



Conseil économique et social

Distr. générale
12 avril 2021
Français
Original : anglais

Session de 2021

23 juillet 2020-22 juillet 2021

Point 12 c) de l'ordre du jour

**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

Soumis en application des résolutions [2019/2](#) et [2020/9](#) du Conseil économique et social, le présent rapport consiste en une évaluation des progrès accomplis dans la prise en compte de la problématique femmes-hommes dans les activités opérationnelles du système des Nations Unies pour le développement, notamment dans le contexte de la maladie à coronavirus (COVID-19), et en ce qui concerne le respect des exigences fixées en matière de performance dans les cadres de responsabilité concernant la prise en compte des questions de genre dans le système des Nations Unies aux niveaux mondial et national.

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

Des recommandations y sont présentées aux entités des Nations Unies afin d'accélérer la prise en compte des questions de genre dans les politiques et programmes du système des Nations Unies, notamment dans le contexte de la COVID-19.



I. Introduction

1. En 2020, le Conseil économique et social a demandé que lui soit présenté un rapport sur l'application des résolutions 2019/2 et 2020/9 sur la prise en compte des questions de genre dans l'ensemble des politiques et programmes du système des Nations Unies. L'application desdites résolutions intervient dans un contexte marqué par des défis économiques, sociaux et sanitaires sans précédent et dans un climat d'incertitude lié à la pandémie de COVID-19.

2. Les inégalités entre les femmes et les hommes ont été gravement exacerbées, avec pour conséquences une augmentation de la mortalité maternelle, des violences de genre, de la charge des soins non rémunérés et du taux de chômage des femmes, alors que de nombreuses femmes n'ont pas de protection sociale ni accès à des aides. À cause des fermetures d'écoles et de la fracture numérique qui existe entre les femmes et les hommes, de nombreuses femmes et filles ont vu leur accès à l'apprentissage limité, et elles sont moins susceptibles que les hommes et les garçons de reprendre leurs études. Dans un rapport de 2020 de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes), il était indiqué que la pandémie ferait basculer 96 millions de personnes dans l'extrême pauvreté d'ici à 2021, dont 47 millions de femmes et de filles¹. Tous ces facteurs annulent les progrès qui avaient été obtenus non sans difficultés dans les domaines de l'éducation, de l'économie et de la santé pour les femmes et les filles². Il importe d'accorder une place de premier plan aux besoins et priorités des femmes et des filles dans le relèvement. Cependant, d'après des données récentes, seuls 19 % des pays ont pris des mesures tenant compte des questions de genre dans le cadre de la lutte contre la COVID-19³. Il est donc essentiel que les questions de genre soient prises en compte dans l'élaboration de toutes les politiques et de tous les programmes gouvernementaux et dans leur mise en œuvre, et cette entreprise bénéficiera d'un effort concerté et soutenu de la part du système des Nations Unies, qui partage cet objectif.

3. Le présent rapport traite principalement des efforts déployés aux Nations Unies pour renforcer l'égalité des genres et la prise en compte des questions de genre aux plus hauts niveaux de l'Organisation, dans les activités opérationnelles et à la faveur de l'application du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes et de son pendant dans les équipes de pays des Nations Unies, notamment dans le contexte de la COVID-19.

II. Intégrer les considérations de genre dans l'action des Nations Unies face à la COVID-19

A. Analyse et sensibilisation

4. En 2020, étant donné les difficultés disproportionnées que les femmes et les filles ont rencontrées à cause de la pandémie de COVID-19, le Conseil a demandé instamment au système des Nations Unies d'accélérer la prise en compte de la

¹ ONU-Femmes, « From insight to action: gender equality in the wake of COVID-19 », 2020, disponible sur <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/gender-equality-in-the-wake-of-covid-19-en.pdf?la=en&vs=5142>.

² Nations Unies et ONU-Femmes, « L'impact de la COVID-19 sur les femmes », note de synthèse, consultable à l'adresse https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/note_de_synthese_-_l'impact_de_la_covid-19_sur_les_femmes_et_les_filles.pdf.

³ Base de données COVID-19 Global Gender Response Tracker, accessible à l'adresse <https://data.undp.org/gendertacker/>.

problématique femmes-hommes dans les politiques et programmes aux plans mondial, régional et national, y compris à l'appui d'une mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 qui tienne compte de la problématique femmes-hommes⁴.

5. En conséquence, le système des Nations Unies a axé ses efforts sur l'analyse, l'articulation des politiques et les activités de sensibilisation pour permettre un relèvement tenant compte des questions de genre. Une série de notes de synthèse a été publiée afin de fournir des conseils aux organismes des Nations Unies et aux États Membres et de leur faire comprendre l'impact de la pandémie. Dans les premières notes de synthèse, l'accent a été mis sur l'impact de la crise sur les femmes. En mars 2020, le Secrétaire général a lancé un appel à un cessez-le-feu mondial pour renforcer la solidarité face à la pandémie. Cet appel a été suivi, une semaine plus tard, par un appel à la paix dans les foyers, sonnant l'alarme face à ce qui s'est avéré être le début d'une augmentation vertigineuse des violences de genre. Pour informer les efforts soutenus de financement du développement durable qui sont déployés et le relèvement économique, le Secrétaire général a organisé une série de tables rondes avec des économistes de renom, et notamment d'éminentes économistes lors des deux premières tables rondes. Cela a permis d'orienter les discussions et les positions sur les éléments clés de la lutte contre la pandémie et du relèvement vers des économies plus durables, plus vertes et plus inclusives.

6. Si ce sont les femmes qui ont subi les pires conséquences de cette crise, elles ont aussi fait la preuve de l'efficacité de leur leadership. Au cours de l'année écoulée, les femmes au pouvoir ont su contenir les taux de transmission à un faible niveau et engager leur pays sur la voie du relèvement. Les associations de femmes ont mené une action essentielle en comblant les lacunes existantes dans la fourniture de services et la diffusion d'informations, en particulier au niveau local, et une plus grande parité a permis la formulation de réponses plus efficaces. Pour braquer les projecteurs sur les vertus du leadership des femmes pour toutes et tous et plaider en faveur de l'adoption de mesures concrètes permettant d'assurer une participation égale dans tous les secteurs dans le cadre du relèvement, la Vice-Secrétaire générale a lancé, avec d'autres leadeuses, une campagne intitulée « Les femmes mobilisées au nom du monde entier ».

7. En plaçant les personnes exclues au centre de la réponse à la crise, on accélérera la réalisation des changements transformateurs qui s'imposent sur les plans politique, économique et social, en mettant l'accent sur la coopération, la diversité et la durabilité. Dans cette optique, au cours de l'année écoulée, le système des Nations Unies a organisé deux interventions stratégiques concernant le genre dans le cadre de l'appel à l'action du Secrétaire général en faveur des droits humains⁵ : une, sur le démantèlement des lois discriminatoires qui font obstacle à l'égalité des genres et aux droits des femmes ; et l'autre, sur la promotion de l'utilisation de mesures temporaires spéciales et de quotas pour appuyer la représentation et la participation égales des femmes dans toutes les sphères de la vie publique, y compris dans le secteur privé. Il ressort clairement des données accumulées au cours de plusieurs dizaines d'années que la participation des femmes améliore les résultats économiques, incite à investir davantage dans la protection sociale, conduit à une paix plus durable et fait progresser l'action en faveur du climat. Elle doit aussi faire partie du relèvement et de la reconstruction pour qu'un avenir plus juste, plus durable et plus inclusif puisse voir le jour.

⁴ Résolution 2020/5 du Conseil économique et social.

⁵ Nations Unies, « La plus haute aspiration : un appel à l'action en faveur des droits humains », consultable à l'adresse https://www.un.org/sg/sites/www.un.org.sg/files/atoms/files/La_plus_haute_aspiration_Un_appel_a_l%27action_en_faveur_des_droits_humains_French.pdf.

8. Dans le rapport intitulé « Riposte globale du Système des Nations Unies face à la COVID-19 – Sauver des vies, protéger les sociétés, reconstruire en mieux », le Secrétaire général lance également un appel pressant pour que l'on réponde aux besoins des femmes et des filles, et notamment de celles qui se trouvent dans des situations de conflit armé ou qui sont touchées par des crises humanitaires⁶. En réponse, les équipes de pays des Nations Unies ont élaboré des plans d'intervention socioéconomiques pour aider les pays dans plusieurs domaines : services de santé ; protection sociale ; emploi ; mesures de relance fiscales et financières ; et cohésion sociale et résilience des populations. L'accent est mis sur les besoins et les droits des femmes et des filles pour leur apporter un soutien et leur donner accès à réparation. Les interventions en faveur de l'égalité des genres qui sont incorporées dans la majorité des plans de riposte au niveau national prévoient un soutien aux mesures visant à prévenir et combattre les violences de genre (98 %) ; l'offre de services intégrés de santé sexuelle et procréative (85 %) ; et des mesures ciblées pour remédier aux effets économiques disproportionnés de la COVID-19 sur les femmes (92 %).

B. Fonds des Nations Unies pour l'action face à la COVID-19 et pour le relèvement et initiatives interorganisations

9. Au plus fort de la pandémie, le fonds d'affection spéciale multidonateur a aidé les pays dans leur riposte face à la crise. Suite aux recommandations adoptées en 2019 par l'Équipe spéciale de haut niveau chargée de la question du financement de la promotion de l'égalité des genres, dans le cadre du deuxième appel à propositions lancé par le Fonds, et sachant que seuls les programmes ayant une forte optique de genre seront efficaces pour répondre aux besoins socioéconomiques liés à la COVID-19, 30 % des fonds ont été alloués à des programmes ayant l'égalité des genres comme objectif principal. Les propositions ne prenant pas suffisamment en compte la question de l'égalité des genres ont été jugées non recevables. Les critères de programmation comprenaient l'obligation d'utiliser des marqueurs Égalité des genres, outil financier permettant de signaler dans quelle mesure les propositions favorisent l'obtention de résultats ou des changements en rapport à l'égalité des genres. Grâce à l'accent mis sur l'égalité des genres en association avec un objectif financier, 65 % des financements ont été orientés vers des propositions ayant l'égalité des genres pour objectif principal.

10. A l'appui de ces initiatives, ONU-Femmes a coordonné une équipe interorganisations⁷ chargée de proposer un dispositif d'appui, avec une note d'orientation sur le marqueur Égalité des genres et une formation dispensée à 120 équipes de pays des Nations Unies, un service d'assistance et un mécanisme d'assurance qualité. En outre, le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes, dirigé par ONU-Femmes, a dressé la liste de vérification Égalité des genres face à la COVID-19 pour aider les équipes de pays des Nations Unies et les membres des groupes thématiques sur l'égalité des sexes à intégrer les questions d'égalité des genres dans les plans de riposte socioéconomiques. En coopération avec 10 entités des Nations Unies, ONU-Femmes a mis au point un tableau de bord commun de suivi de la COVID-19 et des questions de genre pour le système des Nations Unies, avec des indicateurs de genre permettant de concevoir des actions plus efficaces face à la crise de la COVID-19. En septembre 2020, ONU-Femmes et le Programme des

⁶ Riposte globale du Système des Nations Unies face à la COVID-19 – Sauver des vies, protéger les sociétés, reconstruire en mieux, Nations Unies, 2020, disponible à l'adresse suivante : https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/comprehensive_response_to_covid-19_french_.pdf.

⁷ « Global interim report of the United Nations COVID-19 Response and Recovery Fund for the period May to September 2020 », consultable à l'adresse <http://mptf.undp.org/document/download/25496>.

Nations Unies pour le développement (PNUD) ont lancé la base de données COVID-19 Global Gender Response Tracker dans l'objectif de susciter l'action et de suivre les mesures prises dans les pays pour protéger les femmes et les filles des impacts négatifs de la pandémie.

11. En outre, le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes a élaboré un recueil rassemblant l'expertise collective de 29 entités s'agissant des questions de genre. On y trouve des messages clés coordonnés et orientés vers l'action à l'intention des gouvernements sur l'intégration des considérations de genre à tous les stades de la riposte à la COVID-19, suivis de messages et d'actions détaillés spécifiques à chaque entité dans une série de domaines thématiques. En outre, le Comité de haut niveau sur les programmes du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies a publié une note de synthèse intitulée « COVID-19, inequalities and building back better », qui offre une étude des impacts sociaux et économiques de la pandémie sur les femmes et les hommes, assortie de recommandations pour favoriser l'avènement d'un monde caractérisé par une plus grande égalité des genres⁸.

12. Afin d'encourager l'adoption de mesures tenant compte du handicap pour des sociétés plus inclusives et plus accessibles, en particulier pour les femmes et les filles, dans le cadre de la riposte et du relèvement, 10 entités des Nations Unies et 2 réseaux mondiaux d'inclusion du handicap administrent un programme, soutenu par un fonds d'affectation spéciale multidonateur, qui produit des supports de connaissance fondés sur des données probantes concernant l'inclusion du genre et du handicap dans des domaines transversaux tels que les violences de genre, les droits en matière de santé sexuelle et procréative, les droits humains et la protection sociale⁹.

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

13. La réalisation de l'égalité des genres reste une priorité aux plus hauts niveaux de l'Organisation. À l'échelle globale, les considérations relatives à l'égalité des genres sont systématiquement prises en compte dans tous les organes décisionnaires clés, depuis le Conseil de direction jusqu'au Comité exécutif qui se réunit chaque semaine, ainsi que dans des initiatives phares telles que l'appel à l'action du Secrétaire général pour les droits humains et le programme commun. En outre, la garantie d'un financement adéquat des programmes liés au genre est l'objectif clé de l'Équipe spéciale de haut niveau chargée de la question du financement de la promotion de l'égalité des genres.

14. La prévention du harcèlement sexuel et des abus d'autorité reste également une priorité. En 2020, la création de trois postes supplémentaires a été approuvée pour renforcer l'équipe, qui compte actuellement des enquêtrices expérimentées. À ce jour, 124 enquêtes sur des allégations de harcèlement sexuel ont été menées à bien dans un délai de sept mois. En 2020, on a constaté une baisse du nombre des allégations, peut-être due au confinement : le Bureau des services de contrôle interne a ainsi reçu 81 allégations, contre 98 en 2019. Au premier trimestre de 2021, 16 nouvelles allégations ont été reçues.

⁸ Nations Unies, « COVID-19, inequalities and building back better », note de synthèse, 27 octobre 2020, consultable à l'adresse <https://www.un.org/development/desa/dspd/2020/10/covid-19-inequalities-and-building-back-better>.

⁹ Outils du fonds d'affectation spéciale multidonateur du Partenariat des Nations Unies pour la promotion des droits des personnes handicapées, disponibles sur <http://mptf.undp.org/factsheet/fund/RPD00>.

15. Le Bureau a également renforcé sa réponse centrée sur les victimes pour les plaintes ayant une composante genre et a renforcé son outil de signalement d'urgence, qui est disponible publiquement sur Internet, afin de garantir que les plaintes soient traitées d'une manière sensible au genre. Les formations ont été axées sur les difficultés rencontrées en ce qui concerne les enquêtes sur les discriminations de genre, les cas de harcèlement et les abus d'autorité.

16. Des progrès ont également été réalisés en vue d'une meilleure application du principe de responsabilité en ce qui concerne l'exploitation et les atteintes sexuelles. Des progrès ont été réalisés en ce qui concerne la mobilisation à l'échelle du système, puisque le nombre d'entités appliquant des plans d'action spécifiques visant à prévenir et à combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles est passé de 35 à 207 entre 2017 et 2020. Il en est de même en ce qui concerne le degré de mobilisation du personnel dans ce domaine. Par exemple, en 2017, 5 934 membres du personnel ont rempli l'enquête annuelle sur l'exploitation et les atteintes sexuelles administrée par le Bureau de la Coordinatrice spéciale chargée d'améliorer les moyens d'action de l'Organisation des Nations Unies face à l'exploitation et aux atteintes sexuelles, contre 19 421 en 2020. Pour 2020, 56 % des répondants étaient des hommes et 44 % des femmes. Par ailleurs, le nombre total de répondantes a augmenté de 9 % depuis 2018. Le degré de connaissance de la politique en vigueur parmi le personnel est également élevé, puisque 95 % des personnes interrogées ont confirmé qu'elles étaient au courant. Les États Membres ont par ailleurs été informés des affaires en cours.

17. La Défenseuse des droits des victimes a continué à élaborer des orientations politiques pour les entités du système des Nations Unies, ainsi que des outils de sensibilisation, tels qu'une déclaration des droits des victimes, afin d'informer les bénéficiaires de leurs droits. Elle a soutenu les quatre défenseuses et défenseur des droits des victimes sur le terrain qui fournissent une assistance aux victimes en première ligne, notamment pendant la pandémie de COVID-19, grâce à la technologie mobile et en mobilisant les partenaires opérationnels locaux.

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

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

18. Il est toujours admis que l'égalité des genres et la pleine application de tous les droits humains des femmes et des filles joueront un rôle décisif dans la réalisation de l'ensemble des objectifs et cibles du Programme de développement durable à l'horizon 2030. L'intégration d'une perspective de genre dans la programmation commune par pays reste donc essentielle. La proportion de cadres de coopération présentant des résultats ventilés selon le genre a diminué de 72 % à 66 % en 2020. Néanmoins, l'égalité des genres reste l'objectif le plus courant des programmes conjoints des Nations Unies, en partie sous l'influence des efforts combinés qui sont déployés dans le contexte des mécanismes de financement interorganisations pour faire progresser l'application des marqueurs Égalité des genres et de la fixation d'objectifs financiers pour les programmes en faveur de l'égalité des genres. UN-Info a été lancé en 2018, et le nombre d'équipes de pays des Nations Unies appliquant des marqueurs Égalité des genres dans les plans de travail conjoints s'élevait à 47 en 2020¹⁰.

¹⁰ <https://uninfo.org/fr/login>.

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

19. Les conflits et les crises humanitaires empêchent l'accomplissement de progrès pour les femmes et les filles concernant toute une série d'indicateurs économiques et sociaux, notamment les droits à l'alimentation, à l'éducation et à la santé. Les considérations relatives à l'égalité des genres sont donc essentielles pour aborder les questions liées au lien entre Humanitaire, Développement et Paix. En décembre 2020, 94 pays et territoires avaient adopté des plans d'action spécifiques sur les femmes et la paix et la sécurité, et 12 organisations régionales avaient mis en place des stratégies ou des plans régionaux. En outre, le Fonds pour la consolidation de la paix et le Fonds pour les femmes, la paix et l'action humanitaire ont démontré qu'un financement dédié est gage de résultats en matière d'égalité des genres. En 2020, le Fonds pour les femmes, la paix et l'action humanitaire a lancé deux nouveaux mécanismes de financement rapide pour les organisations locales de femmes, l'un axé sur l'intervention d'urgence face à la COVID-19 et l'autre visant à renforcer l'influence des femmes et à améliorer leur participation aux processus de paix à l'échelle mondiale. En outre, à la suite d'un dialogue stratégique, ONU-Femmes et le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) travaillent ensemble pour mieux répondre aux besoins et aux préoccupations des femmes et des filles qui sont réfugiées, déplacées à l'intérieur de leur pays ou apatrides¹¹.

20. Les femmes ont un rôle important à jouer dans la prévention et la lutte contre le terrorisme et l'extrémisme violent. Par conséquent, l'intégration des perspectives d'égalité des genres dans l'ensemble des travaux du dispositif antiterroriste de l'Organisation des Nations Unies est une priorité, avec l'appui du groupe de travail chargé des questions de genre du Pacte mondial de coordination contre le terrorisme. Le groupe de travail a entrepris des consultations avec des organisations de la société civile dirigées par des femmes dans le Sud, qui ont débouché sur l'établissement de rapports assortis de recommandations concrètes en vue de la prise en compte des questions de genre dans les programmes et les politiques. En outre, le programme mondial d'ONU-Femmes sur l'adoption d'approches tenant compte des questions de genre pour prévenir l'extrémisme violent est mis en œuvre au niveau des politiques et des pays jusqu'en 2022.¹²

21. Des cadres constitutionnels modernes sont essentiel au succès des initiatives de prévention des conflits et de consolidation de la paix, à la sauvegarde des droits humains, à la promotion de l'état de droit, au renforcement de l'égalité des genres et à la promotion du développement durable. Le Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix, le Département des opérations de paix, le PNUD, ONU-Femmes et le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) ont mis à jour la note d'orientation du Secrétaire général sur l'appui constitutionnel des Nations Unies et l'ont lancée en 2021¹³. La note illustre l'importance centrale de l'inclusion et de l'égalité des genres dans l'établissement des constitutions et montre que grâce à ces principes, une constitution est plus susceptible de servir de pacte social et de cadre pour permettre une transition réussie entre conflit et paix.

¹¹ Lettre conjointe du Haut-Commissaire des Nations Unies aux réfugiés et de la Directrice exécutive d'ONU-Femmes.

¹² ONU-Femmes, « Preventing violent extremism focus areas », consultable à l'adresse <https://www.unwomen.org//media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2021/brief-preventing-violent-extremism-focus-areas-en.pdf?la=en&vs=1348>.

¹³ Organisation des Nations Unies. « Note d'orientation du Secrétaire général sur l'assistance constitutionnelle des Nations Unies », septembre 2020, consultable à l'adresse <https://peacemaker.un.org/node/3553>.

22. En ce qui concerne l'égalité des genres et les droits humains, en 2020, le groupe interorganisations chargé de la question de l'établissement des rapports des équipes de pays des Nations Unies sur la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, composé d'ONU-Femmes, du Fonds des Nations Unies pour la population, de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) et du PNUD, a apporté son soutien à l'établissement de 83 % des rapports des équipes de pays des Nations Unies au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.

C. Prise en compte des questions de genre dans le domaine de la santé

23. S'attaquer aux aspects genrés de l'épidémie de VIH reste une priorité. En 2020, les plans conjoints des Nations Unies sur le VIH/sida dans 36 pays intégraient les questions d'égalité des genres et d'avancement des femmes. En outre, selon les orientations de planification nationale convenues conjointement, jusqu'à 50 % des ressources du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA) en 2020 peuvent être utilisées pour les interventions de lutte contre la COVID-19 et le VIH concernant les inégalités de genre.

24. La possibilité pour les femmes et les hommes de mener une vie saine, dans le bien-être, est importante dans toutes les sociétés. À cet égard, l'Organisation mondiale de la Santé coordonne le Plan d'action mondial pour une vie saine et le bien-être avec 13¹⁴ organismes multilatéraux de santé et de développement¹⁵ qui se sont engagés à examiner et à évaluer leurs politiques, programmes et résultats afin de s'assurer qu'ils sont transformateurs du point de vue du genre, orientés vers l'équité, fondés sur les droits et centrés sur les personnes. Le groupe de travail sur l'égalité des genres constitué dans le cadre du Plan d'action mondial est présidé par ONU-Femmes, qui promeut le respect des engagements pris en matière d'égalité des genres dans le Plan d'action mondial.

D. Violences faites aux femmes

25. Mettre fin aux violences faites aux femmes et aux filles restent une priorité. Face à l'augmentation de ces violences liée à la pandémie de COVID-19, le Secrétaire général a lancé un appel mondial à la « paix dans les foyers ». Plus de 145 pays y ont répondu, en s'engageant à faire de la lutte contre les violences faites aux femmes et aux filles une partie intégrante des plans d'intervention nationaux pour la COVID-19. Sur cette base, une stratégie de mobilisation politique a été mise au point à l'intention des hautes et hauts responsables de l'Organisation des Nations Unies et de l'ensemble du système des Nations Unies pour qu'ils rallient des soutiens et suscitent l'action afin de mettre fin à la violence de genre dans le contexte de la COVID-19.

26. Dans le cadre de l'initiative Spotlight de l'Organisation des Nations Unies et de l'Union européenne, l'investissement initial de 500 millions d'euros dans 5 régions et 25 pays a désormais été intégralement programmé, en ayant des impacts concrets sur la vie des femmes et des filles en matière de prévention et de réponse à la violence, et au cours de l'année dernière, les financements ont été réorientés avec souplesse pour répondre aux défis rencontrés dans le contexte de la COVID-19. À l'avenir, il

¹⁴ Le Plan d'action mondial comptait 13 signataires au mois de janvier 2021, date à laquelle l'Organisation internationale du Travail est devenue signataire.

¹⁵ Voir <https://www.who.int/initiatives/sdg3-global-action-plan/about>.

sera essentiel que d'autres partenaires et donateurs se joignent à cet effort mondial, s'appuient sur les résultats obtenus et continuent d'intensifier l'action menée.

27. En outre, conformément à la décision du Comité exécutif à ce sujet, les coordonnatrices et coordonnateurs résidents s'appuient sur les efforts déployés par les entités des Nations Unies pour lutter contre la violence à l'égard des femmes en politique, qui constitue un sujet d'inquiétude croissant¹⁶.

E. Données et statistiques relatives au genre

28. Des données et des statistiques ventilées selon le sexe et d'autres facteurs sont nécessaires pour accélérer la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing, du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et d'une riposte à la COVID-19 qui soit équitable. En 2020, 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. En outre, la Division de statistique a collaboré avec ONU-Femmes pour produire un rapport annuel, intitulé cette année « Progress on the Sustainable Development Goals: the gender snapshot 2020 ». Y sont présentées les données les plus récentes sur l'égalité des genres dans le contexte des 17 objectifs, avec les avancées enregistrées, mais aussi les cas où la pandémie a interrompu les progrès.

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

29. 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.

30. En 2020, le système des Nations Unies a enregistré des progrès par rapport aux indicateurs figurant dans les cadres de responsabilité applicables à la fois aux entités des Nations Unies (Plan d'action 2.0 à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes) et aux équipes de pays (feuille de résultats des équipes de pays relative au Plan d'action).

31. De manière significative, le nombre d'entités participant au Plan d'action 2.0 à l'échelle du système est passé à 70. Par ailleurs, 14 équipes de pays participent au Plan d'action, preuve d'une plus grande acceptation des mécanismes de responsabilité normalisés à l'échelle du système, et d'une meilleure reconnaissance de leur utilité.

32. À ONU-Femmes, un bureau d'aide vérifie la qualité des rapports établis au titre du Plan d'action. Il examine tous les rapports, consulte les entités en cas d'écarts entre les notes et s'assure que celles-ci sont toutes justifiées comme il se doit, comme spécifié dans les notes techniques relatives au Plan d'action à l'échelle du système. En 2020, le bureau d'aide a recommandé que 14 % des notes soient revues et il a demandé des pièces justificatives supplémentaires pour 28 % des notes. Les entités ont accepté 73 % des révisions suggérées. En outre, conformément aux

¹⁶ Bureau de coordination du développement, Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix, HCDH, PNUD et ONU-Femmes.

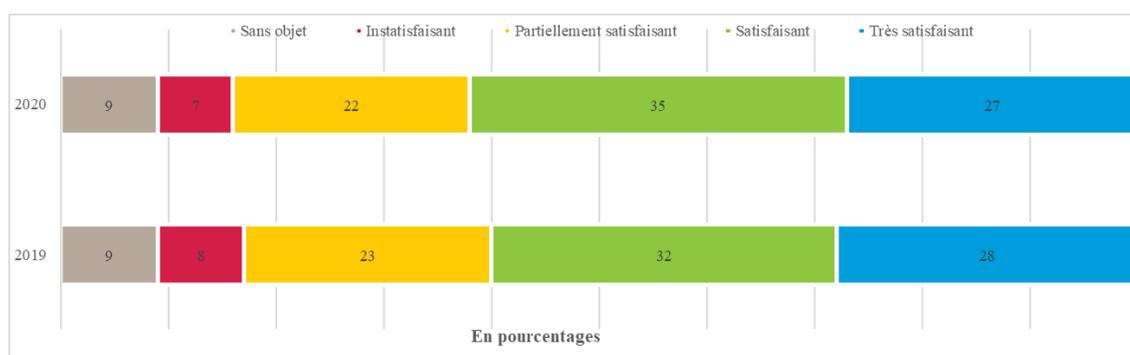
recommandations faites par le Corps commun d'inspection en 2019 à la suite de son examen, les fiches de résultat de chaque entité sont désormais accessibles au public¹⁷.

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

33. En 2020, le Plan d'action 2.0 a continué à démontrer les progrès réalisés à l'échelle du système et à mettre en évidence les domaines dans lesquels il faut en faire plus en matière de prise en compte des questions de genre pour toutes les entités des Nations Unies. Au total, 62 % de toutes les notes entraient dans les catégories « satisfaisant » ou « très satisfaisant » (voir fig. I), soit une augmentation de 2 points de pourcentage par rapport à 2019.

Figure I

Notation globale du Plan d'action 2.0 à l'échelle du système des Nations Unies, pour 2019-2020



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

34. Les efforts déployés à l'échelle du système pour un relèvement durable et inclusif de la pandémie de la COVID-19, qui soit centré sur les personnes, sensible au genre et respectueux des droits humains, nécessitent une collaboration intersectorielle sur la prise en compte des questions de genre. Les trois premiers indicateurs de performance du Plan d'action à l'échelle du système ont mis en évidence ces efforts en 2020 au niveau de la planification stratégique, de la communication des résultats et des réalisations programmatiques.

35. **Planification stratégique de la poursuite des objectifs de développement durable liés au genre (indicateur de résultats 1).** Au total, 41 entités (soit 75 %) ont déclaré avoir obtenu des résultats satisfaisants ou très satisfaisants en 2020, soit une légère augmentation de 2 points de pourcentage par rapport à 2019¹⁸. Cet indicateur atteste des progrès réalisés dans les initiatives interorganisations, comme l'illustre la base de données COVID-19 Global Gender Response Tracker, qui permet de suivre les réponses politiques à la crise de la COVID-19¹⁹. L'analyse globale des résultats déclarés par les entités en 2020 a confirmé la place centrale réservée à

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

¹⁸ Les entités du Secrétariat ayant une fonction principalement administrative et les instituts de recherche et de formation ont rendu compte de leurs résultats liés au genre sous l'indicateur de résultats 3.

¹⁹ Voir <https://data.undp.org/gendertracker/>.

l'égalité des genres dans les programmes concernant la santé, la paix et la sécurité et, dans une moindre mesure, le climat.

36. Les objectifs de développement durable sur lesquels les entités ont mis l'accent dans leurs efforts de promotion de l'égalité des genres sont présentés dans la figure II. Au total, 52 entités ont déclaré avoir inclus l'objectif 5 dans leurs plans stratégiques, suivies par 19 entités qui ont mis l'accent sur l'objectif 16 (paix et justice) et 17, sur l'objectif 1 (pas de pauvreté). En 2020, on constate également une augmentation du nombre d'entités mettant en avant le travail lié au genre dans l'objectif 3 (santé), l'objectif 4 (éducation) et l'objectif 8 (travail décent). Si l'accent a été mis sur les domaines socioéconomiques et les droits humains, les entités ont accordé relativement moins d'attention à l'intégration d'une perspective de genre dans les secteurs techniques, tels que ceux couverts par l'objectif 9 (infrastructures) et l'objectif 12 (consommation).

37. Des tendances similaires sont apparues dans les rapports sur les cibles de l'objectif 5. Alors que 38 entités ont mis l'accent sur la participation des femmes aux postes de direction (cible 5.5), seules 15 ont ciblé l'utilisation de la technologie pour donner davantage de moyens aux femmes (cible 5.B) (voir fig. III). Il reste manifestement beaucoup à faire pour combler le fossé numérique entre femmes et hommes mentionné dans le plan d'action de coopération numérique²⁰.

Figure II

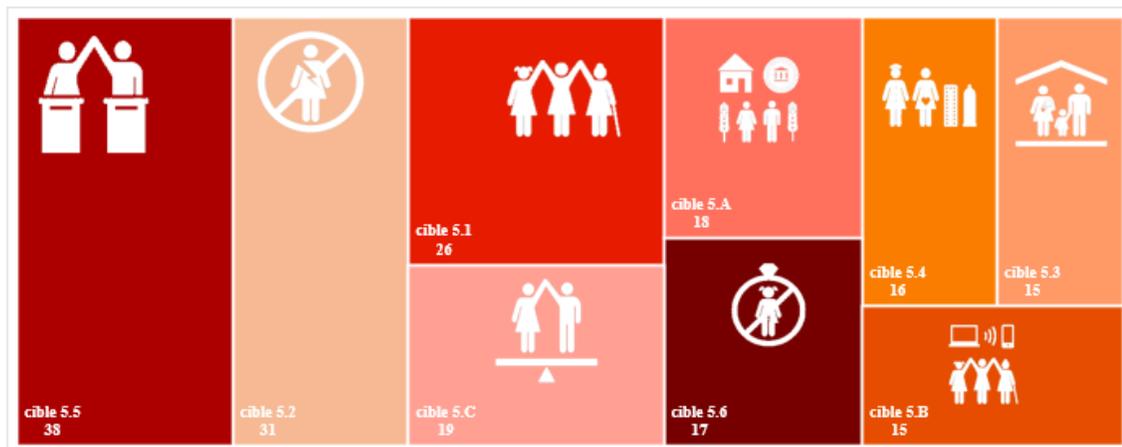
Nombre d'entités contribuant à chaque objectif, selon les rapports présentés au titre du Plan d'action 2.0



Abréviation : ODD = objectif de développement durable.

²⁰ A/74/821.

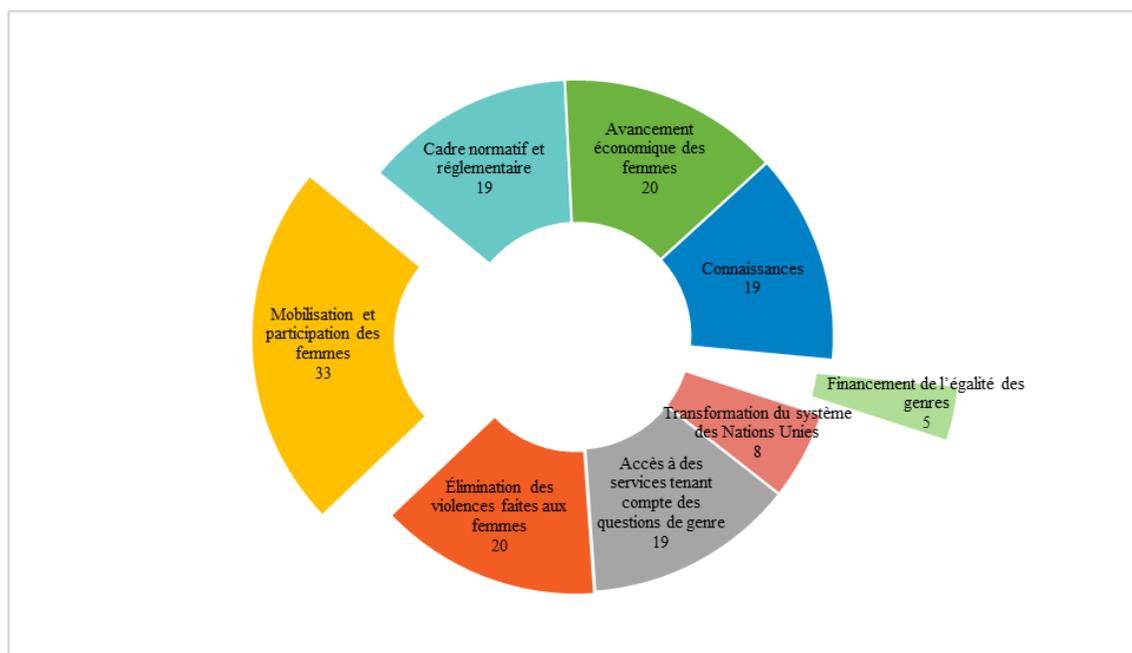
Figure III
Nombre d'entités contribuant aux cibles associées à l'objectif de développement durable n° 5, selon les rapports présentés au titre du Plan d'action 2.0



38. Une analyse plus approfondie des principaux domaines thématiques sur lesquels les entités concentrent leurs travaux en matière de genre (voir la figure IV) a révélé qu'en 2020, comme en 2019, la mobilisation et la participation des femmes constituaient le domaine thématique avec le plus grand nombre de contributions. Au total, 20 entités ont dit qu'elles faisaient des efforts pour lutter contre les violences de genre, notamment pendant le confinement et après l'appel à l'action contre la « pandémie de l'ombre »²¹. L'attention prêtée à l'avancement économique des femmes et à leur accès à des services adaptés à leurs besoins est reflétée dans la priorité accordée aux réponses socioéconomiques pendant la pandémie.

²¹ Nations Unies, « L'impact de la COVID-19 sur les femmes », note de synthèse, 9 avril 2020, consultable à l'adresse https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/note_de_synthese_-_l'impact_de_la_covid-19_sur_les_femmes_et_les_filles.pdf.

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



Note : Ces huit domaines thématiques ont été définis par le Groupe de travail interorganisations 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.

39. **Rapport sur les résultats liés au genre (indicateur de résultats 2).** En 2020, 39 entités (71 %) ont communiqué comme il se doit les résultats qu'elles avaient obtenus en matière d'égalité des genres à leurs organes directeurs en utilisant des données ventilées par sexe. La collecte de données reste un défi, étant donné l'absence ou l'insuffisance de données ventilées au niveau mondial. Les entités obtiennent de meilleurs résultats en ce qui concerne les données relatives aux ressources humaines aux niveaux programmatique, budgétaire et politique.

40. **Résultats programmatiques liés au genre qui ne sont pas directement reflétés dans les plans stratégiques (indicateur de résultats 3).** En 2020, 28 entités (78 %) ont déclaré avoir atteint ou être en passe d'atteindre les résultats programmatiques escomptés en matière d'égalité des genres. Six d'entre elles ont dépassé les attentes en travaillant à des résultats transformateurs dans leurs activités programmatiques²². Il convient de mentionner les secteurs dans lesquels les femmes sont traditionnellement sous-représentées, à savoir le secteur maritime et le secteur des infrastructures. Parmi les autres résultats signalés, on peut citer l'évolution des normes sociales pour les adolescentes et la recherche fondée sur des preuves pour les décideurs et décideuses dans divers domaines politiques.

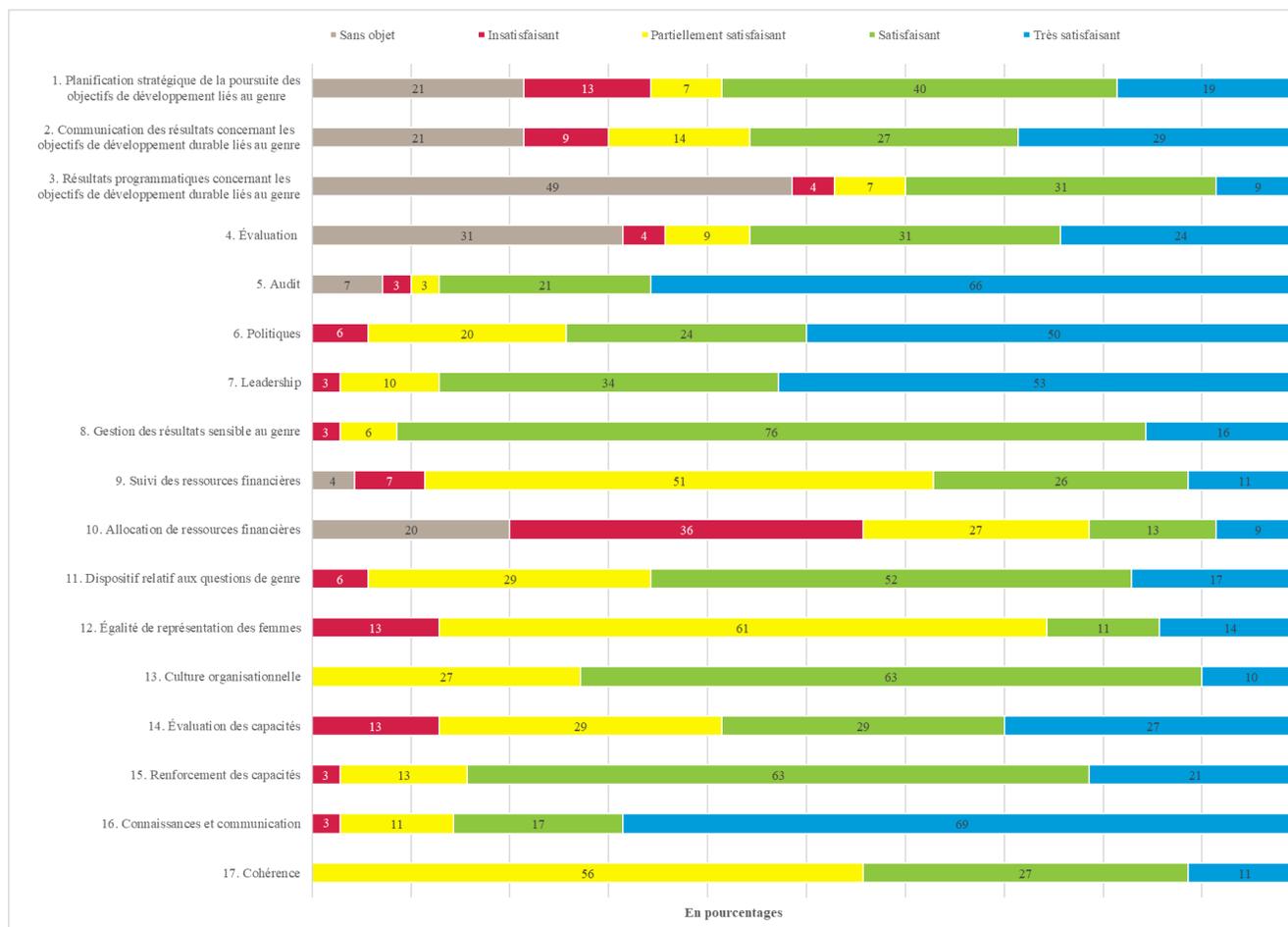
2. Analyse comparative des résultats d'ensemble du système des Nations Unies (2019-2020)

41. En plus de l'analyse des indicateurs sur les résultats des entités liés au genre, la présente section offre une analyse des résultats en ce qui concerne la prise en compte des questions de genre dans les domaines fonctionnels. On trouvera à la figure V les

²² Ou ont dépassé leurs résultats prévus, pour les entités à vocation principalement administrative.

notes globales de 2020 ventilées par indicateur de résultat. Le tableau ci-dessous donne les proportions des notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » que les entités se sont attribuées, par indicateur, pour la période 2019-2020.

Figure V
Notes obtenues en 2020 pour le Plan d'action 2.0 à l'échelle du système, par indicateur de résultats²³



42. Dix indicateurs ont vu l'accomplissement de progrès en 2020 (voir le tableau ci-dessous) : audit ; encadrement ; connaissances et communication ; évaluation ; résultats programmatiques ; résultats de la planification stratégique ; communication des résultats ; évaluation des capacités ; cohérence ; et égalité de représentation des femmes.

43. Outre l'analyse des bons et mauvais résultats décrits ci-dessous, quelques indicateurs critiques ont fourni des preuves des retards et des perturbations causés par la pandémie sur les domaines fonctionnels et les activités normales.

44. La situation est restée stagnante en ce qui concerne la **culture organisationnelle** (indicateur de résultats 13), 51 entités (73 %) ayant satisfait ou dépassé les exigences. Cela s'explique très probablement par le fait que la pandémie a grandement perturbé les modalités de travail. Les entités ont mené des enquêtes sur l'aménagement des modalités de travail et le bien-être du personnel et ont adopté des politiques de

²³ Les pourcentages ont été arrondis au point le plus proche, pour obtenir un total de 100.

télétravail. Les effets de ces initiatives seront plus manifestes et mesurables dans les années à venir.

45. Une baisse préoccupante de 7 points de pourcentage a été enregistrée en ce qui concerne le respect de l'indicateur de résultats 6 (**politiques**). Plusieurs entités ont reporté la mise à jour de leur politique d'égalité des genres. De même, la redéfinition des tâches en réponse à la pandémie a conduit certaines entités à élaborer de nouvelles orientations politiques autour de la COVID-19, mais en mettant l'accent sur les aspects liés à la culture organisationnelle, par exemple l'aménagement des modalités de travail, plutôt que sur une prise en compte concrète des questions de genre, y compris dans l'élaboration de politiques.

46. Le taux de conformité à l'indicateur **Dispositif relatif aux questions de genre** (indicateur de résultats 11) a diminué, passant à 66 % (46 entités). Le gel des recrutements au sein du Secrétariat en raison de la crise des liquidités a eu un impact sur le recrutement de conseillères et conseillers et sur la nomination de coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de genre. Douze entités ont eu la note « très satisfaisant », car elles avaient alloué des ressources pour appuyer la mise en réseau des coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de genre.

47. Malgré de faibles niveaux de conformité, plusieurs indicateurs historiquement faibles ont enregistré de légers progrès en 2020 : évaluation des capacités ; cohérence. et égalité de représentation des femmes. Les résultats en ce qui concerne l'allocation des ressources financières sont restés inchangés. Le nombre d'entités disposant de mécanismes de suivi des ressources financières a toutefois légèrement diminué.

Tableau

Analyse comparative des notes « satisfaisant » et « très satisfaisant », par indicateur, 2019-2020²⁴

Indicateurs de résultats, classés dans l'ordre des meilleurs résultats obtenus en 2020	Pourcentage de notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » (la mention « sans objet » n'a pas été retenue dans le calcul) ^a				Différence en points de pourcentage	
	2020	2019	2018	2012	2019-2020	2012-2019
4. Audit	94	92	89	13	2	81
8. Prise en compte des questions de genre dans la gestion des résultats	91	91	88	59	0	32
7. Encadrement	87	82	80	s.o.	5	s.o.
16. Connaissances et communication.	86	85	89	34	1	52
15. Renforcement des capacités	84	87	76	23	-3	61
4. Évaluation	81	67	72	36	14	45
3. Résultats programmatiques liés au genre qui ne sont pas directement reflétés dans le plan stratégique	78	69	70	s.o.	9	s.o.
2. Planification stratégique de la poursuite des objectifs de développement durable liés au genre	75	73	66	s.o.	2	s.o.
6. Politiques	74	81	82	40	-7	34
13. Culture organisationnelle	73	75	76	48	-2	25
1. Planification stratégique de la poursuite des objectifs de développement durable liés au genre	71	66	67	s.o.	5	s.o.
11. Dispositif relatif aux questions de genre	66	70	60	s.o.	-4	s.o.

²⁴ La mention « sans objet » n'a pas été retenue dans le calcul des pourcentages donnés dans tableau. Les pourcentages diffèrent légèrement de ceux de la figure V.

Indicateurs de résultats, classés dans l'ordre des meilleurs résultats obtenus en 2020	Pourcentage de notes « satisfaisant » ou « très satisfaisant » (la mention « sans objet » n'a pas été retenue dans le calcul) ^a				Différence en points de pourcentage	
	2020	2019	2018	2012	2019-2020	2012-2019
14. Évaluation des capacités	59	49	45	15	10	44
17. Cohérence	44	34	31	77	10	-33
9. Suivi des ressources financières	37	47	46	22	-10	15
10. Allocations de ressources financières	27	27	31	7	0	20
12. Égalité de représentation des femmes	26	19	17	s.o.	7	s.o.

^a La mention « sans objet » n'a pas été retenue dans le calcul des pourcentages donnés dans tableau.

Points forts

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

49. **Audit et évaluation (indicateurs de résultats 5 et 4).** Avec un taux de conformité de 92 % à l'échelle du système, l'indicateur Audit est, pour la troisième année, l'indicateur pour lequel les résultats sont les meilleurs. En ce qui concerne l'indicateur Évaluation, le système des Nations Unies a enregistré une augmentation significative de 14 points de pourcentage du taux de conformité, 39 entités (81 %) ayant respecté les normes et les standards du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation en ce qui concerne les questions de genre et démontré utiliser efficacement les orientations du Groupe en matière d'intégration des droits humains et de l'égalité des genres. Au total, 19 entités ont réalisé des évaluations de l'intégration de la dimension de genre au cours des dernières années, dont 3 en 2020²⁵.

50. **Prise en compte des questions de genre dans la gestion des résultats (indicateur de résultats 8).** Le taux de conformité a atteint les 91 % (64 entités) en 2020. Au total, 11 entités ont dépassé les attentes en mettant en œuvre un système de reconnaissance de l'excellence en ce qui concerne la promotion de l'égalité des genres et l'avancement des femmes.

51. **Encadrement (indicateur de résultats 7).** Le taux de conformité global a augmenté de 5 points de pourcentage. Au total, 61 entités (soit 87 %) ont eu des résultats satisfaisants ou très satisfaisants. La pression exercée par la pandémie sur les nouvelles méthodes de travail flexibles et à distance, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et les questions de santé mentale ont accru les communications des équipes de direction sur des questions ayant un rapport direct avec la culture organisationnelle. Les équipes de direction ont également souligné les impacts genrés de la pandémie et le fait qu'il est important d'intégrer l'égalité des genres dans les évaluations de l'impact socioéconomique de la COVID-19. Neuf autres entités ont dépassé les attentes, les hautes et hauts responsables encourageant activement l'accomplissement de progrès dans les domaines de résultats du Plan d'action à l'échelle du système.

52. **Connaissances et communication (indicateur de résultats 16).** En 2020, 60 entités (86 %) ont documenté et partagé publiquement leurs connaissances sur l'égalité des genres et/ou les ont intégrées dans leurs plans de communication. Au total, 48 entités ont dépassé les exigences en s'impliquant activement dans les communautés de pratique interorganisations, notamment dans la communauté du Plan

²⁵ Fonds d'équipement des Nations Unies, Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture et UNICEF.

d'action à l'échelle du système, le réseau des Championnes et Champions internationaux de l'égalité des genres ou le Réseau interorganisations sur les femmes et l'égalité des genres et son groupe de travail sur la COVID-19.

53. Renforcement des capacités (indicateur de résultats 15). Malgré une légère baisse, les résultats sont restés bons pour cet indicateur, 59 entités (84 %) ayant répondu aux attentes en demandant à tous les membres de leur personnel de suivre une formation obligatoire à l'égalité des genres. Le cours d'apprentissage en ligne « Je connais le genre » proposé par le centre de formation d'ONU-Femmes est désormais obligatoire pour 48 entités, dont le Secrétariat. En outre, 15 entités ont adapté la formation à l'égalité des genres pour qu'elle soit dispensée aux cadres supérieur(e)s lors de leur orientation.

Points à améliorer

54. 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.

55. Cohérence (indicateur de résultats 17). Avec une augmentation de 10 points de pourcentage par rapport à 2019 et huit entités supplémentaires ayant achevé les examens par les pairs, cet indicateur a enregistré des progrès significatifs. En raison de la perturbation des méthodes de travail pendant la pandémie et de l'augmentation de la charge de travail, certaines entités n'ont pas pu poursuivre leur projet d'examen par les pairs. En revanche, d'autres entités ont indiqué que les arrangements virtuels permettaient une participation accrue, notamment à la conférence annuelle organisée au titre du Plan d'action à l'échelle du système et aux nouveaux réseaux virtuels interentités. Parmi les exemples de collaboration interorganisations active, on peut citer les dialogues virtuels sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel pendant le COVID-19 ; le groupe de travail du Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes sur la COVID-19 et le groupe de travail interinstitutions sur la violence de genre et la COVID-19.

56. Égalité de représentation des femmes (indicateur de résultats 12). Pour cet indicateur, on a enregistré une augmentation de 7 points de pourcentage, 18 entités seulement (26 %) ayant atteint une représentation égale des femmes pour tous les niveaux professionnels.

57. Suivi et allocation des ressources financières (indicateurs de résultats 9 et 10). Les indicateurs concernant les ressources financières restent préoccupants. En 2020, 26 entités ont satisfait aux exigences correspondant à l'indicateur de résultats Suivi des ressources financières et 15, à l'indicateur Allocation de ressources financières. Un peu plus d'un tiers des entités du système des Nations Unies (39 %) ont mis en place un mécanisme de suivi pour quantifier les investissements en faveur de l'égalité des genres, et plus d'un quart (27 %) ont respecté un critère financier pour la mise en œuvre du mandat relatif à l'égalité des genres. En outre, le nombre d'entités qui se sont rapprochées des exigences fixées en ce qui concerne cet indicateur a considérablement augmenté, reflétant le lancement récent de marqueurs Égalité des genres pour les entités du Secrétariat par le biais de leur progiciel de gestion intégré Umoja.

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

58. Le nombre d'équipes de pays qui se sont prêtées à l'exercice de la feuille de résultats relative au Plan d'action a augmenté et est passé à 38 en 2020, contre 33 en 2019, et seulement 9 entre 2016 et 2018. Sur les 38 équipes nationales qui ont soumis un rapport en 2020, 17 ont préparé un rapport complet²⁶ pour s'aligner sur l'étape de planification du plan-cadre de coopération pour le développement durable des Nations Unies, et 21 ont élaboré un rapport d'avancement annuel²⁷.

Analyse des rapports complets pour la période 2017-2020

59. Pour la période allant de 2017 à 2020, l'analyse présentée ci-dessous revient sur les tendances en matière de performance observées dans les rapports complets établis au titre du Plan d'action à l'échelle du système pour les équipes de pays des Nations Unies par rapport aux exigences minimales qui étaient définies dans le Plan d'action. En outre, une analyse plus détaillée est présentée pour les rapports complets de 2020, en mettant en évidence les similitudes et les écarts constatés par rapport aux tendances générales.

60. Entre 2017 et 2020, 60 équipes de pays des Nations Unies ont rempli un rapport complet sur le Plan d'action à l'échelle du système, dont 17 en 2020. Au total, 34 équipes de pays ont eu des résultats satisfaisants ou très satisfaisants en matière de prise en compte des questions de genre. C'est pour l'indicateur de résultats 3.1 (collaboration et travail avec le gouvernement sur les questions d'égalité des genres), l'indicateur 3.2 (travail en partenariat avec les organisations de la société civile qui s'occupent des questions d'égalité des genres), et l'indicateur 4.2 (culture organisationnelle propice à l'égalité des genres) que les résultats ont été les meilleurs (résultats satisfaisants ou très satisfaisants). Les résultats les moins bons concernaient les indicateurs de résultats 6.1 (allocation et suivi des ressources financières), 4.3 (adoption de mesures en faveur de la parité des sexes) et 5.2 (renforcement des capacités de prise en compte des questions de genre).

²⁶ Les évaluations complètes des équipes des pays des Nations Unies au titre du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sont censées avoir lieu au stade de la planification du Cadre de coopération et donnent lieu à une évaluation conjointe de tous les indicateurs de résultats et l'élaboration d'un plan d'action visant à améliorer les performances en matière de prise en compte des questions de genre.

²⁷ Les rapports d'activité annuels visent à maintenir la dynamique des progrès réalisés en matière de prise en compte des questions de genre et impliquent la réévaluation d'un minimum de cinq indicateurs de résultats et un rapport sur la mise en œuvre du Plan d'action à l'échelle du système dans les équipes de pays des Nations Unies élaboré dans le cadre de l'évaluation globale.

Figure VI
Notes données en 2020 et pendant la période 2017-2020 dans les rapports complets établis par les équipes de pays des Nations Unies au titre du Plan d'action à l'échelle du système en 2020 et en 2017-2020, par indicateur de résultats



61. Dix-sept équipes de pays des Nations Unies ont élaboré des rapports complets en 2020. Le nombre d'indicateurs pour lesquels les résultats étaient satisfaisants ou très satisfaisants variait de 4 à 12 sur un total de 15 indicateurs. Il est clair qu'il convient d'accélérer le rythme des progrès pour assurer une intégration cohérente des questions de genre dans tous les indicateurs de résultats.

62. En ce qui concerne les indicateurs pour lesquels les résultats sont les meilleurs pour les 17 équipes de pays des Nations Unies ayant soumis des rapports complets en 2020, on voit confirmée la tendance générale observée au cours de la période allant de 2017 à 2020. Les trois indicateurs pour lesquels les résultats ont été les meilleurs sont : la collaboration et le travail en partenariat avec le gouvernement (indicateur 3.1), la collaboration et le travail en partenariat avec les organisations de la société civile qui s'occupent des questions d'égalité des genres (indicateur 3.2) et

l'instauration d'une culture organisationnelle propice à l'égalité des genres (indicateur 4.2).

63. Collaboration avec le gouvernement en matière d'égalité des genres et d'avancement des femmes (indicateur de résultats 3.1). Les 17 équipes de pays des Nations Unies qui ont soumis des rapports complets en 2020 ont obtenu des résultats satisfaisants (25 %) ou très satisfaisants (75 %), en travaillant en partenariat avec le gouvernement hôte et les institutions nationales tout au long du cycle du plan-cadre de coopération. Comme pour les années de référence précédentes, l'obtention de bons résultats pour cet indicateur n'a pas été affectée par les problèmes rencontrés par rapport aux autres indicateurs.

64. Collaboration et travail en partenariat avec les organisations de la société civile qui s'occupent des questions d'égalité des genres (indicateur de résultats 3.2). Au total, 82 % des équipes de pays ont eu des résultats satisfaisants (38 %) ou très satisfaisants (44 %). De bons résultats ont été enregistrés en ce qui concerne la collaboration avec les organisations de la société civile autour d'initiatives conjointes dans le contexte de la mise en œuvre du plan-cadre de coopération. Cependant, si l'on compare la situation au travail en partenariat avec le gouvernement, les équipes de pays étaient moins susceptibles d'assurer la participation des organisations au stade de la planification du plan-cadre de coopération et durant les processus de suivi et d'évaluation du plan-cadre de coopération.

65. Culture organisationnelle propice à l'égalité des genres (indicateur de résultats 4.2). Au total, 73 % des équipes de pays ont eu des résultats satisfaisants (68 %) ou très satisfaisants (5 %). De manière cohérente, dans tous les rapports, il est ressorti des enquêtes menées auprès du personnel que les chefs d'entité faisaient preuve d'une forte mobilisation en faveur de la promotion de l'égalité des genres sur le lieu de travail²⁸. Si de bons résultats ont été enregistrés, la proportion d'équipes de pays des Nations Unies ayant obtenu des résultats très satisfaisants a été inférieure de 5 % à la moyenne sur la période de quatre ans. Cette situation peut être imputée à la pandémie de COVID-19, qui a gravement compromis l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée parmi le personnel féminin²⁹. Ainsi, sur l'ensemble des années à l'examen, le personnel féminin a évalué moins positivement que le personnel masculin les questions relatives à l'égalité de traitement des membres du personnel, à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à l'aménagement des modalités de travail dans l'enquête sur la culture organisationnelle (jusqu'à 32 % de moins favorablement en 2020).

66. Le respect des exigences fixées en ce qui concerne la prise en compte des questions de genre varie considérablement d'une équipe de pays des Nations Unies à l'autre. Il est préoccupant de constater que les trois indicateurs les moins performants restent les mêmes que les années précédentes : ressources financières, parité des sexes et renforcement des capacités de prise en compte des questions de genre.

67. Allocation de ressources suffisantes à la prise en compte des questions de genre (indicateur de résultats 6.1). Au total, 72 % des équipes de pays des Nations Unies ayant présenté un rapport complet en 2020 n'ont pas respecté les exigences relatives à cet indicateur de résultats, ce qui indique, entre autres, un manque de

²⁸ Mesuré par une enquête portant sur la perception de la culture organisationnelle par le personnel des Nations Unies dans trois catégories : égalité des genres, discrimination et équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

²⁹ ONU-Femmes, « Survey for the gender focal points on the impact of Covid-19: results », septembre 2020.

renforcement des capacités pour définir et atteindre les objectifs fixés en matière d'allocation financière.

68. La parité des sexes est atteinte dans la dotation en personnel (indicateur de résultats 4.3). Cet indicateur est le deuxième pour lequel les équipes de pays des Nations Unies sont les plus nombreuses à ne pas atteindre les exigences minimales (61 %). La majorité des équipes de pays ne disposent toujours pas d'un mécanisme conjoint de suivi de la parité.

69. Allocation de capacités suffisantes pour la prise en compte des questions de genre (indicateur de résultats 5.2). Les équipes de pays des Nations Unies ont déclaré avoir mis en œuvre une série d'initiatives de développement des capacités pour améliorer les capacités d'intégration des questions de genre. Cependant, l'évaluation des capacités et la planification correspondante, ainsi que l'inclusion de passages concernant l'égalité des genres dans les documents de formation initiale des nouvelles recrues, sont restées l'exception. Seules 16 % des équipes de pays ont satisfait aux exigences de résultats pour cet indicateur, et aucune ne les a dépassées.

70. Alors que seulement 25 % des équipes de pays ayant soumis des rapports complets en 2020 ont satisfait aux exigences correspondant à l'indicateur de résultats prévoyant l'intégration d'une analyse de genre dans le bilan commun de pays (indicateur de résultats 1.1), la performance concernant la prise en compte des questions de genre dans les résultats du plan-cadre de coopération (indicateur de résultats 1.2) est restée bonne. Au total, 61 % des équipes de pays ont déclaré avoir satisfait aux attentes. Cela tient en partie à l'engagement traditionnellement fort des dispositifs nationaux concernant la condition des femmes (indicateur de performance 3.1) et des organisations de la société civile pour l'égalité des genres (indicateur de performance 3.2) dans les consultations menées au titre du plan-cadre de coopération, ainsi qu'à une mobilisation importante en faveur de l'égalité des genres au sein des équipes de pays, comme en témoignent les bons résultats en ce qui concerne l'indicateur Encadrement (4.2). Néanmoins, seules 12 % des équipes de pays ont déclaré être en bonne voie pour atteindre tous les résultats prévus dans le plan-cadre de coopération en ce qui concerne l'égalité des genres, preuve qu'il convient de mettre davantage l'accent sur les points faibles.

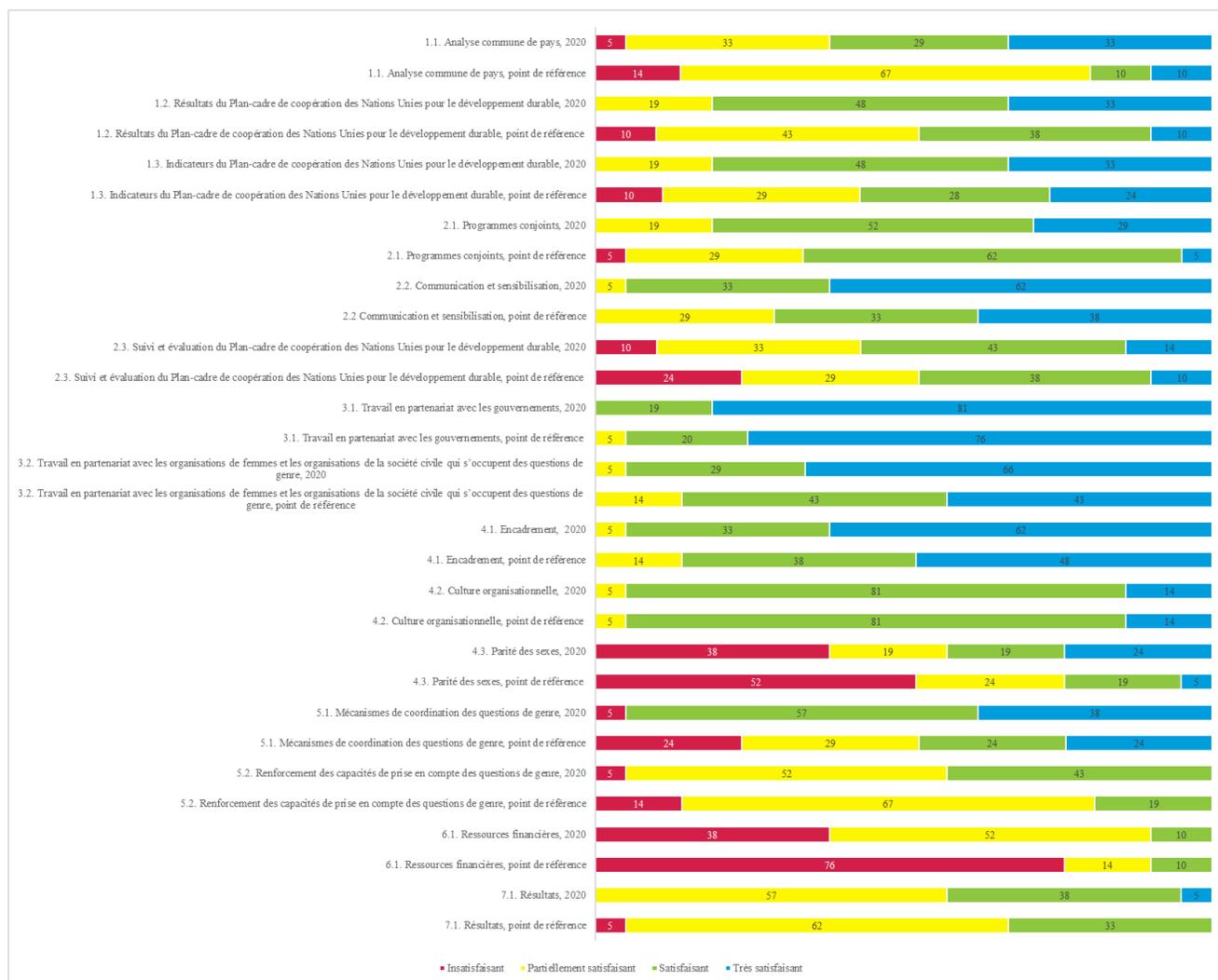
Analyse des rapports de situation pour 2020

71. La pratique des rapports de situation a été inaugurée à titre pilote pour la première fois en 2019, après le lancement en 2018 de la nouvelle version du Plan d'action à l'échelle du système pour les équipes de pays des Nations Unies. En 2020, la méthodologie suivie pour les rapports de situation a été revue compte tenu des enseignements tirés de l'expérience³⁰, et 21 équipes de pays des Nations Unies ont ensuite préparé un rapport de situation, dont 10 pour la deuxième fois. Par rapport aux points de référence établis au terme de leurs évaluations complètes³¹, des progrès ont été enregistrés pour 13 des 15 indicateurs de résultats, avec des gains marqués d'environ 18 % par indicateur. Les progrès accomplis par rapport aux différents indicateurs de résultats sont indiqués ci-après dans le détail.

³⁰ Analyse figurant dans le document [E/2020/50](#).

³¹ Toutes les notes données dans les rapports de 2020 par les équipes de pays ont été comparées aux points de référence tirés de leurs rapports complets pour la période allant de 2017 à 2019.

Figure VII
Comparaison entre les notes figurant dans les rapports annuels pour 2020 établis au titre du Plan d'action à l'échelle du système et les points de référence tirés des rapports complets



72. C'est toujours pour les trois indicateurs suivants que les meilleurs résultats ont été enregistrés : collaboration et travail avec le gouvernement sur les questions d'égalité des genres (indicateur 3.1), travail en partenariat avec les organisations de la société civile qui s'occupent des questions d'égalité des genres (indicateur 3.2) et encadrement des équipes de pays en ce qui concerne l'égalité des genres (indicateur 4.2). C'est pour les indicateurs de résultats relatifs aux mécanismes de coordination de l'égalité des genres (indicateur de résultats 5.1), à l'intégration de l'analyse de genre dans l'analyse commune de pays (indicateur 1.1), à l'intégration des questions de genre dans les résultats du plan-cadre de coopération (indicateur de performance 1.2), et à la communication et à la sensibilisation sur l'égalité des genres (indicateur 2.2) que les progrès les plus importants ont été constatés. Des renseignements plus détaillés sont donnés ci-après.

73. **Mécanismes de coordination des questions de genre (indicateur de résultats 5.1).** Une proportion accrue d'équipes de pays des Nations Unies ont déclaré avoir arrêté des termes de référence et des plans de travail pour ces mécanismes de coordination, certains de leurs membres participant aux processus du

plan-cadre de coopération. Au total, 95 % des équipes de pays ont déclaré avoir satisfait ou dépassé les exigences, contre 48 % par le passé.

74. Intégration d'une analyse de genre dans l'analyse commune de pays (indicateur de résultats 1.1). Au total, 62 % des équipes de pays des Nations Unies ont enregistré des progrès dans l'intégration d'une analyse de genre dans toutes les sections de l'analyse commune de pays, contre 20 % par le passé. Plus précisément, 33 % des équipes de pays ont signalé l'inclusion d'une analyse de genre ciblée des groupes les plus en retard dans l'analyse commune de pays, soit une augmentation de 23 %. Les groupes spécifiques analysés comprennent les migrantes, les femmes issues de minorités ethniques, les femmes et les filles handicapées, les femmes et les filles apatrides, les femmes âgées et les adolescentes. Ces progrès ont été complétés par des efforts visant à générer une analyse de genre, comme les évaluations rapides de genre entreprises conjointement avec le personnel humanitaire dans le contexte de l'analyse de la pandémie de COVID-19 par les équipes nationales.

75. Communication et sensibilisation sur les inégalités de genre (indicateur de résultats 2.2). Une proportion accrue d'équipes de pays des Nations Unies a fait état d'une communication et d'un plaidoyer conjoints sur les questions d'égalité des genres, 95 % des équipes de pays incluant désormais les questions d'égalité des genres et d'avancement des femmes et des filles dans leurs plans de communication, contre 61 % par le passé, et 24 % des équipes de pays ont fait état d'une communication et d'un plaidoyer plus diversifiés au cours de l'année écoulée sur l'égalité des genres, par exemple sur le rôle des femmes dans la réponse à la pandémie de COVID-19, les femmes dans les sciences et la semaine de la fierté.

76. Moins de la moitié des équipes de pays ont obtenu des résultats satisfaisants ou très satisfaisants en ce qui concerne l'allocation et le suivi des ressources financières (indicateur de résultats 6.1), l'adoption de mesures en faveur de la parité des sexes (indicateur 4.3), le développement des capacités de prise en compte des questions de genre (indicateur 5.2) et l'obtention de résultats en matière d'égalité des genres (indicateur 7.1). Néanmoins, la proportion d'équipes de pays ne satisfaisant pas aux exigences pour ces indicateurs a considérablement diminué, les équipes de pays ayant indiqué qu'elles avaient pris des mesures pour remédier aux lacunes dans leurs rapports établis au titre du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies.

77. C'est pour les trois indicateurs ci-après que les résultats ont été les moins bons :

a) **Allocation de ressources suffisantes à la prise en compte des questions de genre (indicateur de résultats 6.1).** Cet indicateur reste celui pour lequel les résultats sont les moins bons et les équipes de pays n'ont fait état d'aucun progrès en ce qui concerne la définition de cibles financières relatives à l'égalité des genres ou les mesures prises pour atteindre celles qui existent. Toutefois, 34 % des équipes de pays ont signalé avoir pris des initiatives de renforcement des capacités de leur personnel en ce qui concerne les marqueurs Égalité des genres, contre 14 % auparavant, preuve que les équipes de pays prennent des mesures pour remédier au problème.

b) **La parité des sexes est atteinte dans la dotation en personnel (indicateur de résultats 4.3).** La proportion d'équipes de pays des Nations Unies qui n'ont pas répondu aux attentes a diminué, passant de 52 % à 38 %, puisque 62 % d'entre elles ont signalé avoir mis en place un mécanisme de suivi de la parité des sexes parmi les effectifs et 43 % étant en mesure de démontrer les progrès accomplis vers la réalisation de la parité. Au total, 23 % des équipes de pays ont dépassé les exigences, ayant inclus des actions et des indicateurs spécifiques au genre dans leur stratégie opérationnelle, contre 5 % auparavant.

c) **Capacités suffisantes de prise en compte des questions de genre (indicateur de résultats 5.2).** La proportion d'équipes de pays des Nations Unies atteignant ou dépassant cet indicateur a plus que doublé, passant à 43 %, grâce à l'augmentation des activités interinstitutionnelles de développement des capacités en matière d'égalité des genres, telles que les formations à la gestion axée sur les résultats tenant compte de la dimension de genre et les formations au développement des capacités organisées au titre du plan-cadre de coopération sur l'égalité des genres et les droits humains, ainsi que l'élaboration d'évaluations et de plans de capacités interorganisations.

VI. Lacunes et difficultés rencontrées

78. S'il a dû s'adapter rapidement aux difficultés nées de la pandémie, le système des Nations Unies a continué à intégrer les questions de genre dans les politiques, les programmes et les questions thématiques à tous les niveaux. Il est toutefois frappant de constater que la pandémie, en exacerbant les inégalités de genre, a eu pour effet de braquer les projecteurs sur le problème, ce qui peut être l'occasion d'organiser le relèvement en tenant mieux compte des questions de genre et d'accélérer la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

79. Le système des Nations Unies continue d'axer ses efforts sur la lutte contre les violences faites aux femmes et les questions socioéconomiques dans le cadre de ses travaux sur l'égalité des genres. En outre, le système des Nations Unies devra toutefois accorder une plus grande priorité aux secteurs de l'énergie, des infrastructures et de l'inclusion numérique et financière, pour lesquelles la mobilisation du système des Nations Unies laisse jusqu'ici à désirer selon les rapports du Plan d'action à l'échelle du système et l'examen après 25 ans de la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing par le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes³².

80. Dans le domaine humanitaire, des défis majeurs persistent. Les fonds humanitaires disponibles pour les programmes consacrés à l'égalité des genres restent limités, et l'analyse de genre et l'utilisation de données ventilées par sexe et par âge font souvent défaut ou sont appliquées sans systématisme. Des lacunes dans la capacité d'intégration des questions de genre sont visibles à tous les niveaux.

81. En ce qui concerne l'application du principe de responsabilité s'agissant de la prise en compte des questions de genre, la couverture et la qualité des rapports établis au titre du Plan d'action à l'échelle du système et du Plan d'action à l'échelle du système pour les équipes de pays des Nations Unies ont été améliorées au cours de la période considérée. Les équipes de pays qui ont soumis des rapports annuels au titre du Plan d'action ont enregistré des progrès significatifs dans la réalisation des exigences en matière d'intégration de la dimension de genre, démontrant l'intérêt de la présentation de rapports annuels d'abord mise à l'essai en 2019. Toutefois, des efforts plus concertés sont nécessaires pour assurer une couverture universelle dans toutes les équipes de pays. Seules 60 équipes de pays sur un total de 131 ont présenté au moins un rapport au cours de la période allant de 2017 à 2020.

82. D'après les résultats donnés dans les rapports de 2020, il existe des similitudes dans les points forts et les points faibles à tous les niveaux, tant à l'échelle globale que dans les équipes de pays, preuve que les occasions et les difficultés rencontrées

³² ONU-Femmes, « 25 years after Beijing: A review of the UN system's support for the implementation of the Platform for Action, 2014–2019 », 2020, consultable à l'adresse <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/09/ianwge-reviewof-un-system-support-for-implementation-of-platform-for-action>.

sont dans une certaine mesure génériques. Les entités des Nations Unies et les équipes de pays ont bien progressé dans l'intégration de l'égalité des genres dans leurs documents de planification. Toutefois, les progrès accomplis en ce qui concerne le suivi des ressources financières et l'établissement et la réalisation des objectifs financiers liés à l'égalité des genres sont toujours à la traîne. Si l'on n'accorde pas une attention accrue à un financement adéquat, il est peu probable que le système des Nations Unies puisse pleinement contribuer au Programme 2030. L'accent mis sur le renforcement des capacités dans le domaine des marqueurs Égalité des genres, combiné à l'établissement d'objectifs financiers pour l'égalité entre les genres, devrait permettre de redresser la situation.

VII. Conclusions et recommandations

83. Le système des Nations Unies continue d'intensifier ses efforts pour accélérer la prise en compte des questions de genre en son sein, notamment par la mise en œuvre du Plan d'action 2.0 à l'échelle du système et de la feuille de résultats des équipes de pays, afin de promouvoir l'objectif commun consistant en l'offre d'un soutien à la réalisation de l'égalité des genres et de l'avancement des femmes aux niveaux mondial et national, y compris dans le contexte de la pandémie de COVID-19.

84. Dans le cadre de son action face à la pandémie, le système des Nations Unies a systématiquement intégré les questions de genre dans toutes les politiques et tous les programmes, tant au niveau des entités individuelles que dans le cadre des travaux interorganisations. Collectivement, les entités des Nations Unies ont répondu à l'appel en faveur d'une démarche intégrée des Nations Unies aux fins du relèvement et de la riposte et elles se sont efforcées d'adopter une approche unifiée.

85. Cependant, il faut en faire beaucoup plus. La pandémie a annulé des gains durement acquis, ce à quoi il convient également de remédier. Il est par ailleurs indispensable d'inclure les femmes dans la prise de décisions dans le cadre de la riposte à la pandémie. Selon la base de données COVID-19 Global Gender Response Tracker, les femmes ne représentent que 24 % des membres des groupes de travail mis en place pour gérer le relèvement dans 137 pays. Sur les 225 groupes de travail, 26 ne comptaient aucune femme³³.

86. Le renforcement et l'accélération des politiques et des programmes d'intégration des questions de genre dans le système des Nations Unies justifient donc un soutien et une action énergiques à l'échelle du système pour améliorer les résultats à tous les niveaux, dans le cadre de la décennie d'action en faveur des objectifs de développement durable d'ici à 2030, et en tenant compte de la nécessité de se relever de la COVID-19. Sur la base des conclusions figurant dans le présent rapport, il est recommandé que le système des Nations Unies, y compris les institutions spécialisées et les fonds et programmes, examine les recommandations suivantes :

Prise en compte des questions de genre dans le cadre de la riposte à la COVID-19 et du relèvement

a) Continuer d'accélérer la prise en compte des questions de genre dans les politiques et les programmes, notamment pour que le Programme de développement durable à l'horizon 2030 soit mis en œuvre d'une manière sensible au genre aux niveaux mondial, régional et national, en prenant en considération les circonstances extraordinaires dues à la COVID-19. Veiller à ce que toutes les entités des Nations Unies fassent de l'égalité des genres un des résultats spécifiques de leurs plans

³³ Voir <https://data.undp.org/gendertracker/>.

stratégiques et de leurs cadres de coopération, actualisent et renforcent leurs politiques en matière d'égalité des genres et instituent des mécanismes de suivi des ressources financières et des allocations financières spécifiques, afin de renforcer efficacement la mobilisation à l'échelle du système et la mise en œuvre des perspectives d'égalité des genres dans tous les aspects du travail de l'Organisation ;

b) Fournir une analyse genrée et des données ventilées selon le sexe pour informer les politiques nationales en faveur de l'égalité des genres et de l'avancement des femmes, y compris celles liées aux programmes et aux politiques de relèvement face à la COVID-19 ;

c) Adopter des normes solides à l'échelle du système et des approches plus harmonisées et coordonnées de l'intégration des questions de genre à tous les niveaux du système des Nations Unies ;

Prise en compte des questions de genre et cadres de responsabilité

d) Continuer à promouvoir l'égalité des genres et les droits humains des femmes et des filles en renforçant la prise en compte des questions de genre par l'application intégrale du Plan d'action à l'échelle du système et du Plan d'action à l'échelle du système pour les équipes de pays des Nations Unies, en particulier en ce qui concerne la gestion des performances et la planification stratégique tenant compte de la dimension de genre, et améliorer la collecte, la disponibilité et l'utilisation de données ventilées par sexe ;

e) Renforcer le leadership et la mobilisation aux plus hauts niveaux, notamment par l'intermédiaire des coordonnatrices et coordonnateurs résidents, afin d'accélérer l'intégration des questions de genre dans l'ensemble du cycle du plan-cadre de coopération en soutenant l'application intégrale du cadre du Plan d'action à l'échelle du système pour les équipes de pays des Nations Unies ;

f) Intensifier les efforts visant à accroître le nombre de rapports annuels et complets des équipes de pays des Nations Unies sur le Plan d'action à l'échelle du système, en entreprenant, si les fonds nécessaires sont disponibles, une évaluation de l'efficacité, de la valeur ajoutée et de l'impact du Plan d'action en tant qu'outil de suivi des résultats et d'application du principe de responsabilité en matière d'intégration des questions de genre ;

Égalité des genres dans les plans stratégiques/cadres de coopération

g) Veiller à ce que toutes les entités des Nations Unies fassent de l'égalité des genres un des résultats spécifiques de leurs plans stratégiques et à ce qu'elles actualisent et renforcent leurs politiques d'égalité des genres ;

Financement de l'égalité des genres

h) Renforcer la mise en œuvre harmonisée des marqueurs Égalité des genres et le développement des capacités au niveau des entités et des équipes de pays des Nations Unies afin de lier les marqueurs Égalité des genres à l'établissement d'objectifs financiers concernant l'égalité des genres, y compris dans le contexte des plans stratégiques des entités et des cadres de coopération au niveau des pays et des mécanismes de financement commun interinstitutions et des fonds d'affectation spéciale au niveau mondial ;

Renforcement des capacités de prise en compte des questions de genre

i) Faire fond sur l'expertise disponible en matière de genre dans le système à tous les niveaux, y compris ONU-Femmes, pour aider à intégrer l'égalité des genres

dans la préparation du plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable, par le biais d'un résultat en matière d'égalité des genres adapté au contexte du pays ;

j) Renforcer la capacité des mécanismes de coordination des questions d'égalité des genres à tous les niveaux, en veillant à ce qu'ils soient dotés de toutes les ressources nécessaires, soutenus par les chefs d'entité et positionnés de manière à apporter une contribution substantielle à l'élaboration des plans stratégiques et des cadres de coopération et à soutenir les efforts de suivi et d'évaluation connexes ;

k) Accroître les investissements dans le développement des capacités conjointes pour l'intégration des questions de genre à tous les niveaux, en accordant une attention particulière aux compétences analytiques concernant les questions de genre qui sont nécessaires pour intégrer pleinement les considérations liées à l'égalité des genres dans les domaines émergents du développement et les risques mondiaux croissants et dans l'ensemble des analyses communes par pays, des analyses conjointes des risques et des évaluations des besoins, y compris dans le contexte des plans de relèvement de la COVID-19, en veillant tout particulièrement à renforcer l'analyse ciblée de la dimension de genre pour les personnes les plus en difficulté ;

Égalité des genres et action humanitaire

l) Continuer de renforcer la collaboration et la coordination entre les membres du personnel des Nations Unies et les personnes référentes pour les questions d'égalité des genres et de genre pour assurer l'intégration systématique de la dimension de genre dans l'ensemble des travaux des Nations Unies en matière de développement, de paix et de sécurité, et de droits humains, ainsi que dans l'action humanitaire ;

m) Renforcer la coordination et l'application du principe de responsabilité en ce qui concerne l'action en faveur de l'égalité des genres dans l'espace Humanitaire, Paix et sécurité, et Développement afin de respecter les engagements pris, de mieux définir les rôles et les responsabilités et de coordonner les travaux sur l'intégration de la dimension de genre dans l'approche à trois volets au niveau des entreprises et des pays ;

Considérations de genre dans les questions émergentes clés

n) Promouvoir l'intégration des considérations de genre dans les questions émergentes clés, telles que l'énergie, les infrastructures, l'inclusion financière et numérique, qui ont le potentiel de réduire les inégalités entre femmes et hommes ;

Parité des sexes

o) Mettre pleinement en œuvre la stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies ;

Exploitation et atteintes sexuelles

p) Faire des efforts concertés pour mettre en œuvre la stratégie du Secrétaire général visant à éliminer l'exploitation et les atteintes sexuelles commises par des membres du personnel des Nations Unies afin, notamment, de soutenir l'intégration d'une perspective de genre.