



Conseil économique et social

Distr. générale
10 mai 2023
Français
Original: anglais

Session de 2023

25 juillet 2022-26 juillet 2023

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

Rapport du Secrétaire général*

Résumé

Soumis en application de la résolution [2022/18](#) 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).

* Le présent rapport a été soumis pour traitement après la date limite pour des raisons techniques indépendantes de la volonté du bureau auteur.



I. Introduction

1. Le présent rapport a été établi en réponse à la résolution 2022/18 du Conseil économique et social du 22 juillet 2022, dans laquelle le Conseil a prié le Secrétaire général de lui faire rapport, à sa session de 2023, sur la mise en œuvre de la résolution.

2. En conséquence, on trouvera dans le présent rapport des informations sur les efforts déployés par le système des Nations Unies pour traiter la question de l'égalité des genres, notamment au moyen de la prise en compte systématique des questions de genre et dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 après la maladie à coronavirus, à l'ère de la post-COVID-19. Plus précisément, l'accent est mis sur l'intégration des questions de genre dans les activités opérationnelles et sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes et des plans d'action correspondants au sein des équipes de pays des Nations Unies. On trouvera aussi dans le rapport des recommandations tournées vers l'avenir, qui 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. L'égalité des genres et le Programme de développement durable à l'horizon 2030

3. En 2022, le monde a continué à faire face à des défis majeurs, tels que les changements climatiques, les crises alimentaires et énergétiques et les conflits en cours. La COVID-19 a aussi continué d'avoir un impact négatif sur les plans économique et social. En conséquence, les progrès en matière de développement, y compris en ce qui concerne l'égalité des genres, ont été interrompus et ont même accusé dans certains cas un recul¹.

4. En ce qui concerne l'objectif de développement durable n° 5, relatif à l'égalité des sexes, les dernières données disponibles montrent que le monde n'est pas en bonne voie pour parvenir à l'égalité des sexes d'ici à 2030². Au rythme actuel, il faudra 286 ans pour combler les lacunes en matière de protection juridique et supprimer les lois discriminatoires ; 140 ans pour que les femmes soient représentées sur un pied d'égalité avec les hommes aux postes de direction ; et au moins 40 ans pour parvenir à une représentation égale des femmes dans les parlements nationaux. On est très loin ou loin des cibles visées pour environ 28 % des indicateurs et sous-indicateurs de l'objectif 5 ; à une distance modérée pour un sur trois d'entre eux et près de toucher au but pour un sur quatre. Il n'y a que pour 12 % des indicateurs ou sous-indicateurs de l'objectif 5 que la cible a été atteinte. La réalisation de l'objectif 5 et l'accélération des progrès dans ce domaine nécessitent de s'attaquer aux obstacles structurels à long terme qui empêchent l'égalité des genres, notamment les normes, lois et pratiques discriminatoires, et que l'on investisse dans le programme pour

¹ Ginette Azcona *et al.*, *Progrès vers la réalisation des objectifs de développement durable : gros plan sur l'égalité des sexes 2022* (Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) et Organisation des Nations Unies, Département des affaires économiques et sociales, 2022).

² *Rapport sur les objectifs de développement durable 2022* (publication des Nations Unies, 2022).

l'égalité des genres, notamment en revoyant à la hausse les financements à l'échelle nationale³.

5. Face à ces tendances négatives, le système des Nations Unies a intensifié ses efforts pour avancer sur la voie des objectifs de développement durable, et notamment de l'objectif 5. En 2022, en collaboration avec la Division des statistiques du Département des affaires économiques et sociales du Secrétariat, l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) a continué à produire sa publication annuelle intitulée *Progrès vers la réalisation des objectifs de développement durable – Gros plan sur l'égalité des sexes*, qui accompagne le rapport sur les objectifs de développement durable. Cette publication est unique, car elle présente les progrès réalisés pour tous les objectifs du point de vue des questions de genre. En fournissant de nouvelles données, analyses et recherches, *Gros plan sur l'égalité des sexes* voit l'accent mis sur les liens qui existent entre les objectifs, sur l'importance centrale de l'égalité des genres sur la voie des objectifs et sur le rôle essentiel que jouent les femmes et les filles dans la conduite des changements socioéconomiques en temps de crise. 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.

6. Une autre initiative clé axée sur une application du Programme 2030 qui tient compte des questions de genre est la réunion d'un groupe d'experts sur l'objectif 5 et ses liens avec d'autres objectifs, avant le forum politique de haut niveau sur le développement durable, en 2022. La Division des objectifs de développement durable du Département des affaires économiques et sociales, le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) et ONU-Femmes, ainsi que d'autres partenaires, ont organisé la réunion pour faire le point sur les progrès accomplis dans la réalisation de l'objectif 5 depuis son dernier examen par le forum politique de haut niveau sur le développement durable, en 2017. Lors de sa réunion, le Groupe d'experts a déploré la lenteur des progrès accomplis sur la voie de l'objectif 5, ainsi que des autres objectifs, en contrecoup de la pandémie de COVID-19. Le suivi de la réalisation de l'objectif 5 est compliqué par le peu de données communiquées dans les rapports nationaux. Il a donc été recommandé d'utiliser des données qualitatives pour pallier cette lacune. En outre, il a aussi été souligné qu'il fallait prêter davantage attention à l'intersectionnalité dans la collecte de données, par exemple aux données sur la race et l'appartenance ethnique. Il a été jugé clé d'intégrer une perspective de genre dans la réalisation de tous les objectifs et dans leur suivi⁴.

7. Depuis son lancement en 2021, le programme Génération égalité continue d'être un vecteur d'accélération de l'égalité entre les femmes et les hommes, y compris dans le contexte du Programme 2030. C'est un modèle d'union des efforts, comme prévu dans le rapport du Secrétaire général intitulé « Notre Programme commun » (A/75/982). Actuellement, les entités du système des Nations Unies sont représentées parmi les responsables de la Coalition d'action, les acteurs prenant des engagements et les membres du conseil d'administration du Pacte sur les femmes, la paix et la sécurité et l'action humanitaire ou ses signataires, pour un total de plus de 100

³ Ginette Azcona *et al.*, *Progress on the Sustainable Development Goals: the Gender Snapshot 2022*.

⁴ Des informations sur la réunion du groupe d'experts sont consultables à l'adresse suivante : <https://sdgs.un.org/events/expert-group-meeting-sdg-5-gender-equality-and-its-interlinkages-other-sdgs-46166>.

engagements. Le programme Génération égalité est également reflété dans les plans stratégiques du FNUAP, du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), d'ONU-Femmes, du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) et du Programme alimentaire mondial. En outre, le Bureau de l'Envoyé du Secrétaire général pour la jeunesse, le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida, le Partenariat pour la santé de la mère, du nouveau-né et de l'enfant de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), le PNUD, le FNUAP et l'Initiative des Nations Unies pour l'éducation des filles ont favorisé la participation des jeunes aux processus intergouvernementaux.

8. En outre, le FNUAP et l'Union internationale des télécommunications sont membres du Groupe de leadership multipartite Génération égalité, qui aide ONU-Femmes à faire avancer la réalisation du programme Génération égalité. À l'occasion du premier anniversaire du Forum Génération Égalité, le premier rapport de responsabilité a été produit, dans lequel sont détaillés les signes positifs de progrès accomplis dans le respect et la traduction en actions des engagements pris en matière d'égalité des genres⁵ ; par exemple, près de 80 % des engagements pris étaient en passe d'être respectés, et des progrès manifestes avaient été accomplis pour 60 % des engagements. L'appui durable des partenaires à ce programme orienté vers l'action sera essentiel pour obtenir des résultats mesurables pour les femmes et les filles.

9. En outre, le prochain sommet sur les objectifs de développement durable, en septembre 2023, se concentrera sur le suivi et l'examen de la réalisation du Programme 2030 et de ses objectifs. Ce sera une occasion à ne pas manquer de passer de la rhétorique à l'action et de tenir la promesse commune faite par tous les pays de garantir les droits et le bien-être de chacun sur une planète saine et prospère.

B. Initiatives interorganisations

10. La mobilisation interorganisations au sein du système des Nations Unies continue de jouer un rôle clé pour faire avancer le programme en faveur de l'égalité des sexes. En 2022, le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes, dirigé par ONU-Femmes, a continué de défendre, de coordonner et de suivre les progrès accomplis dans l'intégration d'une perspective de genre dans les travaux de l'Organisation des Nations Unies. Sachant qu'il fallait encore intégrer les questions de genre dans les domaines techniques, le Réseau a collaboré à l'élaboration de trois notes d'orientation sur l'analyse de genre dans les domaines techniques, à savoir sur le climat, les risques de catastrophe et l'assurance financière, l'infrastructure énergétique et l'inclusion numérique. Les notes d'orientation constituent un premier pas vers l'intégration des questions de genre dans ces secteurs. En 2022, un groupe de travail des Nations Unies sur le genre et le handicap a été créé pour renforcer la collaboration et la coordination entre les entités du système des Nations Unies, prendre en compte l'intersectionnalité du genre et du handicap et offrir un forum pour les activités interinstitutionnelles conjointes, y compris au niveau national⁶. Par exemple, en Géorgie et en République de Moldova, le Partenariat des Nations Unies pour la promotion des droits des personnes handicapées, ainsi que le FNUAP, le Haut-

⁵ ONU-Femmes, *Rapport de la Génération Égalité sur la redevabilité 2022*.

⁶ Les entités participantes comprennent la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique, le Département des affaires économiques et sociales, le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), le Fonds international de développement agricole (FIDA), le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, ONU-Femmes, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), l'Organisation internationale du Travail, l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), le Programme alimentaire mondial (PAM) et le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD).

Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), l'OMS, ONU-Femmes et l'UNICEF, mettent en œuvre un programme conjoint d'aide aux personnes réfugiées en situation de handicap originaires d'Ukraine. En outre, au Népal, en coordination avec le FNUAP, l'OMS et le PNUD, ONU-Femmes a intégré les perspectives de genre et de handicap dans la planification des programmes de gouvernance inclusive en encourageant la participation des femmes en situation de handicap.

11. Au Rwanda, ONU-Femmes, le PNUD, l'UNICEF et les organisations de personnes handicapées renforcent les capacités d'intégration des questions de genre. Le système des Nations Unies soutient également la réalisation d'un audit de genre dans les organisations de personnes handicapées. ONU-Femmes et le PNUD ont également lancé récemment un programme commun pour la période 2022-2023 au Pakistan, en République de Moldova et au Samoa, ainsi que dans les territoires palestiniens occupés, afin d'obtenir des données comportementales pour mieux lutter contre la stigmatisation et la discrimination. ONU-Femmes a élaboré un guide de ressources sur l'intersectionnalité et une boîte à outils mondiale, à utiliser au niveau interinstitutionnel, ainsi qu'une note d'information sur le genre, l'âge et le handicap, afin de soutenir l'intégration des questions de genre et de handicap. Malgré les progrès accomplis, la collaboration entre personnes référentes pour les questions de genre et pour le handicap doit être renforcée.

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

12. Le financement de l'égalité des genres reste une priorité pour le système des Nations Unies. Il est impératif de renforcer la coopération internationale, notamment pour financer l'égalité entre les femmes et les hommes, afin de lutter contre les crises mondiales multiples et interdépendantes qui mettent en péril la vie et le bien-être des populations. Sachant qu'il est important d'allouer les fonds nécessaires pour financer les efforts en faveur de l'égalité des genres, le Réseau Finances et budget du Comité de haut niveau sur la gestion du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination a adopté la norme de données du marqueur pour l'égalité des genres lors de sa trente-neuvième session, en novembre 2022. Cette norme introduit une méthodologie et un format communs aux Nations Unies permettant de suivre la contribution des activités des Nations Unies à l'égalité des genres et à l'avancement des femmes. Cette norme définit la manière dont les informations financières des Nations Unies (budget et dépenses) doivent être rapportées par rapport au marqueur pour l'égalité des genres et elle vise à garantir que les entités du système adoptent une approche harmonisée pour rendre compte de leurs efforts en faveur de l'égalité des genres à l'Initiative internationale pour la transparence de l'aide et à l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

13. Actuellement, 30 entités et 91 équipes de pays utilisent le marqueur pour l'égalité des genres en conjonction avec des objectifs financiers pour définir les investissements adéquats en matière d'égalité des genres, contre 28 entités et 63 équipes de pays en 2021. En 2022, quatre entités du système des Nations Unies (la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale, le Bureau de lutte contre le terrorisme, le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida et l'UNICEF) ont fixé un objectif financier minimum de 15 % en ce qui concerne l'égalité des genres, tandis que d'autres ont maintenu des objectifs personnalisés. Quelque 51 %

des entités ayant des objectifs financiers les ont atteints ou dépassés⁷. Au total, sur les 5 272 projets actuellement suivis par le module intégré de planification, de gestion et de communication de l'information Umoja, 2 025 utilisent déjà le marqueur pour l'égalité des genres. Cela a permis des améliorations substantielles dans la conception des projets ; progressivement, les entités du Secrétariat des Nations Unies pourront quantifier les contributions apportées et les mettre en corrélation avec l'objectif 5.

14. En ce qui concerne les équipes de pays des Nations Unies et les fonds d'affectation spéciale pluripartenaires, 42 % ont alloué 15 % ou plus de leurs fonds à des programmes dont l'objectif principal est l'égalité des genres, tandis que 47 % des équipes de pays des Nations Unies disposant d'un plan de travail commun dans UN-Info 2.0, le système de planification, de suivi et de communication de l'information en ligne, ont alloué 70 % ou plus des ressources disponibles du cadre de financement annuel de l'équipe de pays des Nations Unies à des activités dont l'un des objectifs principaux ou importants est l'égalité des genres.

Notre Programme commun : les femmes et les filles au centre d'un contrat social renouvelé et d'un multilatéralisme revitalisé

15. Notre Programme commun est avant tout un programme d'action destiné à accélérer la réalisation des objectifs de développement durable en revitalisant le multilatéralisme et en le rendant plus interconnecté, plus inclusif et plus efficace, et en appelant à un contrat social renouvelé au centre duquel se trouvent les femmes et les filles. Il faut également assurer la participation active et égale des femmes et des filles, sans laquelle il ne peut y avoir de vrai contrat social. À cette fin, le Secrétaire général a exhorté les États Membres et les autres parties prenantes à prendre cinq mesures porteuses de transformations : a) assurer la réalisation pleine et entière de l'égalité des droits, notamment en abrogeant toutes les lois discriminatoires visant les femmes (cible 5.1 des objectifs de développement durable) ; b) promouvoir la parité hommes-femmes dans tous les domaines et à tous les niveaux de décision, y compris par des quotas et des mesures spéciales ; c) faciliter l'inclusion économique des femmes, notamment en investissant massivement dans l'économie des services à la personne, en assurant l'égalité des salaires et en apportant un plus grand soutien aux entrepreneuses ; d) prendre mieux en compte la voix des jeunes femmes ; e) faire en sorte que chaque pays arrête un plan d'intervention d'urgence destiné à hâter l'éradication de la violence à l'égard des femmes et des filles, auquel le système des Nations Unies apportera son appui et qui s'accompagnera d'une campagne mondiale visant à éliminer toute norme sociale qui tolère, excuse ou occulte ce type de violence, conformément à la cible 5.2.

16. En 2022, les activités interorganisations se sont concentrées sur l'accomplissement de progrès pour les questions susmentionnées. Par exemple, dans le cadre de l'appel à l'action en faveur des droits humains lancé par le Secrétaire général, deux équipes de travail des Nations Unies – l'une sur le démantèlement des lois discriminatoires, l'autre sur les mesures temporaires spéciales – ont élaboré une liste de contrôle et un tableau de bord pour faciliter la coopération à l'échelle du système en vue d'éliminer les lois discriminatoires à l'égard des femmes et des filles⁸ ; elles ont aussi publié et diffusé une série de messages clés et d'exemples de la manière dont les mesures temporaires spéciales peuvent favoriser la participation des femmes à diverses sphères décisionnaires, allant des élections locales et

⁷ Pour des informations détaillées sur les entités participantes, voir la page Web du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes : <https://gendercoordinationandmainstreaming.unwomen.org/un-swap>.

⁸ Bureau de coordination du développement, Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix, ONU-Femmes et PNUD.

nationales aux secteurs public et privé ; et elles ont réalisé une étude comparative mondiale des législations nationales sur les quotas de femmes, mise en ligne sur un portail des Nations Unies sur les quotas de femmes (<https://genderquota.org/quota-analysis>) afin d'être utilisée à l'échelle du système pour promouvoir la participation des femmes aux processus électoraux dans des conditions d'égalité. En Sierra Leone, l'Organisation des Nations Unies a apporté un soutien technique aux efforts législatifs déployés en vue de l'adoption de la loi relative à l'égalité femmes-hommes ; au Liberia, elle a soutenu la mise en place de quotas de femmes dans le projet de loi électorale ; et en Uruguay, elle a renforcé les efforts de plaidoyer de haut niveau de l'équipe nationale pour faire progresser la parité femmes-hommes dans tous les organes décisionnels nationaux⁹.

17. Notre Programme commun vise également à garantir que les considérations de genre soient prises en compte dans les principaux défis politiques mondiaux, tels que la nécessité de sortir de la seule considération du produit intérieur brut et de valoriser ce qui compte pour les populations et la planète, l'importance des investissements dans les mesures de protection sociale et l'économie du Care et la transformation des dynamiques de pouvoir genrées dans les domaines de la paix et de la sécurité. Il ne sera pas possible de parvenir à un multilatéralisme en réseau et inclusif si la moitié de la population mondiale en est exclue. À cette fin, des efforts accrus ont été déployés pour inclure les femmes, dans toute leur diversité, dans tous les espaces de décision et toutes les discussions politiques des Nations Unies.

18. Par ailleurs, dans Notre Programme commun, il est souligné que le système des Nations Unies doit être apte à faire progresser les droits des femmes et l'égalité des genres et à en faire l'une de ses grandes priorités mondiales dans tous ses domaines d'activité. À cette fin, le Secrétaire général a demandé en 2022 qu'un examen indépendant des capacités dédiées à l'égalité des genres dans tous les piliers soit mené. Le rapport a été conclu au début de l'année 2023 et les recommandations qu'il contient portent sur des questions de structures, de financement, de responsabilité et de leadership, dans le but de garantir que l'Organisation puisse mieux répondre aux besoins des femmes et des filles dans le monde entier. Le rapport alimentera le travail sur la note d'orientation 2.0 des Nations Unies dans le cadre de Notre Programme commun.

19. Le Sommet de l'avenir, qui se tiendra en 2024, sera une occasion historique de redynamiser l'action mondiale afin de garantir un avenir plus inclusif, plus durable, plus équitable et plus pacifique pour tout le monde. Comme souligné dans une note d'orientation intitulée « Réfléchir et agir pour les générations futures » la première d'une série de notes d'orientation qui seront publiées par le Secrétaire général dans la perspective du sommet, il importe de tenir pleinement compte des disparités actuelles entre les femmes et les hommes pour ne pas laisser s'installer un avenir où une moitié de la société détient le pouvoir à l'exclusion de l'autre et au détriment de tout le monde. La réalisation de l'égalité des femmes et des hommes est un des facteurs décisifs pour garantir que les générations futures jouiront d'une vie digne et pourront exercer leurs droits.

⁹ Équipe de pays des Nations Unies en Uruguay, « Democracia paritaria », vidéo, 15 septembre 2022. Disponible à l'adresse suivante : www.youtube.com/watch?v=7c2pecgyX2Q.

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

A. Prise en compte des questions de genre dans la planification et la programmation des pays

20. En 2022, le système des Nations Unies pour le développement a continué à améliorer son approche de l'égalité des genres. Plus précisément, 21 des 36 équipes de pays des Nations Unies (58 %) qui ont élaboré un cadre de coopération pour le développement durable des Nations Unies ont intégré les considérations d'égalité entre les sexes dans tous les résultats. En outre, 18 de ces 36 équipes de pays (50 %) avaient inclus un résultat spécifique en matière d'égalité des femmes et des hommes.

21. Afin de soutenir la coordination à l'échelle nationale de la prise en compte des questions de genre dans la planification et la programmation conjointes, 117 équipes de pays sur un total de 131 (89 %) ont déclaré disposer d'un groupe thématique des questions de genre ou d'un mécanisme de coordination équivalent. En outre, en 2022, dans le cadre d'un exercice pilote géré par ONU-Femmes, un certain nombre d'équipes de pays ont testé de nouvelles normes et procédures pour les groupes thématiques de genre, en vue d'évaluer leur applicabilité et leur efficacité¹⁰.

22. Dans le but de renforcer la capacité des équipes de pays des Nations Unies à appliquer trois principes directeurs – à savoir une approche fondée sur les droits humains, l'égalité des genres et l'avancement des femmes, et la promesse de ne laisser personne de côté – de manière intégrée et à chaque étape du plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable, un cours de formation avec modérateur a été conçu et lancé conjointement par l'École des cadres du système des Nations Unies, ONU-Femmes, l'UNICEF, le HCDH, le FNUAP et le Bureau de la coordination des activités de développement.

23. En outre, l'équipe de travail sur l'égalité des genres du Groupe des Nations Unies pour le développement durable (aujourd'hui le Réseau des Nations Unies pour l'égalité des genres) a organisé en 2022 un atelier national de coopération Sud-Sud axé sur le soutien apporté à la prise en compte des questions de genre dans les programmes liés aux changements climatiques. Quelque 347 participantes et participants de 28 entités du système des Nations Unies, y compris les bureaux des coordinateurs et coordonnatrices résidents, venus de 76 pays, ont assisté à l'atelier. En 2022, une approche similaire a été adoptée lors de la mise en place sur le terrain des normes et procédures pour les groupes thématiques sur le genre, ce qui a permis de créer des possibilités d'apprentissage et d'échange et de partage de bonnes pratiques entre les équipes de pays pour tirer le meilleur parti possible du rôle et des responsabilités de ces groupes.

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

24. En 2022, comme l'a indiqué le Bureau de la coordination des affaires humanitaires, une analyse plus approfondie des questions de genre a permis d'obtenir un meilleur aperçu des besoins humanitaires et d'élaborer des plans d'intervention humanitaire. En outre, l'Équipe volante de spécialistes de l'égalité des sexes du Comité permanent interorganisations a fourni une expertise de haut niveau sur l'égalité des genres dans l'action humanitaire dans 23 pays. Par ailleurs, les groupes

¹⁰ Voir <https://unsdg.un.org/resources/gender-theme-groups-standards-and-procedures>.

de travail sur l'égalité des genres dans l'action humanitaire ont également contribué au travail de 13 équipes nationales humanitaires. En tant que nouveau membre du Comité permanent interorganisations, à partir de 2022, ONU-Femmes veillera à ce que les aperçus des besoins humanitaires et les plans de réponse humanitaire soient guidés par une solide analyse de genre et étayés par des données ventilées selon le sexe et l'âge. ONU-Femmes renforcera également les efforts de prise en compte des questions de genre et les outils de définition des responsabilités correspondants dans l'action humanitaire.

25. Le système des Nations Unies a poursuivi ses efforts pour tenir compte des questions de genre en ce qui concerne la paix et la sécurité en 2022, sachant que la détérioration du paysage mondial de la paix et de la sécurité présentait d'immenses défis et de nouveaux risques pour les femmes et les filles. La demande d'un soutien de la part du système des Nations Unies dans le cadre de l'élaboration de politiques et de programmes tenant compte des questions de genre est restée élevée dans les pays touchés par un conflit. Des efforts ont donc été déployés pour renforcer les capacités d'analyse et de collecte de données sur le genre, la planification tenant compte des questions de genre et l'expertise technique en matière de genre, comme en Afghanistan, en Haïti et en Ukraine.

26. L'égalité des genres est au cœur des efforts déployés à l'échelle du système pour faire progresser les droits humains. En 2022, le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme a facilité une discussion annuelle sur l'intégration des questions de genre dans les travaux des organes conventionnels et des mécanismes thématiques des droits humains, et 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 a soutenu les efforts déployés pour établir des rapports nationaux dans 100 % des États accueillant des équipes de pays des Nations Unies, pour un total de 19 rapports. En outre, ONU-Femmes a soutenu l'intégration des questions de genre en apportant des contributions et une expertise techniques et substantielles aux organes conventionnels et aux rapports des procédures spéciales du Conseil des droits de l'homme. La prise en compte des questions de genre a été favorisée par une participation régulière et fréquente aux groupes de discussion, aux dialogues interactifs et à d'autres réunions du Conseil, ainsi que par la participation à l'examen périodique universel et son suivi, notamment par l'apport de contributions aux rapports de l'équipe de pays des Nations Unies. Le mouvement de résistance aux droits humains des femmes et des filles dans les processus normatifs reste toutefois un problème et limite les possibilités d'avancées normatives, ce qui a pour effet de ralentir l'opérationnalisation et la réalisation effectives des objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes à tous les niveaux.

C. Prise en compte des considérations de genre en ce qui concerne l'action climatique, la sécurité alimentaire, la faim et la malnutrition

27. Le système des Nations Unies aide les États Membres à garantir l'égalité des genres et la prise en compte des questions de genre dans l'action climatique. Avec le soutien du PNUD et de ses partenaires, un nombre croissant de pays intègrent des considérations liées au genre, fondées sur une analyse de genre, dans leurs contributions déterminées au niveau national. Une Journée des questions de genre a été organisée lors de la vingt-septième session de la Conférence des parties à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques, avec le soutien des entités du système des Nations Unies, y compris ONU-Femmes. Cette Journée a été l'occasion de débattre de questions essentielles, telles que l'importance d'une

budgetisation tenant compte des questions de genre dans le contexte de l'action climatique.

28. La question des répercussions des changements climatiques est également pertinente pour la question de la sécurité alimentaire. L'insécurité alimentaire, exacerbée par les crises mondiales, a tendance à avoir des effets plus sévères sur les femmes, en particulier celles vivant en milieu rural, que sur les hommes. Il est donc essentiel d'adopter des approches inclusives porteuses de transformation qui garantissent l'égalité en matière de sécurité alimentaire¹¹. L'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, par exemple, a aligné son action sur le Programme 2030 et d'autres accords mondiaux pertinents, notamment la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention des Nations Unies sur la lutte contre la désertification dans les pays gravement touchés par la sécheresse et/ou la désertification, en particulier en Afrique, et la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques, ainsi que sur plusieurs directives volontaires, approuvées par le Comité de la sécurité alimentaire mondiale, qui contiennent un appel à reconnaître et à protéger les droits des femmes et à leur offrir un accès égal aux biens, aux ressources et aux possibilités économiques. L'organisation reconnaît donc qu'il est important de tenir compte des considérations de genre dans l'ensemble de son action normative et technique afin de s'attaquer aux principales contraintes liées au genre qui limitent la capacité de production des femmes et leur potentiel en tant qu'agentes économiques et vectrices de résilience.

29. Le Fonds international de développement agricole reconnaît également qu'il est possible d'améliorer la sécurité alimentaire et nutritionnelle des femmes en exploitant leurs connaissances et compétences locales et en les associant à la prise de décision afin de mieux réagir en cas de crises, y compris face aux changements climatiques. En outre, l'organisation continue d'investir dans la croissance économique des femmes afin de leur permettre d'augmenter et de diversifier leurs revenus et de se protéger, ainsi que leur famille, contre les chocs à l'origine de l'insécurité alimentaire. La nomination, en 2022, de la Coordonnatrice des Nations Unies pour la prévention de la famine et la réponse vise à renforcer une stratégie collective à l'échelle du système pour faire face aux tendances mondiales en matière d'insécurité alimentaire et de famine et à offrir une occasion de promouvoir et étendre les avancées à l'échelle du système sur les droits des femmes et l'analyse de genre en matière de sécurité alimentaire.

D. Les données et statistiques genrées, y compris les efforts interinstitutions déployés dans ce domaine

30. À la faveur de son programme de données sur le genre baptisé « Les femmes comptent », ONU-Femmes a continué à renforcer la collaboration interinstitutions afin d'informer les décisions concernant les données sur le genre et la prise en compte des questions de genre. ONU-Femmes a contribué aux Groupes d'experts des Nations Unies et de l'extérieur chargé des statistiques genrées et sur les indicateurs des objectifs de développement durable, au Comité des statisticiens en chef du système des Nations Unies, au Comité de coordination des activités statistiques et au Réseau géospatial des Nations Unies, tous mandatés par la Commission de statistique pour renforcer la coordination des activités statistiques internationales. La participation et la contribution d'ONU-Femmes au Groupe de travail intersecrétariats sur les enquêtes

¹¹ FAO, FIDA, OMS, PAM et UNICEF, *L'État de la sécurité alimentaire et de la nutrition dans le monde 2022 : réorienter les politiques alimentaires et agricoles pour rendre l'alimentation saine plus abordable* (Rome, 2022).

auprès des ménages, en tant que coprésidente avec la Banque mondiale, ont été essentielles pour faire des statistiques genrées un des principaux domaines de travail du Groupe.

31. En outre, en 2022, après avoir coopéré dans le cadre de la base de données COVID-19 Global Gender Response Tracker, ONU-Femmes et le PNUD ont mené des recherches approfondies et une analyse des données pour produire un rapport d'évaluation complet intitulé *Government Responses to COVID-19: Lessons on Gender Equality for a World in Turmoil*. Dans ce rapport, les facteurs qui ont permis de renforcer l'action menée en rapport aux questions de genre dans les différents pays ont été identifiés et un programme politique tourné vers l'avenir pour promouvoir l'égalité des genres et sauvegarder les droits des femmes et des jeunes filles en période de crise a été esquissé. Depuis le lancement de la base de données, ses résultats ont été utilisés pour au moins 22 événements et dialogues politiques aux niveaux mondial, régional et national, dans les États arabes, les Amériques et les Caraïbes, en Europe et en Afrique subsaharienne.

E. Initiative Spotlight pour éliminer la violence à l'égard des femmes et des filles

32. L'équipe de l'Initiative Spotlight a continué de tirer parti du système des Nations Unies et de ses coordonnateurs et coordonnatrices résidents afin d'exploiter les ressources et les capacités existantes, de rationaliser les processus opérationnels et de renforcer les partenariats en vue de mettre fin à la violence à l'égard des femmes et des filles et de venir en aide aux survivantes de manière plus efficace. Depuis son lancement, l'Initiative a permis notamment l'élaboration ou le renforcement de plus de 300 lois dans les pays hôtes, le renforcement des plans d'action nationaux dans 43 pays et la fourniture de quelque 144,5 millions de dollars en financement de base pour des organisations féministes, des organisations de défense des droits des femmes et des organisations de terrain.

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

33. En 2022, le système des Nations Unies a continué à faire preuve d'une acceptation et d'une utilisation croissantes des cadres de responsabilité pour la prise en compte des questions de genre. Au total, 73 entités, dont le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies et ses départements et bureaux, ont mis en œuvre le plan d'action 2.0 à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes, et 76 équipes de pays ont adopté la feuille de résultats relative au Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes. La communication de l'information s'est faite au moyen d'une plateforme en ligne dédiée ; l'assurance qualité a été assurée par les secrétariats du plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies et de l'équivalent de l'équipe de pays des Nations Unies, tous hébergés par ONU-Femmes.

34. Le service d'assistance du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies a demandé des preuves supplémentaires pour 37 % des notes communiquées et a suggéré qu'elles soient revues dans 10 % des cas, lorsqu'il apparaissait qu'il y avait un écart entre l'autoévaluation et les orientations techniques. Au total, 51 % des changements proposés ont été acceptés par les entités concernées.

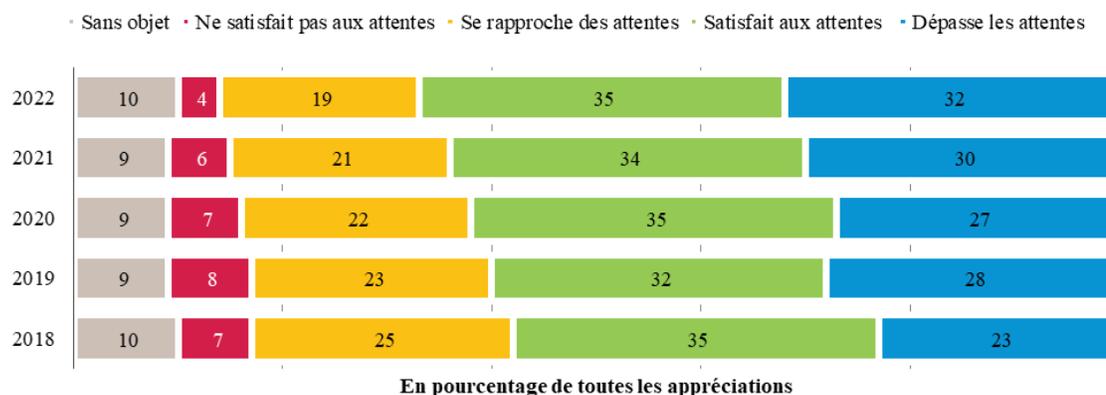
35. Les fiches de résultats annuelles des entités dans le cadre du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sont publiées sur le site Internet d'ONU-Femmes dans un souci de transparence, comme suggéré par le Corps commun d'inspection dans son rapport intitulé « Examen du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes » (JIU/REP/2019/2)¹².

A. Application du principe de responsabilité à l'échelle de l'entité : Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes 2.0

36. Le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies a continué à favoriser l'obtention de meilleurs résultats en ce qui concerne la prise en compte des questions de genre. Environ 67 % de toutes les évaluations (74 % si l'on ne tient pas compte des évaluations « sans objet ») entraînent dans les catégories « satisfait aux attentes » ou « dépasse les attentes » en 2022 (voir figure I).

Figure I

Appréciations données pour les organismes des Nations Unies au titre du Plan d'action 2.0 à l'échelle du système, 2018-2022



37. **Planification stratégique de la poursuite des objectifs de développement durable liés au genre (indicateur de performance 1).** Ces résultats ont continué à s'améliorer, 48 entités¹³ (83 %) ayant déclaré être en bonne voie d'atteindre les résultats attendus en ce qui concerne les questions de genre ; et 23 ayant indiqué avoir obtenu des résultats transformateurs (8 de plus qu'en 2021) en s'attaquant aux causes profondes des inégalités de genre. Si ces résultats s'inscrivent principalement dans le cadre de l'objectif 5, l'action menée par les entités recoupe également d'autres objectifs, notamment l'objectif 8 (travail décent) ; l'objectif 16 (paix, justice et institutions efficaces) ; l'objectif 3 (santé) ; et l'objectif 4 (éducation) (voir figure II).

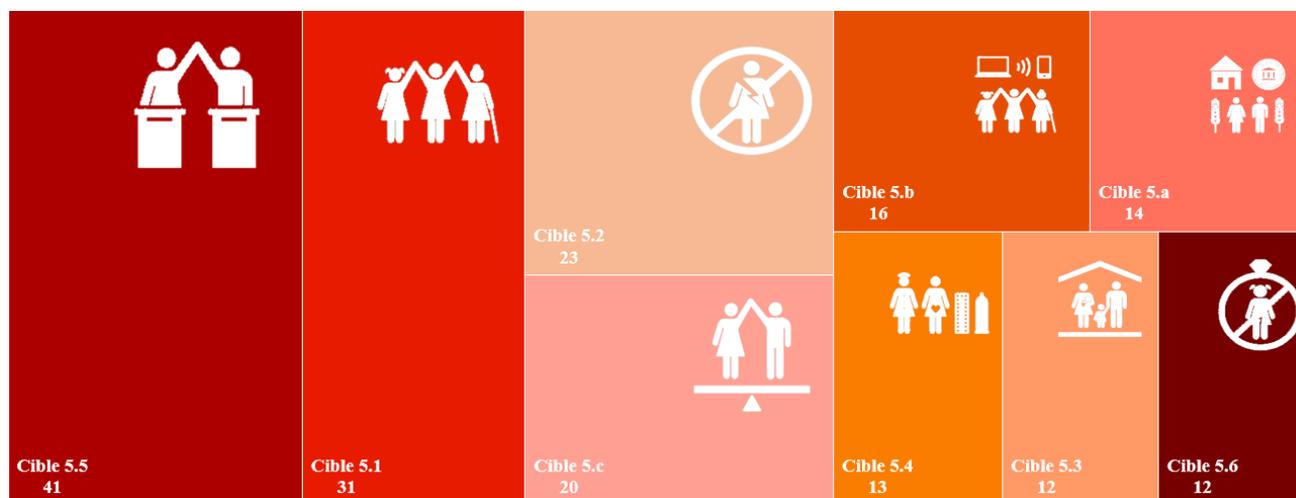
¹² Voir <https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability/un-swap-results>.

¹³ Voir <https://gendercoordinationandmainstreaming.unwomen.org/un-swap>.

Figure II
Nombre d'entités tenant compte des questions de genre pour chaque objectif de développement durable



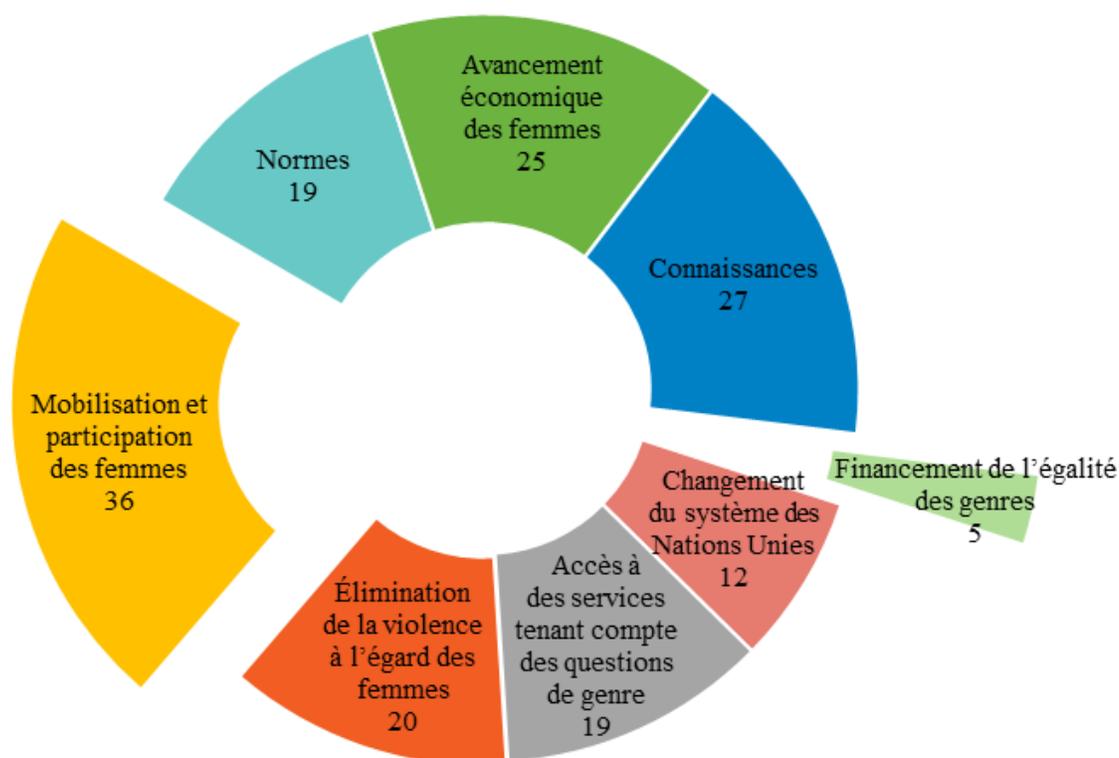
Figure III
Nombre d'entités contribuant aux cibles afférentes à l'objectif de développement durable n° 5^a



^a Cibles : 5.1. Mettre fin à la discrimination ; 5.2. Éliminer la violence ; 5.3. Éliminer les mariages forcés et les mutilations génitales ; 5.4. Reconnaître les 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. Technologie ; 5.c. Politiques et législation en vigueur.

38. Les résultats communiqués par les entités montrent que les trois principaux domaines thématiques sur lesquels les entités ont concentré leurs efforts en ce qui concerne les questions de genre sont les suivants : mobilisation et participation (36 entités), connaissances (27 entités) et avancement économique (25 entités) (voir figure IV).

Figure IV
Nombre d'entités contribuant à chaque domaine thématique



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.

39. **Communication de l'information sur les résultats liés aux questions de genre (indicateur de performance 2)** – Grâce à l'intégration des indicateurs pertinents aux cadres de résultats institutionnels, 47 entités¹⁴ (81 %) ont communiqué aux organes directeurs leurs résultats concernant les questions de genre en utilisant systématiquement des données ventilées par sexe. Parmi ces entités, 23 ont déclaré avoir adopté des politiques en faveur de l'égalité des genres et 32 ont indiqué avoir obtenu des résultats dans le cadre du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies. **Error! Bookmark not defined. Error! Bookmark not defined.**

40. **Résultats programmatiques liés au genre qui ne sont pas reflétés dans les plans stratégiques (indicateur de performance 3)** – Vingt-quatre entités ont satisfait aux attentes, et sept d'entre elles ont fait état de résultats transformateurs en ce qui concerne les questions de genre.

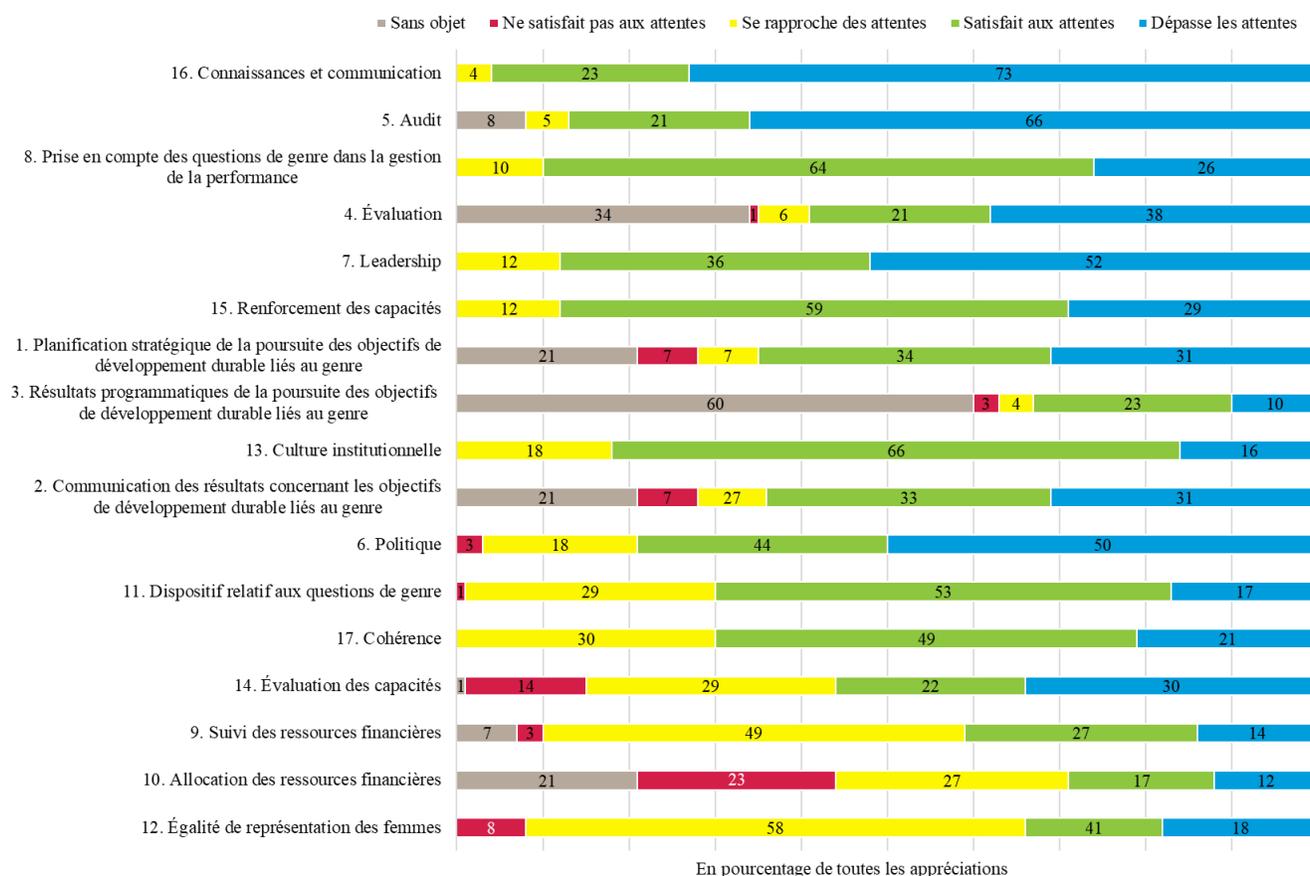
Analyse comparative des résultats d'ensemble du système des Nations Unies (2021-2022) **Error! Bookmark not defined.**

41. On trouvera dans la présente section une vue d'ensemble des résultats concernant la prise en compte des questions de genre par secteur (voir figure V). On trouvera dans la figure 5 les appréciations ventilées par indicateur de performance.

¹⁴ Ibid.

Figure V
Appréciations données en 2022 pour le Plan d'action 2.0 à l'échelle du système, par indicateur de performance^a

(Par ordre décroissant)



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

Tableau
Analyse comparative des notes « Satisfait aux attentes » et « Dépasse les attentes » dans le cadre du Plan d'action à l'échelle du système, par indicateur, 2012-2022^a

Indicateurs de performance, classés dans l'ordre des meilleurs résultats obtenus en 2022	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	
	2022	2021	2020	2019	2018	2012	2021-2022	2012-2021
16. Connaissances et communication	96	89	86	85	89	34	7	62
5. Audit	94	95	94	92	89	13	(1)	81
8. Prise en compte des questions de genre dans la gestion de la performance	90	87	91	91	88	59	3	31
4. Évaluation	90	82	81	67	72	36	8	54
7. Leadership	88	83	87	82	80	s.o.	5	s.o.
15. Renforcement des capacités	88	86	84	87	76	23	2	65
1. Planification stratégique de la poursuite des objectifs de développement durable liés au genre	83	78	75	73	66	s.o.	5	s.o.

Indicateurs de performance, classés dans l'ordre des meilleurs résultats obtenus en 2022	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	
	2022	2021	2020	2019	2018	2012	2021-2022	2012-2021
	3. Résultats programmatiques de la poursuite des objectifs de développement durable liés au genre	83	83	78	69	70	s.o.	0
13. Culture institutionnelle	82	79	73	75	76	48	3	34
2. Communication des résultats concernant les objectifs de développement durable liés au genre	81	72	71	66	67	s.o.	9	s.o.
6. Politique	79	80	74	81	82	40	(1)	39
11. Dispositif relatif aux questions de genre	70	63	66	70	60	s.o.	7	s.o.
17. Cohérence	70	56	44	34	31	s.o.	14	(7)
14. Évaluation des capacités	57	56	59	49	45	15	1	42
9. Suivi des ressources financières	44	41	37	47	46	22	3	22
10. Allocation des ressources financières	36	38	27	27	31	7	(2)	29
12. Égalité de représentation des femmes	34	31	26	19	17	s.o.	3	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.

Progrès notables

42. **Cohérence (indicateur de performance 17)** – La coopération interinstitutions s'est intensifiée, avec une augmentation de 14 points. Au total, 51 entités ont été associées pour une évaluation par les pairs, ce qui a permis d'élargir les possibilités d'apprentissage et de collaboration.

43. **Connaissances et communication (indicateur de performance 16)** – Au total, 70 entités ont déclaré partager publiquement leurs connaissances en matière d'égalité des genres, tandis que 53 ont déclaré participer à des communautés de pratique interorganisations.

44. **Dispositif relatif aux questions de genre (indicateur de performance 11)** – Si davantage d'entités ont déclaré disposer d'une unité chargée des questions de genre, elles ont été moins nombreuses à allouer des ressources pour soutenir la mise en réseau des points focaux. Plus de la moitié des groupes des questions de genre (51 %) ont continué d'indiquer qu'ils avaient élargi leur mandat pour y inclure d'autres questions transversales, pour 30 % d'entre eux sans y allouer de ressources supplémentaires. Treize entités ont indiqué que des postes en rapport avec les questions de genre étaient vacants depuis plus de six mois.

45. **Évaluation (indicateur de performance 4)** – Quatre entités supplémentaires¹⁵ ont réalisé des évaluations de l'intégration des questions de genre, portant le total à 26 entités au cours des 5 à 8 dernières années. **Error! Bookmark not defined.**

46. **Leadership (indicateur de performance 7)** – Au total, 64 entités ont indiqué qu'elles promouvaient l'égalité des genres en interne comme en public. La présentation d'un message clair dans les discours prononcés en public est la stratégie la plus fréquente en termes de leadership (67 %).

Points forts

47. **L'audit (indicateur de performance 5)**, avec un taux de conformité de 94 %, et la **prise en compte des résultats dans la gestion de la performance (indicateur**

¹⁵ Ibid.

de performance 8) sont des indicateurs qui continuent d'afficher d'excellents résultats, 66 entités ayant intégré l'évaluation de l'égalité des genres dans les valeurs et les compétences de base de l'ensemble de leur personnel. Parmi ces entités, 19 ont créé des prix d'excellence pour la promotion de l'égalité des genres et l'avancement des femmes.

48. **Renforcement des capacités (indicateur de performance 15)** – Au total, 64 entités ont mis en place une formation obligatoire sur l'égalité des genres, 54 d'entre elles proposant le cours « Je connais le genre » et 21 offrant en outre une formation sur mesure pour les cadres supérieurs¹⁶.

49. **Culture institutionnelle (indicateur de performance 13)** – Soixante entités ont satisfait aux attentes, signe que règne un climat positif pour l'ensemble du personnel.

50. **Politique (indicateur de résultats 6)** – Cinquante-huit entités se sont dotées d'une politique en faveur de l'égalité des genres. Le Plan d'action à l'échelle du système a catalysé une dynamique positive au sein du système en faisant des politiques en faveur de l'égalité des genres une norme obligatoire et en offrant des conseils et un soutien aux fins de leur élaboration.

Points à améliorer

51. **Évaluation des capacités (indicateur de performance 14)** – Seules 41 entités sur 73 ont élaboré des plans de développement des capacités.

52. Quelques progrès ont été réalisés dans le **suivi financier (indicateur de performance 9)** et l'**allocation des ressources financières (indicateur de performance 10)** : 30 entités utilisent le marqueur pour l'égalité des genres (17 pour l'intégralité de leur budget et 13 pour tel ou tel chapitre budgétaire) et 41 ont défini un indicateur de référence, 12 d'entre elles ayant d'ailleurs indiqué – fait remarquable – faire mieux que cet indicateur. La nouvelle norme relative au marqueur pour l'égalité des genres devrait favoriser les investissements financiers en faveur de l'égalité des genres.

53. La **représentation égale des femmes (indicateur de performance 12)** reste l'un des indicateurs les plus difficiles à atteindre, en raison de facteurs allant d'une culture institutionnelle inadéquate à un sous-investissement dans les efforts qu'il faut déployer pour attirer des talents féminins à des postes techniques et des postes de haut niveau.

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

54. L'utilisation de la feuille de résultats actualisée a augmenté de manière significative depuis son adoption en 2018. En 2022, 76 équipes de pays ont soumis un rapport, contre 38 en 2020 et 9 en 2018. Parmi celles-ci, 19 ont établi un rapport détaillé qu'elles ont harmonisé avec les activités de planification du Plan-cadre de coopération et 57, un rapport d'étape annuel¹⁷.

¹⁶ Consultable à l'adresse <https://trainingcentre.unwomen.org/portal/product/i-know-gender-1-2-3-gender-concepts-to-get-started-international-frameworks-for-gender-equality-and-promoting-gender-equality-throughout-the-un-system/>.

¹⁷ 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 plan-cadre de coopération et donnent lieu à une évaluation conjointe de tous les indicateurs de performance et

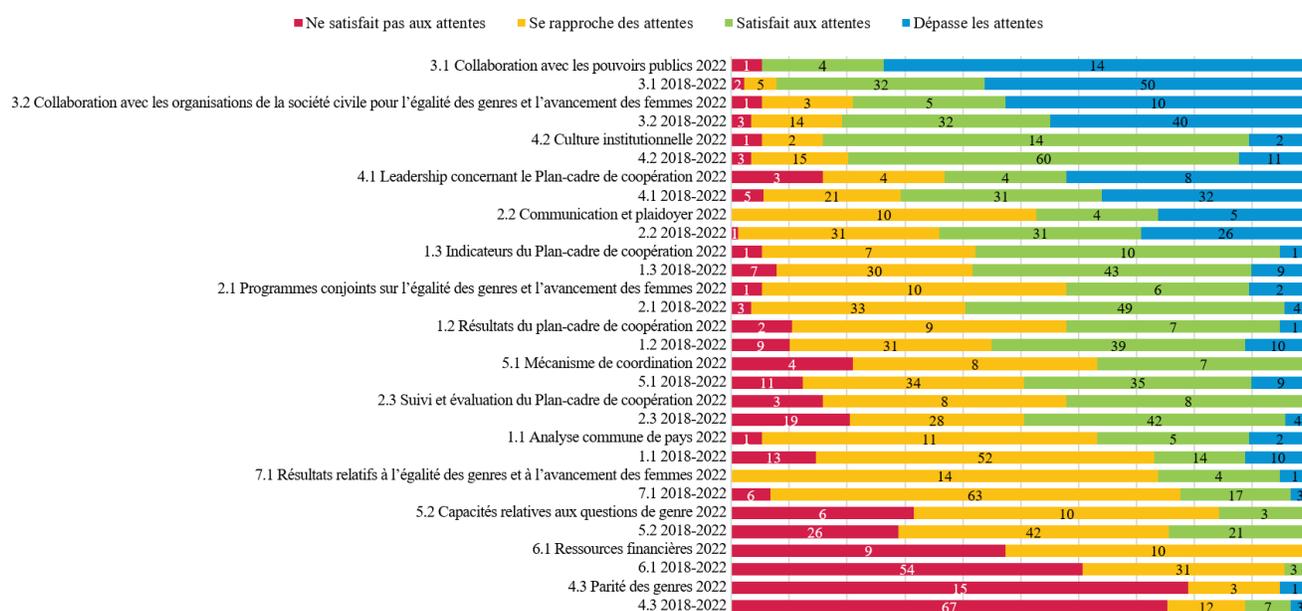
Analyse des rapports détaillés de 2018 à 2022

55. Pour la période allant de 2018 à 2022, 89 équipes de pays ont établi un rapport détaillé, dont 30 (34 %) ont atteint ou dépassé 9 ou plus (60 %) des 15 critères de la feuille de résultats. Pour l'ensemble des équipes de pays, trois indicateurs ont donné les meilleurs résultats : a) collaboration et dialogue avec les pouvoirs publics sur les questions d'égalité des genres ; b) culture institutionnelle favorable à l'égalité des genres ; c) collaboration et dialogue avec les organisations de la société civile qui s'occupent des questions d'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.

56. Les détails complets de la performance par indicateur pour 2022 sont présentés par ordre décroissant dans la figure VI ci-dessous, les résultats cumulés de 2018 à 2022 étant inclus à des fins de comparaison.

Figure VI

Appréciations données en 2022 et pendant la période 2018-2022 dans les rapports détaillés établis par les équipes de pays des Nations Unies au titre du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies, par indicateur de performance (en pourcentage de toutes les appréciations globales)



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

57. Les trois indicateurs pour lesquels les meilleurs résultats ont été enregistrés en 2022 sont toujours les indicateurs visés aux paragraphes 58 à 60.

58. **Collaboration avec les pouvoirs publics (indicateur de performance 3.1).** C'est l'indicateur pour lequel les résultats enregistrés sont les meilleurs puisque 95 %

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.

des équipes de pays (18 sur 19) ayant soumis des rapports détaillés en 2022 ont indiqué qu'elles avaient satisfait aux attentes ou qu'elles les avaient dépassées.

59. **Culture institutionnelle (indicateur de performance 4.2).** Environ 84 % des équipes de pays (16 sur 19) ont satisfait les attentes pour cet indicateur ou les ont dépassées. L'action conduite par les responsables des fonds, programmes et institutions spécialisées en faveur l'égalité des genres sur le lieu de travail et les mesures visant à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles ont été le plus souvent évaluées de manière positive dans l'enquête menée auprès du personnel. En revanche, c'est l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée qui est jugé le plus insuffisant. Les femmes sont 19 % plus susceptibles que les hommes de donner une appréciation moins positive en réponse à cette question.

60. **Collaboration et partenariats avec les organisations de la société civile (indicateur de performance 3.2).** Environ 79 % des équipes de pays (15 sur 19) ont satisfait aux attentes pour cet indicateur ou les ont dépassées. Les équipes de pays sont plus susceptibles de collaborer avec les organisations de la société civile à la faveur d'initiatives conjointes de promotion de l'égalité des genres et moins susceptibles de se concentrer sur le renforcement substantiel de la participation des organisations de la société civile travaillant dans le domaine de l'égalité des genres et de l'avancement des femmes dans la localisation et/ou la réalisation des objectifs liés à l'égalité des genres et la conclusion de partenariats avec ces organisations.

61. À l'inverse, les trois indicateurs pour lesquels les résultats sont les moins bons sont ceux qui sont étudiés aux paragraphes 62 à 64 ci-dessous.

62. **Ressources financières (indicateur de performance 6.1).** Si les résultats sont restés médiocres parmi les équipes de pays qui ont soumis un rapport détaillé en 2022, 53 % des équipes de pays (10 sur 19) se sont rapprochées des attentes minimales, 21 % des équipes de pays (4 sur 19) ayant suivi une formation sur le marqueur pour l'égalité des genres au cours du présent cycle du Plan-cadre de coopération.

63. **Parité des genres (indicateur de performance 4.3).** Seuls 5 % des équipes de pays (1 sur 19) ont dépassé les attentes pour cet indicateur. Au total, 79 % (15 sur 19) n'ont pas du tout répondu aux attentes, faute de mécanismes de suivi de la parité dans les effectifs. Parmi les autres obstacles, on peut citer l'absence de perspectives de carrière pour le personnel de niveau intermédiaire ; le fait qu'il n'y a pas suffisamment de comptes à rendre concernant les décisions d'embauche, y compris s'agissant du fait que des mesures spéciales ne sont pas appliquées ; la piètre application des recommandations figurant dans les lignes directrices pour un environnement favorable (Enabling Environment Guidelines), en particulier celles concernant le terrain.

64. **Allocation de capacités suffisantes pour la prise en compte des questions de genre (indicateur de performance 5.2).** Seules 16 % des équipes de pays (3 sur 19) ont dit s'être dotées de capacités adéquates pour prendre en compte les questions de genre, tandis que 53 % (10 sur 19) se sont rapprochées des attentes.

Analyse des rapports d'étape pour 2022

65. En 2022, 57 équipes de pays¹⁸ ont soumis un rapport d'étape annuel pour fournir des informations actualisées sur leurs résultats et rendre compte de la mise en œuvre

¹⁸ Équipes de pays des Nations Unies dans les pays et régions suivants : Albanie, Algérie, Arménie, Azerbaïdjan, Bahreïn, Bangladesh, Biélorussie, Botswana, Brésil, Cambodge, Chine, Colombie, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Cuba, Égypte, Éthiopie, Gambie, Géorgie, Ghana, Guatemala, Haïti, Inde, Indonésie, Iran (République islamique d'), Jordanie, Kazakhstan, Kirghizstan, Liban, Liberia, Malawi, Maldives, Maroc, Mexique, Mozambique, Myanmar, Népal, Niger, Nigeria,

de leur plan d'action. Sur ce nombre, 26 équipes de pays (46 %) ont satisfait à au moins 75 % des attentes ou les ont dépassées.

66. Pour quatre indicateurs de performance, le nombre d'équipes de pays qui ont satisfait aux attentes ou les ont dépassées a augmenté de 25 % ou plus depuis leur évaluation de référence en 2018, comme indiqué aux paragraphes 67 à 70.

67. **Analyse commune de pays (indicateur de performance 1.1).** C'est pour cet indicateur que les progrès les plus importants ont été enregistrés, avec une augmentation de 35 % de la proportion d'équipes de pays qui satisfont aux attentes ou les dépassent en intégrant l'analyse de genre, y compris les causes sous-jacentes de l'inégalité des genres et de la discrimination, dans tous les secteurs de l'analyse commune de pays et en utilisant systématiquement des données ventilées par sexe et tenant compte du genre.

68. **Mécanisme de coordination de l'égalité des genres (indicateur de performance 5.1).** On observe une augmentation de 30 % de la proportion d'équipes de pays satisfaisant aux attentes ou les dépassant grâce à la formalisation et au renforcement de l'équipe dirigeante, des opérations et de la composition de leur groupe thématique sur le genre.

69. **Renforcement des capacités (indicateur de performance 5.2).** On observe une augmentation de 25 % de la proportion 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. En conséquence, les équipes de pays sont plus nombreuses à proposer des initiatives de renforcement des capacités sur la base d'une analyse des lacunes en la matière et à mettre systématiquement en œuvre des initiatives visant à doter le personnel de compétences techniques voulues en ce qui concerne la prise en compte des questions de genre.

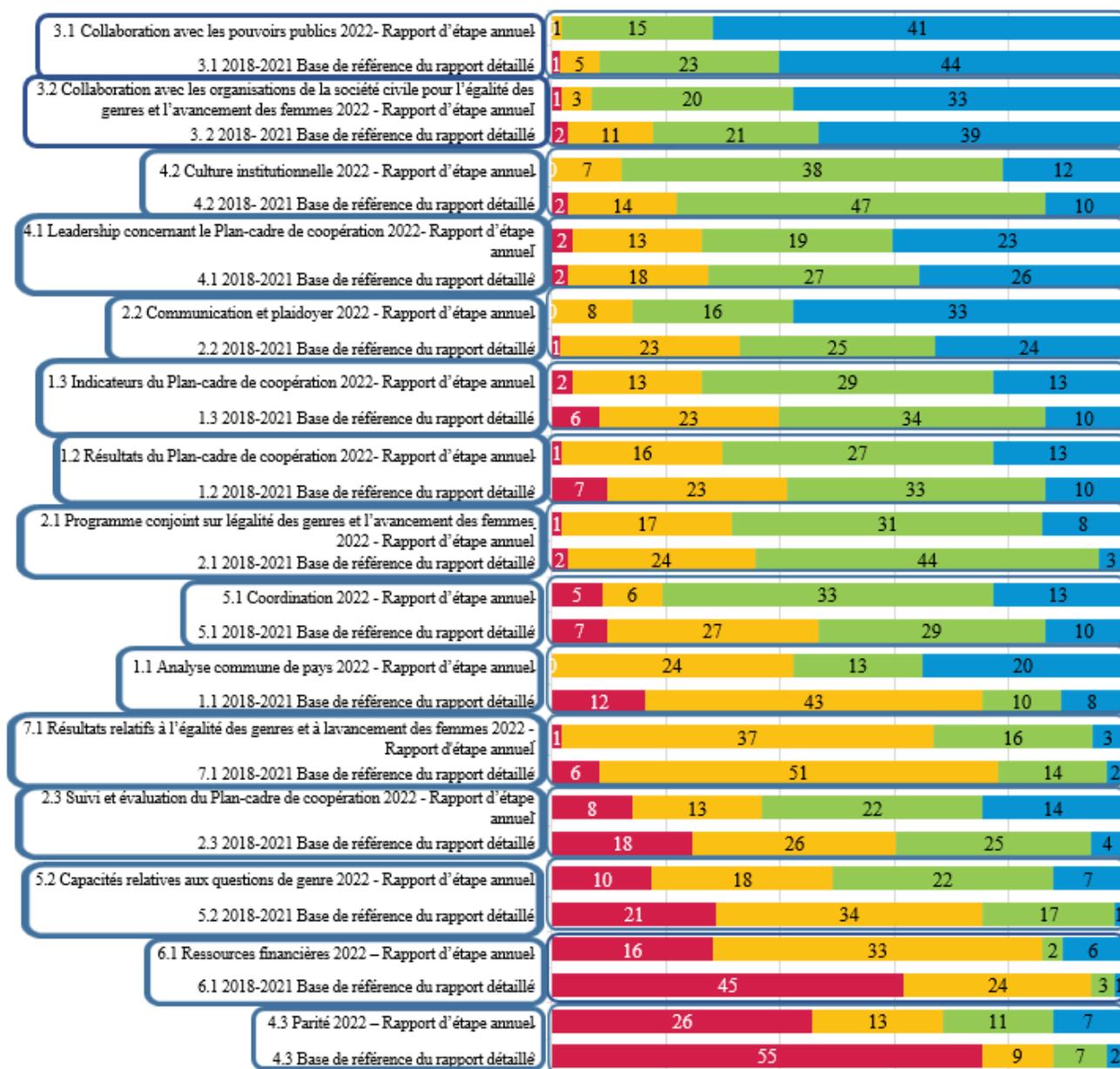
70. **Suivi et évaluation (indicateur de performance 2.3).** On observe une augmentation de 23 % de la proportion d'équipes de pays mettant en œuvre des mesures visant à renforcer les systèmes et les capacités de suivi, de communication de l'information et d'évaluation des progrès accomplis dans la réalisation des résultats escomptés en matière d'égalité des genres.

71. Les efforts conjoints qui ont été déployés pour renforcer les systèmes de suivi des plans-cadres de coopération en tenant compte des questions de genre et l'importance accrue accordée à ces questions dans les rapports annuels relatifs aux plans-cadres et leur évaluation finale ont permis d'améliorer les capacités des équipes de pays de suivre les résultats obtenus en ce qui concerne l'égalité des genres.

72. **Promotion de l'égalité des genres par les responsables des équipes de pays (indicateur de performance 4.1).** Une baisse de 3 points de pourcentage a été enregistrée dans la proportion d'équipes de pays ayant soumis un rapport d'étape annuel qui satisfont aux attentes ou les dépassent, ce qui ne laisse d'être préoccupant. Bien que ce recul ne soit pas marqué et qu'il s'agisse du seul indicateur pour lequel aucun progrès n'a été réalisé en 2022, les facteurs qui ont probablement contribué à ce déclin comprennent l'absence de critères liés à l'égalité des genres dans les évaluations du leadership et l'absence de points à l'ordre du jour concernant l'égalité des genres lors des réunions des chefs.

Ouganda, Pacifique (Fidji), Pacifique (Samoa), Paraguay, République de Moldova, République-Unie de Tanzanie, Rwanda, Sénégal, Serbie, Sierra Leone, Sri Lanka, Tadjikistan, Thaïlande, Timor-Leste, Viet Nam, Zambie, Zimbabwe et Kosovo.

Figure VII
 Comparaison entre les appréciations figurant dans les rapports annuels pour 2022 établis au titre du Plan d'action à l'échelle du système et les bases de référence tirées des rapports détaillés (pourcentage)



V. Insuffisances et obstacles

73. Le système des Nations Unies continue de renforcer ses efforts pour accélérer la prise en compte des questions de genre dans le système des Nations Unies aux niveaux mondial, régional et national, y compris dans le contexte du Programme 2030. Des efforts ont été déployés dans l'ensemble du système des Nations Unies pour promouvoir résolument l'égalité des genres et la prise en compte des questions de genre, comme en témoignent les initiatives prises au niveau des entités, la mobilisation interorganisations et les rapports sur le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes, ainsi

que son équivalent au sein des équipes de pays. Cependant, plusieurs défis et difficultés subsistent. Le manque de données continue d'entraver la bonne prise en compte des questions de genre et le suivi de la réalisation de l'objectif 5 et de tous les autres objectifs, comme indiqué dans *Gros plan sur l'égalité des sexes : 2022*.

74. L'inégalité des capacités de prise en compte des questions de genre influe négativement sur la capacité à fournir un soutien politique intégré à l'appui des priorités nationales en matière d'égalité des genres. Le nombre total d'entités réalisant systématiquement des évaluations des capacités reste faible, d'une part à cause des ressources limitées disponibles pour cette tâche et d'autre part à cause de l'élargissement de l'action menée des groupes des questions de genre à des questions de diversité, d'égalité et d'inclusion, et ce, sans soutien supplémentaire. La moitié des 39 entités des Nations Unies dotées d'un groupe des questions de genre ont vu leur mandat élargi à d'autres questions transversales, pour 30 % d'entre elles sans ressources supplémentaires.

75. En outre, les entités des Nations Unies doivent encore déployer des efforts soutenus pour donner la priorité à l'obtention de résultats réels et vérifiables en matière d'égalité des genres dans le cadre du processus principal de planification stratégique et pour mettre en œuvre les politiques institutionnelles en faveur de l'égalité des genres. En outre, l'analyse et la prise en compte des questions de genre ne sont toujours pas systématiques, y compris dans certains domaines techniques, ainsi que dans l'action humanitaire, la paix et la sécurité et les droits humains. Des progrès ont été accomplis en ce qui concerne la prise en compte des questions de genre et l'inclusion du handicap dans l'ensemble du système des Nations Unies, en 2022, mais cela nécessite une expertise et des capacités accrues.

76. En ce qui concerne le principe de responsabilité pour la prise en compte des questions de genre, le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies et le Plan d'action pour les équipes de pays restent des cadres essentiels afin de favoriser l'adoption d'approches coordonnées et harmonisées de la prise en compte des questions de genre dans le système, mais ils doivent être davantage systématisés. En outre, bien que ces cadres soient complets et complémentaires, le principe de responsabilité doit être appliqué de manière plus rigoureuse en ce qui concerne les résultats obtenus face à l'ampleur du Programme 2030 et à l'ambition qui réside en son cœur.

77. L'harmonisation des normes relatives prise en compte des questions de genre à l'échelle du système peut être l'occasion d'intégrer de manière plus poussée l'analyse des questions de genre et les mesures prises dans l'activité du système des Nations Unies. La généralisation d'une approche systématique des normes communes permet de catalyser une action conjointe et un apprentissage collectif, en informant par là même l'évaluation des progrès accomplis dans la prise en compte des questions de genre, y compris dans le contexte des objectifs de développement durable.

78. En 2022, seules 26 % des équipes de pays qui ont soumis un rapport détaillé et 33 % des équipes qui ont soumis un rapport d'étape annuel ont indiqué qu'elles avaient atteint ou étaient en passe d'atteindre les résultats prévus dans leur plan-cadre de coopération en matière d'égalité des genres. En 2021, cet indicateur était légèrement plus élevé (23 % et 44 %, respectivement).

79. En outre, en 2022, 43 % des équipes de pays ayant soumis un rapport détaillé avaient intégré l'égalité des genres dans tous les programmes conjoints opérationnels des Nations Unies, ce qui représente une baisse par rapport à 2021 (67 %). En revanche, la proportion d'équipes de pays soumettant des rapports d'étape annuels a augmenté, passant de 63 % en 2021 à 68 % en 2022.

80. Le renforcement de la mise en œuvre du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies et du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour les équipes de pays contribuera à la réalisation de l'objectif global qui consiste à faire en sorte que les entités des Nations Unies répondent de manière plus cohérente et plus efficace aux priorités nationales en rapport aux objectifs de développement durable et à leurs composantes ayant trait aux questions de genre. Les organes directeurs peuvent également jouer un rôle crucial dans le renforcement de l'application du principe de responsabilité en ce qui concerne les résultats obtenus et l'accélération de la mise en œuvre de la stratégie de prise en compte des questions de genre.

81. Les entités et les équipes de pays ont accompli des progrès constants en ce qui concerne la prise en compte des questions de genre dans les plans stratégiques et les résultats des plans-cadres de coopération. Cependant, des lacunes subsistent en ce qui concerne la détermination des objectifs financiers relatifs à l'allocation de ressources et aux dépenses consacrées à l'égalité des genres et la réalisation de ces objectifs.

82. Malgré les progrès louables qui ont été réalisés en ce qui concerne l'adoption du marqueur pour l'égalité des genres en tant que nouvelle norme de données des Nations Unies, la lenteur de son déploiement et des avancées accomplies sur la voie d'objectifs financiers ambitieux à tous les niveaux, combinée à l'augmentation de la demande en groupes des questions de genre et en coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de genre, ne laissent d'être préoccupantes.

83. À l'échelle nationale, 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, les mécanismes de coordination relatifs à ces questions, et un suivi et une évaluation qui tiennent compte de 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 72 équipes en 2021 à 89 en 2022, 43 équipes de pays n'ont toujours pas commencé à l'utiliser.

84. En outre, 14 des équipes de pays (19 %) qui ont rédigé un rapport détaillé entre 2018 et 2021 n'ont pas soumis de rapport d'étape annuel en 2022, tandis que 8 équipes de pays (11 %) n'ont pas soumis de rapport d'étape annuel au cours des deux dernières années. L'objectif est toujours de parvenir à une couverture universelle dans toutes les équipes de pays en ce qui concerne la présentation de rapports d'étape annuels et de rapports détaillés.

VI. Conclusions et recommandations

85. L'égalité des genres reste un moteur essentiel du développement durable ; la prise en compte cohérente des questions de genre dans l'action menée par les entités des Nations Unies à l'appui de la mise en œuvre du Programme d'action de Beijing et du Programme 2030 est plus cruciale que jamais. Comme le montre le présent rapport, les initiatives prises aux niveaux international et national renforcent la mobilisation afin d'accélérer les progrès accomplis sur la voie de l'égalité des genres. L'action menée dans le cadre du rapport du Secrétaire général intitulé « Notre Programme commun » favorise l'inclusion des femmes dans les forums multilatéraux et ailleurs, tout en renforçant la coordination et l'orientation des initiatives interorganisations afin de mieux faire respecter les droits des femmes et des filles et de répondre à leurs besoins.

86. L'examen indépendant des capacités des Nations Unies en matière d'égalité des genres comprenait une évaluation des capacités de prise en compte des questions de genre dans tous les piliers. Les conclusions et recommandations tirées de cet examen

portent sur des questions de structure, de financement et de leadership qui permettraient de renforcer les capacités de prise en compte des questions de genre dans l'ensemble de l'Organisation et d'améliorer ses résultats, afin qu'elle puisse mieux répondre aux besoins des femmes et des filles dans le monde entier. Ces efforts soulignent l'importance et les avantages d'une démarche tenant compte des questions de genre dans les priorités politiques mondiales et les mesures prises pour y donner suite. Les recommandations tirées de cet examen alimenteront le travail fait dans le cadre de Notre Programme commun sur l'ONU 2.0.

87. De même, les engagements pris en faveur de Génération égalité facilitent la formation de coalitions afin de promouvoir l'égalité des genres. L'adhésion de l'ONU-Femmes au Comité permanent interorganisations devrait permettre de renforcer la prise en compte des questions de genre dans l'action humanitaire. En outre, les rapports sur le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies et sur le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour les équipes de pays ont apporté la preuve des progrès accomplis dans la prise en compte des questions de genre dans les fonctions et les processus des entités et des équipes de pays des Nations Unies. Il reste encore beaucoup à faire malgré tout. Le renforcement et l'accélération de la prise en compte des questions de genre dans toutes les politiques et tous les programmes du système des Nations Unies exigent davantage de soutien et une action plus ambitieuse à l'échelle du système pour obtenir de meilleurs résultats à tous les niveaux. Il est donc recommandé que le système des Nations Unies, y compris les institutions spécialisées et les fonds et programmes, envisage de prendre les mesures suivantes :

a) 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 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 des énormes répercussions des crises mondiales, y compris la pandémie de COVID-19 ;

b) 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 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 ;

c) 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 ;

d) Veiller à ce que toutes les entités des Nations Unies fassent de l'égalité entre les femmes et les hommes un résultat de haut niveau dans leurs plans stratégiques, afin de mettre effectivement en œuvre les perspectives d'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les aspects du travail de l'Organisation ;

e) 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 ;

f) Veiller à la mise en place et au renforcement d'une fonction dédiée à l'égalité des genres par le biais de groupes spécialisés dotés de ressources et de compétences spécifiques pour mettre en œuvre la politique et la stratégie des entités

en matière d'égalité des genres dans le cadre de leur mandat, notamment en appliquant une approche intersectionnelle pour tenir compte de l'ensemble des dynamiques de pouvoir qui sous-tendent les inégalités entre les femmes et les hommes ;

g) Assurer un financement adéquat, prévisible et durable de l'égalité des genres afin de concrétiser le Programme d'action de Beijing et le Programme 2030 et de faciliter un changement porteur de transformation pour les femmes et les filles ;

h) Renforcer la mise en œuvre de la stratégie de prise en compte des questions de genre dans les entités des Nations Unies et la réalisation des résultats des objectifs de développement durable liés au genre, notamment en renforçant le contrôle à tous les niveaux et en assurant un suivi financier efficace des investissements en faveur de l'égalité des genres et des droits des femmes, ainsi que la réalisation d'objectifs financiers minimaux ;

i) Déployer le marqueur pour l'égalité des genres de manière plus systématique dans les entités des Nations Unies, les équipes de pays et les fonds communs interinstitutions, notamment par l'utilisation accrue et synergique d'outils à l'échelle du système (par exemple UN-Info, le marqueur pour l'égalité des sexes et le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour les équipes de pays) afin de garantir un financement adéquat de l'égalité des genres et de l'avancement des femmes dans le contexte des plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable ;

j) 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 domaines d'activité techniques, non techniques et émergents, notamment au moyen de la collaboration et de la coordination interorganisations et en veillant à renforcer l'analyse genrée ciblée sur les groupes les plus marginalisés ;

k) Renforcer l'application du principe de responsabilité en ce qui concerne les résultats et leur cohérence au moyen de l'application intégrale du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes et du Plan d'action à l'échelle du système pour les équipes de pays et de la mobilisation des entités et équipes de pays des Nations Unies pour faire rapport à ce sujet, notamment en rationalisant l'analyse de la responsabilité spécifique des entités en matière de prise en compte des questions de genre et en la reliant aux résultats obtenus au niveau des équipes de pays et en renforçant la planification stratégique, la gestion des performances tenant compte des questions de genre ainsi que la collecte, la disponibilité et l'utilisation de données ventilées selon le sexe ;

l) Appeler toutes les équipes de pays à pleinement appliquer le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour les équipes de pays, notamment en établissant des rapports détaillés et annuels, tout en veillant à s'aligner sur les principaux cadres et processus de repositionnement des Nations Unies et à obtenir des résultats tangibles pour l'égalité des genres, ainsi que pour les femmes et les filles, grâce à une approche résolument axée sur la prise en compte des questions de genre ;

m) Continuer à réunir les équipes de pays des Nations Unies par l'intermédiaire du réseau des personnes référentes pour le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour les équipes de pays afin de permettre un dialogue et le partage des bonnes pratiques afin de soutenir les équipes de pays dans les efforts qu'elles déploient chacune de leur côté pour progresser sur la voie des indicateurs pour lesquels les résultats sont les moins bons et pour augmenter le nombre d'équipes de pays qui soumettent des rapports détaillés et des rapports annuels ;

n) Encourager les groupes thématiques des questions de genre à appliquer pleinement les normes et les procédures en vigueur pour les groupes thématiques sur les questions de genre dans le cadre des efforts qu'ils déploient pour aider les équipes de pays à mettre en place des systèmes dans lesquels les approches concernant la prise en compte des questions de genre sont normalisées et les capacités de programmation tenant compte du genre sont renforcées ;

o) Continuer à renforcer les échanges Sud-Sud en offrant des possibilités régulières d'apprentissage croisé et d'échange entre les équipes de pays des Nations Unies, ainsi que des possibilités de documenter et de partager les bonnes pratiques. En outre, il convient de continuer à se concentrer sur les indicateurs de performance pour lesquels les progrès ont été lents ou restent médiocres ;

p) Renforcer la participation directe et réelle des femmes aux interventions dans le domaine humanitaire et dans les domaines de la paix, des droits humains et du développement, y compris dans les domaines de l'adaptation aux changements climatiques, de la sécurité alimentaire et de la prévention des catastrophes, en tant qu'aspect essentiel des efforts de localisation ;

q) Renforcer les capacités en matière d'analyse de genre afin de mieux prendre en compte les questions d'égalité des femmes et des hommes dans le programme relatif à la paix et à la sécurité ;

r) Défendre avec résolution l'égalité des genres et les droits humains des femmes et des filles dans les processus normatifs afin de renforcer la prise en compte des questions de genre dans les questions relatives aux droits humains ;

s) Encourager le renforcement des synergies entre les travaux des coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de genre et ceux qui travaillent sur l'inclusion des personnes en situation de handicap afin d'optimiser la mobilisation et l'utilisation des ressources et de renforcer l'expertise en matière d'égalité des genres et d'inclusion des personnes en situation de handicap.
