



# Conseil économique et social

Distr. générale  
8 avril 2020  
Français  
Original : anglais

---

**Session de fond de 2020**

25 juillet 2019-22 juillet 2020

Point 12 c) de l'ordre du jour provisoire\*

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

## **Prise en compte de la problématique femmes-hommes dans l'ensemble des politiques et programmes du système des Nations Unies**

### **Rapport du Secrétaire général**

#### *Résumé*

Le présent rapport, soumis en application de la résolution 2019/2 du Conseil économique et social, évalue les progrès accomplis dans la mise en œuvre des dispositifs de responsabilisation pour la prise en compte des questions de genre dans le système des Nations Unies aux niveaux mondial et national et dans les activités opérationnelles du système des Nations Unies pour le développement.

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 sont soumises 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.



## I. Introduction

1. Dans sa résolution [2019/2](#), le Conseil économique et social m'a prié de lui présenter, à sa session de 2020, un rapport sur la prise en compte des questions de genre dans l'ensemble des politiques et programmes du système des Nations Unies, y compris dans les activités opérationnelles, et sur les progrès accomplis dans la mise en œuvre des dispositifs de responsabilisation pour la prise en compte des questions de genre dans le système des Nations Unies aux niveaux mondial et national.

2. Le présent rapport fait suite à cette demande. Il coïncide avec une année marquant plusieurs anniversaires importants : le soixante-quinzième anniversaire de l'ONU, le vingt-cinquième anniversaire de l'adoption de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing et le vingtième anniversaire de l'adoption de la résolution [1325 \(2000\)](#) du Conseil de sécurité. La réalisation de l'égalité des genres et l'avancement des femmes et des filles restent au cœur de la mission de l'Organisation. C'est pourquoi il a été expressément affirmé, lors de la Conférence de Beijing, que la prise en compte systématique des questions de genre était une stratégie mondiale déterminante pour atteindre cet objectif.

3. Le présent rapport examine les progrès accomplis et les tendances observées en ce qui concerne la prise en compte des questions de genre sur la base des rapports établis dans le cadre du Plan d'action à l'échelle du système et de son équivalent au sein des équipes de pays des Nations Unies, la feuille de résultats pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes, et d'autres sources de données reconnues<sup>1</sup>.

## II. Faire avancer la question de l'égalité des genres dans le système des Nations Unies

### A. Égalité des genres et développement durable

4. La prise en compte des questions de genre reste une stratégie clé pour assurer l'égalité des genres et l'avancement des femmes et des filles. Alors que le monde est confronté à des défis sans précédent qui hypothèquent l'accomplissement de progrès pour les femmes et les filles, le lien indissoluble qui existe entre l'égalité des genres et le développement durable est constamment réaffirmé.

5. Le rapport sur l'examen et l'évaluation des suites données à la Déclaration et au Programme d'action de Beijing ([E/CN.6/2020/3](#)) montre que la situation des femmes et des filles s'est considérablement améliorée à maints égards. Cependant, dans certains domaines, on observe une stagnation des progrès accomplis sur la voie de l'égalité des genres, voire un recul. Le système des Nations Unies doit donc redoubler d'efforts en vue de transformer les relations entre les femmes et les hommes en son sein, ainsi que dans les États Membres qui lui en feront la demande, notamment en intégrant systématiquement les questions de genre au Programme de développement durable à l'horizon 2030.

6. Au niveau du système des Nations Unies, en 2019, le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes, dont ONU-Femmes est le secrétariat, a entrepris un examen de la mise en œuvre du Programme d'action par le système des Nations Unies de 2014 à 2019. Dans un rapport non encore publié, il est indiqué que, durant cette période, les entités des Nations Unies ont axé leurs interventions sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes, les moyens de faire évoluer les

---

<sup>1</sup> Y compris des données et informations tirées du système de gestion de l'information du Groupe des Nations Unies pour le développement durable.

normes sociales discriminatoires, l'amélioration de l'accès à une éducation de qualité et le renforcement de la participation des femmes à la vie politique. Certaines activités visaient également à améliorer l'accès aux soins de santé sexuelle et procréative et l'exercice universel des droits en la matière. Le système des Nations Unies a accordé une attention relativement moindre à des domaines tels que l'inclusion financière, l'inclusion numérique, les mesures de réduction des risques de catastrophe tenant compte des questions de genre et les services et infrastructures de base.

7. Depuis 2016, le Conseil a réaffirmé régulièrement dans ses résolutions annuelles sur la prise en compte des questions de genre que l'égalité des genres et l'avancement des femmes et des filles favorisent l'accomplissement de progrès pour tous les objectifs de développement durable<sup>2</sup>. C'est pourquoi, à l'aube de la décennie d'action pour la réalisation des objectifs, le Conseil a un rôle essentiel à jouer en exhortant le système des Nations Unies, y compris ses institutions, fonds et programmes, à intensifier le soutien apporté à la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 à tous les niveaux, d'une manière qui tienne compte des questions de genre.

8. Sur le terrain, le système des Nations Unies a poursuivi ses initiatives de renforcement des capacités du personnel, avec l'appui des membres des groupes thématiques sur l'égalité des sexes aux niveaux national et régional. Ces initiatives portaient notamment sur les thèmes suivants : sensibilisation aux questions de genre, prise en compte des questions de genre dans les plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable, égalité des genres et objectifs de développement durable, et égalité des genres dans les programmes conjoints.

## **B. Procéder à une réforme institutionnelle plus poussée pour réaliser l'égalité des genres**

9. En décembre 2019, l'Équipe spéciale de haut niveau chargée de la question du financement de la promotion de l'égalité des genres a conclu que le financement de la promotion de l'égalité des genres et de l'avancement des femmes restait insuffisant dans l'ensemble du système des Nations Unies et que, sans investissements dans la promotion de l'égalité des genres, il serait très difficile d'obtenir des résultats. Dans ses recommandations, l'Équipe spéciale propose des solutions concrètes pour combler les lacunes actuelles et renforcer la base de ressources consacrées à l'égalité des genres, notamment par la mise en place d'un système automatisé de marqueurs de l'égalité des genres au niveau des entités et des équipes de pays. Tout sera fait pour en accélérer l'application dans toutes les entités en 2020.

10. Le système des Nations Unies continue de se concentrer sur la réalisation de la parité des sexes au sein de l'Organisation, qui constitue une priorité absolue. Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, la parité des sexes (90 femmes et 90 hommes) était atteinte pour les membres à plein temps des équipes de direction au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, deux ans avant la date prévue qui avait été fixée en 2017. Le système des Nations Unies progresse également vers la réalisation de la parité des sexes à tous les niveaux d'ici à 2028 dans les entités hors Siège, mais le défi reste entier sur le terrain et, en particulier, dans les missions de maintien de la paix. Par conséquent, et en soutien à la stratégie du Secrétaire général sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies, les hauts responsables ont poursuivi leurs efforts dans le cadre d'un groupe de travail chargé d'examiner les mesures et politiques d'urgence destinées à favoriser la parité dans ces contextes. Chaque entité

---

<sup>2</sup> Voir les résolutions du Conseil économique et social sur la prise en compte des questions de genre 2016-2019 (résolutions [2016/2](#), [2017/9](#), [2018/7](#) et [2019/2](#)).

a un rôle à jouer. En réponse à la stratégie du Secrétaire général, l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) a élaboré les lignes directrices pour la création d'un environnement porteur dans le système des Nations Unies (Enabling Environment Guidelines for the United Nations System), qui favorisent un environnement de travail plus diversifié, inclusif et respectueux.

11. La prévention du harcèlement sexuel et des abus d'autorité reste également une priorité absolue<sup>3</sup>. Outre les mesures de lutte contre le harcèlement sexuel mises en place ces deux dernières années, notamment la création d'un service d'assistance téléphonique, la mise sur pied d'une équipe d'enquêteurs et d'enquêtrices spécialisés et l'élaboration de protocoles d'enquête sur les plaintes pour harcèlement sexuel dans le système des Nations Unies, ainsi que le système de vérification des antécédents Clear Check, qui a pour objectif d'éviter que les auteurs d'actes d'exploitation et d'atteintes sexuelles et de harcèlement sexuel soient réembauchés dans le système des Nations Unies, mis en place en septembre 2019, le Secrétaire général a promulgué la politique de lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité. Cette politique vise à garantir que tous les fonctionnaires et les non-fonctionnaires du Secrétariat soient traités avec dignité et respect et à les informer de ce qu'ils peuvent et doivent faire pour que le milieu de travail soit exempt de toute forme de discrimination, de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et d'abus d'autorité (voir [ST/SGB/2019/8](#)). Le nouveau Code de conduite pour la prévention du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, lors des événements du système des Nations Unies a également été lancé l'année dernière après de larges consultations, notamment dans le cadre du Groupe d'Amis pour l'élimination du harcèlement sexuel. Au cours de l'année écoulée, les responsabilités des coordinatrices et coordinateurs résidents concernant la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles et les mesures à prendre pour y faire face ont été définies dans le cadre de gestion et de responsabilité, dans leurs mandats et dans les orientations connexes. En outre, les équipes de pays doivent communiquer en temps réel toutes les allégations aux coordinatrices et coordinateurs résidents. Les coordinatrices et coordinateurs résidents envoient également chaque année une lettre, par l'intermédiaire du Bureau de la coordination des activités de développement, pour certifier qu'il a bien été donné suite à tous les cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles et que le personnel des Nations Unies au niveau national a effectué toutes les formations obligatoires.

## **C. Prise en compte des questions de genre dans les activités opérationnelles**

### **1. Prise en compte des questions de genre dans la planification à l'échelle des pays et dans la programmation des Nations Unies**

12. Le déploiement du nouveau plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable (qui remplace le plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement) constitue un point de départ important pour l'intégration des questions de genre dans les activités des équipes de pays. L'égalité des genres est l'un des principes directeurs obligatoires de l'analyse commune de pays et du plan-cadre de coopération. En outre, les directives internes relatives aux plans-cadres de coopération<sup>4</sup> stipulent que l'égalité des genres doit être intégrée au programme conformément aux exigences minimales définies dans la feuille de résultats.

<sup>3</sup> [www.unsystem.org/content/addressing-sexual-harassment-within-organizations-un-system](http://www.unsystem.org/content/addressing-sexual-harassment-within-organizations-un-system).

<sup>4</sup> [https://unsdg.un.org/sites/default/files/2019-10/UN-Cooperation-Framework-Internal-Guidance-Final-June-2019\\_1.pdf](https://unsdg.un.org/sites/default/files/2019-10/UN-Cooperation-Framework-Internal-Guidance-Final-June-2019_1.pdf).

13. En 2019, 72 % des plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement présentent des niveaux de résultats spécifiques en ce qui concerne les questions de genre. Environ deux cinquièmes des programmes conjoints étaient axés sur l'objectif 5, relatif à l'égalité des sexes, dont environ la moitié étaient des programmes autonomes sur les questions de genre<sup>5</sup>. Les violences de genre en étaient le thème le plus fréquent, suivi par l'avancement économique et politique des femmes et des filles et la santé et les droits en matière de sexualité et de procréation. Ces programmes poursuivaient le plus souvent l'objectif double de fournir des services essentiels à la fois dans le domaine de la santé et des droits sexuels et procréatifs et dans celui de la lutte contre les violences de genre.

14. Le système des Nations Unies a poursuivi ses efforts pour aider les gouvernements à faire progresser l'égalité des genres et l'avancement des femmes et des filles au moyen de législations, de politiques et de programmes intersectoriels. Ainsi, dans la Déclaration de Nairobi publiée à l'issue du vingt-cinquième anniversaire de la Conférence internationale sur la population et le développement, plus de 200 acteurs se sont engagés à faire évoluer la santé et les droits en matière de sexualité et de procréation. Pour combler les lacunes des directives et des outils existants, le partenariat H6 réunissant le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA), le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), ONU-Femmes, l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) et la Banque mondiale a publié un guide intitulé « Promouvoir l'égalité des sexes en matière de santé sexuelle, reproductive, maternelle, du nouveau-né, de l'enfant et de l'adolescent ».

15. Dans le cadre du Partenariat des Nations Unies pour la promotion des droits des personnes handicapées, et conformément à la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, des programmes communs des Nations Unies visant à faire progresser les droits des femmes en situation de handicap ont été mis en œuvre dans six pays, grâce à des initiatives concernant les parlementaires, les médias, le secteur de la justice et les mécanismes nationaux de promotion des femmes. En outre, le Partenariat mondial pour l'élimination de la stigmatisation et de la discrimination liées au VIH, dirigé conjointement par ONUSIDA, le PNUD et ONU-Femmes avec le Réseau mondial des personnes vivant avec le VIH, a souligné les conséquences des inégalités de genre sur la stigmatisation et la discrimination dont sont victimes les femmes et les filles vivant avec le VIH.

## **2. Intégration des questions de genre dans les piliers de l'aide humanitaire et de la paix et la sécurité**

16. Des efforts considérables sont déployés pour intégrer les questions de genre dans l'action humanitaire, portés par la publication, en 2019, du tout premier rapport sur le dispositif d'application du principe de responsabilité concernant les questions de genre du Comité permanent interorganisations<sup>6</sup>. Dans ce rapport, le Comité examine dans quelle mesure ses organes, aux niveaux mondial et national, adhèrent à sa politique relative à l'égalité des genres et à l'avancement des femmes et des filles dans le cadre de l'action humanitaire, approuvée en 2017. Il note que les membres du Comité permanent ont respecté leurs engagements en matière d'égalité des genres à des degrés divers. Selon les conclusions du rapport, 90 % des aperçus des besoins humanitaires comprennent une forme d'analyse des questions de genre et 56 % utilisent des données ventilées par sexe et par âge dans au moins la moitié des groupes thématiques, mais seuls 46 % incluent ces deux éléments. Les plans de réponse

<sup>5</sup> Groupe des Nations Unies pour le développement durable. Système de gestion de l'information.

<sup>6</sup> Disponible en anglais à l'adresse suivante : <https://interagencystandingcommittee.org/iasc-reference-group-gender-and-humanitarian-action/iasc-gender-accountability-framework-report>.

humanitaire manquaient souvent de cohérence pour répondre aux priorités en matière d'égalité des genres recensées dans les aperçus des besoins humanitaires. En 2019, une version en ligne du guide des genres pour les actions humanitaires 2018 a été publiée en anglais, en arabe, en espagnol et en français. L'instabilité, les conflits violents et les crises humanitaires sont de plus en plus complexes et se prolongent toujours davantage, faisant plus de victimes que jamais et freinant le progrès des femmes et des filles (voir [E/CN.6/2020/3](#)). Simultanément, le lien entre l'égalité des genres, le développement durable et la paix a été encore renforcé par le cadre normatif sur les femmes et la paix et la sécurité, l'action humanitaire et les droits des réfugiés. En conséquence, l'ONU donne la priorité à une action plus énergique pour mieux intégrer les engagements en matière d'égalité des genres et concernant les femmes et la paix et la sécurité dans ses activités (voir [S/2019/800](#)).

17. Des entités telles que le Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix et le Département des opérations de paix mettent en œuvre de nouvelles politiques en matière d'égalité des genres et concernant les femmes et la paix et la sécurité. Le Groupe informel d'experts chargé de la question des femmes et de la paix et de la sécurité a fait ses preuves en tant que plateforme d'analyse des questions de genre et des situations de conflit, ce qui permet d'informer les décisions du Conseil et de mieux faire appliquer les résultats de l'analyse parmi les hautes et hauts responsables des missions. Avec l'initiative Action pour le maintien de la paix, l'ONU a réaffirmé la centralité des questions relatives aux femmes et à la paix et à la sécurité, qui constituent l'un des huit axes prioritaires permettant de mesurer l'efficacité opérationnelle du maintien de la paix, et souligné que toute la planification de la transition repose sur une analyse globale et conjointe fondée sur les droits de la personne et tenant compte des questions de genre<sup>7</sup>.

### 3. Données et statistiques relatives au genre

18. En 2019, le Groupe d'experts des Nations Unies et de l'extérieur chargé des statistiques genrées a continué d'appuyer la production et l'utilisation de statistiques relatives au genre, notamment en ce qui concerne les indicateurs relatifs aux objectifs de développement durable ventilés par sexe et spécifiques au genre. Au niveau des pays, les entités des Nations Unies ont soutenu la prise en compte des questions de genre dans les stratégies nationales de développement de la statistique et la réalisation d'enquêtes sur la population, la démographie et la santé intégrant des éléments clés liés au genre, ainsi que d'enquêtes portant sur certaines questions liées au genre, notamment sur les violences de genre et les budgets-temps, et appuyé les efforts visant à améliorer les données relatives au genre. Toutefois, d'importants problèmes de collecte de données et de suivi doivent encore être réglés pour qu'il soit possible de mieux mesurer les progrès accomplis en matière d'égalité des genres (voir [E/CN.6/2020/3](#)).

## III. Responsabilité de la prise en compte du genre et des questions d'égalité des genres aux niveaux mondial et national

19. L'application du principe de responsabilité en ce qui concerne la prise en compte des questions de genre à l'échelle des entités et des équipes de pays des Nations Unies reste essentielle pour promouvoir l'égalité des genres et l'avancement des femmes.

<sup>7</sup> En Haïti, on observe les premiers résultats des efforts déployés par le système des Nations Unies pour intégrer l'égalité des genres dans son cadre stratégique intégré et pour promouvoir la participation pleine et effective des femmes à tous les niveaux.

20. L'année 2019 a marqué le deuxième cycle de rapports sur les dispositifs d'application du principe de responsabilité en ce qui concerne la promotion de l'égalité des genres et de l'avancement des femmes, qui comprennent le Plan d'action 2.0 à l'échelle du système des Nations Unies et la feuille de résultats. Mis à jour en 2018, les deux cadres comportent de nouveaux indicateurs sur les résultats normatifs et les résultats de développement dans le contexte des objectifs de développement durable et renforcent la cohérence à l'échelle des entités et des pays.

21. Fait significatif, en 2019, le nombre d'entités et d'équipes de pays des Nations Unies faisant rapport sur le Plan d'action 2.0 à l'échelle du système et remplissant la feuille de résultats a augmenté. Deux entités supplémentaires et 17 équipes de pays ont présenté un rapport en 2019, ce qui montre que ces deux cadres sont de plus en plus largement reconnus pour leur utilité en tant que mécanismes d'application du principe de responsabilité à l'échelle du système.

22. En réponse à la demande formulée par l'Assemblée générale dans sa résolution 67/226, en 2019, le Corps commun d'inspection a mené une évaluation portant sur l'efficacité, la valeur ajoutée et les effets du Plan d'action à l'échelle du système, évaluation qui constituera un outil de contrôle des résultats et de responsabilisation. Dans son examen (JIU/REP/2019/2), le Corps commun d'inspection a constaté que le Plan d'action s'était révélé être un catalyseur pour ce qui est de la prise en compte systématique des questions de genre, un cadre efficace de suivi des progrès réalisés à l'échelle du système et une réussite à l'échelle du système. Il a également conclu qu'il fallait prendre des mesures supplémentaires pour accélérer les progrès dans le cadre du Plan d'action, en particulier en ce qui concerne les ressources humaines et financières, un domaine stratégique qui est sans doute la manifestation la plus visible de la volonté de prendre en compte les questions de genre. Enfin, comme les rapports du Plan d'action reposent sur des auto-évaluations, le Corps commun d'inspection a formulé, dans le cadre de son examen, des recommandations sur l'assurance qualité dans les entités et le renforcement de la transparence. Ainsi, les feuilles de résultats des entités pour 2019 sont désormais disponibles sur le site web de ONU-Femmes<sup>8</sup>.

23. Le bureau d'assistance établi par ONU-Femmes dans le cadre du Plan d'action examine tous les rapports pour en vérifier la rigueur et la précision, dans le cadre du processus d'assurance qualité. Pour garantir l'intégrité des auto-évaluations, les entités sont tenues de fournir des preuves étayant les notes qu'elles s'attribuent pour chaque indicateur, comme indiqué dans les notes techniques relatives au Plan d'action. En 2019, le bureau d'assistance a recommandé que 13 % des notes soient revues et a demandé des pièces justificatives supplémentaires pour 22 % des explications. Les entités ont accepté 73 % des révisions suggérées.

## **A. Application du principe de responsabilité à l'échelle des entités : Plan d'action 2.0**

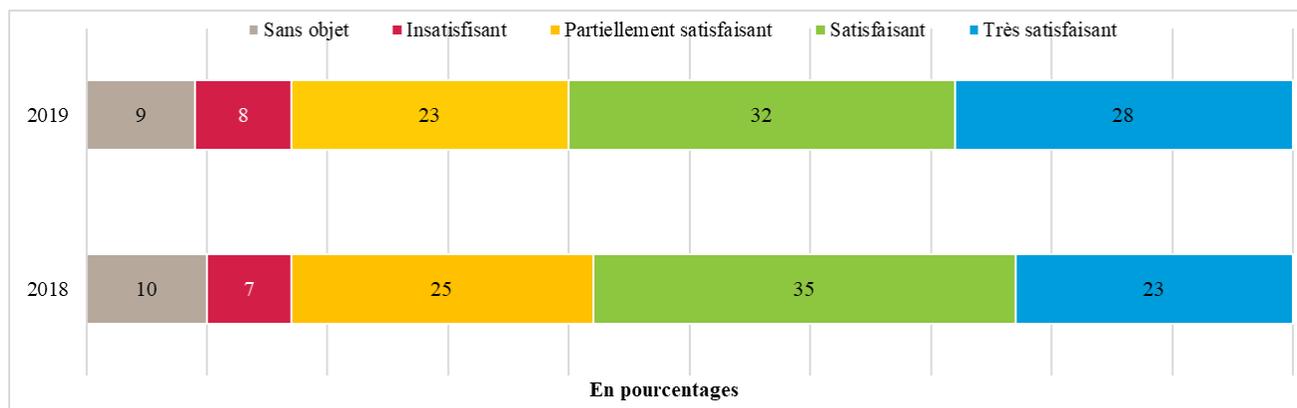
24. En 2019, 68 entités, dont le Secrétariat, ses départements et ses bureaux<sup>9</sup>, soit 94 % des entités des Nations Unies, ont présenté un rapport sur le Plan d'action 2.0 à l'échelle du système, contre 66 entités ces dernières années et 55 entités en 2012, première année de présentation des rapports. Environ 60 % des notes données étaient

<sup>8</sup> [www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability/un-swap-results](http://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability/un-swap-results) (en anglais).

<sup>9</sup> Les entités suivantes n'ont pas présenté de rapport : Institut des Nations Unies pour la recherche sur le désarmement, Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social, Bureau de la Représentante spéciale du Secrétaire général chargée de la question de la violence contre les enfants, Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires.

des notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » (voir fig. I), soit une augmentation de 2 points de pourcentage par rapport à 2018 ; le nombre de notes « très satisfaisant » a augmenté de 5 points de pourcentage.

Figure I  
Notation globale du Plan d'action 2.0 pour le système des Nations Unies, 2018-2019



### 1. Analyse des indicateurs de résultats du Plan d'action 2.0 portant sur la poursuite des objectifs de développement durable liés au genre dans les entités

25. En plus d'être un dispositif d'application du principe de responsabilité, le Plan d'action à l'échelle du système favorise une meilleure coordination de la planification stratégique à l'échelle du système et dégage les synergies à exploiter pour l'égalité des genres et l'avancement des femmes. À cette fin, des recommandations sont formulées pour combler les lacunes et éliminer les doubles emplois, ainsi que pour repérer les avantages comparatifs et améliorer les méthodes interinstitutions. Les trois premiers indicateurs du Plan d'action 2.0 concernent l'obtention de résultats dans le cadre des objectifs de développement durable, comme demandé dans l'examen quadriennal complet de 2016 (voir la résolution 71/243 de l'Assemblée générale).

26. **Planification stratégique de la poursuite des objectifs de développement durable liés au genre.** Quarante-cinq entités (66 %), soit cinq de plus qu'en 2018, ont déclaré avoir atteint leurs résultats de haut niveau ou être en passe de le faire. Elles ont souligné que le renforcement des capacités, le dialogue avec les États Membres, la coopération par le biais de mécanismes interinstitutions et la promotion des politiques étaient les clés de la réussite. Parmi ces entités, 17<sup>10</sup> se sont concentrées sur l'obtention d'un résultat de haut niveau ayant des effets transformateurs : évolution des normes, politiques et règles institutionnelles ; mise en place de cadres juridiques et sociaux ; levée des obstacles structurels à l'égalité des genres.

27. Après analyse des résultats obtenus en 2019, il apparaît que le système des Nations Unies contribue principalement aux objectifs liés au genre dans le domaine

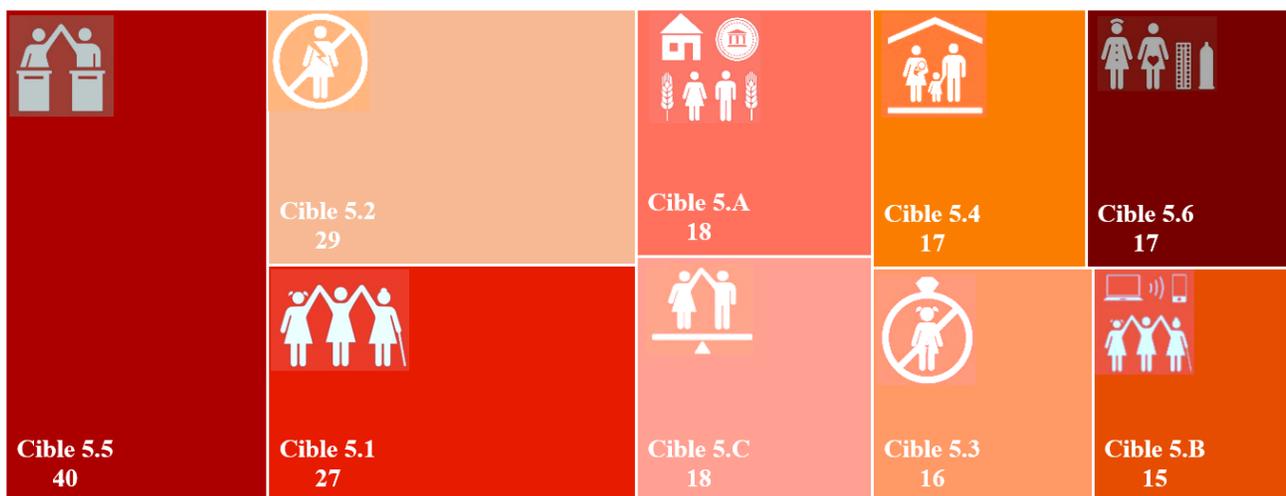
<sup>10</sup> Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité, Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix, Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (CESAO), Fonds international de développement agricole (FIDA), Haut-Commissariat aux droits de l'homme, Bureau des affaires juridiques, Bureau de la Représentante spéciale du Secrétaire général chargée de la question des violences sexuelles commises en période de conflit, ONUSIDA, CNUCED, Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), Bureau des Nations Unies pour la prévention des catastrophes, Office des Nations Unies à Nairobi, Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS), Université des Nations Unies, ONU-Femmes.

socioéconomique et le domaine des droits humains (objectifs 1, relatif à la pauvreté, 16, relatif à la paix et la justice, 17, relatif aux partenariats, 8, relatif au travail décent et à la croissance économique, et 10, relatif à la réduction des inégalités) (voir fig. II). Il est clair que les entités peuvent faire une plus grande place à l'égalité des genres dans les domaines techniques et renforcer l'intégration transversale des questions de genre. Au total, 55 entités ont intégré l'objectif 5 dans leur principal document stratégique : la majorité vise la participation active et décisive à la vie politique, économique et publique (cible 5.5), suivie par l'élimination de toutes les formes de discrimination (cible 5.1) (voir fig. III). De nouveaux partenariats établis au sein d'espaces interinstitutionnels tels que le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes et le réseau du Plan d'action à l'échelle du système permettront d'analyser les questions de genre dans des domaines techniques susceptibles de remédier efficacement aux nouvelles formes d'inégalités entre les femmes et les hommes, par exemple l'infrastructure, le numérique ou l'inclusion financière.

Figure II  
Nombre d'entités contribuant à chaque objectif de développement durable, selon les rapports présentés au titre du Plan d'action 2.0



Figure III  
**Nombre d'entités contribuant aux cibles associées à l'objectif de développement durable n° 5, selon les rapports présentés au titre du Plan d'action 2.0**

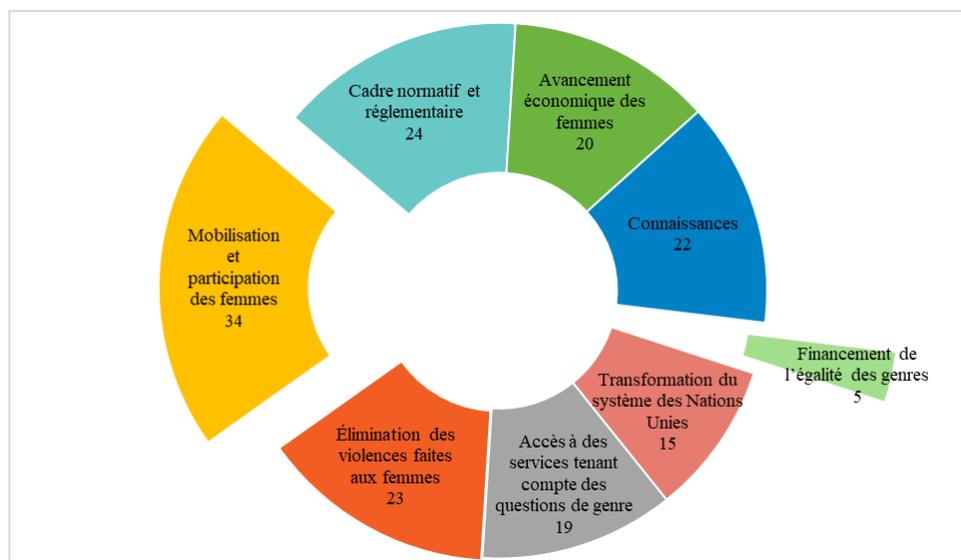


*Note* : Cibles 5.1. Mettre fin à la discrimination à l'égard des femmes et des filles ; 5.2. Éliminer toutes les formes de violence et les actes d'exploitation visant les femmes et les filles ; 5.3. Éliminer les mariages forcés et les mutilations génitales ; 5.4. Valoriser les soins non rémunérés et promouvoir le partage des responsabilités domestiques ; 5.5. Veiller à ce que les femmes participent pleinement et effectivement aux fonctions de direction et à la prise de décisions ; 5.6. Assurer l'accès de tous aux soins de santé procréative et l'exercice universel des droits en matière de procréation ; 5.A. Égalité des droits aux ressources économiques, à la propriété et aux services financiers ; 5.B. Favoriser l'avancement des femmes grâce à la technologie ; 5.C. Adopter des politiques et des dispositions législatives applicables en faveur de la promotion de l'égalité des genres et renforcer celles qui existent.

28. L'analyse des principaux domaines thématiques<sup>11</sup> (voir fig. IV) révèle que, tout comme en 2018, le système des Nations Unies a intégré les questions de genre dans les plans stratégiques de manière relativement équilibrée entre tous les domaines, en mettant davantage l'accent sur la mobilisation et la participation des femmes (34 entités). Les travaux dans ce domaine ont consisté à aider à promouvoir la participation des femmes aux opérations électorales, à améliorer les cadres institutionnels et juridiques des États Membres en matière de justice de genre, à organiser des initiatives de renforcement des capacités des dispositifs nationaux de promotion des femmes et à améliorer l'accès des femmes au financement, à l'entrepreneuriat et aux technologies de l'information et de la communication.

<sup>11</sup> Une typologie des domaines thématiques a été élaborée dans le cadre d'une théorie du changement visant à fournir un cadre général à l'action menée par le système des Nations Unies en matière de promotion de l'égalité des genres. Ce changement renvoie à la prise en compte systématique des questions de genre au sein du système des Nations Unies. Pour garantir l'accès à des services tenant compte des questions de genre, il faut aider les titulaires de droits à accéder à des services tels que la santé, l'eau, le logement, l'éducation, les ressources naturelles, les services agricoles et l'aide alimentaire.

Figure IV  
**Nombre d'entités contribuant à chaque domaine thématique, selon les rapports présentés au titre du Plan d'action 2.0 en 2019**



#### Domaine thématique

Les huit domaines thématiques ont été définis par le Groupe de travail interinstitutions sur les résultats de 2018, présidé par ONU-Femmes, qui a été créé pour développer les trois nouveaux indicateurs de résultats pour le Plan d'action 2.0 à l'échelle du système.

29. Il est important de noter que 24 entités (35 %) ont déclaré promouvoir des normes et des règles dans leurs documents de planification stratégique, dont 16 entités du Secrétariat, 4 institutions spécialisées et 4 fonds et programmes. Étant donné que l'obtention de résultats significatifs passe par la modification des normes organisationnelles, la promotion de l'action normative montre que les entités ont la capacité d'obtenir des résultats transformateurs.

30. **Communication des résultats relatifs aux questions de genre.** En 2019, 40 entités (59 %) ont eu des résultats satisfaisants ou très satisfaisants au regard de cet indicateur, en communiquant systématiquement à leurs organes directeurs les résultats de haut niveau obtenus en matière d'égalité des genres et en utilisant des données ventilées par genre dans leurs principaux plans stratégiques. Conformément à la résolution du Conseil, les entités ont continué de suivre la situation et de communiquer des données ventilées par genre à des fins d'analyse et à l'appui des stratégies de promotion de l'avancement des femmes. En outre, certaines entités ont adopté une démarche transversale visant à ne laisser personne de côté, en tenant compte de l'appartenance ethnique, du handicap, de l'âge et de la situation géographique.

31. **Résultats programmatiques liés au genre qui ne sont pas directement reflétés dans le plan stratégique.** En 2019, 22 entités<sup>12</sup> (69 %) ont eu des résultats satisfaisants ou très satisfaisants pour cet indicateur. Six entités<sup>13</sup> affichant des

<sup>12</sup> Au total, 53 % des entités n'ont pas fait rapport sur cet indicateur, toutes leurs activités concernant l'égalité des genres et l'avancement des femmes étant incluses dans leur plan stratégique.

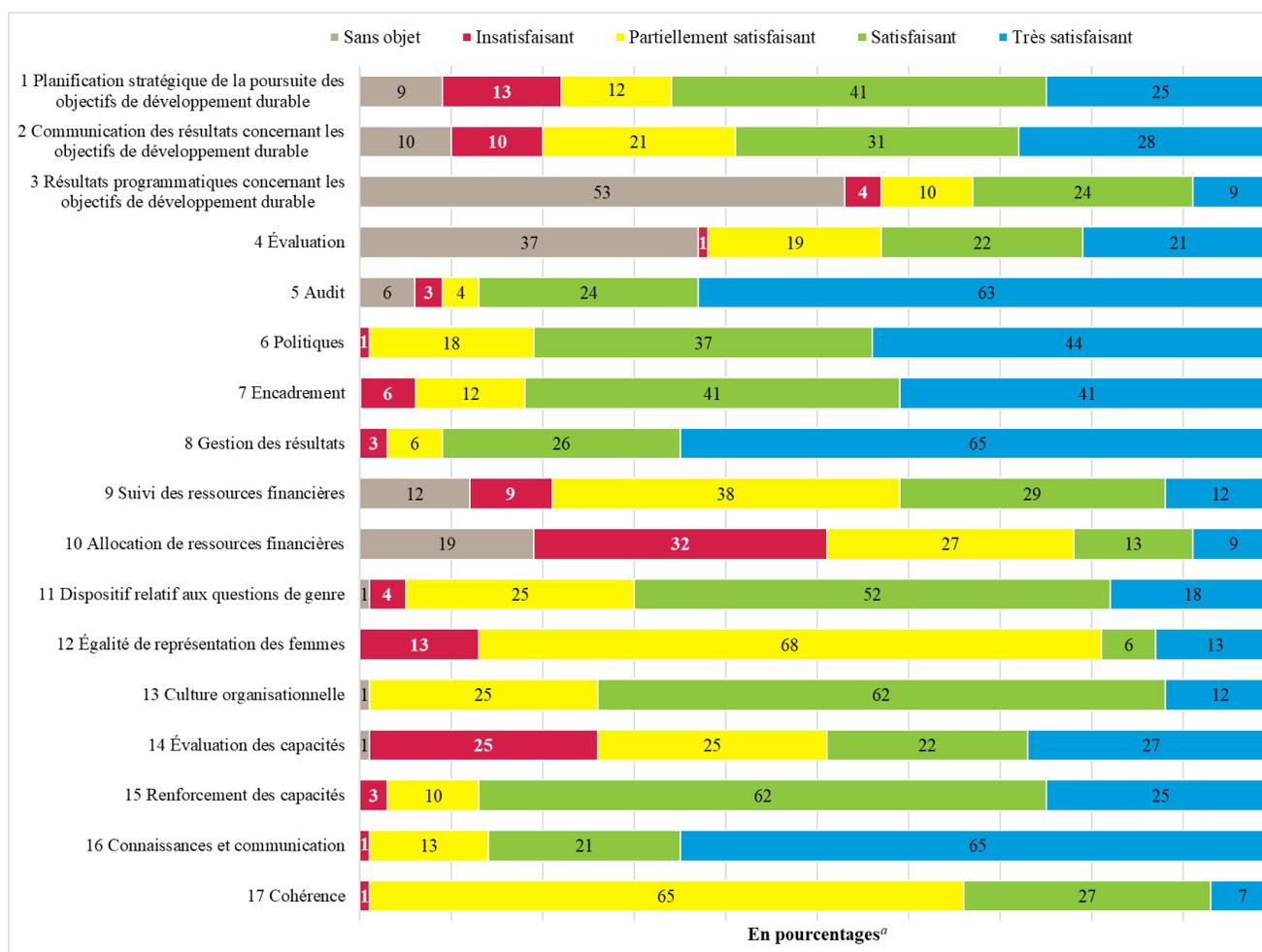
<sup>13</sup> Département de la communication globale, Organisation maritime internationale, Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, Bureau de la Représentante spéciale du

résultats très satisfaisants ont déclaré qu'elles essayaient d'obtenir des résultats transformateurs en intégrant l'égalité des genres dans des secteurs dominés par les hommes, tels que les infrastructures ou le secteur maritime, en luttant contre les stéréotypes et les normes de genre, en menant des activités de sensibilisation aux violations des droits des femmes et des filles, en travaillant sur le manque de civilité compris comme un facteur déterminant du harcèlement sexuel et de l'exclusion au sein des entités des Nations Unies et en transformant la culture de l'impunité en culture de la justice et de la responsabilité.

## 2. Analyse comparative des résultats d'ensemble du système des Nations Unies (2018-2019)

32. On trouvera à la figure V les notes données pour chaque indicateur de résultats par toutes les entités en 2019. Le tableau I donne les proportions des notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » que les entités se sont attribuées, par indicateur, pour la période 2018-2019.

Figure V  
Notes obtenues en 2019 pour le Plan d'action 2.0 à l'échelle du système, par indicateur de résultats



<sup>a</sup> Les pourcentages ont été arrondis au point le plus proche, pour obtenir un total de 100.

Secrétaire général chargée de la question des violences sexuelles commises en période de conflit, UNICEF, UNOPS.

33. Entre 2018 et 2019, des progrès ont été enregistrés concernant 10 indicateurs (voir tableau 1) : Audit, Prise en compte des questions de genre dans la gestion des résultats, Renforcement des capacités, Encadrement, Communication des résultats concernant les objectifs de développement durable liés au genre, Dispositif relatif aux questions de genre, Évaluation des capacités, Suivi des ressources, Cohérence et Égalité de représentation des femmes.

34. Comme en 2018, l'audit et la prise en compte des questions de genre dans la gestion des résultats étaient les indicateurs pour lesquels les résultats obtenus étaient les meilleurs. Les domaines du renforcement des capacités, du dispositif relatif aux questions de genre, de l'encadrement et de la communication des résultats concernant les objectifs de développement durable ont tous enregistré des progrès notables.

35. Fait important, entre 2018 et 2019, le taux de notes « satisfaisant » et « très satisfaisant » attribuées pour l'indicateur concernant le dispositif relatif aux questions de genre a augmenté de 10 points de pourcentage, passant de 60 à 70 %. Signe encourageant, cinq entités<sup>14</sup> ont dit avoir renforcé le dispositif, notamment grâce à des équipes centralisées chargées des questions de genre et des réseaux de coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de genre ou équivalents à l'échelle de l'organisation, avec des rôles bien définis, disposant de suffisamment de temps et d'une expérience adéquate.

36. Des bonnes performances globales ont continué d'être enregistrées en 2019 pour les indicateurs Connaissances et communication, Politiques, Culture organisationnelle et Évaluation, même si de légères baisses ont été constatées.

37. Même si les notes sont restées relativement basses, de légers progrès ont été enregistrés de 2018 à 2019 pour plusieurs indicateurs qui laissent traditionnellement à désirer : Suivi des ressources financières, Évaluation des capacités, Cohérence et Égalité de représentation des femmes. Toutefois, les notes relatives à l'allocation des ressources financières sont légèrement moins bonnes.

38. L'analyse des résultats du Plan d'action à l'échelle du système pour 2019 présentée dans le tableau 1 est complétée par des annexes Web, qui portent notamment sur les bonnes pratiques de chaque entité et les enseignements tirés (voir [www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability/un-swap-results](http://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability/un-swap-results), en anglais).

Tableau 1

**Analyse comparative des notes « satisfaisant » et « très satisfaisant », par indicateur, 2018-2019**

Indicateurs de résultats, classés dans l'ordre des meilleurs résultats obtenus en 2019	Pourcentage de notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » (la mention « sans objet » n'a pas été retenue dans le calcul) <sup>a</sup>			Différence en points de pourcentage	
	2019	2018	2012	2018-2019	2012-2019
Audit	92	89	13	3	79
Prise en compte des questions de genre dans la gestion des résultats	91	88	59	3	32
Renforcement des capacités	87	76	23	11	64
Connaissances et communication	85	89	34	-4	51
Encadrement	82	80	s.o.	2	s.o.

<sup>14</sup> FIDA, Bureau des affaires de désarmement, Convention des Nations Unies sur la lutte contre la désertification, FNUAP, Organisation des Nations Unies pour le développement industriel, Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, Organisation mondiale de la propriété intellectuelle.

Indicateurs de résultats, classés dans l'ordre des meilleurs résultats obtenus en 2019	Pourcentage de notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » (la mention « sans objet » n'a pas été retenue dans le calcul) <sup>a</sup>			Différence en points de pourcentage	
	2019	2018	2012	2018-2019	2012-2019
Politiques	81	82	40	-1	41
Culture organisationnelle	75	76	48	-1	27
Planification stratégique de la poursuite des objectifs de développement durable liés au genre	73	66	s.o.	7	s.o.
Dispositif relatif aux questions de genre	70	60	s.o.	10	s.o.
Résultats programmatiques concernant les objectifs de développement durable liés au genre	69	70	s.o.	-1	s.o.
Évaluation	67	72	36	-5	31
Communication des résultats concernant les objectifs de développement durable liés au genre	66	67	s.o.	-1	s.o.
Évaluation des capacités	49	45	15	4	34
Suivi des ressources financières	47	46	22	1	25
Cohérence	34	31	77	3	-43
Allocations de ressources financières	27	31	7	-4	20
Égalité de représentation des femmes	19	17	s.o.	2	s.o.

<sup>a</sup> La mention « sans objet » n'a pas été retenue dans le calcul des pourcentages donnés dans tableau 1. Les pourcentages diffèrent légèrement de ceux de la figure V.

### Points forts

39. Les points forts sont des indicateurs de performance pour lesquels 75 % des entités ou plus affichent des résultats satisfaisants ou très satisfaisants.

40. **Audit.** C'est pour cet indicateur que les résultats obtenus ont été les meilleurs en 2019. Ils ont augmenté de trois points de pourcentage, 59 entités (92 %) ayant obtenu des résultats satisfaisants ou très satisfaisants. Les entités du Secrétariat ont obtenu de bons résultats, grâce aux réalisations du Bureau des services de contrôle interne, qui ont été le moteur du progrès. En 2019, le Bureau a mené cinq audits sur la prise en compte des questions de genre dans les missions de maintien de la paix et formulé 35 recommandations visant à renforcer l'intégration de ces questions dans leurs activités.

41. **Prise en compte des questions de genre dans la gestion des résultats.** Pour cet indicateur, 62 entités (91 %) ont eu des résultats satisfaisants ou très satisfaisants, contre 57 (88 %) en 2018. On notera que 44 entités (65 %) ont eu des résultats très satisfaisants, soit une augmentation de 20 points de pourcentage par rapport à 2018. Pour obtenir la note « très satisfaisant », les entités doivent avoir mis en place un système de reconnaissance de l'excellent travail de promotion de l'égalité des genres et de l'avancement des femmes, par exemple les Prix du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, qui comprennent une catégorie sur la parité des genres.

42. **Renforcement des capacités.** Les notes relatives à cet indicateur ont continué de progresser, 59 entités (86 %) ayant eu des résultats satisfaisants ou très satisfaisants en 2019, contre 50 (76 %) en 2018. Cette avancée de 11 points de pourcentage s'explique probablement par l'augmentation de la participation à la formation en ligne « Je connais le genre » proposée par le Centre de formation d'ONU-Femmes. Cette formation est désormais obligatoire pour 31 entités, dont le Secrétariat, où elle est dispensée par le Bureau des ressources humaines. La

participation a augmenté de 21 points de pourcentage par rapport à 2018. Fin 2019, 48 843 personnes avaient participé à ce cours.

43. **Connaissances et communication.** En 2019, 58 entités (85 %) ont eu des résultats satisfaisants ou très satisfaisants, ce qui signifie que la majorité des entités déclarantes produisent et partagent systématiquement des connaissances sur l'égalité des genres et l'avancement des femmes ou intègrent l'égalité des genres dans leur plan de communication, et qu'elles organisent de plus en plus de campagnes axées sur l'amélioration de l'égalité des genres et l'avancement des femmes et promeuvent activement une représentation équilibrée des genres dans les supports de communication et les initiatives menées dans les médias sociaux.

44. **Encadrement.** En 2019, 56 entités (82 %) ont eu des résultats satisfaisants ou très satisfaisants pour cet indicateur, soit une hausse de 2 points de pourcentage par rapport à 2018. Fait important, quatre entités supplémentaires ont eu des résultats très satisfaisants en 2019 et démontré une meilleure application du principe de responsabilité et une transparence accrue, les résultats obtenus au regard du Plan d'action à l'échelle du système ayant été largement diffusés par les hauts responsables des organisations. Plusieurs entités font désormais régulièrement rapport à leurs organes directeurs sur les résultats qu'elles obtiennent au regard du Plan d'action à l'échelle du système<sup>15</sup>. La participation à des campagnes de premier plan, telles que l'initiative des Champions internationaux de l'égalité des sexes, crée une saine émulation entre leaders et permet de rallier des soutiens en faveur de l'égalité des genres.

45. **Politiques.** Malgré une baisse nominale d'un point de pourcentage, les résultats pour cet indicateur sont restés solides, 55 entités (81 %) ayant enregistré des résultats satisfaisants ou très satisfaisants en 2019. On observe toutefois une baisse de 8 points de pourcentage parmi les entités ayant eu des résultats très satisfaisants. Pour atteindre la note « très satisfaisant », les entités doivent mettre en place des mécanismes de responsabilité de haut niveau pour assurer la promotion de l'égalité des genres et de l'avancement des femmes. Cette baisse reflète un affaiblissement du contrôle de l'exécution des mandats liés au genre aux plus hauts niveaux des organisations. Les politiques d'égalité des genres servent à structurer l'application du principe de responsabilité et à catalyser et à stimuler les progrès.

46. **Culture organisationnelle.** Les performances dans ce domaine ont stagné entre 2018 et 2019, 50 entités (75 %) continuant d'avoir des résultats satisfaisants ou très satisfaisants. Néanmoins, les entités ont lancé plusieurs bonnes pratiques, notamment des enquêtes sur le bien-être du personnel et la culture du travail, l'ajout de congés spéciaux à plein traitement aux politiques existantes et l'amélioration des politiques relatives à l'allaitement au sein et au biberon<sup>16</sup>.

#### *Points à améliorer*

47. Les domaines dans lesquels il convient d'accomplir des progrès sont les indicateurs de résultats dans lesquels 50 % des entités ou moins ont des résultats satisfaisants ou très satisfaisants.

48. **Suivi des ressources financières.** Bien que quatre entités supplémentaires aient obtenu des résultats satisfaisants ou très satisfaisants, seules 28 entités (47 %) entrent actuellement dans ces catégories. Fait positif, huit entités<sup>17</sup> de la catégorie « très

<sup>15</sup> Dont le FIDA, l'Union internationale des télécommunications (UIT), le PNUD, le FNUAP et le Programme alimentaire mondial (PAM).

<sup>16</sup> Bonnes pratiques par : le Secrétariat, le FNUAP et l'UIT.

<sup>17</sup> CESA0, Centre du commerce international (ITC), Bureau des Nations Unies pour la coordination des affaires humanitaires, Bureau de la Représentante spéciale du Secrétaire général chargée de la

satisfaisant » ont mis en place des mécanismes d'assurance de la qualité et utilisé les résultats pour éclairer la planification stratégique et les allocations budgétaires. Les entités les plus performantes ont coprésidé des groupes de travail au sein de l'Équipe spéciale de haut niveau chargée de la question du financement de la promotion de l'égalité des genres<sup>18</sup> et apporté leur soutien à d'autres groupes grâce aux enseignements tirés. Huit entités<sup>19</sup> ont mis en place des systèmes de suivi qui permettent de collecter les ressources extrabudgétaires et amélioré les outils d'analyse décisionnelle pour obtenir des renseignements approfondis.

49. **Allocations de ressources financières.** Les résultats concernant cet indicateur ont enregistré une légère baisse de 4 points de pourcentage pour s'établir à 27 %, soit 15 entités ayant des résultats satisfaisants ou très satisfaisants. Les montants minimums consacrés aux activités liées au genre varient considérablement d'une entité à l'autre, de 2 à 70 % des ressources totales. Pour améliorer les performances dans ce domaine, des méthodologies communes sont nécessaires pour répertorier les ressources financières existantes et déterminer des critères financiers adéquats. Comme bonne pratique, certaines entités<sup>20</sup> ont établi des critères différents pour chaque catégorie de marqueur genre.

50. **Évaluation des capacités.** Contrairement à l'indicateur relatif au renforcement des capacités, cet indicateur n'a connu qu'une légère progression, avec une augmentation de quatre points de pourcentage pour les notes combinées « satisfaisant » et « très satisfaisant ». Le manque de capacités en matière d'égalité des genres et d'avancement des femmes est l'un des principaux obstacles à l'amélioration des performances et du leadership. Moins de la moitié des entités (33) procèdent à une évaluation des capacités de l'ensemble du personnel concerné. En revanche, les évaluations des capacités de plusieurs entités établissent des normes dignes d'être imitées<sup>21</sup>. Parmi les bonnes pratiques, on peut citer les enquêtes auprès du personnel à l'échelle de l'organisation, les compétences en matière d'égalité des genres et les besoins d'apprentissage.

51. **Égalité de représentation des femmes.** Pour cet indicateur, on a enregistré une augmentation de 2 points de pourcentage, 13 entités (19 %) ayant atteint une représentation égale des femmes pour tous les niveaux professionnels. Il est encourageant de constater qu'une majorité d'entités (46, soit 68 %) ont élaboré des plans pour satisfaire aux exigences correspondant à cet indicateur pour tous les niveaux professionnels au cours des cinq prochaines années.

52. **Cohérence.** Une légère progression a été constatée pour cet indicateur. Environ 34 % des entités ont eu des résultats satisfaisants ou très satisfaisants, soit une hausse de 3 points de pourcentage par rapport à 2018. L'augmentation du nombre d'examen critiques par les pairs est à l'origine de ces progrès. En 2019, 15 entités ont déclaré

---

question des violences sexuelles commises en période de conflit, Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, ONUSIDA, PNUD, FNUAP.

<sup>18</sup> CESAO et PNUD, avec ONU-Femmes.

<sup>19</sup> Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix, Département des opérations de paix, Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP), Organisation internationale du Travail (OIT), Fonds d'équipement des Nations Unies (FENU), programmes des Volontaires des Nations Unies (VNU), CNUCED, Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche (UNITAR).

<sup>20</sup> CESAO, ITC, Bureau de la coordination des affaires humanitaires, Bureau de la Représentante spéciale du Secrétaire général chargée de la question des violences sexuelles commises en période de conflit, ONUSIDA, FNUAP.

<sup>21</sup> Dont le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, le Département de la communication globale, le Département des opérations de paix, la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes, la CESAP, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, le FIDA et le PAM.

avoir procédé à des examens par les pairs. Les progrès devraient se poursuivre, 29 entités supplémentaires prévoyant de recourir à de tels examens en 2020. Pour faciliter cette amélioration, ONU-Femmes a mis à jour ses directives relatives aux examens par les pairs.

## **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 des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes**

53. Le nombre des équipes de pays des Nations Unies qui remplissent la feuille de résultats a globalement augmenté, passant de 23 en 2012-2015 à 48 en 2016-2019. En 2019, 33 équipes de pays se sont prêtées à l'exercice : 17 d'entre elles ont entrepris d'établir périodiquement un rapport complet d'évaluation des 15 indicateurs de résultats et d'élaborer un plan d'action ; et 16 ont élaboré un rapport d'activité annuel, qui intègre certains des indicateurs pour saisir l'évolution de la situation au fil du temps par rapport aux données de référence, et qui comprend un examen des résultats obtenus dans le cadre de leur plan d'action préparé en réponse aux constatations qui ont été les leurs dans le cadre du rapport périodique sur les feuilles de résultats.

54. Les évaluations complètes des feuilles de résultats doivent informer le développement des plans-cadres de coopération (anciennement plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement). Il s'agit d'évaluations périodiques et il est donc recommandé de procéder à la première d'entre elles pendant la phase de planification du plan-cadre de coopération.

### **1. Analyse des rapports complets périodiques sur les feuilles de résultats des équipes de pays pour la période 2016-2019**

55. En 2019, 17 équipes de pays ont entrepris une évaluation périodique complète. Au total, 37 équipes de pays devraient commencer de mettre en œuvre de nouveaux plans-cadres de coopération en janvier 2021, ce qui signifie qu'environ la moitié d'entre elles ont commencé l'exercice en 2019. Ce chiffre est en augmentation par rapport à la période 2016-2018, durant laquelle le nombre d'équipes de pays faisant rapport chaque année se situait entre 7 et 13. Toutefois, le nombre d'équipes de pays reste relativement faible, ce qui montre bien qu'il faut déployer des efforts concertés pour systématiser la présentation de rapports périodiques par les équipes de pays au stade de la planification des plans-cadres de coopération, conformément aux orientations données dans le document intitulé « Framework and Technical Guidance » et comme confirmé dans les orientations internes du plan-cadre de coopération.

56. En 2019, les équipes de pays ont enregistré leurs meilleures performances (voir fig. VI) pour les trois indicateurs suivants : Collaboration et travail en partenariat avec le gouvernement ; Collaboration et travail en partenariat avec les organisations de la société civile ; et Communication et sensibilisation.

Figure VI  
Notes données en 2019 dans le rapport périodique sur les feuilles de résultats des équipes de pays relatives au Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes, par indicateur de résultats



<sup>a</sup> Les pourcentages ont été arrondis au point le plus proche, pour obtenir un total de 100.

57. **Collaboration et travail en partenariat avec le gouvernement sur les questions d'égalité des genres et d'avancement des femmes.** Au total, 88 % des équipes de pays (15) ont eu des résultats satisfaisants ou très satisfaisants.

58. **Collaboration et travail en partenariat avec les organisations de la société civile qui s'occupent des questions d'égalité des genres.** Au total, 82 % des équipes de pays (14) ont eu des résultats satisfaisants ou très satisfaisants.

59. **Communication et sensibilisation pour certaines questions ayant trait aux inégalités de genre.** Au total, 76 % des équipes de pays (13) ont déclaré avoir eu des résultats satisfaisants ou très satisfaisants, la campagne 16 journées de mobilisation contre la violence de genre étant la plus fréquemment citée.

60. À l'inverse, en 2019, c'était pour les trois indicateurs suivants que les résultats obtenus laissaient le plus à désirer : Ressources affectées à l'intégration systématique des questions de genre, Capacités d'intégration des questions de genre et Résultats obtenus concernant les questions de genre.

61. **Des ressources suffisantes sont allouées à l'intégration systématique des questions de genre et font l'objet d'un suivi.** Seulement 12 % des équipes de pays (2) ont indiqué avoir organisé au moins un atelier de renforcement des capacités sur les marqueurs genre et seulement 6 % (1) ont fixé un objectif financier en rapport à l'égalité des genres qu'elles ont atteint, satisfaisant ainsi aux exigences minimales.

62. **L'équipe de pays des Nations Unies s'est dotée de capacités adéquates pour assurer l'intégration systématique des questions de genre.** Alors que 59 % (10) des équipes de pays ont organisé au moins un atelier interorganisations de renforcement des capacités en ce qui concerne les questions de genre en 2019, seulement 18 % (3) ont aussi soit adopté un plan de renforcement des capacités, soit intégré des éléments sur l'égalité des genres dans les supports d'initiation des nouveaux membres du personnel dont se servent les équipes de pays. Il est à noter qu'aucune des équipes de pays n'a satisfait aux exigences minimales en matière de performance.

63. **Les programmes des Nations Unies contribuent de manière significative à l'égalité des genres dans le pays.** Seulement 24 % des équipes de pays (4) ont eu des résultats satisfaisants, se plaçant ou restant sur la bonne voie pour atteindre tous les résultats prévus en matière d'égalité des genres dans le Plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement.

64. **La parité des genres est atteinte parmi les membres du personnel.** Seulement 24 % des équipes de pays (4) ont pu démontrer qu'elles étaient en bonne voie pour respecter les engagements pris en ce qui concerne la parité des genres et, à 71 % (12), la plupart des équipes de pays ne disposaient pas d'un mécanisme de suivi de la parité des genres.

65. **Affectation et suivi des ressources.** Il est intéressant de noter que la seule équipe de pays qui a déclaré avoir eu des résultats satisfaisants en ce qui concerne l'affectation et le suivi des ressources a aussi eu soit des résultats satisfaisants pour les autres critères (dans 10 cas) soit des résultats très satisfaisants (dans 4 cas). À l'inverse, les équipes de pays qui ont dit ne pas avoir atteint les objectifs fixés en ce qui concerne l'affectation et le suivi des ressources étaient plus susceptibles de ne pas avoir atteint les objectifs en général, et aucune n'a déclaré avoir satisfait aux exigences minimales en ce qui concerne l'obtention des résultats.

## 2. Comparaison des résultats obtenus par les équipes de pays au cours des périodes 2016-2018 et 2019

66. Le tableau 2 permet de comparer des résultats déclarés par 24 équipes de pays en 2016-2018 et ceux des 17 équipes de pays en 2019 pour replacer dans leur contexte les résultats cumulés, en explorant les différences et les similitudes observées dans les résultats par rapport aux mêmes exigences minimales définies globalement. Dans l'ensemble, les domaines dans lesquels les résultats des équipes de pays ont été les meilleurs et les moins bons ont été les mêmes en 2019 et en 2016-2018 : c'est pour les partenariats que les meilleurs résultats ont été enregistrés, en particulier en ce qui concerne la collaboration et le travail en partenariat avec les gouvernements ; et c'est pour l'affectation et le suivi des ressources que les résultats ont été les moins bons, avec seulement 1 sur 24 des équipes de pays ayant eu des résultats satisfaisants ou très satisfaisants en 2016-2018, et 1 sur 17 en 2019.

67. Dans l'ensemble, les résultats collectifs des équipes de pays déclarantes en 2019 se sont améliorés par rapport à 2016-2018 à hauteur de plus de 6 % pour huit des indicateurs de résultats (voir tableau 2). Les indicateurs de résultats pour lesquels les progrès ont été les plus spectaculaires, atteignant 15 points de pourcentage ou plus, sont les suivants : Suivi et évaluation du Plan-cadre pour l'aide au développement ; Communication et sensibilisation ; Encadrement ; et Travail en partenariat avec la société civile.

Tableau 2  
**Notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » que se sont attribuées les équipes de pays au regard du Plan d'action à l'échelle du système, par indicateur, 2016-2019**

Indicateurs de résultats, classés du meilleur résultat au moins bon	Notes (total)		
	2016-2018	2019	Total cumulé 2016-2019
3.1 Travail en partenariat avec le gouvernement	100	88	94
2.1 Programmes conjoints	78	53	65
4.2 Culture organisationnelle	75	77	76
3.2 Travail en partenariat avec les organisations de la société civile	67	82	75
1.2 Résultats du Plan-cadre pour l'aide au développement	65	53	59
4.1 Encadrement	58	77	45
2.2 Communication et sensibilisation.	50	76	63
5.1 Coordination des questions de genre	50	59	54
1.3 Indicateurs du Plan-cadre pour l'aide au développement	43	53	48
7.1 Résultats concernant les questions de genre	33	24	29
1.1 Analyse commune de pays	22	29	26
2.3 Suivi et évaluation du Plan-cadre pour l'aide au développement	22	53	37
4.3 Parité des sexes	13	24	17
5.2 Développement des capacités	13	18	15
6.1 Suivi des ressources	4	6	5

68. **L'indicateur Suivi et l'évaluation du Plan-cadre pour l'aide au développement mesure les progrès réalisés par rapport aux résultats prévus en ce qui concerne l'égalité des genres.** Au total, 53 % des équipes de pays ont eu des résultats satisfaisants ou très satisfaisants en 2019, contre 22 % en 2016-2018, ce qui représente une augmentation de 31 %.

69. **L'indicateur Communication et sensibilisation met l'accent sur les inégalités de genre.** Le pourcentage des équipes de pays ayant eu des résultats satisfaisants ou très satisfaisants a augmenté, passant de 50 % en 2016-2018 à 76 % en 2019, ce qui représente une augmentation de 26 points de pourcentage.

70. **Les responsables des équipes de pays sont déterminés à promouvoir l'égalité des genres.** Au total, 77 % des équipes de pays ont eu des résultats satisfaisants ou très satisfaisants en 2019, contre 58 % en 2016-2018, ce qui représente une augmentation de 19 %.

71. **Collaboration et travail en partenariat avec les organisations de la société civile qui s'occupent des questions d'égalité des genres.** Au total, 82 % des équipes de pays (14) ont eu des résultats satisfaisants ou très satisfaisants, soit une augmentation de 15 points de pourcentage par rapport à 2016-2018.

72. En revanche, seulement 56 % des équipes de pays ont déclaré avoir eu des résultats satisfaisants ou très satisfaisants pour l'indicateur de résultats Programmes conjoints en 2019, soit une baisse de 25 points de pourcentage par rapport aux 78 % déclarés par les équipes de pays des Nations Unies en 2016-2018. Ce résultat reflète la situation générale des pays en ce qui concerne les programmes conjoints, puisque

trois pays en 2019 étaient entièrement privés de programmes conjoints, contre un seul en 2016-2018.

73 La part des équipes de pays qui ont obtenu des résultats satisfaisants ou très satisfaisants n'a pas changé de manière significative et représentait toujours 49 % des 41 équipes de pays pour la période 2016-2019. Cela suggère que, dans l'ensemble, les équipes de pays nationales sont bien placées pour améliorer leurs résultats, lorsque des investissements ciblés sont consentis dans ce but.

74 Les résultats obtenus pour l'indicateur ayant trait à une culture organisationnelle propice à l'égalité des genres et à l'avancement des femmes ont continué d'être bons : 77 % des équipes de pays ayant obtenu des résultats satisfaisants ou très satisfaisants. À y regarder de plus près, toutefois, on constate des écarts de perception entre le personnel masculin et féminin dans l'évaluation de cet indicateur, les hommes étant enclins à donner une note plus positive aux questions concernant l'égalité de traitement des membres du personnel, quels que soient leur sexe, leur identité de genre ou indépendamment du sexe, de l'identité de genre ou de l'orientation sexuelle.

### 3. Rapports de situation pour 2019

75 Pour la première fois en 2019, 16 des 24 équipes de pays qui avaient établi un rapport périodique complet en 2016-2018 au titre de la feuille de résultats ont préparé un rapport de situation annuel. Si l'on s'appuie sur les données de référence présentées par les équipes de pays dans leurs rapports périodiques, c'est pour les indicateurs de résultats ci-après que les progrès accomplis ont été les plus grands : Communication et sensibilisation ; Coordination des questions de genre ; et Capacité d'intégration des questions de genre.

76 **Les activités de communication et de sensibilisation mettent en lumière certaines formes d'inégalités de genre.** C'est pour cet indicateur que 10 des équipes de pays ont accompli le plus de progrès. Six équipes de pays ont obtenu de meilleurs résultats en ce qui concerne l'indicateur ainsi formulé : Un mécanisme de coordination des questions de genre incite les équipes de pays à promouvoir l'égalité des genres et l'avancement des femmes. Cinq équipes de pays ont obtenu de meilleurs résultats pour deux indicateurs, à savoir L'équipe de pays des Nations Unies s'est dotée de capacités adéquates pour assurer l'intégration systématique des questions de genre et Les indicateurs du Plan-cadre de coopération permettent d'évaluer les changements intervenus en ce qui concerne l'égalité des genres.

77 Inversement, cinq équipes de pays ont déclaré avoir obtenu de moins bons résultats pour l'indicateur Programmes conjoints, trois pour l'indicateur Parité des sexes, deux pour l'indicateur Travail en partenariat avec le gouvernement, et une pour l'indicateur Ressources, qui était le seul pour lequel les 24 équipes de pays avaient toutes déclaré avoir satisfait aux exigences minimales en 2016-2018.

78 Dans l'ensemble, les résultats se sont améliorés dans les domaines où les efforts consentis ont été les plus importants. La plupart des équipes de pays (15) ont déclaré avoir pris des mesures dans les domaines de la programmation, du suivi et de l'évaluation, la plupart de ces mesures ayant trait spécifiquement à la lutte contre les inégalités de genre au moyen d'activités de communication et de sensibilisation, notamment sur les violences de genre, sujet de communication conjointe le plus fréquemment cité.

79 En revanche, seules 11 équipes de pays ont pris des mesures pour améliorer leurs résultats en ce qui concerne l'affectation et le suivi des ressources, la plupart se limitant à l'organisation d'une formation sur le marqueur de l'égalité des genres. Comme il ressort également des rapports périodiques complets établis entre 2016 et 2019 que les résultats obtenus par les équipes de pays en ce qui concerne l'affectation

et le suivi des ressources financières laissent particulièrement à désirer parmi toutes les mesures prises pour assurer la prise en compte des questions de genre, des efforts plus concertés s'imposent dans ce domaine pour accomplir des progrès.

80 Dans l'ensemble, ces résultats soulignent la nécessité de mieux cibler les domaines dans lesquels on recense des lacunes et de mener des actions concertées pour renforcer et maintenir les résultats des équipes de pays en ce qui concerne la prise en compte des questions de genre.

### **C. Conclusions des cadres de responsabilité à l'échelle des entités et des équipes de pays**

81 Le Plan d'action à l'échelle du système et la feuille de résultats ont été actualisés en 2017-2018 afin d'établir un cadre de responsabilité global couvrant l'ensemble du système des Nations Unies et de permettre la comparaison des résultats au niveau institutionnel et à l'échelle des équipes de pays.

82 D'après les résultats figurant dans les rapports de 2019, il existe des similitudes dans les points forts et les points faibles à tous les niveaux, et il existe donc des possibilités et des difficultés génériques. En ce qui concerne l'encadrement, les résultats déclarés sont comparables, puisque 82 % des entités ont eu des résultats satisfaisants ou très satisfaisants et que 76 % des équipes de pays ont dit être aussi dans ce cas, ce qui suggère que les deux cadres ont agi comme des catalyseurs en ce qui concerne la promotion de l'application du principe de responsabilité parmi le personnel d'encadrement. Les équipes de pays et les entités ont également obtenu des résultats comparables en ce qui concerne la culture institutionnelle, et 76 % et 74 % d'entre elles respectivement ont déclaré avoir eu des résultats satisfaisants ou très satisfaisants.

83 Après analyse, il apparaît que les entités du système sont nettement plus nombreuses que les équipes de pays à obtenir ou à être en passe d'obtenir un résultat de haut niveau dans un domaine au moins (66 % contre 24 %). Néanmoins, 72 % des plans-cadres pour l'aide au développement traitent de niveaux de résultats spécifiques en ce qui concerne l'égalité des genres, ce qui suggère que, si des efforts sont consentis en ce sens, ce qui a été réalisé au niveau du système pourrait également être accompli par les équipes de pays.

84 L'affectation de ressources aux fins de la promotion de l'égalité des genres et de l'avancement des femmes et leur suivi laissent toujours à désirer dans l'ensemble du système. Une seule des 33 équipes de pays déclarantes en 2019 s'est fixée et a atteint un objectif financier lié à l'égalité des genres, et seulement 15 entités en ont fait de même à l'échelle du système. L'affectation des ressources occupe une place centrale dans la planification stratégique et la prise de décision. S'il n'est pas prêté davantage attention au financement adéquat de l'égalité des genres, le système des Nations Unies ne pourra probablement pas apporter sa pleine contribution au Programme 2030. L'introduction d'un marqueur de l'égalité des genres obligatoire dans les équipes de pays devrait permettre d'améliorer l'attention portée à la question à l'échelle du système au niveau des pays.

## **IV. Lacunes et difficultés**

85 Le système des Nations Unies continue de faire progresser l'intégration des questions de genre dans les politiques, les programmes et les questions thématiques aux niveaux mondial, régional et national. Néanmoins, des efforts doivent encore être faits, notamment pour permettre la réalisation accélérée du Programme 2030 et pour

collecter les données, effectuer les analyses et mobiliser les ressources nécessaires à l'accomplissement de progrès.

86 Les données, en particulier, restent insuffisantes. On ne dispose pas de données genres pour environ un cinquième des 53 indicateurs des objectifs de développement durable spécifiques au genre, et il n'y a pas du tout d'indicateurs spécifiques au genre pour 6 des 17 objectifs, preuve qu'il faut en faire plus pour combler les lacunes en ce qui concerne les données genres et les analyses des questions de genre afin de garantir la réalisation de l'égalité des femmes et des filles.

87 En outre, comme indiqué précédemment, il est essentiel de prêter une attention beaucoup plus grande à certains domaines de travail importants tels que l'inclusion numérique des femmes et l'accès aux infrastructures, en particulier compte tenu des possibilités offertes par ces deux secteurs pour atténuer les effets négatifs des changements climatiques sur les femmes et les filles. La connectivité est pour les femmes l'occasion d'atténuer les effets des changements climatiques et l'accès à des infrastructures durables améliore leur bien-être économique et social.

88 Dans le domaine humanitaire, malgré certains progrès accomplis dans la lutte contre les inégalités de genre, les difficultés restent considérables. Les aperçus des besoins humanitaires ne comportent pas tous des analyses des questions de genre et ne sont pas toujours fondés sur des données ventilées par sexe et par âge, et lorsque c'est le cas, on constate un profond manque de cohérence. Partout et à tous les niveaux, les capacités en ce qui concerne les questions de genre laissent à désirer.

89 Malgré les progrès réalisés dans l'élaboration de politiques relatives aux questions de genre en application du Plan d'action 2.0 à l'échelle du système, 20 % des entités ne se sont toujours pas dotées d'une politique de ce type, et d'autres n'ont pas actualisée la leur. Il apparaît que les entités dotées d'une politique relative aux questions de genre sont susceptibles d'obtenir des résultats satisfaisants ou très satisfaisants pour deux fois plus d'indicateurs que les entités qui n'en ont pas. Pour faire progresser la prise en compte des questions de genre, les politiques relatives aux questions de genre doivent procéder d'une démarche intégrée conjuguant des efforts déployés dans plusieurs domaines : équipes de direction, priorités programmatiques, ressources et capacités.

90 D'après les informations communiquées au titre du Plan d'action 2.0 et dans la feuille de route, la majorité des entités et des équipes de pays déclarantes ont fait des progrès significatifs dans l'inclusion d'un résultat de haut niveau concernant l'égalité des genres dans leurs documents de planification stratégique, mais l'allocation et le suivi des ressources restent un point faible, qui porte obstacle à la concrétisation des résultats pour les femmes et les filles. À l'avenir, il faudra mieux aligner la planification stratégique sur la planification des ressources, en misant sur les capacités permettant d'assurer un ciblage et un suivi financiers qui tiennent compte des questions de genre, y compris pour les marqueurs genre.

91 Bien qu'elle ait augmenté, la proportion des équipes de pays qui remplissent la feuille de résultats reste faible, ce qui ne laisse d'être inquiétant. Un quart seulement des équipes de pays déclarantes ayant satisfait aux exigences minimales énoncées dans la feuille de résultats en ce qui concerne l'intégration de l'analyse de genre dans l'analyse commune de pays, il demeure urgent de soutenir le développement des capacités en ce qui concerne la réalisation de ce type d'analyses.

92 En ce qui concerne le financement, il serait bon que le principe de responsabilité soit plus rigoureusement appliqué dans l'ensemble du système des Nations Unies en ce qui concerne les investissements consentis en faveur de l'égalité des genres, conformément aux recommandations de l'Équipe spéciale de haut niveau chargée de la promotion du financement de l'égalité des genres. Les investissements judicieux et

durables ont de plus grandes retombées et le financement de l'intégration des questions de genre doit être flexible, prévisible et à la hauteur de l'ambition de la décennie d'action.

## V. Conclusions et recommandations

93 Conformément aux priorités énoncées, le système des Nations Unies continue de renforcer ses efforts pour qu'il soit tenu compte des questions de genre dans toutes les politiques et tous les programmes, notamment par le biais de cadres de responsabilité tels que le Plan d'action actualisé 2.0 et la feuille de route. Cette approche globale contribue à rendre le système des Nations Unies plus efficace, plus cohérent et plus responsable en ce qui concerne les résultats obtenus en matière d'égalité des genres dans le contexte des objectifs de développement durable.

94 Pour accroître la prise en compte des questions de genre dans le système des Nations Unies, il convient de prendre des mesures de soutien et d'agir avec énergie pour améliorer les résultats à tous les niveaux du système des Nations Unies, conformément à la décennie d'action, afin d'atteindre les objectifs de développement durable d'ici à 2030 et dans tous les domaines liés au développement, à l'action humanitaire et à la paix. Compte tenu des conclusions du présent rapport, je recommande au système des Nations Unies, notamment aux institutions spécialisées et aux fonds et programmes, d'envisager d'étudier les recommandations suivantes :

a) Continuer à renforcer la prise en compte des questions de genre et les résultats stratégiques en matière d'égalité des genres dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et renforcer les méthodologies communes à l'échelle du système pour rendre compte des contributions aux objectifs de développement durable liées aux questions de genre au cours de la décennie d'action ;

b) Renforcer le leadership et la mobilisation aux plus hauts niveaux, y compris par l'intermédiaire des coordonnateurs et coordonnatrices résidents, en vue de favoriser la prise en compte des questions de genre et l'égalité des genres dans les différentes organisations et les mécanismes interinstitutions et dispositifs existants à l'échelle du système, en soutenant la pleine application des cadres de responsabilité, y compris le Plan d'action 2.0 et la feuille de résultats ;

c) Accroître les investissements dans la production de données genrées, les analyses des questions de genre et l'exploitation des statistiques genrées afin d'assurer la réalisation efficace et accélérée des objectifs et cibles de développement durable au profit des femmes et des filles dans le monde entier ;

d) Renforcer les investissements en faveur de la prise en compte des questions de genre dans les domaines de l'action humanitaire, des opérations de paix et de sécurité et de la coopération au service du développement, ainsi que l'application du principe de responsabilité dans ce domaine, notamment en appliquant les politiques en vigueur en matière d'égalité des genres, en institutionnalisant les formations de base sur les questions de genre pour l'ensemble du personnel, y compris pour le personnel d'encadrement et les membres de l'équipe de direction, et en investissant dans les capacités du personnel afin de renforcer considérablement l'analyse des questions de genre, y compris dans les analyses communes de pays ;

e) Continuer à intégrer systématiquement et énergiquement les questions de genre dans tous les domaines thématiques relevant de leurs mandats respectifs, ainsi que pour toutes les questions émergentes et les domaines techniques dans lesquels les questions de genre ne sont pas prises en compte ou presque pas, tels que l'inclusion financière, l'inclusion numérique, la réduction des risques de catastrophe et les services et infrastructures de base qui ont trait aux objectifs 7, 9 et 11 ;

f) Conformément aux recommandations formulées par le Corps commun d'inspection, renforcer l'application du principe de responsabilité en ce qui concerne les progrès accomplis dans la mise en œuvre des dispositifs d'application du principe de responsabilité à l'échelle du système pour l'intégration des questions de genre, notamment en faisant régulièrement rapport aux organes délibérants ou directeurs des organismes du système des Nations Unies au sujet des résultats obtenus et des stratégies et mesures à prendre pour mieux répondre aux exigences des indicateurs ;

g) Encourager les organismes des Nations Unies et les équipes de pays à poursuivre leurs progrès en ce qui concerne l'application du Plan d'action 2.0 et la feuille de route de manière intégrée, notamment en alignant mieux les engagements pris en matière de résultats, les initiatives de renforcement des capacités et l'allocation des ressources financières ;

h) Renforcer les mesures d'appui intégré pour assurer l'inclusion de l'égalité des genres et de l'avancement des femmes comme priorité autonome à part entière et question transversale, dans les processus, cadres et orientations de planification stratégique des équipes de pays des Nations Unies, en faisant preuve de leadership par l'intermédiaire des coordonnateurs et coordonnatrices résidents et des équipes de pays pour veiller à ce que les exigences minimales convenues par le Groupe des Nations Unies pour le développement durable dans la feuille de route informent l'élaboration des analyses communes de pays et des cadres de coopération ;

i) Allouer des ressources humaines et financières à l'intégration des questions de genre qui soient suffisantes pour honorer les engagements pris par l'entité visée en matière d'égalité des genres et d'avancement des femmes et réaliser les objectifs du Programme 2030 liés à l'égalité des genres ;

j) Conformément aux recommandations formulées par l'Équipe spéciale de haut niveau chargée de la promotion du financement de l'égalité des genres, à celles figurant dans la Stratégie pour le financement du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et à celles de l'Équipe spéciale chargée de la question du financement numérique des objectifs de développement durable, coordonner les systèmes et les processus internes afin de mieux appuyer le financement de l'égalité des genres, notamment en veillant à la pleine intégration de l'égalité de genres dans ces efforts et à l'inclusion de marqueurs genre dans la conception des fonds de financement communs et des mécanismes financiers novateurs ;

k) Faire progresser l'élaboration et l'utilisation d'un marqueur de l'égalité des genres harmonisé dans l'ensemble du système des Nations Unies, y compris au Secrétariat, et améliorer les rapports des équipes de pays sur le marqueur de l'égalité des genres intégré à UN-INFO, en fixant des objectifs financiers pour les allocations en faveur de l'égalité des genres et de l'avancement des femmes et des filles ;

l) Accélérer et soutenir les progrès accomplis à l'appui de la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies à l'échelle institutionnelle et au niveau des pays, notamment en assurant la flexibilité sur le lieu de travail et en adoptant des politiques favorables à la famille et des normes de conduite pour l'ensemble du personnel, conformément aux lignes directrices pour la création d'un environnement porteur dans le système des Nations Unies (Enabling Environment Guidelines for the United Nations System).