

FEUILLE DE RÉSULTATS UNCT-SWAP POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES ET L'AUTONOMISATION DES FEMMES

INDICATEURS DE
PERFORMANCE
RELATIFS À L'ÉGALITÉ
DES SEXES ET À
L'AUTONOMISATION
DES FEMMES POUR
LES ÉQUIPES DE PAYS
DES NATIONS UNIES

CADRE ET GUIDE
TECHNIQUE
2023



TABLE DES MATIÈRES

3	REMERCIEMENTS
4	CADRE D'INDICATEURS DE LA FEUILLE DE RÉSULTATS UNCT-SWAP
13	PROCESSUS D'ÉVALUATION DE LA FEUILLE DE RÉSULTATS UNCT-SWAP
23	GUIDE TECHNIQUE DE LA FEUILLE DE RÉSULTATS UNCT-SWAP
24	1. PLANIFICATION
34	2. PROGRAMMATION, SUIVI, ÉVALUATION ET APPRENTISSAGE
43	3. PARTENARIATS
50	4. LEADERSHIP ET CULTURE ORGANISATIONNELLE
60	5. ARCHITECTURE ET CAPACITÉS
66	6. RESSOURCES
70	7. RÉSULTATS
73	ANNEXES
74	ANNEXE 1 – Boîte à outils virtuelle relative à l'évaluation de la feuille de résultats UNCT-SWAP pour l'égalité des sexes et à la mise en œuvre du plan d'action
75	ANNEXE 2 – Kit d'outils pratique concernant la feuille de résultats UNCT-SWAP pour l'égalité des sexes
77	ANNEXE 3 – Exemple de termes de référence pour un.e consultant.e pour faciliter la feuille de résultats UNCT-SWAP pour l'égalité des sexes
80	ANNEXE 4 – Lettre adressée au personnel pour l'enquête sur la culture organisationnelle ANNEXE 5 – Enquête sur la culture organisationnelle
83	ANNEXE 6 – Introduction à la plateforme de l'UNCT- SWAP : inscription des nouveaux utilisateurs et introduction à l'établissement de rapports
90	ANNEXE 7 – Rapports du Secrétaire général, mandats et engagements des Nations Unies pertinents
97	ANNEXE 8 – Alignement de l'UNCT-SWAP (2023) et de l'UN-SWAP 2.0 (2021)
98	ANNEXE 9 – Modèle de message pour les données sur le personnel
99	ANNEXE 10 – Tableau de suivi de la parité entre les sexes

REMERCIEMENTS

Coprésidentes du Réseau des Nations Unies pour l'égalité des sexes (United Nations Gender Equality Network) : Florence Basty-Hamimi, Directrice adjointe, Division de la coordination d'ONU Femmes, et Leyla Sharafi, Conseillère pour les questions de genre, Service Égalité de genre et droits humains, Division technique du Fonds des Nations unies pour la population ; Secrétariat : Natia Cherkezishvili, Conseillère pour les questions de genre, Secrétariat du Bureau de la coordination des activités de développement (BCAD).

Consultante principale et coordinatrice : Andrea Lee Esser

Une première version du présent guide technique a été élaborée en 2018 par l'équipe de travail pour l'égalité des sexes du Groupe des Nations Unies pour le développement (GNUM), au sein du Groupe de résultats sur la voix, les valeurs et les normes dirigé par ONU Femmes et le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD).

Ce guide a été actualisé en 2023 pour garantir une certaine cohérence et harmonisation avec la réforme et le repositionnement stratégique du système des Nations Unies pour le développement. La mise à jour a été menée par une équipe de travail du Réseau des Nations Unies pour l'égalité des sexes, composée de spécialistes des questions de genre de diverses entités des Nations Unies : Andrea Balzano (PNUD) ; Natia Cherkezishvili (BCAD) ; Tahsin Islam (PNUE) ; Esther Kirimi (HCR) ; Michelle Lau-Burke (Centre du commerce international) ; Rosanne Wong (UNICEF) ; Florence Basty-Hamimi et Silja Rajander (ONU Femmes).

Les experts et les personnes référentes pour les questions de genre au niveau national et régional d'ONU Femmes, du BCAD et d'autres entités ont fourni de précieuses observations pour la mise à jour de ce guide. Il s'agit notamment des bureaux régionaux et des communautés de pratique d'ONU Femmes en Asie Pacifique, en Asie centrale et Europe, en Afrique centrale et de l'Ouest, ainsi que du bureau régional Afrique du BCAD. Au niveau national, l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, le Mexique, la Papouasie-Nouvelle-Guinée, le Sénégal, la Serbie et la Türkiye ont apporté leur contribution. Leurs expériences, leurs points de vue et leurs commentaires ont grandement contribué à la finalisation de la mise à jour, avec une mention spéciale à Hulda Atieno Ouma et Denise Laaveri.

Le personnel au siège d'ONU Femmes a fourni un soutien technique et une expertise qui ont permis de garantir l'exactitude de la mise à jour et sa cohérence à l'échelle du système. Nous adressons également nos remerciements à Freya Larsen, Katja Pehrman, Louise Nylin, Elise Dietrichson, Shinobu Sasaki, Cordia Chambers-Johnson, Tarini Wijisekera et Brenda Bakwesegha. Roxane Sardi a joué un rôle essentiel en dirigeant le travail de rédaction et de révision des annexes et des ressources ; ainsi qu'en supervisant l'édition et la mise en forme, en collaboration avec Javier Romero. Victoria Diaz-Garcia avec le soutien de Roxane Sardi ont procédé à la révision finale et s'est assurée de la conformité du document avec les orientations existantes.

Enfin, de grands remerciements vont à Sarah Murison et Katy Pullen pour leur soutien dans ce travail en fournissant des conseils d'experts et des retours sur les indicateurs de performance clés.

Groupe des Nations Unies pour le développement durable

www.unsdg.un.org/fr

CADRE D'INDICATEURS DE LA FEUILLE DE RÉSULTATS UNCT-SWAP



1. PLANIFICATION

INDICATEUR 1.1 | L'ANALYSE COMMUNE DE PAYS INTÈGRE UNE ANALYSE DE GENRE

Approche des exigences minimales	Satisfait les exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
L'analyse commune de pays (CCA) inclut : a) Une analyse axée sur le genre dans au moins 50 pour cent des sections du CCA, y compris sur les causes sous-jacentes des inégalités de genre et de la discrimination fondée sur le sexe, conformément aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5 ; et b) Quelques données ventilées par sexe et sensibles au genre.	L'analyse commune de pays (CCA) inclut : a) Une analyse axée sur le genre dans au moins 80 pour cent des sections du CCA, y compris sur les causes sous-jacentes des inégalités de genre et de la discrimination fondée sur le sexe, conformément aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5 ; et b) Des données ventilées par sexe et sensibles au genre de manière cohérente.	Satisfait aux exigences minimales et L'analyse commune de pays (CCA) inclut : c) Une analyse de genre ciblée sur les personnes les plus laissées pour compte.

INDICATEUR 1.2 | LES RÉSULTATS (OUTCOMES) DU PLAN-CADRE DE COOPÉRATION DES NATIONS UNIES POUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE (UNSDCF) TIENNENT COMPTE DE L'ÉGALITÉ DES SEXES

Approche des exigences minimales	Satisfait les exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
a) L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont intégrées dans la majorité des résultats (<i>outcomes</i>) de l'UNSDCF, conformément aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5.	a) L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont intégrées dans tous les résultats (<i>outcomes</i>) de l'UNSDCF, conformément aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5. ou b) Un résultat (<i>outcome</i>) de l'UNSDCF cible spécifiquement l'égalité des sexes, conformément à la théorie du changement de l'UNSDCF et aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5.	a) L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont intégrées dans tous les résultats (<i>outcomes</i>) de l'UNSDCF, conformément aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5. et b) Un résultat (<i>outcome</i>) de l'UNSDCF cible spécifiquement l'égalité des sexes, conformément à la théorie du changement de l'UNSDCF et aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5.

INDICATEUR 1.3 | LES INDICATEURS DU PLAN-CADRE DE COOPÉRATION DES NATIONS UNIES POUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE (UNSDCF) MESURENT LES ÉVOLUTIONS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES

Approche des exigences minimales	Satisfait les exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
Entre un cinquième et un tiers (20-32 pour cent) des indicateurs relatifs aux résultats (et aux produits) de l'UNSDCF mesurent les changements en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes conformément aux cibles des ODD, notamment l'ODD 5.	Entre un tiers et la moitié (33-50 pour cent) des indicateurs relatifs aux résultats (et aux produits) de l'UNSDCF mesurent les changements en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes conformément aux cibles des ODD, notamment l'ODD 5.	Plus de la moitié des indicateurs relatifs aux résultats (et aux produits) de l'UNSDCF mesurent les changements en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes conformément aux cibles des ODD, notamment l'ODD 5.

INDICATEUR 2.1 | LES PROGRAMMES CONJOINTS CONTRIBUENT À RÉDUIRE LES INÉGALITÉS DE GENRE

Approche des exigences minimales	Satisfait les exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
a) L'égalité des sexes est prise en compte de façon visible dans au moins 50 pour cent des programmes conjoints opérationnels au moment de l'évaluation. ou b) Un programme conjoint sur la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes est opérationnel au cours de la période actuelle de l'UNSDCF, conformément aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5.	a) L'égalité des sexes est prise en compte de façon visible dans tous les programmes conjoints opérationnels au moment de l'évaluation. et b) Un programme conjoint sur la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes est opérationnel au cours de la période actuelle de l'UNSDCF, conformément aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5.	Satisfait aux exigences minimales et c) Un système est en place pour assurer la prise en compte d'une perspective de genre dans les programmes conjoints.

INDICATEUR 2.2 | LA COMMUNICATION ET LE PLAIDOYER ABORDENT DES DOMAINES D'INÉGALITÉS DE GENRE

Approche des exigences minimales	Satisfait les exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
a) L'équipe de pays des Nations Unies a contribué, de façon collective, à au moins une activité de communication conjointe sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes au cours de l'année écoulée.	Approche les exigences minimales et b) L'équipe de pays des Nations Unies a contribué, de façon collective, à au moins une campagne de plaidoyer conjointe sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes au cours de l'année écoulée. et c) La stratégie conjointe de communication et de plaidoyer du Groupe de Communication des Nations Unies, ou son équivalent, inclut des actions visibles de communication et de plaidoyer en faveur de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.	Satisfait aux exigences minimales et d) L'équipe de pays des Nations Unies a contribué de façon collective à des actions de communication et de plaidoyer concernant au moins un domaine thématique non traditionnel au cours de l'année écoulée.

INDICATEUR 2.3 | LE SUIVI, L'ÉVALUATION ET L'APPRENTISSAGE DU PLAN-CADRE DE COOPÉRATION DES NATIONS UNIES POUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE (UNSDCF) MESURENT LES PROGRÈS ACCOMPLIS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES PAR RAPPORT AUX RÉSULTATS ESCOMPTÉS

Approche des exigences minimales	Satisfait les exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
Répond à un des critères suivants :	Répond à deux des critères suivants :	Répond à tous les critères suivants :
a) Les données du Cadre de résultats de l'UNSDCF en ce qui concerne les indicateurs sensibles au genre ont été recueillies comme prévu. b) Le suivi, les rapports, les revues et les évaluations de l'UNSDCF évaluent les progrès réalisés par rapport aux résultats spécifiques au genre. c) Le Groupe suivi, évaluation et apprentissage (ou son équivalent) a reçu une formation technique sur le suivi-évaluation sensible au genre au moins une fois au cours du cycle actuel de l'UNSDCF.	a) Les données du Cadre de résultats de l'UNSDCF en ce qui concerne les indicateurs sensibles au genre ont été recueillies comme prévu. b) Le suivi, les rapports, les revues et les évaluations de l'UNSDCF évaluent les progrès réalisés par rapport aux résultats spécifiques au genre. c) Le Groupe suivi, évaluation et apprentissage (ou son équivalent) a reçu une formation technique sur le suivi-évaluation sensible au genre au moins une fois au cours du cycle actuel de l'UNSDCF.	a) Les données du Cadre de résultats de l'UNSDCF en ce qui concerne les indicateurs sensibles au genre ont été recueillies comme prévu. b) Le suivi, les rapports, les revues et les évaluations de l'UNSDCF évaluent les progrès réalisés par rapport aux résultats spécifiques au genre. c) Le Groupe suivi, évaluation et apprentissage (ou son équivalent) a reçu une formation technique sur le suivi-évaluation sensible au genre au moins une fois au cours du cycle actuel de l'UNSDCF.

3. PARTENARIATS

INDICATEUR 3.1 | L'ÉQUIPE DE PAYS DES NATIONS UNIES COLLABORE ET S'ENGAGE AVEC LE GOUVERNEMENT POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES ET L'AUTONOMISATION DES FEMMES

Approche des exigences minimales	Satisfait les exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
Répond à un des critères suivants :	Répond à deux des critères suivants :	Répond à tous les critères suivants :
a) L'équipe de pays des Nations Unies a collaboré avec au moins deux agences/entités/institutions gouvernementales sur une initiative conjointe en faveur de l'égalité des sexes au cours du cycle actuel de l'UNSDCF. b) Le mécanisme national de défense des droits des femmes (ou son équivalent) participe aux consultations de l'UNSDCF: analyse commune de pays, conception, mise en œuvre et suivi-évaluation du plan-cadre de coopération. c) L'équipe de pays des Nations Unies a apporté au moins une contribution pour renforcer substantiellement la participation et l'engagement du gouvernement dans la localisation et/ou la mise en œuvre des ODD en relation avec les questions de genre.	a) L'équipe de pays des Nations Unies a collaboré avec au moins deux agences/entités/institutions gouvernementales sur une initiative conjointe en faveur de l'égalité des sexes au cours du cycle actuel de l'UNSDCF. b) Le mécanisme national de défense des droits des femmes (ou son équivalent) participe aux consultations de l'UNSDCF : analyse commune de pays, conception, mise en œuvre et suivi-évaluation du plan-cadre de coopération. c) L'équipe de pays des Nations Unies a apporté au moins une contribution pour renforcer substantiellement la participation et l'engagement du gouvernement dans la localisation et/ou la mise en œuvre des ODD en relation avec les questions de genre.	a) L'équipe de pays des Nations Unies a collaboré avec au moins deux agences/entités/institutions gouvernementales sur une initiative conjointe en faveur de l'égalité des sexes au cours du cycle actuel de l'UNSDCF. b) Le mécanisme national de défense des droits des femmes (ou son équivalent) participe aux consultations de l'UNSDCF: analyse commune de pays, conception, mise en œuvre et suivi-évaluation du plan-cadre de coopération. c) L'équipe de pays des Nations Unies a apporté au moins une contribution pour renforcer substantiellement la participation et l'engagement du gouvernement dans la localisation et/ou la mise en œuvre des ODD en relation avec les questions de genre.

INDICATEUR 3.2 | L'ÉQUIPE DE PAYS DES NATIONS UNIES COLLABORE ET S'ENGAGE AVEC DES ORGANISATIONS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE (OSC) DE DÉFENSE DES DROITS DES FEMMES ET DE L'ÉGALITÉ DES SEXES

Approche des exigences minimales	Satisfait les exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
Répond à un des critères suivants : a) L'équipe de pays des Nations Unies a collaboré avec des OSC de défense de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et avec des défenseurs et défenseuses des droits des femmes sur au moins deux initiatives conjointes en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes au cours du cycle actuel de l'UNSDCF. b) Les OSC de défense de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes participent aux consultations de l'UNSDCF: analyse commune de pays, conception, mise en œuvre et suivi-évaluation du plan-cadre de coopération. c) L'équipe de pays des Nations Unies a apporté au moins une contribution au renforcement substantiel de la participation et de l'engagement des OSC de défense de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans la localisation et/ou la mise en œuvre des ODD en relation avec les questions de genre.	Répond à deux des critères suivants : a) L'équipe de pays des Nations Unies a collaboré avec des OSC de défense de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et avec des défenseurs et défenseuses des droits des femmes sur au moins deux initiatives conjointes en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes au cours du cycle actuel de l'UNSDCF. b) Les OSC de défense de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes participent aux consultations de l'UNSDCF: analyse commune de pays, conception, mise en œuvre et suivi-évaluation du plan-cadre de coopération. c) L'équipe de pays des Nations Unies a apporté au moins une contribution au renforcement substantiel de la participation et de l'engagement des OSC de défense de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans la localisation et/ou la mise en œuvre des ODD en relation avec les questions de genre.	Répond à tous les critères suivants : a) L'équipe de pays des Nations Unies a collaboré avec des OSC de défense de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et avec des défenseurs et défenseuses des droits des femmes sur au moins deux initiatives conjointes en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes au cours du cycle actuel de l'UNSDCF. b) Les OSC de défense de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes participent aux consultations de l'UNSDCF: analyse commune de pays, conception, mise en œuvre et suivi-évaluation du plan-cadre de coopération. c) L'équipe de pays des Nations Unies a apporté au moins une contribution au renforcement substantiel de la participation et de l'engagement des OSC de défense de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans la localisation et/ou la mise en œuvre des ODD en relation avec les questions de genre.

4. LEADERSHIP ET CULTURE ORGANISATIONNELLE

INDICATEUR 4.1 | LE LEADERSHIP DE L'ÉQUIPE DE PAYS DES NATIONS UNIES S'ENGAGENT À PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES SEXES

Approche des exigences minimales	Satisfait les exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
Répond à deux des critères suivants : a) L'égalité des sexes est un sujet de discussion dans au moins 60 pour cent des réunions de l'équipe de pays des Nations Unies au cours des 12 derniers mois ; b) Le Coordonnateur ou la Coordonnatrice résident·e a défendu publiquement l'égalité des sexes au cours des 12 derniers mois ; c) Le Coordonnateur ou la Coordonnatrice résident·e a défendu en interne l'égalité des sexes au cours des 12 derniers mois ; d) Les responsables d'agence sont perçus·es par le personnel comme engagés·es en faveur de l'égalité des sexes sur le lieu de travail au cours des 12 derniers mois.	Répond à trois des critères suivants : a) L'égalité des sexes est un sujet de discussion au moins 60 pour cent des réunions de l'équipe de pays des Nations Unies au cours des 12 derniers mois ; b) Le Coordonnateur ou la Coordonnatrice résident·e a défendu publiquement l'égalité des sexes au cours des 12 derniers mois ; c) Le Coordonnateur ou la Coordonnatrice résident·e a défendu en interne l'égalité des sexes au cours des 12 derniers mois ; d) Les responsables d'agence sont perçus·es par le personnel comme engagés·es en faveur de l'égalité des sexes sur le lieu de travail au cours des 12 derniers mois.	Répond à tous les critères suivants : a) L'égalité des sexes est un sujet de discussion au moins 60 pour cent des réunions de l'équipe de pays des Nations Unies au cours des 12 derniers mois ; b) Le Coordonnateur ou la Coordonnatrice résident·e a défendu publiquement l'égalité des sexes au cours des 12 derniers mois ; c) Le Coordonnateur ou la Coordonnatrice résident·e a défendu en interne l'égalité des sexes au cours des 12 derniers mois ; d) Les responsables d'agence sont perçus·es par le personnel comme engagés·es en faveur de l'égalité des sexes sur le lieu de travail au cours des 12 derniers mois.

INDICATEUR 4.2 | LA CULTURE ORGANISATIONNELLE APPUIE PLEINEMENT L'ÉGALITÉ DES SEXES ET L'AUTONOMISATION DES FEMMES

Approche des exigences minimales	Satisfait les exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
Les résultats de l'enquête sur la perception du personnel de l'environnement organisationnel vis-à-vis de la promotion de l'égalité des sexes ont donné une note positive comprise entre 50 et 64 pour cent.	Les résultats de l'enquête sur la perception du personnel de l'environnement organisationnel vis-à-vis de la promotion de l'égalité des sexes ont donné une note positive comprise entre 65 et 80 pour cent.	Les résultats de l'enquête sur la perception du personnel de l'environnement organisationnel vis-à-vis de la promotion de l'égalité des sexes ont donné une note positive supérieure à 80 pour cent.

INDICATEUR 4.3 | LA PARITÉ DES SEXES AU SEIN DU PERSONNEL EST ATTEINTE

Approche des exigences minimales	Satisfait les exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
a) L'équipe de pays des Nations Unies dispose d'un plan à l'échelle du système pour atteindre la parité des sexes.	Approche des exigences minimales et b) Au moins une personne référente pour les questions de genre est nommée (conformément à la Circulaire SGB/2023/3). et c) L'équipe de pays des Nations Unies peut faire état de progrès dans la mise en œuvre du plan à l'échelle du système sur la parité des sexes.	Satisfait aux exigences minimales et d) L'équipe de pays des Nations Unies peut faire état d'une évolution positive vers la parité des sexes. et e) La stratégie relative aux activités opérationnelles (BOS) comprend des actions et des indicateurs spécifiques au genre dans au moins un domaine d'activité opérationnelle pour favoriser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

5. ARCHITECTURE ET CAPACITÉS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES

INDICATEUR 5.1 | UN MÉCANISME DE COORDINATION POUR LES QUESTIONS DE GENRE EST HABILITÉ À INFLUENCER L'ÉQUIPE DE PAYS DES NATIONS UNIES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DES SEXES ET DE L'AUTONOMISATION DES FEMMES

Approche des exigences minimales	Satisfait les exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
Répond à deux des critères suivants : a) Un mécanisme de coordination pour l'égalité des sexes est présidé par un-e responsable d'agence ; b) Ce mécanisme dispose de termes de référence et d'un plan de travail annuel approuvés ; c) Il est composé d'au moins 50 pour cent de cadres supérieurs (P-4/NOC et supérieur, ou équivalent) ; d) Ce mécanisme a apporté une contribution importante à l'UNSDCF, notamment à l'analyse commune de pays, à la conception du plan-cadre de coopération, au cadre de résultats et au suivi-évaluation.	Répond à trois des critères suivants : a) Un mécanisme de coordination pour l'égalité des sexes est présidé par un-e responsable d'agence ; b) Ce mécanisme dispose de termes de référence et d'un plan de travail annuel approuvés ; c) Il est composé d'au moins 50 pour cent de cadres supérieurs (P-4/NOC et plus ou équivalent) ; d) Ce mécanisme a apporté une contribution importante à l'UNSDCF, notamment à l'analyse commune de pays, à la conception du cadre de coopération, au cadre de résultats et au suivi-évaluation.	Répond à tous les critères suivants : a) Un mécanisme de coordination pour l'égalité des sexes est présidé par un-e responsable d'agence ; b) Ce mécanisme dispose de termes de référence et d'un plan de travail annuel approuvés ; c) Il est composé d'au moins 50 pour cent de cadres supérieurs (P-4/NOC et supérieur, ou équivalent) ; d) Ce mécanisme a apporté une contribution importante à l'UNSDCF, notamment à l'analyse commune de pays, à la conception du plan-cadre de coopération, au cadre de résultats et au suivi-évaluation.

INDICATEUR 5.2 | L'ÉQUIPE DE PAYS DES NATIONS UNIES A DÉVELOPPÉ LES CAPACITÉS REQUISES POUR INTÉGRER LES QUESTIONS DE GENRE

Approche des exigences minimales	Satisfait les exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
a) Au moins une activité interagences substantielle de renforcement des capacités en matière de genre a été mise en place pour le personnel des Nations Unies au cours des 12 derniers mois.	Répond à deux des critères suivants : a) Au moins une activité interagences substantielle de renforcement des capacités en matière de genre a été mise en place pour le personnel des Nations Unies au cours des 12 derniers mois. b) Un plan de renforcement des capacités basé sur une évaluation des capacités interagences est établi ou mis à jour au moins une fois par cycle de l'UNSDCF et les objectifs sont en passe d'être atteints. c) Les supports d'initiation de l'équipe de pays des Nations Unies présentent les engagements en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, ainsi que les défis de développement connexes du pays.	Répond à tous les critères suivants : a) Au moins une activité interagences substantielle de renforcement des capacités en matière de genre a été mise en place pour le personnel des Nations Unies au cours des 12 derniers mois. b) Un plan de renforcement des capacités basé sur une évaluation des capacités interagences est établi ou mis à jour au moins une fois par cycle de l'UNSDCF et les objectifs sont en passe d'être atteints. c) Les supports d'initiation destinés aux nouveaux membres de l'équipe de pays des Nations Unies présentent les engagements en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, ainsi que les défis de développement connexes du pays.

6. RESSOURCES

INDICATEUR 6.1 | DES RESSOURCES ADÉQUATES SONT AFFECTÉES À L'INTÉGRATION DES QUESTIONS DE GENRE ET FONT L'OBJET D'UN SUIVI

Approche des exigences minimales	Satisfait les exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
Répond aux critères suivants : a) L'équipe de pays des Nations Unies a organisé au moins un événement de renforcement des capacités sur le marqueur pour l'égalité des genres des équipes de pays des Nations Unies (UNCT-GEM) au cours du cycle actuel du plan-cadre de coopération pour assurer l'exactitude du codage. et b) L'équipe de pays des Nations Unies a appliqué l'UNCT-GEM à tous les sous-produits du plan de travail conjoint.	Approche des exigences minimales et répond à deux des critères suivants : c) L'équipe de pays des Nations Unies a atteint l'objectif financier global commun en ce qui concerne l'affectation de ressources de l'UNCT à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes. d) Les sous-produits dont le code est UNCT-GEM 1, 2 ou 3 fournissent un « description du marqueur genre » qui justifie de manière précise le code de marqueur UNCT-GEM sélectionné. e) Le Groupe thématique sur le genre (GTG) (ou équivalent) a réalisé un examen d'assurance qualité du codage du marqueur UNCT-GEM lors de l'élaboration du Plan de Travail Conjoint, conforme aux normes et procédures du GTG.	Satisfait aux exigences minimales et f) L'équipe de pays des Nations Unies a dépassé l'objectif financier global commun en ce qui concerne l'affectation de ressources de l'UNCT à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes.

7. RÉSULTATS

INDICATEUR 7.1 | LES PROGRAMMES DES NATIONS UNIES CONTRIBUENT DE MANIÈRE SIGNIFICATIVE À L'ÉGALITÉ DES SEXES DANS LE PAYS

Approche des exigences minimales	Satisfait les exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
a) L'équipe de pays des Nations Unies a obtenu ou est en passe d'obtenir certain s résultats en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes qui sont prévus dans les résultats (<i>outcomes</i>) de l'UNSDCF, conformément aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5.	b) L'équipe de pays des Nations Unies a obtenu ou est en passe d'obtenir tous les résultats en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes qui sont prévus dans les résultats (<i>outcomes</i>) de l'UNSDCF, conformément aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5.	Satisfait aux exigences minimales et c) Au moins un résultat (<i>outcome</i>) de l'UNSDCF a contribué à un changement transformateur en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes.

PROCESSUS D'ÉVALUATION DE LA FEUILLE DE RÉSULTATS UNCT-SWAP



CONTEXTE

En réponse à la politique menée à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, élaborée par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) (CEB/2006/2), les Nations Unies ont mis au point une approche coordonnée pour renforcer la responsabilisation en matière de genre, qui a été approuvée par le CCS en 2012 :

1. De 2012 à 2017, le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies (UN-SWAP) a porté sur les procédures internes et les dispositifs institutionnels au sein d'une entité donnée, avant de s'étendre en 2018 pour inclure les résultats normatifs et de développement liés aux ODD.
2. Les indicateurs de performance des équipes de pays des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (Feuille de résultats UNCT-SWAP pour l'égalité des sexes, objet du présent document d'orientation), ont été élaborés en août 2008 pour couvrir les processus et dispositifs institutionnels communs au sein des équipes de pays des Nations Unies. Ils ont été étendus en 2018 et de nouveau mis à jour dans le présent document afin de s'aligner sur les changements qui découlent de la réforme et du repositionnement stratégique du système des Nations Unies.

La feuille de résultats UNCT-SWAP pour l'égalité des sexes (Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour les équipes de pays) est conforme au Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies (UN-SWAP) afin de garantir un cadre de responsabilisation cohérent au niveau des pays, des régions et du siège. Comme les deux mécanismes couvrent différentes parties du système des Nations Unies, des indicateurs de performance différents sont utilisés.

Il existe de nombreux mandats intergouvernementaux au sein des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Voir l'Annexe 7 pour plus d'informations sur les domaines de performance couverts par la feuille de résultats UNCT-SWAP. En 2015, les États membres des Nations Unies ont adopté le Programme de développement durable à l'horizon 2030, articulé autour des Objectifs de développement durable (ODD). Le Programme 2030 engage tous les pays et toutes les parties prenantes à collaborer pour parvenir à une croissance économique durable et inclusive, au développement social et à la protection de l'environnement.

Le principe qui consiste à ne laisser personne pour compte et à atteindre d'abord les plus démunis est au cœur du Programme 2030 et réaffirmé dans le rapport du Secrétaire général intitulé « [Notre Programme commun](#) », qui s'engage à placer les femmes et les filles au centre des efforts qui visent à accélérer la réalisation des ODD. Cela est soutenu par le principe de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des

femmes, basé sur les normes et standards que les Nations Unies ont pour mission de défendre et de promouvoir, y compris une planification, une mise en œuvre et un reporting cohérents et intégrés à l'échelle du système, qui tiennent compte des questions de genre.

L'examen quadriennal complet (QCPR) de 2020 appelle à renforcer et à accélérer l'intégration des questions de genre par la mise en œuvre de la feuille de résultats UNCT-SWAP. Les résolutions successives de l'ECOSOC sur l'intégration d'une perspective de genre invitent également le système des Nations Unies à mettre pleinement en œuvre la feuille de résultats UNCT-SWAP.

« L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont indispensables à la réalisation du Programme 2030 et de tous les objectifs de développement durable. Pour que ces questions figurent en bonne place dans le plan-cadre, les organismes des Nations Unies chargés du développement doivent inscrire l'égalité des sexes au cœur de leurs programmes, favoriser la participation active et réelle des femmes et des hommes et donner systématiquement des moyens d'agir aux femmes et aux filles, conformément aux exigences minimales convenues par le Groupe des Nations Unies pour le développement durable dans la feuille de résultats des équipes de pays des Nations Unies en matière d'égalité des sexes relative au Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies » (Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable, Directives internes, 2019, p. 13)

La feuille de résultats UNCT-SWAP pour l'égalité des sexes est un cadre de responsabilisation qui permet d'améliorer la planification, la coordination, la programmation et les résultats en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes au niveau national, en lien avec le soutien aux États membres pour atteindre les ODD. La feuille de résultats UNCT SWAP aide les équipes de pays des Nations Unies à s'auto-évaluer et à rendre compte de leur situation par rapport à un ensemble d'indicateurs de performance tirés des mandats intergouvernementaux et fondés sur l'examen et l'analyse des processus des équipes de pays des Nations Unies.

Mise à jour en 2023 pour s'aligner sur les nouvelles orientations et les nouveaux protocoles du système des Nations Unies et pour intégrer davantage les orientations relatives aux exigences et procédures de reporting en ligne, la feuille de résultats UNCT-SWAP pour l'égalité des sexes s'appuie sur des retours d'expérience des équipes de pays des Nations Unies ainsi que sur des idées novatrices et des enseignements tirés d'autres cadres de responsabilisation des Nations Unies pour les questions de genre – dont le label « égalité des genres » du PNUD, l'audit participatif de genre de

l'OIT et le marqueur de l'égalité femmes-hommes et de l'âge du Comité permanent interorganisations.

Sept dimensions et quinze indicateurs de performance : le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour les équipes de pays s'articule autour de sept dimensions qui abordent plusieurs éléments clés de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes : la planification ; la programmation, le suivi, l'évaluation et l'apprentissage ; les partenariats ; la communication et le plaidoyer ; le leadership et la culture organisationnelle ; l'architecture et les capacités en matière d'égalité des sexes ; les ressources ; et les résultats. Chaque dimension comprend des exigences minimales en matière d'indicateurs de performance que les équipes de pays des Nations Unies doivent atteindre ou dépasser. Le présent guide est articulé autour de ces sept dimensions et des indicateurs correspondants.

FIGURE 1 : FEUILLE DE RÉSULTATS UNCT-SWAP POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES



PRÉSENTATION DU GUIDE TECHNIQUE

Le présent guide décrit le processus d'évaluation du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour les équipes de pays pour les rapports complets et les rapports d'avancement annuels, ainsi que la manière de noter chaque indicateur de performance :

- Définitions et notations des indicateurs de performance ;
- Instructions étape par étape sur comment noter les indicateurs de performance ;
- Exemple de justification et de notation des indicateurs ;
- Informations et conseils sur la manière de satisfaire aux exigences de chaque indicateur.

Les annexes fournissent des documents d'appui complémentaires.

À QUI S'ADRESSE CE GUIDE ?

Les principaux utilisateurs sont les **coordinateurs-trices et les équipes d'évaluation interagences**. Le présent guide fournit aux équipes d'évaluation interagences une approche étape par étape. Les utilisateurs secondaires sont les autres membres des équipes de pays des Nations Unies, y compris les personnes référentes pour les questions de genre et les membres des principaux groupes interagences qui ont des responsabilités distinctes en ce qui concerne les exigences de l'UNCT-SWAP, ainsi que le personnel chargé de la planification et du contrôle de la qualité au niveau du siège et des régions.

MISE EN ŒUVRE DE LA FEUILLE DE RÉSULTATS UNCT-SWAP

L'évaluation de l'UNCT-SWAP commence par l'établissement de rapports complets sur chacun des 15 indicateurs de performance, suivis de mises à jour annuelles. Pour plus d'informations, voir plus loin la section « Rapports complets et rapports d'avancement annuels ».

Le mécanisme de coordination en matière de genre joue un rôle clé dans la conduite des évaluations de l'UNCT-SWAP. Les présidences des groupes thématiques sur le genre (GTG) ou des mécanismes équivalents, en étroite collaboration avec le Bureau du Coordonnateur ou de la Coordinatrice résident-e des Nations Unies, sont chargées de convoquer des réunions, de coordonner et consolider les contributions des membres des groupes de coordination des Nations Unies représentés au sein de l'équipe d'évaluation interagences (ONU Femmes, Normes

et procédures des Groupes thématiques sur le genre 2021).

L'approbation par l'équipe de pays des Nations Unies, sous la direction du Coordonnateur ou de la Coordinatrice résident-e, est nécessaire avant de lancer l'évaluation globale ; et les responsables d'agence doivent être informés de l'objectif, de la portée et du calendrier proposé pour l'exercice. Les responsables d'agence devraient être invités à nommer des membres au sein de l'équipe d'évaluation interagences afin d'assurer la représentation de toutes les entités, y compris celles qui ne sont pas physiquement présentes dans le pays.

L'auto-évaluation et la planification des actions de l'UNCT-SWAP sont dirigées par l'équipe d'évaluation interagences afin d'assurer la collaboration de plusieurs entités pour mesurer la performance de l'équipe de pays des Nations Unies par rapport aux exigences minimales. Cet exercice doit être mené de façon très participative afin de favoriser le dialogue interne et l'appropriation des résultats. Les conclusions de l'évaluation de l'UNCT-SWAP sont intégrées dans un plan d'action structuré destiné à améliorer les performances.

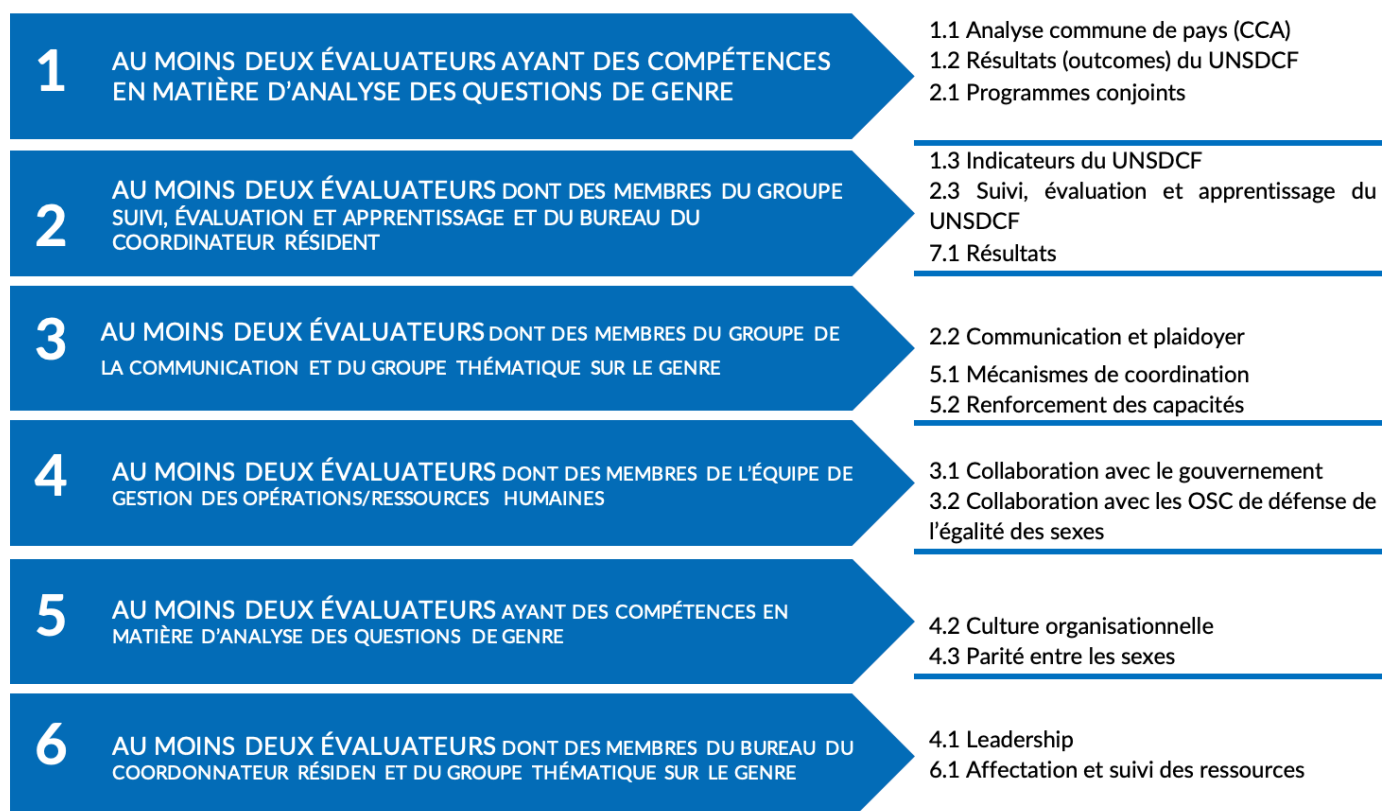
ÉQUIPE D'ÉVALUATION INTERAGENCES

L'équipe d'évaluation interagences doit offrir une représentation multidisciplinaire, en garantissant une certaine diversité et inclusion en ce qui concerne le sexe, l'âge, l'appartenance ethnique, l'ancienneté, etc. et en incluant des membres ayant des responsabilités d'encadrement et une expertise en matière d'égalité des sexes. La taille des équipes varie selon les pays, mais se situe généralement entre 10 et 25 personnes. Il est recommandé de faire appel à des représentants des bureaux et groupes interagences suivants :

- Bureau du Coordonnateur ou de la Coordinatrice résident-e
- Groupe thématique sur le genre ou mécanisme équivalent
- Groupe de la communication des Nations Unies
- Groupe de suivi, évaluation et apprentissage
- Ressources humaines / Équipe de gestion des opérations
- Équipe de gestion des programmes
- Groupes de résultats

Les membres de l'équipe d'évaluation interagences travaillent en sous-groupes pour évaluer les indicateurs. Des propositions de regroupement des indicateurs sont présentées dans la figure 2, mais les attributions et les regroupements peuvent varier d'un pays à l'autre.

FIGURE 2 : RÉPARTITION POSSIBLE DES TÂCHES POUR L'ÉVALUATION DES INDICATEURS PAR L'ÉQUIPE INTERAGENCE



L'équipe d'évaluation interagences a la responsabilité collective, sous la direction du ou des coordinateurs-trices de l'évaluation, de fournir des preuves sous la forme de moyens de vérification et d'analyses pour justifier les notations. Les coordinateurs-trices doivent réunir et informer l'équipe, définir le calendrier et faciliter la répartition des responsabilités des différents indicateurs, en veillant à ce qu'au moins deux membres de l'équipe travaillent ensemble pour noter chaque indicateur. Les équipes de pays des Nations Unies peuvent choisir de faire appel à un-e consultant-e pour faciliter l'exercice, mais la responsabilité de l'analyse et de la justification incombe toujours à l'équipe d'évaluation interagences, sous le leadership du ou des coordinateurs-trices. Pour un exemple de Termes de référence, voir l'Annexe 3¹.

tout au long du processus d'évaluation. Les bureaux régionaux d'ONU Femmes offrent également un soutien continu par le biais de leurs spécialistes de la coordination régionale. Pour contacter les bureaux régionaux d'ONU Femmes, veuillez-vous adresser au service d'assistance.

Vous pouvez aussi consulter le [Kit d'outils pratiques](#) présentée à l'Annexe 2, qui propose des ressources en ligne en français et en anglais pour faciliter le déploiement de la feuille de résultats en fournissant des conseils étape par étape afin de soutenir une approche commune de la mise en œuvre.

RAPPORTS COMPLETS ET RAPPORTS D'AVANCEMENT ANNUELS

Le rapport complet établit les évaluations de base pour tous les indicateurs de performance. Le rapport d'avancement annuel vise à encourager les progrès vers la satisfaction et le dépassement des exigences des indicateurs. Les Tableaux 1 et 2 présentent chaque étape du processus d'évaluation.

Le **rapport complet de l'UNCT-SWAP** doit être établi une fois par cycle du Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable (UNSDCF), de préférence lors de la

Assistance technique en ligne – Service d'assistance de l'UNCT-SWAP

Un service d'assistance spécifique (genderscorecard.helpdesk@unwomen.org) est disponible pour appuyer l'assurance qualité, répondre aux questions et fournir un soutien technique tout au long du processus. Les équipes sont encouragées à contacter le service d'assistance

¹ Vous pouvez aussi contacter le service d'assistance pour obtenir les coordonnées de

consultant-es spécialisé-es dans l'exercice de l'UNCT-SWAP.

phase de planification d'un nouveau plan-cadre de coopération de sorte que les observations puissent alimenter le cycle de programmation de ce nouveau cadre. Le rapport complet comprend l'évaluation des 15 indicateurs de performance et la préparation d'un plan d'action pour fournir une base de référence aux rapports d'avancement annuels.

Les rapports d'avancement annuels de l'UNCT-SWAP doivent réévaluer au moins cinq indicateurs de performance et présenter un état des lieux de la mise en œuvre du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour les équipes de pays. L'équipe d'évaluation interagences doit décider collectivement des indicateurs à réévaluer en donnant la priorité aux domaines de performance qui nécessitent le plus d'améliorations.

Les rapports annuels sont préparés au cours du quatrième trimestre de chaque année civile qui suit l'élaboration du rapport complet. Les équipes n'établissent qu'un seul rapport par année civile. Lorsque le rapport complet a été achevé au cours d'une année civile donnée, le rapport d'avancement annuel sera élaboré au cours du quatrième trimestre de l'année civile suivante.

LE SYSTÈME DE NOTATION

Les notes attribuées par rapport aux exigences minimales permettent aux équipes de pays des Nations Unies de s'auto-évaluer et de rendre compte de leur situation vis-à-vis de chaque indicateur et d'aspirer à des niveaux de réalisation plus élevés. Le système de notation comprend quatre niveaux :

- **Dépasse les exigences minimales**
- **Satisfait les exigences minimales**
- **Approche des exigences minimales**
- **Ne satisfait pas aux exigences minimales**

Les notes sont attribuées en fonction des critères auxquels les équipes de pays des Nations Unies répondent pour chaque indicateur. La plupart des indicateurs comportent plusieurs critères. Si une équipe de pays des Nations Unies ne répond à aucun des critères requis pour obtenir la note « approche des exigences minimales », la note obtenue pour cet indicateur est « ne satisfait pas aux exigences minimales ».

Les équipes doivent indiquer clairement dans leur justification de chaque critère s'il a été « atteint » ou « non atteint », conformément aux exemples fournis pour chaque indicateur. Le modèle de rapport sur les indicateurs de performance exige de **justifier l'attribution de chaque note, preuves à l'appui.** Les exemples présentés dans ce guide indiquent le niveau de détail à fournir, en gardant à l'esprit que la plateforme limite le nombre de caractères et que donc les descriptions doivent être concises.

INDICATEUR DE PERFORMANCE :

NOTE :

Conclusions et explication

Recensez les résultats par critère (a,b,c, etc...), en indiquant pour chaque critère s'il a été « atteint » ou « non atteint » et en incluant une analyse et une justification pertinentes.

Preuves ou moyens de vérification

Recensez les documents et les sources utilisés pour vérifier les conclusions.

Comme dans tous les systèmes d'évaluation, il peut y avoir une part de subjectivité dans le processus de notation. Pour réduire la subjectivité, les indicateurs de performance ont été testés et leurs intitulés sont libellés de façon claire pour minimiser toute ambiguïté. Les désaccords relatifs aux notations doivent être discutés avec l'ensemble de l'équipe d'évaluation interagences en vue de parvenir à un consensus. Le service d'assistance et les bureaux régionaux d'ONU Femmes peuvent aussi être contactés pour obtenir des conseils techniques.

Une version électronique du modèle de rapport sur les indicateurs de performance est disponible auprès du service d'assistance et en ligne dans la [Trousse à outils relative à l'évaluation de la feuille de résultats UNCT-SWAP pour l'égalité des sexes et à la mise en œuvre du plan d'action](#) (en anglais). Voir l'Annexe 1 pour plus d'informations. Le modèle se trouve dans la section « UNCT SWAP Templates ».

PLANS D'ACTION ET SUIVI

La planification des actions fait partie intégrante des rapports complets et les mises à jour des activités sont indiquées dans les rapports d'avancement annuels. Les plans d'action doivent comprendre les éléments suivants :

- **Des délais réalistes** pour l'amélioration des performances des indicateurs de performance ciblés ;
- **Les ressources** nécessaires à l'amélioration des performances ;
- **Les responsabilités en matière de suivi** : il s'agit d'encourager la décentralisation de la responsabilisation pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en confiant les actions aux groupes interagences concernés.

Les plans d'action doivent être approuvés au niveau de l'équipe de pays des Nations Unies après la finalisation du rapport. Une bonne pratique consiste à intégrer les actions clés dans les plans de travail des groupes interagences responsables, tandis que le suivi général de l'avancement du plan d'action peut relever des responsabilités du groupe thématique sur le genre, du Bureau du Coordinateur ou de la Coordinatrice résident-e ou d'autres groupes interagences.

Une version électronique du modèle de rapport sur les indicateurs de performance est disponible auprès du service d'assistance et en ligne, dans la boîte à outils pour l'évaluation de la feuille de résultats UNCT-SWAP pour l'égalité des sexes et la mise en œuvre du plan d'action (en anglais). Voir l'Annexe 1 pour plus d'informations. Le modèle se trouve dans la section « UNCT SWAP Templates ».

MODÈLE DE PLAN D'ACTION DE LA FEUILLE DE RÉSULTATS UNCT-SWAP

Action	Respon-sabilité	Ressources nécessaires et source	Échéancier	Explications et liens avec la feuille de résultats UNCT-SWAP
Dimension 1 : Planification				
Dimension 2 : Programmation, suivi, évaluation et apprentissage				
Dimension 3 : Partenariats				
Dimension 4 : Leadership et culture organisationnelle				
Dimension 5 : Architecture et capacités en matière d'égalité des sexes				
Dimension 6 : Ressources				
Dimension 7 : Résultats				

ASSURANCE QUALITÉ ET FINALISATION DANS LA PLATEFORME DE L'UNCT-SWAP

ONU Femmes, dans le cadre de ses fonctions de Secrétariat de l'UNCT-SWAP, a créé une plateforme en ligne dédiée aux rapports, accessible à l'adresse suivante : <https://unswap.unwomen.org>. Tous les rapports sont établis par le biais de cette plateforme. Le service d'assistance ouvre l'accès à la plateforme de l'UNCT-SWAP pour deux à quatre points focaux par équipe de pays des Nations Unies, dont au moins un-e membre du Bureau du Coordonnateur ou de la Coordinatrice résident-e et un-e membre du groupe thématique sur le genre (pour plus d'informations, voir l'étape 4 du Tableau 1 et l'Annexe 6).

Les projets de rapports complets et de rapports d'avancement annuels doivent être téléchargés, soumis à un contrôle de qualité et finalisés sur la plateforme de l'UNCT-SWAP avant d'être approuvés par l'équipe de pays des Nations Unies. Le processus

de finalisation peut prendre jusqu'à deux semaines.

Une fois les notes définitives finalisées sur la plateforme de l'UNCT-SWAP, le service d'assistance les transmet au Bureau de la coordination des activités de développement (BCAD) afin qu'elles soient publiées sur UN-Info.

Modèles émergents de bonnes pratiques pour l'intégration des feuilles de résultats sur le genre, la jeunesse et le handicap

La feuille de résultats UNCT-SWAP pour l'égalité des sexes est l'un des nombreux cadres de responsabilisation qui vise à garantir le principe consistant à ne laisser personne pour compte dans les opérations des équipes de pays des Nations Unies, avec la feuille de résultats sur l'inclusion des personnes en situation d'handicap et la feuille de résultats pour la stratégie Jeunesse 2030. Bien qu'il s'agisse de trois feuilles de résultats distinctes, les processus peuvent être intégrés à des fins d'efficacité et de focalisation combinée. Voici quelques exemples de bonnes pratiques :

- La responsabilité de la coordination des rapports annuels des trois feuilles de résultats incombe au Bureau du Coordonnateur ou de la Coordinatrice résident-e, qui veille à ce que les résultats soient présentés collectivement à l'équipe de pays des Nations Unies pour approbation et prise de décision, afin d'éclairer les actions prioritaires et d'assurer la prise en compte du principe qui consiste à ne laisser personne pour compte dans le plan de travail annuel.
- La responsabilité de la mise en œuvre coordonnée des trois feuilles de résultats incombe au mécanisme de coordination de l'égalité des sexes et des droits humains, dans le cadre duquel les agences mènent à bien les différentes composantes d'un plan d'action intégré. Cela permet à l'équipe de pays des Nations Unies de s'appuyer sur l'expertise et les mandats des agences tout en identifiant les possibilités stratégiques d'améliorer les performances des trois feuilles de résultats simultanément.
- Adopter une approche intersectionnelle pour mettre à jour l'analyse commune de pays de l'équipe de pays des Nations Unies en examinant et en ajoutant des données et des analyses sur le genre, le handicap et la jeunesse simultanément, et en permettant à l'équipe de pays des Nations Unies de progresser vers le respect des exigences dans les trois cadres de responsabilisation.

Tableau 1 – ÉVALUATIONS DES RAPPORTS COMPLETS DE LA FEUILLE DE RESULTATS UNCT-SWAP

Les rapports complets de l'UNCT-SWAP sont établis une fois par cycle du Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable (UNSDCF) et nécessitent l'évaluation des 15 indicateurs de performance, ce qui constitue une base de référence pour les rapports d'avancement annuels.

Responsabilité	Activité	Période / Durée ²
Étape 1 – Préparation de l'évaluation complète		
Coordinateurs·trices avec le soutien du groupe thématique sur le genre, le cas échéant	1. Informer les responsables d'agences pour s'assurer de leur approbation. 2. Définir le calendrier de l'exercice. 3. Demander aux responsables d'agences de désigner les membres de l'équipe d'évaluation. 4. Facultatif – faire appel à un consultant externe pour faciliter l'exercice.	1-2 mois avant l'évaluation
Étape 2 – Auto-évaluation		
L'équipe d'évaluation interagences dirigée par le ou les Coordinateurs·trices	1. Revoir le guide technique de l'UNCT-SWAP. 2. Participer à la réunion d'information pour lancer l'exercice. 3. Définir les groupes d'indicateurs de performance. 4. Réunir les preuves, analyser les données et évaluer les indicateurs. 5. Présenter les résultats lors d'un atelier d'équipe de consolidation afin de les valider, de parvenir à un consensus sur les résultats et de commencer à planifier des actions.	4-8 semaines
Étape 3 – Planification des actions		
L'équipe d'évaluation interagences dirigée par le ou les Coordinateurs·trices	1. Élaborer un plan d'action pour améliorer les performances sur la base des résultats. Remarque : l'élaboration du plan d'action peut faire partie de l'atelier d'équipe de consolidation ou constituer l'étape suivante.	1-2 semaines
Étape 4 – Assurance qualité		
Personnes référentes (points focaux)	1. Désigner 2 à 4 membres de l'équipe d'évaluation interagences en tant que personnes référentes et en informer le service d'assistance pour obtenir l'accès à la plateforme de l'UNCT-SWAP (voir l'Annexe 6 pour plus d'informations sur l'inscription des points focaux). 2. Télécharger les résultats préliminaires et les activités du plan d'action sur la plateforme de l'UNCT-SWAP et les soumettre pour examen (voir l'Annexe 6). 3. Répondre à tous les commentaires, le cas échéant, pour finaliser le rapport.	Au moment de l'achèvement des résultats préliminaires
Étape 5 – Finalisation		
Coordinateurs·trices	1. Partager les résultats de l'évaluation et le plan d'action avec les responsables d'agences pour approbation et réponse de la direction. 2. Veiller à ce que les actions prévues soient intégrées dans les plans de travail des groupes interagences concernés.	Au moment de la notification de la finalisation sur la plateforme

² Les indications de période et de durée sont données à titre indicatif. Le calendrier peut être adapté aux circonstances et aux besoins de chaque équipe de pays des Nations Unies.

Tableau 2 – ÉVALUATIONS DES RAPPORTS D'AVANCEMENT ANNUELS

Les rapports complets sont suivis par des rapports d'avancement annuels qui rendent compte des modifications apportées aux notes des indicateurs de performance et des progrès réalisés dans la mise en œuvre du Plan d'action de l'UNCT-SWAP. Au moins cinq indicateurs de performance doivent être réévalués chaque année.

Responsabilité	Activité	Période / Durée
Étape 1 – Préparation du rapport annuel		
Coordinateurs·trices avec le soutien du groupe thématique sur le genre, le cas échéant	Informar les responsables d'agences pour s'assurer de leur approbation. Renouveler la composition de l'équipe d'évaluation interagences, le cas échéant. Mettre à jour la liste des points focaux désignés, le cas échéant, et en informer le service d'assistance pour garantir leur accès à la plateforme de l'UNCT-SWAP (voir l'Annexe 6 pour plus d'informations sur l'inscription des points focaux).	En octobre de chaque année, sauf les années où l'équipe de pays des Nations Unies présente un rapport complet
Étape 2 – Réévaluation d'une sélection d'indicateurs		
L'équipe d'évaluation interagences dirigée par le ou les Coordinateurs·trices	Revoir les orientations relatives à l'établissement des rapports d'avancement annuels. Sélectionner au moins cinq indicateurs de performance à réévaluer. Définir les responsabilités au sein de l'équipe d'évaluation interagences pour les sous-groupes chargés de réévaluer les indicateurs sélectionnés. Réunir les preuves et analyser les données relatives aux indicateurs sélectionnés. Se coordonner avec les groupes interagences concernés pour rendre compte de la mise en œuvre des activités du plan d'action. Partager les conclusions lors d'une réunion d'équipe ou par voie électronique afin de garantir l'obtention d'un consensus/la validation des résultats et de mettre à jour et d'ajuster le plan d'action.	2-4 semaines
Étape 3 – Assurance qualité		
Personnes référentes (points focaux)	Télécharger les résultats préliminaires et les activités du plan d'action sur la plateforme de l'UNCT-SWAP et les soumettre pour examen (voir l'Annexe 6). Répondre à tous les commentaires, le cas échéant, pour finaliser le rapport.	Télécharger les résultats préliminaires avant la mi-novembre (la date limite exacte est déterminée et communiquée chaque année) et répondre aux commentaires du service d'assistance mondial de l'UNCT-SWAP si nécessaire avant la finalisation du rapport.
Étape 4 – Finalisation		
Coordinateurs·trices	Partager les résultats de l'évaluation et les mises à jour avec les responsables d'agences pour approbation et réponse.	Une fois que le rapport est soumis à la mi-novembre et que la qualité est assurée.

GUIDE TECHNIQUE DE LA FEUILLE DE RÉSULTATS UNCT- SWAP



1. PLANIFICATION

INDICATEUR 1.1 | L'ANALYSE COMMUNE DE PAYS INTÈGRE UNE ANALYSE DE GENRE

Approche des exigences minimales	Satisfait les exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
L'analyse commune de pays (CCA) inclut : a) Une analyse axée sur le genre dans au moins 50 pour cent des sections du CCA, y compris sur les causes sous-jacentes des inégalités de genre et de la discrimination fondée sur le sexe, conformément aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5 ; et b) Quelques données ventilées par sexe et sensibles au genre.	Le CCA inclut : a) Une analyse axée sur le genre dans au moins 80 pour cent des sections du CCA, y compris sur les causes sous-jacentes des inégalités de genre et de la discrimination fondée sur le sexe, conformément aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5 ; et b) Des données ventilées par sexe et sensibles au genre de manière cohérente.	Satisfait aux exigences minimales et La CCA inclut : c) Une analyse de genre ciblée sur les personnes les plus laissées pour compte.

Moyens de vérification : Documents de l'analyse commune de pays (CCA)

Ressources

[Directives relatives au Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable \(2019\)](#)

[Annexes consolidées des orientations du Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable](#) (Groupe des Nations Unies pour le développement durable, 2022) (en anglais)

[Dossier d'accompagnement du Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable \(2020\)](#) (en anglais)

[Manuel d'ONU Femmes sur la prise en compte du genre en faveur des résultats liés à l'égalité des sexes](#) (2022) (en anglais)

[Ne laisser personne pour compte : Guide opérationnel du Groupe des Nations Unies pour le développement durable](#) (GNUDD, 2022) (en anglais)

ÉTAPES POUR NOTER CET INDICATEUR

1. EXAMINER

Examiner l'analyse commune de pays (CCA) ou son équivalent pour chercher des preuves de la présence ou de l'absence d'éléments qui respectent les critères de l'indicateur.

2. ANALYSER ET JUSTIFIER

Prendre des notes qui décrivent en détail les preuves trouvées pour chacun des critères énumérés (a, b et c). Voir les conseils ci-dessous pour l'élaboration de chaque critère.

3. NOTER ET RENDRE COMPTE

Attribuer une note à l'indicateur sur la base des conclusions des analyses. Compléter le modèle de résultats en fournissant des informations détaillées pour chaque critère afin d'étayer la notation (voir l'exemple).

COMMENT SATISFAIRE AUX EXIGENCES

« L'analyse commune de pays (CCA) doit accorder une attention particulière aux populations les plus vulnérables et aux facteurs qui affectent leur capacité à faire valoir leurs droits et à bénéficier des avancées du pays en matière de développement. Cela comprend une analyse des causes profondes et des facteurs fondée sur les droits, ainsi qu'une analyse multidimensionnelle des risques interconnectés qui contribuent à la vulnérabilité des personnes. Il convient aussi d'inclure une analyse approfondie des causes structurelles des inégalités de genre et de la discrimination fondée sur le sexe, en utilisant des données ventilées par sexe et sensibles au genre et en évaluant l'autonomisation des femmes ». (« Cooperation Framework Companion Package », Groupe des Nations Unies pour le développement durable, 2020, p. 16-17 - en anglais).

Pour **satisfaire aux exigences** de cet indicateur, les équipes de pays des Nations Unies doivent prendre les mesures suivantes :

- Inclure une analyse de genre dans au moins 80 pour cent des sections couvertes dans la CCA, en fonction de la profondeur générale de l'analyse du document.

Les [Annexes consolidées des orientations du Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement](#) (GNUDD, 2022, p. 9-11 - en anglais) identifient 10 éléments que la CCA doit couvrir :

1. Les groupes de population risquant d'être laissés pour compte et les principaux facteurs d'exclusion ;
2. Une analyse du développement social et de l'exclusion ;
3. Une analyse de la transformation économique ;
4. Une analyse de l'environnement et du changement climatique ;
5. Une analyse de la gouvernance et des politiques ;
6. Une analyse multidimensionnelle des risques liés aux ODD ;
7. La prévention et les liens entre humanitaire, développement et paix ;
8. Une vision nationale et un plan de développement vis-à-vis de l'Agenda 2030 ;

9. Une analyse du paysage financier ;
10. Une analyse des parties prenantes/partenariats.

Les CCA peuvent comporter un nombre variable de sections. Calculez le pourcentage qui inclut l'analyse de genre en fonction du nombre total de sections de votre CCA.

et

- La CCA ou son équivalent doit utiliser des données ventilées par sexe et sensibles au genre de manière cohérente. Les termes « de manière cohérente » signifient que toutes les données démographiques disponibles doivent être ventilées par sexe dans la mesure du possible, en particulier les données démographiques relatives aux principaux problèmes de développement mis en évidence par la CCA.

La notation de cet indicateur implique un examen rigoureux de la CCA. Si des données sensibles au genre et/ou ventilées par sexe ne sont pas disponibles, cela doit être indiqué dans la CCA, de même que toute initiative visant à faciliter l'utilisation des données relatives à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes à l'avenir. Il incombe à l'équipe de pays des Nations Unies d'inclure des données ventilées par sexe et sensibles au genre ou d'expliquer pourquoi elles n'ont pas été incluses. Consulter la [boîte à outils des bonnes pratiques de l'UNCT-SWAP](#) (en anglais) pour d'autres exemples de bonnes pratiques au niveau des pays (voir l'Annexe 1).

La CCA doit être considérée comme **approchant des exigences** si une analyse de genre est réalisée dans 50 pour cent ou plus de ses sections (*critère a*) et si elle inclut des données sensibles au genre et/ou ventilées par sexe dans au moins 50 pour cent de ses sections (*critère b*). Si la CCA répond à ces deux critères, alors elle doit être notée comme « approchant » des exigences. Si elle ne répond qu'à un seul de ces critères, l'indicateur doit être noté comme ne « satisfaisant pas aux exigences minimales ».

Une CCA **dépasse les exigences** si elle satisfait aux exigences minimales et comprend une analyse ciblée approfondie des groupes marginalisés en raison de leur sexe, conformément à l'importance accordée par les ODD à l'inclusion et au principe qui consiste à ne laisser personne pour compte. Parmi les groupes marginalisés fondés sur le genre, on peut citer les femmes/filles rurales, les femmes/filles handicapées, les femmes cheffes de famille, les personnes s'identifiant comme LGBTIQ+, les garçons et filles en décrochage scolaire, etc.

Lorsqu'il n'y a pas d'analyse axée sur le genre ou qu'elle est insuffisante (moins de 50 pour cent) pour les critères a et/ou b, la CCA doit être notée comme **ne satisfaisant pas aux exigences minimales**.

À QUOI RESSEMBLE UNE ANALYSE DE GENRE ADÉQUATE ?

L'analyse de genre dans la CCA doit suivre les principes directeurs énoncés dans les Annexes consolidées des orientations du Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable (GNUDD, 2019, p. 9 – en anglais), notamment l'analyse des causes profondes des défis de développement, la désagrégation des données, l'analyse intégrée (causale), l'analyse prospective et la prise en compte des lacunes en matière de capacités institutionnelles. Pour plus d'informations, voir le chapitre 3 « Analyse de genre – un point de départ essentiel pour l'intégration des questions de genre » du Manuel sur la prise en compte du genre en faveur des résultats liés à l'égalité des sexes (2022) (en anglais).

Une analyse complète du genre dans la CCA constitue la base d'une amélioration de la planification, de la programmation et des résultats. L'analyse axée sur le genre est essentielle pour examiner avec précision la situation nationale, identifier les causes systémiques des inégalités entre les hommes et les femmes et s'assurer que les interventions respectent le principe consistant à ne laisser personne pour compte.

Elle constitue le processus d'évaluation des conséquences de toute action planifiée pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons ; elle met en évidence les inégalités afin de déterminer comment promouvoir l'égalité entre les sexes. Une analyse de genre adéquate révèle les différences de droits, de rôles et de responsabilités entre les hommes et les femmes dans un contexte donné et défend des plans d'action alternatifs, par exemple, la prise en compte des éléments suivants :

- Les inégalités de genre au niveau national et local en matière **d'accès au contrôle des ressources**, telles que les revenus, le temps, les technologies, la terre, le bétail, les services financiers, la santé, l'éducation, l'emploi, l'information et la communication.
- **Le pouvoir et la prise de décision**, notamment les possibilités pour les femmes et les hommes d'influencer les prises de décision ; les capacités des institutions et des mécanismes en place à promouvoir l'égalité des sexes ; et l'évaluation des capacités spécifiques des femmes et des hommes à prendre des décisions en toute liberté et à exercer leur pouvoir.
- **Les droits et le statut juridiques**, y compris l'évaluation de la manière dont le pays répond aux exigences et aux cadres internationaux relatifs aux droits humains, tels que la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), ainsi que l'évaluation de la manière dont les femmes et les hommes sont traité-es par les codes juridiques coutumiers et formels ainsi que par les systèmes judiciaires.
- **Les priorités, les contraintes et les motivations des femmes**, y compris l'examen des besoins et intérêts différents des femmes et des hommes ; la description des obstacles rencontrés par les femmes lorsqu'elles

cherchent à satisfaire les intérêts pratiques et stratégiques propres à leur genre ; et l'identification des possibilités d'améliorer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

- **Les croyances et normes coutumières et traditionnelles**, en examinant le rôle qu'elles jouent dans la formation et le renforcement des réalités sexospécifiques.
- **Les stratégies visant à mobiliser la capacité d'agir des femmes et à lutter contre les inégalités de genre**, en tant que catalyseur clé de la réalisation des ODD, notamment l'ODD 5.

CONSEILS À L'INTENTION DES ÉQUIPES D'ÉVALUATION

- La CCA devrait être mise à jour périodiquement pour informer le travail des Nations Unies de manière continue (Directives relatives au Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable, 2019, p. 18-19). L'évaluation de la feuille de résultats doit être basée sur la CCA en vigueur au moment de l'exercice.
- L'équipe d'évaluation doit comprendre des membres qui ont une certaine expérience de l'analyse de genre et du suivi-évaluation, des statistiques et des données.
- Le degré d'inclusion de l'analyse de genre peut être un sujet d'incertitude pour les équipes de pays des Nations Unies. On a tendance à aborder l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en lien avec des thématiques particulières, par exemple la santé et l'éducation ; or, la quasi-totalité des domaines et des défis de développement présentent une dimension de genre. Ainsi, l'exercice de la feuille de résultats UNCT-SWAP permet d'examiner dans quelle mesure l'analyse axée sur le genre est incluse dans la planification de l'équipe de pays des Nations Unies.
- Les données sensibles au genre comprennent des informations sexospécifiques telles que la violence basée sur le genre, le statut des recommandations du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) et la ratification de nouvelles lois sur l'égalité des sexes. En l'absence de données nationales sensibles au genre, la CCA peut s'appuyer sur d'autres sources d'information, notamment des études de cas et des recherches qualitatives.
- Dans de nombreux pays, l'absence de données ventilées par sexe au niveau national est un problème courant. Lors de l'examen de la CCA, n'oubliez pas qu'il incombe à l'équipe de pays des Nations Unies d'inclure systématiquement des données ventilées par sexe, chaque fois qu'elles sont disponibles, et de signaler les lacunes en matière de données, le cas échéant. L'impact des programmes sur les lacunes en matière de données doit être noté. En d'autres termes, lorsqu'il n'y a pas de données, il convient de discuter des conséquences de cette absence.

EXEMPLE

Indicateur 1.1 Analyse
commune de pays (CCA)

Note : Approche
des exigences
minimales

Conclusions et explication

La CCA comprend une analyse axée sur le genre et des données ventilées par sexe dans certaines sections, mais elle ne satisfait pas aux exigences minimales, car elle ne présente pas d'analyse de genre ou de données ventilées par sexe dans au moins 80 pour cent de ses sections.

a) L'analyse de genre est avérée dans au moins 50 pour cent des sections, y compris les causes sous-jacentes des inégalités de genre et de la discrimination fondée sur le sexe, conformément aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5. Atteint. L'analyse axée sur le genre couvre 6 des 9 sections de la CCA : groupes de population risquant d'être laissés pour compte ; analyse du développement social et de l'exclusion ; analyse des risques liés aux ODD ; analyse de la gouvernance et des politiques ; vision nationale et plan de développement ; et analyse des partenariats avec les parties prenantes. L'analyse de genre était absente des trois sections suivantes : analyse de la transformation économique ; analyse de l'environnement et du changement climatique ; analyse du paysage financier. La prévention et les liens entre aide humanitaire, développement et paix ne font pas partie de la CCA en raison du contexte national.

b) Quelques données ventilées par sexe et sensibles au genre. Atteint. Quelques données ventilées par sexe ont été utilisées lorsque les données étaient jugées disponibles. Des données ventilées ont été fournies dans une certaine mesure dans les six sections où une analyse de genre a été réalisée, mais des incohérences ont quand même été relevées en raison d'un manque de données. Aucune désagrégation n'a été fournie dans les trois sections qui ne comportaient pas d'analyse de genre et les problèmes liés à l'indisponibilité des données n'ont pas été évoqués.

Preuves ou moyens de vérification

Analyse commune de pays 2023

INDICATEUR 1.2 | LES RÉSULTATS (OUTCOMES) DU PLAN-CADRE DE COOPÉRATION DES NATIONS UNIES POUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE (UNSDCF) TIENNENT COMPTE DE L'ÉGALITÉ DES SEXES

Approche des exigences minimales	Satisfait les exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
a) L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont intégrées dans la majorité des résultats (<i>outcomes</i>) de l'UNSDCF conformément aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5.	a) L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont intégrées dans tous les résultats (<i>outcomes</i>) de l'UNSDCF, conformément aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5. ou b) Un résultat (<i>outcome</i>) de l'UNSDCF cible spécifiquement l'égalité des sexes, conformément à la théorie du changement de l'UNSDCF et aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5.	a) L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont intégrées dans tous les résultats (<i>outcomes</i>) de l'UNSDCF, conformément aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5. et b) Un résultat (<i>outcome</i>) de l'UNSDCF cible spécifiquement l'égalité des sexes, conformément à la théorie du changement de l'UNSDCF et aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5.

Moyens de vérification : Document du Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable (UNSDCF), Plan de travail conjoint sur la plateforme UN-Info.

Ressources :

[Directives relatives au Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable](#) (2019)
[Dossier d'accompagnement du Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable](#) (2020) (en anglais)
[Élément du Dossier d'accompagnement du Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable sur les Principes directeurs](#) (2020) (en anglais)
[Note technique sur la prise en compte systématique des questions de genre dans les plans de réponse des équipes de pays des Nations Unies à la COVID-19](#) (Groupe des Nations Unies pour le développement durable, 2021) (en anglais)
[Manuel d'ONU Femmes sur la prise en compte du genre en faveur des résultats liés à l'égalité des sexes](#) (2022) (en anglais)

ÉTAPES POUR NOTER CET INDICATEUR

1. EXAMINER

Lire attentivement chaque résultat (*outcome*) du Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable (UNSDCF) et noter si une perspective de genre a été visiblement intégrée ou non (*critère a*).

2. IDENTIFIER

Déterminer si un résultat (*outcome*) cible spécifiquement l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes conformément à la théorie du changement (*critère b*). L'encadré ci-dessous présente les définitions des différents types de résultats (*outcomes*) liés au genre.

3. ÉVALUER

Évaluer chaque résultat (*outcome*) pour voir s'il est aligné sur les ODD et si une priorité est donnée à l'ODD 5 (*critère b*).

4. NOTER ET RENDRE COMPTE

Attribuer une note à l'indicateur sur la base des conclusions. Compléter le modèle de résultats en fournissant des informations détaillées pour chaque critère afin d'étayer/de justifier la notation (voir l'exemple).

COMMENT SATISFAIRE AUX EXIGENCES

Pour noter cet indicateur, les équipes d'évaluation doivent examiner chaque résultat (*outcome*) de l'UNSDCF afin de déterminer si certains d'entre eux, ou tous, ont intégré une perspective de genre, comme l'indiquent le narratif du résultat (*outcome*), l'énoncé, les produits et les indicateurs. Voir les exemples présentés dans l'encadré ci-dessous.

L'indicateur est considéré comme « **ne satisfaisant pas aux exigences minimales** » si l'égalité des sexes est intégrée dans moins de 50 pour cent des résultats (*outcome*).

L'indicateur est considéré comme « **approchant des exigences minimales** » si aucun résultat (*outcome*) ne cible spécifiquement l'égalité des sexes, mais que cette dimension est intégrée dans au moins 50 pour cent des résultats (*outcomes*).

Pour satisfaire aux exigences, il faut soit qu'un résultat (*outcome*) cible spécifiquement l'égalité des sexes, soit que l'égalité des sexes soit visiblement intégrée dans tous les résultats (*outcomes*) de l'UNSDCF.

L'indicateur est considéré comme « **satisfaisant aux exigences minimales** » si tous les résultats (*outcomes*) mentionnent clairement l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et s'il existe un lien évident avec les ODD, notamment l'ODD 5. L'omission de l'intégration d'une perspective de genre, même dans un seul domaine de résultat (*outcome*), entraîne la non-satisfaction des exigences minimales.

Pour **dépasser les exigences**, il doit y avoir un résultat (*outcome*) spécifiquement axé sur l'égalité des sexes **et** l'égalité des sexes doit être intégrée dans tous les autres résultats (*outcomes*).

Critère (a) : L'égalité des sexes doit être visiblement intégrée dans tous les résultats (*outcomes*) de l'UNSDCF, même si elle n'en est pas l'objectif principal. La preuve de l'intégration des questions de genre doit être visible à la fois dans la description du résultat (*outcome*) et dans l'énoncé de l'UNSDCF. **Au moins un produit**³ et les indicateurs associés doivent mettre l'accent sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

Critère (b) : Pour répondre à ce critère, le Plan-cadre de coopération doit proposer au moins un résultat (*outcome*) axé sur le genre, c'est-à-dire un résultat (*outcome*) dont l'objectif principal est de faire progresser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, avec un lien évident avec les ODD, notamment l'ODD 5. Un résultat (*outcome*) axé sur le genre doit clairement mettre l'accent sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans sa description et son énoncé. Pour qu'un résultat (*outcome*) soit considéré comme axé sur le genre, il faut qu'au moins 75 pour cent des produits et indicateurs associés ciblent l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

CONSEILS À L'INTENTION DES ÉQUIPES D'ÉVALUATION

- Les équipes de pays des Nations Unies peuvent rencontrer des difficultés pour déterminer comment et où intégrer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans les résultats (*outcomes*) de l'UNSDCF. L'analyse commune de pays (CCA) doit indiquer à l'équipe de pays des Nations Unies les domaines dans lesquels il convient d'intégrer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes pour combler les lacunes ou les inégalités de genre identifiées. Il doit y avoir une connexion et un suivi efficaces entre les problématiques de genre identifiées dans la CCA et les énoncés des résultats (*outcomes*).
- Certains énoncés de résultats (*outcomes*) incluent les femmes dans un groupe « vulnérable » ou ajoutent une phrase telle que « en ce qui concerne les femmes ». Loin de constituer une intégration des questions de genre, ces formulations traduisent généralement un discours de pure forme. L'intégration d'une perspective de genre dans les résultats (*outcomes*) exige des preuves de la prise en compte des questions de genre dans la description, l'énoncé, les résultats et les indicateurs des résultats.
- Il n'est pas toujours évident de faire la différence entre les résultats (*outcomes*) qui intègrent les questions de genre et ceux dont l'objectif principal est l'égalité des sexes et

³ Si votre UNSDCF ne prévoit pas de produits, veuillez vous référer au plan de travail conjoint disponible sur UN-Info pour évaluer ce critère.

l'autonomisation des femmes. On parle d'intégration d'une perspective de genre lorsque les questions de genre constituent une partie du résultat et qu'elles sont mises en évidence dans au moins un produit ; et on parle de résultat (outcome) ciblé lorsque l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en sont l'objectif principal et qu'elles sont mises en évidence dans au moins 75 pour cent des produits.

Résultats (outcomes) qui intègrent ou résultats (outcomes) qui ciblent les questions de genre : quelle différence ?

La prise en compte systématique des questions de genre consiste à « (...) évaluer les incidences pour les femmes et pour les hommes de toute action envisagée, notamment dans la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les secteurs et à tous les niveaux. [I]l s'agit d'une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines – politique, économique et social – de manière que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse se perpétuer. Le but ultime est d'atteindre l'égalité entre les sexes. » ([Conclusions concertées de l'ECOSOC 1997/2](#))

Les résultats (outcomes) qui intègrent les questions de genre influencent de manière visible l'égalité des sexes dans le cadre d'un objectif ou d'un domaine thématique plus large. Par exemple :

- D'ici 2027, les jeunes, les femmes et les groupes vulnérables bénéficieront d'un meilleur accès aux moyens de subsistance, à un travail décent et à des possibilités élargies grâce à des politiques inclusives et équitables.
- Des politiques et des systèmes nationaux renforcés, inclusifs, centrés sur les personnes, sensibles au genre et fondés sur les droits humains contribuent à l'égalité des sexes, à la promotion de la protection sociale, à la cohésion et à des sociétés pacifiques, en mettant l'accent sur les populations les plus vulnérables, notamment les femmes, les jeunes et les minorités.

Les résultats (outcomes) qui ciblent les questions de genre ont pour objectif principal l'égalité des sexes. Par exemple :

- D'ici 2026, les femmes et les filles bénéficieront d'un accès amélioré et égal aux ressources, aux possibilités et aux droits, et jouiront d'une vie exempte de violence et de discrimination.
- Les femmes et les filles auront un meilleur accès aux perspectives socioéconomiques, aux services économiques et technologiques pour leur autonomisation, ainsi qu'aux services de prévention et de prise en charge de toutes les formes de violence, y compris les pratiques traditionnelles préjudiciables.

EXEMPLE

Indicateur 1.2

Résultats (outcomes) du UNSDCF

Note :

Satisfait aux exigences minimales

Conclusions et explication

L'UNSDCF 2022-2026 comprend quatre résultats, dont l'un cible spécifiquement l'autonomisation des femmes et deux ont visiblement intégré l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

a) Une perspective de genre est prise en compte dans tous les résultats, conformément aux priorités des ODD. Non atteint. La dimension de genre est prise en compte dans trois des quatre résultats (deux intègrent les questions de genre et une cible spécifiquement le genre). Les résultats sont alignés sur l'ODD 5.

- Le résultat 1 « Développement économique inclusif » met fortement l'accent sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans sa description et son énoncé. Quatre des six produits et les indicateurs associés prennent en compte l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.
- Le résultat 2 « Justice sociale » décrit la collaboration avec les partenaires nationaux sur l'autonomisation des femmes et des filles, ainsi que les travaux sur les questions de santé maternelle et de planification familiale dans l'énoncé et la description du résultat. Deux des produits et les indicateurs associés ciblent spécifiquement l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.
- Le résultat 3 « Environnement et changement climatique » évoque les différences entre les femmes et les hommes dans sa description, mais pas dans son énoncé ni dans ses produits et indicateurs.
- Le résultat 4 « Autonomisation des femmes » cible spécifiquement les questions de genre (voir ci-dessous).

b) Un résultat de l'UNSDCF explique clairement comment l'égalité des sexes sera encouragée et cible spécifiquement cette dimension en lien avec l'ODD 5. Atteint. Le résultat 4 « Autonomisation des femmes » précise qu'en 2022, les femmes contribuent pleinement au développement du pays et que tous les droits des femmes et des filles énoncés dans la Constitution sont respectés, protégés et mis en œuvre sans discrimination. Ce résultat soutient l'ODD 5.1 qui vise à mettre fin à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles. Tous les produits et indicateurs ciblent spécifiquement les questions de genre.

Preuves ou moyens de vérification

Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable 2022-2026

INDICATEUR 1.3 | LES INDICATEURS DU PLAN-CADRE DE COOPÉRATION DES NATIONS UNIES POUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE (UNSDCF) MESURENT LES ÉVOLUTIONS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES

Approche des exigences minimales	Satisfait les exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
Entre un cinquième et un tiers (20-32 pour cent) des indicateurs relatifs aux résultats (et aux produits) de l'UNSDCF mesurent les changements en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes conformément aux cibles des ODD, notamment l'ODD 5.	Entre un tiers et la moitié (33-50 pour cent) des indicateurs relatifs aux résultats (et aux produits) de l'UNSDCF mesurent les changements en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes conformément aux cibles des ODD, notamment l'ODD 5.	Plus de la moitié des indicateurs relatifs aux résultats (et aux produits) de l'UNSDCF mesurent les changements en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes conformément aux cibles des ODD, notamment l'ODD 5.

Moyens de vérification : Cadre de résultats de l'UNSDCF, Plan de travail conjoint sur la plateforme UN-Info

Ressources

[Directives relatives au Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable](#) (2019)
[Dossier d'accompagnement du Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable](#) (2020) (en anglais)
[Élément du Dossier d'accompagnement du Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable sur les Principes directeurs](#) (2020) (en anglais)
[Note technique sur la prise en compte systématique des questions de genre dans les plans de réponse des équipes de pays des Nations Unies à la COVID-19](#), Groupe des Nations Unies pour le développement durable (2021) (en anglais)
[Manuel d'ONU Femmes sur la prise en compte du genre en faveur des résultats liés à l'égalité des sexes](#) (2022) (en an

ÉTAPES POUR NOTER CET INDICATEUR

1. COMPTER

Compter le nombre total d'indicateurs pour les résultats (*outcomes*) de l'UNSDCF. Lorsque l'UNSDCF inclut des indicateurs pour les résultats, compter le nombre total d'indicateurs de résultats (*outcomes*) et d'indicateurs de produits s'il a été décidé d'inclure des indicateurs de produits⁴.

2. ÉVALUER

Passer en revue chaque indicateur et déterminer s'il permet ou non de suivre les progrès réalisés en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes. Voir les conseils ci-dessous. Il convient de n'exclure des évaluations aucun indicateur de résultat (ou de produit s'il a été décidé de les examiner également)⁵. Compter le nombre total d'indicateurs qui tiennent compte du genre.

3. CALCULER

Effectuer un calcul en divisant le nombre d'indicateurs sensibles au genre par le nombre total d'indicateurs pour obtenir le pourcentage d'indicateurs sensibles au genre (par exemple : 100 indicateurs dont 40 sont sensibles au genre ; 40 divisé par 100 est égal à 40 pour cent).

4. NOTER ET RENDRE COMPTE

Attribuer une note à l'indicateur sur la base des conclusions. Compléter le modèle de résultats en fournissant des informations détaillées pour étayer la notation (voir l'exemple).

COMMENT SATISFAIRE AUX EXIGENCES

« Les plans-cadres de coopération doivent permettre de concrétiser l'engagement que nous avons pris de ne laisser personne de côté et de prendre des mesures tangibles en faveur des populations sur place, en particulier des personnes les plus démunies. Les équipes de pays des Nations Unies devront, plus que jamais, analyser en détail des données toujours plus fines, sans s'arrêter aux moyennes nationales, en s'employant davantage à favoriser l'inclusion et à lutter contre les inégalités. » (Directives relatives au Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable 2019, p. 4)

Évaluer chaque indicateur pour déterminer s'il permet ou non de suivre les progrès réalisés en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes. Lorsqu'ils sont en mesure d'évaluer les évolutions en matière de genre par rapport à l'énoncé des résultats, les indicateurs permettent de suivre les progrès accomplis en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Consulter la [trousse à outils des bonnes pratiques de l'UNCT-SWAP](#) (en anglais) pour d'autres exemples de bonnes pratiques au niveau des pays (voir l'Annexe 1).

Tous les indicateurs de résultats (*outcomes*) (doivent figurer dans l'analyse. Certains UNSCDF incluent des produits et les équipes peuvent choisir d'inclure des indicateurs au niveau des produits. Lorsqu'il y a à la fois des indicateurs de résultats (*outcomes*) et des indicateurs de produits, le total combiné des deux ensembles d'indicateurs doit être pris en compte pour calculer la notation.

CONSEILS À L'INTENTION DES ÉQUIPES D'ÉVALUATION

- Les évaluateurs doivent travailler en concertation avec le Groupe suivi, évaluation et apprentissage pour effectuer l'analyse et partager les constats, afin de renforcer l'appropriation et la planification des actions.
- La ventilation des données par sexe est un moyen de suivre les progrès réalisés en matière d'égalité des sexes. Les indicateurs sensibles au genre peuvent être quantitatifs (ils prennent en compte les changements numériques tels que le nombre de lois) ou qualitatifs (ils s'intéressent à la perception du changement par la population, par exemple le nombre d'hommes et de femmes qui considèrent que la violence à l'égard des femmes est acceptable). Dans l'idéal, ces deux types d'indicateurs doivent être utilisés conjointement pour apporter des éclairages différents sur les progrès accomplis dans l'atteinte des résultats.
- Les équipes de pays des Nations Unies peuvent rencontrer certaines difficultés pour élaborer des indicateurs sensibles au genre appropriés. L'analyse devrait permettre de révéler des exemples intéressants et de promouvoir le dialogue sur la façon de mesurer plus efficacement les changements liés au genre. Les évaluateurs doivent examiner chaque domaine de résultat séparément pour distinguer ceux qui obtiennent de bons résultats et ceux qui nécessitent davantage d'attention pour renforcer leur sensibilité au genre (voir l'exemple). Cette approche peut contribuer à éclairer la planification des actions et à améliorer les résultats des futurs plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable.

⁴ Si des indicateurs de produits sont inclus dans l'UNSDCF publié, il est fortement conseillé à l'équipe d'évaluation d'inclure les produits dans le décompte.

⁵ Certains indicateurs ne peuvent pas, et ne doivent pas, tenir compte de la dimension de

genre – par exemple, les hectares de forêt ou le nombre d'établissements de santé. Les exigences minimales en tiennent compte en définissant des objectifs qui permettent à certains indicateurs de ne pas être sensibles au genre.

EXEMPLE

Indicateur 1.3 : Indicateurs du UNSDCF	Note : Satisfait aux exigences minimales
---	--

Conclusions et explication

Entre un tiers et la moitié (33-50 pour cent) des indicateurs de résultats de l'UNSDCF sont en mesure d'évaluer les évolutions en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes. Atteint.

Il y a un total de 52 indicateurs au niveau des résultats. 19 de ces 52 indicateurs (36,5 pour cent) sont ventilés par sexe et/ou suivent les progrès accomplis en faveur de l'égalité des sexes.

Les indicateurs sensibles au genre sont plus visibles dans les trois résultats des priorités stratégiques qui portent sur le développement économique, la justice sociale et l'autonomisation des femmes, alors qu'ils sont absents de la priorité stratégique relatif à l'environnement, de sorte que le suivi ne tient pas compte des questions de genre.

- Résultat/Outcome 1 – Autonomisation économique inclusive – 2 indicateurs sur 11 sont sensibles au genre (18 pour cent)
- Résultat/Outcome 2 – Justice sociale – 7 indicateurs sur 20 sont sensibles au genre (35 pour cent)
- Résultat/Outcome 3 – Environnement et gestion des ressources naturelles – 0 indicateur sur 11 sont sensibles au genre (0 pour cent)
- Résultat 4/Outcome – Autonomisation des femmes – l'ensemble des 10 indicateurs sont sensibles au genre (100 pour cent)

Sept des 52 indicateurs ont été rédigés de manière à tenir compte des questions de genre, et il est précisé que les données seront ventilées par sexe (indicateurs 1.1, 1.2, 2.7, 2.11, 2.13, 2.17 et 2.20). Toutefois, pour ces sept indicateurs, les objectifs et les niveaux de référence n'ont pas été ventilés par sexe, ce qui peut laisser craindre que les données ne soient pas ventilées comme prévu. La disponibilité des données désagrégées n'est pas assurée. En cas d'impossibilité de suivre les données désagrégées comme prévu, la note de cet indicateur sera ramenée à « approche des exigences minimales ».

Preuves ou moyens de vérification

Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable 2022-2026

2. PROGRAMMATION, SUIVI, ÉVALUATION ET APPRENTISSAGE

INDICATEUR 2.1 | LES PROGRAMMES CONJOINTS CONTRIBUENT À RÉDUIRE LES INÉGALITÉS DE GENRE

Approche des exigences minimales	Satisfait les exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
a) L'égalité des sexes est prise en compte de façon visible dans au moins 50 pour cent des programmes conjoints opérationnels au moment de l'évaluation. ou b) Un programme conjoint sur la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes est opérationnel au cours de la période actuelle de l'UNSDCF, conformément aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5.	a) L'égalité des sexes est prise en compte de façon visible dans tous les programmes conjoints opérationnels au moment de l'évaluation. et b) Un programme conjoint sur la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes est opérationnel au cours de la période actuelle de l'UNSDCF, conformément aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5.	Satisfait aux exigences minimales et c) Un système est en place pour assurer la prise en compte d'une perspective de genre dans les programmes conjoints.

Moyens de vérification :

Documents des programmes conjoints ; IMS (Information Management System), rapport annuel du Coordonnateur ou de la Coordinatrice résident-e, outil de vérification ou toute autre documentation liée au processus d'examen interne des programmes conjoints

Ressources :

[Note d'orientation sur une nouvelle génération de programmes conjoints](#), Groupe des Nations Unies pour le développement durable (2022) (en anglais)
[Note d'orientation sur une nouvelle génération de programmes conjoints – Annexes](#), Groupe des Nations Unies pour le développement durable (2022) (en anglais)
[Manuel d'ONU Femmes sur la prise en compte du genre en faveur des résultats liés à l'égalité des sexes](#) (2022) (en anglais)
[Directives relatives au Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable](#) (2019)

ÉTAPES POUR NOTER CET INDICATEUR

1. COMPTER ET RASSEMBLER

Déterminer le nombre total de programmes conjoints opérationnels au début de l'évaluation et rassembler les documents de projet pour chaque programme conjoint actif. S'il y a moins de six programmes conjoints, les examiner tous. S'il y en a six ou plus, examiner seulement 50 pour cent des programmes conjoints pour garantir la fiabilité de l'échantillon.

2. EXAMINER ET ANNOTER

Examiner chaque document de projet pour déterminer si les questions de genre ont été intégrées (voir les conseils ci-dessous), en prenant des notes si nécessaire (*critère a*) ; et s'il existe des programmes conjoints consacrés à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes (*critère b*).

3. NOTER ET RENDRE COMPTE

Attribuer une note à l'indicateur sur la base des conclusions. Compléter le modèle de résultats en fournissant des informations détaillées pour chaque critère (voir l'exemple).

COMMENT SATISFAIRE AUX EXIGENCES

Pour satisfaire aux exigences de cet indicateur, les critères (a) et (b) doivent être respectés.

Un programme conjoint regroupe un ensemble d'activités figurant dans un plan de travail conjoint et le plan de financement connexe et **fait collaborer deux ou plusieurs entités des Nations Unies** contribuant aux mêmes produits du cadre de coopération ([Directives relatives au Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable 2019](#), p. 30). Un programme conjoint offre un niveau de travail commun plus élevé ou plus collaboratif que celui qui peut être fourni par la programmation conjointe régulière d'un cadre de coopération ([Note d'orientation sur une nouvelle génération de programmes conjoints](#) (2022 p. 1) (en anglais).

Les programmes conjoints sont un bon moyen pour les Nations Unies et leurs partenaires de lutter contre les inégalités de genre. Tous les programmes conjoints doivent intégrer les questions de genre de façon visible, conformément aux politiques et orientations des Nations Unies.

En ce qui concerne le *critère a* sur la prise en compte manifeste des questions de genre dans les programmes conjoints, les éléments suivants doivent être inclus pour satisfaire aux exigences :

- *Analyse de la situation* : présenter une analyse pertinente des aspects de l'égalité des sexes qui permet d'identifier et d'analyser les causes des inégalités.
- *Priorités du programme* : indiquer clairement comment le programme conjoint soutiendra les changements en faveur de l'égalité des sexes dans au moins un domaine

d'intervention et comment il intégrera les questions de genre de façon systématique dans les autres domaines.

- *Cadre axé sur les résultats* : l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes doivent être intégrées dans tous les résultats (*outcomes*) du programme conjoint ou un résultat (*outcome*) spécifique de haut niveau doit être en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes. Pour savoir comment cela doit être reflété dans le cadre de résultats du programme conjoint, voir les orientations proposées pour les indicateurs 1.2 et 1.3.

L'indicateur est considéré comme « **approchant des exigences minimales** » si 50 pour cent ou plus des programmes conjoints évalués ont effectivement intégré une perspective de genre. L'indicateur est considéré comme **ne satisfaisant pas aux exigences minimales** si moins de 50 pour cent des programmes conjoints ont intégré une perspective de genre.

Pour répondre au *critère b*, il faut qu'au moins un programme conjoint cible spécifiquement l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Par exemple, le programme conjoint peut porter sur l'autonomisation économique des femmes, la violence fondée sur le genre, l'éducation des filles ou sur tout autre domaine des inégalités de genre. Il doit en outre présenter des liens spécifiques avec les ODD, notamment l'ODD 5.

Si les **deux** critères sont respectés et s'il existe un système permettant d'assurer l'intégration systématique de l'égalité des sexes dans les programmes conjoints, alors l'équipe de pays des Nations Unies **dépasse les exigences**. Parmi les exemples de systèmes de contrôle qualité, on peut citer : les mécanismes de contrôle et/ou listes de vérification ; l'examen systématique des projets de programmes conjoints par les GTG afin de fournir des orientations et de garantir l'intégration des questions de genre ; l'examen interne par les pairs ou tout autre processus de contrôle qualité qui vérifie la prise en compte de la perspective de genre et d'autres questions transversales essentielles.

CONSEILS À L'INTENTION DES ÉQUIPES D'ÉVALUATION

- La prise en compte visible des questions de genre signifie que les contributions à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes doivent être clairement décrites dans le document du programme conjoint. On ne peut pas supposer que des actions seront menées en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes si ce n'est pas explicitement énoncé dans le document du programme conjoint. Le fait d'inclure les femmes et les filles ou les hommes et les garçons dans une liste de groupes « vulnérables » ne constitue pas une intégration visible des questions de genre.

- Le dispositif mis en place pour garantir l'intégration d'une perspective de genre dans les programmes conjoints doit être systématique et intégré dans les pratiques de travail de l'équipe de pays des Nations Unies. Les systèmes ad hoc, tels que les examens ponctuels, ne sont pas adéquats. Consulter la [boîte à outils des bonnes pratiques de l'UNCT-SWAP](#) (en anglais) pour avoir d'autres exemples de bonnes pratiques au niveau des pays (voir l'Annexe 1).
- S'il y a un nombre impair de programmes conjoints, arrondir à l'unité supérieure pour s'assurer qu'au moins la moitié d'entre eux intègrent une perspective de genre. Par exemple, s'il y a cinq programmes conjoints, il faut qu'au moins trois d'entre eux intègrent une perspective de genre.

Indicateur 2.1

Programmes conjoints

Note :

Satisfait aux exigences minimales

Conclusions et explication

- L'égalité des sexes est prise en compte de façon visible dans tous les programmes conjoints opérationnels au moment de l'évaluation. Atteint.** Deux programmes conjoints sont opérationnels au moment de l'évaluation. L'un est spécifiquement axé sur le genre (voir *critère b*) et l'autre intègre les questions de genre de façon visible. Le programme « Promouvoir l'emploi productif et le travail décent pour les femmes » est mis en œuvre par l'OIT et ONU Femmes. L'ensemble des trois résultats et des 12 produits intègrent de façon visible les questions de genre et l'analyse de la situation contient une référence explicite à l'ODD 5. Des données ventilées par sexe et sensibles au genre sont systématiquement utilisées et le profil du pays pour l'emploi des femmes est inclus. 20 des 30 indicateurs de résultats et de produits sont sensibles au genre.
- Un programme conjoint sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes est opérationnel sur la période actuelle de l'UNSDCF, conformément aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5. Atteint.** Le programme conjoint « Promouvoir la santé et le bien-être des femmes et des filles » est mis en œuvre par le FNUAP, UNICEF et ONU Femmes. Il axe toutes ses interventions sur les femmes réfugiées et les ressortissants vulnérables, en particulier les personnes rescapées de la violence sexuelle et fondée sur le genre. La priorité est mise sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (GEM 3 du marqueur pour l'égalité des genres).
- Un système est en place pour assurer la prise en compte d'une perspective de genre dans les programmes conjoints. Non atteint.** Aucun système n'a été mis en place.

Preuves ou moyens de vérification

Document de programme conjoint : Promouvoir l'emploi productif et le travail décent pour les femmes (OIT, ONU Femmes)

Document de programme conjoint : Promouvoir la santé et le bien-être des femmes et des filles (FNUAP, ONU Femmes, UNICEF)

INDICATEUR 2.2 | LA COMMUNICATION ET LE PLAIDOYER ABORDENT DES DOMAINES THÉMATIQUES D'INÉGALITÉS DE GENRE

Approche des exigences minimales	Satisfait les exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
a) L'équipe de pays des Nations Unies a contribué, de façon collective, à au moins une activité de communication conjointe sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes au cours de l'année écoulée.	Approche les exigences minimales et b) L'équipe de pays des Nations Unies a contribué, de façon collective, à au moins une campagne de plaidoyer conjointe sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes au cours de l'année écoulée. et d) La stratégie conjointe de communication et de plaidoyer du Groupe de Communication des Nations Unies, ou son équivalent, inclut des actions visibles de communication et de plaidoyer en faveur de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes .	Satisfait aux exigences minimales et d) L'équipe de pays des Nations Unies a contribué de façon collective à des actions de communication et de plaidoyer concernant au moins un domaine thématique non traditionnel au cours de l'année écoulée.

Moyens de vérification :

Stratégie de communication et de plaidoyer du Groupe de Communication des Nations Unies ; produits de connaissances ; couverture médiatique ; supports de plaidoyer et preuves d'une planification ou d'un financement conjoint (procès-verbaux de réunions, preuves d'engagements financiers conjoints dans les procès-verbaux de réunions ou les documents comptables).

Ressources :

[Groupe des Nations Unies pour le développement durable – Tenir notre promesse : Bonnes pratiques pour le plaidoyer de l'ONU en faveur de la promotion de la mise en œuvre de l'Agenda 2030](#) (2022)

[Groupe des Nations Unies pour le développement durable – Communiquer ensemble : Directives pour les communications des équipes pays de l'ONU sur les ODD](#) (2022)

[Groupe des Nations Unies pour le développement durable – Lignes directrices pour la stratégie de communication et de plaidoyer pour le Plan-cadre de coopération](#) (2022)

ÉTAPES POUR NOTER CET INDICATEUR

1. ÉTABLIR UNE LISTE

Recenser toutes les initiatives de communication et de plaidoyer en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes qui ont été entreprises conjointement au cours de l'année précédant l'évaluation. Sur la base des définitions ci-dessous, indiquer si les actions sont des activités de communication (« approche des exigences minimales », *critère a*) ou des campagnes de plaidoyer (« satisfait aux exigences minimales », *critère b*).

2. EXAMINER

Examiner la stratégie la plus récente (ou son équivalent) du Groupe de Communication des Nations Unies (ou d'un autre groupe compétent) pour déterminer si les activités de communication sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes y figurent de manière visible (*critère c*).

3. ÉVALUER

Passer en revue la liste établie à l'étape 1 et, à l'aide de la définition fournie ci-dessous, déterminer si les activités relèvent de domaines thématiques traditionnels ou non traditionnels (*critère d*).

4. NOTER ET RENDRE COMPTE

Attribuer une note à l'indicateur sur la base des conclusions. Compléter le modèle de résultats en fournissant des informations détaillées pour chaque critère afin d'étayer la notation (voir l'exemple).

COMMENT SATISFAIRE AUX EXIGENCES

La coordination de la communication et du plaidoyer sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes est un aspect important du travail de l'équipe de pays des Nations Unies. Les principes directeurs de la communication commune au niveau national comprennent la mise en lumière des normes et valeurs partagées au sein du système des Nations Unies. La communication conjointe des Nations Unies contribue à améliorer les résultats en faisant le lien avec l'égalité des sexes, la protection des droits humains et les autres principes de la Charte des Nations Unies ([Communiquer ensemble](#), Groupe des Nations Unies pour le développement durable, 2022).

Pour **satisfaire aux exigences**, l'équipe de pays des Nations Unies doit avoir participé à une campagne de plaidoyer conjointe sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes au cours des 12 mois précédant l'évaluation (*critère b*). Une activité ou une campagne « conjointe » implique qu'au moins deux organismes des Nations Unies travaillent ensemble en apportant un soutien technique et/ou financier. Voir la définition et les exemples dans l'encadré.

En outre, la stratégie commune de communication et de plaidoyer du Groupe de Communication des Nations Unies doit prévoir des activités visibles de communication et de plaidoyer en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes (*critère c*). Les équipes doivent évaluer la stratégie en vigueur au moment de l'évaluation de

la feuille de résultats UNCT-SWAP. Le manque de preuve de plans de communication et/ou de plaidoyer conjoints en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes ne répond pas aux exigences minimales. De même, l'absence de stratégie commune ne satisfait pas non plus aux exigences minimales. L'évaluation peut aller au-delà de la seule existence d'une stratégie pour s'intéresser à la mise en œuvre et à la disponibilité des fonds. Consulter la [boîte à outils des bonnes pratiques de l'UNCT-SWAP](#) (en anglais) pour d'autres exemples de bonnes pratiques au niveau des pays (voir l'Annexe 1).

L'indicateur est considéré comme « **approchant des exigences minimales** » si l'équipe de pays des Nations Unies ne répond pas aux exigences minimales mais a participé à une activité de communication conjointe sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes au cours des 12 mois précédant l'évaluation (*critère a*). Voir les définitions et les exemples présentés dans l'encadré.

L'indicateur est considéré comme « **ne satisfaisant pas aux exigences minimales** » si aucune activité de communication conjointe sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes n'a été menée au cours de l'année écoulée.

L'indicateur est considéré comme « **dépassant les exigences minimales** » si les équipes de pays des Nations Unies répondent aux critères a, b, c et d. Pour les Nations Unies, les domaines traditionnels de communication et de plaidoyer autour des questions de genre peuvent varier selon les pays, mais ils comprennent généralement l'éducation, la participation à la vie politique et l'exercice de responsabilités publiques, l'autonomisation économique, la violence à l'égard des femmes, la santé et la nutrition, la législation et la gouvernance. Parmi les domaines moins traditionnels, qui sont également propres à chaque contexte et à chaque pays, on peut citer le commerce et la macroéconomie, les infrastructures, l'adaptation au changement climatique et/ou la réduction des risques de catastrophes, l'extrémisme violent, les identités de genre, les masculinités et l'orientation sexuelle, entre autres.

Les équipes d'évaluation peuvent également étudier les stratégies de campagne afin de distinguer les approches innovantes en matière de communication et de plaidoyer en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Les équipes peuvent aussi saisir cette occasion pour examiner si des travaux ont été réalisés pour sensibiliser des partenaires ou des acteurs non traditionnels sur les questions d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, tels que les chefs religieux/confessionnels, les influenceurs et influenceuses des réseaux sociaux, le secteur privé, ainsi que les domaines à prédominance masculine comme l'industrie ou le sport.

ACTIVITÉS DE COMMUNICATION ET CAMPAGNES DE PLAIDOYER : QUELLE DIFFÉRENCE ?

Activité de communication : un événement ou une initiative ponctuelle, comme la production de matériel d'information commun ou l'organisation d'une conférence. Il peut s'agir de sensibiliser à une question (comme la diffusion de produits de connaissance) ou de célébrer un événement (comme la Journée internationale des femmes). Au minimum, le site Internet de l'équipe de pays des Nations Unies et la présence sur les réseaux sociaux doivent témoigner d'une activité de communication conjointe en faveur de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

Campagne de plaidoyer : une série d'activités menées sur une période de temps prolongée dans le but d'influencer un changement social/politique/comportemental. Les campagnes de plaidoyer en faveur de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont généralement menées en partenariat avec les parties prenantes locales (secteur privé, médias, universités, société civile et parties prenantes gouvernementales). Une campagne soutenue pourrait, par exemple, être liée aux 16 jours d'activisme contre la violence fondée sur le genre. Les événements isolés, tels qu'un atelier ou un événement médiatique, ne sont pas considérés comme des campagnes de plaidoyer. Ces dernières peuvent être spécifiques à un pays ou s'inscrire dans le cadre d'une initiative régionale ou mondiale plus large.

CONSEILS POUR L'ÉVALUATION

- Inclure au moins un-e membre du Groupe de Communication des Nations Unies dans l'équipe d'évaluation. Si possible, chercher à impliquer l'ensemble du Groupe de Communication des Nations Unies dans l'évaluation, en informant les membres et en demandant des contributions pour consolider les constatations et œuvrer à la planification des actions. Cela permet aux équipes de communication d'examiner plus en profondeur si les activités de communication et de plaidoyer sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ont été un instrument efficace de changement et si la priorité a été mise ailleurs que sur les thèmes et approches traditionnels.
- Lors de l'évaluation de cet indicateur, l'équipe d'évaluation doit s'entendre sur ce qui constitue un événement de communication ponctuel et sur ce qui constitue une campagne systématique. Voir les définitions proposées dans l'encadré.

EXEMPLE

Indicateur 2.2

Note :

Communication et plaidoyer

Satisfait aux exigences minimales

Conclusions et explication

- a) **L'équipe de pays des Nations Unies a contribué à au moins une activité de communication conjointe sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes au cours de l'année écoulée. Atteint.**
1. Groupe de Communication des Nations Unies et Groupe thématique sur le genre : Journée internationale des femmes
 2. Groupe de Communication des Nations Unies : série d'ateliers sur les médias et les ODD, dont un consacré à l'ODD 5.
 3. Le site Internet de l'équipe de pays des Nations Unies a une page dédiée aux activités et aux messages liés à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes, qui est régulièrement mise à jour.
- b) **L'équipe de pays des Nations Unies a contribué à au moins une campagne de plaidoyer conjointe sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes au cours de l'année écoulée. Atteint. Il existe de nombreux exemples de campagnes conjointes de plaidoyer sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.**
1. FNUAP/ONU Femmes/PNUD : campagne nationale sur l'autonomisation des femmes
 2. FNUAP/UNICEF : campagne contre les mutilations génitales féminines
 3. Les agences des Nations Unies ont contribué à la campagne « 16 jours d'activisme contre la violence fondée sur le genre » 2023 ; le Groupe de Communication des Nations Unies a rédigé des messages unifiés pour fédérer les agences autour d'un thème commun.
- c) **La stratégie conjointe de communication et de plaidoyer du Groupe de la communication des Nations Unies comprend des actions visibles de communication et de plaidoyer en faveur de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Respecté.** Deux éléments reflètent des activités fortement axées sur le genre (les médias pour les ODD et la Journée internationale des femmes). Par ailleurs, l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ont été reconnues en tant que thèmes transversaux essentiels, qui nécessitent des efforts concertés pour lutter contre les stéréotypes négatifs et promouvoir l'égalité. Un certain nombre de campagnes conjointes en faveur de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ont été menées grâce à une coordination en dehors de la stratégie, dans le cadre de programmes conjoints.
- d) **L'équipe de pays des Nations Unies a contribué de façon collective à des actions de communication et de plaidoyer concernant au moins un domaine thématique non traditionnel au cours de l'année écoulée. Non atteint.** Certaines agences s'attaquent à des domaines thématiques non traditionnels tels que les masculinités, mais il n'y a pas encore de preuve d'initiatives conjointes menées sur ces sujets. La campagne nationale sur l'autonomisation des femmes s'est vue reconnaître un caractère innovant. Elle

comprend une composante d'engagement sur la masculinité qui pourra être développée au cours des prochaines phases afin que l'équipe de pays des Nations Unies prenne une initiative de plaidoyer conjointe. L'équipe de pays des Nations Unies a la possibilité d'adopter des approches plus novatrices dans de nouveaux domaines thématiques afin de mener des activités de plaidoyer sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes à l'avenir.

Preuves ou moyens de vérification

- Stratégie de communication et de plaidoyer du Groupe de Communication des Nations Unies
- Document de programme et supports de campagne sur les mutilations génitales féminines, FNUAP/ONU Femmes/UNICEF
- Campagne nationale sur l'autonomisation des femmes
- Document et Rapport d'avancement final
- Atelier sur les médias et l'ODD 5, y compris la liste des participants, les présentations et les liens
- Déclaration commune de la Journée internationale des femmes
- 16 Jours d'activisme – messages et thèmes des responsables d'agences (Groupe de la communication des Nations Unies)

INDICATEUR 2.3 | LE SUIVI, L'ÉVALUATION ET L'APPRENTISSAGE DU PLAN-CADRE DE COOPÉRATION DES NATIONS UNIES POUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE (UNSDCF) MESURENT LES PROGRÈS ACCOMPLIS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES PAR RAPPORT AUX RÉSULTATS ESCOMPTÉS

Approche des exigences minimales	Satisfait les exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
Répond à un des critères suivants : a) Les données du Cadre de résultats de l'UNSDCF en ce qui concerne les indicateurs sensibles au genre ont été recueillies comme prévu. b) Le suivi, les rapports, les revues et les évaluations de l'UNSDCF évaluent les progrès réalisés par rapport aux résultats spécifiques au genre. c) Le Groupe suivi, évaluation et apprentissage (ou son équivalent) a reçu une formation technique sur le suivi-évaluation sensible au genre au moins une fois au cours du cycle actuel de l'UNSDCF.	Répond à deux des critères suivants : a) Les données du Cadre de résultats de l'UNSDCF en ce qui concerne les indicateurs sensibles au genre ont été recueillies comme prévu. b) Le suivi, les rapports, les revues et les évaluations de l'UNSDCF évaluent les progrès réalisés par rapport aux résultats spécifiques au genre. c) Le Groupe suivi, évaluation et apprentissage (ou son équivalent) a reçu une formation technique sur le suivi-évaluation sensible au genre au moins une fois au cours du cycle actuel de l'UNSDCF.	Répond à tous les critères suivants : a) Les données du Cadre de résultats de l'UNSDCF en ce qui concerne les indicateurs sensibles au genre ont été recueillies comme prévu. b) Le suivi, les rapports, les revues et les évaluations de l'UNSDCF évaluent les progrès réalisés par rapport aux résultats spécifiques au genre. c) Le Groupe suivi, évaluation et apprentissage (ou son équivalent) a reçu une formation technique sur le suivi-évaluation sensible au genre au moins une fois au cours du cycle actuel de l'UNSDCF.

Moyens de vérification :

Rapports des Nations Unies sur les résultats des pays (UN Country Results Reports), données de suivi du cadre de résultats d'UN-Info, évaluation à mi-parcours et/ou finale de l'UNSDCF ; calendrier de formation et aperçu du contenu, liste des participants.

Ressources :

[UNSDCF – Égalité des sexes et mégadonnées : donner de la visibilité aux données sur le genre](#) (2018) (en anglais)
[Directives relatives au Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable](#) (2019)
[Dossier d'accompagnement du Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable](#) (2020) (en anglais)
[Élément du Dossier d'accompagnement du Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable sur les Principes directeurs](#) (2020) (en anglais)
[Rapport des Nations Unies sur les résultats des pays : Directives à l'intention des équipes de pays des Nations Unies](#), UNSDCF (2021)
[Intégrer l'égalité des sexes et les droits humains dans l'évaluation – Orientations, analyses et bonnes pratiques du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies](#), Groupe des Nations Unies pour l'évaluation (en anglais)
[Manuel d'ONU Femmes sur la prise en compte du genre en faveur des résultats liés à l'égalité des sexes](#) (2022) (en anglais)

ÉTAPES POUR NOTER CET INDICATEUR

1. EXAMINER

Lire le plan de suivi, évaluation et apprentissage tel qu'il est décrit dans le Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable (UNSDCF). Comparer les activités de suivi, évaluation et apprentissage effectivement menées dans le cycle actuel par rapport aux activités prévues afin de connaître l'état d'avancement global de l'UNSDCF dans ce domaine.

2. ANALYSER

Étudier les rapports de suivi pertinents de l'UNSDCF (rapports sur les résultats du pays, suivi UN-Info, évaluations et examens à mi-parcours de l'UNSDCF, le cas échéant) afin d'étayer l'analyse des critères a et b.

3. VÉRIFIER

Vérifier auprès du Groupe suivi, évaluation et apprentissage (ou son équivalent) s'il a bénéficié d'une formation sur l'égalité des sexes au cours du cycle de l'UNSDCF (critère c). Dans l'affirmative, vérifier les conclusions par des preuves conformément aux moyens de vérification proposés.

4. NOTER ET RENDRE COMPTE

Attribuer une note à l'indicateur sur la base des conclusions. Compléter le modèle de résultats en fournissant des informations détaillées pour chaque critère (voir l'exemple).

COMMENT SATISFAIRE AUX EXIGENCES

Le suivi qui tient compte des questions de genre est un moyen essentiel qui permet au système des Nations Unies de s'assurer qu'il respecte son engagement de ne laisser personne pour compte. À cette fin, le Groupe de suivi, évaluation et apprentissage doit disposer de l'expertise requise pour soutenir un suivi, une évaluation et un apprentissage sensibles au genre.

« Les cibles et indicateurs relatifs aux ODD forment par défaut le cadre de suivi, dont les données de base, désagrégées, sont définies par pays. Ces indicateurs feront l'objet d'un suivi sur la plateforme en ligne UN-Info aux niveaux national, régional et mondial. » ([Directives relatives au Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable 2019](#), p. 6).

Le système de développement des Nations Unies devrait élaborer un plan pluriannuel chiffré de suivi et d'évaluation pour toute la période couverte par le plan-cadre de coopération, avec l'appui du Groupe suivi, évaluation et apprentissage. Le suivi conjoint tout au long du cycle de l'UNSDCF permet de garantir que les Nations Unies concrétisent leur engagement de ne laisser personne pour compte ([Directives relatives au Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable 2019](#), p. 32). Les rapports annuels sous la forme de Rapports sur les résultats par pays sont obligatoires, de même qu'une évaluation indépendante de l'UNSDCF à la fin de chaque

cycle.

Pour **satisfaire aux exigences**, les équipes de pays des Nations Unies doivent répondre à deux des critères a, b et c suivants :

Critère (a) : pour satisfaire aux exigences, le système de suivi doit suivre les indicateurs sensibles au genre dans le cadre de résultats en recueillant les données appropriées et en les publiant sur UN-Info. Par exemple, si le cadre de résultats indique que la prévalence des maladies non transmissibles sera suivie par sexe, il convient de vérifier que les données sont ventilées comme prévu pour révéler les tendances en matière d'égalité entre les sexes et d'autonomisation des femmes.

Critère (b) : pour répondre à ce critère, les rapports sur les résultats du pays de l'UNSDCF, les évaluations et autres examens (par exemple, l'examen à mi-parcours) doivent évaluer les progrès accomplis par rapport aux résultats de l'UNSDCF en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, tels qu'ils sont détaillés dans les résultats (*outcomes*) (voir l'indicateur 1.2) et les produits (*outputs*) (voir les plans de travail conjoints) de l'UNSDCF.

Critère (c) : pour répondre à ce critère, au moins une formation sur l'égalité des sexes doit être dispensée au Groupe suivi, évaluation et apprentissage (ou son équivalent) au cours du cycle actuel de l'UNSDCF. Il peut s'agir aussi bien d'une formation axée sur les questions de genre que de programmes plus vastes comportant des sections consacrées au suivi-évaluation sensible au genre.

Pour **dépasser les exigences**, les équipes de pays des Nations Unies doivent répondre aux trois critères a, b et c. Consulter la [boîte à outils des bonnes pratiques de l'UNCT-SWAP](#) (en anglais) pour d'autres exemples de bonnes pratiques au niveau des pays (voir l'Annexe 1).

Si un seul critère est respecté, attribuer la note « **approche des exigences minimales** » ; si aucun critère n'est respecté, attribuer la note « **ne satisfait pas aux exigences minimales** ».

CONSEILS

- Au moins un-e membre de l'équipe d'évaluation doit être spécialiste du suivi, de l'évaluation et de l'apprentissage et membre du Groupe interagences de suivi, évaluation et apprentissage, lorsqu'un tel groupe existe. Si les délais le permettent, le Groupe suivi, évaluation et apprentissage devrait être associé à la notation de l'indicateur et proposer des idées d'action à partir des conclusions.
- L'équipe d'évaluation peut faire une distinction entre les méthodes de rapport qualitatives et quantitatives qui sont couramment utilisées pour suivre les progrès de l'UNSDCF⁶. En règle générale, le cadre de résultats suit les

⁶ Les données quantitatives sont analysées en comparant des chiffres ; elles s'appuient sur une réalité figée qui peut être interprétée par des chiffres. Les données qualitatives sont analysées à

l'aide de thèmes et descriptions ; elles s'appuient sur une réalité dynamique qui nécessite une description et une interprétation.

progrès réalisés par rapport aux indicateurs quantitatifs sur UN-Info, tandis que les rapports sur les résultats par pays, les évaluations et les examens à mi-parcours assurent un suivi quantitatif et qualitatif des progrès de l'UNSDCF.

- Pour aller plus loin, consultez le chapitre 7 « Suivi et évaluation pour le contrôle des résultats en matière d'égalité des sexes » du [Manuel d'ONU Femmes sur la prise en compte du genre en faveur des résultats liés à l'égalité des sexes](#) (2022) (en anglais) ; et le document du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation [Intégrer l'égalité des sexes et les droits humains dans l'évaluation – Orientations, analyses et bonnes pratiques du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies](#) (en anglais).

EXEMPLE

Indicateur 2.3	Note :
Suivi, évaluation et apprentissage du UNSDCF	Approche des exigences minimales

Conclusions et explication

Répond à un des trois critères suivants.

a) Les données du Cadre de résultats de l'UNSDCF en ce qui concerne les indicateurs sensibles au genre ont été recueillies comme prévu. Non atteint. Le cadre de coopération énonce que « tout au long du cycle de quatre ans, les Nations Unies procéderont en continu à la collecte de données ainsi qu'au suivi et à l'analyse des indicateurs définis dans le cadre de résultats ». Cela devrait passer par le biais d'UN-Info, mais le suivi au niveau des résultats n'a pas été régulier. L'UNSDCF est évalué chaque année au niveau des produits. L'évaluation a examiné le suivi de certains indicateurs au niveau des produits et a constaté que certains indicateurs sensibles au genre, qui auraient dû être désagregés, avaient été analysés de manière globale. Cette évaluation a révélé une certaine incohérence des systèmes de suivi en ce qui concerne la collecte de données ventilées par sexe (et/ou d'informations sensibles au genre), ce qui ne permet pas de tirer tous les enseignements des résultats en matière de genre, comme le prévoit le cadre. À l'avenir, une meilleure utilisation de la plateforme de suivi en ligne (UN-Info) devrait faciliter la ventilation des données telle qu'elle est prévue.

b) Les examens de l'UNSDCF évaluent les progrès accomplis par rapport aux résultats axés sur le genre. Atteint. Les progrès réalisés par rapport aux résultats relatifs au genre ont été capturés dans les rapports sur les résultats du pays. L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes figurent fortement dans le résumé des résultats marquants et des approches novatrices, où il est fait référence à la collaboration efficace entre les agences des Nations Unies pour soutenir l'élaboration d'un plan d'action national visant à mettre fin à la violence à l'égard des femmes et des enfants, ainsi qu'au rôle des Nations Unies dans la promotion de la prise en compte d'une perspective de genre dans le programme phare de protection sociale. Les rapports sur les résultats du pays comprennent

également une section sur l'analyse de genre dans le cadre de l'examen des principes de programmation. L'analyse liée au genre a été fortement mise en évidence dans l'examen de l'état d'avancement de certains résultats (Résultats/ Outcomes 1, 2 et 4) et a également été reflétée dans une moindre mesure dans d'autres résultats (Résultats / Outcomes 3, 5 et 6), même si certains n'ont pas du tout fait l'objet d'une analyse de genre (Résultats / Outcomes 7 et 8).

c) Le Groupe suivi, évaluation et apprentissage a suivi une formation technique sur le suivi-évaluation sensible au genre au moins une fois au cours du cycle actuel de l'UNSDCF. Non atteint. Il n'y a pas eu de formation ciblée sur le genre, mais certains ateliers incluaient une partie sur l'importance d'inclure la perspective de genre dans les rapports et le recours aux étiquettes de genre. Par exemple, une formation sur la gestion axée sur les résultats destinée au personnel chargé du suivi-évaluation proposait un exercice visant à évaluer la contribution aux principes de programmation – notamment les droits humains, l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes – à travers les indicateurs de résultats. Toutefois, cette analyse a révélé que l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes n'apparaissaient pas explicitement dans la formation et qu'elles n'y occupaient qu'une place mineure. Il serait utile de traiter le suivi-évaluation sensible au genre de manière plus ciblée, en tant qu'élément autonome dans les formations et les documents d'orientation, afin d'attirer davantage l'attention sur l'importance d'effectuer un suivi, une évaluation et un apprentissage tenant compte du genre.

Preuves ou moyens de vérification

- Rapports sur les résultats des pays 2021, 2022 et 2023
- Cadre de résultats du Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable et suivi UN-Info
- Formation sur la gestion axée sur les résultats – présentation PowerPoint
- Liste des participants à la formation sur la gestion axée sur les résultats
- Formation des formateurs sur la gestion axée sur les résultats – programme

3. PARTENARIATS

INDICATEUR 3.1 | L'ÉQUIPE DE PAYS DES NATIONS UNIES COLLABORE ET S'ENGAGE AVEC LE GOUVERNEMENT SUR L'ÉGALITÉ DES SEXES ET L'AUTONOMISATION DES FEMMES

Approche des exigences minimales	Satisfait les exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
Répond à un des critères suivants : a) L'équipe de pays des Nations Unies a collaboré avec au moins deux agences/entités/institutions gouvernementales sur une initiative conjointe qui favorise l'égalité des sexes au cours du cycle actuel de l'UNSDCF. b) Le mécanisme national de défense des droits des femmes (ou son équivalent) participe aux consultations de l'UNSDCF : analyse commune de pays, conception, mise en œuvre et suivi-évaluation du plan-cadre de coopération. c) L'équipe de pays des Nations Unies a apporté au moins une contribution pour renforcer substantiellement la participation et de l'engagement du gouvernement dans la localisation et/ou la mise en œuvre des ODD en relation avec les questions de genre.	Répond à deux des critères suivants : a) L'équipe de pays des Nations Unies a collaboré avec au moins deux agences/entités/institutions gouvernementales sur une initiative conjointe qui favorise l'égalité des sexes au cours du cycle actuel de l'UNSDCF. b) Le mécanisme national de défense des droits des femmes (ou son équivalent) participe aux consultations de l'UNSDCF : analyse commune de pays, conception, mise en œuvre et suivi-évaluation du plan-cadre de coopération. c) L'équipe de pays des Nations Unies a apporté au moins une contribution pour renforcer substantiellement la participation et de l'engagement du gouvernement dans la localisation et/ou la mise en œuvre des ODD en relation avec les questions de genre.	Répond à tous les critères suivants : a) L'équipe de pays des Nations Unies a collaboré avec au moins deux agences/entités/institutions gouvernementales sur une initiative conjointe qui favorise l'égalité des sexes au cours du cycle actuel de l'UNSDCF. b) Le mécanisme national de défense des droits des femmes (ou son équivalent) participe aux consultations de l'UNSDCF : analyse commune de pays, conception, mise en œuvre et suivi-évaluation du plan-cadre de coopération. c) L'équipe de pays des Nations Unies a apporté au moins une contribution pour renforcer substantiellement la participation et de l'engagement du gouvernement dans la localisation et/ou la mise en œuvre des ODD en relation avec les questions de genre.

Moyens de vérification :

Documents relatifs aux processus du Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable, y compris les contributeurs à l'analyse commune de pays (CCA), les participants à la conception du plan-cadre de coopération (notamment l'exercice de visualisation/élaboration de la théorie du changement), les examens de suivi-évaluation, documents de projet de programmes conjoint ; supports de plaidoyer comprenant les noms des contributeurs et/ou des preuves de réunions de planification telles que les procès-verbaux de réunions ; produits de connaissances sur le genre ; budgets, formation ou autres documents relatifs au renforcement des capacités tels que les listes des participants et des supports pédagogiques.

Ressources :

[Directives relatives au Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable](#) (2019)
[Manuel de préparation des examens nationaux volontaires du Département des Affaires Economiques et Sociales des Nations Unies](#) (2022)

ÉTAPES POUR NOTER CET INDICATEUR

1. RECENSER ET ÉVALUER

Dresser la liste des initiatives conjointes menées avec des agences, des entités ou des institutions gouvernementales afin de promouvoir l'égalité des sexes pendant le cycle du plan-cadre de coopération.

2. DÉFINIR ET EXAMINER

Définir ce qui constitue le mécanisme national de défense des droits des femmes (ou son équivalent) dans le pays (en suivant la définition proposée dans l'encadré). Examiner les éléments de preuve afin d'évaluer dans quelle mesure le mécanisme de défense des droits des femmes a été impliqué dans les processus clés du plan-cadre de coopération (*critère b*).

3. ÉVALUER

Étudier la liste établie à l'étape 1 pour déterminer si l'équipe de pays des Nations Unies a renforcé ou non la participation du gouvernement aux activités d'adaptation ou de mise en œuvre des ODD en relation avec les questions de genre pilotées par le système des Nations Unies (*critère c*).

4. NOTER ET RENDRE COMPTE

Attribuer une note à l'indicateur sur la base des conclusions. Compléter le modèle de résultats en fournissant des informations détaillées pour chaque critère afin d'étayer la notation (voir l'exemple).

DÉFINITION ET RÔLE DES MÉCANISMES NATIONAUX DE DÉFENSE DES DROITS DES FEMMES

Historiquement, les Nations Unies ont joué un rôle important dans la mise en place de mécanismes de défense des droits des femmes. Ce soutien a généré des connaissances et une expertise qui devraient être prises en compte dans les processus du Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable (UNSDCF).

La [Déclaration et le Programme d'action de Beijing](#) (1995, paragraphe 201) définissent un mécanisme national de défense des droits des femmes comme la principale entité de coordination des politiques nationales, dont la tâche première est d'appuyer l'intégration d'une perspective de genre dans tous les domaines politiques.

COMMENT SATISFAIRE AUX EXIGENCES

Le plan-cadre de coopération est avant tout un partenariat avec le gouvernement. Il représente un engagement envers la population du pays, en particulier les personnes les plus marginalisées et les plus vulnérables. ([Directives relatives au Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable](#) 2019, p. 9). La coordination avec les agences, entités et institutions gouvernementales en ce qui concerne l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes devrait être bien établie en tant que composante visible et intégrante des activités des Nations Unies au niveau du pays.

Une initiative conjointe implique qu'au moins deux organismes des Nations Unies travaillent avec des partenaires gouvernementaux. Consulter la [boîte à outils des bonnes pratiques de l'UNCT-SWAP](#) (en anglais) pour d'autres exemples de bonnes pratiques au niveau des pays (voir l'Annexe 1).

Pour satisfaire aux exigences, les équipes de pays des Nations Unies doivent répondre à deux des critères a, b et c suivants :

Critère (a) : l'engagement de l'équipe de pays des Nations Unies auprès du gouvernement dans le cadre d'une initiative

conjointe peut prendre de nombreuses formes, notamment un programme conjoint, une campagne de plaidoyer ou la production de produits de connaissances. Attribuer une note à l'indicateur en fonction des preuves présentées pour une ou plusieurs initiatives concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, menées conjointement avec le gouvernement au cours du cycle actuel du plan-cadre de coopération⁷.

Critère (b) : pour répondre à ce critère, les preuves doivent démontrer que le mécanisme national de défense des droits des femmes (ou l'entité équivalente) a été pleinement impliqué dans toutes les étapes du cycle de l'UNSDCF : l'analyse commune de pays (CCA) ainsi que la conception, la mise en œuvre et le suivi-évaluation du plan-cadre de coopération. Il convient de rechercher ces preuves dans les principaux documents de référence (analyse commune de pays (CCA), cadre de coopération, examens et évaluations) – plus précisément dans les annexes consacrées aux « personnes consultées » ou aux « contributeurs ». Les listes d'invités et de participants aux réunions de planification stratégique et autres « rendez-vous » de conception de l'UNSDCF peuvent également fournir des éléments de preuve.

Critère (c) : le Groupe de Développement des Nations Unies (GDNU) en ce qui concerne le soutien des Nations Unies à la mise en œuvre des ODD prévoit l'apport d'un soutien coordonné aux gouvernements pour intégrer les priorités d'action dans les plans nationaux et mener des examens nationaux volontaires. Pour répondre au critère c, l'équipe de pays des Nations Unies doit apporter au moins une contribution au renforcement substantiel des activités de localisation et/ou de mise en œuvre des ODD en relation avec les questions de genre, menées par le gouvernement. Parmi les exemples de contributions importantes, on peut citer les actions suivantes : utiliser le rôle mobilisateur des Nations Unies pour réunir différents ministères autour de programmes multisectoriels liés à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes ; recruter et conseiller sur la mise en œuvre des ODD liés au genre ; intégrer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans les termes de référence des missions d'examen national volontaire ; soutenir la préparation des rapports nationaux sur les ODD avec une perspective de genre ; contribuer à l'organisation de dialogues nationaux tenant compte du genre sur les ODD.

L'indicateur est considéré comme « **dépassant les exigences minimales** » si les critères a, b et c sont respectés.

L'indicateur est considéré comme « **approchant des exigences minimales** » si un seul des critères a, b et c est respecté.

L'indicateur est considéré comme « **ne satisfaisant pas aux exigences minimales** » si aucun des trois critères n'a été respecté au cours du cycle de l'UNSDCF.

CONSEILS POUR L'ÉVALUATION

- Les principaux documents de référence n'indiquent pas toujours le niveau de participation des partenaires gouvernementaux. Si la documentation officielle fait défaut, la mémoire institutionnelle peut servir de moyen de

⁷ Pour satisfaire aux exigences minimales, les évaluateurs ont besoin de décrire dans le détail deux initiatives seulement. Les autres initiatives peuvent être citées sous forme de liste avec

des informations générales (par exemple, les organismes des Nations Unies impliqués, les agences/entités/institutions publiques et le public cible de l'initiative).

vérification. La confiance dans la mémoire institutionnelle est renforcée si plusieurs sources peuvent être identifiées.

- Il peut être utile d'évaluer non seulement le nombre de partenariats, mais aussi quelles agences, entités ou institutions gouvernementales sont impliquées et dans quelle mesure ; notamment les partenaires non traditionnels de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes tels que, par exemple, les ministères des Finances, des Transports ou des Infrastructures, le cas échéant.

EXEMPLE

Indicateur 3.1	Note :
Collaboration avec le gouvernement	Approche des exigences minimales

Conclusions et explication

- a) **L'équipe de pays des Nations Unies a collaboré avec le gouvernement sur au moins deux initiatives conjointes qui favorisent l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes au cours du cycle actuel de l'UNSDCF. Atteint.** L'équipe de pays des Nations Unies a collaboré avec plusieurs partenaires gouvernementaux sur des initiatives conjointes relatives au genre. Exemples :

- Dans le cadre du Programme conjoint pour l'élimination de la pratique du mariage d'enfants (FNUAP et UNICEF), les Nations Unies coopèrent avec le ministère de la Condition de la femme et de l'Enfance, le ministère de la Santé, le ministère des Administrations locales, du Développement rural et des Coopératives, ainsi que d'autres entités gouvernementales.
- La collaboration avec la Commission nationale des droits humains dans le domaine de la prévention du harcèlement sexuel a démarré en 2018 et implique le FNUAP, ONU Femmes et le PNUD.
- Dans le domaine de la santé sexuelle et reproductive, du VIH et de la prévention de la transmission mère-enfant, les Nations Unies coopèrent avec le ministère de la Santé dans le cadre du Programme conjoint d'assistance technique pour le renforcement des systèmes de santé (FNUAP, OMS, ONUSIDA et UNICEF).

- b) **Le mécanisme national de défense des droits des femmes participe aux consultations de l'UNSDCF : analyse commune de pays (CCA), définition des priorités stratégiques, mise en œuvre, suivi-évaluation. Non atteint.** Le ministère de la Condition féminine et de l'Enfance est désigné en tant que mécanisme national de défense des droits des femmes et des points focaux pour l'égalité des sexes sont nommés au sein de chaque ministère. Le mécanisme de défense des droits des femmes n'a pas été associé à l'analyse commune de pays ni à la définition des priorités de l'UNSDCF. Certain-es de

ses représentant-es participent à la mise en œuvre des programmes conjoints des Nations Unies, mais ils ne sont pas associés au suivi-évaluation de l'UNSDCF.

- c) **L'équipe de pays des Nations Unies a apporté au moins une contribution au renforcement substantiel de la participation et de l'engagement du gouvernement dans l'adaptation et/ou la mise en œuvre des ODD en relation avec les questions de genre. Non atteint.** Dans le cadre de la préparation du Rapport 2020 sur l'état d'avancement de la mise en œuvre des ODD, ONU Femmes et le FNUAP ont apporté un soutien technique à un-e membre du personnel du mécanisme national de défense des droits des femmes, pour la rédaction d'une section sur les questions liées au genre. Cependant, il n'y a aucune preuve de la contribution de l'équipe de pays des Nations Unies au renforcement substantiel de l'engagement du gouvernement dans l'adaptation et/ou la mise en œuvre des ODD en relation avec les questions de genre au cours du cycle actuel. Il est possible de renforcer l'engagement du gouvernement envers les ODD à l'avenir, par exemple dans le cadre du Plan national d'action pour éliminer les mariages d'enfants, qui contribue à l'ODD 5.3, et par le biais d'un examen national volontaire planifié.

Preuves ou moyens de vérification

Programme conjoint sur l'élimination de la pratique du mariage d'enfants (FNUAP et UNICEF) ;
Programme conjoint d'assistance technique pour le renforcement des systèmes de santé (FNUAP, OMS, ONUSIDA et UNICEF) ;
Entretiens avec le personnel des Nations Unies (Bureau du Coordonnateur ou de la Coordonnatrice résident-e, FNUAP, ONU Femmes, ONUSIDA et UNICEF).

INDICATEUR 3.2 | L'ÉQUIPE DE PAYS DES NATIONS UNIES COLLABORE ET S'ENGAGE AVEC DES ORGANISATIONS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE (OSC) DE DÉFENSE DES DROITS DES FEMMES ET DE L'ÉGALITÉ DES SEXES

Approche des exigences minimales	Satisfait les exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
Répond à un des critères suivants : a) L'équipe de pays des Nations Unies a collaboré avec des OSC de défense de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et avec des défenseurs et défenseuses des droits des femmes sur au moins deux initiatives conjointes qui favorisent l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes au cours du cycle actuel de l'UNSDCF. b) Les OSC de défense de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes participent aux consultations de l'UNSDCF : analyse commune de pays, conception, mise en œuvre et suivi-évaluation du plan-cadre de coopération. c) L'équipe de pays des Nations Unies a apporté au moins une contribution au renforcement substantiel de la participation et de l'engagement des OSC de défense de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans la localisation et/ou la mise en œuvre des ODD en relation avec les questions de genre.	Répond à deux des critères suivants : a) L'équipe de pays des Nations Unies a collaboré avec des OSC de défense de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et avec des défenseurs et défenseuses des droits des femmes sur au moins deux initiatives conjointes qui favorisent l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes au cours du cycle actuel de l'UNSDCF. b) Les OSC de défense de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes participent aux consultations de l'UNSDCF : analyse commune de pays, conception, mise en œuvre et suivi-évaluation du plan-cadre de coopération. c) L'équipe de pays des Nations Unies a apporté au moins une contribution au renforcement substantiel de la participation et de l'engagement des OSC de défense de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans la localisation et/ou la mise en œuvre des ODD en relation avec les questions de genre.	Répond à tous les critères suivants : a) L'équipe de pays des Nations Unies a collaboré avec des OSC de défense de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et avec des défenseurs et défenseuses des droits des femmes sur au moins deux initiatives conjointes qui favorisent l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes au cours du cycle actuel de l'UNSDCF. b) Les OSC de défense de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes participent aux consultations de l'UNSDCF : analyse commune de pays, conception, mise en œuvre et suivi-évaluation du plan-cadre de coopération. c) L'équipe de pays des Nations Unies a apporté au moins une contribution au renforcement substantiel de la participation et de l'engagement des OSC de défense de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans la localisation et/ou la mise en œuvre des ODD en relation avec les questions de genre.

Moyens de vérification :

Documents de projets des programmes conjoints ; supports de plaidoyer comprenant les noms des contributeurs et/ou des preuves de réunions de planification telles que les procès-verbaux de réunions ; production de connaissances sur le genre ; budgets, formation ou autres documents relatifs à l'engagement des OSC en faveur de la localisation des ODD en lien avec l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ; documents relatifs aux processus du plan-cadre de coopération, y compris les contributeurs à l'analyse commune de pays (CCA), les participants à la conception du plan-cadre de coopération (notamment l'exercice de visualisation/élaboration de la théorie du changement) et les examens de suivi-évaluation.

Ressources

[Directives relatives au Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable](#) (2019)
[Manuel de préparation des examens nationaux volontaires du DAES](#) (2022)

ÉTAPES POUR NOTER CET INDICATEUR

1. RECENSER ET ÉVALUER

Dresser une liste des initiatives conjointes menées avec les OSC de défense de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes entreprises dans le cadre du cycle du plan-cadre de coopération. Rassembler les données de base nécessaires pour vérifier et évaluer si les activités identifiées peuvent être considérées comme approchant ou satisfaisant les exigences minimales (*critère a*).

2. EXAMINER

Examiner les moyens de vérification détaillés afin d'évaluer dans quelle mesure les OSCs de défense de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes ont participé aux processus clés du plan-cadre de coopération (*critère b*). Documenter les conclusions.

3. ÉVALUER

Passer en revue la liste établie à l'étape 1 pour vérifier le niveau d'implication des OSCs de défense de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans la localisation ou la mise en œuvre des ODD en relation avec les questions de genre, pilotée par l'équipe de pays des Nations Unies (*critère c*).

4. NOTER ET RENDRE COMPTE

Attribuer une note à l'indicateur sur la base des conclusions. Compléter le modèle de résultats en fournissant des informations détaillées pour étayer la notation (voir le modèle).

COMMENT SATISFAIRE AUX EXIGENCES

L'engagement des Nations Unies à renforcer la collaboration avec la société civile doit englober les plus vulnérables, en accordant une attention particulière aux défenseurs et défenseuses de l'égalité des sexes et des droits des femmes, qui représentent des groupes de population marginalisés.

« Les plans-cadres de coopération doivent incarner l'esprit de collaboration qui anime le Programme 2030. Il faut nouer des partenariats non seulement avec les gouvernements hôtes, mais également avec toutes les parties prenantes – société civile, universités, parlements, secteur privé, partenaires bilatéraux – afin d'exploiter au mieux nos forces et insuffler des changements en profondeur. » (*Directives relatives au Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable 2019*, p. 4).

Les OSCs de défense de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes comprennent les parties prenantes locales non gouvernementales et de la société civile qui promeuvent l'égalité des sexes et/ou l'autonomisation des femmes. Certains groupes peuvent représenter les femmes et les filles ainsi que les besoins spécifiques des hommes ou des garçons ou des personnes marginalisées en raison de leur sexualité ou de leur identité de genre. Les défenseurs et défenseuses des droits des femmes sont des activistes, universitaires, spécialistes ou d'autres représentant·es de femmes ou de filles issues de groupes marginalisés.

CONSEILS POUR L'ÉVALUATION

- Les principaux documents de référence n'indiquent pas toujours le niveau de participation des OSCs. Lorsque la documentation formelle fait défaut, la mémoire institutionnelle peut servir de moyen de vérification. La confiance dans la mémoire institutionnelle est renforcée si plusieurs sources peuvent être identifiées.
- Il peut être utile d'évaluer quelles OSCs sont impliquées et dans quelle mesure elles sont représentatives de différents groupes, tels que les femmes handicapées, les femmes autochtones, les femmes déplacées/réfugiées/migrantes, les femmes rurales, les groupes d'hommes, les personnes s'identifiant comme LGBTQI+ et d'autres groupes pertinents dans le contexte du pays.

Une initiative conjointe implique qu'au moins deux organismes des Nations Unies travaillent avec des OSCs de défense de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Consultez la [boîte à outils des bonnes pratiques de l'UNCT-SWAP](#) (en anglais) pour d'autres exemples de bonnes pratiques au niveau des pays (voir l'Annexe 1).

Pour satisfaire aux exigences, les équipes de pays des Nations Unies doivent répondre à deux des critères a, b et c suivants :

Critère (a) : pour répondre à ce critère, la collaboration de l'équipe de pays des Nations Unies avec les OSCs de défense de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans le cadre d'une initiative conjointe peut prendre de nombreuses formes, notamment un programme conjoint, une campagne de plaidoyer, la production de connaissances, un soutien à l'élaboration du rapport alternatif au CEDAW ou la mise en place d'un programme de formation sur des sujets de fond. Les initiatives ad hoc ou ponctuelles ne satisfont pas aux exigences ; l'initiative conjointe nécessite un cadre de collaboration convenu collectivement par tous les partenaires. Attribuez une note à l'indicateur en fonction des preuves présentées pour une ou plusieurs initiatives concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes au cours du cycle actuel du plan-cadre de coopération.

Critère (b) : pour répondre à ce critère, des preuves doivent démontrer que des OSCs de défense de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes ont été impliquées de façon significative tout au long du cycle du plan-cadre de coopération : analyse commune de pays, conception du plan-cadre de coopération, mise en œuvre et suivi-évaluation. Pour qu'un engagement soit reconnu comme significatif, il faut non seulement que les OSCs aient été présentes, mais que leur point de vue ait été pris en compte tout au long du cycle du plan-cadre de coopération. Consultez les principaux documents de référence (par exemple, analyse commune de pays, plan-cadre de coopération, examens et évaluations) pour trouver les preuves d'un tel engagement.

Critère (c) : pour répondre à ce critère, les OSCs de défense de

l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes doivent être engagées avec l'équipe de pays des Nations Unies dans des initiatives coordonnées qui visent à inscrire leurs priorités dans le contexte local, y compris la participation à la localisation et/ou à la mise en œuvre des ODDs en relation avec les questions de genre. Pour trouver les preuves d'un tel engagement, consultez les procès-verbaux des réunions et/ou des ateliers, les listes de présence aux événements, les listes d'intervenants ou de contributeurs, etc.

Les trois critères a, b et c doivent être respectés pour « **dépasser les exigences** ».

Si un seul de ces critères est respecté, l'indicateur est considéré comme « **approchant des exigences minimales** ».

Si aucun des trois critères n'a été respecté au cours du cycle du plan-cadre de coopération, l'indicateur est considéré comme « **ne satisfaisant pas aux exigences minimales** ».

- Afin de s'assurer que les femmes qui jouent des rôles clés sont représentées dans les consultations, veillez à cibler explicitement les groupes qui représentent les personnes les plus frappées par la marginalisation, la discrimination et les inégalités, et à vous assurer de leur participation.

EXEMPLE

Indicateur 3.2

Collaboration avec les OSCs de défense de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes

Note :

Dépasse les exigences minimales

Conclusions et explication

- a) L'équipe de pays des Nations Unies a collaboré avec des OSCs de défense de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et avec des défenseurs et défenseuses des droits des femmes sur au moins deux initiatives conjointes qui favorisent l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes au cours du cycle actuel de l'UNSDCF. **Atteint.** Il y a eu des exemples de collaboration entre certains organismes et les OSCs de défense de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, mais la collaboration conjointe est restée limitée. Il a été noté qu'il existait probablement d'autres possibilités de partenariat entre les Nations Unies et les OSCs autour de la mise en œuvre des priorités et des engagements en matière d'égalité des sexes.

Le Groupe de la communication des Nations Unies a collaboré avec le Forum des éditeurs et l'Association des femmes dans les médias afin de promouvoir l'égalité des sexes à travers la célébration des journées internationales (Journée internationale des femmes, Journée internationale de la jeunesse, Journée internationale des filles et les 16 Jours d'activisme). En règle générale, les événements sont organisés par des organismes spécifiques des Nations Unies, en collaboration avec la direction du Groupe de la communication des Nations Unies. Ainsi, à l'occasion de la Journée internationale de la jeunesse 2018, plus de 25 OSCs

ont participé à l'élaboration de résolutions proposées par des jeunes pour promouvoir le pouvoir des filles, sous le leadership d'ONU Femmes et d'UNICEF.

Au moment de l'exercice, des discussions avaient cours au sein du groupe de suivi des résultats de l'UNSDCF sur le leadership des femmes et leur participation à la vie politique, à propos de l'apport d'un soutien conjoint FNUAP-ONU Femmes-UNICEF aux OSCs par l'intermédiaire du Réseau pour l'élimination des mariages d'enfants, dans le but d'élaborer une stratégie globale visant à mettre fin à cette pratique.

- b) Les OSCs de défense de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes participent aux consultations de l'UNSDCF : analyse de pays, définition des priorités stratégiques, mise en œuvre, suivi-évaluation. **Atteint.** Les OSCs de défense de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, notamment le Fonds pour les femmes, le Centre d'aide juridique pour les femmes, l'Association des femmes juristes et l'Association des femmes dans les médias, ont participé activement à l'analyse commune de pays et à la définition des priorités stratégiques de l'UNSDCF. L'implication des parties prenantes de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans le processus d'établissement des priorités a favorisé la reconnaissance de ces enjeux comme un résultat à part entière et une approche intégrée au sein de l'UNSDCF. Les OSCs de défense de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes sont associées à la mise en œuvre et au suivi en tant que partenaires d'exécution dans le cadre de programmes conjoints axés sur les questions de genre – dont le Programme sur l'élimination des mariages d'enfants (FNUAP et UNICEF) et le Programme pour l'autonomisation économique des femmes (ONUDI, OIT et PNUD) – ainsi qu'à l'évaluation du précédent Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable.
- c) L'équipe de pays des Nations Unies a apporté au moins une contribution au renforcement substantiel de la participation et de l'engagement des OSCs de défense de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans la localisation et/ou la mise en œuvre des ODDs en relation avec les questions de genre. **Atteint.** Des représentant-es des OSCs de défense de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes ont participé au « Forum sur la localisation de l'ODD 5 à la perspective de genre » organisé par le ministère de la Santé et le ministère du Travail en collaboration avec le Bureau national de statistique, ONU Femmes et le PNUD.

Preuves ou moyens de vérification :

Messages politiques clés ; données statistiques sur le genre pour une localisation sensible au genre des ODD (mai 2020) ; Plan de travail annuel 2020 du Groupe de la communication des Nations Unies ; Rapport sur le « Forum sur les ODD et la révolution des données statistiques sur le genre pour une adaptation sensible au genre des ODD », Bureau de pays ONU Femmes (juin 2020) ; procès-verbal du Groupe de résultats sur le leadership des femmes et leur participation à la vie politique (14 mai 2020) ; entretiens avec le personnel des Nations Unies (Groupe de la communication des Nations Unies, ONU Femmes, UNICEF).

4. LEADERSHIP ET CULTURE ORGANISATIONNELLE

INDICATEUR 4.1 | LE LEADERSHIP DE L'ÉQUIPE DE PAYS DES NATIONS UNIES S'ENGAGENT À PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES SEXES

Approche des exigences minimales	Satisfait les exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
Répond à deux des critères suivants : a) L'égalité des sexes est un sujet de discussion dans au moins 60 pour cent des réunions de l'équipe de pays des Nations Unies au cours des 12 derniers mois ; b) Le Coordonnateur ou la Coordonnatrice résident-e a défendu publiquement l'égalité des sexes au cours des 12 derniers mois ; c) Le ou la Coordonnateur-trice résident-e a défendu en interne l'égalité des sexes au cours des 12 derniers mois ; d) Les responsables d'agences sont perçu.es par le personnel comme engagé.es en faveur de l'égalité des sexes sur le lieu de travail au cours des 12 derniers mois.	Répond à trois des critères suivants : a) L'égalité des sexes est un sujet de discussion dans au moins 60 pour cent des réunions de l'équipe de pays des Nations Unies au cours des 12 derniers mois ; b) Le Coordonnateur ou la Coordonnatrice résident-e a défendu publiquement l'égalité des sexes au cours des 12 derniers mois ; c) Le ou la Coordonnateur-trice résident-e a défendu en interne l'égalité des sexes au cours des 12 derniers mois ; d) Les responsables d'agences sont perçu.es par le personnel comme engagé.es en faveur de l'égalité des sexes sur le lieu de travail au cours des 12 derniers mois.	Répond à tous les critères suivants : a) L'égalité des sexes est un sujet de discussion dans au moins 60 pour cent des réunions de l'équipe de pays des Nations Unies au cours des 12 derniers mois ; b) Le Coordonnateur ou la Coordonnatrice résident-e a défendu publiquement l'égalité des sexes au cours des 12 derniers mois ; c) Le ou la Coordonnateur-trice résident-e a défendu en interne l'égalité des sexes au cours des 12 derniers mois ; d) Les responsables d'agences sont perçu.es par le personnel comme engagé.es en faveur de l'égalité des sexes sur le lieu de travail au cours des 12 derniers mois.

Moyens de vérification :

Procès-verbaux des réunions des responsables d'agences de l'équipe de pays des Nations Unies des 12 derniers mois ; Plan de travail annuel de l'équipe de pays des Nations Unies ; rapports annuels du Coordonnateur/de la Coordonnatrice résident-e et de l'équipe de pays des Nations Unies ; discours ou communications du Coordonnateur/de la Coordonnatrice résident-e en faveur de l'égalité des sexes ; communications internes ou directives du Coordonnateur/de la Coordonnatrice résident-e ; résultats de l'enquête sur la culture organisationnelle et l'égalité des sexes.

Ressources :

[The RC Leadership Profile](#), Groupe des Nations Unies pour le développement durable (2023) (en anglais)
[Directives relatives au Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable](#) (2019)
[Cadre de gestion et de responsabilité du système des Nations Unies pour le développement et du système des coordonnateurs résidents des Nations Unies](#), Groupe des Nations Unies pour le développement durable (2021) (en anglais)
[Faire de la parité une réalité : Lignes directrices spécifiques au terrain pour un environnement favorable pour le système des Nations Unies](#) (2021)

ÉTAPES POUR NOTER CET INDICATEUR

1. EXAMINER

Passer en revue les procès-verbaux des réunions des responsables d'agences de l'équipe de pays des Nations Unies des 12 mois précédents afin d'évaluer la régularité des discussions sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Attribuer une note positive au *critère a* si ces questions ont fait l'objet de discussions significatives lors de 60 pour cent ou plus des réunions des responsables d'agences.

2. ÉVALUER

Examiner les documents pertinents tels que les déclarations, les discours et les communications internes des 12 derniers mois afin d'évaluer si le Coordonnateur ou la Coordonnatrice résident-e a

s'est clairement affirmé-e en tant que leader en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, tant au niveau interne qu'externe (*critères b et c*).

3. CALCULER

Pour noter le *critère d*, vous devez examiner l'enquête en ligne fournie pour évaluer l'indicateur 4.2 et calculer le pourcentage de réponses positives à la question sur la perception par le personnel de la démonstration de leadership en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes par les responsables d'agences (Q2 de l'enquête en ligne – voir l'Annexe 5). Attribuer une note positive au *critère d* si 80 pour cent ou plus des personnes interrogées sont tout à fait d'accord ou d'accord avec l'énoncé de l'enquête.

4. NOTER ET RENDRE COMPTE

Attribuer une note à l'indicateur sur la base des conclusions. Compléter le modèle de résultats en fournissant des informations détaillées pour chaque critère afin d'étayer la notation (voir l'exemple).

COMMENT SATISFAIRE AUX EXIGENCES

Au sein de l'équipe de pays des Nations Unies, les cadres supérieurs jouent un rôle essentiel pour promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, comme le souligne le Modèle de leadership des Nations Unies approuvé par le CCS, dans lequel le CCS a convenu de « s'engager à assurer un encadrement solide au sein de nos organisations pour garantir qu'une perspective de genre se reflète dans l'ensemble de nos pratiques, de nos politiques et de nos programmes organisationnels » (CEB/2006/2). Le [Cadre de responsabilisation des dirigeants](#) (2021) (en anglais) précise le rôle des cadres supérieurs au niveau des pays pour défendre l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans la pratique et dans les programmes (voir l'encadré).

L'indicateur est considéré comme « **satisfaisant aux exigences minimales** » si trois critères sont respectés. L'indicateur est considéré comme « **dépassant les exigences minimales** » si l'ensemble des quatre critères sont respectés.

Critère (a) : pour répondre à ce critère, il convient d'examiner les ordres du jour et les procès-verbaux des réunions des responsables d'agences des 12 derniers mois et de rechercher des preuves de discussions de fond sur l'égalité des sexes (par exemple, les rapports du CEDAW, la programmation et les programmes conjoints, les partenaires clés, les sujets pertinents tels que l'ODD 5, etc.). Au moins 60 pour cent des réunions des responsables d'agences doivent porter sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et il doit y avoir des preuves de prise de décision et de suivi, plutôt que de partage d'informations générales.

Critère (b) : examiner les documents des 12 derniers mois pour voir si le Coordonnateur ou la Coordonnatrice résident-e joue un rôle de leader en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes. Parmi les preuves de leadership et d'expression publique d'un soutien envers l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, on peut citer les messages avec des références de fond sur ce sujet dans les discours officiels et autres communications du Coordonnateur ou de la Coordonnatrice résident-e, ainsi que la présence de ce dernier/cette dernière lors d'événements et de manifestations clés sur le genre (par exemple, campagnes sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, lancements médiatiques, entretiens, événements stratégiques et de plaidoyer). Les discours sont un élément important de l'expression publique d'un soutien et au moins 33 pour cent des discours prononcés au cours des 12 derniers mois doivent évoquer la manière dont l'équipe de pays des Nations Unies promeut l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Le Coordonnateur ou la

Coordonnatrice résident-e – ainsi que d'autres cadres supérieurs – peuvent également démontrer publiquement son soutien à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes en refusant d'intervenir sur des « manels », c'est-à-dire des panels exclusivement masculins.

Critère (c) : parmi les preuves de l'expression d'un soutien en interne, on peut citer le fait de montrer l'exemple pour lutter contre la discrimination fondée sur le genre ; de remettre en question les préjugés inconscients et de soutenir activement l'application des lignes directrices pour un environnement favorable et des politiques en faveur de la parité des sexes. Pour répondre à ce critère, l'équipe de pays des Nations Unies doit apporter la preuve que le Coordonnateur ou la Coordonnatrice résident-e défend en interne l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, en particulier sur le lieu de travail.

Critère (d) : examiner l'enquête en ligne destinée à évaluer l'indicateur de performance 4.2. Pour répondre à ce critère, au moins 80 pour cent du personnel doit être tout à fait d'accord ou d'accord avec la deuxième déclaration de l'enquête sur la culture organisationnelle : « Mon/ma responsable d'agence (et les autres responsables d'agence connus de l'équipe de pays des Nations Unies, le cas échéant) fait preuve de leadership et d'engagement en faveur de l'égalité des sexes sur le lieu de travail ». Les données nécessaires à la notation de ce critère peuvent être demandées au coordinateur/à la coordinatrice et/ou aux membres de l'équipe d'évaluation interagences chargée d'évaluer l'indicateur de performance 4.2. En outre, le service d'assistance peut partager les résultats de l'enquête sur demande.

L'indicateur est considéré comme « **approchant des exigences minimales** » lorsque deux des critères sont respectés. Le non-respect de deux critères entraîne la notation « **ne satisfait pas aux exigences minimales** ».

CADRE DE RESPONSABILISATION DES DIRIGEANTS : RESPONSABILITÉ CONJOINTE DU COORDONNATEUR OU DE LA COORDONNATRICE RÉSIDENT-E ET DE L'ÉQUIPE DE PAYS DES NATIONS UNIES EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES

Le Coordonnateur ou la Coordonnatrice résident-e et l'équipe de pays des Nations Unies promeuvent et défendent les valeurs, normes et principes fondamentaux de la Charte des Nations Unies, y compris le **respect et la protection des droits humains et de l'égalité des sexes, ainsi que le plaidoyer en faveur de l'engagement à « ne laisser personne pour compte » et à atteindre en premier lieu les plus démunis**, grâce à une approche stratégique et cohérente et en tenant dûment compte des rôles et responsabilités pertinents des différents organismes.

Les systèmes d'évaluation des performances du Coordonnateur ou de la Coordonnatrice résident-e et des membres de l'équipe de pays des Nations Unies comprennent des indicateurs de performance relatifs aux éléments suivants : communication et

sensibilisation aux ODD, promotion des normes, **plaidoyer pour les droits humains et l'égalité des sexes** (en s'inspirant de la feuille de résultats UNCT-SWAP pour l'égalité des sexes, de la feuille de résultats pour la stratégie Jeunesse 2030 et de la feuille de résultats sur l'inclusion des personnes handicapées) et collaboration efficace avec la société civile et les institutions publiques.

(Cadre de gestion et de responsabilité du système des Nations Unies, GNUDD, 2021, p. 16 – en anglais)

CONSEILS POUR L'ÉVALUATION

- Pour le *critère a*, recherchez dans les procès-verbaux les mots clés tels que « genre », « femmes » ou « garçons ». Utilisez ces mots clés pour examiner plus en détail la qualité de la discussion afin de vous assurer qu'elle aborde des sujets de fond.
- Dans leur évaluation de l'engagement public du Coordonnateur ou de la Coordonnatrice résident-e en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, les équipes de communication ont la possibilité de rechercher un engagement proactif et continu envers ces sujets. Les équipes peuvent analyser un petit échantillon des discours du Coordonnateur ou de la Coordonnatrice résident-e lorsque tous les discours ne sont pas disponibles ou que leur nombre rend l'analyse trop difficile.
- Dans leur évaluation de l'engagement en interne du Coordonnateur ou de la Coordonnatrice résident-e en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, les équipes de communication peuvent établir un lien avec la perception du personnel de l'environnement institutionnel en la matière en se basant sur les résultats de l'enquête menée dans le cadre de l'évaluation de l'indice de performance 4.2 « Culture organisationnelle ».
- Consultez la boîte [à outils des bonnes pratiques de l'UNCT-SWAP \(en anglais\)](#) pour d'autres exemples de bonnes pratiques au niveau des pays (voir l'Annexe 1).

EXEMPLE

Indicateur 4.1 Leadership	Note : Dépasse les exigences minimales
------------------------------	---

- a) **Le Coordonnateur ou la Coordonnatrice résident-e a défendu publiquement l'égalité des sexes au cours des 12 derniers mois. Atteint.** L'examen des discours prononcés par le Coordonnateur résident au cours de l'année écoulée et publiés sur UN-Info a révélé que plus de 50 pour cent de ces discours contenaient des messages sur l'égalité des sexes.

Ainsi, sur 14 discours analysés, 9 ont été jugés sensibles au genre et 6 n'incluaient aucune perspective de genre. Par ailleurs, il a été noté la présence et la participation active du Coordonnateur résident sur des événements clés relatifs à l'égalité des sexes au cours de l'année écoulée – notamment la Journée internationale des femmes, l'établissement du rapport sur les ODD et l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, ainsi que la Conférence des responsables des questions de genre au sein de la police. Enfin, le Coordonnateur résident promeut également l'initiative HeForShe et diffuse des messages sur le rôle des hommes dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans différents forums.

- b) **Le Coordonnateur ou la Coordonnatrice résident-e a défendu en interne l'égalité des sexes au cours des 12 derniers mois. Atteint.** En sa qualité de champion HeForShe, le Coordonnateur résident a sensibilisé le personnel à la lutte contre la violence exercée par le partenaire intime et à la protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PEAS) et a établi des normes en la matière. Il a également dirigé l'élaboration et la diffusion de nouvelles ressources propres au pays pour le personnel. Par ailleurs, le Coordonnateur résident a joué un rôle de premier plan dans la promotion en interne de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes en contrôlant chaque année la parité des sexes au sein de l'équipe de pays des Nations Unies et en ouvrant le débat de l'établissement de normes communes pour la création d'un environnement propice.
- c) **Le personnel reconnaît l'engagement des responsables d'agences en faveur de l'égalité des sexes sur le lieu de travail. Atteint.** Les résultats de l'enquête sur l'égalité des sexes et la culture organisationnelle révèlent que 83% du personnel estime que les responsables d'agences montrent l'exemple sur le lieu de travail et s'engagent en faveur de l'égalité des sexes. La ventilation des réponses par sexe indique que 73% des femmes ont répondu positivement à cette affirmation, contre 88% des hommes. Les raisons qui expliquent ces différences de perception entre les hommes et les femmes mériteraient d'être approfondies.

Preuves ou moyens de vérification

11 procès-verbaux de réunions de l'équipe de pays des Nations Unies entre juin 2021 et mai 2022 ;
Plan de travail annuel de l'équipe de pays des Nations Unies 2022 ;
Résultats de l'enquête auprès du personnel sur la culture organisationnelle (2022) ;
14 discours du Coordonnateur résident prononcés entre mai 2021 et mai 2022 ;
Lignes directrices et manuel à l'intention du personnel sur la PEAS et la lutte contre la violence exercée par un partenaire intime (janvier 2021).

INDICATEUR 4.2 | LA CULTURE ORGANISATIONNELLE APPUIE PLEINEMENT L'ÉGALITÉ DES SEXES ET L'AUTONOMISATION DES FEMMES

Approche des exigences minimales	Satisfait les exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
Les résultats de l'enquête sur la perception du personnel de l'environnement organisationnel vis-à-vis de la promotion de l'égalité des sexes ont donné une note positive comprise entre 50 et 64 pour cent .	Les résultats de l'enquête sur la perception du personnel de l'environnement organisationnel vis-à-vis de la promotion de l'égalité des sexes ont donné une note positive comprise entre 65 et 80 pour cent .	Les résultats de l'enquête sur la perception du personnel de l'environnement organisationnel vis-à-vis de la promotion de l'égalité des sexes ont donné une note positive supérieure à 80 pour cent .

Moyens de vérification : Résultats de l'enquête

Ressources

[The RC Leadership Profile](#), Groupe des Nations Unies pour le développement durable (2023) (en anglais)

[Les Lignes directrices pour un environnement favorable pour le système des Nations Unies](#), ONU Femmes (2019) (en anglais)

[Site Internet des Nations Unies pour la prévention de l'exploitation et les abus sexuels](#)

[Orientations complémentaires sur les « Directives pour un environnement favorable au sein du système des Nations Unies »](#) (2019) (en anglais)

[Lignes directrices spécifiques au terrain pour un environnement favorable pour le système des Nations Unies](#), ONU Femmes (2021)

ÉTAPES POUR NOTER CET INDICATEUR

1. LANCER

Définir le calendrier du lancement de l'enquête⁸. Contacter le service d'assistance (genderscorecard.helpdesk@unwomen.org) pour obtenir le lien hypertexte de l'enquête en ligne sur la plateforme Survey Monkey. L'enquête est disponible en anglais, espagnol et français. Elle peut être traduite dans d'autres langues si la traduction est assurée par l'équipe de pays des Nations Unies qui en fait la demande.

2. INVITER

S'il existe des listes centralisées de diffusion le Coordonnateur ou la Coordonnatrice résident-e envoie une invitation au personnel⁹ avec un lien hypertexte vers l'enquête. Dans le cas contraire, le Coordonnateur ou la Coordonnatrice résident-e peut demander aux responsables d'agences de transmettre l'invitation au personnel. Voir l'Annexe 4 pour des exemples de messages.

3. CALCULER

Calculer le nombre minimum de réponses nécessaires pour garantir la validité des résultats (voir ci-dessous les instructions relatives à la taille minimale de l'échantillon permettant d'obtenir un intervalle de confiance suffisant).

4. ASSURER LE SUIVI

Demander régulièrement au service d'assistance des mises à jour sur le taux de réponse à l'enquête afin de vérifier que la taille d'échantillon souhaitée est atteinte. Envoyer des rappels si nécessaire pour s'assurer d'un nombre suffisant de réponses. En règle générale, les enquêtes sont ouvertes pendant au moins deux semaines.

5. CLORE

Demander au service d'assistance de clôturer l'enquête une fois le nombre de réponses nécessaires atteint. Le service d'assistance clôture alors l'enquête et partage les résultats.

6. ANALYSER

L'équipe d'évaluation interagences analyse les résultats. Les résultats partagés comprennent une ventilation des réponses pour chaque question sous forme de graphique ainsi que la feuille de données Excel complète de toutes les réponses. Les réponses sont également ventilées par sexe et par question pour faciliter une analyse plus approfondie.

7. NOTER ET RENDRE COMPTE

Calculer la proportion moyenne (pourcentage) de réponses positives (« D'accord » et « Tout à fait d'accord ») pour l'ensemble des 10 questions de base. Attribuer une note à l'indicateur sur la base des conclusions en fournissant des détails pour étayer la notation (voir l'exemple ci-dessous).

COMMENT SATISFAIRE AUX EXIGENCES

La culture organisationnelle fait référence aux valeurs, aux comportements et aux attitudes qui influencent l'environnement

de travail d'une organisation, y compris la manière dont celle-ci mène ses activités et traite son personnel. Une culture organisationnelle favorable permet la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Les Nations Unies s'efforcent d'améliorer les politiques et les pratiques en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes sur le lieu de travail à l'aide de mécanismes élargis qui visent à mettre fin à la discrimination et aux préjugés fondés sur le sexe et à favoriser la participation et l'autonomisation pleines et égales de l'ensemble du personnel.

Une enquête en ligne a été élaborée pour évaluer la perception de la culture organisationnelle par les équipes de pays des Nations Unies. Cette enquête comprend trois questions démographiques et dix questions qui évaluent la perception de la culture organisationnelle à travers trois catégories : l'égalité des sexes, la discrimination et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. L'enquête est anonyme. Il faut compter environ cinq minutes pour y répondre en utilisant une échelle en cinq points qui va de « Tout à fait d'accord » à « Pas du tout d'accord ». Les réponses sont fondées sur des opinions personnelles. L'enquête complète est disponible à l'Annexe 5.

L'évaluation sera calculée sur la base de la proportion de réponses positives, en utilisant les fourchettes de pourcentage pour les indicateurs qui « approchent », « satisfont » et « dépassent » les exigences, comme indiqué ci-dessus.

Les taux de réponse doivent viser un intervalle de confiance maximal de plus ou moins 7,5 pour cent pour garantir la généralisation des données à un niveau de confiance de 95 pour cent¹⁰.

La taille de l'échantillon nécessaire peut être calculée en ligne à l'aide du tableau ci-dessous, disponible à l'adresse <https://www.surveymonkey.com/mp/sample-size-calculator/>

INSTRUCTIONS POUR LE CALCUL DE LA TAILLE DE L'ÉCHANTILLON

Établissez le niveau de confiance à 95 pour cent. Entrez un intervalle de confiance de 7,5 dans le premier champ (marge d'erreur). Saisissez les effectifs du personnel de l'équipe de pays des Nations Unies dans le champ « *population size* » (taille de la population). Le nombre minimum de réponses requis apparaîtra dans le dernier champ intitulé « *sample size* » [taille de l'échantillon].

CONSEILS POUR L'ÉVALUATION

- Bien que seule la proportion de réponses positives soit nécessaire pour évaluer l'indicateur, l'équipe d'évaluation

⁸ L'enquête sur la culture organisationnelle figure à l'Annexe 5.

⁹ L'enquête a été conçue pour le personnel des Nations Unies, conformément à l'indicateur 13 du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies (UN-SWAP). Les évaluateurs peuvent diffuser cette enquête plus largement auprès d'autres personnels, en concertation avec l'équipe d'évaluation et d'autres parties prenantes (Bureau du Coordonnateur ou de la Coordonnatrice résident-e / Coordonnateur ou de la Coordonnatrice résident-e).

¹⁰ L'intervalle de confiance (également appelé marge d'erreur) est le degré de certitude qui s'applique aux réponses de l'enquête. Par exemple, si 50 pour cent de la population choisit une réponse et que vous obtenez un intervalle de confiance de plus ou moins six, vous pouvez être certain à 95 pour cent que si vous aviez posé la question à l'ensemble de la population, entre 44 pour cent (50-6) et 56 pour cent (50+6) auraient choisi cette réponse.

interagences est encouragée à ventiler les réponses selon des critères démographiques pour distinguer les différences de perceptions basées sur le genre et/ou d'autres critères, afin de mieux comprendre les tendances de la culture organisationnelle.

- Outre les dix questions de base standardisées, certaines équipes de pays des Nations Unies prévoient des questions complémentaires pour mieux cerner les attitudes, les connaissances et les capacités du personnel. Consultez la [boîte à outils des bonnes pratiques de l'UNCT-SWAP](#) (en anglais) pour d'autres exemples de bonnes pratiques au niveau des pays et contactez le service d'assistance pour obtenir de l'aide si vous souhaitez ajouter des questions à l'enquête¹¹.
- Les résultats de l'enquête doivent être partagés dans les forums de retours d'information et utilisés pour éclairer la planification des actions. Les résultats doivent être considérés comme un point de départ qui permet d'approfondir l'analyse qualitative pour comprendre et aborder les questions relatives à la culture organisationnelle à l'échelle du système, y compris les différences de perception entre les hommes et les femmes.
- Les Lignes directrices pour un environnement favorable pour le système des Nations Unies (ONU Femmes 2019) offrent des conseils pour accroître l'inclusion et la diversité au sein des Nations Unies dans trois domaines thématiques : 1) l'aménagement des modalités de travail ; 2) les politiques favorables à la famille ; et 3) les normes de conduite communes.
- Consultez les [Lignes directrices spécifiques au terrain pour un environnement favorable pour le système des Nations Unies](#) (ONU Femmes 2021) pour prendre connaissance de recommandations sur les mesures à prendre pour renforcer la culture organisationnelle en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, notamment : 1) l'intégration de la vie professionnelle et de la vie privée ; 2) les normes de conduite ; 3) la sécurité, la santé et le bien-être au travail ; 4) la sûreté et la sécurité ; 5) le recrutement, la gestion des talents et la rétention ; et 6) le leadership, la responsabilisation et la mise en œuvre.

EXEMPLE

Indicateur 4.2	Note :
Culture organisationnelle	Approche des exigences minimales
Conclusions et explication Le lien de l'enquête a été communiqué par le Coordonnateur ou la Coordonnatrice résident-e aux responsables d'agences, qui l'ont ensuite transmis à leur personnel respectif. Au total, 150 réponses ont été reçues (95 femmes, 55 hommes).	

Sur la base d'une population de 867 personnes, les réponses ont donné un intervalle de confiance de 7,3. Par conséquent, nous pouvons être sûrs que les réponses sont représentatives de l'ensemble de la population à plus ou moins 7,3 points de pourcentage.

Résultats de l'enquête avec une évaluation positive comprise entre 50 et 64 pour cent. Atteint. Les résultats ont obtenu une note positive globale de 60 pour cent (19 pour cent de notes négatives et 21 pour cent de notes neutres) en moyenne pour les dix questions portant sur l'égalité des sexes sur le lieu de travail, la discrimination et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Pour plus d'informations, consulter les tableaux en annexes.

Notes les plus élevées :

- Le système des Nations Unies s'efforce de s'acquitter de son mandat de représentation égale des femmes et des hommes à tous les niveaux (71 pour cent de réponses positives)
- Le personnel des Nations Unies démontre son engagement en faveur de l'égalité des sexes sur le lieu de travail (68 pour cent de réponses positives)

Les trois questions qui portent sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ont obtenu les notes les plus basses :

- L'aménagement des modalités de travail pour aider le personnel à atteindre un équilibre adéquat entre vie professionnelle et vie privée (38 pour cent de réponses positives)
- Les droits à prestations qui favorisent le maintien d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée (53 pour cent de réponses positives)
- Le ou la responsable d'agence aide le personnel à maintenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (53 pour cent de réponses positives)

En moyenne, les hommes ont répondu à toutes les questions de façon plus positive que les femmes. Les hommes en tant que groupe ont donné une note positive globale de 62 pour cent, contre 56 pour cent pour les femmes. La plus forte disparité entre les hommes et les femmes concerne la perception de l'engagement du personnel des Nations Unies en faveur de l'égalité des sexes sur le lieu de travail ainsi que les droits à prestations. Les raisons qui expliquent les différences de perception entre les hommes et les femmes devront faire l'objet d'évaluations qualitatives.

Preuves ou moyens de vérification

Résultats de l'enquête menée auprès du personnel, octobre 2022

¹¹ Des exemples de questions complémentaires sont fournis à la fin de l'Annexe 5.

INDICATEUR 4.3 | LA PARITÉ DES SEXES AU SEIN DU PERSONNEL EST ATTEINTE

Approche des exigences minimales	Satisfait les exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
a) L'équipe de pays des Nations Unies dispose d'un plan à l'échelle du système pour atteindre la parité des sexes.	Approche des exigences minimales et b) Au moins une personne référente pour les questions de genre est nommée (conformément à la Circulaire SGB/2023/3) et c) L'équipe de pays des Nations Unies peut faire état de progrès dans la mise en œuvre du plan pour la parité des sexes à l'échelle du système.	Satisfait aux exigences minimales et d) L'équipe de pays des Nations Unies peut faire état d'une évolution positive vers la parité des sexes. et e) La stratégie relative aux activités opérationnelles (BOS) comprend des actions et des indicateurs spécifiques au genre dans un moins un domaine d'activité opérationnelle pour favoriser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

Moyens de vérification : Communications officielles ; données provenant de systèmes/outils de suivi existants au niveau des pays et/ou [Tableau de bord de la parité des sexes dans l'ensemble du système des Nations Unies](#) (en anglais) ; plan de l'équipe de pays des Nations Unies pour la parité des sexes ; stratégie relative aux activités opérationnelle (BOS).

Ressources :

Circulaire du Secrétaire général sur les fonctions et attributions des coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de genre ([ST/SGB/2023/3](#))

[Lignes directrices spécifiques au terrain pour un environnement favorable pour le système des Nations Unies](#), ONU Femmes (2021)

[Les Lignes directrices pour un environnement favorable pour le système des Nations Unies](#), ONU Femmes (2019) (en anglais)

Publication d'ONU Femmes intitulée « [Comment atteindre la parité des sexes aux Nations Unies d'ici 2028 ? Recueil de bonnes pratiques pour marquer le cinquième anniversaire de la Stratégie du Secrétaire général pour la parité des sexes dans l'ensemble du système des Nations Unies](#) » (2022) (en anglais)

[Stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies](#) (2017)

[Le pouvoir des marchés publics : Comment s'approvisionner auprès d'entreprises dirigées par des femmes](#), ONU Femmes (2017) (en anglais)

[Orientations stratégiques pour les activités d'appui](#), Groupe des Nations Unies pour le développement durable (2019) (en anglais)

ÉTAPES POUR NOTER CET INDICATEUR

1. ÉLABORATION D'UN PLAN

Élaborer un plan de mise en œuvre de la parité des sexes à l'échelle de l'équipe de pays des Nations Unies (*critère a*). Le plan de mise en œuvre fournit des actions recommandées dans une série de domaines qui peuvent éclairer les plans, notamment le leadership, la responsabilisation, le recrutement, la rétention et la création d'un environnement favorable. Le guide « Comment élaborer un plan de mise en œuvre sur la parité des sexes » est également disponible auprès d'ONU Femmes.

Examiner les données du Tableau de bord de la parité des sexes dans l'ensemble du système des Nations Unies (*UN System-wide Dashboard on Gender Parity*) et/ou les systèmes de suivi au niveau des pays afin d'analyser la situation actuelle et d'identifier les lacunes. Si les données sont à jour dans le tableau de bord à l'échelle du système, vous pouvez accéder aux données sur la situation actuelle de la parité des sexes au sein de l'équipe de pays des Nations Unies par entité.

Suivre les étapes ci-dessous pour calculer les résultats :

1. Accéder au '[UN System-wide Dashboard on Gender Parity](#)'.
2. Cliquer sur le menu en haut à gauche (conseil : le bouton du menu ressemble à trois barres empilées).
3. Cliquer sur l'icône « *Representation of Women and Men by UN Country Team* » [Représentation des femmes et des hommes par équipe de pays des Nations Unies].
4. Ouvrir le menu déroulant « *UN Country team* » [Équipe de pays des Nations Unies] en haut à gauche et sélectionner son équipe de pays des Nations Unies.
5. Consolider les données au niveau de l'entité pour obtenir la proportion globale de femmes et d'hommes dans l'équipe de pays (conseil : il suffit de passer le curseur sur le graphique pour voir le nombre de femmes et d'hommes de chaque entité).

Les données du tableau de bord révèlent la situation de la parité au niveau national, par entité et par grade, au sein d'une équipe de pays des Nations Unies. Les équipes de pays des Nations Unies peuvent avoir besoin de recourir à des systèmes internes de suivi, comme la base de données du personnel du Département de la sûreté et de la sécurité des Nations Unies, pour examiner la situation de la parité par niveau, par type de contrat, etc., et pour mener une évaluation significative de la parité à tous les niveaux et pour tous les types de personnel. Le tableau présenté à l'Annexe 10 peut être envoyé aux personnes référentes pour les questions de genre ou aux responsables des ressources humaines de chaque entité afin de compter le nombre de personnes par grade. Inclure un message expliquant l'objectif des données et fixant une date limite pour recevoir les réponses (voir l'exemple à l'Annexe 9).

Exploiter les ressources clés telles que les Lignes directrices pour un environnement favorable pour le système des Nations Unies et les Lignes directrices spécifiques au terrain pour un environnement favorable. Définir des axes d'amélioration pour instaurer des environnements favorables permettant d'atteindre et de maintenir la parité des sexes.

2. DÉSIGNATION DE POINTS FOCaux POUR LE GENRE

Nommer au moins une personne référente pour les questions de genre (telle que définie par la Circulaire SGB/2023/3) au sein de l'équipe de pays des Nations Unies (*critère b*). La nomination de plusieurs personnes référentes (points focaux) pour les questions de genre, y compris des hommes, est encouragée. Veiller à aider ces personnes référentes à rejoindre le Réseau de point focaux pour les questions de genre à l'échelle du système des Nations Unies, dirigé et coordonné par le Bureau du point focal pour les femmes dans le système des Nations unies à ONU Femmes.

3. MISE EN ŒUVRE DU PLAN

Vérifier si au moins une personne référente pour les questions de genre a été nommée au sein de l'équipe de pays des Nations Unies (*critère b*) ; évaluer si l'équipe de pays des Nations Unies dispose d'un plan pour atteindre la parité des sexes à tous les niveaux (*critère a*) ; et décrire si elle a fait état d'une évolution positive vers la mise en œuvre du plan à l'échelle du système pour atteindre la parité des sexes (*critère c*). Évaluer les tendances et les progrès vers la réalisation de la parité des sexes à tous les niveaux (*critère d*). Si la parité est déjà atteinte, évaluer si elle a été maintenue. Suivre régulièrement les progrès réalisés et ne pas hésiter à demander de l'aide au Bureau du point focal pour les femmes dans le système des Nations unies à ONU Femmes.

4. EXAMINER

Examiner la stratégie relative aux activités opérationnelles (BOS) la plus récente pour voir si elle comprend des actions ou des indicateurs spécifiques au genre (*critère e*).

5. NOTER ET RENDRE COMPTE

Attribuer une note à l'indicateur sur la base des conclusions et compléter le modèle de résultats. Voir le modèle ci-dessous.

COMMENT SATISFAIRE AUX EXIGENCES

En tant qu'institution normative, les Nations Unies ont une responsabilité particulière envers la réalisation de la parité des sexes au sein du personnel et doivent montrer l'exemple. À cette fin, la plupart des entités des Nations Unies ont mis en place des politiques favorables à la parité des sexes au sein du personnel¹².

Selon le rapport du Secrétaire général sur l'amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies, des progrès supplémentaires sont nécessaires pour faire progresser la représentation des femmes dans le système des

¹² Certaines entités assurent le suivi de la parité des sexes au sein du personnel pour permettre aux équipes de pays des Nations Unies de décider d'inclure ou non les catégories de personnel

concernées et de justifier ces inclusions dans leurs rapports.

Nations Unies et atteindre l'objectif d'une représentation paritaire des hommes et des femmes à tous les niveaux dans l'ensemble du système. Les femmes restent surreprésentées aux postes de début de carrière, tandis que des écarts persistent au niveau P-4 et au-delà, notamment P-5 et D-2. La représentation des femmes continue d'être plus faible ou de progresser à un rythme plus lent dans les lieux d'affectation hors sièges, en particulier dans les missions et les opérations sur le terrain.

Pour **satisfaire aux exigences minimales**, les critères a, b et c doivent être respectés. Les équipes de pays doivent disposer d'un plan pour atteindre la parité des sexes au niveau national, conformément à la Stratégie du Secrétaire général sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies (critère a). Ce plan peut prendre la forme d'une stratégie pour la parité spécifique à l'équipe de pays des Nations Unies et/ou d'un plan de mise en œuvre pour le suivi et l'établissement de rapports sur la parité au niveau du pays. L'équipe de pays des Nations Unies doit aussi avoir nommé au moins une personne référente pour les questions de genre (conformément à la circulaire ST/SGB/2023/3) et faire état de progrès dans la mise en œuvre de la parité des sexes, par exemple dans l'environnement de travail favorable (critère c), y compris lorsqu'il s'agit de corriger les tendances régressives.

Si le critère a n'est pas respecté, l'indicateur est considéré comme « **ne satisfaisant pas aux exigences minimales** ».

Pour **dépasser les exigences minimales**, les équipes de pays des Nations Unies doivent satisfaire aux exigences minimales et répondre aux critères d et e.

Critère (d) : L'équipe de pays des Nations Unies peut faire état d'une évolution positive vers la parité des sexes (ou son maintien, si elle est déjà atteinte).

Critère (e) : le cadre de la stratégie relative aux activités opérationnelles (BOS) doit inclure au moins une action et un objectif spécifiques pour favoriser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Consulter la [boîte à outils des bonnes pratiques de l'UNCT-SWAP](#) (en anglais) pour d'autres exemples de bonnes pratiques au niveau des pays (voir l'Annexe 1). Voici quelques exemples de possibilités d'intégration de la perspective de genre dans la stratégie relative aux activités opérationnelles (BOS) :

- Promotion conjointe de politiques communes sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ;
- Accords conjoints sur les pratiques de non-discrimination et de tolérance zéro face au harcèlement ;
- Objectifs et stratégie commune pour la parité des sexes ;
- Objectifs de parité des sexes dans les contrats de missions de consultation ;
- Objectifs de représentation des femmes dans les attributions de marchés publics ;
- Objectifs et suivi des données ventilées sur les entreprises dirigées par des femmes et des hommes et/ou employant

des femmes et des hommes ;

- Initiation et/ou renforcement des capacités pour les objectifs relatifs à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

CONSEILS POUR L'ÉVALUATION

Au moins un-e membre de l'équipe chargée d'évaluer cet indicateur doit faire partie du service des ressources humaines, y compris les personnes référentes pour les questions de genre (telles que définies par la Circulaire SGB/2023/3), et peut aussi être membre du Groupe thématique sur le genre (GTG) et/ou membre de l'équipe de gestion des opérations.

Pour toute demande d'aide sur la parité des sexes, veuillez contacter le Bureau du point focal pour les femmes dans le système des Nations unies à ONU Femmes: focalpoint.forwomen@unwomen.org.

Lorsque les pays ont des bureaux régionaux en plus des bureaux de pays, seules les données des bureaux de pays sont à prendre en compte. Les bureaux multi-pays doivent prendre en compte les données de tous les bureaux de pays.

Promouvoir la parité des sexes au niveau national

Les équipes de pays peuvent s'efforcer d'atteindre la parité des sexes en brisant les barrières culturelles et les stéréotypes qui perpétuent les inégalités sur le lieu de travail. Pour obtenir des conseils utiles pour atteindre la parité des sexes au sein du personnel, veuillez consulter les [Lignes directrices spécifiques au terrain pour un environnement favorable](#) d'ONU Femmes et le [Guide sur la manière de rédiger des avis des fiches de postes inclusifs](#). Voici quelques exemples de bonnes pratiques :

- Les dirigeants travaillent en étroite collaboration avec les personnes référentes pour les questions de genre
- Utiliser le [Tableau de bord de la parité des sexes dans l'ensemble du système des Nations Unies](#) (en anglais) ou vos outils de suivi internes pour examiner les données désagrégées sur le personnel au cours des processus de recrutement et de sélection
- Mettre en œuvre les Lignes directrices spécifiques au terrain pour un environnement favorable pour le système des Nations Unies
- Veiller à mettre en œuvre les mesures temporaires spéciales visant à assurer la parité des sexes (ST/AI/2020/5). À qualifications égales, donner la préférence au candidat du sexe sous-représenté
- Collaborer avec le Bureau du point focal pour les femmes dans le système des Nations unies à ONU Femmes pour relever les défis et exploiter les possibilités propres au contexte.

EXEMPLE

Indicateur 4.3 Parité entre les sexes	Note : Satisfait aux exigences minimales
--	---

Conclusions et explication

L'équipe de pays des Nations Unies a répondu aux critères a, b et c.

a) **Un plan de mise en œuvre de la parité des sexes à l'échelle de l'équipe de pays des Nations Unies a été élaboré. Atteint.** L'équipe de pays des Nations Unies a institutionnalisé le suivi annuel de la parité des sexes à tous les niveaux dans le cadre du plan de travail annuel de l'équipe de gestion des opérations, qui prévoit la présentation d'un rapport à l'équipe de pays des Nations unies au quatrième trimestre de chaque année. L'équipe de pays des Nations Unies a approuvé une stratégie de parité conçue par le groupe de travail sur les ressources humaines de l'équipe de gestion des opérations avec le soutien du groupe thématique sur le genre, qui comprend des exigences minimales pour que toutes les entités adhèrent à un ensemble commun de bonnes pratiques lors des processus de publication des annonces, de recrutement et de sélection.

b) Une **personne référente pour les questions de genre a été nommée par l'équipe de pays des Nations Unies**, conformément à la Circulaire ST/SGB/2023/3. Atteint.

c) **L'équipe de pays des Nations Unies a fait état de progrès dans la mise en œuvre du plan pour la parité des sexes. Atteint.** Un webinaire de sensibilisation à la création d'un environnement favorable a été organisé à l'intention de l'ensemble du personnel, des équipes de gestion et de ressources humaines, en collaboration avec le Bureau du point focal pour les femmes dans le système des Nations unies à ONU Femmes, et 80 pour cent des collègues de l'équipe de pays des Nations Unies ont pris connaissance des Lignes directrices spécifiques au terrain pour un environnement favorable.

Preuves ou moyens de vérification

Stratégie de parité des sexes (2022)

UN System-wide network of Gender Focal Point record

Plan de travail annuel de l'équipe de gestion des opérations (2022)

Rapport 2022 de l'équipe de gestion des opérations à l'équipe de pays des Nations Unies (novembre 2022)

Communication officielle de l'équipe de pays des Nations Unies sur la nomination des personnes référente pour les questions de genre

5. ARCHITECTURE ET CAPACITÉS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES

INDICATEUR 5.1 | UN MÉCANISME DE COORDINATION POUR LES QUESTIONS DE GENRE EST HABILITÉ À INFLUENCER L'ÉQUIPE DE PAYS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ DES SEXES ET DE L'AUTONOMISATION DES FEMMES

Approche des exigences minimales	Satisfait les exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
Répond à deux des critères suivants : a) Un mécanisme de coordination pour l'égalité des genres est présidé par un-e responsable d'agence ; b) Ce mécanisme dispose de termes de référence et d'un plan de travail annuel approuvés ; c) Il est composé d'au moins 50 pour cent de cadres supérieurs (P-4/NOC et supérieur ou équivalent) ; d) Ce mécanisme a apporté une contribution importante à l'UNSDCF, notamment à l'analyse commune de pays, à la conception du plan-cadre de coopération, au cadre de résultats et au suivi-évaluation.	Répond à trois des critères suivants : a) Un mécanisme de coordination pour l'égalité des genres est présidé par un-e responsable d'agence ; b) Ce mécanisme dispose de termes de référence et d'un plan de travail annuel approuvés ; c) Il est composé d'au moins 50 pour cent de cadres supérieurs (P-4/NOC et supérieur ou équivalent) ; d) Ce mécanisme a apporté une contribution importante à l'UNSDCF, notamment à l'analyse commune de pays, à la conception du plan-cadre de coopération, au cadre de résultats et au suivi-évaluation.	Répond à tous les critères suivants : a) Un mécanisme de coordination pour l'égalité des genres est présidé par un-e responsable d'agence ; b) Ce mécanisme dispose de termes de référence et d'un plan de travail annuel approuvés ; c) Il est composé d'au moins 50 pour cent de cadres supérieurs (P-4/NOC et supérieur ou équivalent) ; d) Ce mécanisme a apporté une contribution importante à l'UNSDCF, notamment à l'analyse commune de pays, à la conception du plan-cadre de coopération, au cadre de résultats et au suivi-évaluation.

Moyens de vérification :

Mandat et plan de travail annuel du Groupe thématique sur le genre (ou équivalent), procès-verbaux de réunions, liste des membres, documentation de la planification et du suivi de l'UNSDCF, suivi-évaluation de l'UNSDCF, Rapport des Nations Unies sur les résultats par pays.

Ressources :

[Groupes thématiques sur le genre du Groupe des Nations Unies pour le développement durable : Normes et procédures](#) (2021)

ÉTAPES POUR NOTER CET INDICATEUR

1. IDENTIFIER

Identifier le mécanisme de coordination en matière de genre pour l'équipe de pays et vérifier s'il est ou non dirigé par une responsable d'agence (*critère a*).

2. VÉRIFIER

Vérifier si oui ou non le groupe a des termes de référence et un plan de travail annuel approuvé (*critère b*).

3. ÉVALUER

Évaluer les membres du groupe pour établir si oui ou non la majorité des membres sont des cadres supérieurs (*critère c*).

4. EXAMINER

Examiner les documents pertinents et mener des discussions ou des entretiens pour vérifier dans quelle mesure le mécanisme de coordination en matière de genre a participé à des processus clés du plan-cadre de coopération (*critère d*).

5. NOTER ET RENDRE COMPTE

Noter l'indicateur en fonction des conclusions et remplir le formulaire de résultats. Voir l'exemple ci-dessous pour des orientations sur la manière de rendre compte des conclusions.

COMMENT SATISFAIRE AUX EXIGENCES

Les groupes thématiques sur le genre (GTG) constituent un mécanisme clé pour l'action et la coordination conjointes des Nations Unies au niveau des pays. Les principales fonctions d'un mécanisme de coordination genre consistent à apporter un soutien aux programmes, à établir un dialogue politique intégré ainsi qu'à fournir des conseils et un appui technique. ([Groupes Thématiques sur le Genre Normes et Procédures](#), GNUDD). Les groupes thématiques sur le genre sont parfois associés à des groupes de résultats en matière d'égalité de genre ou à d'autres domaines transversaux tels que les droits de l'homme. L'indicateur exige qu'une forme de mécanisme de coordination genre soit en place. Dans le cas contraire, noter l'indicateur comme « ne satisfait pas aux exigences minimales ».

Pour pouvoir noter « **satisfait aux exigences minimales** », trois des critères ci-dessous doivent être respectés, et pour noter « **dépasse les exigences minimales** », quatre des critères doivent être respectés.

Critère (a) : pour répondre à ce critère, le mécanisme de coordination genre doit être présidé par un responsable d'agence pour veiller à ce que les prises de décisions et les communications avec l'UNCT soient facilitées. Deux coprésidents peuvent être désignés pour diriger le travail du GTG dans certains pays. Par ailleurs, pour répondre au critère, le mécanisme de coordination genre doit se réunir au moins quatre fois par an.

Critère (b) : pour répondre à ce critère, deux exigences doivent être satisfaites. Premièrement, le mécanisme de coordination doit disposer d'un plan de travail annuel détaillé. Le plan de travail annuel

doit chiffrer les activités prévues, identifier les ressources disponibles et désigner les responsabilités. Deuxièmement, le groupe doit avoir des termes de référence claires. Les deux documents doivent être approuvés par l'UNCT.

L'examen de ce critère est l'occasion d'établir si la responsabilité de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes est partagée dans l'ensemble de l'UNCT. Il convient de répartir les principales responsabilités des activités du plan de travail annuel entre les agences, sans que l'une d'entre elles n'endosse à elle seule la responsabilité de plus de 50 pour cent des mesures planifiées. Consulter la [boîte à outils des bonnes pratiques de l'UNCT-SWAP](#) (en anglais) pour d'autres exemples de bonnes pratiques (voir l'Annexe 1).

Critère (c) : le mécanisme de coordination genre doit inclure des cadres supérieurs pour s'assurer que le groupe dispose d'une expertise et d'un pouvoir décisionnel afin de maximiser son efficacité. Pour respecter ce critère, au moins 50 pour cent des membres doivent être de niveau P-4/NOC et supérieur ou équivalent¹³. Il convient d'examiner la liste des membres du groupe pour en évaluer le niveau. Si les niveaux ne sont pas clairs, veuillez envoyer un bref courriel expliquant que l'objectif de l'évaluation est de vérifier le niveau hiérarchique des membres.

Critère (d) : le mécanisme de coordination genre doit assumer un rôle stratégique pour intégrer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans les processus de l'UNSDCF, notamment en contribuant aux principales mesures prises par l'UNSDCF (analyse commune de pays, conception du cadre de coopération, cadre de résultats et suivi-évaluation). Pour répondre à ce critère, trouvez des éléments factuels montrant une contribution substantielle, au travers de documents élaborés par le groupe thématique sur le genre, comme des courriels et des contributions lors d'ateliers. La mémoire institutionnelle peut également constituer un moyen de vérification. Consultez les documents clés (par exemple, analyse commune de pays, examens et évaluations de l'UNSDCF) pour démontrer un engagement.

Pour pouvoir noter « **approche des exigences minimales** » relativement à cet indicateur, l'UNCT doit répondre à au moins deux critères, sans quoi la note sera « **ne satisfait pas aux exigences minimales** ».

¹³ La définition du personnel-cadre (*senior staff*) de l'UNCT-SWAP correspond à celle d'ONU-SWAP. Cette définition doit être appliquée chaque fois que possible. Dans certains pays, il est toutefois possible d'ajuster la définition pour refléter la taille de l'UNCT et la désignation spécifique de séniorité

liée au contexte. La justification doit indiquer clairement si les niveaux hiérarchiques établis ont été adaptés. Au besoin, veuillez contacter le service d'assistance pour des orientations complémentaires.

CONSEILS À L'INTENTION DES GTG POUR SOUTENIR EFFICACEMENT UN PLAN-CADRE DE COOPÉRATION DES NATIONS UNIES SENSIBLE AU GENRE

Organisez une formation à la prise en compte de la dimension du genre pour l'ensemble du personnel technique des Nations Unies impliqué dans la conception du plan-cadre de coopération, en soulignant les normes de l'UNCT-SWAP relatives aux activités conjointes de planification, de programmation et de suivi, évaluation et apprentissage.

Soutenez la conduite d'un examen de l'analyse commune de pays avant sa finalisation, afin de garantir qu'une analyse substantielle des questions de genre est incorporée dans tous les secteurs et domaines thématiques.

Préparez une note d'information sur les principaux problèmes liés à l'égalité entre les hommes et les femmes qui sont identifiés dans l'analyse commune de pays en précisant les interventions nécessaires pour y remédier, et la mettre à disposition comme document de référence pour les ateliers et les discussions concernant le plan-cadre de coopération.

Veillez à ce que les membres du GTG possédant des connaissances sur le genre dans certains secteurs participent aux ateliers de planification et d'établissement des priorités du plan-cadre de coopération.

Facilitez la participation des mécanismes nationaux de défense des droits des femmes à l'atelier de définition des priorités stratégiques du plan-cadre de coopération.

Intégrez dans le plan de travail du GTG l'appui que ce dernier apporte aux activités de suivi, d'évaluation et d'apprentissage du plan-cadre de coopération, y compris un examen de la matrice des résultats en matière de sensibilité au genre et de ventilation selon le sexe, conformément aux exigences minimales de l'UNCT-SWAP.

Soutenez la participation du mécanisme national pour la promotion des femmes au Comité de gestion conjoint du plan-cadre de coopération, en lui fournissant une mise à jour annuelle sur l'appui des Nations Unies en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes avant les réunions du comité.

Adapté du document du GNUDD intitulé « Groupes thématiques sur le genre : normes et procédures » (2021)

EXEMPLE

Indicateur 5.1
Mécanisme de
coordination genre

Note :
Approche des
exigences
minimales

Conclusions et explication

Répond à deux des quatre critères.

- a) **Un mécanisme de coordination pour l'égalité des genres est présidé par un-e responsable d'agence. Atteint.** Le groupe thématique sur le genre (GTG) est présidé par les responsables d'ONU Femmes et du FNUAP et il se réunit au moins une fois par trimestre ainsi que dans le cadre de réunions ad hoc, selon les besoins.
- b) **Le groupe a un mandat et un plan de travail annuel approuvé. Atteint.** Le GTG a un mandat et un plan de travail annuel qui décrit les domaines prioritaires, les activités, les indicateurs et les estimations budgétaires du groupe. En 2023, des représentants de l'équipe de gestion des programmes (PMT) ont participé à un atelier de planification du plan de travail annuel du GTG en vue de renforcer l'harmonisation entre leurs priorités respectives.
- c) **Les membres comprennent au moins 50 pour cent de cadres supérieurs (P-4/NOC et plus ou équivalent). Non atteint.** Le GTG comprend les représentants de 18 agences des Nations Unies. Six des 18 membres qui participent régulièrement aux réunions sont des cadres supérieurs (NOC/P-4 et plus), soit 33 pour cent des membres du GTG.
- d) **Le groupe a apporté une contribution importante à l'UNSDCF, notamment à l'analyse commune de pays, à la définition des priorités stratégiques, au cadre de résultats et au suivi-évaluation. Non atteint.** Le GTG n'existait pas encore dans sa forme actuelle lorsque l'analyse commune de pays a été préparée. Le groupe de suivi des résultats liés au genre dans le cadre de l'ancien UNSDCF n'a participé ni à l'élaboration de l'analyse commune de pays, ni à l'établissement des priorités de l'UNSDCF, ni à la conception du cadre de résultats. Le GTG actuel participe au suivi de l'UNSDCF en contribuant aux rapports sur les résultats des pays.

Preuves ou moyens de vérification

Termes de référence du GTG

Plan de travail annuel 2023 du GTG

Liste des membres du GTG en 2023

Rapport annuel 2023 de l'UNCT

Entretiens et mémoire institutionnelle concernant le rôle du groupe de suivi des résultats dans la planification de l'UNSDCF (personnel clé d'ONU Femmes, de l'UNICEF, du FNUAP, de l'OIT)

INDICATEUR 5.2 | L'ÉQUIPE DE PAYS DES NATIONS UNIES A DÉVELOPPÉ LES CAPACITÉS REQUISES POUR INTÉGRER LES QUESTIONS DE GENRE

Approche des exigences minimales	Satisfait aux exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
a) Au moins une activité interagences substantielle de renforcement des capacités en matière de genre a été mise en place pour le personnel des Nations Unies au cours des 12 derniers mois.	Répond à deux des critères suivants : a) Au moins une activité interagences substantielle de renforcement des capacités en matière de genre a été mise en place pour le personnel des Nations Unies au cours des 12 derniers mois. b) Un plan de renforcement des capacités basé sur une évaluation des capacités interagences est établi ou mis à jour au moins une fois par cycle de l'UNSDCF et les objectifs sont en passe d'être atteints. c) Les supports d'initiation de l'équipe de pays des Nations Unies présentent les engagements en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes ainsi que les défis de développement connexes du pays.	Répond à tous les critères suivants : a) Au moins une activité interagences substantielle de renforcement des capacités en matière de genre a été mise en place pour le personnel des Nations Unies au cours des 12 derniers mois. b) Un plan de renforcement des capacités basé sur une évaluation des capacités interagences est établi ou mis à jour au moins une fois par cycle de l'UNSDCF et les objectifs sont en passe d'être atteints. c) Les supports d'initiation destinés aux nouveaux membres de l'équipe de pays des Nations Unies présentent les engagements en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes ainsi que les défis de développement connexes du pays.

Moyens de vérification :

Le calendrier et la liste des participants provenant de l'atelier/l'événement; le rapport d'atelier; l'évaluation des capacités; le plan de renforcement des capacités; l'ensemble des supports d'initiation; le plan de travail du Groupe thématique sur le genre (ou équivalent).

Ressources :

[Groupe thématique sur le genre : Normes et procédures](#), GNUDD (2021)
[Outil de diagnostic des capacités en matière d'égalité des sexes d'ONU Femmes](#) (2016)
[Cours en autonomie du Centre de formation d'ONU Femmes](#)

ÉTAPES POUR NOTER CET INDICATEUR

1. RECENSER

Établir une liste des activités conjointes de renforcement des capacités en matière de genre qui ont été menées au cours de l'année écoulée. Rassembler les données de rapports, selon les besoins, à des fins de vérification (*critère a*).

2. VÉRIFIER

Vérifier si oui ou non un plan d'évaluation et de renforcement des capacités interagences a été exécuté au cours du cycle de l'UNSDCF (*critère b*).

3. CONTRÔLER

Contrôler la présence ou l'absence de processus d'initiation du personnel au niveau du pays. S'il en existe, vérifier si oui ou non l'égalité de genre est incluse dans le cadre du processus d'initiation (*critère c*).

4. NOTER ET RENDRE COMPTE

Noter l'indicateur en fonction des conclusions et remplir le formulaire de résultats. Voir l'exemple ci-dessous.

COMMENT SATISFAIRE AUX EXIGENCES

Le manque de capacités en termes de promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes a été identifié comme l'un des principaux obstacles à l'amélioration de la performance et du leadership. Le personnel des Nations Unies a besoin de capacités pour assumer le mandat des Nations Unies. Un grand nombre de résolutions comprennent des demandes afin que les Nations Unies s'assurent que tout leur personnel, en particulier celui qui est sur le terrain, bénéficie d'une formation à la prise en compte des questions de genre, notamment en fournissant un développement continu des capacités afin que les Coordonnateurs ou Coordonnatrices résident-e-s et l'UNCT puissent instaurer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes par le biais des cadres de développement.

Pour **satisfaire aux exigences** relativement à cet indicateur, deux des trois critères (a, b, c) doivent être respectés.

Critère (a) : pour répondre au critère, l'équipe d'évaluation doit identifier une initiative de renforcement des capacités qui vise à renforcer les compétences techniques du personnel des Nations Unies en matière d'égalité de genre. L'initiative doit impliquer au moins deux agences. Les activités de renforcement des capacités comprennent des formations, des séminaires, des sessions d'apprentissage, des programmes de mentorat, etc. Des formations ciblées sur le genre et des programmes plus généraux qui comportent des sections consacrées à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes sont aussi valables.

Critère (b) : un exercice d'évaluation compare les capacités existantes avec celles qui sont souhaitables, ce qui fournit un point de départ pour l'élaboration d'un plan de renforcement des capacités (ou d'un plan sur les besoins en apprentissage) pour combler les lacunes à tous les niveaux. Pour répondre à ce critère, l'UNCT doit mener une évaluation des capacités axée sur les Nations Unies en tant que système dans le cadre du cycle actuel de l'UNSDCF. Le plan de renforcement des capacités doit inclure des activités, des ressources et un échéancier.

Un plan de renforcement des capacités peut s'appuyer sur des formations obligatoires spécifiques de l'agence telles que « [Je](#)

[connais le genre](#) », « [L'égalité des sexes, la cohérence de l'action de l'ONU et vous](#) » comme point de départ, mais le plan doit ensuite aller plus loin pour cibler les besoins spécifiques au pays concerné. Les initiatives peuvent s'éloigner des formats de formation conventionnels pour inclure un mentorat et d'autres types de formations pratiques telles que les cercles de leadership des femmes.

Critère (c) : pour répondre à ce critère, les équipes de pays des Nations Unies doivent s'assurer que les processus d'initiation du personnel et les supports associés spécifiques au pays comprennent une focalisation sur les principales questions liées à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes dans le pays, ainsi que sur le mandat des Nations Unies et ses priorités dans ce domaine. Les processus d'initiation spécifiques à l'agence concernée ne respectent pas ce critère.

Pour **dépasser les exigences**, les trois critères (a), (b) et (c) doivent être respectés. Il convient de noter « **approche des exigences minimales** » si seul le critère (a) est respecté. Le critère (a) est considéré comme un critère fondamental pour cet indicateur. Si le critère (a) n'est pas respecté, il faut noter « **ne satisfait pas aux exigences minimales** ».

CONSEILS :

- L'évaluation de la performance relativement à cet indicateur est l'occasion de recenser les capacités existantes et celles dont l'UNCT a besoin.
- Envisagez de ventiler les différentes capacités requises pour vous focaliser sur les faiblesses identifiées dans le système, et établissez des priorités en conséquence (par exemple, la manière de réaliser des analyses des questions de genre, d'élaborer des énoncés et des indicateurs solides de résultats tenant compte du genre, et d'intégrer la dimension du genre dans les domaines thématiques cibles).
- Le service d'assistance peut soutenir les équipes sur demande dans le cadre de l'élaboration et du lancement d'enquêtes d'évaluation des capacités en ligne par le biais de la plateforme Survey Monkey. Consultez l'[Outil de diagnostic des capacités en matière d'égalité des sexes \(2016\)](#) pour des orientations détaillées sur la conduite d'une évaluation des capacités en matière d'égalité des sexes. Consultez également la [boîte à outils des bonnes pratiques de l'UNCT-SWAP](#) (en anglais) pour des exemples de bonnes pratiques au niveau des pays (voir l'Annexe 1).

ÉVALUATION DES BESOINS EN CAPACITÉS

Les entités de l'ONU sont chargées d'améliorer leurs capacités en termes de promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Une évaluation des capacités fournit des informations sur les points forts et les faiblesses au sein du système comme point de départ pour élaborer un plan ciblé de renforcement des capacités.

L'évaluation fournit une référence quant aux futures interventions de renforcement des capacités qu'il est possible de mesurer. Le champ d'application d'une évaluation des besoins en capacités relativement au genre repose sur les

éléments suivants :

Points de départ – les niveaux organisationnel et individuel ainsi que l'environnement favorable ;

Niveaux des capacités – les connaissances et les compétences requises pour atteindre les résultats cibles en matière d'égalité des sexes, ainsi que les attitudes/comportements liés à l'égalité des sexes ; et

Capacités de base en matière de genre – les objectifs de performance et les compétences/connaissances requises pour assumer des rôles liés à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes.

Adapté de l' [Outil de diagnostic des capacités en matière d'égalité des sexes](#) d'ONU Femmes (2016 – pp. 7, 28-29).

d'une évaluation plus étendue des besoins en capacités liées au genre.

- c) **Les supports d'initiation de l'UNCT comprennent des engagements en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes ainsi que les défis de développement connexes du pays. Non atteint.** Il n'y a pas de programme d'initiation pour les nouveaux membres de l'UNCT. Chaque agence assure des sessions d'initiation sans coordination centrale.

Preuves ou moyens de vérification

Liste des participants à la formation « HeForShe »

Note conceptuelle, programme, liste des participants et rapport de formation sur l'égalité des sexes et l'action humanitaire

Programme de l'atelier de renforcement des capacités de l'UNSDCF relativement aux droits de l'homme et à l'égalité des sexes

Note conceptuelle et liste des participants à l'initiative de formation conjointe « Child Protection – Gender-Based Violence Task Force » (Protection de l'enfance – équipe spéciale sur la violence basée sur le genre)

Plan d'action de l'UNCT pour la PSHHA sur le lieu de travail

EXEMPLE

Indicateur 5.2

Capacités en matière de genre

Note :

Approche des exigences minimales

Conclusions et explication

Répond à l'un des trois critères suivants.

- a) **Au moins une activité interagences de renforcement des capacités substantielle en matière d'égalité entre les sexes au cours de l'année passée. Atteint.** Un certain nombre d'activités interagences de renforcement des capacités ont eu lieu au profit du personnel des Nations Unies chargé de l'égalité des sexes :
- Formation « HeForShe » (septembre 2022)
 - Formation sur l'égalité des sexes et l'action humanitaire pour le Cluster Sécurité alimentaire au niveau national (24 et 25 avril 2022)
 - Initiative de formation conjointe « Child Protection – Gender-Based Violence Task Force » (Protection de l'enfance – équipe spéciale sur la violence basée sur le genre) (janvier 2022)
 - Atelier de renforcement des capacités de l'UNSDCF sur les droits de l'homme et l'égalité des sexes (14 et 15 mai 2022).
- b) **Un plan de renforcement des capacités basé sur une évaluation des capacités interagences est établi ou mis à jour au moins une fois par cycle de l'UNSDCF et les objectifs sont en bonne voie. Non atteint.** Aucune évaluation des capacités en matière de genre à l'échelle du système des Nations Unies n'a eu lieu au cours du cycle actuel. La conduite d'une évaluation interagences des besoins en capacités en termes de prévention du harcèlement, notamment sexuel, et de l'abus d'autorité (PSHHA) a donné lieu à un plan d'action de l'UNCT relativement à la PSHHA sur le lieu de travail, qui n'est pas un plan de renforcement des capacités, mais qui illustre des modalités efficaces pour la réalisation future

6. RESSOURCES

INDICATEUR 6.1 | DES RESSOURCES ADÉQUATES SONT AFFECTÉES À L'INTÉGRATION DES QUESTIONS DE GENRE ET FONT L'OBJET D'UN SUIVI

Approche des exigences minimales	Satisfait les exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
Répond aux critères suivants : a) L'équipe de pays des Nations Unies a organisé au moins un événement de renforcement des capacités sur le marqueur pour l'égalité des genres des équipes de pays des Nations Unies (UNCT-GEM) au cours du cycle actuel du plan-cadre de coopération pour assurer l'exactitude du codage. et b) L'équipe de pays des Nations Unies a appliqué l'UNCT-GEM à tous les sous-produits du plan de travail conjoint.	Approche des exigences minimales et répond à deux des critères suivants : c) L'équipe de pays des Nations Unies a atteint l'objectif financier global commun en ce qui concerne l'affectation de ressources de l'équipe de pays des Nations Unies à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes. d) Les sous-produits dont le code est UNCT-GEM 1, 2 ou 3 fournissent une « description du marqueur genre » qui justifie de manière précise le code de marqueur UNCT-GEM sélectionné. e) Le Groupe thématique sur le genre (GTG) (ou équivalent) a réalisé un examen d'assurance qualité du codage du marqueur UNCT-GEM lors de l'élaboration du Plan de Travail Conjoint, conforme aux normes et procédures du GTG.	Satisfait aux exigences minimales et f) L'équipe de pays des Nations Unies a dépassé l'objectif financier global commun en ce qui concerne l'affectation de ressources de l'équipe de pays des Nations Unies à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes.

Moyens de vérification :

Plans de travail conjoints de l'équipe de pays des Nations Unies sur le site Internet d'UN-Info, éléments factuels montrant un ciblage et un suivi, programme de formation, liste des participants.

Ressources :

Service mondial d'assistance pour le marqueur UNCT-GEM : unct-gem.helpdesk@unwomen.org
[Orientations d'UN-Info sur l'application de l'égalité des sexes, des droits de l'homme et le marqueur de pérennisation de la paix](#) (en anglais)
[Note d'orientation sur le marqueur pour l'égalité des genres \(UNCT-GEM\)](#), GNUDD (2024)
<https://portal.trainingcentre.unwomen.org/product/how-to-series-module-1-1-implementing-gender-equality-markers-coding-definitions/>

ÉTAPES POUR NOTER CET INDICATEUR

1. VÉRIFIER

Vérifier si oui ou non l'UNCT a mené des activités de renforcement des capacités en termes de renforcement de l'assurance qualité et de garantie de l'exactitude du codage lors de l'application du marqueur UNCT-GEM dans les plans de travail conjoints de l'UNCT (*critère a*) et si le Groupe thématique sur le Genre a assuré l'assurance qualité de l'UNCT-GEM lors de l'élaboration du plan de travail conjoint (*critère e*).

2. ÉVALUER

Accéder au plan de travail conjoint des Nations Unies sur le site Internet d'UN-Info pour évaluer la performance relativement aux cibles et attribuer une note en fonction des exigences (*critères b, c, d et f*). Expliquer les tendances ou les variations dans les données.

3. NOTER ET RENDRE COMPTE

Noter l'indicateur en fonction des conclusions, et remplir le formulaire de résultats. Voir l'exemple ci-dessous.

COMMENT SATISFAIRE AUX EXIGENCES

Il est important d'assurer un suivi des allocations financières et des dépenses consacrées à l'égalité des sexes et de les mettre en avant sur le site d'UN-Info pour montrer la mesure dans laquelle les engagements financiers correspondent aux politiques et aux priorités liées à l'égalité des sexes. Cela permet aux équipes de pays des Nations Unies d'orienter et/ou de mobiliser des ressources pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles dans des domaines critiques.

Le marqueur pour l'égalité des genres des équipes de pays des Nations Unies (UNCT-GEM) est un outil de suivi et de responsabilisation du système des Nations Unies pour le développement (UNDS) qui permet d'assurer un suivi des ressources et des affectations au niveau des pays, en soutien aux résultats en matière d'égalité des sexes. L'UNCT-GEM est obligatoire et s'applique aux sous-produits (*sub-outputs*) contenus dans le plan de travail conjoint de l'UNCT pour surveiller les ressources que l'équipe de pays des Nations Unies affecte aux activités axées sur l'égalité des sexes (voir l'encadré pour le détail des codes et des conseils).

Un service d'assistance dédié à l'UNCT-GEM est disponible à l'adresse unct-gem.helpdesk@unwomen.org pour aider les équipes de pays des Nations Unies à évaluer cet indicateur.

Pour s'approcher des exigences, les équipes de pays des Nations Unies doivent satisfaire tous les critères suivants :

Critère (a) : pour respecter ce critère, les équipes de pays des Nations Unies doivent organiser au moins un événement de renforcement des capacités liées au marqueur UNCT-GEM dans le cadre du cycle actuel de l'UNSDCF. La priorité du renforcement des capacités à l'échelle du système des

CODES ET ORIENTATIONS DU MARQUEUR POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES (UNCT-GEM)

Le marqueur UNCT-GEM utilise une échelle de codage à quatre points (de 0 à 3) qui applique spécifiquement au plan de travail conjoint de l'UNCT. Il ne remplace pas les marqueurs genre au niveau des entités ni les marqueurs genre utilisés par les fonds conjoints des Nations Unies.

Code	Définition	Orientations
3	L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes constituent l'objectif principal.	Les objectifs en matière d'égalité des sexes sont le ou les principaux résultats escomptés du sous-produit. Le traitement des causes à l'origine des inégalités entre les hommes et les femmes (par exemple, en transformant les normes et les pratiques sexistes préjudiciables et/ou en contribuant à une répartition égale du pouvoir, des ressources ou des opportunités entre les femmes et les hommes dans toute leur diversité) et le renforcement de l'autonomisation des femmes sont les principales raisons pour lesquelles l'initiative est menée.
2	Contribution significative à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes.	Bien qu'il ne s'agisse pas de son objectif principal, le sous-produit prévoit l'apport d'une contribution substantielle à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes. En conséquence, les aspects liés à l'égalité des sexes sont inclus ou « intégrés » dans la conception, la mise en œuvre et le cadre de suivi-évaluation du sous-produit.
1	Contribution limitée à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes.	La prise en compte de l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes est limitée. Cependant, certaines actions planifiées ciblent les femmes à la lumière des inégalités persistantes qui les désavantagent en raison de leur genre. Par exemple, le sous-produit peut prévoir une analyse de genre ou une collecte de données ventilées par sexe (mais pas ou peu de résultats prévus en matière d'égalité des sexes). En d'autres termes, la contribution du sous-produit à l'égalité des sexes est mineure par rapport à ses résultats globaux.
0	N'est pas censé contribuer à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes :	L'intégration des questions de genre n'a pas été prise en compte et aucune analyse de genre n'a été effectuée. Aucun résultat n'est attendu en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes et/ou les résultats ne peuvent être mesurés.

Nations Unies doit être de renforcer l'assurance qualité, de garantir l'exactitude du codage et de confirmer la fiabilité des données produites dans le cadre du suivi des ressources consacrées à l'égalité des sexes¹⁴. Les événements de renforcement des capacités comprennent des formations, des ateliers et/ou des webinaires qui sont généralement

L'équipe de pays des Nations Unies doit appliquer un code du marqueur UNCT-GEM (de 0 à 3) à tous les sous-produits (*sub-outputs*) prévus dans le plan de travail conjoint publié sur le site d'UN-Info.

Pour **satisfaire aux exigences minimales**, les équipes de pays des Nations Unies doivent répondre aux critères (a) et (b) **et répondre à deux des trois critères (c), (d) et/ou (e) suivants** :

Critère (c) : Depuis 2021, le système des Nations Unies a établi un seuil financier global commun pour les allocations de l'UNCT au profit de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Ce seuil financier global définit un objectif pour les UNCT qui s'élève à 70 % des ressources disponibles de leur cadre de financement annuel à allouer aux sous-produits du programme de travail conjoint qui ont l'égalité des sexes comme objectif principal (UNCT-GEM 3) ou significatif (UNCT-GEM 2).

Pour répondre à ce critère, l'équipe d'évaluation interagences devra évaluer les allocations actuelles aux sous-produits prévus dans le plan de travail conjoint de l'UNCT avec l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes comme objectif principal (3) ou significatif (2). Cela implique de télécharger le fichier Excel ou d'utiliser des rapports automatisés dans UN INFO concernant le plan de travail conjoint, en mettant en évidence les ressources disponibles pour les sous-produits codés UNCT-GEM 3 et UNCT-GEM 2. Calculez le total des ressources disponibles dont le code est UNCT-GEM 3 ou UNCT-GEM 2 sous forme de pourcentage des ressources totales disponibles.

La [note d'orientation sur le marqueur pour l'égalité des genres](#) (2024) précise la manière dont l'UNCT peut accéder aux rapports automatisés sur le site d'UN-Info.

Critère (d) : Pour le marqueur UNCT-GEM, le plan de travail conjoint sur le site d'UN-Info comprend un encadré intitulé « Description du marqueur genre » qui permet aux agences des Nations Unies d'expliquer brièvement la contribution prévue des sous-produits à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes conformément au code UNCT-GEM 1, 2 ou 3. Pour répondre à ce critère, téléchargez le plan de travail conjoint depuis le site d'UN-Info et vérifiez que la description du marqueur pour l'égalité des genres est appliquée à au moins 80 pour cent des sous-produits dont le code est UNCT-GEM 1, 2 ou 3.

menés parallèlement à l'élaboration des plans de travail conjoints des équipes de pays des Nations Unies.

Critère (b) : l'exhaustivité des données est une composante essentielle de tout processus d'assurance qualité des données.

Critère (e) : Les groupes thématiques sur le genre ont une note spécifique qui décrit plus en détail le rôle du GTG en matière d'assurance qualité¹⁵.

Pour cet indicateur, notez « **dépasse les exigences minimales** » si l'équipe de pays des Nations Unies a répondu aux critères (a), (b), (c), (d) et (e) et si elle a **dépassé** la cible mondiale commune de 70% (critère d) selon les données existantes sur le site d'UN-Info.

Ressource : [Note d'orientation sur le marqueur pour l'égalité des genres](#), GNUDD (2024)

CONSEILS

- Le marqueur UNCT-GEM est un champ à remplir obligatoirement dans les plans de travail conjoints. Un code UNCT-GEM doit être attribué à tous les sous-produits, même si ce code est zéro. En intégrant le UNCT-GEM, le plan de travail conjoint et le cadre de financement annuel sur UN-Info permettent aux équipes de pays d'assurer un suivi et de rendre compte régulièrement des allocations financières au profit des sous-produits axés sur l'égalité des sexes. Étant donné que le plan de travail conjoint est un document évolutif, les codes UNCT-GEM sur le site d'UN-Info peuvent faire l'objet de réévaluations régulières pour tenir compte des dépenses réellement engagées lors de la mise en œuvre.
- L'exactitude du codage dans le plan de travail conjoint doit être examinée pour veiller à ce que les données soient fiables. Pour assurer un contrôle et un suivi précis en vue d'établir si les allocations budgétaires existantes appuient les résultats en matière d'égalité des sexes, les équipes de pays doivent les évaluer en se basant sur les ressources disponibles, plutôt que sur celles qu'il reste à mobiliser¹⁶.
- Consultez la [Note d'orientation sur le marqueur pour l'égalité des genres](#) (2024), qui contient des conseils et des orientations concernant les définitions des codes pour le marqueur UNCT-GEM et des exemples de descriptions du marqueur genre.
- Voir l'annexe 1 pour des exemples de bonnes pratiques au niveau des pays.

¹⁴ L'un des plus grands défis à relever par les équipes de pays quand elles appliquent le marqueur dans leurs plans de travail conjoints réside dans les incohérences découlant d'un codage inadéquat. Les erreurs courantes en termes de codage sont le « surcodage » (des sous-produits sont codés à un niveau plus élevé qu'ils ne devraient l'être selon les définitions et orientations en matière de codage) et le « codage erroné » (un code erroné est attribué à des sous-produits).

¹⁵ Conformément aux [normes et procédures des groupes thématiques sur le genre de l'UNSDG](#)

(2023), le GTG dirige la conduite d'un contrôle de qualité systématique des codes UNCT-GEM et des récits sur le genre dans le plan de travail conjoint (p.7) et la [note d'orientation sur le marqueur pour l'égalité des genres](#) (2024) précise le processus de contrôle de qualité (p.19).

¹⁶ Le plan de travail conjoint de l'UNCT et le cadre de financement associé comprennent des colonnes distinctes pour les ressources totales requises, les ressources disponibles et les ressources à mobiliser.

INTEGRATION DU GENRE (GENDER MAINSTREAMING) : LA DOUBLE APPROCHE EN MATIERE D'EGALITE DES SEXES ET D'AUTONOMISATION DES FEMMES

L'intégration du genre implique des mesures à la fois pleinement intégrées et ciblées pour atteindre les résultats en matière d'égalité des sexes. C'est ce que l'on appelle la « **double approche** ». La double approche relativement à l'intégration du genre est la stratégie officielle du système des Nations Unies pour parvenir à un changement transformateur, et c'est également la stratégie que les Objectifs de développement durable (ODD) ont adoptée.

S'agissant de l'atteinte des résultats en matière d'égalité des sexes conformément aux résultats (*outcomes*) du plan-cadre de coopération, les codes UNCT-GEM 3 et UNCT-GEM 2 s'équivalent, car ils reflètent la double approche de prise en compte des questions de genre au niveau des sous-produits, incluant à la fois des stratégies ciblées et intégrées pour atteindre l'égalité des sexes.

EXEMPLE

Indicateur 6.1
Les ressources

Note :
Approche des exigences
minimales

Conclusions et explication

a) L'UNCT a organisé au moins un événement de renforcement des capacités sur le marqueur UNCT-GEM au cours du cycle actuel de l'UNSDCF pour assurer l'exactitude du codage. Respecté. Une formation sur l'application du marqueur a été menée par le Groupe thématique sur le genre des Nations Unies, avec l'appui d'ONU Femmes et du Bureau du Coordonnateur résident. Cette formation était pour les membres du GTG et les principaux membres des groupes de résultats. Des conseils portant sur l'application du marqueur ont également été inclus dans le cadre d'une « Note d'orientation » consacrée à la mise à

jour des plans de travail conjoints, qui a été diffusée aux membres de l'équipe de gestion des programmes.

b) L'UNCT a appliqué le marqueur UNCT-GEM à tous les sous-produits figurant sur le site d'UN-Info. Respecté. En 2022, un examen du plan de travail conjoint a montré qu'un code de marqueur genre avait été appliqué à l'ensemble des 200 sous-produits.

c) L'UNCT a atteint le seuil financier mondial commun pour les allocations de l'UNCT au profit de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Non respecté. En 2022, 67% des sous-produits du plan de travail conjoint ont apporté une contribution majeure ou principale à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes (GEM 2 et GEM 3) – un taux inférieur au seuil de 70%. Parmi les sous-produits, 12% ont apporté une contribution principale à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes (GEM 3), 55% une contribution significative (GEM 2), 31% une contribution limitée (GEM 1) et 2% une contribution nulle (GEM 0).

d) Le Groupe thématique sur le genre (ou équivalent) a fourni un examen de l'assurance qualité du codage du marqueur UNCT-GEM au cours de la préparation du plan de travail conjoint, harmonisé avec les normes et procédures du GTG. Respecté. En 2022, le Groupe thématique sur le genre a reçu le projet de plan de travail conjoint au format Excel et en a divisé les sous-produits de manière équitable entre les membres du GTG en veillant à ce qu'aucun membre ne examine les sous-produits de sa propre agence afin de vérifier les erreurs de codage ou le surcodage.

e) Les sous-produits dont le code est UNCT-GEM 1, 2 ou 3 sont accompagnés d'une « description du marqueur genre » pour justifier le code de marqueur UNCT-GEM sélectionné. Non respecté. En 2022, la description du marqueur genre n'a été appliquée qu'à 40% des sous-produits dont le code était UNCT-GEM 1, 2 ou 3.

Preuves ou moyens de vérification :

Note d'orientation pour la révision et la mise à jour des plans de travail conjoints – Annexe 4 sur les Orientations en matière d'application du système de marqueur pour l'égalité des genres. Présentation PowerPoint d'ONU Femmes et du Bureau du Coordonnateur Résident – Aperçu du marqueur UNCT-GEM (2022). Plans de travail conjoints 2021-2022 avec le codage UNCT-GEM au niveau des sous-produits.

Procès-verbaux de réunion du Groupe thématique sur le genre.

7. RÉSULTATS

INDICATEUR 7.1 | LES PROGRAMMES DES NATIONS UNIES CONTRIBUENT DE MANIÈRE SIGNIFICATIVE À L'ÉGALITÉ DES SEXES DANS LE PAYS

Approche des exigences minimales	Satisfait les exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
a) L'équipe de pays des Nations Unies a obtenu ou est en passe d'obtenir certain s des résultats en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes qui sont prévus dans les résultats (<i>outcomes</i>) de l'UNSDCF, conformément aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5.	b) L'équipe de pays des Nations Unies a obtenu ou est en passe d'obtenir tous les résultats en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes qui sont prévus dans les résultats (<i>outcomes</i>) de l'UNSDCF, conformément aux priorités des ODD, notamment de l'ODD 5.	Satisfait aux exigences minimales et c) Au moins un résultat (<i>outcome</i>) de l'UNSDCF au niveau des résultats a contribué à un changement transformateur en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes.

Moyens de vérification :

Rapports des Nations Unies sur les résultats des pays, Plan-cadre de coopération (UNSDCF), plan de travail annuel conjoint de l'UNCT, données de suivi du cadre des résultats sur le site d'UN-Info, évaluation à mi-parcours et/ou finale de l'UNSDCF.

Ressources :

[Manuel d'ONU Femmes sur la prise en compte du genre en faveur des résultats liés à l'égalité des sexes](#) (2022) (en anglais)
[Principes communs du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination \[CCS\] pour orienter l'appui du système des Nations Unies à la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030](#) (2016) (en anglais)

ÉTAPES POUR NOTER CET INDICATEUR

1. EXAMINER

Examiner les *outcomes* et le cadre des résultats de l'UNSDCF pour vérifier les résultats prévus en matière de genre, notamment les cibles axées sur l'égalité des sexes et celles intégrant les questions de genre en s'appuyant sur les conclusions liées aux indicateurs de performance 1.2 Résultats (*Outcomes*) de l'UNSDCF et 1.3 Indicateurs de l'UNSDCF.

2. ÉVALUER

Évaluer la mesure dans laquelle des progrès ont été accomplis relativement à l'atteinte de résultats en faveur de l'égalité des sexes à l'aide des rapports sur les résultats des pays et des données de suivi du cadre des résultats sur le site d'UN-INFO, conformément à l'évaluation dans l'indicateur de performance 2.3 Suivi, évaluation et apprentissage de l'UNSDCF.

3. ANALYSER

Analyser les conclusions pour établir si les résultats peuvent être qualifiés de transformateurs.

4. NOTER ET RENDRE COMPTE

Noter l'indicateur en fonction des conclusions et remplir le formulaire de résultats. Voir l'exemple ci-dessous.

COMMENT SATISFAIRE AUX EXIGENCES

La composante décisive en termes de performance de l'UNCT est ses résultats sur le terrain. Les UNCT doivent pouvoir fournir des éléments factuels montrant que des progrès ont été accomplis relativement à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes en soutien aux gouvernements nationaux et aux ODD, notamment l'ODD 5.

Critère (b) : Pour **satisfaire aux exigences**, les UNCT doivent montrer qu'elles ont atteint ou sont en bonne voie d'atteindre **tous** les résultats escomptés – intégrés et ciblés – en termes d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes conformément au cadre des résultats de l'UNSDCF. Étant donné que les processus de suivi, évaluation et apprentissage de l'UNSDCF surveilleront nécessairement le niveau d'atteinte des résultats, le suivi des résultats liés au genre fera partie du suivi de l'ensemble des résultats de l'UNSDCF.

En raison du cycle pluriannuel de l'UNSDCF, il arrive souvent que les résultats prévus en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes au niveau des *outcomes* ne soient pas atteints avant plusieurs années. Selon le moment de l'exécution de l'exercice de la feuille de résultats UNCT-SWAP, il se peut que l'évaluation ne permette de rendre compte que des progrès accomplis relativement au *outcome*; ainsi, l'indicateur est soit « en bonne voie », soit « atteint ».

Par exemple, si le résultat est destiné à soutenir la formulation d'une législation nationale sensible à la dimension du genre, la

première année peut impliquer une planification avec les parties prenantes nationales relativement à la législation. Si la planification progresse comme prévu, l'UNCT est en bonne voie d'atteindre le résultat.

Si l'UNCT peut montrer qu'elle a atteint ou qu'elle est en bonne voie d'atteindre **certain**s des résultats (*outcomes*) planifiés en termes d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes au niveau des résultats, alors la note doit indiquer « **approche des exigences minimales** » (critère a). Si aucun progrès n'a été accompli relativement aux résultats (*outcomes*) en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, la note doit indiquer « **ne satisfait pas aux exigences minimales** ».

Dans des situations exceptionnelles, les UNCT peuvent devoir évaluer l'indicateur 7.1 au cours de la première année de mise en œuvre de l'UNSDCF, avant l'élaboration du premier rapport sur les résultats des pays. Dans de tels cas, les UNCT peuvent rechercher les éléments factuels d'évaluations provenant de l'UNSDCF précédent. En cas de doute, contactez le service d'assistance pour des conseils.

Pour **dépasser les exigences minimales**, les UNCT doivent montrer qu'en plus de satisfaire aux exigences, au moins un *outcome* au niveau des résultats de l'UNSDCF a débouché sur un changement transformateur lié à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes.

Ce qui constitue un résultat transformateur dépend du contexte du pays concerné. Le document sur les résultats des ODD¹⁷ définit des résultats transformateurs comme « un monde où l'égalité des sexes [est] une réalité pour chaque femme et chaque fille et où tous les obstacles juridiques, sociaux et économiques à leur autonomisation [ont] été levés ».

Le [Manuel sur la prise en compte du genre en faveur des résultats liés à l'égalité des sexes](#) (en anglais, 2022:42) explique que les résultats transformateurs des rapports de genre promeuvent des changements dans les normes socioculturelles, les valeurs, les attitudes et les pratiques ainsi que dans les structures et les processus formels et informels du pouvoir.

Le CCS considère qu'il est essentiel de traiter les causes profondes pour mettre en œuvre les ODD : « La prévention et la résolution des crises, le traitement des causes profondes, la gestion des risques, le renforcement de la résilience et le maintien de la paix sont des objectifs partagés au sein de l'ensemble du système des Nations Unies¹⁸ ».

Pour respecter le **critère c**, les UNCT doivent montrer qu'elles ont contribué à un changement transformateur en faveur de l'égalité des sexes dans au moins un *outcome* au niveau des résultats.

¹⁷ Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030, A/RES/70/1, para 8.

¹⁸ Principes communs du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la

coordination [CCS] pour orienter l'appui du système des Nations Unies à la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030, avril 2016 (en anglais)

Conclusions et explication

- a) **L'UNCT a atteint ou est en bonne voie d'atteindre certains des résultats en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes prévus dans les résultats (outcomes) de l'UNSDCF, conformément aux priorités des ODD, dont celles de l'ODD 5. Atteint.** Les résultats de la première année de mise en œuvre de l'UNSDCF montrent que l'UNCT est en bonne voie d'atteindre les cibles établies en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, telles qu'elles sont priorisées dans trois des domaines thématiques de l'UNSDCF 2018-2022.
- Résultat/Outcome 1 : Gouvernance, droits de l'homme et égalité des sexes, produits 1, 2 et 3 – renforcement des capacités parmi les institutions nationales en vue de faire avancer l'égalité des sexes, et renforcement des capacités et des compétences chez les femmes afin qu'elles puissent revendiquer leurs droits dans la gouvernance démocratique. Alignés aux **objectifs d'ODD 5.1, 5.5 et 5.C.**
 - Résultat/Outcome 2 : Croissance économique durable et équitable, produits 1 et 2 – autonomisation économique des femmes par le biais d'un appui au développement des connaissances et des compétences des institutions publiques, des organisations de la société civile (OSC) et des entreprises pour concevoir et mettre en œuvre des politiques sensibles aux questions de genre dans le domaine du développement économique. Alignés aux objectifs **d'ODD 5.1, 5.5, 5. A et 5.C.**
 - Résultat/Outcome 4 : Développement social inclusif, produits 2 et 5 – accès des femmes à des services d'éducation, de santé et sociaux de qualité et protection des femmes contre la violence. Alignés aux objectifs **d'ODD 5.1, 5.2 et 5.3.**

Les progrès sont notables dans le domaine de la formulation de politiques. En 2018, deux documents importants qui aideront à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ont été approuvés : la Stratégie nationale 2018-2023 sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique et le Programme national de mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité pour la période de 2018 à 2021, ainsi que son plan d'action. Parmi les autres résultats figurent l'amélioration de la préparation des autorités publiques centrales afin d'intégrer l'égalité des sexes dans les politiques publiques, le renforcement des connaissances et de la compréhension de la société civile relativement aux modalités d'analyse des priorités et processus budgétaires du gouvernement du point de vue de l'égalité des sexes, et l'élargissement de l'accessibilité des services d'orientation et d'assistance pour

Les résultats en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes qui ont été obtenus au cours de la première année de mise en œuvre de l'UNSDCF, en 2018, sont pris en compte dans les matrices des rapports d'avancement des plans de travail bisannuels conjoints 2018-2019 des Nations Unies. De plus, les résultats sont clairement visibles lors de l'analyse des progrès réalisés au niveau des indicateurs des *outcomes*.

Les données disponibles indiquent des progrès relativement aux critères de base pour cinq indicateurs de résultats (*outcome*) sensibles à la dimension du genre : 1) le niveau de confiance des femmes à l'égard des institutions de gouvernance publiques ; 2) la proportion de femmes occupant des postes auxquels elles ont été élues ou nommées ; 3) le taux d'emploi global des femmes ; 4) la proportion de jeunes femmes qui occupent un emploi, sont étudiantes ou suivent une formation ; 5) le taux de naissances chez les adolescentes. Bien que le taux d'emploi global des femmes ait augmenté, il a légèrement diminué dans les zones urbaines. La performance des données correspondant à un indicateur de résultat (*outcome*) – l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes – est faible par rapport au critère de base. Un suivi sur les prochaines années révélera si cette baisse traduit une tendance négative ou si elle n'est que passagère.

Compte tenu des avancées globales positives réalisées en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes en 2018, l'UNCT demeure en bonne voie d'apporter d'importantes contributions aux cibles établies. Toutefois, les domaines de vulnérabilité potentiels qui ressortent des chiffres négatifs initiaux sur l'écart salarial entre les sexes et le taux d'emploi des femmes dans les zones urbaines méritent une attention particulière.

- c) Au moins un *outcome* de l'UNSDCF au niveau des résultats a contribué à un changement transformateur relativement à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes. Non atteint. Bien que les résultats obtenus jusqu'ici représentent une contribution substantielle à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes, aucun ne peut être qualifié de transformateur en vertu de la définition du « Manuel sur la prise en compte du genre ».

Preuves ou moyens de vérification

UNSDCF 2018-2022

Contributions de l'agence au rapport annuel 2018 sur les résultats des pays en vertu de l'UNSDCF 2018-2022

Rapport d'avancement 2018-2019 des plans de travail annuels conjoints des Nations Unies

Suivi des données d'UN-Info

Annexes



ANNEXE 1

BOÎTE À OUTILS VIRTUELLE RELATIVE À L'ÉVALUATION DE LA FEUILLE DE RÉSULTATS UNCT-SWAP POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES ET À LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION

La boîte à outils virtuelle relative à l'évaluation de la feuille de résultats UNCT-SWAP pour l'égalité des sexes et à la mise en œuvre du plan d'action, créée par le bureau régional d'ONU Femmes pour l'Asie et le Pacifique, propose des ressources pour toutes les équipes-pays dans le monde, pour soutenir l'action collective et la coordination interagences pour l'avancement de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes tout au long du cycle de l'UNSDCF, conformément aux normes minimales établies par le GNUDD dans la feuille de résultats UNCT-SWAP. Cette boîte à outils virtuelle est uniquement disponible en anglais.

La boîte à outils contient une compilation de ressources et de supports pour aider les UNCT à mener des évaluations complètes ainsi qu'à faire avancer les progrès relativement aux 15 indicateurs de performance de l'UNCT-SWAP.

Les ressources dans l'onglet « UNCT-SWAP Comprehensive Assessment » (Évaluation complète de l'UNCT-SWAP) comprennent des présentations et des modèles de bonnes pratiques au niveau des pays pour contribuer à orienter les UNCT dans la conduite d'évaluations complètes de l'UNCT-SWAP une fois par cycle du plan-cadre de coopération, ainsi que des mises à jour sur les avancements annuels.

UNCT SWAP Gender Equality Scorecard Assessment

- [UNCT-SWAP Technical Guidance \(2018\)](#)
- Good Practice UNCT SWAP Assessment Process
 - [Good Practice Organizing Resources \(MOV\) for UNCT-SWAP Assessment](#)
 - [Good Practice Scorecard Actions Implementation Plan Tanzania](#)
 - [Good Practice UNCT-SWAP Coordination Models](#)
 - [Good Practice UNCT-SWAP Implementation Plan India](#)
- UNCT-SWAP Scorecard Briefings
 - [UNCT Scorecard Briefing for UNCTs Oct2020](#)
 - [UNCT Scorecard Overview for IAT Briefing Sept 2020](#)
- UNCT-SWAP Templates
 - [UNCT SWAP Action Plan Template](#)
 - [UNCT SWAP Performance Indicator Reporting Template](#)
- UNCT-SWAP TORs
 - [Sample TOR for IAT](#)
 - [Sample UNCT-SWAP TOR for consultant](#)
- [Handbook on Gender Mainstreaming for Gender Equality Results \(2022\)](#)

Les utilisateurs ont également la possibilité de télécharger des versions électroniques du modèle de plan d'action pour la feuille de résultats UNCT-SWAP et du modèle de rapport sur les indicateurs de performance de l'UNCT-SWAP.

D'autres ressources figurent dans les 15 onglets correspondant à chaque indicateur de performance de l'UNCT-SWAP, chacun comprenant des modèles de bonnes pratiques, des listes de vérification, des lignes directrices et d'autres supports pour aider les UNCT à prendre des mesures concrètes en vue de satisfaire les exigences minimales pour chaque indicateur de performance.

1.1 COMMON COUNTRY ANALYSIS INTEGRATES GENDER ANALYSIS

- Country Level Good Practice Models
- Global Guidance and Resources

1.2 GENDER EQUALITY MAINSTREAMED IN UNSDCF OUTCOMES

- Country Level Good Practice Models
- Global Guidance and Resources

1.3 UNSDCF INDICATORS MEASURE CHANGES ON GENDER EQUALITY

- Country Level Good Practice Models
- Global Guidance and Resources

2.1 JOINT PROGRAMMES CONTRIBUTE TO REDUCING GENDER INEQUALITIES

- Country Level Good Practice Models
- Global Guidance and Resources

Il est possible de sélectionner les supports dans chacun des onglets de la boîte à outils et de les utiliser indépendamment les uns des autres. La boîte à outils peut également être utilisée de manière ad hoc par toute personne au sein du système des Nations Unies dont le travail vise à renforcer une action coordonnée en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. D'autres ressources et supports seront inclus dans la boîte à outils à mesure de leur disponibilité.

ANNEXE 2

KIT D'OUTILS PRATIQUE CONCERNANT LA FEUILLE DE RÉSULTATS UNCT-SWAP POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES

INTRODUCTION

La [boîte à outils pratique concernant la feuille de résultats UNCT-SWAP pour l'égalité des sexes](#) a été élaborée par le bureau régional d'ONU Femmes pour l'Afrique de l'Ouest et Centrale en soutien au déploiement de l'UNCT-SWAP pour l'égalité des sexes dans la région de l'Afrique de l'Ouest et Centrale, mais elle peut être utilisée par tous les UNCT dans le monde.

La boîte à outils fournit des **orientations étapes par étapes** sur la manière comment réaliser une feuille de résultats UNCT-SWAP pour l'égalité des sexes avec la mise à disposition de documents, des outils et des modèles pratiques considérés comme essentiels pour soutenir la compréhension et la mise en œuvre du processus dans chacune de ses étapes. Ce sont des ressources pratiques qui sont mises à la disposition des UNCT et qui décrivent et étayent chaque étape dans le cadre de tâches simples à réaliser pour chaque activité.

La boîte à outils est conçue comme un **outil de renforcement des capacités** de tous les membres du personnel des Nations Unies qui contribuent à mettre en œuvre l'UNCT-SWAP pour l'égalité des sexes, et elle **garantit une approche commune** relativement à la feuille de résultats.

Tous les supports inclus dans la trousse à outils sont disponibles dans deux langues : en français et en anglais.

Étant donné que la *boîte à outils pratique* est une plateforme ouverte, n'hésitez pas à proposer des commentaires, des intégrations et des ajouts au bureau régional de la région Afrique de l'Ouest et Centrale, directement auprès de [l'Analyste de la planification stratégique et de la coordination](#).

La boîte à outils pratique vient compléter la [Boîte à outils relative à l'évaluation de la feuille de résultats UNCT-SWAP pour l'égalité des sexes et à la mise en œuvre du plan d'action](#) (voir l'Annexe 1).

COMMENT UTILISER LA BOÎTE À OUTILS ?

La *boîte à outils pratique* de la feuille de résultats UNCT-SWAP pour l'égalité des sexes est accessible par le biais du **tableau de bord MIRO virtuel** et tous les documents sont disponibles au téléchargement dans la liste de ressources suivante.

[CLIQUER ICI POUR PARCOURIR LA BOÎTE À OUTILS \(Versions anglaise et française\)](#)

La boîte à outils sur le tableau de bord MIRO s'articule autour de quatre sections :

1. **Cadre** : Il représente chaque phase identifiée dans la feuille de résultats pour l'égalité des sexes avec des délais indicatifs. Pour chaque phase, le cadre précise les principales mesures et étapes clés dans leur séquence logique et définit le rôle de toutes les parties prenantes (consultant, Coordonnateur ou Coordonnatrice résident-e,

Bureau du Coordonnateur ou de la Coordonnatrice résident-e, etc.). Il est également visuellement associé à la boîte à outils, qui s'affiche à droite sous le tableau blanc et propose un accès direct à tous les documents/outils correspondant à chaque phase spécifique.

2. **Boîte à outils** : Elle se trouve sous le cadre et contient tous les documents, outils et modèles indiqués dans le cadre pour chaque phase. Il est possible de tous les visualiser directement sur le tableau de bord ou de les télécharger (liens vers des documents Word, Excel ou PPT).
3. **Tableau de bord** : C'est un référentiel lié aux feuilles de résultats pour l'égalité des sexes dans la région Afrique de l'Ouest et Centrale. Ici, il est possible d'y télécharger des rapports complets et/ou des tableaux de synthèse concernant la performance des indicateurs dans chaque pays, par année de mise en œuvre et, par la suite, des graphiques simples présentant la performance des indicateurs par année et par pays pourront être ajoutés au tableau.
4. **Notation des indicateurs** : Cette section contient une présentation graphique des critères de notation pour chaque indicateur. Elle peut être utilisée au niveau de l'UNCT en tant qu'espace virtuel pour travailler conjointement sur les indicateurs au cours de la phase d'analyse : pour faciliter la compréhension et la mise en commun du travail sur chaque indicateur ; pour télécharger des moyens de vérification pour chaque indicateur (plutôt qu'un dossier partagé) ; pour télécharger la notation et les points d'action pour chaque indicateur ; et pour assurer un suivi de la performance des indicateurs d'une année à l'autre.

Contenu du kit d'outils pratique :

1. Phase préparatoire

- 1.1. Kit de démarrage
 - 1.1.1. Orientations
 - 1.1.2. TdR de la feuille de résultats
 - 1.1.3. Feuille de route proposée
 - PPT pour la réunion d'information
 - PPT pour la présentation au GTG
- 1.2. Lancement de l'exercice
 - 1.2.1. TdR de consultant
 - 1.2.2. Courriel du Bureau du Coordonnateur ou de la Coordonnatrice résident-e pour l'établissement de l'équipe d'évaluation interagences
 - 1.2.3. Composition du groupe de travail et profils des membres de l'équipe d'évaluation interagences_MoV
 - 1.2.4. Objectifs et projet de points à l'ordre du jour de la réunion d'information
 - PPT pour la réunion d'information de l'équipe d'évaluation interagences
- 1.3. Enquête sur la culture organisationnelle
 - a. Phase préparatoire de la liste de vérification
 - b. Glossaire essentiel

2. Phase d'analyse

- 2.1. Modèle de rapport
- 2.2. Modèle de plan d'action
- 2.3. Tableau sur la parité entre les sexes
- 2.4. Tableau de synthèse des indicateurs
- 2.5. Tableau récapitulatif des critères de notation des indicateurs
- 2.6. Points d'action des critères de notation des indicateurs
- 2.7. PPT de la première séance de travail avec les groupes de travail
- 2.8. Objectifs de l'atelier de retours d'information

3. Phase de finalisation

- 3.1. Proposition de structure pour le rapport final
- 3.2. Tableau de synthèse de la performance des indicateurs

ANNEXE 3

EXEMPLE DE TERMES DE RÉFÉRENCE POUR UN.E CONSULTANT.E POUR FACILITER LA FEUILLE DE RÉSULTATS UNCT-SWAP POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES

Titre de poste : Consultant.e chargé.e d'appuyer la feuille de résultats UNCT-SWAP pour l'égalité des sexes (indiquer si le poste est international ou national)

Pays/lieu d'affectation :

Date de début de la mission :

Durée de la mission : 15 jours ouvrables (estimation, à modifier selon les besoins)

Nom et poste fonctionnel du superviseur :

CONTEXTE

La feuille de résultats des équipes de pays des Nations Unies relative au plan d'action pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (UNCT-SWAP) a été élaborée sous forme de cadre de responsabilisation pour évaluer l'efficacité de la prise en compte des questions de genre par les équipes de pays des Nations Unies (UNCT). Elle soutient la mise en œuvre du cadre de coopération tenant compte de la dimension du genre et assure une meilleure redevabilité de l'UNCT en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, conformément à la politique institutionnelle des Nations Unies.

L'UNCT-SWAP évalue le statut de l'intégration de l'égalité des sexes dans le cadre de 7 dimensions et de 15 indicateurs et identifie les lacunes éventuelles pour élaborer des mesures correctrices. Deux groupes distincts au sein de l'équipe de pays des Nations Unies soutiennent l'UNCT-SWAP – le groupe thématique sur le genre (GTG) et une équipe d'évaluation interagences. Cette dernière comprend des représentants du GTG, d'autres groupes régionaux, du Bureau du Coordonnateur ou de la Coordinatrice résidente, de l'équipe de gestion des opérations (OMT) et de groupes de suivi-évaluation. Ces deux groupes sont chargés d'accomplir le processus UNCT-SWAP sous la direction du Bureau du Coordonnateur ou de la Coordinatrice résidente et des responsables d'agences, de manière collaborative et en temps opportun, avec l'appui du consultant.

Le ou la consultant.e recruté.e dans le cadre de la feuille de résultats UNCT-SWAP pour l'égalité des sexes sera chargé.e de faciliter l'exercice de la feuille de résultats UNCT-SWAP pour l'égalité des sexes. Son rôle sera aussi d'appliquer des méthodes participatives pour veiller à ce que l'équipe d'évaluation interagences soit en place dès le début de l'exercice et à ce qu'elle dirige le processus et se l'approprie. Le ou la consultant.e sera sous la supervision générale des coprésidents de GTG, avec l'appui des bureaux régionaux et pays d'ONU Femmes et en collaboration étroite avec l'équipe d'évaluation interagences et le personnel d'ONU Femmes. Le ou la consultant.e suivra le guide technique UNCT-SWAP.

(Actualiser/insérer les informations sur l'équipe de pays, le processus du cadre de coopération, etc.)

PRINCIPAUX OBJECTIFS DE LA MISSION

L'objectif principal de cette mission de consultation est de faciliter la feuille de résultats UNCT-SWAP pour l'égalité des sexes et

d'évaluer l'efficacité de l'équipe de pays des Nations Unies dans l'intégration du genre, la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, ainsi que de fournir un ensemble d'actions en vue d'améliorations. Les objectifs de l'exercice sont les suivants :

- Aider les équipes de pays des Nations Unies à identifier les domaines dans lesquels elles répondent aux exigences minimales du GNUDD dans leurs pratiques et leurs résultats en matière d'intégration du genre et ceux dans lesquels elles n'y répondent pas.
- Encourager un dialogue constructif au sein de l'équipe de pays des Nations Unies concernant le statut actuel du soutien à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes et à la manière de l'améliorer.
- Identifier les domaines dans lesquels une assistance technique peut soutenir la réalisations des exigences minimales.
- Partager les bonnes pratiques en soutien aux priorités nationales afin de faire avancer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

RESPONSABILITÉS/ÉTENDUE DU TRAVAIL ET LIVRABLES

La méthodologie de la feuille de résultats UNCT-SWAP pour l'égalité des sexes a été conçue pour une autoévaluation au niveau national en vue de promouvoir une compréhension et une appropriation plus étendues des résultats. Le ou la consultant.e facilitera l'exercice et appliquera des méthodes participatives, en promouvant le leadership dans le cadre du processus et son appropriation au sein de l'équipe d'évaluation dès le début de l'exercice.

Pour orienter et soutenir l'équipe d'évaluation interagences, le consultant mènera les activités suivantes dans les délais prévus :

Examen des documents de référence (à domicile, **x jours de travail**) : **(Inclure les documents de référence pertinents ici. Par exemple) :**

- Guide technique et cadre de la feuille de résultats UNCT-SWAP pour l'égalité des sexes
- Tendances mondiales/régionales et rapports sur l'UNCT-SWAP pour les pays dans les régions ainsi que pour d'autres pays
- Analyse commune de pays (CCA) et le plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable
- (UNSDCF) actuels, qui ont été approuvés, ou équivalent
- Dernières orientations du GNUDD sur le plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable
- Documents de planification, budgétisation et programmation, procès-verbaux de réunions et documentation de communications de l'équipe de pays des Nations Unies

- Procès-verbaux de réunions du Groupe Thématique Genre (GTG) ou de son équivalent, ainsi que les termes de référence, le plan de travail et les rapport annuels du GTG
- Rapports du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), plans et lois sur l'égalité des sexes au niveau national, etc.

Assistance et soutien à l'équipe d'évaluation interagences relativement à l'évaluation au niveau du pays : (x jours de travail)

- Appuyer la collecte de données et d'éléments factuels complémentaires pour évaluer les indicateurs.
- Mener une analyse des questions de genre dans les documents de référence requis pour aider l'équipe d'évaluation interagences à analyser les domaines de performance.
- Faciliter des séances de travail avec les principales parties prenantes, telles que le Coordonnateur ou la Coordonnatrice résident·e, les responsables d'agences, le personnel des programmes, les équipes de suivi, évaluation et apprentissage, l'équipe de communication des Nations Unies et celui des opérations, le GTG, les partenaires, etc., et leur apporter un soutien technique pour discuter des domaines de performance et les évaluer.
- Remplir la matrice d'évaluation selon les discussions et les accords convenus avec l'équipe d'évaluation interagences.
- Faciliter une séance de suivi avec les responsables d'agences de l'équipe de pays des Nations Unies pour discuter des résultats et des mesures proposées.

Établissement de rapports (x jours de travail) :

- Rapport narratif provisoire de l'UNCT-SWAP, avec les contributions de l'équipe d'évaluation interagences.
- Préparer un plan d'action basé sur les points d'actions convenus identifiés dans le cadre de l'évaluation.
- Élaborer la version finale du rapport narratif et du plan d'action de l'UNCT-SWAP selon les retours, notamment ceux des responsables d'agences de l'UNCT.

ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE

La performance du ou de la consultant·e sera évaluée par rapport à divers critères concernant un certain nombre d'aspects tels que : la ponctualité, la responsabilité, l'esprit d'initiative, la communication, la précision et la qualité des produits fournis.

LIEU D'AFFECTATION ET MODALITÉS LIÉES AUX DÉPLACEMENTS

Il est attendu du ou de la consultant·e qu'il ou elle travaille [à domicile/sur place] et qu'il ou elle organise au minimum X jours de réunions en présentiel avec les agences des Nations Unies, les partenaires et les parties prenantes

conformément au plan de travail convenu.

EXPÉRIENCE ET QUALIFICATIONS

Valeurs centrales :

- Respect de la diversité : faire preuve d'une sensibilité culturelle, d'une attention à la diversité et d'une bonne compréhension des différences en termes de valeurs, et apprendre de la diversité culturelle.
- Intégrité : faire preuve de cohérence dans la défense et la promotion des valeurs des Nations Unies dans ses actions et ses décisions, conformément au code de conduite des Nations Unies.
- Professionnalisme : faire preuve de compétences professionnelles et de connaissances spécialisées relativement aux principaux domaines de travail concernés, notamment une expertise technique solide dans les questions liées au genre.

Compétences centrales :

- Connaissance des questions de genre et sensibilité dans ce domaine ;
- Redevabilité ;
- Créativité dans la résolution de problèmes ;
- Communications efficaces ;
- Collaboration inclusive ;
- Engagement des parties prenantes ;
- Comportement exemplaire.

Compétences fonctionnelles :

- Engagement solide en faveur des questions liées à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes et bonne compréhension de ces questions ;
- Compétences interpersonnelles solides ;
- Compétences organisationnelles solides et forte autonomie ;
- Compétences solides en recherche et communication ;
- Capacité à établir des priorités et à travailler sous pression avec les collègues à tous les niveaux ;
- Connaissances sur l'intégration de la dimension de genre et connaissance souhaitée de la feuille de résultats UNCT-SWAP pour l'égalité des sexes ;
- Développement et innovation : assumer son développement personnel et avoir un esprit d'initiative ;

- Travailler au sein d'équipes : faire preuve d'une capacité à travailler dans un environnement multiculturel et multiethnique ainsi qu'à entretenir des relations professionnelles efficaces avec des personnes de différentes nationalités et de milieux culturels divers;
- Communication et partage de l'information : faciliter et encourager une communication ouverte et promouvoir des communications efficaces;
- Autonomie et intelligence émotionnelle : rester calme et positif, même dans les moments difficiles, gérer les situations tendues avec diplomatie et tact, et adopter continuellement un comportement cohérent à l'égard des autres;
- Gestion des conflits : faire ressortir les conflits et les résoudre de manière proactive en reconnaissant les différents sentiments et points de vue et en focalisant l'énergie sur une solution mutuellement acceptable;
- Apprentissage continu et partage des connaissances : encourager l'apprentissage et le partage des connaissances.
- La maîtrise de l'anglais à l'écrit et à l'oral est requise; la connaissance de (ajouter la langue concernée) à un niveau professionnel est un plus;
- Une bonne maîtrise de MS Office et d'outils de visualisation de données est un plus.

Qualifications et expérience requises :

Éducation :

- Diplôme de maîtrise/ Master en sciences sociales, en études sur l'égalité des sexes, en anthropologie, en gestion, en politique publique ou en sciences sociales associées. Un doctorat est un plus.

Expérience :

- Au moins 5 années d'expérience professionnelle dans au moins un des domaines suivants : coordination d'activités des Nations Unies en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes (GTG, UNCT-SWAP, programmes conjoints pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes), programmes pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.
- Une expérience de la conduite d'activités de recherche et de la collecte et l'analyse de données sur l'égalité des sexes, notamment dans le cadre d'enquêtes et de groupes de discussion, est un plus.
- Une expérience passée liée aux feuilles de résultats pour l'égalité des sexes, aux marqueurs pour l'égalité des genres, aux analyses communes de pays (CCA) ainsi qu'aux rapports descriptifs et aux matrices de suivi du plan-cadre de coopération (UNSDCF) est un plus.
- Excellentes connaissances des méthodes de planification et de gestion fondée sur les résultats tenant compte de la dimension du genre.
- Expérience de l'élaboration et de l'exécution de programmes de formation, de trousseaux à outils et de matrices d'évaluation et de suivi.
- Connaissances sur les instruments (internationaux et nationaux) en faveur des droits humains des femmes.

Compétences linguistiques et autres aptitudes :

ANNEXE 4

LETTRÉ ADRESSÉE AU PERSONNEL POUR L'ENQUÊTE SUR LA CULTURE ORGANISATIONNELLE

Modèle de courriel du Coordonnateur ou de la Coordonnatrice résident·e aux responsables d'agences pour demander à leur personnel de répondre à l'enquête :

Chers/chères responsables d'agences,

Comme vous le savez, notre équipe de pays des Nations Unies mène actuellement une autoévaluation en s'appuyant sur la feuille de résultats UNCT-SWAP pour l'égalité des sexes afin d'évaluer le statut de l'intégration du genre au sein de notre équipe de pays. Dans le cadre de la méthodologie, l'équipe de pays des Nations Unies est priée de mener une courte enquête auprès du personnel concernant l'égalité des sexes et la culture organisationnelle. Il ne faut pas plus de cinq minutes pour répondre à l'enquête en ligne, et les réponses nous donneront des informations utiles quant aux perceptions du personnel des Nations Unies sur les questions de genre dans l'environnement de travail. Toutes les réponses sont anonymes.

Je vous serais reconnaissant·e de bien vouloir diffuser cette enquête à votre personnel respectif en lui demandant de répondre au questionnaire à choix multiples **d'ici le [xx mois]** pour respecter les délais de l'évaluation. Le lien vers l'enquête est le suivant :

Insérer le lien fourni par le service d'assistance

Je vous remercie par avance de votre appui. Bien cordialement,

Modèle de courriel du Coordonnateur ou de la Coordonnatrice résident·e à tous les membres du personnel des Nations Unies pour leur demander de répondre à l'enquête :

Cher/chères collègues des Nations Unies,

L'équipe de pays des Nations Unies mène actuellement une autoévaluation en s'appuyant sur la feuille de résultats UNCT-SWAP pour l'égalité des sexes afin d'évaluer le statut de l'intégration du genre au sein de notre équipe de pays. Dans le cadre de la méthodologie, il est demandé de mener une courte enquête auprès du personnel concernant l'égalité des sexes et la culture organisationnelle.

Il ne faut pas plus de cinq minutes pour répondre à l'enquête en ligne, et les réponses nous donneront des informations utiles quant aux perceptions du personnel des Nations Unies sur les questions de genre dans l'environnement de travail. Toutes les réponses sont anonymes.

Veuillez répondre au questionnaire à choix multiples **d'ici le [xx mois]** pour respecter les délais de l'évaluation. Le lien vers l'enquête est le suivant :

Insérer le lien fourni par le service d'assistance

Je vous remercie par avance de votre appui. Bien cordialement,

ANNEXE 5

ENQUÊTE SUR LA CULTURE ORGANISATIONNELLE

Contexte

Cette courte enquête sur l'égalité des sexes et la culture organisationnelle fait partie d'une évaluation plus générale de la « feuille de résultats UNCT-SWAP » au niveau des pays qui est en cours dans votre pays. Approuvée par le GNUD en 2008 pour répondre à la politique du CCS sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (CCS/2006/2), l'évaluation examine l'efficacité de l'intégration du genre par les équipes de pays des Nations Unies.

Cette enquête de 10 questions est envoyée à tous les membres du personnel des Nations Unies présents dans le pays. Il vous faudra environ 5 minutes pour y répondre. Les résultats contribueront à orienter la planification des actions au niveau des pays.

Veuillez répondre au mieux de vos connaissances et de votre expérience. Il n'y a pas de mauvaises réponses et **toutes les réponses sont anonymes**.

Nous vous remercions d'avance de votre participation. Pour toute question, n'hésitez pas à contacter le service d'assistance relativement à la feuille de résultats UNCT-SWAP pour l'égalité des sexes, à l'adresse genderscorecard.helpdesk@unwomen.org.

Informations démographiques

1. Sélectionnez votre sexe* :

- ☐ Féminin
- ☐ Masculin
- ☐ Autre

2. Sélectionnez une réponse ci-dessous* :

- ☐ Membre du personnel national
- ☐ Membre du personnel international

3. Sélectionnez une réponse ci-dessous* :

- ☐ Mon poste inclut des fonctions de supervision du personnel
- ☐ Mon poste n'inclut pas des fonctions de supervision du personnel

Enquête

1. Le système des Nations Unies dans ce pays déploie des efforts adéquats pour s'acquitter de son mandat de représentation égale des femmes et des hommes à tous les niveaux.

- ☐ Tout à fait d'accord

- ☐ D'accord
- ☐ Neutre
- ☐ Pas d'accord
- ☐ Pas du tout d'accord

2. Mon/ma responsable d'agence (et d'autres responsables d'agences au sein de cette équipe de pays des Nations Unies, s'ils sont connus) fait preuve d'un engagement envers l'égalité des sexes sur le lieu de travail.

- ☐ Tout à fait d'accord
- ☐ D'accord
- ☐ Neutre
- ☐ Pas d'accord
- ☐ Pas du tout d'accord

3. Le personnel des Nations Unies dans ce pays fait preuve d'un engagement envers l'égalité des sexes sur le lieu de travail.

- ☐ Tout à fait d'accord
- ☐ D'accord
- ☐ Neutre
- ☐ Pas d'accord
- ☐ Pas du tout d'accord

4. Le système des Nations Unies dans ce pays facilite de manière adéquate une participation égale des femmes et des hommes à tous les niveaux de l'organisation.

- ☐ Tout à fait d'accord
- ☐ D'accord
- ☐ Neutre
- ☐ Pas d'accord
- ☐ Pas du tout d'accord

5. Les membres du personnel des Nations Unies au sein de cette équipe de pays sont traité-es de manière équitable, indépendamment de leur sexe, de leur identité de genre ou de leur orientation sexuelle.

- ☐ Tout à fait d'accord
- ☐ D'accord
- ☐ Neutre
- ☐ Pas d'accord
- ☐ Pas du tout d'accord

6. Le système des Nations Unies dans ce pays dispose de procédures adéquates pour prévenir les actes de harcèlement sexuel et d'exploitation et l'abus d'autorité, et pour y remédier.

- ☐ Tout à fait d'accord
- ☐ D'accord
- ☐ Neutre
- ☐ Pas d'accord
- ☐ Pas du tout d'accord

7. Le système des Nations Unies dans ce pays dispose de procédures adéquates pour protéger ma sécurité personnelle.

- ☐ Tout à fait d'accord
- ☐ D'accord
- ☐ Neutre
- ☐ Pas d'accord
- ☐ Pas du tout d'accord

8. L'ensemble des droits (par exemple, congé de maternité et de paternité, allaitement) soutient le personnel dans le maintien d'un équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle.

- ☐ Tout à fait d'accord
- ☐ D'accord
- ☐ Neutre
- ☐ Pas d'accord
- ☐ Pas du tout d'accord

9. L'ensemble de modalités de travail flexibles (par exemple, télétravail, horaires décalés, horaires comprimés) soutient les effectifs dans le maintien d'un équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle.

- ☐ Tout à fait d'accord
- ☐ D'accord
- ☐ Neutre
- ☐ Pas d'accord
- ☐ Pas du tout d'accord

10. Mon/ma responsable d'agence (et d'autres responsables d'agences au sein de cette équipe de pays des Nations Unies, s'ils sont connus) soutient le personnel dans l'établissement de relations adéquates entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

- ☐ Tout à fait d'accord
- ☐ D'accord
- ☐ Neutre
- ☐ Pas d'accord
- ☐ Pas du tout d'accord

Exemples de questions supplémentaires qu'il est possible d'ajouter dans l'enquête sur demande :

11. Mon/ma responsable d'agence ou mon/ma supérieur-e a parlé de façon positive au sujet des modalités de travail flexibles et/ou les a promues au cours des 12 derniers mois.

- ☐ Oui
- ☐ Non

12. J'ai profité des modalités de travail flexibles au cours des 12 derniers mois.

- ☐ Oui
- ☐ Non

13. J'ai subi du harcèlement sexuel sur le lieu de travail ou j'en ai été témoin au cours des 12 derniers mois.

- ☐ Oui
- ☐ Non

14. Si oui, j'ai signalé l'acte de harcèlement sexuel dans le cadre du mécanisme de signalement établi au sein de mon agence.

- ☐ Oui
- ☐ Non

ANNEXE 6

INTRODUCTION À LA PLATEFORME DE L'UNCT-SWAP : INSCRIPTION DES NOUVEAUX UTILISATEURS ET INTRODUCTION À L'ÉTABLISSEMENT DE RAPPORTS

Avant l'inscription, contactez le service d'assistance de l'UNCT-SWAP, à l'adresse genderscorecard.helpdesk@unwomen.org, afin de fournir le(s) nom(s) du ou des points focaux pour la plateforme de rapports de votre UNCT. Le service d'assistance actualisera ensuite la liste de contacts.

PARTIE I : Inscription d'un nouvel utilisateur

Étape 1 : Création d'un compte

- ❑ Aller à l'adresse <https://unswap.unwomen.org/>
- ❑ Les points focaux qui soumettent un rapport pour la première fois, qu'ils fassent partie du personnel d'ONU Femmes ou non, doivent cliquer sur le bouton « Sign up now » (S'inscrire maintenant).
Remarque : Ensuite, une fois que vous disposez d'un compte, vous pouvez vous connecter en utilisant votre adresse électronique et votre mot de passe.
- ❑ Veuillez renseigner toutes les informations demandées.
- ❑ N'oubliez pas de cliquer sur « Send verification code » (Envoyer un code de vérification).
Remarque : En consultant vos courriels pour obtenir le code, assurez-vous de contrôler votre boîte de courriels indésirables/ spam.
- ❑ Veuillez renseigner toutes les informations demandées.
- ❑ N'oubliez pas de cliquer sur « Send new code » (Envoyer un nouveau code) si vous n'avez pas reçu le premier code.
Remarque : En consultant vos courriels pour obtenir le code, assurez-vous de contrôler votre boîte de « pourriels ».
- ❑ Une fois que le code de vérification a été envoyé à votre adresse électronique, assurez-vous de le saisir et de cliquer sur « Verify code » (Vérifier le code).
- ❑ Une fois que tous les champs ont été remplis et que la vérification est terminée, vous pouvez créer votre compte.

This screenshot shows the verification stage of account creation. It includes input fields for 'Email Address' (containing 'ghenwa.antonios@hotmail.com') and 'Verification code'. Below these are two buttons: 'Verify code' and 'Send new code'. At the bottom, there are fields for 'New Password' and 'Confirm New Password'.

Étape 2 : Connexion avec un nouveau compte

- ❑ Une fois que votre compte a été créé et que vous êtes connecté-e, le système vous demande :
 - ❑ Le nom de votre plan-cadre (par exemple, feuille de résultats UNCT-SWAP pour l'égalité des sexes : « **comprehensive report** » [rapport complet]).
 - ❑ Le nom de votre équipe de pays des Nations Unies.
- ❑ Un avis sera envoyé au service d'assistance sous 1 ou 2 jour(s) ouvrable(s) (vous recevrez un exemplaire). Vous recevrez un deuxième courriel indiquant que votre accès a été approuvé. Vous pouvez ensuite démarrer le processus de rapport en ligne!

This screenshot shows the login interface. At the top is the 'UN WOMEN' logo. Below it, the text 'Sign in with UN Women account' is followed by a 'UN Women Staff Login' button. An 'or' separator leads to 'Sign in with your existing account', which includes fields for 'Email Address' and 'Password', and a 'Forgot your password?' link. A large blue 'Sign in' button is at the bottom. A red circle highlights the link 'Don't have an account? Sign up now'.

This screenshot shows the full account creation form. It starts with 'Email Address' and 'Send verification code' buttons. Below are 'New Password' and 'Confirm New Password' fields. Further down are 'Display Name', 'Given Name', and 'Surname' fields. At the bottom are 'Create' and 'Cancel' buttons.

- ❑ Si vous avez choisi de soumettre un « **Comprehensive Report** » (rapport complet), le système vous invitera à sélectionner l'onglet « Comprehensive Report ».



- ❑ Si vous soumettez un « **Annual Progress Report** » (Rapport d'avancement annuel), sélectionnez l'onglet « Annual Progress Report ».



Remarque : Vous ne pouvez accéder qu'à un seul rapport à la fois. En conséquence, si vous avez choisi de soumettre un rapport complet, vous devez répéter le processus d'inscription pour accéder au rapport annuel.

- ❑ Des instructions sur l'utilisation de la plateforme et un lien direct vers le service d'assistance de l'UNCT-SWAP s'afficheront en bas de la page.

How to use this web-based reporting system

Log-in to the system using your UN email address and the password provided to you.

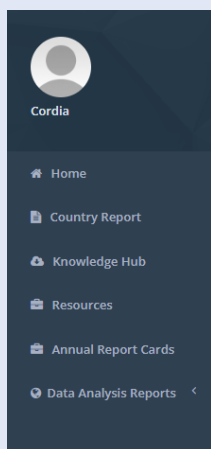
UNCT-SWAP

1. Select either "UNCT-SWAP Comprehensive Report" OR "UNCT-SWAP Annual Progress Report" from the Home page.
2. Select your country and reporting year from the dropdown menus.
3. Select the Performance Indicator under the Dimension tab and then select the relevant rating for that indicator by ticking missing, approaches, meets or exceeds requirements. Follow the question prompts to complete the fields for each Performance Indicator.
4. Click on "Save" at the completion of data entry for each Performance Indicator. You may stop at any point after clicking 'Save' and the data will be retained for you to return and complete your submission.
5. Click the "Process and Action Plan" tab next to the Dimensions tabs and follow the prompts to complete the fields.
6. Click on 'Submit Report' when you have completed all of your data entry. You will only be able to submit your report when all mandatory fields are completed.
7. After the report has been submitted, the system will send a notification email to the site administrator so that s/he can review the report data.
8. Should you realize you need to revise data after submission, please contact the [UNCT-SWAP Helpdesk](#).
9. If Admin requires any revisions, s/he will contact the submitting staff member with further information.
10. The submitting staff member can review Admin comments by clicking on the "Edit" button under the Action column in the "Reports List" screen.
11. If you would like to export data, this can be done in word/pdf from the "Export Data" option provided in the Action column in the "Reports List" screen.
12. Printing can be done from the "Print Report" option under the Actions column.
13. Technical support is available for the completion of your report. For support in using the web-based reporting system or for support in completing any fields, please contact [UNCT-SWAP Helpdesk](#).

PARTIE II : Introduction à l'établissement de rapports

Les rapports doivent être téléchargés dans leur version finale **avant** leur approbation par l'UNCT. Les rapports sont finalisés sur la plateforme une fois que leur assurance qualité a été contrôlée.

Exploration du tableau de bord



Le tableau de bord à gauche contient des onglets utiles.

- ❑ **Country Report** (rapport de pays) est l'endroit où vous commencerez à modifier les données de votre pays.
- ❑ **Knowledge Hub** (pôle de connaissances) est un outil de partage de ressources qui permet aux points focaux de télécharger des documents justificatifs en cours d'établissement de rapports. Les documents partagés dans le pôle de connaissances sont à la disposition des points focaux d'autres équipes de pays. Lors du téléchargement des documents justificatif et pour préserver la confidentialité des documents, veuillez désélectionner l'option « share to knowledge hub » (partager au pôle de connaissances).
- ❑ L'onglet **Resources** (ressources) contient des documents utiles sur les notes techniques et d'autres questions liées à l'UNCT-SWAP.
- ❑ L'onglet **Annual Report Cards** (fiches de rapports annuels) contient la lettre annuelle de votre équipe de pays.

- ❑ Après le cycle d'établissement de rapports, l'onglet **Data Analysis Reports** (rapports d'analyse de données) présente des progrès spécifiques.

1 : Étapes clés – présentation des indicateurs de performance

- ❑ Une fois que vous avez sélectionné l'onglet pour un rapport complet ou annuel, le modèle de rapport de votre équipe de pays s'affiche.
- ❑ Pour **Comprehensive Reporting** (rapport complet), il faut évaluer les 15 indicateurs de performance et saisir des notes sur la plateforme, accompagnées de justifications.
- ❑ Pour **Annual Progress Reporting** (rapport d'avancement annuel), il faut réévaluer au moins cinq indicateurs de performance (IP), avec une nouvelle notation et des justifications pour les critères de notation de chaque indicateur. Veuillez noter que la plateforme ne permet pas d'effectuer des mises à jour générales des IP. Il faut complètement réévaluer l'indicateur ou reporter les données du dernier rapport.
- ❑ Cliquez sur **edit (modifier – l'icône de stylo)** pour ouvrir le rapport et commencer à saisir vos informations. (Si vous ne voyez pas l'icône de stylo, accédez au bas de la page et déplacez la barre transversale à droite de l'écran.)
 - Le système vous renvoie directement à la page du premier indicateur de performance.

Open Date	Due Date	Status	Submitted On	Submitted By	Reviewed On	Reviewed By	Actions
29-Jan-2021	31-Mar-2021	Finalized	02-Feb-2021	cynthia.boyson...	03-Feb-2021	cynthia.boyson...	[Edit] [View] [Download]

- ❑ La question suivante vous demande si vous avez réévalué l'IP (si ce n'est pas le cas, cliquez sur « no » [non]). Une fois que vous avez sélectionné « no », la page se verrouille, ce qui empêche toute forme de modification.
- ❑ S'il s'agit de votre premier rapport d'avancement annuel, pour les IP non réévalués, veuillez sélectionner « Previous Comprehensive Data » (données complètes antérieures) dans le menu contextuel en haut à droite de l'écran.

If the indicator was not reassessed, please choose the source report to carry forward the data

Previous Comprehensive Data

Cancel

Veuillez **NE PAS** sélectionner « yes » (oui) pour les indicateurs **non** réévalués afin de modifier le contenu dans un rapport. Les notations et les descriptions ne peuvent être mises à jour que lorsqu'un IP a été réévalué.

- ❑ S'il ne s'agit pas de votre premier rapport d'avancement annuel, veuillez sélectionner « Previous Annual Data » (données annuelles antérieures), car vous avez déjà reporté les données du rapport complet.
- ❑ Lors de la saisie du rapport, souvenez-vous :
 - ❑ De **dresser une liste des éléments factuels clés** en soutien aux notations et aux justifications, en établissant clairement, pour chaque critère, s'il a été « respecté » ou « non respecté », conformément aux exemples figurant dans le guide technique.
 - ❑ De **télécharger les éléments factuels clés** (les documents téléchargés seront immédiatement disponibles dans le pôle de connaissances, à moins que vous ne désélectionniez la case sous « Share with the Hub » (partager avec le pôle). Il est possible de télécharger jusqu'à 5 documents d'éléments factuels clés sur la plateforme. Il n'est pas nécessaire de télécharger chaque élément factuel, mais si vous pensez que c'est utile, veuillez consulter le pôle de connaissances à gauche de l'écran et télécharger des éléments factuels supplémentaires pour chaque indicateur.

United Nations System-wide Action Plan on Gender Equality and the Empowerment of Women (UN-SWAP) Reporting Platform

Knowledge Hub

Framework - UNCT-SWAP GE Scorecard Annual Progress Reporting

Select Country: Select Indicator: Select Category:

Framework	Country	Indicator	Document Title	Category	Year	Actions
-----------	---------	-----------	----------------	----------	------	---------

- ❑ Cliquez sur « **Save as Draft** » (enregistrer en tant que brouillon) **en bas de chaque page** avant de passer à l'IP suivant. (Veuillez vous assurer de disposer d'une copie du rapport au format Word au cas où le délai d'attente de la page expirerait – par exemple, Erreur 504 Gateway Timeout –, ce qui vous ferait perdre vos données non enregistrées.)

Submit Report

Copyright UN Women © 2022

UN WOMEN

Comment sélectionner les exigences minimales satisfaites

- ☐ La notation de chaque IP repose sur des exigences minimales à satisfaire conformément à la note d'orientation. Par exemple :
Pour l'IP 1.1 si vous « **dépassez les exigences minimales** », vous devez sélectionner dans le menu déroulant :
 - ☐ analyse des questions de genre sur au moins 80 pour cent des sections, y compris les causes sous-jacentes des inégalités de genre et de la discrimination fondée sur le sexe, conformément aux priorités des ODD, y compris celles de l'ODD 5;
 - ☐ données cohérentes ventilées par sexe et sensibles au genre; et
 - ☐ analyse de genre ciblée sur les groupes les plus laissés pour compte.Toutefois, si la note indique « **Approche des exigences minimales** », vous devriez sélectionner :
 - ☐ analyse des questions de genre sur au moins 50 pour cent des sections, y compris les causes sous-jacentes des inégalités de genre et de la discrimination fondée sur le sexe, conformément aux priorités des ODD, y compris celles de l'ODD 5; et
 - ☐ données ventilées par sexe et sensibles au genre.
- ☐ Chaque IP fait l'objet d'exigences spécifiques pour les notes :
 - ☐ Approche des exigences minimales
 - ☐ Satisfait aux exigences minimales
 - ☐ Dépasse les exigences minimales

Veuillez consulter les orientations pour vous assurer que les exigences appropriées sont sélectionnées.

Instructions spécifiques prévues dans le système d'établissement de rapports en ligne de l'UNCT-SWAP

Pour soutenir l'analyse des tendances et le contrôle des conclusions, la plateforme de l'UNCT-SWAP contient les instructions spécifiques suivantes :

1) Indicateur de performance 1.1 : L'analyse commune de pays intègre une analyse de genre

Si vous avez répondu aux exigences correspondant au critère c), fournissez une liste des groupes marginalisés ou vulnérables qui sont inclus dans l'analyse de genre ciblée sur les groupes les plus laissés pour compte.

Critère c = l'analyse commune de pays ou un document équivalent satisfait aux exigences minimales et comprend c) une analyse de genre ciblée sur les groupes les plus laissés pour compte.

2) Indicateur de performance 1.2 : Les résultats du Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable tiennent compte de l'égalité des sexes

Si vous avez répondu à l'exigence correspondant au critère b), veuillez identifier la ou les déclaration(s) des résultats du cadre de coopération axées sur l'égalité des sexes.

Critère b = un résultat de l'UNSDCF cible spécifiquement l'égalité des sexes conformément à la théorie du changement de l'UNSDCF et aux priorités des ODD, notamment celles de l'ODD 5.

3) Indicateur de performance 2.1 : Les programmes conjoints contribuent à réduire les inégalités de genre

Si vous avez répondu aux exigences correspondant au critère b), indiquez le titre du programme conjoint concerné.

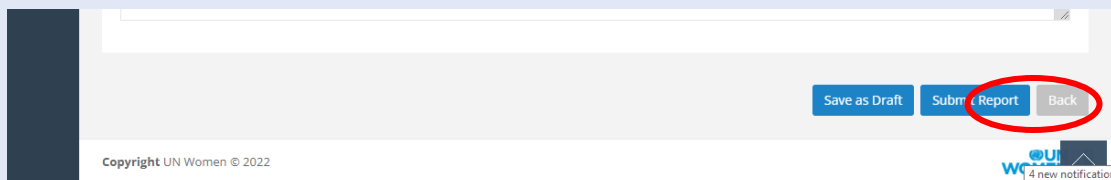
Critère b = un programme conjoint sur la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes est opérationnel au cours de la période de l'UNSDCF actuel, conformément aux priorités des ODD, notamment celles de l'ODD 5.

2 : Étapes clés – processus et plan d'action

- ❑ Une fois que vous avez saisi les informations correspondant aux indicateurs de performance, cliquez sur l'onglet **process and action plan** (processus et plan d'action) et remplissez les champs requis :
 - décrivez le processus par lequel l'évaluation a été menée;
 - dressez une liste des coordonnateurs et des entités qui ont participé à l'équipe d'évaluation interagences.
- ❑ **Plan d'action – rapport complet** : dans les champs adjacents à l'indicateur de performance principal ciblé, dressez une liste des points d'action provenant de votre plan d'action.
- ❑ **Plan d'action – rapport d'avancement annuel** : saisissez tous les ajustements et ajouts convenus pour les points d'action; fournissez un compte rendu succinct des activités menées au cours de l'année du rapport relativement aux points d'action;
- ❑ Téléchargez votre plan d'action (si vous avez révisé votre plan d'action dans le cadre du rapport d'avancement annuel, téléchargez la version révisée);
- ❑ Téléchargez la version finale de votre rapport sur l'UNCT-SWAP;
- ❑ Dans le dernier champ, vous pouvez saisir des commentaires supplémentaires, notamment au sujet du contexte du pays.

3 : Soumission de votre rapport

- ❑ Des cases à cocher vertes s'affichent à côté de chaque indicateur de performance une fois que toutes les informations requises pour cet indicateur ont été enregistrées.
- ❑ Les indicateurs de performance sans case à cocher verte indiquent qu'un ou plusieurs champ(s) n'a/ont pas été rempli(s). Ces champs vides sont mis en surbrillance quand vous cliquez sur l'indicateur de performance.
- ❑ L'option « **Submit Report** » (envoyer le rapport) ne s'affiche qu'une fois que les informations requises pour tous les indicateurs de performance ont été remplis. Allez jusqu'en bas de la page pour la voir.

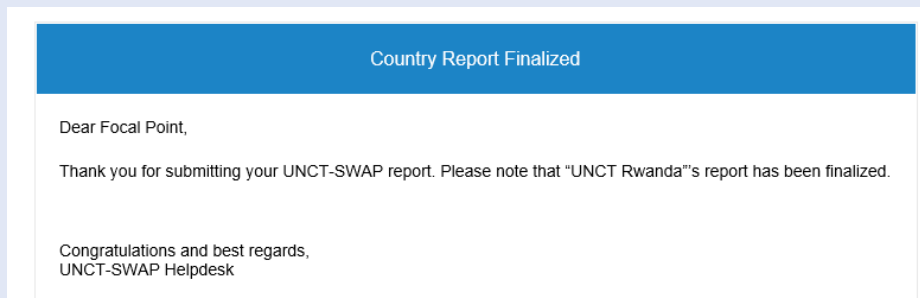


4 : Processus d'assurance qualité

- ❑ Une fois que le rapport est soumis, le service d'assistance de l'UNCT-SWAP entame le processus d'assurance qualité pour veiller à ce que les notations soient exactes et à ce que les justifications et les éléments factuels nécessaires soient inclus.
- ❑ L'analyse de la qualité du rapport et les demandes de révision sont recensées et partagées sur la plateforme avec les points focaux de l'UNCT qui y sont enregistrés.
- ❑ Vous et d'autres points focaux de l'UNCT-SWAP recevrez automatiquement un message une fois que le service d'assistance aura examiné votre rapport et fourni des commentaires.
- ❑ Veuillez modifier le rapport en fonction des commentaires du service d'assistance et le renvoyer dans un délai de 2 à 3 jours ouvrables. Veuillez noter que comme la qualité du rapport peut nécessiter plusieurs itérations, il convient de prévoir deux semaines pour sa finalisation avant de le soumettre à l'approbation de l'UNCT.
- ❑ Si une icône jaune s'affiche sur la dimension et l'indicateur de performance, veuillez revoir le rapport pour vous assurer que toutes les sections requises ont été remplies.
- ❑ Lors de la révision du rapport, vous pouvez l'enregistrer en tant que brouillon (« save as draft ») jusqu'à la fin de la révision. Une fois que vous avez fini d'apporter des changements à un indicateur, ajoutez un commentaire dans l'encadré en bas de la page (un court résumé sur la manière dont vous avez répondu aux commentaires). Une fois que vous avez terminé de répondre aux commentaires, cliquez sur « Submit Review » (envoyer la révision) pour chaque indicateur révisé. Ensuite, vous ne pourrez plus effectuer de changement pour cet indicateur avant une nouvelle soumission. Une fois que vous avez mené à bien les ajustements pour chaque indicateur nécessitant une révision, l'onglet « Submit Report » (envoyer le rapport) s'active. Vous pouvez ainsi renvoyer le rapport complet au service d'assistance à des fins de révision et de finalisation.



- ❑ Si vous avez correctement répondu à tous les commentaires, le rapport sera finalisé par le service d'assistance et un avis sera envoyé au point focal.



Partie III : Assistance technique en cas de problème

1. Il n'est pas possible d'accéder à la plateforme après une inscription et une activation réussie de l'utilisateur

- ❑ Si vous ne pouvez pas vous connecter ou accéder à des rapports ou que rencontrez des problèmes d'identifiant d'utilisateur et que vous avez tenté à maintes reprises de vous connecter ou que vous restez déconnecté-e de la plateforme sur une période prolongée, veuillez effacer votre mémoire cache.
- ❑ Comment effacer la mémoire cache :
 - Sélectionnez Ctrl+Maj.+Suppr. sur votre clavier pendant que vous êtes dans le navigateur
 - Cochez « Images et fichiers en cache »
 - Désélectionnez les options « Historique de navigation », « Cookies et autres données des sites » et « Mots de passe et autres données de connexion » si elles sont présélectionnées
 - Sélectionnez « Effacer les données », déconnectez-vous de la plateforme et fermez le navigateur, puis rouvrez-le.
 - Veuillez vérifier que vous vous connectez à l'adresse <https://unswap.unwomen.org/> et reconnectez-vous.

ANNEXE 7

RAPPORTS DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL, MANDATS DES NATIONS UNIES ET ENGAGEMENTS PERTINENTS

1.1 Analyse commune du pays (CCA)

La résolution **A/RES/62/208** – *Examen triennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies* appelle les organisations du système des Nations Unies pour le développement à améliorer encore leurs mécanismes institutionnels de responsabilisation et à intégrer dans leurs cadres stratégiques les résultats en matière d'égalité des sexes et les indicateurs y relatifs convenus au niveau intergouvernemental.

La résolution **A/RES/75/233** – *Examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies* appelle toutes les entités du système des Nations Unies pour le développement à poursuivre la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de toutes les femmes et les filles en améliorant et en accélérant la prise en compte des questions de genre à travers la mise en œuvre complète du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, élaboré sous la direction de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU Femmes), particulièrement en ce qui concerne la prise en compte des questions de genre dans la gestion des résultats et la planification stratégique, ainsi qu'à améliorer la collecte, la disponibilité et l'utilisation de données ventilées par sexe, l'établissement de rapports et le suivi de l'utilisation des ressources, en faisant fond sur les connaissances relatives aux questions de genre à disposition dans le système à tous les niveaux.

La résolution **2022/18 du Conseil économique et social** – *Prise en compte des questions de genre dans l'ensemble des politiques et programmes du système des Nations Unies (paragraphe 9a)* appelle le système des Nations Unies, y compris ses organismes, fonds et programmes, agissant dans le cadre de leur mandat, à continuer à collaborer afin d'accélérer la prise en compte intégrale et effective des questions de genre dans le système des Nations Unies aux niveaux mondial, régional et national (...) en veillant, selon qu'il conviendra, à ce que les documents stratégiques institutionnels et nationaux, y compris les plans-cadres de planification équivalents, s'appuient sur une analyse des questions de genre solide et systématique et une ventilation des données et prennent en compte les questions de genre (...) en fonction d'un objectif spécifiquement axé sur l'égalité des genres et à ce que cette question et celle de l'avancement des femmes soient intégrées dans tous les autres domaines couverts par les objectifs de développement durable (la stratégie à deux volets).

La résolution **2022/18 du Conseil économique et social** – *Prise en compte des questions de genre dans l'ensemble des politiques et programmes du système des Nations Unies (paragraphe 9a)* appelle le système des Nations Unies, y compris ses organismes, fonds et programmes, agissant dans le cadre de leur mandat, à continuer à collaborer afin d'accélérer la prise en compte intégrale et effective des questions de genre dans le système des Nations Unies aux niveaux mondial, régional et national (...), y compris en favorisant la prise en compte des questions de genre lors de l'élaboration des documents utilisés à l'échelle des Nations Unies ou au niveau des pays, tels que les cadres stratégiques, les cadres de programmation, les cadres de budgétisation axée sur les résultats et les évaluations,

et en continuant de promouvoir un suivi et une information plus cohérents, fiables et efficaces pour ce qui est des progrès accomplis en matière d'égalité des genres, de l'utilité des activités de promotion de l'égalité des genres et de l'utilisation d'indicateurs communs relatifs à l'égalité des genres et à l'avancement de toutes les femmes et de toutes les filles.

1.2 Résultats (outcomes) de l'UNSDCF

La résolution **A/RES/62/208** – *Examen triennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies* appelle les organisations du système des Nations Unies pour le développement à améliorer encore leurs mécanismes institutionnels de responsabilisation et à intégrer dans leurs cadres stratégiques les résultats en matière d'égalité des sexes et les indicateurs y relatifs convenus au niveau intergouvernemental.

La résolution **2022/18 du Conseil économique et social** – *Prise en compte des questions de genre dans l'ensemble des politiques et programmes du système des Nations Unies (paragraphe 9h)* appelle le système des Nations Unies (...) à consacrer davantage d'investissements et d'attention aux résultats à obtenir dans le domaine de l'égalité des genres et de l'avancement de toutes les femmes et de toutes les filles, afin d'appuyer la mise en œuvre du Programme 2030, y compris en améliorant les cadres budgétaires communs, les mécanismes de planification et de budgétisation tenant compte des questions de genre, les méthodes communes de communication de l'information sur les contributions visant à assurer la prise en compte des questions de genre dans l'application du Programme 2030, les mécanismes de financement conjoint, y compris les financements communs, et les initiatives conjointes de mobilisation des ressources.

La résolution **2022/18 du Conseil économique et social** – *Prise en compte des questions de genre dans l'ensemble des politiques et programmes du système des Nations Unies (paragraphe 9a)* appelle le système des Nations Unies (...) à veiller, selon qu'il conviendra, à ce que les documents stratégiques institutionnels et nationaux, y compris les plans-cadres de planification équivalents, s'appuient sur une analyse des questions de genre solide et systématique et une ventilation des données et prennent en compte les questions de genre (...) en fonction d'un objectif spécifiquement axé sur l'égalité des genres et à ce que cette question et celle de l'avancement des femmes soient intégrées dans tous les autres domaines couverts par les objectifs de développement durable (la stratégie à deux volets).

La résolution **2022/18 du Conseil économique et social** – *Prise en compte des questions de genre dans l'ensemble des politiques et programmes du système des Nations Unies (paragraphe 9 b)* appelle le système des Nations Unies (...) à favoriser la prise en compte des questions de genre lors de l'élaboration des documents utilisés à l'échelle des Nations Unies ou au niveau des pays, tels que les cadres stratégiques, les cadres de programmation, les cadres de budgétisation axée sur les résultats et les évaluations, et à continuer de promouvoir un suivi et une information plus cohérents, fiables et efficaces pour ce qui est des progrès accomplis en matière d'égalité des genres, de l'utilité des activités de promotion de l'égalité des genres et de l'utilisation d'indicateurs communs relatifs à l'égalité des genres et à l'avancement de toutes les femmes et de toutes les filles.

1.3 Indicateurs de l'UNSDCF

La résolution **A/RES/62/208** – *Examen triennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies* appelle le système des Nations Unies pour le développement à

améliorer encore leurs mécanismes institutionnels de responsabilisation et à intégrer dans leurs cadres stratégiques les résultats en matière d'égalité des sexes et les indicateurs y relatifs, ainsi qu'à améliorer encore davantage sur les plans qualitatif et quantitatif les rapports qu'ils présentent sur l'égalité des sexes, notamment les données ventilées par sexe.

La résolution 2008/34 du Conseil économique et social – *Prise en compte des questions de genre dans l'ensemble des politiques et programmes du système des Nations Unies* demande au système des Nations Unies de promouvoir une compréhension commune à l'échelle du système relativement à un cadre de gestion axé sur les résultats assorti de jalons et d'indicateur pour mesurer les progrès réalisés en faveur de l'égalité des genres; et d'inclure une présentation claire des résultats en matière d'égalité des genres et des indicateurs sensibles aux questions de genre dans leurs cadres stratégiques.

La résolution A/RES/75/233 – *Examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies* (paragraphe 12) appelle toutes les entités du système des Nations Unies pour le développement à poursuivre la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de toutes les femmes et les filles en améliorant et en accélérant la prise en compte des questions de genre à travers la mise en œuvre complète du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, élaboré sous la direction de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU Femmes), particulièrement en ce qui concerne la prise en compte des questions de genre dans la gestion des résultats et la planification stratégique, ainsi qu'à améliorer la collecte, la disponibilité et l'utilisation de données ventilées par sexe, l'établissement de rapports et le suivi de l'utilisation des ressources, en faisant fond sur les connaissances relatives aux questions de genre à disposition dans le système à tous les niveaux.

La résolution 2022/18 du Conseil économique et social – *Prise en compte des questions de genre dans l'ensemble des politiques et programmes du système des Nations Unies* (paragraphe 9g) appelle le système des Nations Unies, y compris ses organismes, fonds et programmes, agissant dans le cadre de leur mandat, à continuer à collaborer afin d'accélérer la prise en compte intégrale et effective des questions de genre dans le système des Nations Unies aux niveaux mondial, régional et national (...), y compris en renforçant les normes et les méthodes devant être utilisées par le système des Nations Unies aux niveaux mondial, régional et national en vue d'améliorer la collecte, l'analyse, la diffusion et l'utilisation systématiques de données et de statistiques exactes, fiables, transparentes et comparables et, le cas échéant, dans le respect du principe de confidentialité, de données et de statistiques en libre accès relatives à l'égalité des genres, ventilées, entre autres, en fonction du revenu, du sexe, de l'âge, de la race, de l'appartenance ethnique, du statut migratoire, du handicap, de la situation géographique et d'autres caractéristiques pertinentes dans le contexte national.

La résolution 2022/18 du Conseil économique et social – *Prise en compte des questions de genre dans l'ensemble des politiques et programmes du système des Nations Unies* (paragraphe 9c) appelle le système des Nations Unies, y compris ses organismes, fonds et programmes, agissant dans le cadre de leur mandat, à continuer à renforcer la gestion et la budgétisation axées sur les résultats afin d'améliorer, à l'échelle du système, la communication d'informations et l'agrégation des résultats liés au genre, y compris les

investissements financiers en faveur de l'égalité des genres et de l'avancement de toutes les femmes et de toutes les filles.

La résolution 2022/18 du Conseil économique et social – *Prise en compte des questions de genre dans l'ensemble des politiques et programmes du système des Nations Unies* (paragraphe 9d) appelle le système des Nations Unies, y compris ses organismes, fonds et programmes, agissant dans le cadre de leur mandat, à continuer à collaborer afin d'accélérer la prise en compte intégrale et effective des questions de genre dans le système des Nations Unies aux niveaux mondial, régional et national (...), y compris en mettant intégralement en œuvre le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies et en renforçant la cohérence et l'exactitude des rapports afin que l'ensemble du système des Nations Unies présente des rapports annuels sur les résultats obtenus, et en continuant de promouvoir l'institutionnalisation de la transparence et la mise en place de systèmes de contrôle fiables.

2.1 Programmes conjoints

La résolution 2011/6 du Conseil économique et social – *Transversalisation de la problématique hommes-femmes dans toutes les politiques et tous les programmes du système des Nations Unies* demande au système des Nations Unies de continuer à œuvrer en collaboration, dans le cadre de leurs mandats respectifs, à la transversalisation de la problématique hommes-femmes au sein du système des Nations Unies, notamment en améliorant la prise en compte de la problématique hommes-femmes dans les travaux d'élaboration de programmes.

La résolution 2022/18 du Conseil économique et social – *Prise en compte des questions de genre dans l'ensemble des politiques et programmes du système des Nations Unies* (paragraphe 9h) appelle le système des Nations Unies (...) à consacrer davantage d'investissements et d'attention aux résultats à obtenir dans le domaine de l'égalité des genres et de l'avancement de toutes les femmes et de toutes les filles, afin d'appuyer la mise en œuvre du Programme 2030, y compris en améliorant les cadres budgétaires communs, les mécanismes de planification et de budgétisation tenant compte des questions de genre, les méthodes communes de communication de l'information sur les contributions visant à assurer la prise en compte des questions de genre dans l'application du Programme 2030, les mécanismes de financement conjoint, y compris les financements communs, et les initiatives conjointes de mobilisation des ressources.

2.2 Communication et plaidoyer

La résolution 2007/33 du Conseil économique et social – *Prise en compte des questions de genre dans l'ensemble des politiques et programmes du système des Nations Unies* (paragraphe 4a et 4c) appelle le système des Nations Unies à partager et à diffuser les bonnes pratiques, outils et méthodologies par voie électronique et dans le cadre de réunions régulières sur la prise en compte des questions de genre, notamment au travers du Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes et ses équipes spéciales, ainsi que par le biais des équipes de pays des Nations Unies.

La résolution 2022/18 du Conseil économique et social – *Prise en compte des questions de genre dans l'ensemble des politiques et programmes du système des Nations Unies* (paragraphe 9u) appelle le système des Nations Unies à encourager les équipes de pays des Nations Unies à organiser des campagnes stratégiques de sensibilisation et à diffuser des messages cohérents axés sur les questions relatives à l'égalité des genres.

2.3. Suivi-évaluation de l'UNSDCF

La résolution **A/RES/62/208** – *Examen triennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies* appelle les organismes du système des Nations Unies pour le développement à améliorer encore leurs mécanismes institutionnels de responsabilisation et à intégrer dans leurs cadres stratégiques les résultats en matière d'égalité des sexes et les indicateurs y relatifs, ainsi qu'à améliorer encore davantage sur les plans qualitatif et quantitatif les rapports qu'ils présentent sur l'égalité des sexes, notamment les données ventilées par sexe.

La résolution **A/RES/64/141** – *Suite donnée à la quatrième Conférence mondiale sur les femmes et application intégrale de la Déclaration et Programme d'action de Beijing et des textes issus de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale* encourage le système des Nations Unies à mieux vérifier le respect des engagements en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes (...), notamment par un suivi amélioré et l'établissement de rapports sur les progrès accomplis en matière de politiques, de stratégies, d'affectation des ressources et de programmes (...).

La résolution **A/RES/75/233** – *Examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies* appelle toutes les entités du système des Nations Unies pour le développement à poursuivre la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de toutes les femmes et les filles en améliorant et en accélérant la prise en compte des questions de genre à travers la mise en œuvre complète du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, élaboré sous la direction de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU Femmes), en utilisant les indicateurs de résultats en matière d'égalité femmes-hommes et d'autonomisation des femmes (la « feuille de résultats » relative au Plan d'action) des équipes de pays des Nations Unies (...).

La résolution **A/RES/67/226** de l'Assemblée générale des Nations Unies – *Examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies* note que le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation, en tant que réseau professionnel, élabore des normes et des règles aux fins de l'évaluation, et encourage l'utilisation de ces normes et règles par les fonctions d'évaluation des fonds et programmes et des institutions spécialisées des Nations Unies ainsi que pour les évaluations des activités opérationnelles de développement à l'échelle du système. Elle encourage le système des Nations Unies pour le développement à renforcer la responsabilité vis-à-vis de l'action en matière d'égalité des sexes dans les évaluations réalisées par les équipes de pays en y intégrant la problématique hommes-femmes.

La résolution **2022/18 du Conseil économique et social** – *Prise en compte des questions de genre dans l'ensemble des politiques et programmes du système des Nations Unies* (paragraphe 9 b) appelle le système des Nations Unies (...) à favoriser la prise en compte des questions de genre lors de l'élaboration des documents utilisés à l'échelle des Nations Unies ou au niveau des pays, tels que les cadres stratégiques, les cadres de programmation, les cadres de budgétisation axée sur les résultats et les évaluations, et à continuer de promouvoir un suivi et une information plus cohérents, fiables et efficaces pour ce qui est des progrès accomplis en matière d'égalité des genres, de l'utilité des activités de promotion de l'égalité des

genres et de l'utilisation d'indicateurs communs relatifs à l'égalité des genres et à l'avancement de toutes les femmes et de toutes les filles.

3.1 Partenariats avec les gouvernements

La résolution **2022/18 du Conseil économique et social** – *Prise en compte des questions de genre dans l'ensemble des politiques et programmes du système des Nations Unies* réaffirme le rôle central et l'importance de la participation pleine et active des gouvernements à l'élaboration, à la mise en œuvre, au contrôle et à l'évaluation de l'UNSDCF, « le but étant de voir les pays mieux s'approprier les activités opérationnelles et d'aligner pleinement les activités opérationnelles sur les priorités, les contraintes, la planification et la programmation nationales » et appelle le système des Nations Unies (paragraphe 9) à « continuer à collaborer afin d'accélérer la prise en compte intégrale et effective des questions de genre dans le système des Nations Unies » à tous les niveaux « en continuant à prendre davantage en compte les priorités nationales de tous les secteurs dans les programmes consacrés à l'égalité des genres, notamment en aidant les institutions publiques des États membres qui en font la demande à renforcer leurs capacités et à assurer la prise en compte des questions de genre dans leur législation, leurs politiques et leurs programmes » (paragraphe 9 m). Elle prie également le système des Nations Unies « de maintenir et d'accroître l'aide accordée aux États membres qui en font la demande pour ce qui est d'appliquer la Déclaration et le Programme d'action de Beijing et les politiques nationales en faveur de l'égalité des genres et de l'avancement de toutes les femmes et de toutes les filles, notamment en offrant un appui aux mécanismes nationaux d'égalité des genres et d'avancement de toutes les femmes et de toutes les filles et à toutes les entités nationales, compte tenu de leurs fonctions, et en renforçant leurs capacités » (paragraphe 11).

3.2 Partenariats avec les OSCs en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes

La résolution **2022/18 du Conseil économique et social** – *Prise en compte des questions de genre dans l'ensemble des politiques et programmes du système des Nations Unies* appelle le système des Nations Unies à « continuer à associer les réseaux prônant l'égalité des genres à la planification et à la mise en œuvre des programmes et à établir des partenariats stratégiques avec les acteurs concernés, notamment les organisations de la société civile et les associations de femmes, selon qu'il conviendra » (paragraphe 9n).

4.1 Leadership

La résolution **2006/2** du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) – *Politique à l'échelle du système sur la parité entre les sexes et l'autonomisation des femmes* note que les membres du CCS s'engagent « à mener une action énergique au sein de [leurs] organisations afin qu'une perspective sexospécifique soit prise en compte dans toutes leurs pratiques, politiques et programmes ».

La résolution **A/RES/59/164** de 2005 de l'Assemblée générale – *Amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies* prie le Secrétaire général et les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies de veiller à ce que les stratégies de recrutement, les politiques de promotion et de maintien en poste, la progression des carrières, le respect de la justice, les mesures de lutte contre le harcèlement, notamment sexuel, la planification des ressources humaines et la succession aux postes d'encadrement, les

mesures visant à concilier le travail et la vie privée, le style de gestion et les mécanismes de responsabilité, aident à atteindre plus rapidement l'objectif de parité des sexes.

La **résolution 2022/18 du Conseil économique et social** – *Prise en compte des questions de genre dans l'ensemble des politiques et programmes du système des Nations Unies (paragraphe 9p)* appelle le système des Nations Unies (...) à faire en sorte que les équipes de direction assurent un encadrement et un appui solides pour promouvoir et faire progresser la prise en compte des questions de genre, et en mettant à profit l'autorité et le rôle fédérateur des coordonnateurs résidents, comme le prévoit la résolution 75/233 de l'Assemblée générale, afin de faire de la promotion de l'égalité des genres et de l'avancement des femmes et des filles une activité à part entière des équipes de pays des Nations Unies, notamment par la mise en place de processus communs de programmation par pays, d'initiatives conjointes et de campagnes collectives de sensibilisation et par le renforcement de la coordination des opérations tenant compte des questions de genre menées dans tous les secteurs.

4.2 Culture organisationnelle

Le rapport du Secrétaire général **A/72/220** – *Amélioration de la situation des femmes dans le système des Nations Unies* recommande que les chefs d'entité accordent une plus grande priorité à la promulgation et à la mise en œuvre de politiques et de pratiques visant à concilier la vie professionnelle et la vie privée, afin d'appuyer une certaine souplesse sur le lieu de travail, d'atténuer les biais dans les processus de recrutement, de renforcer la réponse face au harcèlement, à la discrimination et à l'abus d'autorité et de prévenir ces actes, et de faire preuve d'un engagement clair en faveur de l'égalité des sexes.

La résolution **A/RES/55/69** – *Amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies* prie le Secrétaire général (...) d'intensifier l'action qu'il mène pour créer, en restant dans les limites des ressources existantes, un milieu de travail respectueux des sexospécificités et répondant aux besoins de tous les fonctionnaires, hommes et femmes, notamment en prévoyant des dispositions qui introduisent de la souplesse en ce qui concerne les horaires et le lieu de travail ainsi que les soins aux enfants et aux personnes âgées, en fournissant aux futurs candidats et aux futures candidates ainsi qu'aux fonctionnaires nouvellement recrutés davantage d'informations sur les possibilités d'emploi de leur conjoint et en offrant à tous les départements, bureaux et lieux d'affectation des possibilités de formation à la prise en compte des sexospécificités.

La résolution **A/RES/59/164** de 2005 de l'Assemblée générale – *Amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies* prie le Secrétaire général et les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies de veiller à ce que les stratégies de recrutement, les politiques de promotion et de maintien en poste, la progression des carrières, le respect de la justice, les mesures de lutte contre le harcèlement, notamment sexuel, la planification des ressources humaines et la succession aux postes d'encadrement, les mesures visant à concilier le travail et la vie privée, le style de gestion et les mécanismes de responsabilité, aident à atteindre plus rapidement l'objectif de parité des sexes.

La **résolution 2022/18 du Conseil économique et social** – *Prise en compte des questions de genre dans l'ensemble des politiques et programmes du système des Nations Unies (paragraphe 12)* prie le Secrétaire général et les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies de veiller à ce que les stratégies de recrutement, les

politiques de promotion et de maintien en poste, la progression des carrières, les mesures de lutte contre le harcèlement, notamment contre le harcèlement sexuel, la planification des ressources humaines et de la relève, les mesures visant à concilier le travail et la vie privée, le style de gestion, la culture institutionnelle et les mécanismes de responsabilité aident à atteindre plus rapidement l'objectif de parité des sexes et, à cet égard, de travailler en coordination avec le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies pour parvenir à des solutions.

4.3 Parité entre les sexes

La résolution **A/RES/76/142** – *Suite donnée à la quatrième Conférence mondiale sur les femmes et application intégrale de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing et des textes issus de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale (paragraphe 35)* prie le Secrétaire général de redoubler encore d'efforts pour atteindre l'objectif de la parité entre les femmes et les hommes tous les niveaux dans l'ensemble du système des Nations Unies, y compris dans les missions de maintien de la paix et sur le terrain, dans le strict respect du principe d'une répartition géographique équitable et conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, en prenant particulièrement en considération les candidatures de femmes originaires de pays en développement, de pays parmi les moins avancés et de pays en transition, ainsi que d'États membres non représentés ou largement sous-représentés, et de veiller à l'application de mesures assorties d'objectifs et de délais précis, y compris des mesures temporaires spéciales, ainsi qu'au renforcement de l'application de politiques et de mesures visant à créer un environnement de travail porteur, qui favorisent notamment l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et permettent de prévenir et de combattre toutes les formes de discrimination, de racisme, de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'abus d'autorité sur le lieu de travail et l'exploitation et les atteintes sexuelles, en vue d'accélérer les progrès accomplis, et de garantir l'application du principe de responsabilité par le personnel d'encadrement et les départements, notamment au moyen de contrats de mission et de systèmes d'évaluation et de notation, pour ce qui est d'atteindre la parité le plus rapidement possible.

La résolution **A/RES/76/142 (paragraphe 38)** demande aux entités du système des Nations Unies d'intensifier considérablement leurs efforts en vue d'atteindre l'objectif de parité dans tous les lieux d'affectation, y compris au niveau des équipes de pays des Nations Unies, au moyen d'un ensemble complet de mesures, notamment celles décrites dans la stratégie du Secrétaire général sur la parité des sexes, ainsi que des lignes directrices pour la création d'un environnement porteur dans le système des Nations Unies (Enabling Environment Guidelines for the United Nations System) et de leur version adaptée aux besoins du terrain, de continuer de collaborer avec ONU-Femmes, avec le concours actif des responsables de la coordination pour l'égalité des genres l'échelle du système, et d'allouer les ressources financières et humaines nécessaires aux activités visant promouvoir le changement institutionnel et surmonter les obstacles recensés en ce qui concerne la réalisation de la représentation équilibrée des femmes et des hommes, notamment les reculs occasionnés par la pandémie de COVID-19.

La **résolution 2022/18 du Conseil économique et social** – *Prise en compte des questions de genre dans l'ensemble des politiques et programmes du système des Nations Unies (paragraphe 9 o)* appelle le système des Nations Unies à poursuivre et à intensifier, selon qu'il conviendra, les efforts faits pour assurer la parité femmes-hommes,

y compris par l'application de la stratégie du Secrétaire général sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies, dans la nomination des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur du système, au niveau du Siège, des régions et des pays, notamment dans la nomination des coordonnateurs résidents, des coordonnateurs des opérations humanitaires, des représentants spéciaux et représentants spéciaux adjoints du Secrétaire général et d'autres hauts responsables, y compris, selon que de besoin, par l'application de mesures temporaires, en accordant une importance primordiale aux critères les plus exigeants d'efficacité, de compétence et d'intégrité dans le strict respect des dispositions de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, et en gardant à l'esprit le principe d'une répartition géographique équitable, compte dûment tenu de la représentation des femmes originaires des pays en développement.

La résolution **A/RES/75/233** – *Examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies pour le développement* (paragraphe 112) demande aux entités du système des Nations Unies pour le développement de continuer à s'efforcer de parvenir à l'équilibre entre les genres dans les nominations aux postes aux niveaux central, régional et national du système des Nations Unies qui intéressent les activités opérationnelles de développement, y compris les postes de coordonnateur résident et les autres postes de haut niveau, en tenant dûment compte de la représentation des femmes originaires des pays de programme, en particulier des pays en développement, et du principe de la représentation géographique équitable.

5.1 Mécanisme de coordination des questions de genre

Les **Conclusions concertées 1997/2 du Conseil économique et social** – *Intégration d'une perspective sexospécifique dans toutes les politiques et tous les programmes du système des Nations Unies* appellent toutes les entités des Nations Unies à tirer pleinement parti de l'expertise et à soutenir l'ensemble des cellules ou des points focaux genre.

La résolution **2004/4 du Conseil économique et social** – *Examen des conclusions concertées 1997/2 du Conseil économique et social sur l'intégration d'une perspective sexospécifique dans toutes les politiques et tous les programmes du système des Nations Unies* prie toutes les entités du système des Nations Unies de renforcer l'efficacité des spécialistes et des coordonnateurs des questions de parité des sexes et des groupes thématiques s'occupant de ces questions en définissant clairement leur mandat, en leur assurant une formation adéquate et un accès à l'information et à des ressources adéquates et stables, en accroissant l'appui et la participation des cadres supérieurs.

Le rapport du Secrétaire général **A/67/347** – *Amélioration de la situation des femmes dans le système des Nations Unies* recommande que les hauts fonctionnaires de toutes les entités soient tenus responsables, dans le respect des procédures applicables, de la mise en place des mesures prescrites, notamment au moyen d'objectifs de résultats renforcés; de contrats de mission; de nomination d'interlocuteurs à des niveaux suffisamment élevés, dotés d'un mandat, qui aient accès à la gestion et puissent consacrer au moins 20 pour cent de leur temps à des fonctions connexes.

La résolution **A/RES/76/142** (paragraphe 39) demande aux entités des Nations Unies de continuer à nommer, à leur siège et dans les lieux d'affectation hors siège, des coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions d'égalité des sexes afin

d'appuyer l'action menée en faveur de la parité, dirigée et coordonnée par ONU Femmes.

La résolution **E/2006/L/30 du Conseil économique et social** – *Intégration d'une perspective sexospécifique dans toutes les politiques et tous les programmes du système des Nations Unies* (paragraphe 4k et 4l) appelle toutes les entités du système des Nations Unies, y compris les institutions, les fonds et les programmes des Nations Unies, relevant du budget du Programme de perfectionnement du personnel des Nations Unies et d'autres budgets consacrés à la formation, à créer ou élargir des réseaux de données électroniques sur la prise en compte des sexospécificités afin d'accroître le soutien effectif apporté aux activités de renforcement des capacités et d'améliorer les activités de suivi; renforcer la collaboration interagences, notamment par l'intermédiaire du Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes, afin d'assurer un échange systématique des ressources et outils à l'échelle du système et de promouvoir ainsi le brassage des idées.

La résolution **2004/4 du Conseil économique et social** – *Examen des conclusions concertées 1997/2 du Conseil économique et social sur l'intégration d'une perspective sexospécifique dans toutes les politiques et tous les programmes du système des Nations Unies* (paragraphe 12) recommande que toutes les entités du système des Nations Unies continuent à promouvoir la coopération, la coordination, l'échange de méthodes et de bonnes pratiques, notamment en mettant au point des instruments et des processus de suivi et d'évaluation au sein du système, pour l'application des conclusions concertées 1997/2, en particulier par l'intermédiaire du Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes, et recommande en outre que tous les mécanismes interorganisations prêtent attention aux sexospécificités dans leurs travaux.

5.2. Capacités en matière de genre

La résolution **A/RES/55/69** – *Amélioration de la situation des femmes dans les organismes des Nations Unies* prie le Secrétaire général d'intensifier l'action qu'il mène pour créer (...) un milieu de travail respectueux des sexospécificités (...) en offrant à tous les départements, bureaux et lieux d'affectation des possibilités de formation à la prise en compte des sexospécificités.

La résolution **E/2006/L/30 du Conseil économique et social** – *Intégration d'une perspective sexospécifique dans toutes les politiques et tous les programmes du système des Nations Unies* appelle toutes les entités des Nations Unies à prendre chaque année l'engagement précis d'offrir une formation à la prise en compte des sexospécificités, y compris lors du renforcement des compétences de base (...) et à rendre la formation à la prise en compte des sexospécificités obligatoire pour tout le personnel (...).

La résolution **2011/6 du Conseil économique et social** – *Transversalisation de la problématique hommes-femmes dans toutes les politiques et tous les programmes du système des Nations Unies* demande au système des Nations Unies de continuer à œuvrer en collaboration, dans le cadre de leurs mandats respectifs, à la transversalisation de la problématique hommes-femmes au sein du système des Nations Unies, notamment en améliorant la prise en compte de la problématique hommes dans les travaux d'élaboration de programmes et en favorisant l'adoption d'une conception plus large du renforcement des capacités pour l'ensemble du personnel des Nations Unies, notamment dans les bureaux hors Siège, reçoivent une formation assortie d'un suivi adéquat (...) pour une transversalisation accélérée de la problématique hommes-femmes,

y compris au moyen d'un renforcement continu des capacités des coordonnateurs résidents et des équipes de pays des Nations Unies.

La **résolution 2022/18 du Conseil économique et social – Prise en compte des questions de genre dans l'ensemble des politiques et programmes du système des Nations Unies (paragraphe 9k)** appelle le système des Nations Unies à évaluer les lacunes persistantes en matière de prise en compte des questions de genre en vue d'y remédier et en utilisant les ressources existantes afin de faciliter l'élaboration et l'application d'un éventail de différentes mesures combinables, en particulier des modules de formation harmonisés consacrés à la prise en compte des questions de genre et à la gestion axée sur les résultats, à l'appui de l'élaboration de programmes favorables à l'égalité des genres.

La résolution **A/RES/75/233 – Examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies (paragraphe 91)** prie instamment le système des Nations Unies pour le développement d'adapter les compétences de son personnel afin d'accompagner l'exécution du Programme de développement durable à l'horizon 2030, notamment en constituant une direction incitant au changement et dotée des moyens nécessaires, en repositionnant les compétences du personnel afin qu'elles correspondent à la nécessité de transversalité liée au Programme 2030, en favorisant la mobilité interorganisations et en favorisant un effectif, mobile, souple et mondial.

6.1 Ressources financières

Un certain nombre de **résolutions du Conseil économique et social** ont prié ou demandé au système des Nations Unies, y compris ses organismes, fonds et programmes agissant dans le cadre de leur mandat organisationnel, continuer à collaborer afin d'accélérer la prise en compte des questions de genre dans le système des Nations Unies, notamment en assurant un suivi de l'allocation des ressources et des dépenses liées à l'égalité des sexes, y compris dans le cadre de la promotion de l'utilisation de marqueurs genre¹⁹.

Les **Conclusions concertées 1997/2 du Conseil économique et social – Intégration d'une perspective sexospécifique dans toutes les politiques et tous les programmes du système des Nations Unies** stipulent qu'une volonté politique claire et l'allocation de ressources humaines et financières adéquates et, selon les besoins, supplémentaires pour la prise en compte des questions de genre, à partir de toutes les sources de financement disponibles, sont importantes pour parvenir à mettre ce concept en pratique.

La **résolution 2022/18 du Conseil économique et social – Prise en compte des questions de genre dans l'ensemble des politiques et programmes du système des Nations Unies (paragraphe 9i)** appelle le système des Nations Unies (...) à harmoniser les systèmes de marqueurs genre pour pouvoir comparer et agréger les données dans le but de fixer et d'atteindre des objectifs financiers en fonction des ressources devant être affectées et d'évaluer les lacunes en matière de ressources touchant les activités liées à l'égalité des genres et à l'avancement de toutes les femmes et de toutes les filles, également dans le contexte des cadres budgétaires communs des plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable.

La **résolution 2022/18 du Conseil économique et social – Prise en compte des questions de genre dans l'ensemble des politiques et programmes du système des Nations Unies (paragraphe 9h)** appelle le système des Nations Unies (...) à consacrer davantage d'investissements et d'attention aux résultats à obtenir dans le domaine de l'égalité des genres et de l'avancement de toutes les femmes et de toutes les filles, afin d'appuyer la mise en œuvre du Programme 2030, y compris en améliorant les cadres budgétaires communs, les mécanismes de planification et de budgétisation tenant compte des questions de genre, les méthodes communes de communication de l'information sur les contributions visant à assurer la prise en compte des questions de genre dans l'application du Programme 2030, les mécanismes de financement conjoint, y compris les financements communs, et les initiatives conjointes de mobilisation des ressources.

La **résolution 2022/18 du Conseil économique et social – Prise en compte des questions de genre dans l'ensemble des politiques et programmes du système des Nations Unies (paragraphe 9c)** appelle le système des Nations Unies (...) à continuer à renforcer la gestion et la budgétisation axées sur les résultats afin d'améliorer, à l'échelle du système, la communication d'informations et l'agrégation des résultats liés au genre, y compris les investissements financiers en faveur de l'égalité des genres et de l'avancement de toutes les femmes et de toutes les filles.

7.1 Résultats

La résolution **A/RES/62/208 – Examen triennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies** appelle les organismes du système des Nations Unies pour le développement à améliorer encore leurs mécanismes institutionnels de responsabilisation et à intégrer dans leurs cadres stratégiques les résultats en matière d'égalité des sexes et les indicateurs y relatifs, ainsi qu'à améliorer encore davantage sur les plans qualitatif et quantitatif les rapports qu'ils présentent sur l'égalité des sexes, notamment les données ventilées par sexe.

La résolution **A/RES/64/141 – Suite donnée à la quatrième Conférence mondiale sur les femmes et application intégrale de la Déclaration et Programme d'action de Beijing et des textes issus de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale** encourage le système des Nations Unies à mieux vérifier le respect des engagements en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes (...), notamment par un suivi amélioré et l'établissement de rapports sur les progrès accomplis en matière de politiques, de stratégies, d'affectation des ressources et de programmes (...).

La **résolution 2022/18 du Conseil économique et social – Prise en compte des questions de genre dans l'ensemble des politiques et programmes du système des Nations Unies (paragraphe 9 b)** appelle le système des Nations Unies, y compris ses organismes, fonds et programmes (...) à favoriser la prise en compte des questions de genre lors de l'élaboration des documents utilisés à l'échelle des Nations Unies ou au niveau des pays, tels que les cadres stratégiques, les cadres de programmation, les cadres de budgétisation axée sur les résultats et les évaluations, et à continuer de promouvoir un suivi et une information plus cohérents, fiables et efficaces pour ce qui est des progrès accomplis en matière d'égalité

compte des questions de genre dans l'ensemble des politiques et programmes du système des Nations Unies.

¹⁹ Les résolutions 2011/6 paragraphe 7d, 2012/28 paragraphe 8 d, 2013/16 paragraphe 10d, 2014/2 paragraphe 6f, 2015/12 paragraphe 14i du Conseil économique et social sur la prise en

des genres, de l'utilité des activités de promotion de l'égalité des genres et de l'utilisation d'indicateurs communs relatifs à l'égalité des genres et à l'avancement de toutes les femmes et de toutes les filles.

La résolution 2022/18 du Conseil économique et social – *Prise en compte des questions de genre dans l'ensemble des politiques et programmes du système des Nations Unies (paragraphe 9c)* appelle le système des Nations Unies (...), à continuer à renforcer la gestion et la budgétisation axées sur les résultats afin d'améliorer, à l'échelle du système, la communication d'informations et l'agrégation des résultats liés au genre, y compris les investissements financiers en faveur de l'égalité des genres et de l'avancement de toutes les femmes et de toutes les filles.

ANNEXE 8

ALIGNEMENT DE L'UNCT-SWAP (2023) ET DE L'UN-SWAP 2.0 (2021)

Indicateurs de performance de l'UNCT-SWAP	Indicateurs de performance (IP) de l'UN-SWAP
1.1 Analyse commune du pays (CCA)	IP-1 Planification stratégique des résultats pour les ODD liés aux questions de genre IP-3 Résultats programmatiques pour les ODD liés aux questions de genre
1.2 Résultats de l'UNSDCF	IP-1 Planification stratégique des résultats pour les ODD liés aux questions de genre IP-3 Résultats programmatiques pour les ODD liés aux questions de genre
1.3 Indicateurs de l'UNSDCF	IP-2 Reporting sur les résultats des ODD liés au genre
2.1 Programmes conjoints	IP-3 Résultats programmatiques pour les ODD liés aux questions de genre
2.2 Communication et plaidoyer	IP-16 Connaissances et communication
2.3 Suivi, évaluation et apprentissage de l'UNSDCF	IP-2 Reporting sur les résultats des ODD liés au genre IP-4 Évaluation
3.1 Partenariats avec les gouvernements	
3.2 Partenariats avec les OSCs en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes	
4.1 Leadership	IP-7 Leadership
4.2 Culture organisationnelle	IP-13 Culture organisationnelle
4.3 Parité entre les sexes	IP-12 Représentation paritaire des femmes
5.1 Mécanisme de coordination des questions de genre	IP-11 Structure en matière de genre IP-17 Cohérence
5.2 Capacités en matière de genre	IP-14 Évaluation des capacités IP-15 Développement des capacités
6.1 Ressources financières	IP-9 Suivi des ressources financières IP-10 Allocation des ressources financières
7.1 Résultats	IP-3 Résultats programmatiques pour les ODD liés aux questions de genre

ANNEXE 9 – MODÈLE DE MESSAGE POUR LES DONNÉES SUR LE PERSONNEL.

Cher·es collègues,

L'équipe de pays des Nations Unies se lance dans un exercice de « Feuille de résultats UNCT-SWAP » en vue d'évaluer l'efficacité de la prise en compte des questions de genre par les équipes de pays. Il ne s'agit pas d'une évaluation de la performance des actions de chaque agence, mais d'une évaluation des Nations Unies dans son ensemble relativement aux activités programmatiques et opérationnelles communes. L'ensemble complet des indicateurs de la feuille de résultats UNCT-SWAP est joint au présent message.

L'un des indicateurs de l'évaluation (indicateur 4.3) porte sur la parité des sexes au sein du système des Nations Unies. Cet indicateur correspond aux engagements pris à l'échelle du système en faveur de la parité des sexes. L'évaluation de l'indicateur au niveau des pays nécessite des données consolidées sur les effectifs pour le système des Nations Unies.

Je m'adresse à vous en votre qualité de personne référente pour les questions de genre/ressources humaines au sein de votre agence. Je vous serais reconnaissant·e de bien vouloir fournir une liste du personnel de votre agence ventilée par sexe et par niveau hiérarchique, conformément au modèle ci-joint. Ces données seront consolidées avec celles des autres agences afin d'obtenir un tableau d'ensemble.

Veuillez également utiliser le Tableau de bord par sexe à l'échelle du système des Nations Unies et, si certaines des données qu'il contient sont inexactes, contactez votre Siège pour que ces données soient mises à jour.

La date limite de soumission des données sur les RH est le [jour, mois].

Je vous remercie d'avance de votre collaboration.

ANNEXE 10 – TABLEAU DE SUIVI DE LA PARITÉ HOMME/FEMME

Niveau hiérarchique	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Pourcentage de femmes
D2/P7			
D1/P6			
P5			
P4			
P3			
P2			
P1			
NOE			
NOD			
NOC			
NOB			
NOA			
G7			
G6			
G5			
G4			
G3			
G2			
G1			
Personnel extérieur (facultatif : consultants, Volontaires des Nations Unies, stagiaires et toute autre catégorie éventuellement pertinente pour le pays)			