

## STRATÉGIE POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES ET L'AUTONOMISATION DES FEMMES (2018-2021)

### QUELLE EST L'UTILITÉ D'UNE STRATÉGIE POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES ET L'AUTONOMISATION DES FEMMES ?

L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont au cœur de l'Agenda 2030 pour le développement durable et la réalisation des Objectifs de développement durable. Elles sont cruciales pour la pleine réalisation des droits et du potentiel de tous les individus. Dans les accords internationaux qu'ils ont signés, les États Membres ont renouvelé, de manière constante, leur engagement en faveur de l'égalité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes. Par le biais de cette Stratégie, l'Office des Nations Unies à Vienne/Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONU/ONUDC) entend renforcer son soutien aux États Membres pour une intégration systématique d'une dimension genre dans la mise en œuvre de l'Agenda 2030.

Cette stratégie a pour but de faire de telle sorte que l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes fassent partie intégrante de tous les aspects du travail de l'ONU/ONUDC visant à faire du monde un endroit mieux protégé contre les drogues, le crime et le terrorisme et à garantir une utilisation pacifique de l'espace.

La Stratégie aidera l'ONU et l'ONUDC à devenir, d'ici à 2021, des lieux de travail dans lesquels l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes feront l'objet d'une promotion active de la part du personnel et pour ce qui concerne tous les aspects des processus institutionnels, du travail effectué dans le cadre des programmes et des activités y relatives favorisant, de ce fait, un environnement de travail convivial, inclusif et diversifié et améliorant la représentation des femmes à tous les niveaux dans le but d'instaurer la parité hommes-femmes.

### QUELS SONT LES ENGAGEMENTS PRIS DANS LE CADRE DE CETTE STRATÉGIE ?

La Stratégie définit des normes institutionnelles et les engagements en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes pour la période 2018-2021. Elle est le fruit de consultations larges et inclusives impliquant le personnel du Siège et celui des bureaux extérieurs. Elle est conforme au nouveau cadre du Plan d'action sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP 2.0) du Système des Nations Unies et à la Stratégie sur l'égalité des sexes, lancée par le Secrétaire Général en septembre 2017, au niveau de l'ensemble du système de l'ONU.

Cette Stratégie permettra à l'ONU et à l'ONUDC d'atteindre deux objectifs :

- **Objectif A : Améliorer la performance mondiale en termes d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes à la faveur de l'action de l'ONU/ONUDC :** en promouvant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans nos activités à travers nos mandats par des efforts systématiques visant à permettre une meilleure compréhension des inégalités entre les genres et leur prise en charge.
- **Objectif B : Renforcer la capacité et l'efficacité institutionnelles de l'ONU/ONUDC pour une meilleure performance en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes :** par la transformation de la culture organisationnelle dans le but de créer une organisation et une main-d'œuvre modernes capables d'attirer, de retenir et de motiver les meilleurs talents.

### QUI EST RESPONSABLE ET COMPTABLE DE LA MISE EN ŒUVRE DE CETTE STRATÉGIE ?

La réalisation de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes est une œuvre collective de l'organisation et du programme concernés que l'ensemble du personnel, à tous les niveaux, doit partager.

La Stratégie intègre un mécanisme de responsabilisation cohérent, avec un Directeur général/Directeur exécutif responsable, en dernier ressort, de la réalisation de l'intégration des questions de genre et de l'atteinte des objectifs et cibles, et un personnel d'encadrement responsable de la constante vérification des résultats, de l'identification des problèmes et de la conclusion d'un accord sur les solutions pour un meilleur renforcement de la mise en œuvre. En outre, des dispositions ont été prises pour une évaluation à mi-parcours et une évaluation indépendante finale.



## QUELS SONT LES DOMAINES ET CIBLES DE PERFORMANCE STRATÉGIQUE ?

La Stratégie utilise les indicateurs de performance ONU-SWAP 2.0 comme repère. Quatorze domaines de performance stratégique ont été sélectionnés pour aider l'ONUV/ONUDD à atteindre les Objectifs stratégiques. Des cibles ont été identifiées pour 2019 et 2021, comme en témoigne le tableau ci-dessous.

Domaine de performance stratégique	Cible 2019	Cible 2021
A.1 Veiller, dans le cadre de la planification stratégique, à déterminer et consolider les résultats obtenus au titre des Objectifs de développement durable	Se rapproche des exigences	Satisfait aux exigences
A.2 Rendre compte des résultats obtenus en matière d'égalité des sexes	Se rapproche des exigences	Satisfait aux exigences
A.3 Produire des résultats dans le cadre des programmes sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes	Se rapproche des exigences	Dépasse les exigences
A.4 Évaluer les performances sous l'angle du genre, en général, et de l'égalité des sexes, en particulier	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences
B.1 Développer et actualiser la Stratégie ONUV/ONUDD pour l'égalité des sexes et élaborer un plan d'action pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes	Dépasse les exigences	Dépasse les exigences
B.2 Assurer l'encadrement nécessaire à la mise en œuvre de la Stratégie ONUV/ONUDD pour l'égalité des sexes et du plan d'action connexe	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences
B.3 Procéder à une gestion des performances tenant compte de la dimension genre	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences
B.4 Œuvrer en faveur de l'adoption d'un mécanisme de suivi et d'allocation des ressources financières	Manque	Satisfait aux exigences
B.5 Créer une architecture genre	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences
B.6 Réaliser et maintenir la parité hommes-femmes au sein de l'ONUV/ONUDD	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences
B.7 Prendre les mesures nécessaires pour forger une culture organisationnelle efficace	Se rapproche des exigences	Dépasse les exigences
B.8 Renforcer les capacités du personnel à favoriser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes	Satisfait aux exigences	Satisfait aux exigences
B.9 Développer et partager les connaissances en termes de mandat et d'expertise touchant à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes	Satisfait aux exigences	Dépasse les exigences
B.10 Contribuer à la cohérence interorganisationnelle en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes	Se rapproche des exigences	Dépasse les exigences

## COMMENT MOBILISER DES RESSOURCES POUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE ?

Tous les membres du personnel devraient contribuer à l'instauration d'un environnement du travail tenant compte de la dimension genre et à des résultats susceptibles de permettre l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Le plan d'action relatif à la mise en œuvre de la présente Stratégie a été élaboré en 2018. Le plan d'action de chaque domaine stratégique assignera les rôles, fixera les délais de mise en œuvre et identifiera les actions et activités clefs auxquels chaque bureau devra se conformer afin de promouvoir l'égalité des sexes.

Les cinq premières années de la mise en œuvre d'ONU-SWAP ont démontré que les efforts visant à intégrer le genre au sein des entités et d'une entité à l'autre doivent être dotés de ressources suffisantes tant financières qu'humaines. La pleine mise en œuvre de la présente Stratégie dépendra de la mise à disposition de ressources financières suffisantes. Par conséquent, l'ONUV/ONUDD cherchera à identifier des sources de financement durables pour institutionnaliser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, en comptant sur l'engagement des États Membres ainsi que sur le maintien du soutien des donateurs.

Pour de plus amples informations, veuillez contacter : [unov-unodc.gender@un.org](mailto:unov-unodc.gender@un.org)