



Conférence générale

Dix-huitième session

Abou Dhabi, 3-7 novembre 2019

Point 14 de l'ordre du jour provisoire

**L'ONUDI, l'égalité des sexes et
l'autonomisation des femmes**

Stratégie concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes pour 2020-2023

Rapport du Directeur général

Le présent document a pour objet de soumettre à la Conférence générale la stratégie quadriennale de l'ONUDI concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. La stratégie est conforme au cadre actualisé de programmation à moyen terme pour la période 2018-2021 de l'ONUDI ([IDB.45/8-PBC.33/8](#)).

Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	3
II. La théorie du changement de l'ONUDI en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes	4
III. Le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (version 2.0) et les objectifs stratégiques de l'ONUDI	7
1. Objectif stratégique 1 : Renforcer les activités de planification stratégique et les activités de programme de l'ONUDI afin d'obtenir de meilleurs résultats de portée générale en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes.	9
Domaine d'action prioritaire 1 : Planification stratégique tenant compte de la problématique femmes-hommes en vue d'atteindre les objectifs relatifs à l'égalité des sexes prévus par les objectifs de développement durable.	9
Domaine d'action prioritaire 2 : Programmation tenant compte de l'égalité des sexes et obtention des résultats prévus par les objectifs de développement durable.	10
2. Objectif stratégique 2 : Renforcer les capacités et l'efficacité institutionnelles de l'ONUDI afin d'améliorer les résultats obtenus s'agissant de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes	11



Domaine d'action prioritaire 3 : Direction prenant en compte la problématique femmes-hommes	11
Domaine d'action prioritaire 4 : Architecture tenant compte de l'égalité des sexes utile et efficace	13
Domaine d'action prioritaire 5 : Égalité de représentation des femmes et des hommes	13
Domaine d'action prioritaire 6 : Suivi et affectation des ressources financières tenant compte de la problématique femmes-hommes	15
Domaine d'action prioritaire 7 : Évaluation et audit prenant en compte la problématique femmes-hommes	15
Domaine d'action prioritaire 8 : Cohérence interinstitutions sur les questions d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes	16
IV. Cibles de performance de l'UNIDO par domaine de performance du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes	16
Annexe Indicateurs clefs de performance	18

I. Introduction

1. Comme il est énoncé dans la **Politique de l'ONUDI sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes de 2019** (DGB/2019/16), l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont des aspects fondamentaux du mandat de l'Organisation concernant un développement industriel inclusif et durable ainsi que de la réalisation des objectifs de développement durable. Les liens entre égalité des sexes et industrie sont également reconnus dans l'objectif 9 de développement durable et la Déclaration de Lima sur un développement industriel inclusif et durable, dans lesquels l'accent est mis sur le rôle que l'industrie peut jouer en créant des emplois décents, en offrant des possibilités d'intégration sociale en favorisant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes¹.
2. L'ONUDI respecte le principe fondamental de non-discrimination fondée sur le sexe, tel qu'il est énoncé dans la Charte des Nations Unies de 1945² et la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948³, et comme cela a été reconfirmé notamment dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de 1979⁴, la Déclaration et le Programme d'Action de Beijing de 1995⁵ et les engagements relatifs à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes et des filles du Programme 2030⁶.
3. L'ambition de l'ONUDI, que traduit sa Politique sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes de 2019 (DGB/2019/16), est que **les femmes et les hommes, sur un pied d'égalité, prennent en main la réalisation d'un développement industriel inclusif et durable, y participent et en tirent parti**. À cette fin, l'Organisation considère l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes de manière globale, reconnaissant les intérêts, les besoins et les priorités des femmes et des hommes et la diversité commune à différents groupes. La Stratégie concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes pour 2020-2023, demandée par les États Membres de l'ONUDI à la dix-septième session de la Conférence générale tenue en 2017 (GC.17/Res.3), contribuera à la réalisation de cette ambition en faisant progresser la stratégie précédente (GC.16/8) et en guidant les travaux de l'ONUDI concernant l'égalité des sexes pour les quatre années à venir.
4. Les objectifs de la Stratégie sont conformes à la politique à l'échelle du système des Nations Unies sur la parité entre les sexes et l'autonomisation des femmes (CEB/2006/2)⁷, au plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour la mise en œuvre de la politique à l'échelle du système (CEB/2013)⁸ et au Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (version 2.0)⁹. En ce qui concerne l'avenir, l'ONUDI a conscience de l'importance de la réforme du système des Nations Unies pour le développement sur le terrain et pour les équipes de pays des Nations Unies en vue de l'obtention de résultats en matière d'égalité des sexes et de sa contribution au plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable.
5. La présente Stratégie fait fond sur les résultats obtenus à ce jour en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes. Elle s'appuie sur les connaissances acquises par l'ONUDI, y compris les conclusions et recommandations

¹ Aux fins de cette Politique et de la Stratégie, l'expression « femmes et hommes » désigne également les filles et les garçons, le cas échéant.

² www.un.org/fr/charter-united-nations.

³ www.un.org/fr/universal-declaration-human-rights/.

⁴ www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm.

⁵ www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf.

⁶ <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>.

⁷ www.unsceb.org/CEBPublicFiles/press/UN_system_wide_P_S_CEB_Statement_2006_0.pdf.

⁸ www.unsceb.org/CEBPublicFiles/High-Level%20Committee%20on%20Programmes/Public%20Document/SWAP.pdf.

⁹ www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/un-swap/un-swap-2-framework-and-technical-guidance-en.pdf?la=en&vs=1406

formulées en 2018 à l'occasion de l'évaluation à mi-parcours de l'état d'avancement de l'application de la Politique de 2015 et de la Stratégie 2016-2019 concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes¹⁰, et du Plan d'action sur la parité des sexes pour 2018-2023. Elle résulte d'un processus de consultation ouvert auquel ont participé des membres du personnel¹¹, au Siège et sur le terrain, des membres du réseau des points focaux pour les questions d'égalité des sexes, le Comité directeur sur l'intégration et l'égalité des sexes et les États Membres de l'Organisation. Elle pose un cadre global et prospectif qui fixe des normes institutionnelles et définit les engagements visant à obtenir des résultats dans le domaine d'un développement industriel inclusif et durable tenant compte de la problématique femmes-hommes. Elle est également conforme au cadre de programmation à moyen terme pour la période 2018-2021 (IDB.45/8-PBC.33/8) et à la version actualisée du cadre intégré de résultats et de performance (PBC.35/CRP.11).

6. Grâce à cette Stratégie, l'ONUDI pourra :

a) **Planifier, diriger, exécuter systématiquement et rendre compte plus efficacement des progrès accomplis dans la réalisation de ses engagements en matière d'égalité des sexes** à l'échelle mondiale, régionale, nationale et institutionnelle, et dans le cadre du Programme 2030, en particulier de la réalisation de l'objectif 9 : « Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation » et de l'objectif 5 : « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles » ;

b) **Obtenir d'excellents résultats 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** (version 2.0), dans la mise en œuvre de la Politique à l'échelle du système des Nations Unies sur la parité entre les sexes et l'autonomisation des femmes du Conseil des chefs de secrétariat, ainsi que dans celle de la stratégie du Secrétaire général sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies¹² ;

c) **Veiller à ce que les grands domaines prioritaires énoncés dans le cadre de programmation à moyen terme**, à savoir « création d'une prospérité partagée », « renforcement de la compétitivité économique », « protection de l'environnement », et « renforcement des connaissances et des institutions », **soient mises en œuvre en tenant compte de la problématique femmes-hommes de manière à obtenir des résultats en matière d'égalité des sexes.**

II. La théorie du changement de l'ONUDI en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes

7. C'est pour contribuer aux résultats prioritaires concernant les objectifs de développement durable et concrétiser l'ambition de l'ONUDI – que les femmes et les hommes, sur un pied d'égalité, prennent en main la réalisation d'un développement industriel inclusif et durable, y participent et en tirent parti –, qu'a été développée la théorie du changement présentée ci-après (figure 1) qui s'applique aux travaux de l'Organisation sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Elle fait fond sur la théorie du changement de 2019 s'appliquant aux contributions du système des Nations Unies à la réalisation des objectifs de développement durable tenant compte

¹⁰ www.unido.org/sites/default/files/files/2019-01/Mid-Term_Review_of_UNIDO_Policy_and_Strategy_on_Gender_Equality_and_the_Empowerment_of_Women.pdf.

¹¹ Sauf indication contraire, le terme « personnel » désigne tous les membres du personnel en fonction, quelle que soit leur poste ou leur relation contractuelle avec l'ONUDI, y compris les fonctionnaires, les consultants, les titulaires de contrats de services individuels et les stagiaires.

¹² www.un.org/gender/sites/www.un.org/gender/files/gender_parity_strategy_october_2017.pdf.

de la problématique femmes-hommes ¹³ et, conformément au mandat de l'Organisation, porte sur quatre des huit domaines énoncés, à savoir :

- a) Les femmes jouissent d'une autonomie économique, d'une sécurité du revenu et d'un travail décent ;
- b) Les femmes sont à la tête de systèmes de gouvernance, y participent et y sont représentées sur un pied d'égalité avec les hommes ;
- c) Les connaissances sont produites, gérées et transférées de manière à renforcer l'intégration de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et des filles par rapport à tous les objectifs de développement durable ;
- d) Des changements internes apportés au système des Nations Unies favorisent l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles.

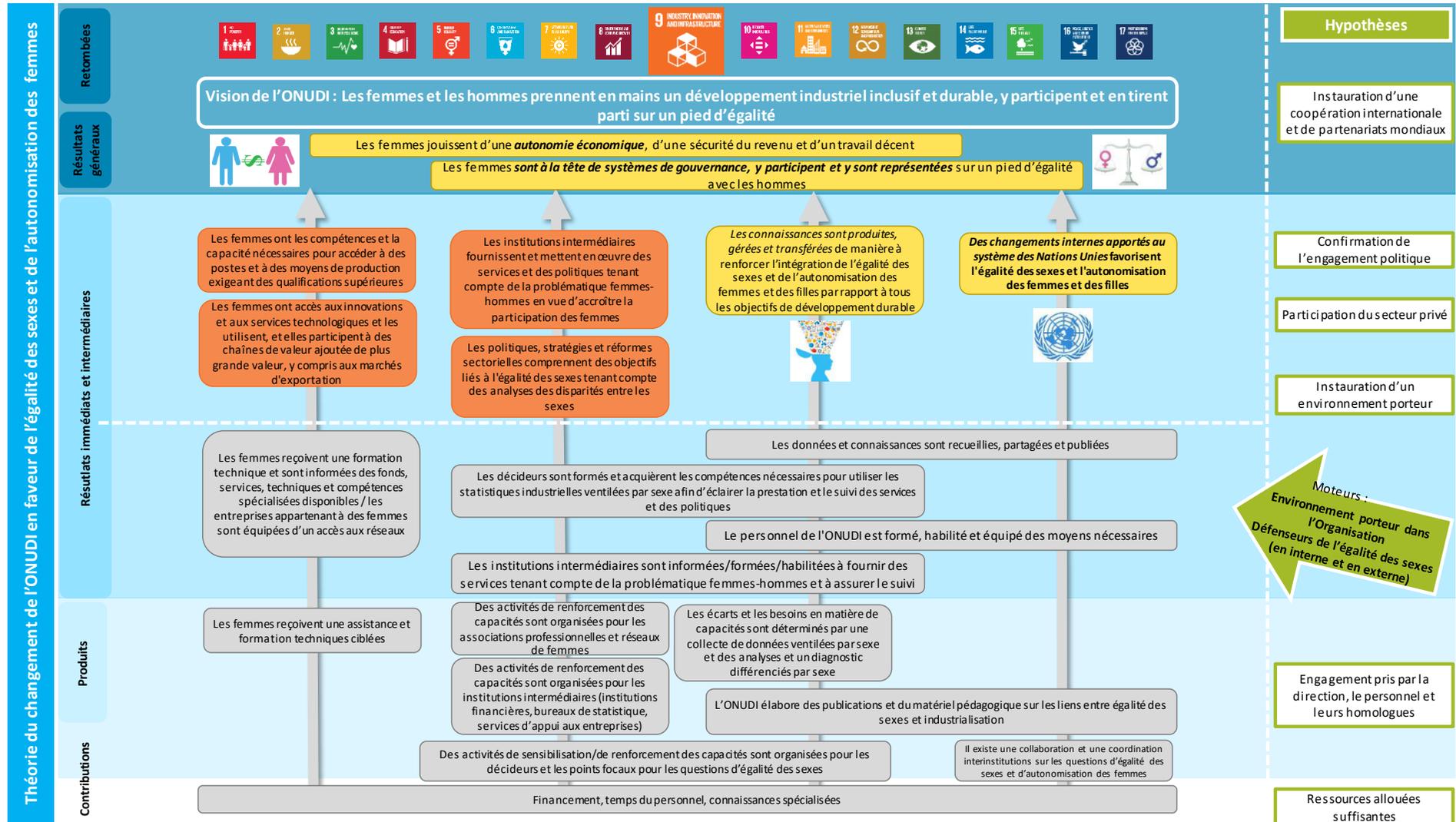
8. Par ailleurs, l'ONUDI s'efforce également d'obtenir quatre résultats supplémentaires propres à son mandat, à savoir :

- a) Les femmes ont les compétences et la capacité nécessaires pour accéder à des postes et à des moyens de production exigeant des qualifications supérieures ;
- b) Les femmes ont accès aux innovations et aux services technologiques et les utilisent, et elles participent à des chaînes de valeur ajoutée de plus grande valeur, y compris aux marchés d'exportation ;
- c) Les institutions intermédiaires fournissent et mettent en œuvre des services et des politiques tenant compte de la problématique femmes-hommes en vue d'accroître la participation des femmes ;
- d) Les politiques, stratégies et réformes sectorielles comprennent des objectifs liés à l'égalité des sexes tenant compte des analyses des disparités entre les sexes.

9. Pour contribuer à atteindre ces résultats de portée générale, la théorie du changement de l'ONUDI en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes met en exergue les résultats relevant de la sphère d'influence de l'Organisation qui peuvent participer à l'obtention de résultats de niveau supérieur. Ces résultats seront développés dans cette Stratégie et feront l'objet d'une présentation plus détaillée dans les plans annuels de mise en œuvre de chaque département.

¹³ La théorie du changement a été élaborée par un groupe de travail composé de 14 organismes des Nations Unies, dont l'ONUDI. Selon la théorie du changement à l'échelle du système des Nations Unies, pour que les objectifs de développement durable soient réalisés en intégrant la problématique femmes-hommes et que l'objectif d'égalité entre les sexes et d'autonomisation des femmes soit atteint d'ici à 2030, deux conditions doivent être réunies en priorité : des relations de pouvoir équilibrées entre les sexes et l'autonomisation des femmes et des filles. Huit domaines de résultats à l'échelle du système découlent de ces résultats prioritaires www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/un-swap/un-swap-2-theory-of-change-for-system-wide-gender-related-results.pdf?la=en&vs=2948.

Figure 1 : La théorie du changement de l'ONUDI en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes



III. Le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (version 2.0) et les objectifs stratégiques de l'ONUDI

10. Pour guider les futures contributions de l'ONUDI en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, la présente Stratégie est alignée sur la version 2.0 du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes¹⁴. Le Plan d'action (version 2.0) propose un dispositif de responsabilisation actualisé comportant six domaines de performance communs convenus et 17 indicateurs de performance destinés à aider le système des Nations Unies à atteindre les objectifs fixés et à mesurer de manière systématique les progrès accomplis. Il couvre à la fois les changements externes pour ce qui est des résultats en matière d'égalité des sexes et les changements internes en ce qui concerne la prise en compte systématique de la problématique femmes-hommes sur le plan institutionnel.

11. Dans le cadre de la première version du Plan d'action, l'ONUDI a fait des progrès notables dans les domaines liés à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes. L'Organisation a non seulement reçu une récompense pour avoir accompli des « progrès remarquables » entre 2012 et 2017, mais elle a également été nommée « meilleure entité technique » en 2017. Avec le lancement de la version 2.0 du Plan d'action en 2018, de nombreux indicateurs ont été renforcés. Les résultats de l'Organisation ont continué d'être positifs, atteignant le niveau exigé pour six indicateurs et le dépassant pour 17 autres indicateurs. Ces résultats sont récapitulés sur la Figure 2.

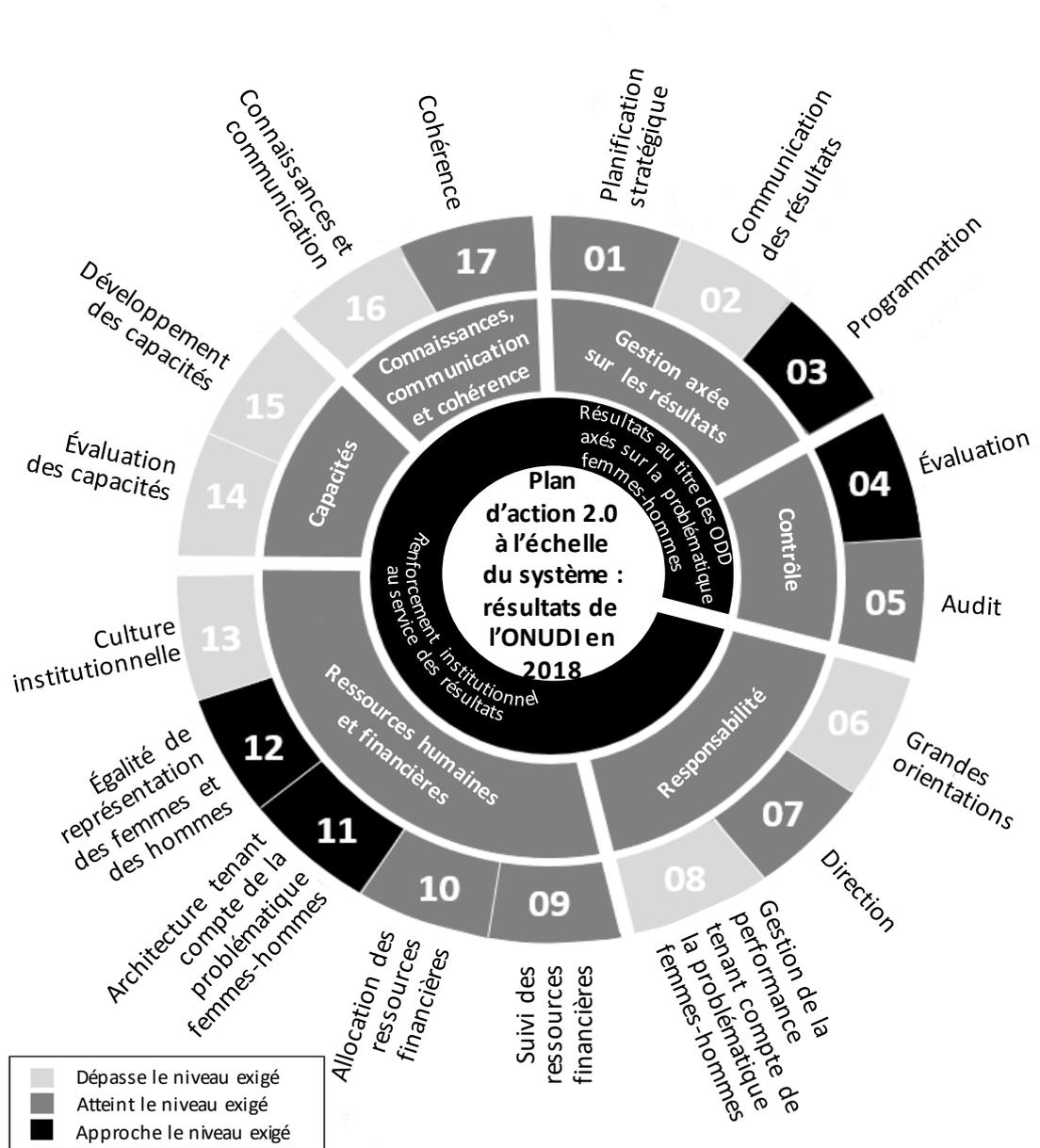
12. Dans le prolongement de ce qui précède, l'ONUDI s'engage à :

a) Se consacrer en priorité aux domaines exigeant une attention particulière afin d'atteindre ou de dépasser le niveau exigé pour les indicateurs de performance du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (version 2.0) (« atteint le niveau exigé » ou « dépasse le niveau exigé » sur la Figure 2) ;

b) Rester au même niveau de performance pour les indicateurs de performance du Plan d'action (version 2.0) pour lesquels le niveau exigé est atteint ou dépassé.

¹⁴ Guide technique du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (version 2.0) : www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/un-swap/un-swap-2-framework-and-technical-guidance-en.pdf?la=en&vs=1406.

Figure 2 : Résultats obtenus par l'ONUDI en 2018 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 (version 2.0)



13. Sur les 17 indicateurs de performance du Plan d'action (version 2.0), la présente Stratégie porte sur ceux pour lesquels le niveau exigé ne peut être ni atteint ni dépassé sans un effort concerté. Les domaines d'action prioritaires correspondent à deux objectifs stratégiques (voir Encadré 1).

Encadré 1 : Les objectifs stratégiques de l'ONUDI, les domaines d'action prioritaires et les indicateurs de performance correspondants du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (version 2.0)

Ambition de l'ONUDI : Les femmes et les hommes, sur un pied d'égalité, prennent en main la réalisation d'un développement industriel inclusif et durable, y participent et en tirent parti.

Objectif stratégique 1 : Renforcer les activités de planification stratégique et les activités de programme de l'ONUDI afin d'obtenir de meilleurs résultats de portée générale en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes.

- **Domaine d'action prioritaire 1** : Planification stratégique tenant compte de la problématique femmes-hommes en vue d'atteindre les objectifs relatifs à l'égalité des sexes prévus par les objectifs de développement durable (**Indicateur de performance 1 du Plan d'action**)
- **Domaine d'action prioritaire 2** : Programmation tenant compte de l'égalité des sexes et obtention des résultats prévus par les objectifs de développement durable (**Indicateur de performance 3 du Plan d'action**)

Objectif stratégique 2 : Renforcer les capacités et l'efficacité institutionnelles de l'ONUDI afin d'améliorer les résultats obtenus s'agissant de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.

- **Domaine d'action prioritaire 3** : Direction prenant en compte la problématique femmes-hommes (**Indicateur de performance 7 du Plan d'action**)
- **Domaine d'action prioritaire 4** : Architecture tenant compte de l'égalité des sexes utile et efficace (**Indicateur de performance 11 du Plan d'action**)
- **Domaine d'action prioritaire 5** : Égalité de représentation des femmes et des hommes (**Indicateur de performance 12 du Plan d'action**)
- **Domaine d'action prioritaire 6** : Suivi et affectation des ressources financières tenant compte de la problématique femmes-hommes (**Indicateurs de performance 9 et 10 du Plan d'action**)
- **Domaine d'action prioritaire 7** : Évaluation et audit prenant en compte la problématique femmes-hommes (**Indicateurs de performance 4 et 5 du Plan d'action**)
- **Domaine d'action prioritaire 8** : Cohérence interinstitutions sur les questions d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes (**Indicateur de performance 17 du Plan d'action**)

14. Les plans annuels de mise en œuvre de chaque département porteront sur l'ensemble des indicateurs de performance du Plan d'action pour faire en sorte que l'ONUDI maintienne ses bons résultats dans tous les domaines, y compris les indicateurs qui ne sont pas considérés prioritaires dans la présente Stratégie.

15. La liste complète des domaines de performance du Plan d'action et des cibles que l'ONUDI doit atteindre est présentée dans le tableau 1 de la Section IV.

1. Objectif stratégique 1 : Renforcer les activités de planification stratégique et les activités de programme de l'ONUDI afin d'obtenir de meilleurs résultats de portée générale en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes

Domaine d'action prioritaire 1 : Planification stratégique tenant compte de la problématique femmes-hommes en vue d'atteindre les objectifs relatifs à l'égalité des sexes prévus par les objectifs de développement durable

16. Les objectifs de développement durable guident les efforts de la communauté internationale en vue de parvenir à un avenir meilleur pour tous, sans faire de laissés-pour-compte. Bien que tous les objectifs de développement durable, notamment l'objectif 9 sur l'industrie, l'innovation et l'infrastructure, soient interdépendants et se renforcent mutuellement, l'objectif 5 porte plus particulièrement sur l'égalité des sexes. Afin de concrétiser tous les objectifs de développement durable, et en particulier l'objectif 5, la planification stratégique doit tenir compte de la problématique femmes-hommes et prévoir des indicateurs permettant de mesurer les progrès accomplis et de s'engager à atteindre des résultats porteurs de transformation en matière d'égalité des sexes dans la programmation. L'ONUDI s'engage non seulement à atteindre le niveau d'exigence prévu dans le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (2.0) mais également à le dépasser d'ici à 2023, notamment grâce aux activités suivantes :

a) L'ONUDI finalisera et mettra en œuvre le cadre intégré de résultats et de performance, qui sera mis à jour pour s'assurer qu'il contient des indicateurs relatifs à la fois à la structure organisationnelle et aux activités de programme consacrés à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes afin de mesurer les contributions à la concrétisation des cibles des objectifs de développement durable ;

b) L'ONUDI introduira au moins un résultat transformatif relatif à l'égalité des sexes et à l'autonomisation de femmes dans son prochain cadre de programmation à moyen terme et dans son programme et ses budgets ;

c) L'ONUDI continuera de renforcer l'utilisation systématique de données ventilées par sexe et l'inclusion de résultats tenant compte de la problématique femmes-hommes dans les rapports présentés régulièrement aux États Membres.

Domaine d'action prioritaire 2 : Programmation tenant compte de l'égalité des sexes et obtention des résultats prévus par les objectifs de développement durable

17. L'examen à mi-parcours, réalisé en 2018, de la Politique de l'ONUDI sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes de 2015 et de la Stratégie 2016-2019 correspondante a mis en évidence une nette amélioration de la qualité de la prise en compte de la problématique femmes-hommes dans la conception des activités de coopération technique et la mise en œuvre réussie d'exigences organisationnelles et programmatiques relatives à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes. Cela rend compte d'une capacité accrue des équipes de projet à prendre en compte l'égalité des sexes au moment de la conception et de la mise en œuvre de l'assistance technique. Les partenariats conclus avec d'autres entités qui encouragent la prise en compte de la problématique femmes-hommes et l'autonomisation des femmes n'ont fait que renforcer cette tendance.

18. Bien que soulignant les améliorations constantes de la capacité institutionnelle à prendre en compte la problématique femmes-hommes, l'examen à mi-parcours a également fait ressortir qu'il était nécessaire d'insister encore plus sur les produits des programmes et projets consacrés à la problématique

femmes-hommes, c'est-à-dire des activités ciblées en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.

19. L'ONUDI s'emploie à appliquer une perspective tenant compte de la problématique femmes-hommes dans tous les projets et programmes relevant de son mandat relatif au développement industriel et à mener des interventions ciblées relatives à l'égalité des sexes. Ces activités de programme devraient participer à mettre fin à la discrimination dont sont victimes les femmes et les filles dans le monde et faciliter la transformation des normes sociales et des rapports de force, en particulier en ce qui concerne leur participation dans les secteurs manufacturiers. Compte tenu des domaines thématiques de travail de l'ONUDI, il est également impératif que les activités de programme appuient le rôle décisif que les femmes jouent dans la protection de l'environnement et l'action climatique.

20. Afin de favoriser un développement industriel qui bénéficie à tous, de concrétiser le principe de ne pas faire de laissés pour compte et de parvenir à une transformation des relations entre les sexes, l'ONUDI s'engage à dépasser le niveau exigé quant à une programmation tenant compte de la problématique femmes-hommes d'ici à 2023, conformément à sa théorie du changement, grâce aux activités suivantes :

a) L'ONUDI va organiser, à l'intention de son personnel, des ateliers de formation sur la conception, la mise en œuvre et le suivi de projets tenant compte de la problématique femmes-hommes, y compris l'analyse des données ventilées par sexe, l'élaboration d'objectifs, d'activités et d'indicateurs relatifs à l'égalité des sexes, ainsi que la collecte et l'analyse de données ventilées par sexe ;

b) L'ONUDI conseillera et encadrera les concepteurs de projets de sorte que les projets et programmes prennent en compte d'autres formes interdépendantes de discrimination et répondent aux besoins différents et complémentaires des femmes et des hommes, en fonction de l'âge, de la situation vis-à-vis du handicap, des identités de genre, de la race, de l'appartenance ethnique, de la langue, de la religion, de l'éducation, de la situation économique, des normes sociales, etc. ;

c) L'ONUDI élaborera des outils pratiques pour la conception et le suivi des projets s'appliquant aux résultats en matière d'égalité des sexes, y compris des exposés thématiques et des enquêtes destinés à différents types de bénéficiaires ;

d) L'ONUDI s'emploiera à augmenter la quantité et la qualité de l'assistance technique ciblée destinée aux femmes dans les chaînes de valeur, en coopération avec des partenaires du secteur public et du secteur privé stratégique ;

e) L'ONUDI s'emploiera à développer des programmes conjoints afin de créer des synergies entre l'objectif 5 et les autres objectifs de développement durable en rapport avec un développement industriel inclusif et durable et contribuera à la formulation de nouveaux plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable (anciennement plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement) tenant compte de la problématique femmes-hommes dans le cadre de la réforme du système des Nations Unies pour le développement, et des responsabilités énoncées dans le cadre s'appliquant aux équipes de pays des Nations Unies¹⁵ ;

f) L'ONUDI élaborera et/ou reproduira des programmes de formation régionaux ou nationaux destinés aux dirigeants sur l'égalité des sexes et le développement industriel ;

g) L'ONUDI créera et tiendra à jour un fichier de femmes modèles/intervenantes et de spécialistes de la problématique femmes-hommes dans

¹⁵ https://undg.org/wp-content/uploads/2018/06/UNCT-SWAP_Gender-report_Web.pdf.

différents domaines d'assistance technique et cherchera des arrangements pour bénéficier de compétences techniques sur cette problématique au niveau des départements, le cas échéant.

21. Grâce à ses activités d'assistance technique relevant de l'objectif stratégique 1 et à ses deux domaines d'action prioritaire, l'ONUDI sera en mesure d'intensifier ses efforts pour obtenir des résultats dans le cadre de ses programmes sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. L'Organisation pourra ainsi renforcer ses résultats de développement de portée générale s'agissant d'autonomiser les femmes et les hommes pour qu'ils prennent en main un développement industriel inclusif et durable, y participent et en tirent parti sur un pied d'égalité. Pour ce faire, elle doit veiller à disposer des capacités institutionnelles nécessaires pour améliorer ses résultats relatifs à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes. L'objectif stratégique 2 et ses six domaines d'action prioritaire sont consacrés à cette entreprise.

2. Objectif stratégique 2 : Renforcer les capacités et l'efficacité institutionnelles de l'ONUDI afin d'améliorer les résultats obtenus s'agissant de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.

Domaine d'action prioritaire 3 : Direction prenant en compte la problématique femmes-hommes

22. La direction de l'ONUDI, la Division de la planification stratégique et de la coordination et le Bureau de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes continueront d'appuyer les hauts responsables afin qu'ils prennent des mesures concrètes pour défendre en interne et en public l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Avec l'appui d'une direction tenant compte de la problématique femmes-hommes, l'ONUDI sera en mesure d'exécuter son mandat d'une manière tenant compte de la problématique femmes-hommes et son personnel travaillera dans un environnement respectueux de l'égalité des sexes. À cette fin, l'ONUDI entend passer de « atteint le niveau exigé » à « dépasse le niveau exigé » du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (version 2.0) d'ici à 2030 de la manière suivante :

a) La direction s'emploiera activement à encourager les progrès sur les indicateurs de performance du Plan d'action (version 2.0), et fixera des objectifs spécifiques à atteindre par les programmes et des cibles à atteindre en matière de gestion pour une année donnée, à l'appui des plans pour concrétiser cette Stratégie, définissant clairement les rôles et responsabilités au plus haut niveau ;

b) Les membres de la direction seront responsables de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans leurs départements respectifs en répercutant les priorités en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes fixées pour l'ONUDI dans le système de suivi du comportement professionnel. La nouvelle version du système comportera des objectifs et des indicateurs de performance relatifs à l'égalité des sexes au niveau de la Direction de sorte que ces éléments puissent être répercutés dans les plans de travail de tous les fonctionnaires et les indicateurs de comportement relatifs à la prise en compte de la problématique femmes-hommes sont renforcés dans l'évaluation à 360 degrés ;

c) Les hauts responsables veilleront au respect de la parité dans les tables rondes organisées par les départements et divisions qu'ils dirigent et ils prendront les mesures correctives qui s'imposent, le cas échéant ;

d) Le Département de la gestion des ressources humaines aidera à renforcer les compétences des responsables en matière de prise en compte de la problématique femmes-hommes dans le cadre des programmes de perfectionnement des compétences d'encadrement et de direction.

e) Le Directeur général continuera, en interne et en public, de plaider en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, et il récompensera les contributions exceptionnelles des membres du personnel en remettant le Prix de la mobilisation en faveur de l'égalité des sexes.

Domaine d'action prioritaire 4 : Architecture tenant compte de l'égalité des sexes utile et efficace

23. Dans le système des Nations Unies, il a été noté que le fait qu'il n'y ait pas de hauts responsables chargés des questions d'égalité des sexes, comme des réseaux des points focaux pour les questions d'égalité des sexes, gênait les avancées en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes. La nomination de points focaux de plus haut rang et l'allocation de ressources suffisantes au Bureau de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes est une question importante que l'Organisation considère avec sérieux et sur laquelle elle a l'intention d'apporter des améliorations. Dans cet esprit, elle s'engage à passer de « approche le niveau exigé » à « dépasse le niveau exigé » en matière d'architecture de l'égalité des sexes d'ici à 2023 en prenant les mesures suivantes :

a) Dans les limites des ressources actuelles de l'Organisation, le Directeur général veillera à ce que le Bureau de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dispose de ressources suffisantes à la hauteur de ses besoins et que le poste de Coordonnateur pour les questions relatives à la problématique femmes-hommes soit pourvu conformément aux critères du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (version 2.0) ;

b) L'ONUDI continuera de faire fond sur les bonnes pratiques actuelles du réseau des points focaux pour les questions d'égalité des sexes et à cette fin mettra à jour les termes de référence et veillera à ce que 20 % de leur temps de travail soit consacré à leurs fonctions de point focal ;

c) Le Bureau pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes et le Département des programmes, des partenariats et de l'intégration des bureaux hors Siège fourniront un appui ciblé aux points focaux pour les questions d'égalité des sexes hors Siège et feront connaître les activités de l'ONUDI en faveur de l'égalité des sexes et de l'avancement des femmes au niveau des équipes de pays des Nations Unies en encourageant la participation des bureaux extérieurs aux mécanismes de coordination au niveau national, y compris en contribuant aux plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable.

Domaine d'action prioritaire 5 : Égalité de représentation des femmes et des hommes

24. Consciente que la diversité et la parité des sexes sont indispensables à la performance et à l'efficacité institutionnelles, l'ONUDI s'est fixée comme priorité de prendre des mesures en faveur de la promotion de la parité des sexes¹⁶. Dans cet esprit, l'ONUDI s'engage à passer de « approche le niveau exigé » à « atteint le niveau exigé » pour les critères du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (version 2.0) relatifs à l'égalité de représentation des femmes et des hommes d'ici à 2023, tout en restant poursuivant son action sur les grandes étapes prévues au titre du Plan d'action sur la parité des sexes pour 2018-2023 sur le recrutement et la création d'un environnement porteur, y compris :

¹⁶ L'ONUDI est parvenue à une représentation égale des femmes et des hommes pour les agents des services généraux et les administrateurs à la classe P-2 et progresse lentement mais régulièrement vers la parité des sexes aux classes P-4 et P-5.

Recrutement et placement :

a) En se fondant sur les taux de recrutement et de départ, l'ONUDI s'emploiera à tendre vers la parité des sexes, en particulier à la classe P-4 et aux classes supérieures, afin d'atteindre l'objectif de parité à l'échelle du système fixée par le Secrétaire général d'ici à 2028 ;

b) Les responsables chargés des nominations dans les bureaux hors Siège s'efforceront de tendre vers la parité des sexes parmi le personnel recruté sur le plan national titulaire d'engagement de durée déterminée ;

c) Le Département de la gestion des ressources humaines, en collaboration avec le Bureau de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, suivra de près les statistiques relatives aux effectifs, en rendra compte aux hauts responsables, et identifiera et s'efforcera de supprimer les partis pris inhérents au recrutement et à d'autres politiques et processus de gestion des ressources humaines ;

d) Le Directeur général tiendra les directeurs principaux responsables des résultats obtenus en matière de parité, que ce soit par la mise en œuvre de mesures d'appui spécifiques ou de mesures correctives, selon qu'il conviendra, dans leurs directions respectives.

Environnement institutionnel porteur :

a) Les hauts responsables, y compris les directeurs généraux, les directeurs et les chefs de division, exerceront leurs prérogatives de chefs et veilleront à ce que tous les membres du personnel s'efforcent de promouvoir la diversité et l'intégration propice à l'instauration de conditions de travail sûres, non discriminatoires et créant des conditions favorables, dans lesquelles tous les employés ont les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. Une attention particulière sera accordée aux domaines suivants : élimination du harcèlement et des préjugés, aménagement des modalités de travail, et encadrement et évolution de carrière ;

b) L'ONUDI continuera de veiller au respect des dispositifs légaux de l'ONU relatifs à l'éthique, y compris la formation obligatoire au Code de conduite éthique de l'ONUDI, et à l'application de la circulaire du Directeur général sur l'interdiction, la prévention et la résolution des cas de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, de discrimination et d'abus d'autorité (UNIDO/DGB/2019/12) ;

c) Le Département de la gestion des ressources humaines, le Bureau de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, et le Conseil du personnel coordonneront la mise en œuvre des activités visant à instaurer des conditions propices à la parité et à l'égalité des sexes sur le lieu de travail, telles qu'elles sont énoncées dans les lignes directrices pour la création d'un environnement porteur dans le système des Nations Unies¹⁷ et le Plan d'action sur la parité des sexes de l'ONUDI pour 2018-2023¹⁸, y compris l'application des modalités de travail aménagées ;

d) L'ONUDI mettra en place un mécanisme interne destiné à suivre et à évaluer : i) la mise en œuvre et l'accessibilité des mesures prises pour favoriser un environnement porteur et déterminer si les membres du personnel sont en mesure de bénéficier de ces mesures sans crainte de discrimination ou bien de représailles ; et ii) le succès de ces mesures s'agissant de créer un environnement de travail

¹⁷ www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/gender-parity-enabling-environment-guidelines-en.pdf?la=en&vs=1535

¹⁸ Il s'agit notamment des mesures relatives à l'élimination du harcèlement et des préjugés, à l'augmentation du nombre de femmes à des postes de direction et à l'intensification de l'aménagement des modalités de travail conformément aux bonnes pratiques.

porteur et une culture institutionnelle dans laquelle la discrimination, le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir n'ont pas cours.

Domaine d'action prioritaire 6 : Suivi et affectation des ressources financières tenant compte de la problématique femmes-hommes

25. L'ONUDI met l'accent sur l'importance d'allouer et de suivre les ressources financières d'une manière intégrant la problématique femmes-hommes et veille à ce que l'égalité des sexes soit prise en compte dans les décisions budgétaires en appliquant un système de marqueur égalité des sexes. Pour évaluer et suivre les dépenses et la mesure dans laquelle elles participent à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes, l'Organisation évalue systématiquement les projets selon un angle tenant compte de la problématique femmes-hommes et attribue des marqueurs égalité des sexes d'après le formulaire relatif à la conformité en matière d'égalité des sexes (dont la dernière mise à jour remonte à avril 2019), qui s'inspire du marqueur politique égalité hommes-femmes du CAD-OCDE.

26. Le financement des améliorations institutionnelles envisagées dans la présente Stratégie consiste en l'association de trois modalités de financement : 1) des ressources inscrites au budget ordinaire pour financer les attributions principales du Bureau de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes ; 2) des ressources destinées à financer les attributions principales des points focaux pour l'égalité des sexes prélevées sur le budget des différents services ; et 3) la mobilisation de ressources extrabudgétaires supplémentaires pour financer des activités spécifiques destinées à assurer la mise en œuvre de la Stratégie. Au cours de la période couverte par la Stratégie, l'ONUDI passera de « atteint le niveau exigé » à « dépasse le niveau exigé » concernant les critères relatifs au suivi et à l'affectation des ressources financières du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (version 2.0), notamment grâce aux activités suivantes :

a) L'ONUDI veillera à ce que d'ici à 2023, 45 % des nouveaux projets approuvés chaque année participent de manière significative à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes, conformément au marqueur correspondant (2A et 2B) ;

b) La Division des services informatiques fournira des outils et des statistiques supplémentaires pour suivre l'évolution de la proportion des projets et des ressources financières correspondant à un marqueur spécifique, et diffusera des rapports issus de l'analyse des marqueurs ;

c) L'ONUDI continuera d'utiliser les ressources financières disponibles pour pourvoir le poste de Coordonnateur pour les questions relatives à la problématique femmes-hommes, dont les fonctions ont fait l'objet d'un élément de programme spécifique dans le programme et les budgets pour la période 2018-2019 ;

d) La Direction devra examiner et approuver les programmes de travail biennaux de la stratégie, y compris les allocations de fonds, pour la mise en œuvre de la présente Stratégie et du Plan d'action sur la parité des sexes.

Domaine d'action prioritaire 7 : Évaluation et audit prenant en compte la problématique femmes-hommes

27. La prise en compte de la problématique femmes-hommes dans les activités d'audit, telles que les fonctions d'évaluation et de vérification, joue le rôle d'assurance qualité et garantit le respect du principe de responsabilité s'appliquant aux résultats de l'Organisation dans les domaines de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. L'ONUDI s'engage à « dépasser le niveau exigé » concernant les critères du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies

pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (version 2.0) d'ici à 2023, notamment grâce aux actions suivantes :

a) Le Bureau de l'évaluation et du contrôle interne veillera à l'amélioration continue de l'intégration d'approches fondées sur l'égalité des sexes et les droits de l'homme pendant le cycle d'évaluation, en particulier en ce qui concerne la prise en compte de la problématique femmes-hommes dans les constatations, les enseignements tirés de l'expérience et les recommandations contenues dans les rapports d'évaluation ;

b) Les membres de l'équipe d'évaluation du Bureau de l'évaluation et du contrôle interne devront acquérir une expérience et des connaissances spécifiques sur l'intégration de la prise en compte de la problématique femmes-hommes, selon qu'il conviendra ;

c) Le Bureau de l'évaluation et du contrôle interne veillera à ce qu'une évaluation indépendante de la Stratégie 2016-2019 concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes de l'ONUDI soit réalisée en 2020 ;

d) Le Bureau de l'évaluation et du contrôle interne s'assurera que l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes soient bien prises en compte dans l'évaluation annuelle des risques et la planification des audits.

Domaine d'action prioritaire 8 : Cohérence interinstitutions sur les questions d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes

28. Avec la collaboration interinstitutions sur les questions de l'égalité des sexes, les organismes sont en mesure de mutualiser les compétences, connaissances, activités de sensibilisation et bonnes pratiques, augmentant et optimisant ainsi l'utilisation de faibles ressources. Pour continuer à tirer parti de l'occasion que le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (version 2.0) offre de participer à des partenariats collaboratifs, l'ONUDI s'engage à passer de « atteint le niveau exigé » à « dépasse le niveau exigé » s'agissant des critères relatifs à la cohérence d'ici à 2023, notamment grâce aux activités suivantes :

a) L'ONUDI étudiera et mettra en place des partenariats visant à promouvoir l'égalité des sexes, l'autonomisation des femmes et un développement industriel inclusif et durable avec diverses parties prenantes concernées par les priorités thématiques de l'Organisation. Les activités de promotion prévues comprennent l'organisation et l'accueil conjoint de manifestations sur les thèmes pertinents ;

b) L'ONUDI participera aux mécanismes interinstitutions de coordination appropriés, y compris le réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes, le réseau interinstitutions et les échanges entre pairs relatifs au Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes, la section de Vienne des défenseurs internationaux de l'égalité des sexes, le partenariat pour l'égalité des sexes du Fonds pour l'environnement mondial, et d'autres réseaux thématiques et de donateurs de l'ONU.

IV. Cibles de performance de l'UNIDO par domaine de performance du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes

29. On trouvera dans le tableau ci-après les indicateurs de performance du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (version 2.0), assortis des cibles que l'ONUDI s'est

engagée à atteindre d'ici à 2023 et des domaines d'action prioritaires correspondants, conformes aux ambitions et aux engagements institutionnels de l'Organisation¹⁹.

30. Le Plan d'action sera mis en œuvre dans le cadre des programmes de travail bisannuels et des plans d'application annuels des départements. Il est également important de noter que le statut « dépasse le niveau exigé » n'est pas définitif. Pour le conserver, il est nécessaire de poursuivre l'application des actions correspondantes et de continuer de satisfaire aux critères de performance, le cas échéant.

Tableau 1

Domaines de performance du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (version 2.0) et cibles correspondantes énoncées dans la Stratégie

Domaines de performance du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (version 2.0) appliqués à la Stratégie	Cibles à atteindre d'ici à 2023
Résultats de planification stratégique liés aux objectifs de développement durable relatifs à l'égalité des sexes (domaine d'action prioritaire 1)	Dépasse le niveau exigé
Communication des résultats liés aux objectifs de développement durable relatifs à l'égalité des sexes	Dépasse le niveau exigé
Résultats de la programmation liés aux objectifs de développement durable relatifs à l'égalité des sexes (domaine d'action prioritaire 2)	Dépasse le niveau exigé
Évaluation (domaine d'action prioritaire 7)	Dépasse le niveau exigé
Audit (domaine d'action prioritaire 7)	Dépasse le niveau exigé
Grandes orientations	Dépasse le niveau exigé
Direction (domaine d'action prioritaire 3)	Dépasse le niveau exigé
Gestion de la performance tenant compte de la problématique femmes-hommes	Dépasse le niveau exigé
Suivi des ressources financières (domaine d'action prioritaire 6)	Dépasse le niveau exigé
Allocation des ressources financières (domaine d'action prioritaire 6)	Dépasse le niveau exigé
Architecture tenant compte de la problématique femmes-hommes (domaine d'action prioritaire 4)	Atteint le niveau exigé
Égalité de représentation des femmes et des hommes (domaine d'action prioritaire 5)	Atteint le niveau exigé
Culture institutionnelle	Dépasse le niveau exigé
Évaluation des capacités	Dépasse le niveau exigé
Développement des capacités	Dépasse le niveau exigé
Connaissances et communication	Dépasse le niveau exigé
Cohérence (domaine d'action prioritaire 8)	Dépasse le niveau exigé

¹⁹ Pour une description détaillée des indicateurs correspondant à chaque domaine de performance, voir le guide technique du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (version 2.0) : www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/how%20we%20work/unsystemcoordination/un-swap/un-swap-2-framework-and-technical-guidance-en.pdf?la=en&vs=1406.

Annexe

I. Indicateurs clefs de performance¹

Évaluation des retombées

Les cibles 5.5, 5a, 5b, 5c associées aux objectifs de développement durable et portant sur l'autonomisation des femmes et 9.2.2 sur l'emploi manufacturier sont exprimées comme une proportion des indicateurs d'emploi total (données ventilées par sexe).

Résultats les plus élevés

1. Les femmes jouissent d'une *autonomie économique*, d'une *sécurité du revenu* et d'un *travail décent*

Indicateur 2.1 du cadre intégré de résultats et de performance (données devant être ventilées par sexe) : nombre d'*acteurs* signalant des gains économiques (revenus supplémentaires, épargne, gains de productivité) à la suite de 2.

2. Les femmes sont à la tête de systèmes de gouvernance, y participent et y sont représentées sur un pied d'égalité avec les hommes

Indicateur 2.13 b du cadre intégré de résultats et de performance (à ajouter) : nombre de femmes cadres et chefs d'entreprise *signalant qu'elles ont les moyens de diriger* (à ajouter - nécessite un sondage d'opinion auprès des bénéficiaires).

Résultats intermédiaires

1.1. Les femmes ont accès à des postes et à des moyens de production exigeant des qualifications supérieures

Indicateur 2.7 du cadre intégré de résultats et de performance (données devant être ventilées par sexe) : nombre d'entreprises faisant état d'un meilleur accès aux moyens de production (production d'électricité, biens intermédiaires, etc.) à la suite de l'intervention de l'ONUDI.

1.2. Les femmes ont accès aux innovations technologiques et les utilisent, et elles ont accès à des chaînes de valeur ajoutée de plus grande valeur, y compris aux marchés d'exportation

Indicateur 2.2 du cadre intégré de résultats et de performance (données devant être ventilées par sexe) : nombre et proportion d'entreprises signalant une modernisation technologique et des innovations à la suite des interventions de l'ONUDI.

Indicateur 2.3 du cadre intégré de résultats et de performance (données devant être ventilées par sexe) : nombre et proportion d'entreprises signalant une augmentation des exportations à la suite de l'intervention de l'ONUDI.

2.1 Les politiques, stratégies et réformes sectorielles comprennent des objectifs liés à l'égalité des sexes tenant compte des analyses des disparités entre les sexes

Indicateur 2.22 du cadre intégré de résultats et de performance (marqueur relatif à la prise en compte de la problématique femmes-hommes) : nombre de nouvelles politiques ou de politiques mises à jour adoptées par les responsables politiques à la suite des interventions de l'ONUDI.

¹ Ces indicateurs sont fondés sur ceux énoncés dans le document [PBC.35/CRP.11](#). Il s'agit d'une première ébauche, sous réserve de validation et d'adaptation.

2.2 Les institutions intermédiaires fournissent et appliquent des services et des politiques tenant compte de la problématique femmes-hommes visant à accroître la participation des femmes

Indicateur 2.36 du cadre intégré de résultats et de performance (marqueur relatif à la prise en compte de la problématique femmes-hommes) : nombre d'institutions intermédiaires/prestataires de services reproduisant les pratiques soutenues par l'Organisation.

Indicateur 2.30 du cadre intégré de résultats et de performance (données devant être ventilées par sexe) : nombre de nouvelles propositions pouvant être financées par les banques à la suite des interventions de l'ONUDI.

2.3 Les connaissances sont gérées et transférées de manière à renforcer l'intégration de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes par rapport à tous les objectifs de développement durable

Indicateur 2.37 h du cadre intégré de résultats et de performance (données devant être ventilées par sexe) : nombre d'acteurs mieux informés et plus compétents à la suite des interventions de l'ONUDI.

2.4 Des changements internes apportés au système des Nations Unies favorisent l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles

Indicateur 3.23 du cadre intégré de résultats et de performance : conformité avec le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes et la feuille de résultats en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes des équipes de pays des Nations Unies.

Résultats immédiats

1.1.1 Les femmes reçoivent une formation technique et sont informées des fonds, services, techniques et compétences spécialisées disponibles/les entreprises appartenant à des femmes sont équipées d'un accès aux réseaux

Indicateur 2.38 du cadre intégré de résultats et de performance (données devant être ventilées par sexe) : nombre d'entreprises/entrepreneurs/personnes bénéficiant des interventions de l'ONUDI.

Indicateur 2.42 du cadre intégré de résultats et de performance (données devant être ventilées par sexe) : pourcentage d'acteurs (bénéficiaires/parties prenantes) satisfaits des interventions de l'ONUDI.

2.1.1 Les décideurs sont formés et acquièrent les compétences nécessaires pour utiliser les statistiques industrielles ventilées par sexe afin d'éclairer la prestation et le suivi des services et des politiques

Indicateur 2.40 du cadre intégré de résultats et de performance (marqueur relatif à la prise en compte de la problématique femmes-hommes) : nombre de gouvernements/responsables politiques bénéficiant des interventions de l'ONUDI.

2.2.1 Les institutions intermédiaires sont informées/formées/habilitées à fournir des services tenant compte de la problématique femmes-hommes et à assurer le suivi

Indicateur 2.39 du cadre intégré de résultats et de performance (marqueur relatif à la prise en compte de la problématique femmes-hommes) : nombre institutions intermédiaires/prestataires de services bénéficiant des interventions de l'ONUDI.

2.3.1 Les données et connaissances sont recueillies, partagées et publiées

Indicateur 3.6 du cadre intégré de résultats et de performance (marqueur relatif à la prise en compte de la problématique femmes-hommes) : nombre de publications analytiques et statistiques (comptes rendus de recherche, résumés statistiques, etc.).

2.4.1 Le personnel de l'ONUDI est formé, habilité et équipé des moyens nécessaires

Indicateur 4.8 c du cadre intégré de résultats et de performance : pourcentage du personnel ayant suivi les programmes de formation de l'ONUDI au cours d'une année. Ventilation des formations par objectif : formation obligatoire « Je connais le genre » ou équivalent.
