



Conseil économique et social

Distr. générale
14 mai 2020
Français
Original : anglais

Pour décision

Fonds des Nations Unies pour l'enfance

Conseil d'administration

Session annuelle de 2020

29 juin-2 juillet 2020

Point 8 de l'ordre du jour provisoire*

Réponse de l'administration au rapport d'évaluation

Évaluation du Plan d'action pour l'égalité des sexes de l'UNICEF

I. Aperçu général

1. Une évaluation indépendante menée en 2019 a porté sur la qualité, la mise en œuvre et les résultats des deux Plans d'action successifs du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) pour l'égalité des sexes au cours de la période 2014-2019. La dernière évaluation de la politique de l'UNICEF en faveur de l'égalité des sexes (1994) remonte à 2008. Depuis, le Fonds a élaboré une politique révisée en matière d'égalité des sexes (2010) ; deux Plans d'action pour l'égalité des sexes successifs (2014-2017 et 2018-2021), alignés sur les deux Plans stratégiques correspondant aux mêmes périodes ; et deux rapports fondamentaux portant d'une part sur la discrimination fondée sur le sexe, le harcèlement sexuel, le harcèlement et l'abus d'autorité sur le lieu de travail, et d'autre part sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels (2018). Les deux Plans d'action pour l'égalité des sexes ont pour objectif de promouvoir cette question dans les programmes de l'UNICEF et dans les systèmes institutionnels. L'égalité des sexes est une priorité stratégique pour l'UNICEF et, chaque année, des rapports sur l'état d'avancement de cette problématique sont soumis au Conseil d'administration.

2. La haute direction et l'ensemble du personnel de l'UNICEF ont accueilli favorablement le processus et les résultats de l'évaluation de 2019, soulignant les larges consultations avec les équipes du siège, des bureaux de pays et des bureaux régionaux, et l'examen approfondi de la documentation et des données disponibles. Dans l'ensemble, la quantité et la qualité des données probantes recueillies sont jugées substantielles et conformes au mandat de l'évaluation.

* E/ICEF/2020/6.

Note : La version française du présent document a été établie dans son intégralité par l'UNICEF.



3. L'évaluation salue les progrès importants accomplis par l'UNICEF pour atteindre les résultats énoncés dans les Plans d'action pour l'égalité des sexes. Les deux Plans ont contribué à poser les fondements essentiels du travail de l'UNICEF en matière d'égalité des sexes. Outre leur alignement sur les cadres normatifs, leur vision pragmatique de l'égalité des sexes correspond au modèle opérationnel de l'UNICEF. Les avancées au niveau des programmes sont importantes, en particulier dans des domaines tels que les soins maternels de qualité, l'accès accru des filles à l'éducation, la lutte contre la violence sexiste et l'accès à la santé et à l'hygiène menstruelles dans la dignité. Le renforcement des partenariats nationaux et mondiaux, le recours croissant aux approches multisectorielles et l'utilisation stratégique de l'innovation en vue d'accélérer les résultats ont contribué pour beaucoup à ces succès. Des progrès substantiels ont également été réalisés par rapport aux objectifs concernant les adolescentes, dont la réduction des mariages d'enfants et des mutilations génitales féminines, l'accélération de l'introduction du vaccin contre le papillomavirus humain et l'autonomisation des filles grâce à l'acquisition de compétences requises pour l'avenir.

4. Au niveau institutionnel, les Plans d'action pour l'égalité des sexes ont permis de combler des lacunes en contribuant à l'établissement de systèmes et de dispositifs relatifs à la problématique femmes-hommes, et ont stimulé les investissements visant à renforcer les capacités en matière d'égalité des sexes à l'échelle de l'organisation. Le partenariat mondial pour l'apprentissage noué avec l'Université George Washington – la plateforme GenderPro – est la première formation agréée destinée aux praticiens. Afin de renforcer la prise en compte des sexospécificités dans les programmes, l'UNICEF a mis au point des outils, comme l'examen des programmes dans une perspective axée sur l'égalité des sexes et la norme institutionnelle définie dans le Plan d'action pour l'égalité des sexes, pour suivre l'intégration de la question de l'égalité des sexes dans les descriptifs de programme de pays. Grâce à l'engagement de la direction, la mobilisation de ressources ordinaires pour l'acquisition d'une expertise en la matière, notamment au niveau régional, a contribué à l'évolution de la réflexion institutionnelle qui est passée d'une interrogation sur le « pourquoi » de l'égalité des sexes à « comment » la réaliser.

5. Les Plans d'action pour l'égalité des sexes ont également permis d'affecter davantage de ressources à la programmation dans ce domaine, et les dépenses en lien avec cette question se rapprochent du seuil de référence de 15 % recommandé par le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes. L'UNICEF n'a eu de cesse d'améliorer ses performances à l'aune du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies, reflétant ainsi son engagement en faveur de l'égalité des sexes. L'organisation a accueilli favorablement les examens indépendants de ses procédures et politiques institutionnelles visant à promouvoir un lieu de travail équitable pour les femmes et les hommes. À la suite de l'obtention de la certification « EDGE » (Economic Dividends for Gender Equality ou retombées économiques pour l'égalité des sexes) en 2018, l'UNICEF a conçu un plan d'action visant à combler les écarts entre les femmes et les hommes dans ses effectifs et à promouvoir une culture de travail plus soucieuse de l'égalité des sexes. La campagne mondiale visant à faire de l'aménagement des modalités de travail une réalité pour le personnel de l'UNICEF est l'un des résultats les plus tangibles du plan d'action élaboré avec EDGE et a contribué à instaurer une telle culture de travail au sein de l'organisation.

6. Néanmoins, l'évaluation appelle également à adopter des mesures plus ambitieuses à l'avenir. Elle recommande une nouvelle Politique sur l'égalité des sexes plus audacieuse, accompagnée d'un plan d'action et de mise en œuvre, conformes à la portée, à l'impact et au mandat mondial des programmes de l'UNICEF en faveur des droits des femmes et des enfants. L'évaluation suggère des améliorations de

l'action programmatique et des adaptations institutionnelles, en particulier en matière de renforcement du leadership, des capacités et de la redevabilité en vue de garantir une pleine appropriation institutionnelle de l'égalité des sexes.

7. L'UNICEF souscrit sans réserve à sept des huit recommandations portant sur ses programmes et ses politiques (dont une recommandation générale). L'UNICEF reconnaît en particulier la nécessité : a) d'adopter une approche plus « porteuse de changements » pour sa vision de la programmation axée sur l'égalité des sexes, afin de refléter l'évolution des réalités à cet égard, notamment s'agissant des normes sociales et sexospécifiques ; b) d'intensifier les efforts d'intégration de l'égalité des sexes dans l'action humanitaire ; c) de développer les solutions innovantes en vue de stimuler les domaines dans lesquels les résultats en matière d'intégration de l'égalité des sexes sont à la traîne ; et d) d'adopter des réformes institutionnelles qui affirment le rôle de l'UNICEF en tant que chef de file de l'égalité des sexes sur le lieu de travail, ainsi que dans ses programmes en faveur des femmes et des enfants. Donner suite à ces recommandations signifie redoubler d'efforts pour améliorer les connaissances, les capacités et la redevabilité nécessaires à l'obtention de résultats en matière d'égalité des sexes sur le terrain, tout en consolidant le leadership à tous les niveaux. Cela signifie aussi mobiliser des ressources (humaines et financières) suffisantes pour atteindre les cibles en matière d'égalité des sexes énoncées dans le Plan d'action pour l'égalité des sexes et le Plan stratégique actuels et à venir.

8. L'évaluation recommande d'accorder moins d'attention à la programmation axée sur l'égalité des sexes et, en revanche, d'investir davantage dans l'intégration de cette problématique à d'autres programmes. Si l'UNICEF reconnaît que ce dernier point est impératif, la programmation centrée sur les questions prioritaires pour les adolescentes relevant des deux Plans d'action pour l'égalité des sexes a abouti à des résultats substantiels, influant grandement sur les progrès vers une intégration globale. Par ailleurs, les données probantes disponibles sont encore insuffisantes pour définir avec certitude les mesures efficaces en matière d'intégration de la question de l'égalité des sexes. Plutôt qu'une approche dichotomique, l'UNICEF propose de continuer à investir dans une programmation ciblée et axée sur l'égalité des sexes, tout en veillant à documenter les bonnes pratiques et les enseignements tirés en matière d'intégration de cette problématique afin de les reproduire à grande échelle en s'appuyant sur la nouvelle politique relative à l'égalité des sexes de l'UNICEF et le nouveau plan de mise en œuvre.

9. Certaines recommandations de l'évaluation portent sur l'amélioration des mécanismes de redevabilité. Compte tenu des investissements importants consentis par l'UNICEF, la suite donnée à l'évaluation privilégiera les mesures visant à perfectionner la programmation, en mettant l'accent sur le renforcement de la redevabilité, du financement et des capacités à lancer des initiatives porteuses de changements aux échelles nationale et régionale.

10. L'analyse et les recommandations de l'évaluation éclaireront deux processus institutionnels importants en 2020 : l'examen à mi-parcours du Plan stratégique de l'UNICEF pour 2018-2021 et l'élaboration de la nouvelle mouture du cadre d'égalité des sexes de l'UNICEF. L'organisation a déjà pris des mesures pour mettre en œuvre certaines recommandations en vue de l'examen à mi-parcours. Pendant la période du Plan stratégique restant à courir, l'UNICEF doublera ses investissements en faveur des priorités ciblées de l'actuel Plan d'action pour l'égalité des sexes, tout en consolidant le leadership, la redevabilité et les capacités à intégrer la question de l'égalité des sexes de manière plus résolue dans les différents secteurs clés (éducation, santé, nutrition et eau, assainissement et hygiène pour tous). Enfin, alors qu'en 2020, la communauté internationale évaluera les progrès accomplis pendant les 25 ans qui se sont écoulés depuis la quatrième Conférence mondiale sur les femmes : Lutte pour

l'égalité, le développement et la paix, l'évaluation étayera la réflexion institutionnelle sur la meilleure manière pour l'UNICEF de passer à la vitesse supérieure s'agissant de sa responsabilité mondiale en matière d'égalité des sexes et de son rôle de défenseur en la matière sur la scène internationale, ainsi que des mesures concrètes et nécessaires qui doivent être prises, conformément à son statut de protecteur de la Convention relative aux droits de l'enfant.

11. La présente réponse de l'administration s'appuie sur les consultations tenues entre décembre 2019 et février 2020 avec l'Équipe mondiale de gestion, les bureaux régionaux et leurs Directeurs adjoints, les comités directeurs du plan d'action pour l'égalité des sexes au niveau mondial comme au niveau des programmes, et les États Membres. L'UNICEF entérine les huit recommandations générales de l'évaluation.

12. Les mesures proposées et les prochaines étapes envisagées pour appliquer les recommandations figurent à la section II.

13. Les éléments de décision soumis à l'avis du Conseil d'administration figurent à la section III.

II. Principales recommandations de l'évaluation et réponse de l'administration de l'UNICEF

<i>Action</i>	<i>Section(s) responsable(s)</i>	<i>Date d'achèvement prévue</i>	<i>Mesures prises et stade de la mise en œuvre :</i> <i>Pas encore commencé</i> <i>En cours</i> <i>Achevé</i> <i>Annulé</i>	<i>Documents justificatifs</i>
<p>Recommandation générale de l'évaluation</p> <p>L'UNICEF doit se doter d'une vision plus ambitieuse en matière d'égalité des sexes et affirmer de manière proactive son engagement à cet égard en tant que « défenseur mondial de l'égalité des sexes », en collaboration avec les Nations Unies et ses partenaires, entre autres, nationaux.</p> <p>L'évaluation a pour recommandation générale d'accroître sensiblement l'ambition et l'aspiration guidant la vision de l'UNICEF en matière d'égalité des sexes, à la mesure de son mandat et de son rôle de défenseur mondial des droits de l'enfant. Ce faisant, l'UNICEF améliorera sensiblement ses possibilités d'obtenir des résultats dans ce domaine et apportera des changements substantiels dans la vie des enfants et des adultes à travers le monde.</p> <p>Réponse de l'administration : D'accord</p> <p>S'appuyant sur sa Politique sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des filles et des femmes (2010), l'UNICEF élaborera une nouvelle politique en la matière, porteuse d'une vision audacieuse de son travail dans le domaine de l'égalité des sexes pour les dix prochaines années, conformément aux objectifs de développement durable, au Programme d'action de Beijing et aux réformes du système des Nations Unies pour le développement. Cette politique consolidera les progrès accomplis (y compris dans les domaines couverts par l'évaluation), et reflètera l'état actuel de la question de l'égalité des sexes et l'évolution du paysage connexe. Elle aura pour pendant le Plan d'action pour l'égalité des sexes – qui détaille la mise en œuvre et le calendrier connexe – mis au point parallèlement au Plan stratégique de l'UNICEF pour 2022-2025. La nouvelle vision traduite par cette politique a pour objectif ultime d'atteindre un large éventail de résultats positifs à grande échelle pour les femmes et les filles, et d'informer sur les mesures prises en interne par l'UNICEF dans le cadre des efforts mondiaux visant à réaliser les objectifs de développement durable et plus encore. L'UNICEF adoptera une approche fondée sur les valeurs selon laquelle l'égalité des sexes est fondamentale du point de vue des droits de l'enfant ; ainsi la transformation institutionnelle sera-t-elle au cœur de la nouvelle politique et du nouveau plan d'action, en sus de l'adaptation. L'UNICEF n'aura de cesse de renforcer l'intégration de la question de l'égalité des sexes dans l'ensemble de ses partenariats interorganisations, dans la droite ligne de la réforme du système des Nations Unies pour le développement, et redoublera d'efforts pour améliorer sa visibilité et asseoir son statut de défenseur mondial de l'égalité des sexes.</p>				
<p>Action 0.1 Élaborer une nouvelle Politique sur l'égalité des sexes (remplaçant celle de 2010), qui</p>	<p>Section de l'égalité des sexes au nom du Bureau de la</p>	<p>Juin 2021</p>	<p>Pas encore commencé</p>	<p>ND</p>

<i>Action</i>	<i>Section(s) responsable(s)</i>	<i>Date d'achèvement prévue</i>	<i>Mesures prises et stade de la mise en œuvre :</i> <i>Pas encore commencé</i> <i>En cours</i> <i>Achevé</i> <i>Annulé</i>	<i>Documents justificatifs</i>
<p>définira la vision de l'UNICEF en la matière dans le cadre de la Décennie d'action pour atteindre les objectifs de développement durable. La vision porteuse de changements de cette nouvelle politique sera systématiquement ancrée dans les plans stratégiques de l'UNICEF à venir.</p> <p>La mise en œuvre de la politique s'appuiera sur un nouveau Plan d'action pour l'égalité des sexes assorti d'échéances, qui s'alignera sur le prochain Plan stratégique et fera l'objet d'un rapport annuel au Conseil d'administration. (Voir la recommandation 1, actions 1.2 et 1.3.)</p>	<p>Directrice générale ; Directeur général adjoint pour les programmes ; Directrice générale adjointe pour la gestion ; Division des programmes</p>			
<p>Action 0.2</p> <p>Renforcer l'intégration de la question de l'égalité des sexes dans les partenariats interorganisations auxquels participe l'UNICEF, en accord avec la réforme du système des Nations Unies pour le développement au niveau du siège, des régions et des pays. Plus précisément, l'UNICEF s'emploiera à :</p> <p>0.2 a) Partager les recommandations concrètes avec le Bureau de la coordination des activités de développement et l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) en vue de renforcer l'analyse des disparités entre les sexes au sein des équipes</p>	<p>Section de l'égalité des sexes ; Division des partenariats publics ; Division des données, de l'analytique, de la planification et du suivi</p>	<p>Décembre 2020</p>	<p>En cours</p>	<p>ND</p>

<i>Action</i>	<i>Section(s) responsable(s)</i>	<i>Date d'achèvement prévue</i>	<i>Mesures prises et stade de la mise en œuvre :</i> <i>Pas encore commencé</i> <i>En cours</i> <i>Achevé</i> <i>Annulé</i>	<i>Documents justificatifs</i>
<p>de pays des Nations Unies et du plan-cadre des Nations Unies pour une coopération en faveur du développement durable dans le contexte des réformes entreprises par les Nations Unies.</p> <p>0.2 b) Diffuser les tableaux de bord des équipes de pays relatifs au Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes auprès des bureaux de pays de l'UNICEF en vue d'assurer la conformité des activités réalisées à l'échelle nationale.</p> <p>0.2 c) Fournir des lignes directrices aux bureaux de pays sur l'intégration de l'analyse des disparités entre les sexes dans le plan-cadre des Nations Unies pour une coopération en faveur du développement durable.</p>				
<p>Action 0.3</p> <p>Démontrer le leadership de l'UNICEF dans le domaine de l'égalité des sexes en menant des campagnes visibles sur cette question et sur l'autonomisation des femmes et des filles avec la participation des partenaires comme du personnel de l'UNICEF à tous les niveaux.</p>	<p>Section de l'égalité des sexes ; Division de la communication ; Division des partenariats publics</p>	<p>Décembre 2020</p>	<p>En cours</p>	<p>Stratégie de communication relative à l'initiative Génération égalité</p>

<i>Action</i>	<i>Section(s) responsable(s)</i>	<i>Date d'achèvement prévue</i>	<i>Mesures prises et stade de la mise en œuvre :</i> <i>Pas encore commencé</i> <i>En cours</i> <i>Achevé</i> <i>Annulé</i>	<i>Documents justificatifs</i>
<p>Recommandation 1 de l'évaluation : Préparer une politique institutionnelle révisée à mettre en œuvre en 2022-2025</p> <p>Les instruments du Plan d'action pour l'égalité des sexes se sont révélés précieux, mais leur ampleur et leur portée ne sont plus adaptées dans un environnement mondial en mutation. Au lieu de mettre en place un « troisième Plan d'action pour l'égalité des sexes », il convient de remplacer le cadre institutionnel par une nouvelle mouture de la Politique sur l'égalité des sexes et du plan de mise en œuvre connexe. L'UNICEF est invité à mettre à jour sa Politique sur l'égalité des sexes datant de 2010 à l'aune de son rôle de chef de file mondial de la protection des enfants, de la Déclaration de Beijing et des objectifs de développement durable. La politique devra :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Être fondée sur un processus de consultation large et approfondi ; b) Définir clairement la position de l'UNICEF en matière d'égalité des sexes au sein du système interorganisations ; c) Énoncer clairement son aspiration à placer la question de l'égalité des sexes au cœur de la réalisation des droits des enfants ; d) Définir les résultats de haut niveau en matière d'égalité des sexes auxquels l'UNICEF contribuera à l'aune des objectifs de développement durable et de la Déclaration de Beijing ; e) Couvrir les trois piliers d'action suivants : <ul style="list-style-type: none"> i) Des résultats normatifs et programmatiques en matière d'égalité des sexes s'inscrivant dans le continuum action humanitaire-développement-consolidation de la paix, ii) Le cadre de travail de l'UNICEF, notamment la parité des sexes au sein du personnel et la culture institutionnelle, iii) La prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles, et du harcèlement et des abus sexuels, aux niveaux interne et externe ; f) Contribuer à l'obtention de résultats en énonçant clairement les changements institutionnels prévus à cette fin (voir la recommandation 2). <p>La politique doit inclure les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Des définitions et des concepts clairs qui reflètent la réalité actuelle sur les disparités entre les sexes dans le pays ; b) Une théorie du changement qui relie les résultats institutionnels aux résultats porteurs de transformations en matière d'égalité des sexes ; c) Un cadre de redevabilité défini pour tous les niveaux de l'organisation en commençant par la direction de l'UNICEF (voir la 				

<i>Action</i>	<i>Section(s) responsable(s)</i>	<i>Date d'achèvement prévue</i>	<i>Mesures prises et stade de la mise en œuvre :</i> <i>Pas encore commencé</i> <i>En cours</i> <i>Achevé</i> <i>Annulé</i>	<i>Documents justificatifs</i>
<p>recommandation 6) ;</p> <p>d) Un cadre de résultats solide comprenant des cibles claires, mesurables et assorties d'échéances en matière d'égalité des sexes, applicables dans divers contextes opérationnels et axées sur le travail effectué en amont et sur la fourniture de services ;</p> <p>e) Une stratégie d'exécution claire, centrée sur les bureaux de pays et les bureaux régionaux de l'UNICEF ;</p> <p>f) Une stratégie d'apprentissage visant la génération, la transmission et le partage de connaissances ;</p> <p>g) Un engagement à se soumettre à des examens réguliers, par exemple, tous les quatre ans.</p> <p>Réponse de l'administration : D'accord</p> <p>Les recommandations sont opportunes et s'alignent sur les processus d'évaluation en cours en 2020, ainsi que sur le vingt-cinquième anniversaire de la Déclaration de Beijing et sur l'appel du Secrétaire général en faveur de la Décennie d'action pour atteindre les objectifs de développement durable. Au cours des deux prochaines années, l'actuel Plan d'action pour l'égalité des sexes permettra d'approfondir l'apprentissage et d'éclairer l'élaboration de la nouvelle politique relative à l'égalité des sexes et du nouveau plan de mise en œuvre assorti d'échéances (le « plan d'action »). Les actions ci-après visent à garantir : a) que l'ensemble du processus stratégique bénéficie d'une expertise sur la question de l'égalité des sexes systématique et cohérente, interne et externe, grâce à de vastes consultations ; b) que la nouvelle politique et le nouveau plan d'action tiennent compte des connaissances et des avancées mondiales actuelles s'agissant des mesures efficaces pour promouvoir l'égalité des sexes, tant au niveau des programmes que sur le lieu de travail ; et c) que les ressources nécessaires à la mise en œuvre sont disponibles à court terme, pendant l'élaboration de la nouvelle politique et du nouveau plan d'action, et à plus long terme, pour assurer la durabilité des capacités dévolues à la question de l'égalité des sexes et du financement de la future mise en œuvre.</p>				
<p>Action 1.1</p> <p>Établir un groupe consultatif spécial chargé d'appuyer l'élaboration de la nouvelle Politique sur l'égalité des sexes et du nouveau plan d'action pour l'égalité des sexes de l'UNICEF, y compris le cadre de résultats du Plan stratégique, et de conseiller le Comité directeur mondial de l'UNICEF pour l'égalité des sexes.</p>	<p>Section de l'égalité des sexes au sein du siège de l'UNICEF ; Bureau de la Directrice générale ; Division des programmes, avec le soutien de l'ensemble des divisions du siège ; Coordonnatrice</p>	<p>Décembre 2020</p>	<p>En cours</p>	<p>Version préliminaire du cahier des charges du groupe consultatif spécial.</p>

<i>Action</i>	<i>Section(s) responsable(s)</i>	<i>Date d'achèvement prévue</i>	<i>Mesures prises et stade de la mise en œuvre :</i> <i>Pas encore commencé</i> <i>En cours</i> <i>Achevé</i> <i>Annulé</i>	<i>Documents justificatifs</i>
	principale des activités visant à prévenir et à combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel ; Conseillère spéciale en matière de culture institutionnelle ; bureaux de pays et bureaux régionaux			
<p>Action 1.2</p> <p>En s'inspirant de la Politique sur l'égalité des sexes datant de 2010, élaborer une nouvelle politique articulant une vision sur dix ans et une théorie du changement claire, qui reflètera les principales recommandations de l'évaluation, dont :</p> <p>a) Une déclaration claire relative à l'aspiration de l'organisation à placer la question de l'égalité des sexes au centre de la réalisation des droits des enfants et des femmes ;</p> <p>b) Trois piliers d'action :</p> <p>i) Des résultats aussi bien normatifs que programmatiques en matière d'égalité des sexes s'inscrivant au sein du continuum action humanitaire-</p>	Section de l'égalité des sexes au sein du siège de l'UNICEF et Division des programmes, avec le soutien de l'ensemble des divisions du siège ; Coordonnatrice principale des activités visant à prévenir et à combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel ; Conseillère spéciale en matière de	Septembre 2021	En cours	Le calendrier et le processus d'élaboration de la Politique sur l'égalité des sexes et du plan d'action pour l'égalité des sexes sont en place.

<i>Action</i>	<i>Section(s) responsable(s)</i>	<i>Date d'achèvement prévue</i>	<i>Mesures prises et stade de la mise en œuvre :</i> <i>Pas encore commencé</i> <i>En cours</i> <i>Achevé</i> <i>Annulé</i>	<i>Documents justificatifs</i>
<p>développement-consolidation de la paix,</p> <p>ii) Un lieu de travail soucieux de l'égalité des sexes, appliquant la parité des sexes au sein du personnel, et une culture institutionnelle inclusive,</p> <p>iii) La prévention des actes d'exploitation et d'atteintes sexuelles commis par des membres du personnel des Nations Unies et du personnel apparenté, du harcèlement et des abus sexuels sur le lieu de travail, en reconnaissance du fait que l'exploitation et les atteintes sexuelles/le harcèlement sexuel sont profondément liés à des relations de pouvoir inégales, aux abus de pouvoir et aux préjugés sexistes.</p>	culture institutionnelle ; bureaux de pays et bureaux régionaux			
<p>Action 1.3</p> <p>Élaborer un plan d'action pour l'égalité des sexes assorti d'échéances, de cibles et de résultats clairs en la matière, conforme au prochain Plan stratégique de l'UNICEF, et accompagné d'un compte rendu annuel au Conseil d'administration sur la mise en œuvre de la nouvelle Politique sur l'égalité des sexes.</p>	Section de l'égalité des sexes au sein du siège de l'UNICEF et Division des programmes, avec le soutien de l'ensemble des divisions du siège, et bureaux de pays et bureaux régionaux	Septembre 2021	Pas encore commencé	
<p>Action 1.4</p> <p>Continuer de mobiliser des ressources ordinaires pour financer les dispositifs</p>	Bureau de la Directrice générale	Décembre 2020	Pas encore commencé	

<i>Action</i>	<i>Section(s) responsable(s)</i>	<i>Date d'achèvement prévue</i>	<i>Mesures prises et stade de la mise en œuvre :</i> <i>Pas encore commencé</i> <i>En cours</i> <i>Achevé</i> <i>Annulé</i>	<i>Documents justificatifs</i>
<p>relatifs à la problématique femmes-hommes, et assurer la coordination requise pour faciliter l'élaboration et la mise en œuvre de la Politique sur l'égalité des sexes et du plan d'action pour l'égalité des sexes. Néanmoins, à des fins de pérennité des financements, l'UNICEF œuvrera également à institutionnaliser le financement des questions liées à l'égalité des sexes dans d'autres sources de revenu. Concrètement, l'UNICEF s'engage à : a) atteindre le seuil fixé et consacrer 15 % de ses dépenses à la promotion de l'égalité des sexes ; b) déployer des efforts concertés pour accroître les financements dans ce domaine, en demandant aux donateurs d'y investir davantage et en puisant dans d'autres fonds communs thématiques ; c) lever des financements pour la problématique de l'égalité des sexes dans les fonds thématiques sectoriels ; et d) inclure un poste spécifique dans les Principaux engagements pour les enfants dans l'action humanitaire.</p>				
<p>Recommandation 2 de l'évaluation : Soutenir l'obtention de résultats en poursuivant les avancées liées au renforcement institutionnel</p> <p>Le Plan d'action pour l'égalité des sexes a créé de nombreux systèmes précieux qui ont permis à l'UNICEF de cerner et de suivre les progrès accomplis en matière de renforcement institutionnel. Néanmoins, il convient de revoir un certain nombre de ces systèmes afin de garantir qu'ils sont adaptés à l'avenir. L'UNICEF doit soutenir la concrétisation de la politique via un processus de renforcement institutionnel progressif, intégré dans un plan de mise en œuvre exhaustif. Ce dernier doit clairement relier l'évolution de l'organisation</p>				

<i>Action</i>	<i>Section(s) responsable(s)</i>	<i>Date d'achèvement prévue</i>	<i>Mesures prises et stade de la mise en œuvre :</i> <i>Pas encore commencé</i> <i>En cours</i> <i>Achevé</i> <i>Annulé</i>	<i>Documents justificatifs</i>
<p>aux résultats de la Politique sur l'égalité des sexes, dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Poursuivre l'élaboration des dispositifs relatifs à la problématique femmes-hommes (voir la recommandation 5) ; b) Actualiser les indicateurs clés de performance afin de mettre davantage l'accent sur les résultats et distinguer les partenariats interorganisations ; c) Vérifier l'exactitude et la validité des systèmes de données institutionnels actuels ; d) Améliorer les lignes directrices relatives au marqueur d'égalité des sexes et à l'étiquette « égalité des sexes », en particulier réviser la méthodologie pour calculer les dépenses globales dans ce domaine et instituer l'obligation de mettre en place un système d'assurance de la qualité. <p>Réponse de l'administration : D'accord</p> <p>S'appuyant sur les activités en cours, l'UNICEF est déterminé à renforcer ses systèmes de suivi institutionnel en vue de soutenir le travail programmatique promouvant l'égalité des sexes. Les mesures envisagées se centreront sur le renforcement des systèmes de suivi institutionnel à l'aide d'examins plus approfondis qui permettront d'améliorer l'exactitude et la validité des résultats. Intensifiant les efforts importants consentis ces dernières années pour renforcer les capacités, l'UNICEF compte : a) étendre les mesures axées sur le renforcement des capacités du personnel au niveau des pays afin d'améliorer l'utilisation de ces systèmes de suivi ; et b) rendre le processus de redevabilité à l'égard de la mise en œuvre plus rigoureux, en définissant clairement les responsabilités régionales et nationales en matière de résultats, en améliorant les boucles de rétroaction et en multipliant les possibilités de partager les apprentissages à tous les niveaux de l'organisation. Dans la mesure du possible, des lignes directrices sur le suivi et la communication en matière d'égalité des sexes seront intégrées aux lignes directrices plus générales relatives à l'ensemble du système afin que les efforts soient axés sur le travail de terrain et soutiennent le dispositif de redevabilité à tous les niveaux. La nécessité de mener un audit au regard de l'égalité des sexes sera examinée. Cet aspect est important pour améliorer les performances du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes.</p>				
<p>Action 2.1</p> <p>Examiner les systèmes institutionnels de données sur le suivi en place afin d'améliorer l'exactitude et la validité des résultats relatifs à l'égalité des sexes ; mettre au point des lignes directrices spécifiques sur le perfectionnement des boucles de rétroaction</p>	<p>Division des données, de l'analytique, de la planification et du suivi Section de l'égalité des sexes au sein du siège de l'UNICEF ;</p>	<p>Décembre 2020</p>	<p>En cours</p>	<p>La première partie du tableau de bord pour l'égalité des sexes est achevée.</p>

<i>Action</i>	<i>Section(s) responsable(s)</i>	<i>Date d'achèvement prévue</i>	<i>Mesures prises et stade de la mise en œuvre :</i> <i>Pas encore commencé</i> <i>En cours</i> <i>Achevé</i> <i>Annulé</i>	<i>Documents justificatifs</i>
<p>et leur utilisation par les bureaux de pays de l'UNICEF. Cet examen couvrira les tâches ci-après :</p> <p>2.1 a) Examiner les indicateurs standard du module d'évaluation des résultats afin d'estimer l'impact de la codification et de l'étiquetage de l'égalité des sexes dans la représentation des programmes et cartographier les indicateurs spécifiques en vue de créer les indicateurs standard manquants ou de modifier l'étiquetage selon qu'il convient.</p> <p>2.1 b) Achever la mise à jour en cours du tableau de bord mondial pour l'égalité des sexes afin d'afficher des indicateurs standard ;</p> <p>2.1 c) Renforcer les capacités du personnel à rendre compte du module d'évaluation des résultats et appliquer les outils d'analyse des disparités entre les sexes à l'échelle sectorielle à l'aide de séances structurées de formation et de sensibilisation.</p>	<p>équipe InSight ; bureaux régionaux</p>			
<p>Action 2.2</p> <p>Examiner et améliorer le marqueur d'égalité des sexes, les lignes directrices sur l'étiquette « égalité des sexes » et le calcul des dépenses réalisées à ce titre. Investir dans l'amélioration de la méthodologie de calcul des dépenses globales en lien avec l'égalité</p>	<p>Division des données, de l'analytique, de la planification et du suivi équipe InSight ; Section de l'égalité des sexes au sein du</p>	<p>Décembre 2020</p>	<p>Pas encore commencé</p>	

<i>Action</i>	<i>Section(s) responsable(s)</i>	<i>Date d'achèvement prévue</i>	<i>Mesures prises et stade de la mise en œuvre :</i> <i>Pas encore commencé</i> <i>En cours</i> <i>Achevé</i> <i>Annulé</i>	<i>Documents justificatifs</i>
des sexes et celle des contrôles de l'assurance de la qualité. Renforcer les capacités du personnel des bureaux de pays et des bureaux régionaux en matière de calcul des dépenses relatives à l'égalité des sexes.	siège de l'UNICEF			
<p>Action 2.3</p> <p>Renforcer la redevabilité institutionnelle en matière de contrôle, de communication de l'information et de suivi des résultats concernant l'égalité des sexes dans les programmes et sur le lieu de travail, à l'aide des mesures suivantes :</p> <p>2.3 a) Créer un comité directeur pour l'égalité des sexes dans chaque région et inclure un point de l'ordre du jour permanent dans les réunions des équipes de gestion régionales. Ces organes, qui seront les pendants régionaux du Comité directeur mondial de l'UNICEF pour l'égalité des sexes, tiendront des réunions biennales, parallèlement à toutes celles de l'équipe mondiale de gestion. Il convient de mettre au point le modèle des futures sessions sur l'égalité des sexes pour les équipes de gestion régionales et mondiale, qui sera axé sur les résultats, l'échange et l'apprentissage par les pairs, afin que les initiatives et les programmes soient davantage porteurs de transformations en matière d'égalité des</p>	Bureau de la Directrice générale ; Division des programmes et bureaux régionaux, avec le soutien de la Section de l'égalité des sexes au sein du siège de l'UNICEF	Décembre 2020	Pas encore commencé	

<i>Action</i>	<i>Section(s) responsable(s)</i>	<i>Date d'achèvement prévue</i>	<i>Mesures prises et stade de la mise en œuvre :</i> <i>Pas encore commencé</i> <i>En cours</i> <i>Achevé</i> <i>Annulé</i>	<i>Documents justificatifs</i>
sexes. 2.3 b) Examiner les tableaux de bord des équipes de gestion régionales et mondiale afin d'étudier l'inclusion de certains indicateurs clés de performance relatifs à la question de l'égalité des sexes.				
Action 2.4 Examiner la nécessité de mener un audit institutionnel au regard de l'égalité des sexes au cours du prochain exercice de planification des activités du Bureau de l'audit interne et des investigations.	Bureau de l'audit interne et des investigations	Septembre 2020	Pas encore commencé	
<p>Recommandation 3 de l'évaluation : Améliorer l'intégration de la question de l'égalité des sexes dans la programmation multisectorielle et au niveau du siège</p> <p>Les priorités ciblées des Plans d'action pour l'égalité des sexes ont permis d'atteindre de précieux résultats dans ce domaine, mais se sont également révélées énergivores au détriment des principaux programmes. Dans le nouveau cadre normatif, il faut donner un caractère prioritaire à la prise en compte de la problématique femmes-hommes et aux initiatives axées sur l'autonomisation. Dans le cadre de la nouvelle Politique sur l'égalité des sexes, il faut intégrer la problématique femmes-hommes dans les principaux domaines de programmation, notamment à travers des initiatives porteuses de changements qui positionnent l'UNICEF en tant que défenseur clé de l'égalité des sexes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formuler, dans le cadre de la politique, une stratégie d'intégration de l'égalité des sexes dans les principaux programmes humanitaires et de développement accompagnée d'initiatives porteuses de changements, notamment en faveur des femmes et des filles ; • Promouvoir l'utilisation de la programmation multisectorielle, notamment par l'intermédiaire d'approches axées sur le cycle de vie ; • Privilégier les mesures d'incitation et le renforcement des capacités des partenaires externes en partant d'une perspective porteuse de changements ; • Exiger (et vérifier) que la phase d'élaboration des programmes intègre systématiquement une analyse des disparités entre les sexes au 				

<i>Action</i>	<i>Section(s) responsable(s)</i>	<i>Date d'achèvement prévue</i>	<i>Mesures prises et stade de la mise en œuvre :</i> <i>Pas encore commencé</i> <i>En cours</i> <i>Achevé</i> <i>Annulé</i>	<i>Documents justificatifs</i>
<p>niveau du siège ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exiger l'intégration de l'égalité des sexes dans les cadres de résultats des programmes et les rapports annuels sur les résultats au niveau du siège, ainsi que dans les évaluations et les accords de coopération au titre des programmes. <p>Réponse de l'administration : Partiellement d'accord</p> <p>Si nous convenons de la nécessité d'investir davantage dans l'intégration de la problématique femmes-hommes, cela ne doit cependant pas compromettre la priorité continue accordée aux domaines ciblés dans lesquels des progrès substantiels ont été accomplis s'agissant des résultats relatifs à l'égalité des sexes. Au cours des deux prochaines années, pendant la période de mise en œuvre du Plan stratégique et de l'actuel Plan d'action pour l'égalité des sexes restant à courir, l'UNICEF renforcera ses activités de programmation intégrée, et œuvrera résolument à suivre les progrès dans les différents secteurs et à inclure une expertise en matière d'égalité des sexes dans la programmation et les efforts de plaidoyer. Des mécanismes régionaux seront mis en place pour promouvoir et suivre l'apprentissage commun et la programmation multisectorielle, et une attention accrue sera accordée au renforcement systématique de l'intégration de l'égalité des sexes dans les interventions humanitaires de l'UNICEF, conformément à la nouvelle mouture des Principaux engagements pour les enfants dans l'action humanitaire. Les lignes directrices relatives à l'intégration de la question de l'égalité des sexes dans les évaluations seront également mises en œuvre.</p>				
<p>Action 3.1</p> <p>Au cours de la période restant à courir aux fins de la mise en œuvre du Plan stratégique pour 2018-2021, veiller à ce que les réunions biennales régionales et mondiales du Comité directeur du Plan d'action pour l'égalité des sexes (Division des programmes), parallèles aux examens semestriels et annuels, suivent les progrès réalisés par rapport aux résultats intégrés, et définissent des stratégies d'accélération.</p>	<p>Division des programmes, avec le soutien de la Section de l'égalité des sexes au sein du siège de l'UNICEF</p>	<p>Décembre 2020</p>	<p>En cours</p>	<p>Rapport de synthèse sur le processus de consultation du Comité directeur du Plan d'action pour l'égalité des sexes (Division des programmes) portant sur la programmation intégrée (février 2020)</p>

<i>Action</i>	<i>Section(s) responsable(s)</i>	<i>Date d'achèvement prévue</i>	<i>Mesures prises et stade de la mise en œuvre :</i> <i>Pas encore commencé</i> <i>En cours</i> <i>Achevé</i> <i>Annulé</i>	<i>Documents justificatifs</i>
<p>Action 3.2</p> <p>Dans la nouvelle mouture des Principaux engagements pour les enfants dans l'action humanitaire, formuler une vision claire et définir des cibles précises en matière d'intégration de l'égalité des sexes dans l'action humanitaire ; élaborer un plan de sensibilisation et de mise en œuvre connexe.</p>	<p>Bureau des opérations d'urgence ; Équipe pour la consolidation de la paix, la résilience, l'environnement et le climat ; Section de l'égalité des sexes au sein du siège de l'UNICEF</p>	<p>Décembre 2020</p>	<p>En cours</p>	<p>La version révisée des Principaux engagements pour les enfants dans l'action humanitaire comprend les indicateurs de référence intégrés et ciblés relatifs à l'égalité des sexes.</p>
<p>Action 3.3</p> <p>Voir également l'action 2.3 a) : Établir un comité directeur au niveau régional, qui sera le pendant du Comité directeur mondial du Plan d'action pour l'égalité des sexes relevant de la Division des programmes, et qui, composé de conseillers régionaux, se centrera sur l'apprentissage et l'amélioration de la programmation multisectorielle axée sur l'égalité des sexes.</p>	<p>Bureaux régionaux, avec le soutien de la Section de l'égalité des sexes au sein du siège de l'UNICEF, et Division des programmes</p>	<p>Septembre 2020</p>	<p>Pas encore commencé</p>	
<p>Action 3.4</p> <p>Mettre au point une liste de contrôle et des lignes directrices en vue de faciliter la révision des documents relatifs aux partenariats (descriptifs de programmes ordinaires et humanitaires, accords de financement à court terme et rapports d'activité des partenaires) sous l'angle de l'égalité des sexes.</p>	<p>Division des données, de l'analytique, de la planification et du suivi, avec le soutien de la Section de l'égalité des sexes au sein du siège de l'UNICEF</p>	<p>Décembre 2020</p>	<p>Pas encore commencé</p>	

<i>Action</i>	<i>Section(s) responsable(s)</i>	<i>Date d'achèvement prévue</i>	<i>Mesures prises et stade de la mise en œuvre :</i> <i>Pas encore commencé</i> <i>En cours</i> <i>Achevé</i> <i>Annulé</i>	<i>Documents justificatifs</i>
<p>Recommandation 4 de l'évaluation : Intégrer la question de l'égalité des sexes dans la planification et la programmation nationales et régionales</p> <p>Pour garantir la prise en compte de la question de l'égalité des sexes sur le terrain, il faut d'abord définir ce qu'elle signifie pour l'UNICEF dans le contexte de son environnement opérationnel, quels sont les résultats recherchés sur une période donnée et quels sont les moyens mis en œuvre pour les atteindre. Plusieurs bureaux de pays de l'UNICEF se sont déjà engagés dans cette voie, mais d'autres doivent y accorder une attention immédiate. L'évaluation recommande à l'UNICEF de demander à tous les bureaux de pays et régionaux d'intégrer la question de l'égalité des sexes dans leurs descriptifs de programmes nationaux ou régionaux, en tenant compte de la situation à cet égard sur le terrain, de même que les priorités du système interorganisations telles qu'elles sont reflétées dans les plans-cadres des Nations Unies pour une coopération en faveur du développement durable. Cette approche aidera à définir le rôle de l'UNICEF au sein du système interorganisations et permettra à de nombreux bureaux de comprendre les activités qui sont réalisées à l'heure actuelle, mais dont il n'est pas fait état dans le cadre du Plan d'action pour l'égalité des sexes.</p> <p>Réponse de l'administration : D'accord</p> <p>Il convient de formuler plus clairement et d'appliquer plus résolument les prérequis de l'analyse des disparités entre les sexes et de l'intégration des questions connexes dans l'élaboration, l'exécution et le suivi des programmes. Les efforts seront alignés sur les orientations et les outils existants, qui sont actuellement systématisés afin d'être plus accessibles aux bureaux de pays. L'UNICEF adoptera en outre une approche fondée sur la modélisation et les bonnes pratiques pour partager les enseignements sur les mesures qui ont fait leurs preuves, en aidant les pays faisant office de « champions » à présenter leurs stratégies et leurs résultats en matière de programmation.</p>				
<p>Action 4.1</p> <p>Mettre au point une stratégie afin que les pays examinent les programmes dans une perspective axée sur l'égalité des sexes au titre de la préparation et/ou de la révision de leur descriptif de programme de pays, y compris dans les moments clés dévolus à l'analyse et à la réflexion. Cela signifie, entre autres, repérer les pays « champions de l'égalité des sexes » au sein de l'UNICEF, qui seront les modèles guidant l'obtention de</p>	<p>Section de l'égalité des sexes au sein du siège de l'UNICEF et bureaux régionaux</p>	<p>Septembre 2020</p>	<p>Pas encore commencé</p>	

<i>Action</i>	<i>Section(s) responsable(s)</i>	<i>Date d'achèvement prévue</i>	<i>Mesures prises et stade de la mise en œuvre :</i> <i>Pas encore commencé</i> <i>En cours</i> <i>Achevé</i> <i>Annulé</i>	<i>Documents justificatifs</i>
résultats programmatiques connexes à grande échelle. Il convient de tirer parti des enseignements fournis par ces pays pour éclairer l'élaboration de la nouvelle Politique sur l'égalité des sexes et du prochain Plan d'action pour l'égalité des sexes (voir la recommandation 1).				
<p>Action 4.2</p> <p>Définir clairement l'engagement de l'UNICEF envers l'égalité des sexes dans les outils d'analyse des questions connexes qui sont en cours d'intégration dans la version en ligne, interne et actualisée, du manuel des procédures de programmation et de planification de l'UNICEF, qui s'aligne par ailleurs sur les cadres de coopération interorganisations, portant notamment sur la collecte de données.</p>	Division des données, de l'analytique, de la planification et du suivi, et Section de l'égalité des sexes au sein du siège de l'UNICEF	Juin 2020	En cours	Site consacré au manuel des procédures de programmation et de planification de l'UNICEF
<p>Action 4.3</p> <p>Veiller à ce que les nouvelles procédures de l'UNICEF pour les descriptifs de programme de pays et les notes stratégiques des programmes établissent clairement les prérequis pour l'analyse des disparités entre les sexes et l'intégration des questions connexes dans l'élaboration et le suivi des programmes, ainsi que dans les cadres de résultats.</p>	Division des données, de l'analytique, de la planification et du suivi, et Section de l'égalité des sexes au sein du siège de l'UNICEF	Décembre 2020	Pas encore commencé	

<i>Action</i>	<i>Section(s) responsable(s)</i>	<i>Date d'achèvement prévue</i>	<i>Mesures prises et stade de la mise en œuvre : Pas encore commencé En cours Achevé Annulé</i>	<i>Documents justificatifs</i>
<p>Recommandation 5 de l'évaluation : Renforcer les capacités en matière d'égalité des sexes à partir de valeurs en vue de mieux faire comprendre la problématique femmes-hommes</p> <p>La sensibilisation aux questions relatives à l'égalité des sexes est inégale au sein de l'UNICEF et implique donc d'adopter une approche globale du renforcement des capacités. L'égalité des sexes est une préoccupation inéluctable fondée sur des valeurs, qui constitue un fondement essentiel du renforcement des capacités techniques et de l'obtention de résultats en la matière. Il convient d'entreprendre une formation généralisée à l'échelle de l'UNICEF afin de garantir que la sensibilisation à cette question et les compétences techniques connexes atteignent tous les recoins de la « maison » de l'UNICEF. À ces fins il sera nécessaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> • De mettre au point une stratégie de formation ciblée et obligatoire sur l'égalité des sexes pour l'ensemble du personnel, y compris les fonctionnaires des niveaux D1 et D2, du point de vue des droits et des valeurs plutôt que sous l'angle de la conformité institutionnelle ; • D'inclure l'égalité des sexes dans les cours d'initiation du nouveau personnel, ainsi que dans les cours de gestion et de leadership ; • De rendre effective l'obligation énoncée dans le Plan d'action pour l'égalité des sexes consistant à désigner un spécialiste de la problématique femmes-hommes dans les cas où les budgets des programmes de pays dépassent 20 millions de dollars ; • De professionnaliser le réseau des responsables de la coordination des questions d'égalité des sexes : <ul style="list-style-type: none"> ○ Exiger que chaque unité et division du siège, chaque bureau régional et chaque bureau de pays de l'UNICEF constituent une équipe, de taille appropriée, de responsables de la coordination des questions d'égalité des sexes travaillant à l'aune du mandat élaboré au niveau de l'organisation, ○ Exiger que l'ensemble des responsables de la coordination des questions d'égalité des sexes suive la formation GenderPro pertinente, ○ Prévoir des délais réalistes dans les plans de travail pour la réalisation des activités centrées sur l'égalité des sexes par les responsables de la coordination des questions connexes, ○ Ajouter des responsabilités relatives à l'égalité des sexes aux objectifs d'apprentissage et aux évaluations des performances des responsables de la coordination des questions d'égalité des sexes, ○ Exiger que l'ensemble des réseaux de responsables de la coordination des questions d'égalité des sexes au niveau des pays rende compte au représentant adjoint ; • De tenter de travailler en partenariat avec d'autres entités des Nations Unies, en particulier ONU-Femmes, afin de renforcer les capacités des partenaires, notamment les pouvoirs publics, en matière d'égalité des sexes. 				

<i>Action</i>	<i>Section(s) responsable(s)</i>	<i>Date d'achèvement prévue</i>	<i>Mesures prises et stade de la mise en œuvre :</i> <i>Pas encore commencé</i> <i>En cours</i> <i>Achevé</i> <i>Annulé</i>	<i>Documents justificatifs</i>
<p>Réponse de l'administration : D'accord</p> <p>L'UNICEF s'est particulièrement investi dans l'établissement de dispositifs de base relatifs à la problématique femmes-hommes, d'où la présence d'une équipe complète de spécialistes de ces questions au siège et dans les bureaux régionaux, et d'un nombre croissant de spécialistes aux niveaux sectoriel et régional. Il convient dorénavant de consolider fermement cette base et de l'élargir. À la suite de l'examen stratégique exhaustif mené en 2020 sur les initiatives de renforcement des capacités en matière d'égalité des sexes soutenues par l'UNICEF, l'organisation investira de manière plus systématique dans les activités de renforcement des capacités consacrées à cette problématique à destination de l'ensemble du personnel, y compris les dirigeants et les responsables, de sorte que les questions d'égalité des sexes soient l'affaire de tout un chacun. Ces mesures s'appuieront sur les efforts déjà en cours par l'intermédiaire de GenderPro, le programme de formation et d'accréditation en matière d'égalité des sexes. L'UNICEF fera également en sorte de promouvoir l'adoption de mesures similaires au niveau des équipes de pays des Nations Unies, de concert avec ONU-Femmes et le Bureau de la coordination des activités de développement. Le personnel d'encadrement accordera une attention prioritaire au respect des lignes directrices relatives à la dotation en personnel s'agissant des responsables de la coordination des questions d'égalité des sexes, en particulier au niveau régional.</p>				
<p>Action 5.1</p> <p>Investir dans un éventail d'initiatives de renforcement des capacités adaptées aux différents niveaux du personnel, dont :</p> <p>a) L'intégration des engagements en faveur de l'égalité des sexes dans les processus d'initiation de l'ensemble du personnel de l'UNICEF, y compris dans les nouveaux modules de formation du manuel des procédures de programmation et de planification ;</p> <p>b) L'inclusion de modules spécialisés sur l'égalité des sexes et la diversité dans les formations à l'encadrement destinées aux représentants des pays et aux représentants adjoints ;</p> <p>c) L'intégration de modules sur l'égalité</p>	<p>Division des ressources humaines ; Division des données, de l'analytique, de la planification et du suivi Section de l'égalité des sexes au sein du siège de l'UNICEF</p>	<p>Décembre 2020</p>	<p>En cours</p>	<p>Grandes lignes du manuel des procédures de programmation et de planification de l'UNICEF</p> <p>GenderPro, programme de formation et d'accréditation de l'UNICEF et de l'Institut mondial des femmes (Global Women's Institute) de l'Université George Washington.</p>

<i>Action</i>	<i>Section(s) responsable(s)</i>	<i>Date d'achèvement prévue</i>	<i>Mesures prises et stade de la mise en œuvre :</i> <i>Pas encore commencé</i> <i>En cours</i> <i>Achevé</i> <i>Annulé</i>	<i>Documents justificatifs</i>
<p>des sexes et la diversité dans les programmes phares d'apprentissage (comme les cours magistraux de formation à la gestion destinés au personnel, des administrateurs recrutés sur le plan national de classe C aux sous-secrétaires généraux, ou IMPACT+, le programme de renforcement des capacités du personnel national) ;</p> <p>d) La poursuite des investissements dans les formations spécialisées à l'intention des responsables de la coordination des questions d'égalité des sexes et des experts sectoriels (par exemple, par l'intermédiaire de GenderPro) en partenariat avec les institutions de recherche et de formation ;</p> <p>e) La pleine intégration de l'égalité des sexes et des approches axées sur les droits de la personne dans les différentes formations à la gestion axée sur les résultats.</p>				
<p>Action 5.2</p> <p>Diffuser à nouveau les orientations relatives aux effectifs alloués aux questions d'égalité des sexes, qui définissent les rôles et les responsabilités des coordonnateurs des questions d'égalité des sexes.</p>	<p>Bureau de la Directrice générale, avec le soutien de la Section de l'égalité des sexes au sein du siège de l'UNICEF</p>	<p>Septembre 2020</p>	<p>En cours</p>	<p>Orientations relatives aux effectifs alloués aux questions d'égalité des sexes</p>

<i>Action</i>	<i>Section(s) responsable(s)</i>	<i>Date d'achèvement prévue</i>	<i>Mesures prises et stade de la mise en œuvre :</i> <i>Pas encore commencé</i> <i>En cours</i> <i>Achevé</i> <i>Annulé</i>	<i>Documents justificatifs</i>
<p>Action 5.3</p> <p>Les bureaux régionaux doivent assurer un suivi régulier auprès des bureaux de pays afin de garantir le respect des orientations relatives aux effectifs alloués aux questions d'égalité des sexes, notamment s'agissant des examens des descriptifs de programme de pays, des programmes et des budgets.</p>	Bureaux régionaux (haute direction) et bureaux de pays	Décembre 2020	Pas encore commencé	
<p>Action 5.4</p> <p>Émettre des recommandations à l'intention du Bureau de la coordination des activités de développement et d'ONU-Femmes sur l'inclusion des principes et des valeurs propres à l'égalité des sexes et des engagements connexes dans les formations destinées aux coordonnateurs résidents et aux coordonnateurs de l'action humanitaire, ainsi que des recommandations sur le renforcement de la redevabilité des équipes de pays des Nations Unies en matière d'intégration des questions d'égalité des sexes.</p>	Division des partenariats publics et Section de l'égalité des sexes au sein du siège de l'UNICEF	Décembre 2020	Pas encore commencé	
<p>Action 5.5</p> <p>Mettre au point une stratégie spéciale de promotion du leadership et des talents féminins au sein de l'UNICEF, s'appuyant sur les modèles de bonnes pratiques en place dans les pays et les régions, et diffusée</p>	Division des ressources humaines et Conseillère principale en matière de culture institutionnelle	Décembre 2020	En cours	Initiative visant à promouvoir les talents féminins du Bureau régional de l'Afrique de l'Est et de l'Afrique australe

<i>Action</i>	<i>Section(s) responsable(s)</i>	<i>Date d'achèvement prévue</i>	<i>Mesures prises et stade de la mise en œuvre :</i> <i>Pas encore commencé</i> <i>En cours</i> <i>Achevé</i> <i>Annulé</i>	<i>Documents justificatifs</i>
auprès des bureaux de pays et des bureaux régionaux par les hauts responsables.				
<p>Recommandation 6 de l'évaluation : Assurer le leadership et intégrer la redevabilité en vue d'une appropriation de la question</p> <p>L'intégration de l'égalité des sexes dans toutes les activités de l'organisation requiert l'engagement résolu de la direction à stimuler le personnel ; une approche directive ; et l'appui d'un mécanisme complet de redevabilité à tous les niveaux. L'évaluation recommande de définir clairement les responsabilités de la direction, qui se manifesteront dans les mécanismes de redevabilité engagés à tous les niveaux.</p> <p>Réponse de l'administration : D'accord</p> <p>Le nouveau cadre des compétences de l'UNICEF lancé en 2020 fait écho aux engagements en faveur de l'égalité des sexes que l'ensemble du personnel doit respecter. Il s'agit de donner plus de moyens à la direction, et de promouvoir la redevabilité collective – assumée par les responsables et les membres du personnel – à l'égard des engagements pris en faveur de l'égalité des sexes, y compris par l'intermédiaire des évaluations des performances, des notations de fin d'année, des lignes directrices révisées sur le recrutement des personnels d'encadrement et de la reconnaissance des compétences comportementales.</p>				
<p>Action 6.1</p> <p>La direction doit émettre au moins deux déclarations annuelles sur le mandat de l'UNICEF et les engagements pris en faveur de l'égalité des sexes, en faisant spécifiquement référence à la redevabilité institutionnelle énoncée dans l'actuel Plan d'action pour l'égalité des sexes (et les cadres normatifs qui en résultent).</p>	<p>Bureau de la Directrice générale ; Division de la communication ; Division des ressources humaines, avec le soutien de la Section de l'égalité des sexes au sein du siège de l'UNICEF</p>	<p>Décembre 2020</p>	<p>En cours</p>	
<p>Action 6.2</p> <p>6.2 a) Veiller à ce que les pays « champions » de l'égalité des sexes et l'ensemble des</p>	<p>Division des ressources humaines ; Bureau de la Directrice générale et</p>	<p>Décembre 2021</p>	<p>En cours</p>	<p>Le nouveau cadre des compétences de l'UNICEF lancé en février 2020 fait écho</p>

<i>Action</i>	<i>Section(s) responsable(s)</i>	<i>Date d'achèvement prévue</i>	<i>Mesures prises et stade de la mise en œuvre :</i> <i>Pas encore commencé</i> <i>En cours</i> <i>Achevé</i> <i>Annulé</i>	<i>Documents justificatifs</i>
<p>sections et unités relevant de la Division des programmes incluent des engagements spécifiques en la matière dans les évaluations des performances des responsables et du personnel ;</p> <p>6.2 b) S'assurer que les différentes publications et formations, ainsi que la boîte à outils des performances créée par la Division des ressources humaines incluent des contenus relatifs à la lutte contre les préjugés sexistes implicites dans la gestion des performances. Par ailleurs, lorsque cela s'avère opportun, il convient d'inclure ces contenus dans les supports de formation, comme les discussions sur la carrière des superviseurs, le matériel portant sur la fourniture et la réception de retours d'information, les discussions sur la planification des rapports d'évaluation des performances et les notations de fin d'année. Une analyse des données relatives aux performances ventilées par sexe cherchera à repérer les pratiques discriminatoires et des mesures correctives seront proposées le cas échéant ;</p> <p>6.2 c) Veiller à ce que le déploiement du cadre des compétences s'accompagne d'orientations explicites, de sorte que les personnels d'encadrement assurent la promotion de la diversité, de l'inclusion et de l'égalité des sexes sur le lieu de travail ;</p> <p>6.2 d) Organiser une consultation avec les</p>	<p>Conseillère principale en matière de culture institutionnelle ; Section de l'égalité des sexes au sein du siège de l'UNICEF</p>			<p>aux engagements en faveur de l'égalité des sexes.</p>

<i>Action</i>	<i>Section(s) responsable(s)</i>	<i>Date d'achèvement prévue</i>	<i>Mesures prises et stade de la mise en œuvre :</i> <i>Pas encore commencé</i> <i>En cours</i> <i>Achevé</i> <i>Annulé</i>	<i>Documents justificatifs</i>
représentants adjoints et les bureaux régionaux afin de déterminer la meilleure manière d'inclure les indicateurs et les résultats relatifs à l'égalité des sexes dans les évaluations des performances des responsables et des membres du personnel.				
<p>Recommandation 7 de l'évaluation : Repositionner l'unité chargée des questions liées à l'égalité des sexes au niveau institutionnel pour une influence et une supervision accrues</p> <p>L'emplacement de l'unité chargée des questions liées à l'égalité des sexes entrave sa capacité à exercer une influence stratégique. Elle doit par conséquent être déplacée pour avoir une position plus centrale. À l'avenir, il est essentiel qu'un mécanisme repositionné de supervision des questions d'égalité des sexes contribue activement à la réalisation des objectifs en la matière dans l'ensemble des domaines d'activité de l'UNICEF, pas seulement dans le cadre des programmes. Dans le contexte de l'attention récente accordée par l'organisation à la gestion matricielle, la fonction de supervision des questions d'égalité des sexes doit rendre compte directement aux responsables des programmes et de la gestion. Afin de soutenir la gestion matricielle, il convient de promouvoir l'intégration de l'égalité des sexes au sein des structures du siège, en désignant et en formant les membres du personnel et/ou les coordonnateurs chargés des questions d'égalité des sexes dans tous les bureaux et toutes les divisions pertinents (entre autres : la Division des programmes, le Bureau des opérations d'urgence et de la planification stratégique, la Division des données, de l'analytique, de la planification et du suivi, le Bureau de l'évaluation, la Division des ressources humaines, et les unités responsables de la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel).</p> <p>Réponse de l'administration : D'accord</p> <p>Il convient, en s'appuyant sur la nouvelle gestion matricielle de l'UNICEF, de repositionner la Section de l'égalité des sexes relevant du siège afin qu'elle rende compte aux équipes chargées des programmes et de la gestion, et de définir plus clairement ses fonctions et ses responsabilités. Il convient également de renforcer les dispositifs relatifs à la problématique femmes-hommes à cet égard, notamment en exigeant que des responsables de la coordination des questions d'égalité des sexes soient désignés dans l'ensemble des équipes de l'organisation ; en maintenant le rôle de conseiller régional en matière d'égalité des sexes, tout en définissant clairement son rôle, ses responsabilités et ses rapports hiérarchiques ; et en augmentant les effectifs alloués aux questions d'égalité des sexes au niveau régional.</p>				
Action 7.1	Bureau de la Directrice générale ;	Juin 2020	En cours	Le mandat et la mission de la Section de l'égalité

<i>Action</i>	<i>Section(s) responsable(s)</i>	<i>Date d'achèvement prévue</i>	<i>Mesures prises et stade de la mise en œuvre :</i> <i>Pas encore commencé</i> <i>En cours</i> <i>Achevé</i> <i>Annulé</i>	<i>Documents justificatifs</i>
Préciser le rôle et la fonction de la Section de l'égalité des sexes située au siège dans le cadre de l'examen à mi-parcours du plan de gestion de la Division des programmes ; mettre au point la structure hiérarchique entre la Conseillère principale en matière de genre et de développement et la Direction de la Division des programmes, qui établissent régulièrement des rapports et des contacts avec la Direction des ressources humaines et la Direction générale adjointe pour la gestion.	bureaux régionaux			des sexes au siège de l'UNICEF en tant que « secrétariat du Plan d'action pour l'égalité des sexes » sont définis et présentés dans la documentation relative à l'examen à mi-parcours (mars 2020).
Action 7.2 Définir clairement les rôles et les responsabilités des conseillers régionaux en matière d'égalité des sexes, en mettant l'accent sur les partenariats, la facilitation et la coordination ; et mettre en évidence les possibilités de financement durable d'une expertise en matière d'égalité des sexes au niveau national. À l'avenir, le poste de conseiller régional en matière d'égalité des sexes sera maintenu et financé au titre des ressources ordinaires.	Directeurs régionaux et Section de l'égalité des sexes Siège de l'UNICEF	Juin 2020	Pas encore commencé	
Action 7.3 Sélectionner les responsables de la coordination des questions d'égalité des sexes dans l'ensemble des équipes régionales et au siège, au sein de la Division des	Bureau de la Directrice générale	Juin 2020	Pas encore commencé	

<i>Action</i>	<i>Section(s) responsable(s)</i>	<i>Date d'achèvement prévue</i>	<i>Mesures prises et stade de la mise en œuvre :</i> <i>Pas encore commencé</i> <i>En cours</i> <i>Achevé</i> <i>Annulé</i>	<i>Documents justificatifs</i>
données, de l'analytique, de la planification et du suivi, de la Division des ressources humaines, de la Division des partenariats publics, du Bureau des programmes d'urgence et de la Division de la collecte de fonds et des partenariats privés, conformément aux orientations relatives aux effectifs alloués aux questions d'égalité des sexes.				

III. Projet de décision

Le Conseil d'administration

Prend note des documents suivants, présentés au Conseil d'administration au cours de la session annuelle de 2020 :

- a) Rapport annuel de 2019 sur la fonction d'évaluation à l'UNICEF ([E/ICEF/2020/12](#)) et réponse de l'administration ([E/ICEF/2020/13](#)) ;
 - b) Évaluation du Plan d'action pour l'égalité des sexes de l'UNICEF, résumé ([E/ICEF/2020/14](#)) et réponse de l'administration ([E/ICEF/2020/15](#)).
-