



Conférence générale

Dix-huitième session

Vienne, 29 novembre-3 décembre 2021

Point 17 de l'ordre du jour provisoire

L'ONUDI, l'égalité des sexes

et l'autonomisation des femmes

L'ONUDI, l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

Rapport du Directeur général

On trouvera dans le présent document un point sur l'application de la résolution de la Conférence générale sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (GC.18/Res.2).

I. Progrès accomplis dans la mise en œuvre des activités de programme

1. Par sa politique sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes de 2019 (DGB/2019/16) et sa stratégie 2020-2023 concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (GC.18/15), et en application des résolutions GC.16/Res.3, GC.17/Res.3 et GC.18/Res.2, l'ONUDI s'emploie à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans ses pratiques, projets et programmes par des mesures ciblées et l'intégration des questions de genre, de sorte que les femmes puissent, au même titre que les hommes, prendre en main l'action menée en faveur d'un développement industriel inclusif et durable, y participer et en bénéficier.
2. Le programme et les budgets 2020-2021 et 2022-2023, le cadre de programmation à moyen terme 2018-2021 et 2022-2025, ainsi que les programmes de pays et les programmes de partenariat pays ont été expressément assortis, lors de leur élaboration, d'objectifs relatifs à l'égalité des sexes.
3. Malgré les perturbations causées par la pandémie de maladie à coronavirus 2019 (COVID-19), l'ONUDI a progressé dans la mise en œuvre de sa stratégie 2020-2023 concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Pour mesurer sa contribution à l'avancement de cette cause et contrôler les ressources financières qui lui sont allouées, l'ONUDI utilise le marqueur genre (auparavant nommé « marqueur d'égalité des sexes »). Son personnel suit régulièrement des formations pour

Pour des raisons de durabilité, le présent document n'a pas été imprimé. Les membres des délégations sont priés de bien vouloir se référer aux versions électroniques de tous les documents.



apprendre à appliquer ce marqueur et à procéder à des analyses permettant d'élaborer des projets ou des programmes tenant compte des questions de genre. En 2020, 34,6 % des nouveaux projets et programmes approuvés ont contribué sensiblement à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes, à l'aune du marqueur correspondant (2A et 2B), contre 19,1 % en 2019. Ces progrès montrent que l'ONUDI est en bonne voie pour atteindre son objectif de 45 % à l'horizon 2023.

4. Le marqueur genre de l'ONUDI a été actualisé en janvier 2021 afin de rendre compte précisément des contributions apportées par les programmes de pays, les programmes de partenariat pays et les projets à caractère normatif et mobilisateur à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes. Pour systématiser la transposition des résultats de l'ONUDI en matière d'égalité des sexes dans l'ensemble de ses projets et programmes, un guide pour l'analyse des questions de genre et leur intégration dans le cycle des projets a été lancé en juin 2021. Il fournit des conseils, propose des angles d'attaque et formule des recommandations pratiques pour faciliter l'intégration de considérations de genre dans les initiatives menées en faveur d'un développement industriel inclusif et durable.

5. L'ONUDI a élaboré et mis en œuvre un large éventail de projets et de programmes visant à promouvoir l'autonomisation et la prise de responsabilités des femmes sur le plan économique, dont un grand nombre en partenariat avec d'autres entités des Nations Unies ou avec le secteur privé. Au niveau mondial, le Réseau consultatif pour le financement privé, qui est accueilli par le Partenariat pour les énergies renouvelables et l'efficacité énergétique et l'ONUDI, se fonde sur une stratégie du genre pour mobiliser des investissements destinés à combler le déficit de financement que subissent les entrepreneuses dans le domaine des énergies propres, et il élabore actuellement, sous la direction du Bureau allemand de promotion des investissements et de la technologie, une formation publique en ligne sur les investissements envisagés sous l'angle des questions de genre. La deuxième phase du Programme mondial d'innovation par les technologies propres a également été lancée pour aider les entrepreneuses de 10 pays à accélérer la mise en place de solutions novatrices en matière de technologies propres. Au niveau national, l'ONUDI et le Fonds d'équipement des Nations Unies se sont associés pour élaborer des dispositifs de renforcement des capacités et de financement permettant à des agricultrices et des éleveuses du Mali d'entreprendre des activités rémunératrices vertes et durables dans des zones sujettes aux conflits intercommunautaires.

6. Face aux conséquences qu'a eues la pandémie de COVID-19 sur les femmes, l'ONUDI aide les entrepreneuses à remettre leur affaire en état de marche et à développer leurs activités en se dotant de compétences financières et numériques accrues et en favorisant des modes de production respectueux de l'environnement. Pour y sensibiliser le public, l'ONUDI a demandé, dans un article d'opinion publié sur la plateforme d'analyse de l'industrie et largement diffusé, que des plans de relance soient mis en œuvre pour aider les femmes à jouer un rôle de premier plan dans l'élaboration des politiques et pour réintégrer les entrepreneuses dans l'économie.

7. Comme cela avait été demandé dans les résolutions GC.16/Res.3, GC.17/Res.3 et GC.18/Res.2, l'ONUDI a mis davantage l'accent sur les activités de recherche et de promotion des politiques publiques, en publiant des articles tels que « G7 Summit: time to put women front and centre of the global economic recovery » (Sommet du G7 : il est temps de mettre les femmes en première ligne et au cœur de la reprise économique mondiale), « Women in industry – why we need more gender-sensitive statistics » (Les femmes dans l'industrie : pourquoi il faut davantage de statistiques ventilées par sexe) et « Women in cleantech are key levers for an inclusive recovery » (Les femmes dans le secteur des technologies propres sont de puissants leviers pour une reprise inclusive).

8. L'Organisation reste déterminée à aider les États Membres à collecter, analyser et utiliser systématiquement des statistiques industrielles ventilées par sexe et à élaborer des politiques industrielles tenant compte des questions de genre. Ainsi, en collaboration avec Rutgers University, elle a mis en œuvre un programme de formation régional destiné à apprendre aux parties intéressées du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord, ainsi que de l'Asie du Sud-Est, à prendre en compte les questions de genre dans le cadre d'un développement industriel inclusif et durable.

9. Au cours de la période considérée, on a observé une nette augmentation du nombre des manifestations, réunions et conférences de sensibilisation mettant en évidence le lien entre un développement industriel inclusif et durable et les questions de genre dans le contexte de la quatrième révolution industrielle et de l'économie circulaire. Citons par exemple la soixante-cinquième session de la Commission de la condition de la femme et l'édition 2020 du Sommet mondial sur l'industrie manufacturière et l'industrialisation, ainsi que les éditions 2019 et 2020 du Forum de discussion de Vienne organisées conjointement par l'ONUDI, l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONU DC) et les Gouvernements finlandais, norvégien et suédois.

10. L'ONUDI a intensifié ses activités de collaboration interinstitutions au sein de différents réseaux de praticiens, tels que le Réseau interinstitutions pour les femmes et l'égalité des sexes, le partenariat du Fonds pour l'environnement mondial consacré aux questions de genre et le groupe de réflexion du Mécanisme de facilitation des technologies chargé de l'étude des questions de genre dans les domaines de la science, de la technologie et de l'innovation. L'ONUDI a par ailleurs coordonné, pour le centre de Vienne, l'initiative « Champions internationaux de l'égalité des sexes » de mai 2019 à juillet 2020, et elle est toujours membre de son groupe directeur de Vienne. Le Directeur général a cocréé, dans le cadre de cette initiative, le groupe d'influence de Vienne sur la représentation, qui est chargé d'expérimenter un logiciel permettant d'analyser, à l'aide de l'intelligence artificielle, la part du temps de parole des hommes et des femmes lors des manifestations organisées par les entités sises à Vienne, et de mettre en œuvre dans cette ville le Code de conduite pour la prévention du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, lors des événements du système des Nations Unies.

11. En interne, le réseau des points focaux de l'ONUDI pour les questions de genre reste essentiel pour mieux faire connaître au personnel les liens entre ces questions et le développement industriel et le doter de compétences et de capacités accrues pour prendre en compte ces questions dans le cadre des activités de programme de l'Organisation.

II. Progrès accomplis dans la mise en œuvre des activités institutionnelles

12. Entre 2018 et 2020, l'ONUDI a réduit de 2,8 % les disparités fondées sur le genre à la classe P/L-4. Malgré ces progrès, la question d'une représentation équitable reste un de ses points faibles. L'ONUDI s'est engagée à faire beaucoup mieux, en particulier pour atteindre l'équilibre entre les sexes dans les classes supérieures (P-5 et au-delà). À cette fin, elle a récemment adopté la Stratégie relative aux ressources humaines pour 2020-2022, qui complète le Plan d'action sur la parité des sexes pour 2018-2023. Ce dernier prévoit des mesures pour parvenir à la parité des sexes à tous les niveaux hiérarchiques à l'horizon 2028, notamment la formation des responsables du recrutement et des membres des jurys d'entretien sur les préjugés inconscients, l'inclusion, la diversité et l'instauration d'un climat de travail marqué par la prise en compte des questions de genre. L'ONUDI continue de financer la participation d'administratrices à des activités de perfectionnement de leurs compétences, comme le cours de l'École des cadres du système des Nations Unies consacré aux femmes qui occupent des postes à responsabilités et le programme d'Oxford University sur le perfectionnement des femmes cadres.

13. En mai 2020, l'ONUDI a promulgué l'instruction administrative AI/2020/3 sur la représentation équitable des femmes et des hommes, qui décrit sa politique en matière de parité dans les débats, destinée à promouvoir la diversité de genre dans les manifestations organisées ou coorganisées par l'ONUDI. Cette instruction est accompagnée d'une note d'orientation destinée au personnel et d'une base de données interne de femmes expertes en développement industriel.

14. Avec les autres organisations des Nations Unies sises à Vienne et l'initiative « Champions internationaux de l'égalité des sexes », l'ONUDI a coorganisé l'édition 2020 de la « Enabling Environment Week » (semaine consacrée à la création d'un environnement porteur) pour marquer le premier anniversaire des « Enabling Environment Guidelines » (lignes directrices pour la création d'un environnement porteur dans le système des Nations Unies), au cours de laquelle elle a tenu, avec l'Organisation internationale pour les migrations, une session sur l'aménagement des modalités de travail et l'avenir du travail. S'inspirant des conclusions de cette édition 2020, l'ONUDI élabore actuellement, pour le personnel des organisations sises à Vienne, une série de formations conjointes consacrées à la dignité et à l'inclusion au travail constituées de modules portant, par exemple, sur la prévention du harcèlement, l'inclusion des LGBTIQ+ et les témoins actifs.

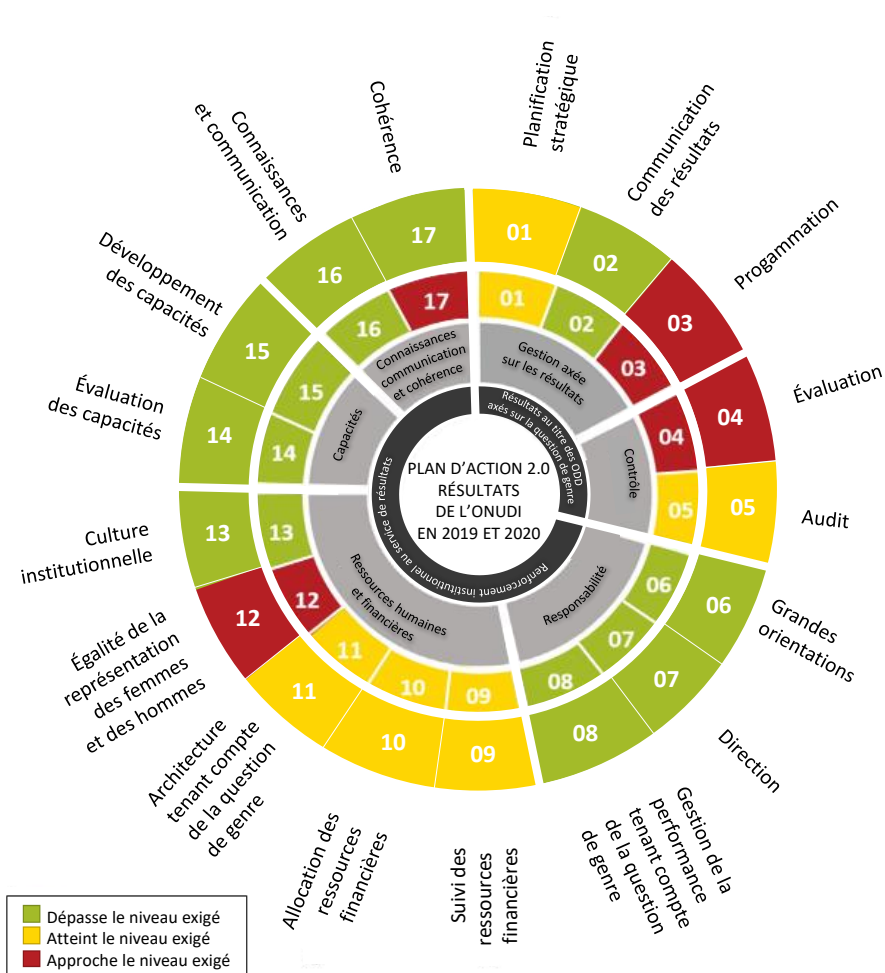
15. Le Directeur général continue de présider le Comité sur l'intégration des questions de genre qui supervise la mise en œuvre de la Stratégie de l'ONUDI concernant l'égalité des sexes. Désigné Champion international de l'égalité des sexes, il a honoré les engagements pris en 2019 et 2020 dans le cadre de l'initiative « Champions internationaux de l'égalité des sexes » en élaborant la Stratégie concernant l'égalité des sexes pour 2020-2023, y compris en prenant en compte les questions de genre dans le cadre des rencontres entre l'Administration de l'ONUDI et les fonctionnaires, en établissant l'instruction administrative AI/2020/3 et en assurant la direction du groupe d'influence de Vienne chargé de la représentation. L'équipe dirigeante de l'ONUDI a continué d'intensifier les activités menées pour promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, notamment en présidant des réunions d'information et en prenant la parole lors de manifestations consacrées à ce sujet.

III. Communication des résultats du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes

16. En 2020, l'ONUDI a atteint le niveau exigé pour 6 des 17 indicateurs de performance du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (version 2.0) et l'a dépassé pour 9 indicateurs, ce qui correspond à 88 % des cas où le niveau exigé est atteint ou dépassé, contre un résultat moyen de 68 % pour le système des Nations Unies. En 2020, des progrès ont surtout été faits sur le plan de l'intégration des questions de genre dans les projets et programmes, mais également sur celui du renforcement de la cohérence de l'action interinstitutions en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.

17. La figure suivante montre les résultats obtenus par l'ONUDI en 2019 et 2020 au titre des indicateurs de performance du Plan d'action 2.0. Les plans de travail des départements concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes s'articulent autour des domaines de performance du Plan d'action afin d'améliorer encore les résultats de l'ONUDI au titre des différents indicateurs.

18. En 2020, l'ONUDI a soumis le Plan d'action à un examen par des pairs, qu'elle a mené avec l'Office des Nations Unies à Vienne/Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUV/ONUDDC), afin d'améliorer encore ses résultats et de recenser les domaines susceptibles de donner lieu à une collaboration dans ce cadre.



IV. Mesures à prendre par la Conférence

19. La Conférence est invitée à prendre note des informations figurant dans le présent document, à encourager le Secrétariat à poursuivre son action dans ce domaine en mettant en œuvre la Stratégie concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes pour 2020-2023, et à inscrire de manière permanente la question de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes à l'ordre du jour de la Conférence générale, comme le demandait la résolution GC.18/Res.2.