



**Conseil d'administration
du Programme des Nations Unies
pour le développement, du Fonds
des Nations Unies pour la population
et du Bureau des Nations Unies
pour les services d'appui aux projets**

Distr. générale
10 juillet 2018
Français
Original : anglais

Deuxième session ordinaire de 2018

4-7 septembre 2018, New York

Point 3 de l'ordre du jour provisoire

Égalité des sexes au PNUD

**Stratégie du PNUD pour la promotion de l'égalité des sexes,
2018-2021**

Résumé :

Le présent rapporte présente la stratégie du PNUD pour la promotion de l'égalité des sexes, 2018-2021, qui est la troisième stratégie de ce genre. Elle articule les principes et priorités fondamentaux de l'approche du PNUD de l'égalité des sexes, et offre des points d'entrée pour atteindre les cibles en matière d'égalité des sexes dans les trois contextes de développement du plan stratégique du PNUD pour 2018-2021. Cette stratégie présente également des domaines prioritaires pour la solution type n° 6 du plan stratégique, « promouvoir l'égalité hommes-femmes, ainsi que l'autonomisation des femmes et des filles ». La base de cette stratégie est la vision du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

La stratégie reflète les recommandations ainsi que la réponse de la direction à l'évaluation indépendante de 2015 concernant la contribution du PNUD à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes. Elle est conforme aux exigences du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, ainsi qu'au chapitre commun des plans stratégiques du PNUD, du Fonds des Nations Unies pour l'enfance, de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) et du Fonds des Nations Unies pour la population.

Une annexe, publiée sur le site Web du Conseil exécutif, traite des enseignements tirés de l'application de la stratégie précédente.

Éléments de la décision :

Le Conseil exécutif souhaiterait : a) se féliciter de la nouvelle stratégie du PNUD pour la promotion de l'égalité des sexes, 2018-2021 (DP/2018/21), qui définit un programme ambitieux pour la réalisation de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans tous les domaines du travail du PNUD ; b) féliciter le PNUD pour son processus consultatif et participatif lors de la préparation de la stratégie pour la promotion de l'égalité des sexes, 2018-2021 ; c) exprimer son appréciation du fait que la nouvelle stratégie du PNUD pour la promotion de l'égalité des sexes, 2018-2021, se base sur les réussites de la stratégie précédente ; d) se féliciter de l'intégration par le PNUD de la problématique femmes-hommes dans l'ensemble de son travail de développement, et e) exprimer son appréciation de l'engagement du PNUD à mettre en œuvre des actions institutionnelles visant à intégrer la problématique femmes-hommes.



Table des matières

I. Introduction	3
II. Contexte stratégique	4
III. Travailler en partenariat	7
IV. L’approche du PNUD de la prise en compte de la problématique femmes-hommes et des principes directeurs de la stratégie pour promouvoir l’égalité des sexes	9
V. Solution type n° 6 : Promouvoir l’égalité hommes-femmes, ainsi que l’autonomisation des femmes et des filles	10
VI. Trois contextes de développement et points d’entrée pour la prise en compte de la problématique femmes-hommes	12
VII. Transformation institutionnelle pour parvenir à des résultats en matière d’égalité des sexes	17

I. Introduction

1. La stratégie du PNUD pour la promotion de l'égalité des sexes, 2018-2021, est la troisième stratégie de ce genre. Elle se base sur les enseignements tirés de la mise en œuvre de la précédente stratégie pour la promotion de l'égalité des sexes, 2014-2017, et présente les découvertes, conclusions et recommandations de l'Évaluation du plan stratégique et des programmes mondial et régionaux du PNUD pour la période 2014-2017 (DP/2017/32), de même que les recommandations principales et la réponse de la direction à l'évaluation indépendante de 2015 de la contribution du PNUD à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes (DP/2016/11, annexe 2). La stratégie en tant que telle souligne l'engagement du PNUD à : a) renforcer les interventions qui s'attaquent aux changements structurels accélérant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, au lieu de s'impliquer principalement dans des programmes axés sur les femmes en tant que bénéficiaires ; b) renforcer l'intégration de la question de l'égalité des sexes dans les travaux du PNUD sur l'environnement, les énergies, ainsi que la réponse aux crises et le relèvement ; c) mieux aligner la programmation du PNUD avec sa communication avec les bureaux concernant le rôle central de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans la réalisation du développement durable, et d) se baser sur des mécanismes institutionnels d'intégration de la problématique femmes-hommes, tels que le label égalité des sexes et le système de classement des activités par degré de contribution à la promotion de l'égalité des sexes, qui offrent des normes mesurables et des incitations au progrès. La présente stratégie, conformément au chapitre commun des plans stratégiques du PNUD, du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) et du Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), présente également la reconnaissance de l'importance capitale des partenariats dans l'ensemble du système des Nations Unies afin de traiter des causes principales des inégalités persistant entre les sexes, notamment les pratiques et normes sociales discriminatoires, et d'investir dans une expertise et des capacités dédiées à la problématique femmes-hommes dans tout le spectre de l'assistance au développement du PNUD, en particulier dans des domaines comme les changements climatiques ainsi que la prévention des crises et le relèvement, qui sont cruciaux pour la réalisation du développement durable, mais qui sont bien trop souvent considérés sans prendre en compte la problématique femmes-hommes. En outre, la présente stratégie reconnaît l'importance vitale du leadership du PNUD en matière d'égalité des sexes, en tant que défenseur mondial, pour promouvoir et soutenir les dirigeantes et favoriser l'appropriation et la responsabilisation concernant l'égalité des sexes au sein du PNUD.

2. L'égalité des sexes est un droit de l'homme fondamental, ainsi que la base nécessaire pour un monde pacifique, prospère et durable. L'égalité des sexes est un point central du soutien du PNUD aux pays pour mettre en œuvre le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et les objectifs de développement durable, ainsi que d'autres engagements convenus par les États Membres. Le Programme 2030 aspire à un monde « où soient universellement respectés les droits de l'homme et la dignité humaine », où « l'égalité des sexes soit une réalité pour chaque femme et chaque fille et où tous les obstacles juridiques, sociaux et économiques à leur autonomisation aient été levés ». L'égalité des sexes est essentielle pour « ne laisser personne de côté », l'un des principes directeurs du Programme 2030, puisque les femmes font partie des populations les plus laissées de côté. Grâce à la plus grande plateforme opérationnelle du système des Nations Unies, qui travaille sur le terrain dans près de 170 pays et territoires, ainsi qu'à son expertise dans des domaines majeurs pour la réalisation des objectifs de développement durable, le PNUD est idéalement placé en tant qu'« intégrateur », pour aider les pays à œuvrer en faveur des objectifs en « faisant les rapprochements qui s'imposent » concernant des questions complexes en matière de développement durable. Le PNUD se réunira avec les ministères et les partenaires de développement concernés afin de traiter de la problématique femmes-hommes dans l'éradication de la pauvreté, l'établissement d'une paix durable, l'accélération de la transformation structurelle pour le développement durable, et le renforcement de la résilience lors de crises et de chocs, afin d'assurer que les expériences,

besoins et contributions des femmes et des hommes sont intégrés dans les efforts de réalisation du développement durable.

3. La présente stratégie articule ainsi les principes et priorités fondamentaux du PNUD pour atteindre les cibles en matière d'égalité des sexes dans les trois contextes de développement du plan stratégique du PNUD pour 2018-2021. Le plan stratégique définit six solutions types transversales, dont l'une d'entre elles, la solution type n° 6, vise à promouvoir l'égalité des sexes, ainsi que l'autonomisation des femmes et des filles. La stratégie détermine des domaines prioritaires pour la solution type n° 6 et offre des points d'entrée pour atteindre les cibles en matière d'égalité des sexes dans chacun des trois contextes de développement détaillés dans le plan stratégique. Puisque chaque indicateur de résultat du plan stratégique traite de plusieurs objectifs de développement durable, la présente stratégie va au-delà de l'objectif 5 sur l'égalité entre les sexes et aspire à la réussite dans l'ensemble des 17 objectifs.

4. La stratégie du PNUD pour la promotion de l'égalité des sexes est fondée sur l'exigence pour toutes les entités des Nations Unies d'adopter des méthodes de prise en compte de la problématique femmes-hommes, comme mandaté par le Programme d'action de Beijing de 1995 ; elle est définie par les conclusions convenues 1997/2 du Conseil économique et social sur l'intégration de la démarche tenant compte de la problématique femmes-hommes dans toutes les politiques et tous les programmes du système des Nations Unies ; elle est guidée par les cadres normatifs offerts par la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, et renforcée par les objectifs de développement durable, la résolution sur les femmes, la paix et la sécurité 1325 (2000) du Conseil de sécurité, et par la résolution 71/243 de l'Assemblée générale du 21 décembre 2016 sur l'Examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies. La stratégie est également conforme aux exigences du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, aux recommandations de la réponse de la direction à l'évaluation indépendante de 2015 de la contribution du PNUD à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes ainsi qu'au chapitre commun des plans stratégiques du PNUD, de l'UNICEF, d'ONU-Femmes et du FNUAP.

II. Contexte stratégique

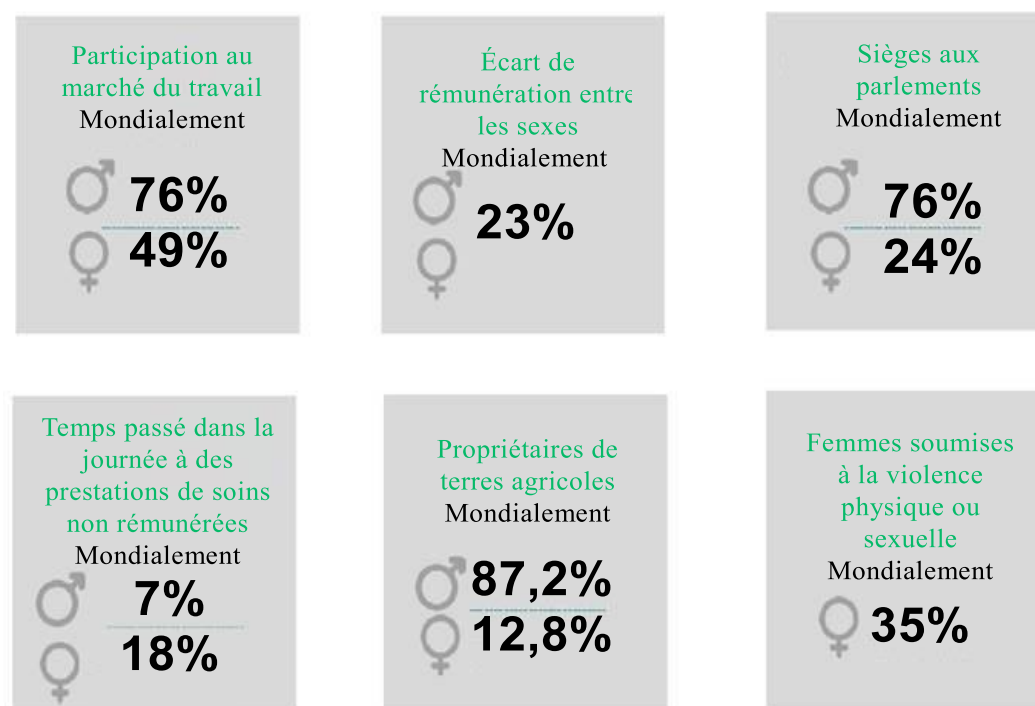
5. Il existe, dans tous les contextes de développement, des défis persistants et émergents qui ont des impacts distincts sur les femmes et les hommes, et qui affaiblissent ou sont susceptibles d'affaiblir les progrès vers l'égalité des sexes. Ces défis comprennent les impacts des changements climatiques et des catastrophes ; la montée des conflits prolongés ; le renforcement de l'extrémisme violent ; les nouvelles formes de violence à l'égard des femmes, telles que le cyberharcèlement ; les normes sociales discriminatoires, l'urbanisation ; la migration continue et les déplacements, ainsi que les défis de la « quatrième révolution industrielle », avec des technologies émergentes qui touchent à l'ensemble des économies et des industries. Par ailleurs, les tendances démographiques relatives au vieillissement croissant de la population et à une population jeune importante dans certaines régions ont des aspects ayant trait à la problématique femmes-hommes qui doivent être pris en compte.

6. Malgré les progrès persistents des inégalités importantes entre les sexes qui privent les femmes de droits et de possibilités, et qui entravent le progrès mondial dans l'ensemble des contextes de développement. La prise de décision politique et la gouvernance continuent d'être dominées par les hommes, les femmes représentant moins de 25 pour cent des parlementaires au monde, et 18,3 pour cent des ministres au gouvernement¹. À l'échelle mondiale, la prévalence des handicaps parmi les femmes est plus élevée que chez les

¹ Union interparlementaire.

hommes². Dans près des deux tiers des pays, les femmes sont plus susceptibles d'être victimes d'insécurité alimentaire que les hommes³. Les femmes sont touchées par les crises de manière disproportionnée. Les femmes du monde entier fournissent, de manière disproportionnée, des prestations de soin non rémunérées, et effectuent deux fois et demie plus de soins et de travaux domestiques non rémunérés que les hommes⁴. La participation des femmes au marché du travail est souvent très informelle, et elles ne disposent souvent d'aucune protection sociale. L'écart de rémunération mondial entre les sexes est de 23 pour cent⁵. Tout au long de leur vie, les femmes sont soumises à différentes formes de violence et de discrimination sexistes, et se voient refuser l'accès aux droits juridiques et aux services de base, notamment aux soins de santé, à l'éducation et à la justice. L'inégalité entre les sexes a des conséquences négatives sur la santé de millions de femmes et de filles du monde entier, et prive l'ensemble de la société des avantages d'un monde fondé sur l'égalité des sexes.

Graphique 1. Écart entre les sexes à l'échelle mondiale



Source : OIT. 2017. *Emploi et questions sociales dans le monde — Tendances de l'emploi des femmes*. Genève : OIT ; ONU-Femmes. 2018. *Traduire les promesses en actions : L'égalité des sexes dans le Programme de développement à l'horizon 2030*. New York : ONU-Femmes.

² Rapport du Secrétaire général sur la situation des femmes et des filles handicapées et état de la Convention relative aux droits des personnes handicapées et du Protocole facultatif s'y rapportant, juillet 2017 [A/72/227](#), paragraphe 12.

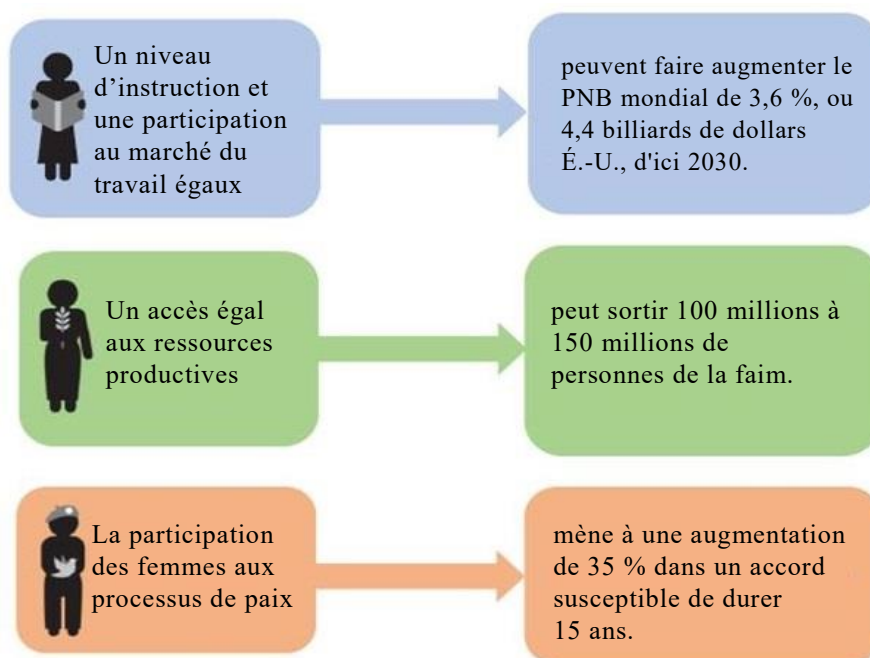
³ ONU-Femmes. 2018. *Traduire les promesses en actions : L'égalité des sexes dans le Programme de développement à l'horizon 2030*. New York : ONU-Femmes.

⁴ Ibid.

⁵ Ibid.

7. Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et les objectifs de développement durable soulignent le fait que l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes font partie intégrante de la réalisation du développement durable. Outre les neuf cibles de l'objectif 5 sur l'égalité entre les sexes, celle-ci est reflétée dans 36 cibles et 54 indicateurs dans l'ensemble des autres objectifs. Ces cibles sont axées sur la réduction de la pauvreté, le travail, la productivité de l'agriculture, la faim, la bonne santé et la nutrition, l'eau et l'assainissement, la planification liée aux changements climatiques, la participation à la vie publique, et les villes et communautés durables. Réduire les écarts entre les sexes en atteignant ces cibles aura des effets multiplicateurs pour tous les objectifs, et accélérera leur réalisation. Par exemple, si les femmes disposaient du même accès aux ressources productives que les hommes, elles pourraient augmenter le rendement de leurs fermes de 20 à 30 pour cent, ce qui ferait augmenter la production agricole totale des pays en développement de 2,5 à 4 pour cent par an, et réduirait le nombre de personnes affamées dans le monde de 12 à 17 pour cent⁶. Selon une analyse de 182 accords sur la paix, lorsque les femmes participent en tant que témoins, signataires, médiatrices ou négociatrices, les accords produits ont 35 pour cent de chances en plus d'être valides au moins 15 ans⁷. Selon des estimations du PNUD, réaliser l'égalité des sexes dans le domaine de l'éducation et de la participation au marché du travail d'ici 2030 augmenterait le produit national brut mondial de 4,4 milliards de dollars des États-Unis, ou de 3,6 pour cent, et réduirait le pourcentage de population mondiale vivant dans la pauvreté extrême (1,90 dollar É.-U. par jour) de 0,5 pour cent⁸.

Graphique 2. Conséquences de la réduction des écarts entre les sexes



(Voir notes page suivante)

⁶ Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO). 2011. *La situation mondiale de l'alimentation et de l'agriculture, 2010-2011 : Comblant le fossé entre les hommes et les femmes pour soutenir le développement*. Rome : FAO.

⁷ Stone, L. 2015. « Quantitative Analysis of Women's Participation in Peace Processes ». Dans M. O'Reilly et al. 2015. *Reimagining Peacemaking: Women's Roles in Peace Processes*. Institut international pour la paix.

⁸ Pour plus de détails sur l'analyse, voir Dugarova, E., Forthcoming, 2018. *Gender Equality as an Accelerator for Achieving the Sustainable Development Goals*. New York : PNUD et ONU-Femmes.

(Notes du graphique 2)

Achieving the Sustainable Development Goals. New York : PNUD et ONU-Femmes ; FAO. 2011. *La situation mondiale de l'alimentation et de l'agriculture, 2010-11 : Comblant le fossé entre les hommes et les femmes pour soutenir le développement*. Rome : FAO ; Stone, L. 2015. « Quantitative Analysis of Women's Participation in Peace Processes ». Dans M. O'Reilly et al. 2015. *Reimagining Peacemaking: Women's Roles in Peace Processes*. New York : Institut international pour la paix.

III. Travailler en partenariat

8. **Le PNUD est engagé à travailler étroitement à l'échelle de tout le système des Nations Unies**, plus notamment avec ONU-Femmes, afin d'aider les pays à réaliser le développement durable. Tel que formulé dans le chapitre commun des plans stratégiques du PNUD, du FNUAP, de l'UNICEF et d'ONU-Femmes, une collaboration renforcée appelle les équipes de pays des Nations Unies à mener des analyses conjointes des problèmes, renforcer l'efficacité, planifier et mettre en place une programmation conjointe, renforcer les partenariats entre les parties prenantes, notamment avec le secteur privé, et appuyer le financement innovant pour l'égalité des sexes. Des efforts pour améliorer le suivi et l'évaluation conjoints seront également déployés pour renforcer l'apprentissage conjoint. Les domaines fondamentaux du partenariat, tels que détaillés dans l'annexe du chapitre commun, comprennent la promotion de la participation et du leadership des femmes au sein des institutions et processus politiques, ainsi que la prévention et l'éradication de la violence sexiste, notamment en s'attaquant aux pratiques néfastes et en changeant les normes sociales, attitudes et comportements discriminatoires.

9. Le PNUD est activement engagé dans un éventail d'équipes spéciales interorganisations et de mécanismes de coordination, notamment le Groupe de référence sur l'égalité des sexes et l'action humanitaire du Comité permanent interorganisations et le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes. Le PNUD offre également son soutien technique à d'autres institutions des Nations Unies pour qu'elles adaptent le système de classement des activités par degré de contribution à la promotion de l'égalité des sexes et le label égalité des sexes à leur propre utilisation.

10. Le PNUD travaille étroitement avec ONU-Femmes sur une action à l'échelle du système en faveur de l'égalité des sexes, notamment sur l'élaboration du « tableau de bord de l'égalité des sexes du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes de l'équipe de pays des Nations Unies ». Ce tableau de bord offre un éventail de normes afin de favoriser de meilleurs résultats pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, conformes aux objectifs de développement durable, à l'échelle de l'équipe de pays des Nations Unies. Le PNUD continuera de soutenir la mise en œuvre et l'utilisation du tableau de bord dans le domaine de la coordination avec ONU-Femmes et d'autres institutions.

11. Le PNUD établira des partenariats avec d'autres institutions et programmes des Nations Unies, tels que le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), le Bureau de la coordination des affaires humanitaires et le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA), ainsi qu'avec les organisations régionales. Le PNUD établira aussi des partenariats avec la Banque mondiale et d'autres institutions financières internationales. Les domaines de collaboration avec les institutions des Nations Unies sont présentés tout au long de la présente stratégie.

12. **Le PNUD œuvrera à tous les niveaux, en partenariat étroit avec les organisations de la société civile**, les organisations de femmes, les groupes communautaires, notamment les

organisations de personnes handicapées, d'hommes et de garçons, pour faire des progrès en matière d'égalité des sexes et autonomiser les femmes. Le PNUD plaidera en faveur de l'inclusion des défenseurs de l'égalité des sexes et de la parole des femmes à tous les niveaux, afin de réaliser le Programme 2030, et aidera les pays à mettre en place des espaces et des possibilités pour les organisations de femmes, les réseaux et la société civile dans son ensemble en vue de s'engager efficacement dans la réalisation de l'égalité des sexes et du développement durable.

13. Le PNUD travaillera avec des partenaires pour étendre la collaboration avec le secteur privé, qui est un partenaire fondamental pour faire des progrès en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, grâce à de meilleures pratiques sur le lieu de travail et au travail décent. Ces pratiques englobent la promotion du leadership et de la participation des femmes, la mise en place de lieux de travail inclusifs, libres de tout harcèlement et qui mettent en œuvre des politiques pour harmoniser les responsabilités rémunérées et non rémunérées des femmes. Le PNUD travaillera en étroite collaboration avec ONU-Femmes et l'Organisation internationale du Travail (OIT) pour promouvoir le travail décent, et continuera de placer en priorité les initiatives comme la certification du label égalité des sexes pour le secteur privé. Le PNUD œuvrera en étroite collaboration avec ONU-Femmes et le Fonds d'équipement des Nations Unies (FENU) pour débloquent du capital privé pour des projets d'investissement tenant compte des disparités entre les sexes et pour élargir l'accès des femmes aux services financiers.

14. En tant que maître à penser, le PNUD collaborera avec le milieu universitaire, les laboratoires d'idées et les médias pour plaider en faveur et soutenir des recherches reposant sur des faits, relatives à l'égalité des sexes, ainsi que le lien fondamental de celle-ci avec la réalisation des objectifs de développement durable, afin de renforcer et distribuer des outils de connaissance du PNUD, d'encourager l'innovation et de suivre les réussites des pays, par le biais d'index existants et nouveaux ainsi que des rapports phares sur le développement humain régionaux et mondiaux du PNUD. Ces partenariats peuvent également donner des renseignements sur la manière dont les nouvelles technologies peuvent contribuer à l'égalité des sexes.

Encadré 1 Égalité des sexes sur le lieu de travail

Afin de réduire les disparités entre les sexes persistant sur le lieu de travail, le PNUD a lancé le **label égalité des sexes pour les entreprises publiques et privées**.

Le **label égalité des sexes** soutient les sociétés pour qu'elles respectent des normes en matière d'égalité des sexes, dans des domaines tels que :

- l'élimination de l'écart de rémunération entre les sexes ;
- la participation accrue des femmes aux prises de décisions ;
- l'élaboration et la mise en œuvre de politiques d'équilibre entre le travail et la vie personnelle ;
- l'éradication du harcèlement sexuel sur le lieu de travail ;
- l'amélioration de l'accès des femmes à des postes non traditionnels.

Depuis le lancement de l'initiative en 2009, plus de 400 sociétés publiques et privées provenant de 10 pays ont été certifiées. Lancée en Amérique latine, l'initiative s'étend actuellement à d'autres régions grâce à la coopération Sud-Sud.

IV. L'approche du PNUD de la prise en compte de la problématique femmes-hommes et des principes directeurs de la stratégie pour promouvoir l'égalité des sexes

15. Reconnaissant que l'égalité des sexes est une condition préalable de même qu'un accélérateur de la réalisation des objectifs de développement durable, le PNUD est engagé à la promotion et à la prise en compte de la problématique femmes-hommes et de l'autonomisation des femmes dans toutes ses activités. L'approche du PNUD à la prise en compte de cette problématique englobe deux aspects : le PNUD soutient l'autonomisation des femmes et des filles au moyen d'interventions ciblées spécifiques à la problématique femmes-hommes, et répond également aux préoccupations tenant compte de cette problématique lors de l'élaboration, la planification, la mise en œuvre et l'évaluation de l'ensemble des politiques et programmes. Le PNUD, pour ce faire, dépendra d'analyses des disparités entre les sexes et de données ventilées par sexe et adoptera des approches intégrées, multisectorielles, afin d'aborder des difficultés de développement interreliées. La prise en compte par le PNUD de la problématique femmes-hommes est ancrée dans les principes fondamentaux formulés ci-après.

16. **Droits de l'homme.** La présente stratégie adopte une approche du développement fondée sur les droits de l'homme. Le PNUD garantira : que la conception du programme est basée sur la recherche et l'analyse des disparités dans la réalisation des droits fondamentaux des femmes et des hommes ; que les principes et normes concernant les droits de l'homme sont appliqués à toutes les étapes du cycle de programmation, et que l'analyse de la situation, le suivi de la performance ainsi que les rapports présentent explicitement les progrès en vue de l'égalité des sexes, conformément aux principes et normes du Programme d'action de Beijing, de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, de même que d'autres traités relatifs aux droits de l'homme, notamment la Convention relative aux droits des personnes handicapées ainsi que les engagements mondiaux et régionaux.

17. La présente stratégie est fondée sur la conviction que les objectifs de développement durable ne peuvent être réalisés que si toutes les personnes disposent de possibilités de réaliser leurs aspirations et leur potentiel, et si leurs connaissances et leurs contributions sont estimées et mobilisées. Elle considère **toutes les femmes et tous les hommes comme des agents actifs de changement**, et vise ainsi à garantir que les personnes marginalisées et laissées de côté sont autonomes et disposent de la capacité d'agir pour prendre des décisions concernant leur vie et participer au développement de leur société. Les interventions appuyées par le **PNUD ne se contenteront pas de compter le nombre de bénéficiaires par genre : elles se concentreront sur l'autonomisation et la capacité d'agir pour les femmes et les hommes**, et sur la réduction des disparités entre les sexes.

18. La présente stratégie confirme également l'engagement du PNUD à soutenir les partenaires, afin de s'attaquer à des **formes multiples et interreliées de discrimination**, telles que celles concernant la pauvreté, la position géographique, la migration, l'identité, l'appartenance ethnique, l'âge, la race, la religion, le handicap et d'autres caractéristiques. Ne laisser personne de côté et atteindre les personnes les plus marginalisées exige tout d'abord d'améliorer les capacités afin d'analyser et de cibler les populations touchées par de multiples formes de discrimination.

19. La présente stratégie reconnaît que **transformer les relations de pouvoir et les relations entre les sexes** est essentiel pour réaliser l'égalité des sexes et le développement durable. Le PNUD continuera de mener des initiatives qui accélèrent les transformations culturelles pour l'égalité des sexes et éliminent les obstacles institutionnels, sociaux, politiques et juridiques empêchant sa réalisation. Cela comprend le travail avec les partenaires, notamment les dirigeants religieux et traditionnels, afin d'aborder les causes fondamentales d'inégalités entre les sexes et changer les normes sociales, attitudes et pratiques discriminatoires privant les femmes et les filles de droits et de perspectives.

20. Un aspect important de la présente stratégie, conformément à l'initiative « HeforShe », le mouvement solidaire mondial des Nations Unies pour l'égalité des sexes, **engage les hommes et les garçons** en tant qu'alliés, à la fois pour réduire les disparités entre les sexes et autonomiser les femmes et les filles, mais également pour s'attaquer aux attitudes, aux pratiques et aux formes oppressives de masculinité qui influent à la fois sur les femmes et les hommes. Cet aspect est particulièrement important pour prévenir et répondre à toutes les formes de violence sexiste, ainsi que pour lutter contre la distribution inégale de rôles et de possibilités aux femmes, aux hommes, aux filles et aux garçons, à la fois dans les sphères privées et publiques. Les approches peuvent comprendre des campagnes de sensibilisations présentant des rôles masculins positifs, tels que les avantages de l'engagement des hommes dans la prestation de soins et le renforcement des capacités des hommes et des garçons pour un engagement inclusif aux niveaux du ménage, de la communauté et des politiques, dans divers secteurs et générations.

21. Reconnaissant que le PNUD œuvre en partenariat avec les gouvernements et dans plusieurs contextes de pays, le PNUD suivra une approche contextualisée et choisie par les pays, dont le rôle premier sera d'utiliser ses plateformes de pays intégrées pour aborder les défis exigeant des réponses multisectorielles, notamment les normes et standards discriminatoires, et pour mobiliser des partenariats dans tout le système des Nations Unies en vue d'appuyer les efforts nationaux visant à faire des progrès en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, dans le contexte de la réalisation du Programme 2030.

22. **L'innovation** est un aspect crucial du travail du PNUD en matière d'égalité des sexes. Faire des progrès en matière d'égalité des sexes appelle à des approches innovantes, qu'elles constituent des conversations communautaires sur des sujets difficiles, ou des campagnes pour un changement de comportement visant à s'attaquer aux normes sociales et pratiques discriminatoires se trouvant au centre de l'inégalité entre les sexes. Les innovations technologiques, allant des applications bancaires mobiles aux nouvelles énergies propres, peuvent éliminer les obstacles structurels et sociaux qui empêchent les femmes d'accéder à des services, financiers et autres, et briser les chaînes d'approvisionnement traditionnelles patriarcales d'informations, de ressources et de pouvoir. Le PNUD peut également se servir de sa propre expérience pour inciter à la performance concernant l'égalité des sexes grâce à son label égalité des sexes, afin de soutenir les pays partenaires à élaborer des outils pour parvenir à l'égalité des sexes dans le secteur privé et le secteur public.

V. Solution type n° 6 : Promouvoir l'égalité hommes-femmes, ainsi que l'autonomisation des femmes et des filles

23. Bien que le PNUD soit engagé à promouvoir l'égalité des sexes et intégrer la problématique femmes-hommes dans l'ensemble de son travail, la solution type n° 6 attire l'attention sur les obstacles structurels profondément enracinés qui perpétuent l'inégalité entre les sexes et entravent le développement durable. La solution type n° 6 n'est pas faite pour être appliquée seule, mais plutôt pour faire partie intégrante de l'ensemble des solutions types. En se concentrant sur les domaines prioritaires essentiels de la solution type n° 6, le PNUD peut parvenir à un changement transformatif qui permettra de réaliser l'égalité des sexes et accélèrera les progrès en vue du développement durable. Les domaines prioritaires sont les suivants : éliminer les obstacles structurels à l'autonomisation économique des femmes, notamment le poids disproportionné, pour les femmes, des prestations de soin non rémunérées ; prévenir et répondre à la violence sexiste ; encourager la participation et le leadership des femmes dans toutes les formes de prises de décisions, et renforcer les stratégies tenant compte de la problématique femmes-hommes dans la prévention, la préparation, la préparation aux crises (conflits et catastrophes) et le relèvement.

24. Éliminer les obstacles structurels à l'autonomisation économique des femmes, notamment le poids disproportionné, pour les femmes, des prestations de soin non rémunérées. Des mesures actives sont nécessaires pour aborder de manière globale les obstacles structurels et les pratiques discriminatoires envers les femmes, qui privent celles-ci de droits socioéconomiques, limitent leurs possibilités économiques, sociales et politiques, et affaiblissent leur résilience face à toutes les formes de choc. Elles exigent de traiter du poids disproportionné, pour les femmes, des prestations de soin non rémunérées, notamment en engageant les hommes dans ces prestations⁹ ; de garantir des droits égaux entre les femmes et les hommes à la propriété, au crédit, à la terre et aux ressources naturelles, au travail décent, ainsi que l'accès équitable aux services de base, notamment les services de santé sexuelle et procréative. Pour ce faire, il est nécessaire de renforcer les capacités nationales afin de générer et utiliser des données ventilées par sexe et par âge pour analyser les disparités entre les sexes et la budgétisation en fonction du sexe, ce qui est fondamental pour concevoir une politique macroéconomique tenant compte de la problématique femmes-hommes, ainsi que des programmes de protection sociale. Cela exige de mobiliser le soutien du PNUD aux processus nationaux de planification en vue des objectifs de développement durable, notamment par le biais de missions d'intégration, d'accélération et de soutien aux politiques, afin d'établir des liens entre l'égalité des sexes et le progrès en vue des objectifs. Ces réformes mises en œuvre ensemble ont des effets multiplicateurs sur les progrès en vue des objectifs, et contribuent à renforcer les efforts liés à l'objectif 1 sur l'élimination de la pauvreté, l'objectif 3 sur la bonne santé et le bien-être, l'objectif 4 sur l'éducation de qualité, l'objectif 5 sur l'égalité entre les sexes, l'objectif 8 sur le travail décent, l'objectif 10 sur les inégalités réduites, l'objectif 13 sur la lutte contre les changements climatiques, et d'autres encore. Les partenaires importants pour faire avancer ce programme comprennent ONU-Femmes, le FNUAP, l'UNICEF, ONUSIDA, l'OIT, la Banque mondiale, les banques régionales de développement, les commissions économiques et sociales régionales, les organisations de la société civile et le secteur privé.

25. Prévenir et répondre à la violence sexiste. La violence sexiste, qui survient sur tous les continents et dans tous les pays, et qui touche surtout les femmes et les filles, est une violation sévère des droits et libertés fondamentaux les plus essentiels ; elle a à la fois des répercussions significatives en matière de santé et d'économie pour les survivants et leur famille, et des répercussions économiques pour les communautés et les pays. Le PNUD attirera l'attention sur les liens essentiels entre la violence sexiste et la réalisation des objectifs de développement durable tels que l'objectif 1 sur l'éradication de la pauvreté, l'objectif 3 sur la bonne santé et le bien-être, l'objectif 10 sur les inégalités réduites et l'objectif 16 sur la promotion de sociétés pacifiques et inclusives, en offrant un accès à la justice pour tous et en bâtissant des institutions inclusives ; il appuiera les autorités nationales lors de la planification d'initiatives multisectorielles pour aborder et réduire cette violence. Le PNUD collaborera étroitement avec les partenaires nationaux concernant les cadres juridiques et politiques, de même que pour soutenir les capacités nationales en vue de la prévention de la violence et de l'élimination de l'impunité des auteurs, mais également pour assurer l'accès à la justice et la protection des femmes et des filles, en particulier celles en proie à des formes multiples et interreliées de discrimination, comme les personnes handicapées. Le PNUD travaillera étroitement avec les partenaires des Nations Unies, en particulier ONU-Femmes, le FNUAP, ONUSIDA, l'UNICEF et l'HCDH, ainsi qu'avec la société civile, le secteur privé et les hommes et garçons. Les initiatives phares comprennent l'Initiative Spotlight pour éliminer la violence à l'égard des femmes et des filles des Nations Unies et de l'Union européenne, et la campagne « Tous unis pour mettre fin à la violence à l'égard des femmes et des filles ».

26. Promouvoir la participation et le leadership des femmes dans toutes les formes de prises de décisions. La présente priorité attire l'attention sur l'importance cruciale de la participation et du leadership des femmes dans toutes les formes de prises de décisions, notamment au sein des organes constitutionnels de l'administration politique, de l'administration publique, du système judiciaire, du secteur privé, ainsi que des forums locaux, régionaux et mondiaux sur la lutte contre les

⁹ Prendre soin des familles, des enfants, des personnes âgées, des personnes malades, des personnes handicapées et rassembler de la nourriture, du bois de chauffage, du carburant et de l'eau.

changements climatiques, la réduction des risques de catastrophe, le désarmement, la prévention des conflits, la consolidation de la paix et le relèvement après la crise. Le PNUD soutiendra à cette fin les partenaires nationaux dans l'adoption et la mise en œuvre de réformes juridiques et politiques pour assurer la participation des femmes aux prises de décisions, et mettra en place des initiatives pour développer les capacités de participation et de direction des femmes. L'initiative pour l'égalité des sexes au sein de l'administration publique est l'une de ces initiatives clés. Le PNUD continuera de collaborer étroitement avec les partenaires, en particulier ONU-Femmes, le Département des affaires politiques des Nations Unies, l'Union interparlementaire et les organes normatifs régionaux afin de faire évoluer les normes mondiales et les pratiques nationales en vue d'accroître le leadership des femmes en politique et au sein des institutions publiques. Le PNUD collaborera étroitement avec les organisations de femmes afin de soutenir le leadership des femmes, et appuiera l'égalité des sexes et le leadership des femmes sur le lieu de travail, notamment grâce à la mise en œuvre du label égalité des sexes.

27. Renforcer les stratégies tenant compte de la problématique femmes-hommes dans la prévention, la préparation, la préparation aux crises (conflits et catastrophes) et le relèvement.

Tandis que les crises, du fait de conflits ou de catastrophes, peuvent toucher n'importe qui, les femmes et les filles sont souvent disproportionnellement touchées du fait de leur situation relativement désavantageuse, de leurs obligations et responsabilités sociales distinctes, et de la grande prévalence de la violence sexiste. Parallèlement, lors des crises et après celles-ci, les femmes sont souvent en ligne de front, et jouent un rôle essentiel pour garantir le bien-être et la résilience de leur famille et communauté. L'expression « reconstruire en mieux » signifie assurer que l'égalité des sexes et la participation des femmes sont intégrées dans la prévention, la préparation aux crises et le relèvement à un stade précoce. Le PNUD renforcera la prévention des conflits et la préparation aux crises, de même que les efforts de relèvement, grâce à une analyse des disparités entre les sexes, aux données ventilées par sexe, ainsi qu'à la participation significative des femmes et des organisations de femmes dans les prises de décisions. Les initiatives de relèvement et de stabilisation appuyées par le PNUD seront conçues pour créer des possibilités, pour les femmes, de contribuer et participer à des modes de subsistance durables ainsi qu'à améliorer leur statut socioéconomique. Le PNUD collaborera avec d'autres institutions des Nations Unies, organisations régionales et partenaires de la société civile, afin d'assurer que la voix des femmes et leurs expériences sont prises en compte dans les initiatives pour prévenir et lutter contre l'extrémisme violent. Les initiatives clés comprennent le Fonds pour les femmes, la paix et l'action humanitaire — Women's Peace and Humanitarian Fund (avec ONU-Femmes et le FNUAP), qui soutient les organisations de femmes locales après les crises ; la mise en place de l'initiative de promotion des jeunes et de l'égalité des sexes (du Fonds pour la *consolidation de la paix* du Secrétaire général), et la Cellule mondiale de coordination de la justice et la sécurité (avec le Département des opérations de maintien de la paix, ONU-Femmes et le HCDH), qui offre un accès à la justice et établit la règle de droit pour les survivants de la violence sexiste lors des crises et après les crises.

VI. Trois contextes de développement et points d'entrée pour la prise en compte de la problématique femmes-hommes

28. Le plan stratégique du PNUD pour 2018-2021 place en priorité les actions de développement à mener dans l'ensemble des trois contextes de développement, qui constituent les trois résultats du plan : a) un contexte dans lequel éradiquer la pauvreté sous toutes ses formes et dimensions est l'objectif principal ; b) un contexte dans lequel accélérer les transformations structurelles pour le développement durable est mis en priorité, et c) un contexte dans lequel renforcer la résilience face aux chocs et aux crises est nécessaire. Dans certains cas, ces contextes coexistent au sein du même pays, et exigent des solutions sur-mesure pour combler des lacunes spécifiques et lever des obstacles précis, de manière appropriée. Les points d'entrée pour aborder l'égalité des sexes, l'autonomisation des femmes et le respect de l'engagement de ne laisser personne de côté sont présentés ci-après.

Résultat 1 : Éradiquer la pauvreté sous toutes ses formes et dimensions

29. Il est impossible d'éradiquer la pauvreté sous toutes ses formes et dimensions sans s'attaquer à des inégalités précises entre les sexes qui empêchent les femmes de sortir de la pauvreté. Dans le monde, 122 femmes âgées de 25 à 34 ans vivent dans l'extrême pauvreté, contre 100 hommes du même groupe¹⁰. Les femmes sont également plus susceptibles que les hommes de vivre en dessous des 50 pour cent du revenu médian¹¹. Les conséquences des changements climatiques exacerbent également la pauvreté des femmes. Une éradication réussie de la pauvreté exige de lever les obstacles structurels, en assurant la réduction et la redistribution de la responsabilité, pour les femmes, d'exécuter des prestations de soins non rémunérées, et l'accès des femmes au travail décent et à un salaire équitable, aux énergies et à l'eau, à la terre et à la propriété, aux services financiers et au crédit, à des outils et ressources productifs, à des services d'aide et de protection sociale. Elle exige également de transformer les attitudes et pratiques discriminatoires, notamment la violence sexiste, qui empêchent les femmes et les filles de participer à la vie économique, sociale et politique. Éradiquer la pauvreté implique de s'attaquer à de multiples formes de discrimination, qui peuvent changer au cours de la vie, comme les discriminations liées aux jeunes et au vieillissement. Les points d'entrée stratégiques pour l'intégration de l'égalité des sexes dans ce résultat du plan stratégique exigent notamment :

a) de soutenir les pays à intégrer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans la mise en œuvre du Programme 2030, l'Accord de Paris sur les changements climatiques et d'autres instruments internationaux convenus, ainsi que dans la planification du développement régional, national et local. Cela exige de prendre en compte l'égalité des sexes lors des missions d'intégration, d'accélération et de soutien aux politiques et de garantir que le soutien du PNUD à la planification des objectifs de développement durable et à leur mise en œuvre à tous les niveaux prend en compte la problématique femmes-hommes, attire l'attention sur les liens entre l'égalité des sexes et l'accélération de la réalisation de l'ensemble des objectifs, et appuie les plans et budgets nationaux et locaux pour s'attaquer aux inégalités sous-jacentes entre les sexes qui entravent le progrès en vue des objectifs ;

b) de soutenir les partenaires nationaux et locaux lors de l'élargissement de l'accès des femmes aux ressources et aux services de base, et leur contrôle de ceux-ci, notamment les actifs financiers et non financiers, le logement, l'éducation, les énergies propres et les technologies, la santé, notamment le VIH et les services de santé sexuelle et procréative, la protection sociale (notamment l'assurance santé et les retraites), de même que les services de soins, l'accent étant mis en particulier sur les personnes les plus marginalisées et laissées de côté, notamment les femmes pauvres et les femmes handicapées ;

c) de soutenir les partenaires dans la lutte contre la discrimination professionnelle et contre le poids disproportionné, pour les femmes et les filles, du travail non rémunéré et du manque de temps, grâce à des mesures en faveur, par exemple, de services de soins privés abordables et fiables (enfants, personnes âgées, personnes handicapées ou malades), ainsi que de droits et politiques égaux pour les deux sexes en matière de congé parental et d'équilibre entre le travail et la vie personnelle. De la même manière, travailler avec les partenaires pour investir dans des infrastructures fondamentales comme l'eau et l'assainissement, des énergies propres et abordables, des routes sûres, des espaces publics tenant compte de la problématique femmes-hommes et des services comme des marchés et des transports, peut réduire le temps que les femmes passent dans les activités de soins ;

d) de soutenir les réformes juridiques et politiques visant à réduire l'écart de rémunération entre les sexes, lever les obstacles formels et informels à l'accès des femmes à certains postes et

¹⁰ ONU-Femmes. 2018. *Traduire les promesses en actions : L'égalité des sexes dans le Programme de développement à l'horizon 2030*. New York : ONU-Femmes.

¹¹ Ibid.

domaines éducatifs, et renforcer la protection juridique des femmes concernant la discrimination sur le lieu de travail et les violations de leurs droits ;

e) de soutenir les institutions nationales et locales dans l'analyse des risques tenant compte de la problématique femmes-hommes, et d'impliquer les femmes et les organisations de femmes dans la formulation et la mise en œuvre de la gestion et réduction des risques ainsi que de politiques de relèvement ;

f) de soutenir les partenaires pour assurer une gestion durable des ressources naturelles tenant compte de la problématique femmes-hommes, notamment la terre, l'eau et les forêts, et d'élargir l'accès des femmes et le contrôle par celles-ci de la propriété terrestre, de la propriété et des finances ainsi que des partenariats au sein de nouvelles microentreprises, ou encore de petites ou moyennes entreprises établies sur des chaînes de valeurs vertes et inclusives ;

g) de soutenir les gouvernements dans la garantie pour les femmes d'un accès égal à des énergies propres, abordables et durables. Cela impliquera de soutenir les femmes en tant que consommatrices, responsables des prises de décisions et entrepreneures lors de la transition vers des systèmes d'énergies propres ;

h) de soutenir les mesures visant à accroître et suivre le leadership des femmes lors des prises de décisions au sein du secteur privé et du secteur public, ainsi que dans l'administration publique, notamment au gouvernement, dans les ministères d'exécution et la gouvernance décentralisée ;

i) de soutenir les efforts nationaux visant à développer et mettre en œuvre des cadres juridiques et politiques afin de prévenir la violence sexiste et la combattre. Cela implique de soutenir les partenaires nationaux dans l'offre d'un soutien multisectoriel et de services aux survivants, de soutenir la recherche et les campagnes publiques de sensibilisation concernant la prévention et la réponse à la violence sexiste, d'appuyer les politiques les plus efficaces pour atteindre les groupes les plus marginalisés, et d'encourager les hommes et les garçons à changer de comportement concernant la violence sexiste.

Résultat 2 : Accélérer les transformations structurelles pour le développement durable

30. Les inégalités entre les sexes font partie des inégalités principales devant être combattues pour accélérer les transformations structurelles requises pour poursuivre les progrès en matière de développement. Les femmes occupent tout juste 23,7 pour cent des sièges parlementaires, ce qui représente une augmentation de 10 pour cent par rapport à l'année 2000, mais qui est toujours très loin d'être équitable¹². L'écart de rémunération entre les sexes est de 23 pour cent à l'échelle mondiale, et 49 pour cent des femmes participent au marché du travail à l'échelle mondiale, contre 76 pour cent des hommes¹³. Lorsque les femmes participent pleinement et de manière égale aux hommes à la vie sociale, économique et politique, les économies sont plus fortes et les communautés plus inclusives et résilientes. Des mesures actives sont ainsi nécessaires pour lutter de manière globale contre les obstacles structurels et les pratiques discriminatoires envers les femmes, qui privent celles-ci de leurs droits, sont néfastes pour leur santé et leur bien-être, limitent leurs perspectives économiques, sociales et politiques, et affaiblissent leur résilience face à des difficultés grandissantes causées par la dégradation environnementale et les changements climatiques. Elles comprennent des mesures visant à : faire évoluer la participation politique des femmes à tous les niveaux ; adopter des réformes juridiques, politiques et institutionnelles pour éradiquer la discrimination envers les femmes dans les lois et les marchés du travail ; élargir l'accès des femmes aux actifs et aux services, et leur contrôle de ceux-ci. Les points d'entrée stratégiques pour l'intégration de l'égalité des sexes dans ce résultat du plan stratégique exigent notamment :

a) de soutenir les gouvernements pour assurer que les politiques, plans et budgets régionaux, nationaux et locaux en matière de développement intègrent des solutions tenant compte de la

¹² Union interparlementaire.

¹³ OIT, Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances 2017.

problématique femmes-hommes pour l'adaptation aux changements climatiques et l'atténuation de ceux-ci ;

b) d'assurer l'accès des femmes à la formation, au travail décent, aux technologies et aux possibilités de financement pour favoriser leur participation à un développement zéro carbone ;

c) de soutenir les partenaires nationaux dans l'adoption et la mise en œuvre de politiques pour les marchés du travail tenant compte de la problématique femmes-hommes, afin de transformer les marchés du travail, à la fois pour réduire les écarts de rémunération entre les sexes et la discrimination professionnelle sexiste, et pour accroître les perspectives de travail décent pour les femmes et faire progresser l'égalité des sexes dans le secteur public et le secteur privé. Le PNUD établira des partenariats avec la Banque mondiale, l'UNICEF, l'OIT et ONU-Femmes, et se servira des enseignements tirés en Amérique latine pour continuer d'étendre le programme de certification du label égalité des sexes du PNUD aux entreprises publiques et privées ;

d) de soutenir les gouvernements dans l'utilisation de technologies numériques et de mégadonnées, afin d'élargir l'accès des femmes à l'inscription publique et aux cartes d'identité, leur permettant de bénéficier des services publics, notamment le crédit, les soins de santé et les informations sur le marché ;

e) de renforcer les capacités institutionnelles concernant les réformes politiques et juridiques afin d'accroître la participation des femmes aux prises de décisions. Les mesures de renforcement de ces capacités englobent des initiatives pour accroître la participation des femmes en tant qu'électrices et candidates ; renforcer l'engagement civique des jeunes femmes ; promouvoir la participation des femmes au sein d'organes transitoires et constitutionnels ; renforcer les capacités parlementaires en vue d'une législation tenant compte de la problématique femmes-hommes ;

f) de soutenir les pays dans l'adoption et la mise en œuvre de réformes juridiques et réglementaires ainsi que d'initiatives de renforcement des capacités afin de laisser la voie aux organisations de femmes de la société civile et d'accroître leur participation et leur contribution efficace au développement durable ;

g) de soutenir les institutions nationales dans l'engagement des dirigeants communautaires à mettre en œuvre la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et les obligations liées à l'égalité des sexes d'autres traités relatifs aux droits de l'homme ; soutenir l'accès des femmes à la justice par le biais des systèmes à la fois formels et informels ; renforcer le leadership des femmes dans les secteurs judiciaire, juridique et de la sécurité ;

h) assurer l'intégration de la question de l'égalité des sexes dans les cadres, politiques et institutions juridiques et réglementaires qui traitent de la préservation de la diversité biologique, de l'utilisation durable des ressources naturelles et du partage équitable des bénéfices découlant de l'utilisation de ces ressources ou des connaissances et pratiques connexes. Cela comprend la garantie de la pleine participation des femmes aux prises de décisions concernant l'utilisation, la gestion et la protection des écosystèmes.

Résultat 3 : Renforcer la résilience face aux chocs et aux crises

31. L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont cruciales pour renforcer la résilience individuelle, institutionnelle et sociale. Les inégalités systémiques, en particulier les inégalités entre les femmes et les hommes dans les sphères économiques, sociales et politiques, exacerbent l'impact des chocs économiques, environnementaux et politiques, ce qui entrave le relèvement et la paix durables. Les changements climatiques ont par exemple un impact disproportionné sur les femmes et les enfants. Lors des conflits, les taux d'homicides et d'autres formes de crimes violents augmentent significativement. Bien que les hommes soient plus susceptibles d'être tués sur le champ de bataille, les femmes sont lors des conflits sujettes à la violence sexuelle et sont enlevées, torturées et forcées à partir de leur domicile. Renforcer la résilience des femmes permet aux pays de mieux répondre aux catastrophes et aux crises, qu'elles soient causées par des facteurs environnementaux, économiques ou sociaux, et d'assurer que les crises, notamment les urgences sanitaires, ne renforcent pas les inégalités entre les sexes, par exemple en augmentant les responsabilités, pour les

femmes, concernant le travail non rémunéré. Lorsque les processus de prévention des crises, de préparation auxdites crises et de relèvement après celles-ci, notamment la restauration des institutions de gouvernance, répondent aux besoins des femmes ainsi que des hommes pour progresser vers l'égalité des sexes, les communautés peuvent reconstruire en mieux et devenir plus résilientes. Les points d'entrée stratégiques pour l'intégration de l'égalité des sexes dans ce résultat du plan stratégique exigent notamment :

a) de soutenir les pays dans la préparation aux chocs, aux crises et au relèvement en régularisant le statut foncier et les documents juridiques, notamment les documents d'identité, ainsi qu'identifier et donner aux femmes et aux hommes un accès équitable aux régimes d'assurance ;

b) d'assurer que les évaluations des besoins après les catastrophes et pour la consolidation de la paix ainsi que la planification du relèvement tiennent compte de la problématique femmes-hommes, répondre aux besoins des hommes et des femmes, en particulier dans des domaines tels que la santé, la sécurité, l'eau potable et l'assainissement, le logement et l'éducation, et assurer que les femmes font partie des processus de prises de décisions ;

c) de créer des perspectives d'emploi et de moyens de subsistance sur la base du marché, lors des crises et après les crises, qui ne renforcent pas les stéréotypes sexistes et qui bénéficient aux femmes et aux filles, en leur offrant des compétences et des possibilités de travail décent et d'emploi durable, et prévenir la violence sexiste ;

d) de soutenir les partenaires dans la promotion du rôle des femmes et des organisations de femmes dans la consolidation de la paix et la lutte contre l'extrémisme violent ainsi que sa prévention, et assurer que les politiques et plans pour prévenir l'extrémisme violent abordent la problématique femmes-hommes dans l'idéologie extrémiste et reconnaissent les rôles, forces et connaissances que les femmes apportent à leur conception et mise en œuvre ;

e) de travailler dans les pays en proie à des crises pour lever les obstacles, notamment les obstacles juridiques, à la participation des femmes au sein des secteurs traditionnellement dominés par les hommes ;

f) de soutenir les partenaires dans la mise en œuvre de résolutions du Conseil de sécurité sur les femmes, la paix et la sécurité et sur les jeunes, la paix et la sécurité, et favoriser la participation des femmes, notamment des jeunes femmes, aux forums de prises de décisions lors des conflits et après les conflits, notamment la médiation lors des conflits, les négociations, la consolidation de la paix et les mécanismes servant à établir un consensus et à réduire les tensions sociales. Le PNUD mettra en place des programmes pour protéger les activistes des droits de l'homme et renforcer les coalitions de femmes, notamment de jeunes femmes, pour parvenir à la paix et la sécurité ;

g) d'assurer que des solutions innovantes visant au relèvement durable fondé sur la nature sont développées sur la base de la participation des femmes et reconnaissent et répondent, par le biais d'analyses des disparités entre les sexes, aux besoins, aux préoccupations et aux contributions des femmes ;

h) de garantir la participation des femmes aux décisions relatives à l'offre de solutions concernant les énergies durables aux communautés touchées par les crises, et garantir que les femmes bénéficient de manière égale de perspectives d'emploi ainsi que d'un meilleur accès, qu'une plus large gamme de services peut offrir ;

i) d'assurer que les femmes et les groupes de femmes participent à la prévention des conflits et à la réduction des risques de catastrophe, ainsi qu'à la planification et l'action pour la résilience à long terme à un stade précoce, notamment par le biais de leur engagement dans la conception et la mise en opération de systèmes d'alerte précoce et de préparation tenant compte de la problématique femmes-hommes ;

j) de renforcer les capacités nationales pour assurer une coordination et une gestion financière tenant compte de la problématique femmes-hommes ;

k) de prendre des mesures pour prévenir et répondre à la violence sexiste lors de crises, notamment en répondant aux besoins des hommes et des garçons pour s'attaquer aux causes fondamentales de la violence, et soutenir la provision de redressement pour les atteintes et violations liées aux conflits, auxquelles sont confrontées les femmes lors des processus de transition.

VII. Transformation institutionnelle pour parvenir à des résultats en matière d'égalité des sexes

32. Le PNUD est engagé à pleinement mettre en œuvre les principes et les exigences du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Le PNUD collaborera avec ONU-Femmes, dirigeant au sein du système des Nations Unies pour le Plan d'action à l'échelle du système, afin d'y être pleinement conforme, et rendra compte du progrès à ce sujet à ONU-Femmes chaque année.

Leadership pour l'égalité des sexes

33. Le leadership pour l'égalité des sexes est une vision, une passion et un engagement. Il exige de changer les structures de pouvoir entre les sexes et les pratiques discriminatoires, à la fois aux niveaux formel et informel, au sein de l'organisation et du travail programmatique et politique. Un engagement solide à l'égalité des sexes provient des sphères les plus hautes. Conformément au Plan d'action à l'échelle du système et aux engagements du Secrétaire général et de l'Administrateur du PNUD en tant que champions internationaux en matière d'égalité des sexes, le leadership du PNUD et la direction défendront de manière continue l'égalité des sexes comme faisant partie intégrante du travail du PNUD et de la réalisation du développement durable. Il comprend notamment les éléments suivants :

- a) la direction intégrera l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans les discours publics, les déclarations et les efforts de plaidoyer ;
- b) La direction garantira une représentation équilibrée des sexes lors des réunions des délégations, des panels hébergés par le PNUD et des événements du PNUD ;
- c) conformément à l'engagement du Secrétaire général, les dirigeants du PNUD « garantiront [également] que, lors de toutes les visites de pays, si possible », ils « rencontreront les organisations de femmes de la société civile et examineront un programme axé sur le renforcement de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes ».

Responsabilisation et supervision

34. Le PNUD continuera d'intégrer la responsabilité concernant les résultats en matière d'égalité des sexes dans l'ensemble de son dispositif de responsabilisation. La responsabilisation sera complétée par des mesures incitatives à destination du personnel pour qu'il œuvre plus efficacement en matière d'égalité des sexes. Les composantes fondamentales de ce dispositif comprennent :

- a) une **chaîne de responsabilité** pour l'égalité des sexes. La mise en œuvre de la présente stratégie débute au Bureau de l'Administrateur et se poursuit avec les directeurs de

Encadré 2. Liste récapitulative pour l'égalité des sexes à destination de la direction des bureaux de pays :

- ✓ développer et mettre en œuvre une stratégie en matière d'égalité des sexes pour le bureau de pays ;
- ✓ mettre en place une architecture et une expertise efficaces en matière d'égalité des sexes ;
- ✓ mettre en œuvre de manière appropriée un dispositif de responsabilisation en matière d'égalité des sexes ;
- ✓ mettre en place la stratégie pour la promotion de l'égalité des sexes du PNUD ;
- ✓ donner l'exemple en favorisant

bureaux et les représentants de pays responsables d'atteindre les résultats en matière d'égalité des sexes sur place ;

b) le **Comité de direction et de mise en œuvre sur l'égalité des sexes** du PNUD, présidé par l'Administrateur, et se réunissant au moins une fois par an. Le Comité suivra la mise en œuvre de la stratégie pour la promotion de l'égalité des sexes, offrira des orientations politiques à l'organisation, et servira de groupe d'examen*. Les recommandations du Comité seront contraignantes ;

c) le **Conseil exécutif du PNUD**, mécanisme principal de supervision de la mise en œuvre par le PNUD de la stratégie pour la promotion de l'égalité des sexes*. Le PNUD continuera de rendre compte, chaque année, au Conseil exécutif, des progrès réalisés en vue de la mise en œuvre de cette stratégie* ;

d) **Performance et gestion du personnel tenant compte de la problématique femmes-hommes**. Le PNUD veillera à ce que la mise en œuvre de la stratégie pour la promotion de l'égalité des sexes et le plan d'action pour la parité des sexes soient reconnus comme un critère de bonne performance lors de l'évaluation de la performance de l'ensemble des cadres supérieurs et intermédiaires. Il sera exigé des cadres supérieurs qu'ils identifient les éléments de la stratégie pour la promotion de l'égalité des sexes pertinents pour le travail de leur unité ou leur bureau, conviennent avec le personnel des résultats à atteindre, et suivent le respect de cet accord par le biais de plans de performance et d'évaluations de la performance ;

e) le **système de suivi institutionnel du PNUD** (gestion axée sur les résultats) et les outils à cet effet continueront d'intégrer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes afin de permettre à l'organisation d'évaluer les progrès réalisés en vue des trois résultats de développement établis dans le plan stratégique* ;

f) **Audit et évaluation**. Toutes les évaluations de PNUD seront conçues et mises en œuvre conformément à l'ensemble des normes et standards d'évaluation du système des Nations Unies, notamment les normes et standards relatifs à l'égalité des sexes¹⁴. La mise en œuvre de la stratégie pour la promotion de l'égalité des sexes du PNUD sera évaluée au moins une fois. La problématique femmes-hommes sera intégrée dans l'audit axé sur les risques entrepris par l'organisation chaque année ;

g) **Suivi des ressources**. Le PNUD continuera de mettre en œuvre et d'améliorer le système de classement des activités par degré de contribution à la promotion de l'égalité des sexes comme outil principal de suivi des allocations de ressources pour l'égalité des sexes au sein de l'organisation*.

Politique, planification et programmation

35. Le PNUD prendra activement en compte l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes à toutes les étapes du cycle de programmation. Assurer **des politiques et une planification tenant compte de la problématique femmes-hommes** à tous les niveaux offre une clarté et une orientation pour le personnel en vue de l'intégration de l'égalité des sexes

¹⁴Groupe des Nations Unies pour l'évaluation, 2005. *Règles d'évaluation applicables au sein du système des Nations Unies et Normes d'évaluation applicables dans le système des Nations Unies*.

* Indique une exigence pour le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

et de l'autonomisation des femmes dans les activités du PNUD, et accroît la responsabilisation concernant les résultats en matière d'égalité des sexes.

36. **Les documents programmatiques du pays ou régionaux, les programmes et les projets** doivent être éclairés par une analyse des disparités entre les sexes*. La raison d'être du programme ou du projet doit traiter des obstacles structurels à l'égalité des sexes, et des domaines prioritaires doivent déterminer des changements concrets à effectuer pour réaliser l'égalité des sexes dans au moins un domaine d'intervention. Les résultats et cadres de ressources correspondants doivent comprendre au moins un résultat relatif au genre ainsi que des produits estimés et des indicateurs.

37. Les bureaux de pays et unités administratives du PNUD sont encouragés à élaborer une **stratégie pour la promotion de l'égalité des sexes** ainsi qu'un plan de mise en œuvre qui transforme la stratégie institutionnelle en actions concrètes et en allocations de budget pertinentes pour le programme de pays.

38. Le PNUD s'efforcera d'accroître progressivement la programmation traitant de l'égalité des sexes dans son travail programmatique. L'objectif principal du PNUD sera de viser ainsi, au cours de sa stratégie, à finalement parvenir à 15 pour cent de l'ensemble des programmes de pays et des budgets de projets dédiés à la réalisation de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes (indicateur GEN-3 du système de classement des activités par degré de contribution à la promotion de l'égalité des sexes).

Le label égalité des sexes comme une innovation pour le changement organisationnel

39. Le label égalité des sexes du PNUD incite les bureaux de pays à intégrer l'égalité des sexes dans tous les aspects de leur travail en matière de développement. Lancé en 2011, le label égalité des sexes sert de **programme de certification et de plateforme d'apprentissage** visant à soutenir les bureaux de pays et les unités dans la lutte contre les disparités, la documentation et du partage de l'innovation et du savoir, et le progrès en vue d'un changement organisationnel pour l'égalité des sexes. Depuis 2011, plus de 50 bureaux de pays ont reçu une certification bronze, argent ou or. Au cours de la période du plan stratégique, 2018-2021, le PNUD élargira la portée du label égalité des sexes afin de faire en sorte que davantage de bureaux de pays bénéficient d'un renforcement des capacités et d'un changement organisationnel en vue de l'égalité des sexes.

40. Le label égalité des sexes du PNUD gagne également en reconnaissance mondiale, et le PNUD est maintenant le fournisseur d'autres entités et partenaires des Nations Unies qui cherchent à établir leurs propres normes de certification du label égalité des sexes et à inciter à une meilleure performance en vue de l'égalité des sexes. Le PNUD, pour utiliser son expertise concernant la mise en œuvre du label égalité des sexes, offrira un soutien consultatif aux partenaires au sein et hors du système des Nations Unies, pour que ceux-ci puissent se servir des meilleures pratiques du PNUD.

Capacités en matière d'égalité des sexes

41. L'architecture et les capacités du PNUD en matière d'égalité des sexes seront alignées avec les exigences à l'échelle des Nations Unies sur l'intégration de l'égalité des sexes, telles que celles appelées par la résolution 71/243 de l'Assemblée générale du 21 décembre 2016 sur l'Examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies et dans le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Elles comprendront des capacités mondiales, régionales et nationales en matière d'égalité des sexes, nécessaires pour mettre en œuvre la présente stratégie.

42. L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes seront intégrées dans les valeurs et les compétences fondamentales exigées de l'ensemble du personnel, en particulier pour les postes P-4 et les postes d'un niveau supérieur.

43. Par ailleurs, le PNUD exige de tous ses bureaux de pays qu'ils aient des équipes focales multidisciplinaires de l'égalité des sexes dirigées par la direction (représentant adjoint résident et directeur de pays). Ces équipes rassembleront les opérations et le personnel des programmes pour garantir l'intégration de l'égalité des sexes dans le portefeuille de projets ; suivre et évaluer les résultats en matière d'égalité des sexes ; traiter de problèmes institutionnels, notamment la parité des sexes, la création d'un environnement favorable et les communications tenant compte de la problématique femmes-hommes. Ces capacités ne remplaceront pas l'expertise dédiée à l'égalité des sexes : elles la compléteront.

44. Outre les équipes focales de l'égalité des sexes, il est recommandé que les bureaux de pays disposent d'un spécialiste dédié à l'égalité des sexes pouvant offrir un soutien technique aux unités chargées des programmes et aux unités opérationnelles, et diriger l'élaboration et la mise en œuvre de programmes axés sur la problématique femmes-hommes et sur les femmes, établir des partenariats avec les mouvements de femmes et définir le plaidoyer du bureau de pays en faveur de l'égalité des sexes¹⁵. Le PNUD collaborera avec des institutions des Nations Unies, des partenaires multilatéraux et bilatéraux ainsi que des réseaux universitaires et de la société civile sur place, pour accroître l'expertise technique de même que créer des groupes d'experts sur lesquels s'appuyer.

45. Le PNUD s'efforcera d'assurer que toutes les formations, tous les réseaux de praticiens et toutes les autres possibilités d'apprentissage intègrent des sessions sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, dirigées par un expert en matière d'égalité des sexes.

Environnement inclusif, divers et sûr pour tous

46. Le PNUD est déterminé à mettre en place un **environnement professionnel inclusif, divers et harmonieux** qui respecte la dignité de tous. Promouvoir une culture de l'égalité, de la dignité et du respect exige un changement de valeurs et de croyances qui maintiennent les hiérarchies en place et renforcent les normes tendant à l'exclusion qui créent l'inégalité. Une organisation inclusive et sûre exige une représentation équilibrée des sexes dans une main-d'œuvre diverse appliquant une politique de tolérance zéro face à tous les comportements interdits.

47. Conformément à la Stratégie des Nations Unies sur la parité des sexes promulguée par le Secrétaire général, et comme décrit dans la stratégie du PNUD pour la promotion de l'égalité des sexes, 2018-2021, le PNUD vise à maintenir une parité des sexes totale parmi le personnel, et à atteindre la parité totale parmi la direction d'ici 2019, et à chaque niveau de poste¹⁶ d'ici 2021. Le PNUD a pour objectif de réaliser des progrès tangibles en vue de la transformation de sa culture et de la qualité de son environnement de travail, au sein duquel tous les membres du personnel ont les mêmes chances d'évoluer, de progresser dans leur carrière et de changer les choses, dans une atmosphère respectueuse, attentive et flexible, libre de tout préjugé, de toute discrimination ou de tout harcèlement. Le PNUD a récemment approuvé une stratégie pour la promotion de l'égalité des sexes, conforme au Plan d'action à l'échelle du système.

48. Le PNUD **ne tolérera ni harcèlement ni abus de pouvoir** sur le lieu de travail ou concernant le travail d'une quelconque manière. Ce comportement est contraire à la Charte des Nations Unies, au Statut et Règlement du personnel et aux Normes de conduite de la

¹⁵ *Evaluation of UNDP gender mainstreaming*, 2005. « Strengthen gender expertise in country offices », page 48.

http://web.undp.org/evaluation/documents/EO_GenderMainstreaming.pdf

¹⁶ Le PNUD s'efforcera de parvenir à une parité totale (50/50), en gardant à l'esprit que la stratégie des Nations Unies autorise une marge de 3 pour cent dans la représentation des femmes dans les rôles ou les bureaux où parvenir à une parité totale est particulièrement difficile.

fonction publique internationale. La politique de PNUD concernant le harcèlement au travail et l'abus de pouvoir sera transmise au Conseil exécutif.

49. **L'exploitation et les atteintes sexuelles** sont un manque de protection qui est dangereux pour ceux que le PNUD est chargé de servir. Le Statut et Règlement du personnel des Nations Unies interdit l'exploitation et les atteintes sexuelles¹⁷. Un lien vers la page Web du PNUD sur la lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, notamment la politique des Nations Unies et d'autres renseignements utiles, est disponible [ici](#).

50. Le PNUD dispose d'un certain nombre de mesures en place pour prévenir et répondre au harcèlement, à l'exploitation et aux atteintes sexuelles. Elles comprennent la création d'un service d'assistance téléphonique gratuite, disponible 24 heures sur 24, internationale et confidentielle, pour permettre aux membres du personnel de rapporter des cas de harcèlement ou d'atteinte et de recevoir des conseils, une politique renforcée sur la protection contre les représailles et des formations obligatoires relatives à l'éthique, le harcèlement, la discrimination et l'abus de pouvoir sur le lieu de travail, ainsi que sur l'exploitation et les atteintes sexuelles.

¹⁷ L'expression « exploitation sexuelle » définit le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique. L'expression « atteinte sexuelle » désigne une atteinte réelle de nature sexuelle, commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle atteinte.