



**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
6 avril 2020
Français
Original : anglais

Session annuelle de 2020

1^{er}-5 juin 2020, New York

Point 7 de l'ordre du jour provisoire

Égalité des sexes au PNUD

**Rapport annuel de l'Administrateur sur la mise en œuvre
de la Stratégie du PNUD pour la promotion de l'égalité
des sexes en 2019**

Résumé

Le présent rapport fait état des progrès accomplis par le PNUD en 2019 dans la mise en œuvre de la Stratégie pour la promotion de l'égalité des sexes pour la période 2018-2021. Le chapitre II consiste en un résumé des résultats obtenus au titre de chaque réalisation figurant dans le Plan stratégique ; le chapitre III présente les résultats institutionnels tendant à renforcer la prise en compte des questions de genre, et le chapitre IV fait le bilan des enseignements tirés et indique la voie à suivre.

Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	2
II. Avancées en matière d'égalité femmes-hommes, par résultat du Plan stratégique.	5
III. Résultats institutionnels	18
IV. Bilan et orientations futures	23



I. Introduction

1. L'action du Programme des Nations Unies pour le développement est guidée par la Déclaration et le Programme d'action de Beijing ainsi que les objectifs de développement durable. Le présent rapport annuel montre que des progrès importants ont été réalisés dans la mise en œuvre de la Stratégie du PNUD pour la promotion de l'égalité des sexes. Il démontre qu'en tant que plus grande organisation des Nations Unies œuvrant sur le terrain, le PNUD joue, avec le soutien des pays de programme, un rôle essentiel aux niveaux mondial et national pour les droits des femmes et l'égalité femmes-hommes.

2. Le rapport montre que le PNUD a poursuivi son évolution, passant progressivement de la simple ventilation des bénéficiaires par sexe à la promotion de la capacité d'action des femmes et à la transformation structurelle. La gouvernance s'est avérée être le domaine le plus transformateur, nous permettant de contribuer à l'instauration d'une société plus égalitaire grâce à notre promotion de la participation des femmes à la prise de décisions et aux processus politiques. De bons résultats ont été constatés dans les domaines du leadership des femmes dans la gestion des ressources naturelles et les initiatives d'action climatique, ainsi que dans la lutte contre la violence fondée sur le genre dans toutes les régions. Dans les situations de crise et de fragilité, le PNUD a continué d'accroître la résilience des femmes et leur participation à la reprise économique et au renforcement de la cohésion sociale.

3. Le rapport démontre également que le PNUD poursuit ses efforts institutionnels pour promouvoir l'égalité femmes-hommes. Le PNUD a été classé parmi les organisations les plus performantes du système des Nations Unies en 2019, satisfaisant ou dépassant les exigences pour 88 % des indicateurs pertinents parmi ceux qui figurent dans le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes. Le PNUD s'est également classé dans le peloton de tête en matière de santé mondiale selon l'indice 50/50 sur le genre et la santé (50/50 Gender and Health Index), 2020. En 2019, les membres du personnel du PNUD disposaient de meilleurs moyens pour mettre en œuvre la Stratégie pour la promotion de l'égalité des sexes, notamment grâce au programme du label égalité des sexes du PNUD et au réseau mondial de praticiens en matière de genre du Réseau mondial pour les politiques.

4. Comme le montre le Rapport sur le développement humain 2019, les progrès en matière d'égalité femmes-hommes ont été plus rapides s'agissant des capacités de base telles que le travail indépendant, mais plus difficiles s'agissant des capacités plus complexes telles que le leadership des femmes dans les sphères des affaires et de la politique¹. Ainsi, le taux de participation aux élections est semblable chez les hommes et les femmes, mais il n'y a que 10 femmes chefs d'État². Les progrès sur la voie de l'égalité femmes-hommes ralentissent : au rythme actuel, il faudrait 202 ans pour combler un seul écart, celui des débouchés économiques³. Quatre-vingt-douze pour cent des femmes qui travaillent dans les pays en développement sont employées de manière informelle, avec une protection sociale limitée⁴. La violence politique à l'égard des femmes a atteint un niveau sans précédent. Les changements climatiques exacerbent la violence fondée sur le genre. Les normes sociales perpétuent la marginalisation des femmes. La confiance du public envers les gouvernements

¹ PNUD, 2019. *Rapport sur le développement humain 2019. Au-delà des revenus, des moyennes et du temps présent : les inégalités de développement humain au XXI^e siècle*, New York.

² ONU-Femmes et Union interparlementaire, 2019. *Femmes en politique : 2019*, New York.

³ Forum économique mondial, 2018. *Global Gender Gap Report* (Rapport sur l'écart entre les sexes dans le monde), 2018, Genève.

⁴ Bonnet, F. et coll., 2019. *Women and Men in the Informal Economy – A Statistical Brief*, WIEGO.

diminue, le mécontentement face aux inégalités s'est intensifié et en 2019, les mouvements de femmes se sont mobilisés comme jamais.

5. Au cours des deux prochaines années, le principal défi pour le PNUD sera d'intervenir plus rapidement, dans l'ensemble de nos programmes, pour aider les gouvernements à transformer les institutions et structures patriarcales ainsi que les normes sociales et les comportements collectifs discriminatoires. Comme nous l'avons appris lors de l'évaluation de l'appui du PNUD aux efforts de réduction de la pauvreté dans les pays les moins avancés, menée en 2018, le PNUD devrait proposer une nouvelle vision de la pauvreté et de la croissance inclusive, mettant notamment l'accent sur une protection sociale qui tienne compte des questions de genre. Nous nous attaquerons aux nouvelles formes d'inégalité, telles que les conséquences pour les personnes de chaque sexe de la transformation numérique, et nous consacrerons des moyens à améliorer et à intégrer systématiquement l'égalité femmes-hommes et l'autonomisation des femmes dans les contextes de crise et d'après-crise. Des investissements financiers accrus et des dispositifs plus solides seront nécessaires pour obtenir de meilleurs résultats.

Encadré 1

Participation du PNUD à Beijing + 25 et au 20^e anniversaire de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU

En 2020, le monde soulignera le 25^e anniversaire de l'adoption de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing (Beijing +25). Le PNUD soutient pleinement Beijing + 25 en se concentrant sur trois domaines essentiels : l'objectif de développement durable n° 16 ; le Rapport sur le développement humain 2019 et l'importance qui y est accordée à la remise en question des normes sociales ; et l'intersection entre l'égalité femmes-hommes et l'action climatique. Notre objectif est de plaider pour la mise en œuvre urgente des engagements politiques mondiaux et nationaux et l'allocation des fonds nécessaires pour atteindre l'égalité femmes-hommes d'ici à 2030. Le PNUD commémore également le 20^e anniversaire de la résolution marquante du Conseil de sécurité, la résolution 1325 sur les femmes et la paix et la sécurité, en soulignant l'importance de la participation des femmes à la prise de décisions.

Observations sur les résultats obtenus en 2019

6. **Les résultats obtenus à l'égard de la Stratégie pour la promotion de l'égalité des sexes 2018-2021 et du Plan stratégique sont excellents.** En 2019, pour 11 des 15 indicateurs de résultats axés sur le genre, les résultats ont atteint ou dépassé l'objectif fixé. Le PNUD a en outre été classé parmi les organisations les plus performantes du système des Nations Unies en 2019, satisfaisant ou dépassant les exigences pour 88 % (14 sur 16) des indicateurs pertinents parmi ceux qui figurent dans le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies. Pour le PNUD, il est prioritaire de renforcer les capacités et de promouvoir une culture de l'égalité. Dans l'ensemble, le PNUD est une organisation qui a atteint l'équilibre femmes-hommes. Nous continuerons d'améliorer l'allocation des ressources et de nous concentrer sur l'amélioration des performances pour les indicateurs qui n'ont pas été satisfaits.

7. **Le PNUD a poursuivi son évolution, passant progressivement de la simple ventilation des bénéficiaires par sexe à la promotion de la capacité d'action des femmes et à la transformation structurelle.** En période de recul démocratique, la gouvernance s'est avérée être la contribution la plus transformatrice à l'avènement

d'une société plus égalitaire. Ainsi, 48 % des personnes inscrites sur les listes électorales dans le cadre des programmes d'assistance électorale du PNUD étaient des femmes. Les deux autres domaines dans lesquels la suppression des obstacles structurels a connu une croissance notable sont le leadership des femmes dans la gestion des ressources naturelles et les initiatives d'action climatique. En 2019, 74 pays ont intégré le genre dans leurs politiques, plans et cadres environnementaux et climatiques, et 97 pays ont renforcé le leadership et la prise de décisions des femmes en matière de gestion des ressources naturelles.

8. Le PNUD a contribué de manière efficace à la prévention de la violence fondée sur le genre en s'y attaquant dans le contexte d'une problématique de développement plus générale. En 2019, le PNUD a mis à l'essai dans sept pays de nouvelles approches visant à aborder les liens entre la violence fondée sur le genre et les changements climatiques, à améliorer les moyens de subsistance et à construire des sociétés pacifiques, ce qui aidera l'organisme à s'attaquer au problème de manière plus efficace en 2020-2021.

9. Le PNUD a continué de faire progresser l'avancement économique des femmes. Grâce au soutien du PNUD, 23,4 millions de femmes avaient obtenu, en date de 2019, l'accès aux services de base, aux services financiers et à des biens non financiers. Notre action a aidé 1,4 million de ménages dirigés par des femmes, dans 16 pays, à accéder à des énergies propres. Une grande partie de cette action a été réalisée en partenariat, notamment avec ONU-Femmes, entité avec laquelle le PNUD collabore dans 102 pays. En 2020-2021, le PNUD effectuera une analyse et des recherches qualitatives pour observer la manière dont la satisfaction de ces besoins de base peut renforcer la capacité des femmes à faire des choix.

10. Le PNUD est de plus en plus reconnu comme un partenaire de choix pour la promotion de l'égalité femmes-hommes dans le monde. En 2019, le PNUD a collaboré avec la Suède, la Tunisie et ONU-Femmes pour organiser le Forum de Tunis sur l'égalité femmes-hommes. En 2020-2021, le PNUD compte renforcer ses partenariats avec la société civile et collaborer avec la Coalition d'action mondiale du Forum Génération égalité. En 2019, nous avons établi 74 partenariats avec des gouvernements et d'autres partenaires (contre 58 en 2018) pour lutter contre les normes de genre et les normes sociales discriminatoires.

11. Le PNUD s'efforce de lutter contre les normes, les préjugés et les perceptions discriminatoires. En lançant un nouvel indice des normes sociales relatives au genre, créé par le Bureau du Rapport sur le développement humain, et une campagne médiatique mondiale appelée *#CheckYourBias* (« Évalue tes préjugés »), le PNUD a influencé le débat mondial entourant Beijing + 25 pour mettre en évidence la nécessité d'une nouvelle génération de politiques visant à s'attaquer aux préjugés, aux normes et aux structures de pouvoir. En 2020, le PNUD diffusera une série de recommandations concrètes à l'intention des bureaux de pays, des partenaires et d'autres intervenants sur la manière de lutter contre ces préjugés.

12. Le PNUD a doté son personnel des capacités nécessaires pour mettre en œuvre la Stratégie pour la promotion de l'égalité des sexes. En 2019, au moins 36 bureaux de pays ont bénéficié d'un programme bonifié de formation au label égalité des sexes, qui a permis d'organiser 15 ateliers virtuels auxquels ont participé plus de 600 fonctionnaires sur des thèmes tels que la prise en compte du genre dans le cycle de programmation et la manière d'intégrer les questions de genre dans les crises et la résilience. Des séances en petits groupes, complétées par un soutien adapté aux bureaux nationaux, ont été proposées.

13. En moyenne, le PNUD investit dans l'égalité femmes-hommes plus que les autres acteurs du développement, et les données relatives au marqueur genre

révèlent une augmentation constante des ressources allouées à l'égalité femmes-hommes. L'investissement dans les programmes dont l'égalité des sexes était un objectif principal a doublé, passant de 4 à 8 % entre 2017 et 2019. Les ressources ordinaires sont essentielles pour faire avancer l'action du PNUD en matière d'égalité femmes-hommes, les mesures relatives à la solution type n° 6 étant financées à hauteur de 44 % au moyen des ressources ordinaires. L'ONU reconnaît cependant que la problématique de l'égalité femmes-hommes est encore sous-financée. Pour assurer un financement adéquat de l'action dans ce domaine, le PNUD mettra en œuvre les recommandations de l'Équipe spéciale de haut niveau chargée de la question du financement de la promotion de l'égalité des genres, créée par le Secrétaire général. En 2020-2021, le PNUD examinera ses apports financiers afin de fixer des objectifs financiers, y compris pour les initiatives GEN2 et GEN3, qui pourront être augmentés au fil du temps.

14. Notre action en matière d'égalité femmes-hommes a contribué à positionner le PNUD dans des échanges importants aux niveaux mondial, régional et national s'articulant autour des changements climatiques, des inégalités et des migrations, soit les trois principaux thèmes du Plan d'engagement externe du PNUD pour 2019. À titre d'exemple, citons les 7 237 articles parus dans les médias qui ont fait référence à notre action en matière de genre ; le dialogue par le biais des médias sociaux et des plateformes numériques ; et la participation des ambassadeurs et ambassadrices de bonne volonté du PNUD.

15. Dorénavant, le PNUD devra redoubler d'efforts pour relever les défis. Il s'agit notamment de renforcer le leadership des femmes au sein des mécanismes de prévention et de relèvement. La première étape est la production de la nouvelle « boîte à outils » sur le genre et le relèvement. Le PNUD s'efforcera d'augmenter le nombre de pays où nous soutenons, par une programmation intégrée, la lutte contre la violence fondée sur le genre. En 2020-2021, le PNUD mettra en place une méthodologie d'examen des portefeuilles pour aider les bureaux de pays à reconnaître le « potentiel inexploité » de ses initiatives de lutte contre la pauvreté et de croissance inclusive afin de relier les portefeuilles au travail politique en amont et de s'attaquer aux obstacles à l'autonomisation économique des femmes.

II. Avancées en matière d'égalité femmes-hommes, par résultat du Plan stratégique

Résultat 1. Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et dans toutes ses dimensions

16. Tirant les enseignements des lacunes identifiées lors de l'évaluation menée en 2018 de l'appui qu'il apporte aux efforts de réduction de la pauvreté dans les pays les moins avancés, le PNUD a regardé au-delà de l'emploi et de la formation de revenu. Le PNUD a donc élaboré, à l'égard de la pauvreté, une approche de nouvelle génération qui prévoit le renforcement de l'égalité femmes-hommes dans la planification nationale et la suppression des obstacles structurels à l'autonomisation économique des femmes, y compris les éléments déterminants tels que la part disproportionnée du travail non rémunéré assumée par les femmes.

Prise en compte des questions de genre dans les activités de planification nationale

17. En 2019, le PNUD a aidé les gouvernements à élaborer des stratégies et des plans de réduction de la pauvreté tenant compte des questions de genre, par exemple au Bangladesh, en Sierra Leone et en Tanzanie. En Tanzanie, le PNUD a aidé le Ministère des finances et de la planification à élaborer des recommandations

concrètes en vue de la prise en compte des questions de genre dans les plans de réduction de la pauvreté, l'accent étant mis sur le secteur agricole.

Protection sociale tenant compte des questions de genre

18. Vingt pays ont déclaré avoir soutenu les gouvernements dans la mise en œuvre d'une protection sociale tenant compte des questions de genre en 2019. Parmi ces mesures figurent la création d'institutions et de politiques nationales de protection sociale et l'expansion des services existants qui intègrent l'égalité des genres. En Amérique latine et dans les Caraïbes, par exemple, une initiative régionale en matière de protection sociale et d'égalité des genres a été mise en place, dans le cadre de laquelle la Bolivie, la République dominicaine, le Honduras et le Mexique ont évalué leurs politiques et procédé à une analyse du coût des services à la petite enfance et de systèmes de protection sociale plus complets.

19. Le PNUD a aidé les gouvernements et la société civile à mettre en œuvre des interventions cohérentes qui favorisent l'égalité femmes-hommes dans le cadre des programmes de santé, en s'appuyant sur son savoir-faire en matière de développement des capacités et sur son expérience de collaboration avec les populations locales. Au Zimbabwe, en partenariat avec le Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme, le PNUD a soutenu un programme multidimensionnel à l'intention des adolescentes et des jeunes femmes qui comprenait des groupes de mentorat dirigés par celles-ci, des subventions à l'éducation, un travail de sensibilisation aux normes sociales néfastes mené par des intervenants locaux et des centres polyvalents de soutien médical et juridique aux victimes de la violence fondée sur le genre.

Des actions intégrées face à la pauvreté

20. La pauvreté est multidimensionnelle et nécessite des interventions intégrées. Le PNUD a établi des partenariats entre les différents ministères des gouvernements pour faire en sorte que la planification, la mise en œuvre et les rapports relatifs aux objectifs de développement durable tiennent compte des questions de genre. Il s'agissait notamment de soutenir la collecte et l'analyse de données ventilées par sexe et d'intégrer l'analyse des questions de genre dans les examens nationaux volontaires. Le PNUD utilise la budgétisation tenant compte des questions de genre pour garantir une distribution plus équitable des ressources associées aux plans nationaux ou sous-nationaux. Il a ainsi fourni un soutien à ce type de budgétisation à 20 ministères en Afghanistan. En Géorgie, les centres communautaires pour femmes soutenus par le PNUD ont plaidé pour la prise en compte, en matière d'infrastructures locales, de certaines priorités que les municipalités locales ont ensuite adoptées.

21. Le PNUD a progressivement évolué vers des instances multipartites au cours de la période 2018-2019. Dans la région de l'Asie et du Pacifique, l'initiative « Transforming the Future of Work for Gender Equality » (Transformer le monde du travail pour réaliser l'égalité femmes-hommes) est une plateforme en faveur de l'inclusion financière qui permet la collaboration avec les décideurs politiques, les chefs d'entreprise, les organismes de surveillance et la société civile. Grâce aux moyens mis en œuvre dans les îles du Pacifique, près d'un million de femmes auront un accès amélioré à la prestation en ligne de services financiers et de services aux agricultrices, destinés aux femmes rurales qui exploitent des micro-entreprises et aux personnes qui vendent sur les marchés.

Accès aux services de base, au financement et aux biens

22. Il demeure essentiel d'investir dans les besoins fondamentaux liés aux privations les plus extrêmes. En 2018-2019, le PNUD a permis à 23,4 millions de femmes d'obtenir l'accès à des services de base tels que la santé, l'éducation, la nutrition et l'eau ; aux services financiers, y compris les comptes bancaires et le crédit ; et à des biens non financiers tels que les terres. Il s'agit d'une augmentation considérable par rapport à 2018, année où 5,3 millions de femmes ont obtenu l'accès à ces services et à ces biens, principalement en raison d'un meilleur accès aux services de base dans de grands pays comme le Bangladesh. En 2020-2021, le PNUD analysera et étudiera la façon dont la satisfaction des besoins fondamentaux contribue à renforcer la capacité des femmes à faire des choix, car les avancées à l'égard des capacités de base ne suffisent pas, à elles seules, à répondre aux aspirations des populations.

Encadré 2

Tenir compte de l'intersectionnalité tout en atteignant les plus défavorisés

Au Paraguay, en prenant en compte le caractère transversal des inégalités de genre, le PNUD a contribué, avec des partenaires des Nations Unies, à un effort national visant à modifier une loi sur le travail domestique en 2019. La loi donne aux travailleurs domestiques, qui sont souvent de jeunes femmes migrantes, le droit de recevoir un salaire minimum tout en conservant l'accès à l'assurance maladie. Au Viet Nam, le PNUD a soutenu les coopératives de femmes issues de groupes ethniques – qui ont tendance à être mieux placées pour négocier et à avoir des réseaux plus solides – en facilitant leur accès aux grands fournisseurs de services numériques. Cela a permis d'améliorer la productivité de ces groupes, un tiers des coopératives ayant fait état d'une augmentation de jusqu'à 50 % de leur chiffre d'affaires. Au Rwanda, le PNUD a amélioré les capacités et les moyens de subsistance des femmes réfugiées chefs d'entreprise grâce aux stages YouthConnekt.

23. Le PNUD va renforcer ses efforts pour atteindre l'objectif d'inclusion financière des femmes, qu'il n'a pas atteint en 2019. Les bureaux de pays ont fait état de difficultés dans des domaines tels que les ressources, les données et le suivi pour l'élaboration de politiques fondées sur des données factuelles, ainsi que de problèmes contextuels plus larges, notamment l'instabilité politique, les lois et politiques discriminatoires et les normes sociales.

Accès à l'énergie

24. Le PNUD a élargi l'accès à l'énergie propre, en particulier pour les ménages dirigés par des femmes. En 2019, 1,4 million de ménages dirigés par des femmes, dans 16 pays, ont obtenu l'accès à une énergie propre. En Sierra Leone, par exemple, avec le soutien du PNUD, des femmes dans près de 2 000 ménages défavorisés utilisent désormais des fourneaux à haut rendement énergétique. Cette innovation a contribué à réduire le temps passé à cuisiner, à protéger l'environnement en diminuant la combustion de bois et à minimiser les risques sanitaires associés à ce type de combustion. Le PNUD va s'attacher, par ses actions dans les domaines du climat, de l'environnement et de l'énergie, à transposer à plus grande échelle des résultats porteurs de transformation en matière de genre.

Violence fondée sur le genre

25. Les efforts déployés par le PNUD pour éliminer la violence fondée sur le genre et qui sont intégrés à d'autres initiatives de développement montrent qu'il ne s'agit pas d'une « affaire de femmes » mais d'un élément essentiel pour mettre fin à la pauvreté sous ses multiples formes. En 2019, le PNUD a continué à aider les pays à se doter de cadres visant à prévenir et à combattre la violence sexuelle et fondée sur le genre. Au Soudan, par exemple, le PNUD a instauré une approche multidimensionnelle, s'inscrivant dans une intervention plus large en matière de justice, qui a renforcé les capacités du Barreau et de la société civile et a créé de nouveaux centres de confiance en matière de justice pour les personnes déplacées et les groupes vulnérables. En Ouganda, le PNUD a établi un partenariat avec des ministères pour intégrer la prévention de la violence fondée sur le genre dans la restauration des zones humides et les moyens de subsistance alternatifs. De nouvelles formations, de nouvelles initiatives de recherche et de nouveaux partenariats ont été mis sur pied pour aider le PNUD à aborder la question plus efficacement en 2020-2021. Les enseignements tirés seront appliqués à l'Initiative Spotlight.

26. En 2019, le PNUD a poursuivi, par le biais de recherches et de campagnes médiatiques, son action de sensibilisation à la violence fondée sur le genre. Dans une étude novatrice commandée par le PNUD au Pérou, il a été déterminé que les coûts économiques de la violence fondée sur le genre dans une collectivité locale s'élevaient à 72,9 millions de dollars, soit quatre fois le budget annuel total consacré aux travaux d'infrastructure. Ce constat a donné lieu à un dialogue avec les autorités nationales en vue de mener des études similaires dans d'autres municipalités et d'ouvrir la voie à des politiques mieux adaptées.

Encadré 3

L'Initiative Spotlight, fer de lance de la réforme des Nations Unies

L'Initiative Spotlight est au cœur de la réforme du système des Nations Unies pour le développement et incarne une nouvelle façon de mettre en œuvre le Programme de développement durable à l'horizon 2030 de manière intégrée. Cette initiative est un partenariat mondial pluriannuel entre l'Union européenne et les Nations Unies qui vise à contribuer à l'élimination de toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles.

En 2019, la mise en œuvre de l'Initiative Spotlight a démarré dans cinq pays d'Amérique latine (Argentine, El Salvador, Guatemala, Honduras et Mexique) et huit pays d'Afrique (Liberia, Malawi, Mali, Mozambique, Niger, Nigeria, Ouganda et Zimbabwe). Les premières activités sont encourageantes. Au Mozambique, le PNUD utilise l'ensemble des services essentiels des Nations Unies pour collaborer avec les tribunaux traditionnels afin de prévenir et de combattre la violence fondée sur le genre. Le PNUD est à la tête de solides composantes judiciaires et policières dans les programmes de pays Spotlight au Honduras, au Liberia, au Malawi, au Mali, au Niger et au Salvador.

27. Les bureaux de pays du PNUD ont été confrontés à plusieurs défis qui ont entravé les progrès vers l'élimination de la violence fondée sur le genre. Il reste encore du travail à faire pour faire appliquer, dans les systèmes judiciaires nationaux, les jugements rendus dans les affaires de violence fondée sur le genre. En 2019, dans 13 pays, 36 % seulement des cas signalés aux autorités ont abouti à un jugement dans le système judiciaire formel. Les bureaux de pays ont été confrontés à des contextes

politiques instables, à la faible priorité accordée à la violence fondée sur le genre et au manque de ressources financières, ainsi qu'à une compréhension insuffisante des liens entre cette question et d'autres aspects du développement.

Résultat 2. Accélérer les transformations structurelles propices au développement durable

28. Le PNUD a amplifié la voix des femmes et a intensifié son soutien aux femmes qui revendiquent et exercent leurs droits. Le PNUD a travaillé sur des interventions telles que : a) le renforcement de la participation des femmes à la vie politique et à la prise de décisions ; b) la prise en compte des questions de genre dans la lutte contre les changements climatiques et la gestion des ressources naturelles ; c) les réformes juridiques, politiques et institutionnelles visant à supprimer les obstacles structurels à l'autonomisation des femmes.

Participation des femmes à la vie politique et à la prise de décisions

29. La gouvernance démocratique reste l'outil le plus transformateur qui soit s'agissant d'édifier des sociétés plus égalitaires et plus pacifiques. Le PNUD est intervenu dans toutes les régions pour promouvoir la participation et le leadership des femmes dans les institutions publiques, les parlements, le système judiciaire et le secteur privé. Grâce à notre soutien, 180 mesures – allant des quotas électoraux aux politiques d'entreprises tenant compte de la perspective de genre – ont été mises en place en 2019, ce qui constitue une augmentation par rapport aux 134 mises en place en 2018.

30. Le PNUD a renforcé les processus politiques inclusifs et a veillé à ce que 48 % de tous les électeurs inscrits dans 39 pays bénéficiant de l'assistance électorale du PNUD soient des femmes – une tendance amorcée en 2018. En République de Moldova, par exemple, le PNUD a aidé plus de 2 200 femmes à acquérir les compétences nécessaires pour participer aux élections et se présenter comme candidates. L'accent a été mis sur les femmes issues de groupes pauvres et vulnérables, celles qui vivent avec le VIH/sida et les femmes appartenant à des minorités ethniques comme les Roms, ce qui a eu pour effet que six femmes roms ont été élues en tant que conseillères locales en 2019. Pour assurer une représentation égale des femmes et des hommes sur les listes électorales, le PNUD a fourni une assistance technique à des pays comme l'Ukraine et le Kirghizistan pour introduire des lois sur les quotas. Avec le soutien du PNUD, les petits États insulaires en développement d'Afrique, tels que la Guinée-Bissau et Cabo Verde, ont adopté des lois sur la parité.

31. Le PNUD a poursuivi son soutien aux réseaux, aux caucus et aux commissions parlementaires de femmes. Dans les îles du Pacifique, le PNUD a aidé à créer un réseau de femmes qui a rassemblé des femmes députées de 17 parlements pour permettre l'échange, le mentorat et l'apprentissage collégial. En Serbie, le PNUD a soutenu le travail du Réseau des femmes parlementaires, un groupe interpartis dont la conférence annuelle de 2019 a été l'occasion de dialogues critiques sur le sexisme, la discrimination et la violence faite aux femmes. En Iraq, le PNUD a fourni un soutien technique pour la création d'un caucus des femmes, composé de 39 députées.

Encadré 4

L'évolution de la représentation politique en Amérique latine et dans les Caraïbes

Atenea, un partenariat interorganisations entre le PNUD, ONU-Femmes et l'Institut international pour la démocratie et l'assistance électorale, est l'initiative phare du PNUD visant à accélérer les progrès des femmes en matière de participation politique en Amérique latine et dans les Caraïbes. Mise en œuvre jusqu'ici dans 11 pays de la région, cette initiative a permis de créer des indices nationaux et régionaux de parité politique et des actions nationales. Les constats ont été intégrés dans les mécanismes juridiques de réforme politique afin de permettre aux femmes d'exercer leurs droits politiques.

Prise en compte des questions de genre dans la gestion des changements climatiques et des ressources naturelles

32. Le leadership des femmes dans la gestion des ressources naturelles et les initiatives d'action climatique sont deux domaines dans lesquels la suppression des obstacles structurels a connu une croissance notable. Dans ces deux domaines, les obstacles structurels ont été supprimés et les capacités des femmes, renforcées. En 2019, le portefeuille de projets du PNUD relatifs à l'environnement, au climat et à l'énergie, financé par des fonds environnementaux et verticaux mondiaux, a permis à un nombre sans précédent de 74 pays, soit 11 de plus qu'en 2018, d'intégrer les questions de genre dans leurs politiques, plans et cadres environnementaux et climatiques.

33. Le PNUD a continué d'aider 17 pays à intégrer l'égalité femmes-hommes dans leur processus de contribution nationale depuis 2018, dans le cadre du programme d'aide à la mise en œuvre des contributions déterminées au niveau national. En 2020, le PNUD s'est engagé à aider 50 pays à intégrer l'égalité des genres dans le processus de révision des contributions déterminées au niveau national dans le cadre de la « Promesse climatique ». Le PNUD s'est attaché à aider les pays à effectuer des analyses des questions de genre et à encourager la budgétisation tenant compte de ces questions dans la gouvernance, la planification et la mise en œuvre des contributions déterminées au niveau national. Par exemple, l'Équateur a intégré l'égalité femmes-hommes dans ses contributions déterminées au niveau national, dans le règlement s'inscrivant dans la loi nationale sur l'environnement et dans la stratégie nationale relative aux changements climatiques. Sur la base de l'analyse des questions de genre concernant l'énergie et l'agriculture, le Ghana a élaboré une boîte à outils destinée à intégrer le genre dans d'autres secteurs visés par les contributions déterminées au niveau national.

34. Le manque d'accès aux ressources naturelles est la cause sous-jacente de nombreux conflits dans le monde. Les femmes sont à la fois des utilisatrices et des gestionnaires de premier plan des ressources naturelles, et le PNUD encourage la participation des femmes à la prise de décisions relatives aux ressources naturelles. Le PNUD a soutenu les travaux visant à renforcer le leadership des femmes dans la gestion des ressources naturelles dans 97 pays en 2019 – une augmentation de 31 % par rapport à 2018. Au Cambodge, par exemple, les femmes représentent désormais au moins 40 % des membres des comités de gestion de l'eau et, grâce à une meilleure gestion de cette ressource, les agriculteurs ont doublé le rendement de leurs cultures de riz et ont pu mieux s'adapter aux sécheresses et aux périodes sèches. Reconnaisant l'importance des groupes de femmes pour faire progresser la résilience, le PNUD a

fait passer à 57 pays en 2019 (contre 41 en 2018) le nombre d'associations communautaires dirigées par des femmes auxquelles il prête son soutien.

Encadré 5

La capacité d'action des femmes en matière d'adaptation aux changements climatiques à Sri Lanka au lendemain du conflit

En tant que responsables de l'économie familiale – de l'accès à l'eau à la sécurité alimentaire – les femmes du bassin du fleuve Mahaweli, à Sri Lanka, subissent de plein fouet les effets néfastes des changements climatiques. Pour accroître le leadership des femmes, le PNUD a créé à leur intention une plateforme inclusive qui leur permet de tirer un revenu de moyens de subsistance alternatifs. En 2019, 3 430 agricultrices ont pris part aux interventions du PNUD, représentant 59 % de l'ensemble des participants. Ce soutien a permis aux femmes de devenir des animatrices de collectivité et des membres productifs de la famille, libérant ainsi leur « force intérieure ».

Réformes juridiques, politiques et institutionnelles visant à supprimer les obstacles structurels à l'autonomisation des femmes

35. Nous avons intensifié notre soutien en 2019 en aidant les pays à adopter des réformes juridiques, politiques et institutionnelles pour éliminer les obstacles à l'autonomisation des femmes. Il s'agissait notamment de lutter contre la discrimination sur le lieu de travail, de renforcer la protection sociale par le biais de l'économie des services à la personne et de mettre en place des chaînes de valeur équitables pour les femmes et les hommes. En 2018-2019, le PNUD a fait passer le nombre de femmes ayant accès à la justice de 1,6 million à 3,7 millions dans 34 pays. Les interventions ont notamment porté sur l'aide judiciaire, les mécanismes alternatifs de règlement des conflits et des services de justice plus efficaces.

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

36. En 2019, le PNUD demeurait l'une des plus grandes entités opérationnelles dans les contextes humanitaires. Le PNUD a fait état de son action en matière d'amélioration des moyens de subsistance et des possibilités d'emploi ; d'élaboration d'interventions en cas de crise qui tiennent compte des questions de genre ; de prévention de l'extrémisme violent ; d'amélioration de la résilience des femmes et de leur participation à la reprise économique. Nous avons également renforcé le soutien aux priorités concernant les femmes et la paix et la sécurité.

Améliorer les moyens de subsistance et les possibilités d'emploi

37. Le PNUD collabore avec les collectivités et les sociétés touchées par les catastrophes et les conflits pour parvenir à un rétablissement rapide et à long terme de l'économie et des moyens de subsistance. En 2019, nous sommes intervenus dans 26 pays pour faire en sorte que 1,7 million de femmes aient accès à des emplois et à de meilleurs moyens de subsistance dans des situations de crise ou d'après-crise – contre 1,2 million en 2018. Par exemple, au moins 34 % de toutes les personnes ayant bénéficié directement des emplois créés et des transferts monétaires assortis de conditions dans le cadre du projet d'intervention d'urgence suite à la crise au Yémen étaient des femmes.

Interventions en situation de crise qui tiennent compte des questions de genre

38. Le PNUD a aidé les gouvernements à renforcer la dimension de genre dans leurs politiques nationales de secours en cas de catastrophe afin de mieux répondre aux besoins propres à chaque genre. En 2019, nous avons aidé les pays à élaborer des plans et des systèmes de relèvement tenant compte des questions de genre. Au Népal, par exemple, le PNUD a contribué à la révision du cadre national de secours en cas de catastrophes et des plans d'urgence en matière de santé, d'hébergement, d'alimentation, de nutrition, d'eau, d'assainissement et d'hygiène, afin d'y intégrer une perspective d'égalité des genres et d'inclusion sociale. Nous devons apporter notre soutien à un plus grand nombre de pays.

39. Le rétablissement de l'état de droit dans les pays touchés par des conflits est au cœur de l'action menée par le PNUD pour promouvoir l'égalité des genres, prévenir la reprise des conflits et instaurer une paix durable. En 2019, notre programme mondial de renforcement de l'état de droit et des droits de la personne a apporté un soutien dans près de 40 contextes de conflit et de crise, en mettant en place des lois et des politiques non discriminatoires, en promouvant l'accès des femmes à la justice et le renforcement de leur sécurité, et en soutenant l'application du principe de responsabilité en matière de violence sexuelle et fondée sur le genre liée aux conflits.

Prévention de l'extrémisme violent

40. Les efforts se sont poursuivis pour renforcer la prise en compte des questions de genre dans la prévention de l'extrémisme violent. Dans le cadre du projet Partnering Against Violent Extremism (Partenariat contre l'extrémisme violent) au Soudan, le PNUD a préconisé la prévention des conflits, le soutien institutionnel, la recherche comportementale et les interventions de communication stratégique faisant appel aux arts. En 2019, une nouvelle compréhension de ce qui fait l'efficacité des interventions en matière de réadaptation et de réintégration des femmes a permis de concevoir des politiques et des programmes plus efficaces et tenant davantage compte des questions de genre.

La participation des femmes à la reprise économique

41. Le PNUD a continué d'assurer l'équilibre femmes-hommes parmi les personnes bénéficiant de son action de relèvement. En 2019, les femmes représentaient 50 % des bénéficiaires dans 15 pays, contre 54 % en 2018. En 2019, le PNUD a commencé à élaborer l'initiative « Year 1,000,000 Women in Crises » (Un million de femmes en situation de crise), qui vise à assurer l'autonomie économique d'un million de femmes dans 24 pays en situation de crise et d'après-crise. En 2020, le PNUD fera un effort constant pour suivre les recherches sur la manière dont l'accès aux services de base contribue à renforcer la capacité des femmes à faire des choix.

42. Il demeure difficile de promouvoir le leadership des femmes dans les contextes humanitaires. La proportion de femmes occupant des rôles de direction dans les mécanismes de dialogue social et de réconciliation dans 15 pays est passée de 25 % en 2018 à 35 % en 2019. Cependant, le nombre de postes de direction occupés par les femmes au sein de mécanismes de prévention et de rétablissement en 2018 et 2019 était extrêmement bas. Pour remédier à la situation, le PNUD a élaboré et commencé à déployer sa boîte à outils sur le genre et le relèvement.

Encadré 6

Du lancement au déploiement de la boîte à outils sur le genre et le relèvement

Le PNUD a commencé à déployer sa boîte à outils sur le genre et le relèvement (« Toolkit on Gender Equality and Women's Empowerment in Crisis and Recovery Settings ») en 2019. Il s'agit d'un document proposant des pistes concrètes et des méthodes éprouvées pour la conception de programmes de redressement et de résilience porteurs de changement et équitables pour les femmes et les hommes. Depuis le lancement de la trousse, le PNUD a facilité une série de formations, de webinaires et d'interactions par le biais des réseaux de praticiens afin de faciliter l'échange d'expériences entre pairs en matière de genre et de relèvement. En août 2019, le PNUD a organisé un atelier à Istanbul avec des praticiens de plus de huit bureaux de pays afin de développer des compétences pratiques dans l'utilisation du cadre de travail sur le genre et le relèvement. La Somalie et le Mozambique ont validé l'outil, ce qui a suscité un soutien accru pour l'utilisation efficace de la boîte à outils dans l'ensemble de l'organisation.

Priorités concernant les femmes et la paix et la sécurité

43. Le PNUD a renforcé son soutien aux priorités concernant les femmes et la paix et la sécurité en 2019, notamment en dialoguant avec les parlements. Notre projet phare, « Global Project on Parliaments and Civil Society as Partners Supporting the Women, Peace and Security Agenda » (Projet mondial sur les parlements et la société civile en tant que partenaires des priorités concernant les femmes et la paix et la sécurité) a aidé les députés de sept pays à promouvoir les moyens de rendre compte de leurs engagements en élaborant et en mettant en œuvre des feuilles de route parlementaires relatives à ces priorités. La Sierra Leone, par exemple, a adopté une résolution sur les femmes et la paix et la sécurité et a élaboré un plan d'action national complémentaire en la matière pour son parlement, ouvrant ainsi la voie à l'élaboration de lois, de politiques et de budgets tenant compte des questions de genre.

44. Afin de dynamiser l'action conjointe à l'égard de ces priorités, le PNUD poursuit la mise en œuvre de son initiative « N-Peace – Engage for Equality, Access, Community and Empowerment » (Dialoguer pour la paix, l'accès, la solidarité et l'autonomisation) en Asie. Cette initiative permet de renforcer les capacités des femmes qui militent pour la paix et d'élargir leurs réseaux pour faciliter la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité. Le volet des subventions à la société civile a permis de soutenir plus de 8 000 femmes par le biais de programmes de formation à l'encadrement en 2019.

45. Les questions relatives au genre ainsi qu'aux femmes et à la paix et à la sécurité doivent être mieux intégrées dans l'action du PNUD en matière de consolidation de la paix et de prévention des conflits. Il s'agit notamment de renforcer les engagements organisationnels en faveur des priorités concernant les femmes et la paix et la sécurité, d'accroître les capacités en matière d'égalité femmes-hommes dans les situations de crise, et de mettre en place des mécanismes de suivi et d'évaluation. Pour s'attaquer à ces questions, le PNUD va créer un volet consacré à l'égalité femmes-hommes dans les situations de crise.

Partenariats

46. Les partenariats sont essentiels à la mise en œuvre de la Stratégie pour la promotion de l'égalité entre les sexes. En 2019, le PNUD a élargi ses collaborations avec divers intervenants, notamment avec les organismes des Nations Unies, le secteur privé, les institutions financières internationales, la société civile, les organisations de femmes et les universités.

Encadré 7

Codirection du Forum de Tunis sur l'égalité femmes-hommes

En collaboration avec le Gouvernement tunisien, la Suède et ONU-Femmes, le PNUD a organisé le Forum de Tunis sur l'égalité femmes-hommes, qui s'est tenu du 24 au 26 avril 2019. L'événement a réuni plus de 590 personnes et attiré plus de 15 millions de visiteurs en ligne. Plus de 40 % des participants avaient moins de 35 ans et plus de 6 000 personnes ont participé à une discussion en ligne sur les thèmes prioritaires.

Le Forum a été la première réunion mondiale en prévision de la commémoration de l'adoption de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing, et du 20^e anniversaire de l'adoption de la résolution 1325 du Conseil de sécurité sur les femmes et la paix et la sécurité. Le Forum s'est déroulé sous le signe de la cocréation et a été caractérisé par le dialogue intergénérationnel, l'inclusion, l'engagement des jeunes, une forte participation de la société civile et un soutien politique de haut niveau.

47. Le PNUD participe à la mise en œuvre du chapitre commun des plans stratégiques du Fonds des Nations Unies pour l'enfance, du Fonds des Nations Unies pour la population et d'ONU-Femmes, et il est un membre actif du Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes. En 2019, le PNUD a coprésidé le sous-groupe de travail 2 de l'Équipe spéciale de haut niveau chargée de la question du financement de la promotion de l'égalité des genres. Au niveau national, en 2019, 39 bureaux de pays ont indiqué que le PNUD coprésidait un groupe thématique interorganisations sur les questions de genre. En 2019, 42 bureaux de pays ont mis en œuvre la feuille de résultats relative au plan d'action en matière d'égalité des genres des équipes de pays des Nations Unies à l'échelle du système, contre 27 bureaux en 2018.

48. Le PNUD reste le principal partenaire d'ONU-Femmes. Conformément à un mémorandum d'accord signé en 2019, notre collaboration est passée à 102 bureaux de pays, contre 91 en 2018. Dans 80 % des cas, la collaboration portait sur au moins un projet ou une initiative conjointe de fond. Les principaux domaines de collaboration demeurent la promotion des réformes juridiques et politiques, la participation politique des femmes et l'autonomisation économique.

49. Sous les auspices de la Cellule mondiale de coordination des questions relatives à l'état de droit, le PNUD intensifie son action en matière de justice de genre. Cette plateforme innovante est codirigée par le PNUD et le Département des opérations de paix, en partenariat avec ONU-Femmes, le Haut-Commissariat aux droits de l'homme, le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime et le Cabinet du Secrétaire général, afin de renforcer la justice et la sécurité, l'égalité femmes-hommes et le respect des droits de la personne. En 2019, ONU-Femmes et le PNUD, avec d'autres partenaires de la Cellule mondiale, ont été le fer de lance d'un partenariat spécialisé visant à combler, par une programmation conjointe aux niveaux mondial, régional et

national, le fossé entre les femmes et les filles et les autres groupes de la société en matière d'accès à la justice.

50. Selon le principe consistant à ne pas faire de laissés-pour-compte, le PNUD, aux côtés d'ONU-Femmes, du FNUAP et de l'OMS, a promu les droits des personnes handicapées. En 2019, avec le soutien du PNUD, le gouvernement provincial du Népal a mis sur pied le Comité de coordination pour l'inclusion des personnes handicapées, chargé d'assurer la mise en œuvre efficace des politiques, des réglementations et un budget tenant compte des questions de handicap.

51. Au niveau régional, le PNUD a collaboré étroitement avec les commissions régionales. Le PNUD a collaboré avec ONU-Femmes, le FNUAP et la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale à l'établissement d'un rapport régional, intitulé « Gender Justice and Equality Before the Law in the Arab States Region: A Regional Analysis of Progress and Challenges » (Justice et égalité des sexes devant la loi dans la région des États arabes : une analyse régionale des progrès et des obstacles), dans lequel figure un tableau de bord consolidé des lois sur l'égalité femmes-hommes dans la région.

52. Le soutien du PNUD à la Direction des femmes, du genre et du développement de la Commission de l'Union africaine a conduit à l'adoption de la Stratégie de l'Union africaine pour l'égalité entre les hommes et les femmes, 2018-2028, par les chefs des États membres de l'Union en 2019.

53. Il y a eu une évolution vers davantage de partenariats stratégiques avec le secteur privé. Le programme du label égalité des sexes pour le secteur privé est en cours dans 16 pays, soutenant plus de 750 entreprises et rejoignant 1,5 million de travailleurs. Ainsi, en République dominicaine, la banque BHD a mis en œuvre une stratégie commerciale tenant compte de la perspective de genre, qui a eu pour effet d'augmenter la contribution financière des femmes de près de 40 % sur trois ans.

54. Le PNUD est un membre de premier plan du Partenariat femmes-hommes du Fonds pour l'environnement mondial, qui met à profit les compétences et l'expérience de ses membres pour faire en sorte que les travaux financés par le Fonds tiennent compte des questions de genre.

Encadré 8

Former des ingénieures en Turquie : défier les normes sociales en partenariat avec le PNUD, le secteur privé et les institutions éducatives

Le projet « Engineer Girls of Turkey » (Former des ingénieures en Turquie), piloté par le PNUD et la Fondation Limak, encourage les filles à recevoir une formation d'ingénieur et à exercer les professions correspondantes. En collaboration avec les ministères, le secteur privé, les établissements d'enseignement et les familles, en date de janvier 2020, le projet avait touché plus de 2 000 élèves, des enseignants et des parents par le biais du programme au niveau des lycées ; 120 étudiantes universitaires dans les filières du génie ont bénéficié de bourses, ainsi que du soutien de 180 femmes ingénieurs. Une campagne anti-discrimination a été lancée pour changer les comportements et lutter contre les stéréotypes tout en réduisant l'écart entre les genres dans le domaine des sciences et des technologies. Le projet a été adapté dans différents pays, comme le projet koweïtien « Engineer Girls Project » (Projet de filles ingénieurs), et des campagnes similaires ont été menées en République de Moldova, en Macédoine du Nord et en Ouzbékistan.

55. Le PNUD a augmenté le soutien qu'il apporte au renforcement des associations communautaires dirigées par des femmes, le nombre de pays étant passé de 41 pays en 2018 à 57 en 2019. Nous avons aussi aidé dix autres pays à faciliter l'accès de groupes de femmes à la sphère publique. En Éthiopie, le PNUD a contribué à la création du Forum de paix des organisations de la société civile, qui cible les organisations de prestation de services dirigées par des femmes et chapeautées par le regroupement Union of Ethiopian Women Charitable Associations, qui compte 80 organisations membres. Le Forum se concentre sur les formations destinées à inciter les femmes leaders à participer aux activités de consolidation de la paix et de résolution des conflits.

Milieus universitaires

56. En tant que chef de file en matière d'égalité des genres, le PNUD a collaboré avec des organismes des Nations Unies, des universitaires et des groupes de réflexion du monde entier pour mener des recherches fondées sur des données factuelles et formuler des orientations stratégiques dans ce domaine. En consultation avec plus de 12 gouvernements d'Amérique latine et des Caraïbes et avec l'Oxford Poverty and Human Development Initiative, le PNUD a mis au point un indice de pauvreté multidimensionnelle qui tient compte des questions de genre et repose sur 37 indicateurs.

57. En 2019, le PNUD a poursuivi son partenariat dans le cadre de l'initiative « Gender in Public Administration » (Le genre dans l'administration publique), ce qui a abouti à un mémorandum d'accord avec l'Université de Pittsburgh. Les recherches de pointe menées dans le cadre de cette collaboration ont révélé la relation critique entre l'inclusion des femmes dans les pourparlers de paix officiels et leur participation à l'administration publique, ainsi que l'efficacité des quotas et des objectifs de genre dans les pays touchés par un conflit.

58. Au Malawi, le PNUD a collaboré avec le Conseil national de l'enseignement supérieur pour élaborer un modèle de politique sur les questions de genre pour les établissements d'enseignement supérieur et réviser les critères d'évaluation des performances des universités afin de garantir que les questions d'égalité femmes-hommes soient prises en compte dans les programmes d'enseignement et dans l'administration de l'enseignement postsecondaire.

Innovation

59. Pour faire progresser l'égalité des sexes, il faut des approches innovantes, allant des conversations communautaires aux campagnes de changement de comportement, afin de briser les filières patriarcales traditionnelles de l'information, des ressources et du pouvoir. Le PNUD a réinventé sa façon de penser et de travailler, en se concentrant sur la création de solutions innovantes : de la formation de coalitions en matière de participation politique en Amérique latine à la transformation de l'avenir du travail dans la région de l'Asie et du Pacifique ou à la conception d'approches centrées sur les victimes pour lutter contre la violence fondée sur le genre en Europe et en Asie centrale.

60. Le présent rapport fournit divers exemples de programmes innovants. Au Kirghizistan, suite à leur participation à des partenariats organisés au niveau local, des chefs religieux ont soutenu les efforts de sensibilisation de la population au rapt de la mariée ; il s'agit d'un bon exemple d'activités de plaidoyer innovantes et de collaboration avec la société civile dans le but de faire évoluer les stéréotypes et les pratiques discriminatoires.

61. En Azerbaïdjan, le PNUD a soutenu la création de l'initiative des Centres de ressources pour les femmes, qui fournit aux femmes entrepreneurs et aux groupes communautaires de femmes les outils et les ressources nécessaires pour faciliter leur participation et leur donner un accès élargi à des possibilités d'emploi.

62. Avec le soutien du mécanisme du PNUD pour l'innovation et en partenariat avec le Conseil national de la justice, le Brésil a utilisé l'intelligence artificielle pour évaluer les politiques de genre au moyen d'un outil d'analyse des écarts entre les femmes et les hommes et pour accroître l'efficacité des tribunaux, ce qui a permis d'améliorer les données sur les activités du système judiciaire et de renforcer les outils de suivi et de planification.

Un rôle de chef de file dans la promotion de l'égalité des genres et de l'avancement des femmes

63. **Le PNUD s'est appuyé sur ses publications phares pour plaider en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes** et pour démontrer les liens entre l'égalité femmes-hommes et l'amélioration des résultats du développement afin d'influencer le discours mondial, notamment dans le contexte de Beijing + 25, de la résolution 1325 du Conseil de sécurité et du Programme 2030.

64. **Au niveau mondial, un moment fort de l'année a été le Rapport sur le développement humain pour 2019**, qui était intitulé « Au-delà des revenus, des moyennes et du temps présent : les inégalités de développement humain au XXI^e siècle » et qui a fait date. Pour commémorer la résolution 1325, le PNUD a produit en 2019 un manuel parlementaire sur les priorités concernant les femmes, la paix et la sécurité, le « Parliamentary Handbook on the Women, Peace and Security Agenda ».

65. **Au niveau régional, le PNUD a plaidé en faveur de l'égalité femmes-hommes** par le biais de son rapport phare intitulé « Gender Justice and Equality Before the Law in the Arab States Region » (La justice de genre et l'égalité devant la loi dans la région des États arabes) ; en Asie et dans le Pacifique, le PNUD et le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés ont publié le manuel « Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights » (La dimension de genre des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme).

66. **Au niveau national, les bureaux de pays ont mis au point plusieurs supports de connaissances très utiles, susceptibles d'avoir des applications concrètes.** En Arménie, le PNUD et ONU-Femmes ont produit « Inclusive Electoral Processes: A Guide for Electoral Management Bodies on Promoting Gender Equality and Women's Participation » (Processus électoraux inclusifs : Un Guide à l'usage des Organismes de gestion électorale pour la promotion de l'égalité des sexes et de la participation des femmes). Au Panama, dans le cadre des évaluations nationales sur le genre et la science, la technologie et l'innovation, le PNUD a élaboré une trousse diagnostique complète relative à la participation des femmes à la société du savoir.

67. **En 2019, le PNUD a collaboré aux débats universitaires** en contribuant son chapitre, intitulé « Aligning Perspectives in Gender Mainstreaming: Gender, Health, Safety and Well-Being » (Harmoniser les perspectives sur l'intégration du genre : genre, santé, sécurité et bien-être) dans la collection « Aligning Perspectives on Health, Safety and Well-Being », publiée sous la direction de l'Université de Nottingham. Ce chapitre, qui paraîtra en 2020, traite de solutions de rechange en matière de politiques publiques qui démontrent le lien entre les politiques tenant compte des questions de genre et l'amélioration du rendement des entreprises.

III. Résultats institutionnels

68. **Le présent chapitre traite des progrès accomplis par le PNUD s'agissant d'améliorer son cadre institutionnel pour renforcer les résultats de développement en matière d'égalité femmes-hommes.** Cela comprend des éléments interdépendants tels que le leadership ; les politiques, la planification et la programmation tenant compte des questions de genre ; le principe de responsabilité et le contrôle ; les moyens consacrés aux questions de genre et le dispositif relatif à la problématique femmes-hommes ; les milieux de travail inclusifs et sûrs ; et la parité des genres.

69. **Évaluation des résultats au regard du Plan d'action à l'échelle du système 2.0.** Le PNUD s'est classé parmi les organisations les plus performantes du système des Nations Unies en 2018, et a obtenu des résultats similaires pour 2019, en satisfaisant ou en dépassant les exigences pour 88 % (14 sur 16) des indicateurs pertinents. En 2018, la performance du PNUD a dépassé la moyenne des fonds et programmes (67 %) et de l'ensemble du système des Nations Unies (58 %). Depuis 2018, le leadership et les résultats de développement sont de nouvelles catégories dans lesquelles le PNUD s'est distingué en dépassant les exigences⁵.

70. **La mise en œuvre de la Stratégie du PNUD pour la promotion de l'égalité des sexes exige un leadership suivi.** En 2019, l'Administrateur a continué de présider les deux réunions annuelles du Comité directeur pour l'égalité des genres. La parité femmes-hommes a de nouveau été atteinte au sein du Groupe exécutif (six femmes et trois hommes occupant les postes de sous-secrétaires généraux), ainsi que dans les nominations des représentants résidents (52 % de femmes) et des représentants résidents adjoints (48 % de femmes) du PNUD. En 2019, l'engagement de l'Administrateur à prévenir et à réprimer le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles était évident dans les messages qu'il a adressés à l'ensemble du personnel. Il a également abordé ce sujet lors de trois réunions générales avec l'ensemble du personnel et de trois sessions du Conseil d'administration.

« En devenant un champion international du genre et en encourageant les hauts responsables du PNUD à faire de même, je pense que nous faisons en sorte que le PNUD se rapprochera de la concrétisation de l'égalité des genres et qu'il renforcera son engagement à faire progresser l'égalité femmes-hommes tant dans ses pratiques internes que dans l'assistance à nos partenaires. »

Achim Steiner, Administrateur du PNUD

71. **De 2018 à 2019, le PNUD a progressivement intégré les perspectives de genre et adopté des politiques et une programmation qui tiennent compte du genre.** En 2019, les deux tiers des bureaux de pays ont déclaré qu'ils avaient des stratégies d'égalité des sexes et des plans d'action assortis de délais et d'objectifs précis à atteindre. Le nombre de stratégies a augmenté de 11 % entre 2018 et 2019. Les descriptifs de programmes de pays du PNUD intègrent de manière satisfaisante l'analyse des questions de genre. Malgré les progrès réalisés, les évaluations indiquent qu'il faut veiller à ce que l'analyse de genre soit rigoureuse. Les bonnes pratiques du programme du label égalité des sexes indiquent que les examens systématiques du portefeuille de programmes accroissent les possibilités de résultats transformateurs et favorisent l'exactitude des scores à l'égard des marqueurs genre.

72. **Financement de la promotion de l'égalité femmes-hommes.** En 2019, les ressources financières combinées allouées aux projets classés GEN2 et GEN3 ont représenté 59 % des dépenses totales, pour un total de 2,2 millions de dollars. Les

⁵ Les comparaisons pour 2019 n'ont pas encore été publiées.

dépenses consacrées à l'intégration des questions de genre (GEN2) sont passées de 48,7 % en 2018 à 50,3 % en 2019. Les dépenses consacrées exclusivement à l'égalité femmes-hommes (GEN3) ont légèrement augmenté, passant de 6,7 % en 2018 à 8,4 %. Cependant, 41 % des programmes du PNUD ne contribuent toujours pas à la réduction des inégalités entre les sexes. Bien que l'investissement du PNUD dans l'égalité des sexes soit supérieur à la moyenne des autres acteurs du développement, les ressources financières que nous consacrons à l'égalité femmes-hommes sont conformes aux tendances mondiales. Pour assurer un financement adéquat de l'action dans ce domaine, le PNUD mettra en œuvre les recommandations de l'Équipe spéciale de haut niveau chargée de la question du financement de la promotion de l'égalité des genres, créée par le Secrétaire général. En 2020-2021, le PNUD examinera ses apports financiers afin de se fixer des objectifs financiers, y compris pour les projets GEN2 et GEN3, qui pourront être augmentés au fil du temps.

73. Le PNUD a une allocation budgétaire expressément allouée à la prise en compte des questions de genre, ce qui lui permet de tenir les engagements qu'il a pris au titre du Plan d'action à l'échelle du système dans le cadre de programmes tels que le label égalité des sexes et de sa participation à des initiatives interorganisations et mondiales. En 2019, cette allocation a fait l'objet d'une augmentation de 59 %, pour une allocation totale de 1,67 million de dollars (contre 1,05 million de dollars en 2018).

74. Renforcement de la responsabilisation et du contrôle pour les résultats concernant l'égalité femmes-hommes. Le Comité de direction et de mise en œuvre pour l'égalité femmes-hommes est la principale tribune permettant aux cadres supérieurs du siège d'assurer le suivi de la mise en œuvre du label de l'égalité des sexes et de prendre des décisions à ce sujet. En 2019, le Comité s'est réuni deux fois, avec la participation de tous les sous-secrétaires généraux (directeurs des bureaux du PNUD). Les membres du Comité se sont mis d'accord sur les objectifs suivants : renforcer le rôle de direction des cadres supérieurs ; améliorer les domaines dans lesquels les notes à l'égard des marqueurs genre sont faibles (tels que les contextes de crise) ; renforcer le soutien intégré aux pays ; tirer parti des contributions spécifiques du PNUD au leadership intellectuel. En ce qui concerne la Stratégie pour la parité femmes-hommes, les participants ont convenu d'accorder la priorité aux travaux sur la nouvelle politique de mobilité et de rotation et de continuer de mettre en place, à l'intention des femmes, des filières conduisant vers des postes plus élevés.

75. La prise en compte des questions de genre dans la gestion de la performance a été renforcée en 2019. Les chefs de bureau, y compris les directeurs adjoints, ont désormais pour objectif obligatoire de « mettre en œuvre efficacement la Stratégie pour la promotion de l'égalité des sexes, 2018-2021 et la Stratégie pour la parité femmes-hommes, 2018-2021 ».

76. Le PNUD dispose d'un des mécanismes institutionnels de communication de l'information les plus solides du système des Nations Unies et son rapport annuel axé sur les résultats est devenu un moteur important de l'établissement de rapports sur l'égalité femmes-hommes. Ainsi, en 2019, les bureaux de pays ont rendu compte des réalisations et des résultats organisationnels spécifiques au genre. Le PNUD a utilisé l'intelligence artificielle pour analyser les données brutes en vue de l'établissement de son rapport. De 2017 à 2019, le cadre intégré de résultats et d'allocation de ressources a quelque peu abandonné les indicateurs qui en restent à un simple état des lieux pour privilégier les indicateurs qui révèlent l'adoption d'une démarche proactive en ce qui concerne les questions de genre. Le PNUD a considérablement augmenté le nombre d'indicateurs ventilés par sexe prévus dans le cadre.

77. Depuis 2018, le Bureau de l'audit et des investigations a redoublé d'efforts pour intégrer les questions de genre dans ses plans d'audit. En 2019, le Bureau a diffusé un nouveau questionnaire d'audit de genre pour collecter des données destinées à servir dans l'audit de genre qui sera mené en 2020-2021. Une analyse approfondie des résultats et des recommandations sera essentielle à l'établissement de la prochaine mouture de la stratégie pour l'égalité femmes-hommes.

Moyens consacrés aux questions de genre

78. L'Équipe de la problématique femmes-hommes, composée de 19 personnes au sein du groupe central et des centres régionaux, demeure la pierre angulaire du dispositif du PNUD relatif à cette problématique.

Tableau 1

Postes d'administrateurs à plein temps aux niveaux mondial et régional

<i>Lieu d'affectation</i>	<i>Effectif</i>
New York	8
Addis-Abeba	3
Amman	2
Bangkok	1
Istanbul	2
Panama	3
Total	19

79. Les équipes multidisciplinaires de coordination pour l'égalité femmes-hommes se sont avérées efficaces pour faire progresser la prise en main conjointe du programme d'égalité femmes-hommes et améliorer la coordination verticale et horizontale. En 2019, 70 % des bureaux de pays ont déclaré avoir une équipe multidisciplinaire de coordination pour l'égalité des femmes-hommes dirigée par un cadre supérieur ; dans 68 % des bureaux l'équipe de coordination avait un mandat clair ; dans 65 % des bureaux l'équipe avait un plan d'action ; et dans 37 % des bureaux, des ressources spécifiques étaient allouées pour soutenir l'équipe. De 2017 à 2019, environ 70 % des bureaux de pays disposaient d'équipes de coordination pour l'égalité femmes-hommes. Le PNUD Kirghizistan, par exemple, a mis en place une équipe de trois personnes, chargée notamment du suivi et de l'évaluation ainsi que des communications, qui a fourni un soutien technique à toutes les équipes, aussi bien celles de la programmation que des opérations. D'autres organisations et entités des Nations Unies sont en voie d'adopter notre modèle multidisciplinaire de dispositif relatif à la problématique femmes-hommes.

80. Le label égalité des sexes, une innovation pour le changement organisationnel sur la voie de l'égalité femmes-hommes. Le programme du label égalité des sexes du PNUD est l'initiative phare, fondée sur des données probantes de l'Équipe de la problématique femmes-hommes, qui œuvre depuis neuf ans d'expérience à l'amélioration des normes et à la mise en place de changements transformateurs. Lors du cycle 2018-2019 du programme, la demande a été plus forte que jamais : 55 bureaux ont soumis leur candidature au programme, 36 ont été acceptés, et le taux de rétention a été de 94 %. Le label a contribué à augmenter l'allocation de fonds pour l'égalité femmes-hommes, à améliorer les partenariats et à mettre en place des programmes tenant compte des questions de genre. À la fin du

cycle 2019-2020, 79 bureaux de pays, représentant plus de 10 000 membres du personnel, auront été certifiés.

Encadré 9

La certification « or » du label égalité des sexes

En 2019, le PNUD Kirghizistan a été l'un des dix bureaux de pays du PNUD à obtenir la certification « or » du programme du label égalité des sexes. Cette certification a eu des effets transformateurs, notamment : l'adoption d'un plan d'action national sur l'égalité femmes-hommes pour 2018-2020 ; l'instauration d'un quota de 30 % de femmes dans la composition des conseils locaux ; la promulgation d'une loi criminalisant le mariage d'enfants et l'enlèvement de la fiancée ; et la mise en place de 112 lignes d'assistance téléphonique pour intervenir dans les cas de violence fondée sur le genre.

81. Le volet apprentissage du programme du label égalité des sexes est l'élément central de nos activités de renforcement des capacités en matière d'égalité femmes-hommes. En 2019, le programme a organisé plus de 15 ateliers virtuels sur des sujets tels que la prise en compte des questions de genre dans le cycle de programmation et la manière d'intégrer ces questions dans les crises et la résilience, et 10 séances de travail en petits groupes (discussions ciblées, par région, sur des questions très techniques), et a mis sur pied une communauté de praticiens dynamique, qui traite environ deux questions ou points de discussion par semaine. Le plan d'apprentissage était destiné aux 36 bureaux de pays qui font actuellement partie du programme, et les sessions ont été ouvertes au réseau mondial des praticiens en matière de genre.

82. En 2019, le PNUD a apporté une contribution de taille au partage des connaissances et au renforcement des capacités en soutenant les réseaux mondiaux de praticiens en matière de genre. Le réseau de praticiens en matière de genre comptait plus de 1 000 membres, et les animateurs ont organisé sept débats électroniques et huit forums interactifs (pour une participation de 620 participants au total) portant sur les priorités thématiques du programme du label égalité des sexes pour la période 2018-2021. À l'horizon 2020, les réseaux de praticiens seront en mesure de communiquer avec des parties prenantes externes grâce à l'initiative « Digital Lighthouse » (Phare numérique) et d'affirmer ainsi le rôle du PNUD en tant que point de rassemblement des décideurs, de la communauté du développement et des citoyens du monde entier.

Partage de connaissances avec les publics externes

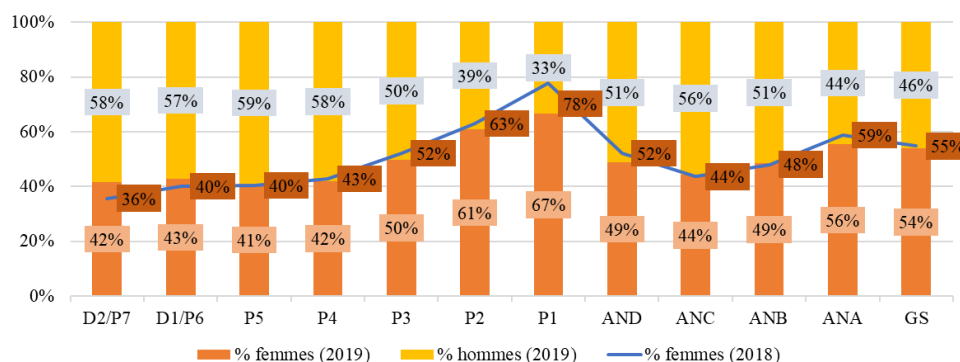
À la mi-janvier 2019, le PNUD avait un public de 5,29 millions d'abonnés sur les médias sociaux, et nos tweets sur le genre ont figuré jusqu'à 115,3 millions de fois (en anglais) sur les flux d'informations de 30,8 millions de comptes Twitter.

Au niveau régional, le portail web du Bureau régional de l'Amérique latine et des Caraïbes sur l'égalité femmes-hommes dans la région, intitulé « América Latina Genera » (Le genre en Amérique latine), a enregistré plus de 1 800 000 visites en 2019 et compte 53 000 adeptes sur Facebook (et 52 500 mentions « J'aime »), 8 700 sur LinkedIn et 6 800 sur Twitter. Ce site a en outre enregistré plus de 161 000 visites sur YouTube.

83. **En date de décembre 2019, le personnel du PNUD était composé à 50 % de femmes et à 50 % d'hommes.** Bien qu'on constate la parité ou la quasi-parité des sexes, y compris au niveau des Sous-Secrétaires généraux, des représentants résidents et des représentants résidents adjoints, certains problèmes persistent à partir de la classe P-4. Le pourcentage de femmes en poste aux classes P-4, P-5, D-1 et D-2 était de 42 %, 41 %, 43 % et 42 %, respectivement. Cependant, depuis 2012, on observe une croissance constante vers la parité aux niveaux des Sous-Secrétaires généraux, ainsi que des classes D-2, D-1 et P-5.

Figure 1

Proportion de femmes et d'hommes à tous les niveaux (2019 et 2018)



84. **Dans le cadre de la Stratégie pour la parité femmes-hommes, des initiatives expressément destinées à atteindre les objectifs de parité des sexes sont en cours de mise en œuvre dans chaque Bureau.** Suite à la réussite de l'expérience menée par le Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique, le Bureau régional pour les États arabes a lancé un programme de mentorat pour les femmes de la région qui deviendra une initiative institutionnelle. Le Bureau régional pour l'Afrique a lancé un programme de bourses pour les jeunes dirigeantes africaines.

85. **Harcèlement sexuel et exploitation et atteintes sexuelles.** En 2019, les actions du PNUD visant à lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ont été axées sur la prévention, le signalement et l'intervention, le soutien aux victimes et le principe de responsabilité. En matière de prévention, il s'est agi de poursuivre les actions de communication et de sensibilisation ; d'élargir les sujets traités par la ligne d'assistance externe pour y inclure le harcèlement, la discrimination et l'abus d'autorité ; et de lancer le programme de mise en place de facilitateurs du respect sur le lieu de travail. Les communications et l'intervention ont principalement visé à faire en sorte que les cas de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles fassent l'objet d'une enquête dans un délai d'environ six mois et que les capacités de l'équipe d'enquête soient accrues. Concernant le principe de responsabilité, le PNUD a finalisé les instructions générales internes pour l'utilisation de la base de données interorganisations sur le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, a veillé à ce que tous les bureaux et les services disposent de plans d'action en la matière, et a soumis à l'Administrateur les certifications annuelles de mise en œuvre décernées en 2019.

IV. Bilan et orientations futures

86. Le présent rapport a mis en évidence les progrès réalisés en 2019, ainsi que les défis et les nouvelles tendances. Il présente les enseignements tirés de l'expérience et

décrit des moyens par lesquels nous pouvons accélérer les progrès pour donner à nos actions l'ampleur voulue.

87. Les évaluations ont révélé qu'une analyse approfondie et systématique des questions de genre reste un facteur de succès crucial pour obtenir de bons résultats, et les bonnes pratiques du label égalité des sexes indiquent que les examens systématiques du portefeuille de programmes contribuent aux résultats transformateurs et indiquent une voie à suivre. Le PNUD continuera d'investir dans des méthodes et des instruments aidant à garantir que l'analyse de genre soit au centre de notre action en matière de politique, de plaidoyer et de programmation.

88. La commémoration de Beijing + 25 et de la résolution 1325 du Conseil de sécurité nous donnent l'occasion de repenser l'égalité femmes-hommes. Le PNUD préconisera la transformation des normes sociales discriminatoires par le biais de politiques et de programmes gouvernementaux.

89. Il est prioritaire d'investir dans la transposition à plus grande échelle du principe de transformation dans les portefeuilles clés. Le PNUD proposera une nouvelle vision de la pauvreté et de la croissance inclusive, mettant notamment l'accent sur une protection sociale qui tiendra compte des questions de genre et qui s'attaquera aux conséquences, qui diffèrent en fonction du sexe, de la quatrième révolution industrielle et de la numérisation du marché de l'emploi.

90. Le PNUD investira dans le renforcement de nos capacités pour s'assurer que la question de l'égalité femmes-hommes soit systématiquement prise en compte dans les contextes de crise et d'après-crise, et que la résolution 1325 du Conseil de sécurité soit appliquée intégralement.

91. De nouveaux partenariats, notamment avec la société civile et le secteur privé, sont essentiels pour réaliser la mise en œuvre de la stratégie pour la promotion de l'égalité des sexes. En 2020, le PNUD collaborera avec la Coalition d'action mondiale du Forum Génération égalité.

92. Pour obtenir de meilleurs résultats, il faut des investissements financiers, du temps et des dispositifs plus solides. Le marqueur genre indique une augmentation constante des ressources allouées à l'égalité femmes-hommes. Nous reconnaissons cependant que la question de l'égalité femmes-hommes est encore sous-financée. Le PNUD mettra en œuvre les recommandations de l'Équipe spéciale de haut niveau chargée de la question du financement de la promotion de l'égalité des genres, notamment en établissant des objectifs financiers pour les questions de genre.

93. Nous coordonnerons notre action avec celle des autres entités des Nations Unies et veillerons à ce que notre programmation en réponse à la pandémie de COVID-19 tienne compte des conséquences pour les personnes de chaque sexe, notamment en mettant en évidence la nécessité de disposer de données ventilées par sexe, d'inclure les femmes dans la prise de décisions et de lutter contre la forte prévalence de la violence fondée sur le genre, étant donné que la pandémie peut aggraver ce problème.