandis que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée a eu tendance à être évalué moins positivement, le personnel féminin étant jusqu'à 23 % plus susceptible d'évaluer cette question moins positivement que le personnel masculin.

63. **Collaboration et partenariats avec les organisations de la société (indicateur de résultats 3.2).** Pour cet indicateur, 82,8 % (24 sur 29) des équipes de pays des Nations Unies ont satisfait aux attentes ou les ont dépassées, dont 55,2 % (16 sur 29) les ont dépassées. Les équipes de pays ont davantage collaboré avec la société civile sur des initiatives conjointes favorisant l'égalité des genres et moins collaboré avec elles aux fins de l'élaboration du Cadre de coopération.

64. À l'inverse, les indicateurs pour lesquels les résultats les plus faibles ont été enregistrés, puisque seulement 6,8 à 21 % des équipes de pays ont satisfait aux attentes ou les ont dépassées, comprenaient les ressources financières, la parité des genres et l'obtention des résultats en matière d'égalité des genres prévus par le Cadre de coopération.

65. **Ressources (indicateur de performance 6.1).** Les résultats sont restés faibles parmi les équipes de pays ayant soumis un rapport détaillé en 2021 mais le nombre d'équipes qui se sont rapprochées des normes a néanmoins augmenté, 13 équipes sur 29 (44,8 %) ayant organisé une formation sur le marqueur d'égalité des genres. Pour la première fois sur la période 2018-2021, une équipe a atteint et dépassé un objectif financier en matière d'égalité des genres.

66. **Parité entre les genres (indicateur de performance 4.3).** Au total, 89,7 % des équipes de pays ayant présenté un rapport en 2021 (26 sur 29) n'ont pas du tout respecté les exigences, en raison de l'absence de mécanismes de suivi de la parité dans les effectifs.

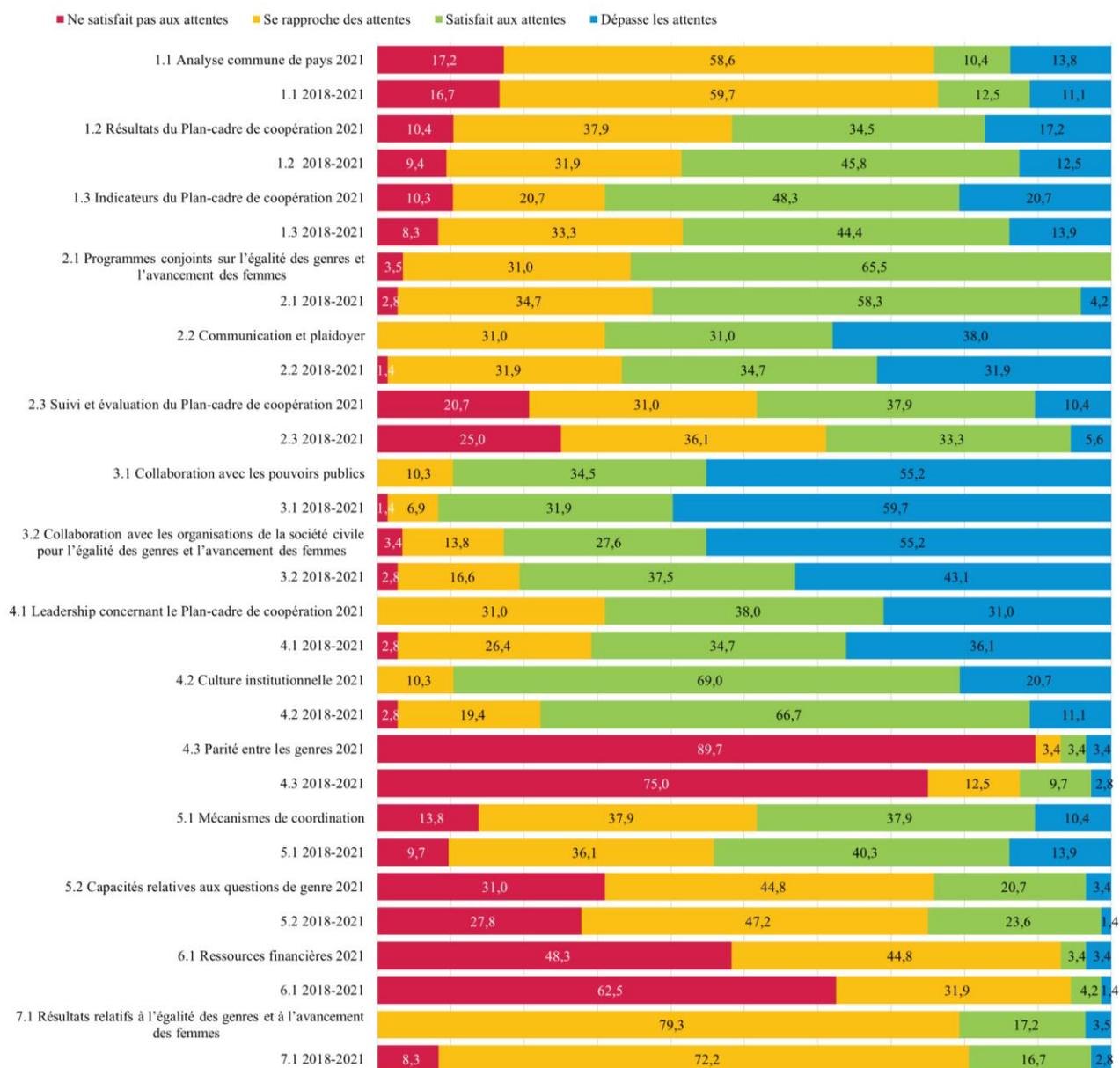
67. **Contributions à l'égalité des genres (indicateur de performance 7.1).** Seules 21 % des équipes de pays (6 sur 29) ont déclaré avoir atteint ou être en passe d'atteindre tous les résultats en matière d'égalité des genre prévus dans leur Cadre de

coopération, plusieurs équipes ayant indiqué que la pandémie de COVID-19 avait freiné la réalisation des résultats escomptés.

68. Point préoccupant, moins d'un quart des équipes de pays ont satisfait aux attentes concernant l'inclusion d'une analyse genrée dans l'analyse commune par pays (indicateur de performance 1.2) et la mise en place de capacités suffisantes pour la prise en compte des questions de genre (indicateur de performance 5.2).

Figure VI

Notes données en 2021 et pendant la période 2018-2021 dans les rapports détaillés établis par les équipes de pays des Nations Unies au titre du Plan d'action à l'échelle du système, par indicateur de performance (en pourcentage des notes globales)



Note : Les pourcentages ont été arrondis au point le plus proche, pour obtenir un total de 100.

Analyse des rapports d'étape pour 2021

69. En 2021, 32 équipes de pays ont soumis un rapport d'étape annuel pour fournir des informations actualisées sur leurs résultats et rendre compte de la mise en œuvre de leur plan d'action. Par rapport aux bases de référence définies dans leurs rapports détaillés, une fourchette de progrès allant de 3 à 28 % a été constatée pour 14 indicateurs sur 15 pour lesquels elles avaient obtenu des résultats satisfaisants ou très satisfaisants. Au total, 15 des 32 équipes de pays (46,9 %) qui ont soumis un rapport d'étape annuel en 2021 ont rempli ou dépassé 75 % ou plus des critères requis.

70. Les résultats les meilleurs et les plus faibles obtenus en 2021 sont similaires à ceux des années précédentes (voir fig. VII ci-dessous).

71. Les rapports des équipes de pays établis en 2021 montrent que des mesures visant à garantir le respect ou le dépassement des normes minimales ont été prises pour tous les indicateurs, le plus grand nombre ayant été pris pour inclure une analyse genrée dans l'analyse commune par pays (indicateur 1.1), suivi par les mesures visant à améliorer les capacités de prise en compte des questions de genre (indicateur 5.2), les résultats s'étant améliorés de 21 % et 25 % respectivement pour chacun des indicateurs.

72. Les résultats se sont améliorés pour cinq indicateurs de performance car sept nouvelles équipes de pays (21 %) ou plus satisfont aux attentes ou les dépassent en 2021.

73. **Mécanisme de coordination relatif à l'égalité des genres (indicateur de performance 5.1)** : les plus grands progrès ont été enregistrés pour cet indicateur, le nombre d'équipes de pays satisfaisant aux attentes ou les dépassant ayant augmenté de 28,1 %, grâce à la formalisation et au renforcement de la direction et des opérations du groupe thématique sur les questions de genre et à l'élargissement de la composition de ce groupe pour inclure les points focaux de toutes les entités des Nations Unies, y compris les entités non résidentes, et de nouveaux membres de haut niveau, dans la mesure du possible.

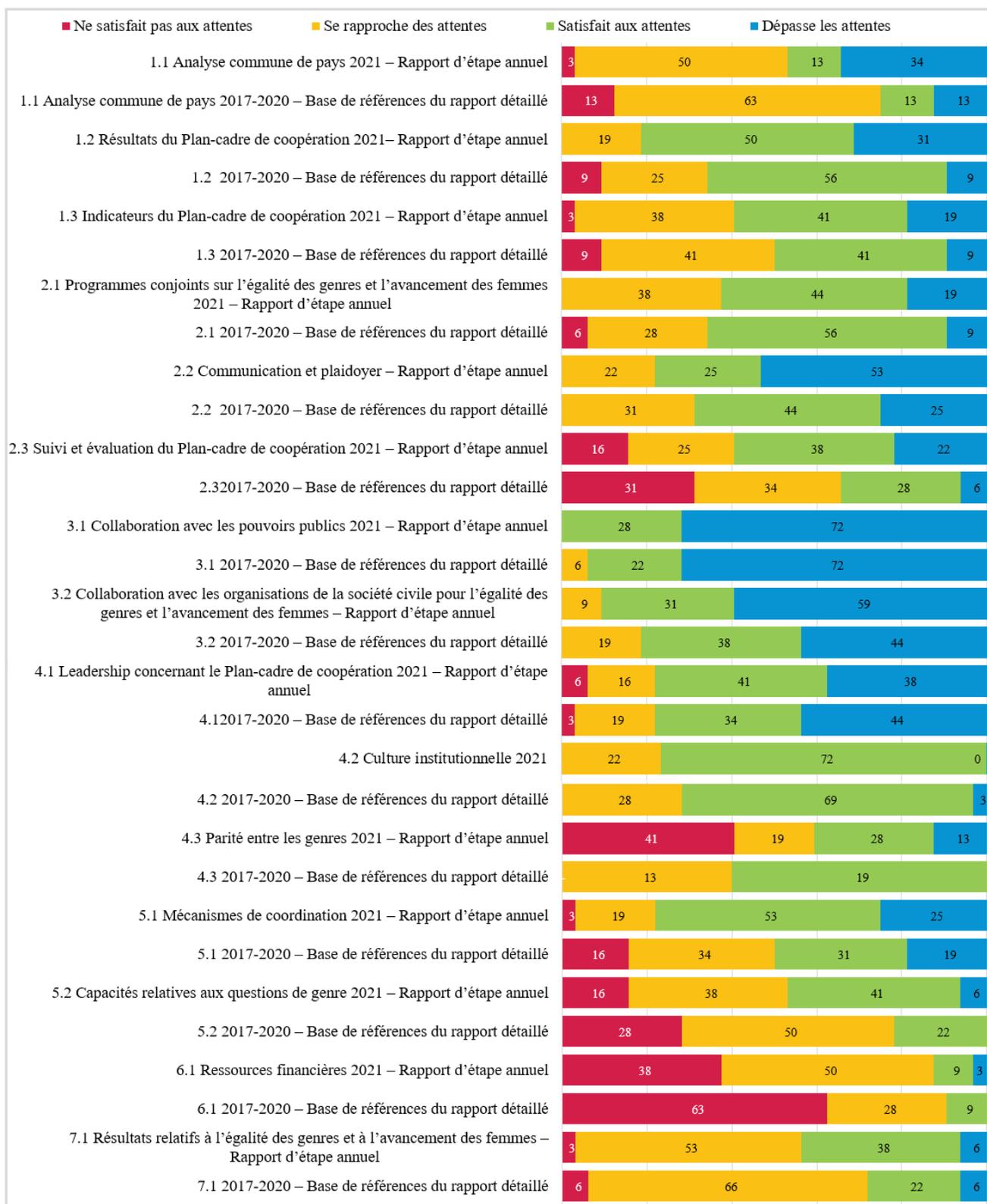
74. **Renforcement des capacités (indicateur de performance 5.2)** : les résultats se sont améliorés pour cet indicateur, le nombre d'équipes de pays prenant des mesures pour renforcer les capacités du personnel des Nations Unies en matière de prise en compte des questions de genre ayant augmenté de 25 %.

75. **Suivi et évaluation (indicateur de performance 2.3)** : les résultats ont enregistré une augmentation de 25 % pour cet indicateur grâce à des efforts conjoints déployés pour renforcer les systèmes de suivi des Cadres de coopération tenant compte des questions de genre, donner plus d'importance à ces questions dans les rapports annuels relatifs aux Cadres et procéder à l'évaluation finale de l'amélioration des capacités des équipes de pays à suivre les résultats relatifs à l'égalité des genres.

76. **Analyse commune des pays (indicateur de performance 1.1)** : 7 nouvelles équipes de pays (21,9 %) satisfont aux attentes.

77. **Parité entre les genres (indicateur de performance 4.3)**. L'introduction de mécanismes de suivi et la mise en place de mesures positives pour garantir la parité entre les genres ont permis à 7 nouvelles équipes d'atteindre ou de dépasser les normes.

Figure VII
Comparaison entre les notes figurant dans les rapports annuels pour 2021 établis au titre du Plan d'action à l'échelle du système et les points de référence tirés des rapports détaillés (pourcentage)



V. Insuffisances et obstacles

78. En 2021, la pandémie de COVID-19 a continué à faire obstacle aux activités du système des Nations Unies et fait reculer les progrès en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes et des filles. En conséquence, l'importance et la nécessité de l'égalité des genres et de la prise en compte des questions de genre ont fait l'objet d'une attention renouvelée, ce qui a permis de mettre davantage l'accent sur les programmes conjoints et les résultats du Cadre de coopération axés sur l'égalité des genres et d'accélérer la mise en œuvre des cadres et outils de responsabilisation en matière de prise en compte des questions de genre.

79. Cependant, l'aperçu de la situation en matière d'égalité des genres montre que l'importance accrue que lui a accordée le système des Nations Unies n'a pas toujours été suivie de résultats sur le terrain. La participation des femmes, par exemple, est restée faible dans les structures décisionnelles mises en place par les différents pays pour gérer la pandémie²³.

80. La coordination interorganisations à l'appui des normes de prise en compte des questions de genre dans le système des Nations Unies a montré son potentiel considérable pour améliorer l'intégration de ces questions dans les travaux du système. L'élargissement de cette approche systématique des normes communes et du suivi de leur application dans les activités relatives aux programmes peut stimuler davantage l'action conjointe et renforcer les capacités d'apprentissage collectif car il permet de démultiplier les interventions ayant prouvé leur efficacité et d'évaluer de façon globale les progrès accomplis vers les objectifs de développement durable.

81. S'agissant des programmes conjoints, il est vrai que l'attention portée à l'égalité des genres est notable mais elle ne semble pas pour autant avoir été suivie d'une augmentation des ressources. Seuls 8 % du financement des programmes conjoints ont été consacrés à l'objectif de développement durable n° 5 alors que ce dernier concerne 38 % du nombre total de programmes conjoints.

82. En outre, les entités des Nations Unies ont certes déployé des efforts accrus pour intégrer les questions d'égalité des genres dans les piliers paix et aide humanitaire mais il reste encore beaucoup à faire pour que les besoins et les priorités des femmes et des filles soient satisfaits, notamment en améliorant les capacités en matière d'analyse genrée.

83. Au niveau des entités, l'examen du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes indique que l'évaluation des capacités reste un domaine à améliorer, la moitié des entités des Nations Unies ne disposant pas d'outil d'évaluation à leur échelle leur permettant de repérer les carences en matière de capacités liées aux questions de genre. Dans le cadre d'une enquête menée sur le dispositif relatif aux questions de genre, 49 % des entités ayant répondu ont indiqué que les Groupe des questions de genre avaient vu leurs attributions se multiplier en raison de l'élargissement des programmes d'inclusion, mais il n'est pas certain que leurs ressources aient été accrues en conséquence. Cela a eu pour effet de diluer les ressources consacrées à l'égalité des genres et à la prise en compte des questions de genre. Cependant, cette évolution s'accompagne d'une reconnaissance croissante de l'importance des objectifs financiers et du suivi des ressources financières, par l'application systématique du marqueur d'égalité des genres. Le déploiement du marqueur dans les différents systèmes de gestion institutionnelle doit néanmoins s'accélérer considérablement.

²³ Azcona et autres, *Gros plan sur l'égalité des sexes 2021*.

84. Au niveau des pays, la collaboration avec les pouvoirs publics et la société civile restent les domaines dans lesquels les meilleurs résultats sont enregistrés. Les rapports annuels des équipes de pays sur les feuilles de résultats montrent des améliorations notables dans le respect des normes minimales, notamment en ce qui concerne l'analyse genrée, les capacités de prise en compte des questions de genre et les mécanismes de coordination relatifs à ces questions. S'il est vrai que le nombre d'équipes de pays faisant rapport sur la feuille de résultats a augmenté, étant passé de 60 équipes pour la période de 2017 à 2020 à 72 pour la période de 2018 à 2021, 58 équipes de pays doivent toutefois encore commencer à l'utiliser. Il demeure important que toutes les équipes l'emploient.

85. Les entités et les équipes de pays ont nettement progressé dans la prise en compte des questions de genre dans les plans stratégiques et les résultats du Cadre de coopération. Cependant, il faut encore accélérer les progrès dans la détermination des objectifs financiers relatifs à l'allocation de ressources et aux dépenses consacrées à l'égalité des genres et dans la réalisation de ces objectifs.

86. Moins d'un cinquième des équipes de pays qui ont soumis un rapport détaillé en 2021 et deux cinquièmes des équipes qui ont soumis un rapport d'étape annuel ont indiqué qu'elles avaient atteint ou étaient en passe d'atteindre les résultats en matière d'égalité des genres prévus dans leur Cadre de coopération. La poursuite du renforcement des groupes thématiques sur l'égalité des genres au niveau national et des capacités en matière de programmation tenant compte des questions de genre et d'utilisation du marqueur d'égalité des genres par les équipes de pays devrait contribuer à remédier à cette situation.

VI. Conclusions et recommandations

87. Le système des Nations Unies continue d'intensifier ses efforts pour accélérer la prise en compte des questions de genre en son sein aux niveaux mondial comme au niveau des pays, notamment par la mise en œuvre du Plan d'action 2.0 à l'échelle du système et de la feuille de résultats des équipes de pays, afin de réaliser les objectifs de développement durable et le relèvement de la pandémie de COVID-19 en tenant compte des questions de genre.

88. Le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies et les feuilles de résultat des équipes de pays attestent une prise en compte croissante des questions de genre, comme en témoigne, entre autres, la multiplication des objectifs liés au genre dans les plans stratégiques, les Cadres de coopération et les programmes conjoints concernant l'égalité entre les genres. Il reste cependant encore beaucoup à faire pour enregistrer les activités du système des Nations Unies relatives à l'égalité des genres et mesurer leurs résultats. Le Plan d'action à l'échelle du système en particulier, en raison de ses indicateurs de performance et de ses trois années de mise en pratique, et la feuille de résultats, appuyés par les groupes thématiques sur l'égalité des genres au niveau des pays, sont particulièrement opportuns pour soutenir le système dans cette démarche. Toutefois, une nette augmentation des capacités et des ressources dédiées aux travaux sur l'égalité des genres et à leur coordination constitue une condition préalable, tant au niveau des entités qu'à celui des pays.

89. Les régions ont peu progressé dans la réalisation de l'objectif de développement durable n°5 au regard de la plupart des cibles et indicateurs et les perspectives se sont dégradées en raison de la pandémie, comme le montre l'aperçu de la situation relative aux questions de genre. Les efforts collectifs du système des Nations Unies pour remédier aux inégalités entre les genres restent encore fragmentés et de faible envergure, la capacité à traduire les activités de sensibilisation en amélioration des résultats n'étant que partielle. Pour preuve, l'action concertée relative au plan de mise

en œuvre établi par l'Équipe spéciale de haut niveau chargée de la question du financement de la promotion de l'égalité des genres et à ses recommandations a montré qu'une attention accrue était apportée au suivi des ressources, mais que les progrès étaient plus lents dans l'établissement d'objectifs financiers et l'allocation de ressources adéquates à la prise en compte des questions de genre. Par conséquent, pour tenir la promesse du Programme de développement durable à l'horizon 2030, il demeure fort nécessaire d'accélérer la mise en œuvre du plan.

90. L'analyse des données relatives aux capacités du système, en particulier dans les domaines nouveaux, révèle un manque préoccupant de programmes complets d'évaluation et de renforcement des capacités pour l'ensemble du personnel dans la plupart des entités et au niveau du système. Si l'on ajoute à cela les exigences croissantes concernant la prise en compte de vulnérabilités multiples, l'écart entre les objectifs ambitieux et les capacités actuelles compromet les efforts déployés simultanément pour améliorer le dispositif du système des Nations Unies relatif aux questions de genre.

91. En résumé, le renforcement des politiques et programmes de prise en compte des questions de genre dans le système des Nations Unies et l'accélération de leur application justifient un soutien et une action énergiques à l'échelle du système pour améliorer les résultats à tous les niveaux, notamment parce que les effets de la pandémie de COVID-19 ont annulé certains progrès accomplis auparavant. Ainsi, compte tenu des conclusions figurant dans le présent rapport, il est recommandé que le système des Nations Unies, y compris les institutions spécialisées et les fonds et programmes, examine les recommandations suivantes :

a) Veiller à ce que toutes les entités des Nations Unies adoptent des normes solides, applicables à l'ensemble du système et convenues d'un commun accord, et suivent des approches harmonisées et coordonnées de la prise en compte des questions de genre à tous les niveaux et dans tous les domaines d'activité ;

b) Renforcer davantage l'appui à l'accélération de la prise en compte des questions de genre dans les politiques et programmes, notamment pour que le Programme de développement durable à l'horizon 2030 soit mis en œuvre d'une manière sensible au genre aux niveaux mondial, régional et national, en prenant en considération le fait que des gains précédemment enregistrés au regard de l'égalité des genres ont été perdus en raison de la pandémie de COVID-19.

c) Continuer à renforcer la prise en compte des questions de genre en mettant à jour et en appliquant intégralement le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes et le Plan d'action à l'échelle du système pour les équipes de pays des Nations Unies, en particulier en ce qui concerne la gestion de la performance et la planification stratégique tenant compte des questions de genre, et améliorer la collecte, la disponibilité et l'utilisation de données ventilées par sexe ;

d) Demander aux équipes de pays d'utiliser systématiquement la feuille de résultats, tout en veillant à harmoniser cette utilisation avec les principaux cadres et processus de repositionnement du système des Nations Unies ;

e) Demander aux équipes de pays des Nations Unies d'utiliser les outils applicables à l'échelle du système pour repérer les lois discriminatoires à l'égard des femmes et contribuer à leur abolition et renforcer la promotion du recours à des mesures temporaires spéciales pour parvenir à une représentation égale dans les institutions de tous les secteurs, comme souligné dans Notre Programme commun ;

f) Consacrer des efforts soutenus à l'évaluation et au suivi de la capacité du système des Nations Unies, de ses entités et de ses bureaux extérieurs, à prendre en

compte les questions de genre dans la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030, y compris en procédant à une analyse de son dispositif relatif aux questions de genre en termes de ressources et de positionnement susceptible d'influencer les décisions ;

g) Renforcer la capacité des entités des Nations Unies en matière de gestion et de budgétisation axées sur les résultats afin de permettre une communication solide à l'échelle du système au sujet des résultats liés à la prise en compte des questions de genre dans la réalisation des objectifs de développement durable et une bonne centralisation de ces résultats, y compris s'agissant des investissements financiers consacrés à l'égalité des genres et aux droits des femmes ;

h) Veiller à ce que les entités des Nations Unies restent fortement axées, en termes de ressources, sur les questions d'égalité des genres et s'occupent d'autres questions thématiques transversales en leur consacrant des ressources et des compétences supplémentaires spécifiques ;

i) Veiller à ce que toutes les entités des Nations Unies fassent de l'égalité des genres un des résultats à haute priorité de leurs plans stratégiques, actualisent et renforcent leurs politiques en matière d'égalité des genres et instituent des mécanismes de suivi des ressources financières et des allocations financières spécifiques, y compris au niveau des équipes de pays, afin de renforcer efficacement la mobilisation à l'échelle du système et l'intégration de la perspective de l'égalité des genres dans tous les aspects du travail de l'Organisation ;

j) Continuer à appuyer l'action menée par les organes directeurs des entités des Nations Unies pour accorder l'attention et les ressources voulues à la prise en compte des questions de genre dans leurs plans et activités, notamment en améliorant la communication de l'information sur les résultats et les mesures qui doivent être prises pour assurer un meilleur respect des indicateurs de performance du Plan d'action 2.0 à l'échelle du système ;

k) Améliorer les orientations des Nations Unies en matière de développement durable afin de renforcer la prise en compte des questions de genre dans l'établissement des Cadres de coopération, en veillant à ce que ces Cadres s'appuient sur une analyse solide des questions de genre et à ce qu'un résultat spécifique en matière d'égalité des genres soit prévu et que la perspective de genre soit prise en compte dans tous les résultats, indicateurs et allocations financières liés aux objectifs de développement durable ;

l) Renforcer l'application harmonisée du marqueur d'égalité entre les genres et l'établissement d'objectifs financiers au niveau des entités, au moyen d'UN-Info au niveau des équipes de pays et dans les mécanismes de financement commun interorganisations ;

m) Accroître l'investissement dans le renforcement des capacités en matière d'égalité des genres et de prise en compte des questions de genre, en accordant une attention particulière à l'amélioration de l'analyse genrée et à la collecte de données ventilées par sexe, afin d'intégrer pleinement la perspective de genre dans les grands domaines émergents en veillant à renforcer l'analyse genrée ciblée sur les groupes les plus marginalisés ;

n) Renforcer les capacités d'élaboration de plans stratégiques et de Cadres de coopération et appuyer les activités de suivi et d'évaluation correspondantes ;

o) Continuer à renforcer la collaboration et la coordination au sein du système des Nations Unies afin de garantir la prise en compte systématique des questions de genre dans le développement, la paix et la sécurité, les droits humains et l'action humanitaire ;

p) Renforcer la coordination et la responsabilisation en ce qui concerne l'action en faveur de l'égalité des genres dans les secteurs humanitaire, paix et sécurité, et développement afin de respecter les engagements pris, de mieux définir les rôles et les responsabilités et de coordonner les travaux sur la prise en compte des questions de genre dans les processus concernant ces trois piliers interdépendants au niveau des institutions et des pays ;

q) Harmoniser les paramètres des cadres de responsabilité du Plan mondial d'accélération pour l'égalité entre les femmes et les hommes et des coalitions d'action du forum Génération égalité avec le Programme de développement durable à l'horizon 2030.
