Organisation des Nations Unies pour le développement industriel

Distr. générale
28 septembre 2023
Français
Original : anglais

Conférence générale
Vingtième session
Vienne, 27 novembre-1er décembre 2023
Point 14 de l'ordre du jour provisoire
L'ONUDI, l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

Stratégie opérationnelle de l'ONUDI concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes pour 2024-2027

Rapport du Directeur général

Le présent document contient, à l'intention de la Conférence générale, la stratégie quadriennale de l'ONUDI concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Cette stratégie, qui s'appuie sur les résultats de celle de la période 2020-2023 (GC.18/15), est harmonisée avec le cadre de programmation à moyen terme de l'ONUDI pour la période 2022-2025 (IDB.51/10).

Table des matières

		Page
I.	Introduction	3
	Mandat et textes de référence	4
	Approche de l'ONUDI	5
	Difficultés à venir	6
II.	But, objectifs et cadre logique	7
	But général	7
	Objectifs stratégiques	7
	Objectifs de gestion des programmes et de gestion institutionnelle	7
	Cadre logique	7
III.	Obtenir des résultats en matière de développement propres à transformer les aspects relatifs au genre	9

V.23-18804 (F) 271023 301023

Merci de recycler

IV. Obtenir une performance organisationnelle propre à transformer les aspects relatifs au genre 11

Objectif de gestion des programmes : Améliorer les résultats en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes dans le cadre des programmes et projets de l'ONUDI 11

Objectif institutionnel : Renforcer l'efficacité organisationnelle de l'ONUDI pour qu'elle puisse obtenir des résultats en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes 13

V. Modalités de mise en œuvre et responsabilité 16

Annexes

I. À l'échelle mondiale : Progrès accomplis et obstacles à surmonter en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes 18

II. À l'échelle de l'ONUDI : Résultats obtenus à ce jour et enseignements tirés 21

III. Parité des sexes parmi le personnel recruté sur le plan international à l'ONUDI 23

I. Introduction

1. La promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes n'est pas seulement une question de droits humains[1], mais aussi d'efficience économique, d'efficacité et de croissance durable (voir encadré 1). Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 donne la priorité à l'égalité des sexes, envisagée à la fois comme un objectif autonome, dont la réalisation passe par celle de l'objectif de développement durable n° 5 (Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles), et comme un principe universel, qui permet et accélère la réalisation de tous les objectifs de développement durable, notamment de l'objectif 9 (Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation).

2. L'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI) considère que l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont au cœur de son mandat. Elle imagine un monde dans lequel les femmes et les hommes, sur un pied d'égalité, prendraient en main la réalisation d'un développement industriel inclusif et durable, y participeraient et en tireraient parti[2]. Pour concrétiser cette ambition, l'ONUDI s'attache à lutter contre les inégalités de genre dans le développement industriel et à exploiter pleinement le potentiel des femmes en leur donnant les moyens d'exercer une influence et de devenir des agentes du changement. Ce faisant, elle entend transformer les économies et susciter un développement industriel inclusif et durable.

Encadré 1. Pourquoi l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont-elles propices à un développement industriel inclusif et durable ?

- **Augmentation du produit intérieur brut (PIB)**. Si les femmes participaient autant que les hommes à l'activité économique, elles pourraient contribuer à la croissance du PIB mondial, en 2025, à hauteur de 28 000 milliards de dollars (26 %)[3]. On s'attend à ce que l'évolution vers l'égalité des sexes dans certains pays européens entraîne, en moyenne, une augmentation d'environ 12 % du PIB à l'horizon 2050[4]. Si l'écart entre les sexes en matière d'emploi était comblé, le PIB par habitant augmenterait de 40 à 80 % dans les pays à revenu intermédiaire du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord et ceux de l'Asie du Sud[5].
- **Amélioration des résultats économiques au niveau de l'industrie**. Les secteurs ayant une main-d'œuvre féminine plus importante connaissent une croissance plus rapide dans les pays où l'égalité des sexes est plus grande : en l'occurrence, la valeur ajoutée y est supérieure de 1,7 point de pourcentage et la productivité du travail de 1,2 point de pourcentage[6]. En effet, l'égalité des sexes permet aux entreprises de mieux utiliser les ressources en effectifs disponibles, ce qui stimule la croissance.
- **Stimulation de l'innovation**. Les entreprises dans lesquelles la diversité des identités de genre est plus importante se caractérisent par une activité de recherche-développement plus intense, obtiennent davantage de brevets et affichent dans l'ensemble un degré d'innovation plus élevé, en particulier lorsqu'il y a une masse critique de femmes aux postes de direction[7]. En effet, cette diversité de genre sur le lieu de travail apporte une pluralité de points de vue, d'expériences et de modes de règlement des problèmes. Des études ont montré que les équipes hétérogènes avaient tendance à être plus innovantes et plus créatives[8].

---

[1] Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ; Déclaration et Programme d'action de Beijing ; conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur l'égalité des sexes (nos 100, 111, 156, 183, 190, etc.).

[2] Cadre de programmation à moyen terme de l'ONUDI 2022-2025.

[3] McKinsey Global Institute (2015). The Power of parity: How advancing women's equality can add $12 trillion to global Growth.

[4] Morais Maceira H. (2017). Economic Benefits of Gender Equality in the EU. Intereconomics, volume 52, 2017, n° 3.

[5] Pennings S. (2022). A Gender Employment Gap Index: A Simple Measure of the Economic Gains from Closing Gender Employment Gaps, with an Application to the Pacific Islands.

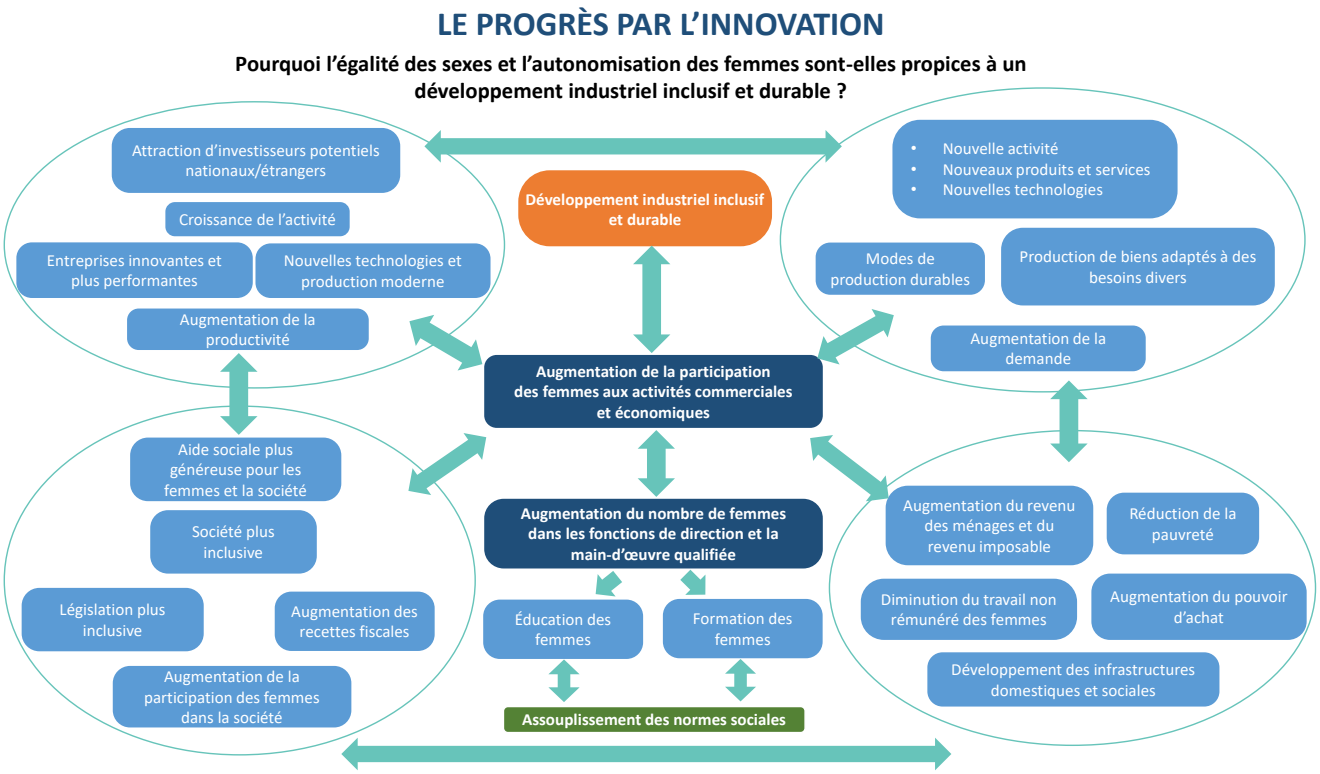
[6] Fonds monétaire international (2020). Gender Inequality and Economic Growth: Evidence from Industry-Level Data.

[7] J. Yo-Jud Cheng et Boris Groysberg. Gender Diversity at the Board Level Can Mean Innovation, MIT Sloan Management Review, 22 janvier 2020.

[8] Boston Consulting Group (2018). « How Diverse Leadership Teams Boost Innovation ».

- **Avantage pour les affaires**. Les entreprises tirent un grand avantage de l'augmentation des possibilités d'emploi pour les femmes, notamment à des postes de direction, celle-ci contribuant à accroître l'efficacité et la croissance de l'organisation. On estime que les entreprises qui comptent au moins trois femmes à des postes de direction obtiennent de meilleurs résultats dans toutes les dimensions de la performance organisationnelle[9].
- **Avantage pour le développement durable**. L'égalité des sexes et les objectifs environnementaux ont des effets complémentaires. Les recherches de l'ONUDI suggèrent que les entrepreneuses sont plus enclines à créer et à développer leur entreprise dans les industries vertes que dans les industries conventionnelles[10]. De fait, la part des femmes dans la main-d'œuvre du secteur des énergies renouvelables est plus élevée que dans celle du secteur des combustibles fossiles (32 % contre 22 %, en l'occurrence)[11].

Une représentation graphique des liens entre l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et le mandat de l'ONUDI est présentée dans le diagramme ci-dessous.



Source : ONUDI.

Mandat et textes de référence

3. Guidée par sa politique sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, la plus récente remontant à 2019 (DGB/2019/16), l'ONUDI élabore tous les quatre ans une stratégie concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Au niveau mondial et à l'échelle du système des Nations Unies, la Stratégie concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes pour 2024-2027 tient compte du Programme 2030 et de ses objectifs de développement durable, de la Politique sur la parité entre les sexes et l'autonomisation des femmes à l'échelle du système des Nations Unies[12], assortie du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies

[9] ONU-Femmes (2018). L'autonomisation économique : quelques faits et chiffres (https://www.unwomen.org/fr/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures).
[10] ONUDI (2021). Policy Assessment for the Economic Empowerment of Women in Green Industry.
[11] IRENA (2019). Énergies renouvelables : La dimension genre (https://www.irena.org/publications/2019/Jan/Renewable-Energy-A-Gender-Perspective).
[12] La Politique sur la parité entre les sexes et l'autonomisation des femmes à l'échelle du système des Nations Unies a été adoptée par le Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination.

pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes, de la Stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies et d'autres initiatives de l'Organisation des Nations Unies. Au sein de l'ONUDI, cette stratégie est harmonisée avec le cadre de programmation à moyen terme 2022-2025 (IDB.49/8-PBC.37/8), la Politique de 2019 sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (DGB/2019/16) et le Plan d'action sur la parité des sexes pour 2018-2023. Elle s'appuie sur les succès obtenus et les enseignements tirés de la mise en œuvre des stratégies précédentes (voir annexe II) et s'attaque de front aux difficultés du monde actuel (voir annexe I et ci-dessous).

Approche de l'ONUDI

1. Approche propre à transformer les aspects relatifs au genre

4. Une approche propre à transformer les aspects relatifs au genre suppose d'examiner activement les causes profondes de l'inégalité entre les femmes et les hommes et de chercher à les transformer. En d'autres termes, il s'agit de s'attaquer aux normes, rôles et pratiques préjudiciables liés au genre, ainsi qu'aux législations et aux cadres de décision qui créent et perpétuent l'inégalité des sexes, tout en s'efforçant de redistribuer le pouvoir, les ressources, les chances et l'accès aux biens et aux services dans un plus grand souci d'équité.

5. En menant des interventions dans le cadre d'une approche propre à transformer les aspects relatifs au genre, nous cherchons à :

a) Encourager une interprétation critique des normes, systèmes et structures discriminatoires en matière de genre – c'est-à-dire qui désavantagent les femmes et les filles par rapport aux hommes et aux garçons –, en particulier dans le contexte d'un développement industriel inclusif et durable ;

b) Renforcer les normes de genre positives et créer au sein des ménages, des entreprises, des institutions et de la société un environnement favorable à un changement de comportement et de systèmes susceptible d'ouvrir la voie à l'égalité des sexes ;

c) Faciliter l'autonomisation de toutes les femmes et les filles pour qu'elles puissent revendiquer leurs droits et agir en faveur du changement, et renforcer la capacité des institutions publiques à assumer le devoir qui est le leur de promouvoir et de protéger l'égalité des sexes universelle ; et

d) Obtenir explicitement l'engagement des hommes et des garçons à devenir les partenaires de l'action menée en faveur d'un monde plus respectueux de l'égalité des sexes, dont ils seront aussi les bénéficiaires.

2. Intersectionnalité, approche fondée sur les droits humains et inclusion de tous et toutes

6. Les femmes et les filles sont souvent victimes de formes de discrimination multiples et croisées. Autrement dit, leurs expériences, leurs besoins, leurs priorités et leurs capacités ne sont pas homogènes. De fait, les systèmes de discrimination fondés sur des facteurs tels que la situation socioéconomique, l'âge, le handicap, l'identité de genre, la race, l'appartenance ethnique, la langue, la religion ou l'éducation peuvent aggraver la discrimination fondée sur le genre. En intégrant cette perspective à son analyse des questions de genre, l'ONUDI permettra que des interventions appropriées soient élaborées pour soutenir toutes les femmes, et pas seulement celles qui font l'objet de discrimination.

7. Le cadre de programmation à moyen terme 2022-2025 de l'ONUDI engage l'Organisation à lutter contre les inégalités de genre dans le cadre du développement industriel et ce, en s'attachant à opérer un changement en profondeur, guidée par une approche fondée sur les droits humains et par le principe consistant à ne laisser personne de côté. L'adoption d'une approche intersectionnelle de l'égalité des sexes

et de l'autonomisation des femmes contribuera à une prise en compte accrue des droits humains dans l'élaboration des politiques et dans la définition et la mise en œuvre des projets, et ira dans le sens de l'action menée par l'ONUDI pour faire en sorte que tous les individus et les groupes de la société soient intégrés de manière égale et équitable afin qu'au bout du compte, personne ne soit mis à l'écart.

3. Double approche

8. La mise en œuvre de la Stratégie sera régie par une double approche, caractérisée par : a) des interventions ciblées visant à remédier à des aspects précis de l'inégalité de genre, et b) la prise en compte des considérations de genre dans l'ensemble des politiques, des documents d'orientation, des programmes et des projets.

4. Transformation des aspects relatifs au genre dans la planification et l'élaboration de programmes ainsi que dans l'environnement de travail

9. La Stratégie énonce que le seul moyen pour l'ONUDI d'améliorer ses résultats mondiaux en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes est d'associer une planification stratégique et des activités de programme propres à transformer les aspects relatifs au genre avec la promotion de la parité des sexes et d'un environnement de travail favorable et inclusif au sein de l'Organisation.

Difficultés à venir

10. Les évaluations internes et externes de l'ONUDI[13] ont toujours mis en évidence trois difficultés majeures que l'Organisation devra surmonter pour faire progresser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes :

11. **Prise en compte des questions de genre dans la mise en œuvre des projets et multiplication des informations factuelles destinées à démontrer les résultats des projets et des programmes en la matière**. Au niveau des programmes et des projets, les mesures prises par l'ONUDI pour tendre à l'égalité des sexes et améliorer l'autonomisation des femmes ont donné des résultats limités. Bien que de grands progrès aient été faits dans la prise en compte des questions de genre lors de la conception des programmes et des projets (à l'entrée) et de leur évaluation (à la sortie), cette lacune montre qu'il faut que l'ONUDI prenne davantage ces questions en compte lors de la mise en œuvre de ces programmes et projets et qu'elle renforce son système de suivi pour rendre compte et faire la preuve des résultats et des retombées qu'elle obtient en la matière. Bien que le cadre intégré des résultats et des performances de l'ONUDI, un outil de suivi interne, ait été mis à jour et amélioré au cours des dernières années, il est nécessaire d'améliorer la collecte et la communication de données quantitatives et d'informations qualitatives tenant compte de la dimension de genre pour permettre à l'Organisation de démontrer et d'interpréter, preuves à l'appui, les résultats de ses interventions sur le terrain en matière d'égalité des sexes.

12. **Investissements humains et financiers adéquats dans le dispositif interne relatif aux questions de genre**. Dans les limites des ressources existantes, l'ONUDI s'efforcera d'allouer des ressources humaines et financières suffisantes et prévisibles à son dispositif interne relatif aux questions de genre, de mettre en œuvre sa stratégie

[13] Parmi les dernières évaluations internes et externes en date, on peut citer l'enquête menée en 2023 auprès des États Membres de l'ONUDI ; l'examen à mi-parcours (2022) de la Stratégie concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes pour 2020-2023 ; l'évaluation des résultats obtenus par l'ONUDI en 2022 à l'aune du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes ; l'évaluation thématique indépendante conduite en 2021 sur la Politique de 2015 sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et la Stratégie 2016-2019 concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes mises en œuvres à l'ONUDI ; et l'évaluation de la performance et des résultats de l'ONUDI menée en 2019 par le Réseau d'évaluation de la performance des organisations multilatérales.

concernant l'égalité des sexes et de remplir les engagements énoncés dans sa politique sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (DGB/2019/16).

13. **Égalité de représentation des femmes et des hommes, en particulier aux postes de direction, au sein de l'Organisation**. La parité des sexes est un défi qui reste à relever. Il y a un risque élevé qu'à l'horizon 2028, l'ONUDI n'ait pas atteint l'objectif de parité fixé par le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies dans sa stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies. Des mesures ciblées sont nécessaires pour accroître la proportion de femmes, en particulier aux postes d'administrateur hors classe et de fonctionnaire de rang supérieur (classes P-5 et supérieures). On trouvera des informations supplémentaires à ce sujet à l'annexe III du présent document.

II. But, objectifs et cadre logique

But général

14. Le but général de la Stratégie de l'ONUDI concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes pour 2024-2027 est **d'accroître le bien-être des femmes, leur autonomisation économique et l'égalité des chances dans le cadre d'un développement industriel inclusif et durable**.

Objectifs stratégiques

15. **Égalité dans l'exercice de l'autorité en vue d'un développement industriel inclusif et durable** : Toutes les femmes et tous les hommes exercent une autorité égale, ont autant leur mot à dire et obtiennent un pouvoir de décision égal dans le secteur industriel public et privé.

16. **Égalité dans la participation à un développement industriel inclusif et durable** : Toutes les femmes et tous les hommes obtiennent les mêmes droits sur les ressources industrielles productives – dont l'emploi, les ressources financières et la technologie –, le même accès à ces ressources et le même contrôle sur ces ressources.

17. **Égalité des avantages tirés d'un développement industriel inclusif et durable** : Toutes les femmes et tous les hommes obtiennent une part égale des avantages économiques, environnementaux et sociaux tirés d'un développement industriel inclusif et durable.

Objectifs de gestion des programmes et de gestion institutionnelle

18. **Objectif de gestion des programmes** : Améliorer les résultats en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes dans le cadre des programmes et projets de l'ONUDI.

19. **Objectif de gestion institutionnelle** : Renforcer l'efficacité organisationnelle de l'ONUDI pour qu'elle puisse obtenir des résultats en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes.

Cadre logique

20. Le cadre logique de l'ONUDI pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (figure 1) montre comment les différents buts et objectifs sont liés les uns aux autres dans le cadre de la Stratégie, et comment celle-ci se rattache au cadre de programmation à moyen terme de l'ONUDI et au Programme 2030.

21. À la base du cadre logique se trouve l'ONUDI, une organisation détenant un mandat précis, disposant d'un avantage comparatif et contribuant de manière probante à un développement industriel inclusif et durable. La performance organisationnelle (niveau 2) constitue le fondement à partir duquel l'ONUDI peut obtenir, avec ses partenaires et pour le compte de ses clients, les résultats qu'elle s'est fixés en matière de développement (niveau 1).

22. Le cadre logique repose sur l'hypothèse suivante : si une organisation met effectivement en place des systèmes, des politiques, des pratiques et des comportements propres à transformer les aspects relatifs au genre (performance organisationnelle), elle mènera efficacement des interventions propres à transformer les aspects relatifs au genre (efficacité des programmes), lesquelles permettront d'améliorer les résultats sur le terrain sur le plan de l'égalité des sexes (résultats en matière de développement). Plus la base sera solide, meilleurs seront les résultats obtenus au niveau le plus élevé.

23. Le niveau 2 se subdivise à son tour en deux niveaux, de bas en haut :

a) **Gestion de la performance institutionnelle** : Il s'agit de l'efficacité avec laquelle l'ONUDI gère ses systèmes et ressources internes et met en place des politiques et des pratiques propres à transformer les rôles, normes et relations de pouvoir liés au genre. Ce niveau porte sur les principaux aspects que l'ONUDI doit renforcer et améliorer afin d'honorer ses engagements en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes : l'exercice de l'autorité, le dispositif relatif aux questions de genre, l'égalité de représentation des femmes et des hommes, l'allocation et le suivi des ressources financières, et la communication et la mobilisation.

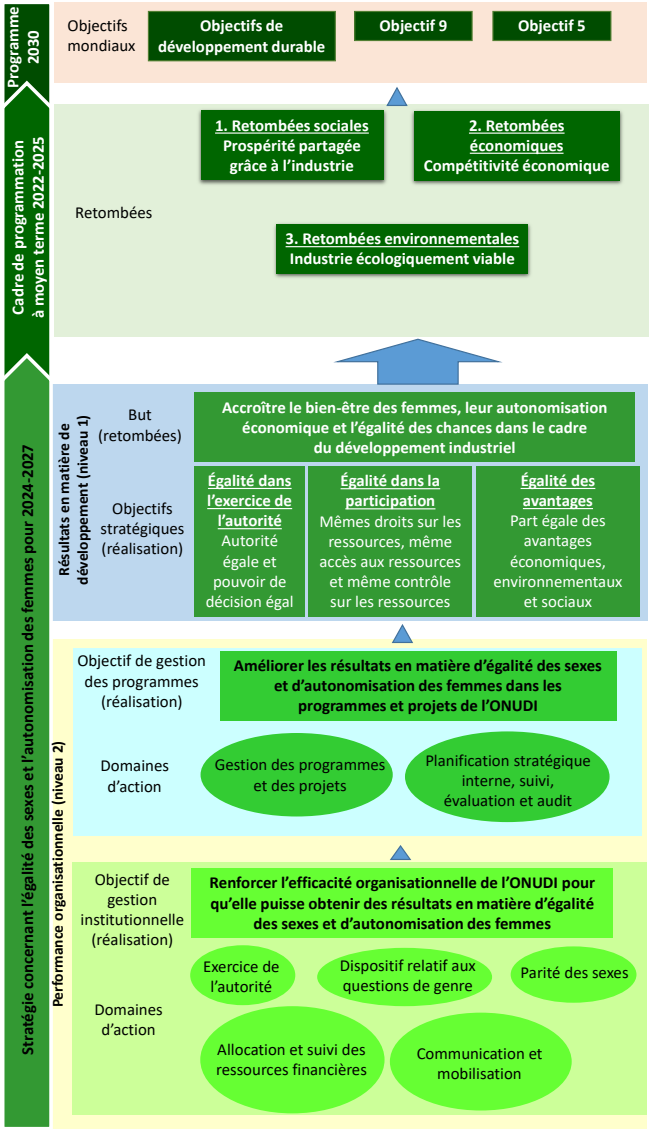
b) **Gestion de l'efficacité des programmes** : Il s'agit de la manière dont l'Organisation gère ses programmes et ses projets pour faire en sorte qu'ils transforment les aspects relatifs au genre lors de leur conception, pendant leur mise en œuvre et à leur achèvement, et qu'ils donnent lieu à des résultats concrets en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes (réalisations et retombées, par exemple). Ce niveau rend également compte de la manière dont l'ONUDI applique les principes de la gestion axée sur les résultats dans le cycle de gestion des programmes et des projets afin d'intégrer l'apprentissage à ses opérations. Par conséquent, il porte sur la gestion du cycle des programmes et des projets ainsi que sur la planification stratégique interne, le suivi, l'évaluation et l'audit.

24. Au niveau supérieur, les résultats en matière de développement (niveau 1) rendent compte des réalisations et des retombées sur le plan de la prise en compte des questions de genre dans les projets et les programmes de l'ONUDI. Ce niveau s'appuie sur la performance organisationnelle du niveau 2.

25. La réalisation des objectifs des niveaux 1 et 2 aidera l'ONUDI à obtenir des retombées dans les trois domaines définis dans son cadre de programmation à moyen terme : 1) retombées sociales : prospérité partagée grâce à l'industrie ; 2) retombées économiques : compétitivité économique ; et 3) retombées environnementales : industrie écologiquement viable.

26. Au niveau mondial, les mesures prises par l'ONUDI pour intégrer les questions de genre et transformer les aspects relatifs au genre contribuent à la réalisation du Programme 2030 par la réalisation de l'objectif de développement durable nº 9, dont l'ONUDI est responsable de six indicateurs relatifs à l'industrie, et par la réalisation de tous les autres objectifs de développement durable, car l'égalité des sexes et l'autonomisation de toutes les femmes et les filles sont essentielles pour progresser dans la réalisation de l'ensemble des objectifs et des cibles.

Figure 1
Stratégie concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes pour 2024-2027 : cadre logique[14]



III. Obtenir des résultats en matière de développement propres à transformer les aspects relatifs au genre

Égalité dans l'exercice de l'autorité en vue d'un développement industriel inclusif et durable : Toutes les femmes et tous les hommes exercent une autorité égale, ont autant leur mot à dire et obtiennent un pouvoir de décision égal dans le secteur industriel public et privé

[14] Le cadre logique a été simplifié pour présenter plus clairement la chaîne de résultats et les liens logiques de causalité qui existent entre les résultats, conformément au cadre de programmation à moyen terme de l'ONUDI et aux domaines de performance du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes. Il convient de noter que de nombreux résultats intermédiaires devront se concrétiser et que les conditions nécessaires à l'obtention des résultats aux différents niveaux – les hypothèses – doivent exister avant que les résultats du niveau suivant puissent être obtenus.

27. L'ONUDI a un rôle essentiel à jouer pour garantir que toutes les femmes exercent une autorité égale à celle de leurs homologues masculins, aient autant qu'eux leur mot à dire et aient un pouvoir de décision égal au leur dans le secteur industriel, tant public que privé, y compris dans les entreprises et les mécanismes de représentation tels que les syndicats et les associations professionnelles.

28. Cet effort contribuera à la réalisation de l'objectif de développement durable nº 5 (cible 5.5), par l'augmentation de la proportion de femmes occupant des postes de direction.

Égalité dans la participation à un développement industriel inclusif et durable : Toutes les femmes et tous les hommes obtiennent les mêmes droits sur les ressources industrielles productives – dont l'emploi, les ressources financières et la technologie –, le même accès à ces ressources et le même contrôle sur ces ressources.

29. L'ONUDI a un rôle de soutien essentiel à jouer pour que les femmes et les hommes obtiennent les mêmes droits sur les ressources productives, le même accès à ces ressources et le même contrôle sur ces ressources. Ces ressources sont les suivantes :

a) Des emplois sûrs et décents dans les secteurs de l'industrie manufacturière, de la production alimentaire et des services connexes ;

b) Des ressources financières et des crédits abordables, la technologie, les qualifications et les moyens d'entreprendre ;

c) Les réseaux professionnels et sociaux ;

d) Les infrastructures physiques et sociales telles que l'énergie, les transports et les marchés, ainsi que les services de santé et d'aide à l'enfance ;

e) L'innovation, la recherche-développement et la production de connaissances ; et

f) L'équilibre entre le travail rémunéré et les autres obligations chronophages, comme le travail domestique non rémunéré.

30. Cet effort contribuera à la réalisation des objectifs de développement durable nº 2 (cible 2.3), nº 8 (cibles 8.2, 8.3, 8.5 et 8.6), nº 9 (cibles 9.2 et 9.3) et nº 13 (cible 13.1) pour les femmes et les filles.

Égalité des avantages tirés d'un développement industriel inclusif et durable : Toutes les femmes et tous les hommes obtiennent une part égale des avantages économiques, environnementaux et sociaux tirés du développement industriel

31. L'ONUDI a un rôle essentiel à jouer pour garantir que les femmes et les filles bénéficient, au même titre que les hommes et les garçons, des avantages économiques, environnementaux et sociaux tirés d'un développement industriel inclusif et durable. Ces avantages se traduiront pour elles par :

a) Une réduction des inégalités entre les sexes en matière d'emploi et de salaires, une amélioration des conditions de travail et la sécurité de l'emploi ;

b) Une amélioration de l'accès à des services – infrastructures sociales (éducation, santé et protection de la vie), infrastructures physiques (routes, électricité ou transports) et technologies – ayant gagné en qualité grâce au développement industriel ;

c) Une amélioration des moyens de subsistance et des sources de revenus, de profits et de plus-values ;

d) Une amélioration des possibilités de perfectionnement des compétences, de formation en cours d'emploi et de mobilité sociale ;

e) Une amélioration de l'accès à un environnement sain, à de l'eau propre et à des ressources naturelles ; et

f) Une réduction de la charge que constitue le travail non rémunéré et un gain de temps libre grâce à l'utilisation d'appareils mis au point pour économiser les efforts et à l'adoption de pratiques de gestion de l'environnement[15].

32. Cet effort contribuera à la réalisation des objectifs de développement durable nº 7 (cible 7.1), nº 9 (cible 9.1) et nº 13 (cible 13.1) pour les femmes et les filles.

33. Trois indicateurs clefs de performance issus du cadre intégré de résultats et de performance permettront à l'ONUDI de mesurer les progrès accomplis dans l'obtention de résultats en matière de développement propres à transformer les aspects relatifs au genre[16] :

Indicateur clef de performance	Valeur de référence (2022)[17]	Cible (2027)
Pourcentage de start-ups créées chaque année qui sont dirigées par des femmes (indicateur BUS.3 du cadre intégré de résultats et de performance de l'ONUDI)	58	70
Pourcentage d'emplois supplémentaires créés ou d'emplois maintenus chaque année pour des femmes (indicateur SOC.1 du cadre intégré de résultats et de performance de l'ONUDI)	43	60
Pourcentage de femmes ayant acquis des compétences ou des capacités chaque année (indicateur KASA.2 du cadre intégré de résultats et de performance de l'ONUDI)	34	55

IV. Obtenir une performance organisationnelle propre à transformer les aspects relatifs au genre

Objectif de gestion des programmes : Améliorer les résultats en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes dans le cadre des programmes et projets de l'ONUDI

Domaine d'action 1 : Gestion des programmes et des projets

34. **Adopter systématiquement une approche propre à transformer les aspects relatifs au genre tout au long du cycle des projets**. Des phases de la conception, de la mise en œuvre et du suivi des projets à celles de la communication des résultats et de l'évaluation, l'ONUDI veillera à ce que ses interventions sur le terrain bénéficient de manière égale à tous et toutes – femmes, hommes, filles et garçons – :

a) En examinant activement les causes profondes de l'inégalité entre les femmes et les hommes et en cherchant à les transformer, en s'attaquant aux normes, rôles et pratiques préjudiciables liés au genre, ainsi qu'aux législations et aux cadres de décision qui créent l'inégalité des sexes tout au long du cycle de vie des projets ;

b) En prévoyant des interventions propres à transformer les aspects relatifs au genre lors de la conception des projets et en prenant en compte les questions de genre tout au long de leur cycle de vie ;

[15] ONUDI (2019). Inclusive and sustainable industrial development: the gender dimension.

[16] Il est entendu que ces indicateurs ne rendent compte que de certaines dimensions de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. Toutefois, puisqu'ils proviennent du système de suivi du cadre intégré de résultats et de performance de l'ONUDI et que les données ont été collectées et améliorées, ils représentent une bonne utilisation des ressources. Le cadre intégré de résultats et de performance, la qualité de ses données et la diversité de ses indicateurs étant sans cesse améliorés, cette amélioration peut influer sur les cibles associées aux indicateurs. L'examen à mi-parcours de la présente Stratégie permettra donc d'évaluer ces cibles et de déterminer si elles doivent être révisées.

[17] Source des données : Requête générique lancée en juillet 2023 dans le cadre intégré de résultats et de performance. Les données sont annuelles, et non cumulées.

c) En allouant un budget précis et adéquat (ressources financières et humaines) aux interventions propres à transformer les aspects relatifs au genre ; et

d) En attribuant des tâches associées à un genre à un personnel compétent.

35. **Mettre davantage l'accent sur la mise en œuvre des interventions propres à transformer les aspects relatifs au genre prévues lors de la conception des projets**. Les chefs de projet et les équipes chargées des projets veilleront à ce que :

a) Les interventions de promotion de l'égalité des sexes qui ont été prévues soient mises en œuvre et que leur budget soit utilisé à cette fin ;

b) Les objectifs, les résultats, les données ventilées par sexe et les informations qualitatives en matière d'égalité des sexes soient systématiquement suivis, communiqués et analysés, dans le cadre d'une gestion adaptative propre à améliorer les résultats en matière d'égalité des sexes et à les reproduire ;

c) La pratique de passation de marchés appliquée lors de la mise en œuvre des projets tienne davantage compte des questions de genre.

36. **Renforcer les capacités dont dispose le personnel de l'ONUDI pour transformer les aspects relatifs au genre dans sa gestion du cycle de programmation**. L'ONUDI renforcera les capacités dont dispose son personnel de projet pour transformer les aspects relatifs au genre dans sa gestion du cycle des projets. Cela passera par une formation obligatoire pour l'ensemble du personnel, ainsi que par des activités de renforcement des capacités ciblées et adaptées. L'ONUDI continuera à élaborer et actualiser des outils pratiques et des supports de connaissances destinés à faciliter la transformation des aspects relatifs au genre dans la planification et la mise en œuvre des programmes.

37. **Renforcer les normes, les politiques et les capacités institutionnelles des principaux acteurs de l'industrie**. L'ONUDI veillera à ce que les principes d'égalité des sexes soient pris en compte dans les stratégies, politiques et normes industrielles et dans les institutions qu'elle soutient.

38. **Renforcer l'assistance technique ciblée apportée aux femmes dans l'industrie, notamment aux entrepreneuses**. Compte tenu des enseignements tirés depuis quatre ans, l'accent sera davantage mis sur les initiatives dont les bénéficiaires directes sont les femmes, et particulièrement les entrepreneuses. Il s'agira notamment d'aider ces dernières à accéder aux ressources financières, aux réseaux et aux qualifications. Cette action sera menée en coopération avec les partenaires publics et privés de l'ONUDI.

39. **Renforcer les politiques sectorielles et les capacités des principaux acteurs industriels afin de tendre à l'égalité des sexes et d'améliorer l'autonomisation des femmes, compte tenu des différences régionales**. Cela passera par des initiatives telles que des programmes de formation nationaux et régionaux sur l'intersection du genre et du développement industriel, et le renforcement des capacités dont disposent les pays pour collecter, compiler et analyser des données ventilées par sexe sur les indicateurs 9.2.2, 9.3.1 et 9.3.2 associés aux objectifs de développement durable[18].

Domaine d'action 2 : Planification stratégique interne, suivi, évaluation et audit

40. **Continuer d'inscrire l'objectif de transformation des aspects relatifs au genre dans les principaux documents de planification stratégique et de rendre compte de sa réalisation**. L'Organisation continuera d'inscrire des indicateurs et des cibles concernant particulièrement le genre et ventilés par sexe dans son cadre de programmation à moyen terme et dans ses programmes et ses budgets, ainsi que de

[18] Indicateur 9.2.2 : Emploi dans l'industrie manufacturière, en proportion de l'emploi total ; indicateur 9.3.1 : Proportion des petites entreprises dans la valeur ajoutée totale de l'industrie ; indicateur 9.3.2 : Proportion des petites entreprises industrielles ayant contracté un prêt ou une ligne de crédit.

collecter des données internes ventilées par sexe et de les suivre et les analyser à l'aune des résultats auxquels elle s'est engagée.

41. **Intégrer encore davantage, s'il y a lieu, des approches tenant compte des questions de genre et fondées sur les droits humains dans les activités d'évaluation et d'audit (processus, conclusions, enseignements tirés et recommandations)**. L'ONUDI continuera d'intégrer des approches tenant compte des questions de genre et fondées sur les droits humains dans ses activités internes d'évaluation et d'audit, conformément aux évaluations des risques et des lacunes en matière d'informations factuelles établies par le Bureau de l'évaluation et du contrôle interne, et elle mènera à bien, d'ici à juin 2027, une évaluation indépendante de la présente Stratégie et de l'état d'avancement de sa mise en œuvre[19].

42. Trois indicateurs clefs de performance permettront à l'ONUDI de mesurer les progrès accomplis dans la réalisation de cet objectif de gestion des programmes (améliorer les résultats en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes dans le cadre de ses programmes et projets) :

Indicateur clef de performance	Valeur de référence (2022)[20]	Cible (2027)
Pourcentage des nouveaux projets approuvés chaque année qui contribuent sensiblement à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes ou dont l'objectif principal est l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (marqueur de genre 2A ou 2B)	41	60
Pourcentage annuel de projets ou programmes à l'achèvement desquels l'intégration des questions de genre a été jugée satisfaisante (à des degrés divers)[21]	70	85
Pourcentage annuel de projets ou programmes pour lesquels des données ventilées par sexe ont été communiquées au titre des indicateurs de résultats à tous les niveaux (produits, réalisations et retombées) du cadre intégré de résultats et de performance[22]	52	80

Objectif institutionnel : Renforcer l'efficacité organisationnelle de l'ONUDI pour qu'elle puisse obtenir des résultats en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes

Domaine d'action 3 : Direction propre à transformer les aspects relatifs au genre

43. **Les hauts responsables de l'ONUDI défendront l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes publiquement et en interne**. Les hauts responsables de l'ONUDI – Directeur général, directeurs principaux, directeurs et chefs – mettront à profit le recrutement externe et interne pour promouvoir de manière proactive

[19] L'examen à mi-parcours de la présente Stratégie sera l'occasion d'évaluer s'il est faisable de la prolonger de deux ans afin de faire correspondre le cycle des stratégies de l'ONUDI concernant l'égalité des sexes et celui de ses cadres de programmation à moyen terme. Si la Stratégie est prolongée, l'évaluation indépendante la concernant sera menée et achevée avant le mois de juin de sa dernière année, afin que les conclusions et les recommandations de l'évaluation puissent être prises en compte dans l'élaboration de la prochaine stratégie.

[20] Données les plus récentes disponibles au moment de l'élaboration de la Stratégie de l'ONUDI concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes pour 2024-2027.

[21] La note est attribuée par des équipes indépendantes chargées de l'évaluation finale, sur une échelle de 1 à 6 (1 = très insatisfaisant ; 6 = très satisfaisant). Les notes exprimant un degré de satisfaction sont 4 (moyennement satisfaisant), 5 (satisfaisant) et 6 (très satisfaisant).

[22] Les données qui constituent cet indicateur d'« exhaustivité des résultats communiqués » datent de 2023 et proviennent de la Division de la qualité, des retombées et de la responsabilité, qui est la référente de l'ONUDI en matière de contrôle de la qualité et de la cohérence des résultats de tous ses services, projets et programmes, conformément aux principes de son cadre intégré de résultats et de performance.

l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Ils veilleront également au respect de l'instruction administrative de 2020 sur l'égalité de représentation des femmes aux manifestations de l'ONUDI et sur les photos correspondantes. Le Directeur général récompensera les services exceptionnels rendus par le personnel et les points focaux pour les questions d'égalité des sexes en décernant, tous les deux ans, le prix de la mobilisation en faveur de l'égalité des sexes.

44. **Les hauts responsables de l'ONUDI s'emploieront à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes au sein de leurs équipes et dans leurs domaines de responsabilité**. Les hauts responsables de l'ONUDI – Directeur général, directeurs principaux, directeurs et chefs – exerceront leurs prérogatives de chefs et veilleront à ce que tous les membres du personnel s'efforcent de promouvoir la diversité et l'intégration en favorisant l'instauration de conditions de travail sûres, non discriminatoires et bienveillantes dans lesquelles tous les membres du personnel ont les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. Ils se fixeront au moins un objectif de résultat en matière de transformation des aspects relatifs au genre et veilleront à ce que tous les membres du personnel qui leur sont subordonnés fassent de même.

45. **L'ONUDI continuera de renforcer les compétences de ses hauts responsables en matière de transformation des aspects relatifs au genre**. Les hauts responsables de l'ONUDI participeront à une formation sur la transformation des aspects relatifs au genre aux postes de direction, qui les aidera à continuer de faire preuve d'exemplarité dans le cadre de l'action menée par l'ONUDI pour renforcer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

Domaine d'action 4 : Un dispositif relatif aux questions de genre utile et efficace

46. **L'ONUDI veillera à la mise en place d'un dispositif relatif aux questions de genre utile et efficace qui soit doté de ressources suffisantes**. Le Directeur général veillera à ce que le Groupe de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dispose de ressources suffisantes (voir domaine d'action 6) pour répondre aux besoins internes et se conformer aux critères du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes ainsi qu'à la Politique de l'ONUDI sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes adoptée en 2019. L'ONUDI continuera de s'appuyer sur les bonnes pratiques actuelles du réseau des points focaux pour les questions d'égalité des sexes et de veiller à ce que 20 % de leur temps de travail soit consacré à leurs fonctions de points focaux. Tous les membres du personnel se fixent au moins un objectif de transformation des aspects relatifs au genre ou un objectif d'apprentissage en matière d'égalité des sexes dans le système d'évaluation et de notation des fonctionnaires.

Domaine d'action 5 : Égalité de représentation des femmes et des hommes à l'ONUDI

47. **Accélérer la réalisation d'une représentation égale des femmes et des hommes à tous les niveaux en renforçant les politiques et les pratiques de gestion des ressources humaines axées sur l'égalité des sexes** :

a) **Approche proactive de mise en œuvre des politiques, procédures et pratiques de gestion des ressources humaines propres à transformer les aspects relatifs au genre** : En collaboration avec le Groupe de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, la Division de l'administration des ressources humaines examinera de manière critique et proactive les politiques et processus de gestion des ressources humaines de l'ONUDI axés sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, et adopteront les bonnes pratiques en vigueur dans le système des Nations Unies et les entreprises du secteur privé ;

b) **Mesures temporaires spéciales** : Pour améliorer la représentation des femmes dans la hiérarchie, en particulier aux postes d'administrateur hors classe et de fonctionnaire de rang supérieur (classes P-5 et supérieures), et atteindre, à l'horizon 2028, l'objectif de parité des sexes à tous les niveaux pour le personnel recruté sur le plan international fixé dans la Stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies, l'ONUDI élaborera et appliquera des mesures temporaires spéciales en matière de recrutement, de rétention du personnel, de progression de carrière et de gestion des aptitudes. Les responsables chargés des nominations dans les bureaux hors Siège veilleront à la parité parmi les membres du personnel recrutés sur le plan national titulaires d'engagements de durée déterminée ;

c) **Suivi et compte rendu des progrès accomplis** : Avec l'appui du Groupe de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, la Division de l'administration des ressources humaines suivra l'évolution de la situation de l'ONUDI en matière de parité des sexes et en rendra compte au Conseil de direction tous les six mois. Elle repérera également les préjugés inhérents au recrutement et à d'autres politiques et processus de gestion des ressources humaines et les supprimera ;

d) **Responsabilité en matière d'égalité** : C'est au Directeur général qu'il incombe en dernier ressort d'obtenir des résultats en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes à l'ONUDI. Celui-ci tiendra les directeurs principaux responsables des résultats obtenus en matière de parité des sexes dans leurs directions respectives, par la mise en œuvre de mesures d'appui ciblées ou de mesures correctives, selon qu'il conviendra.

48. **Favoriser et cultiver un environnement interne favorable**. L'ONUDI continuera de veiller au respect des dispositifs légaux de l'ONU relatifs à la déontologie, notamment la formation obligatoire au Code de conduite déontologique de l'ONUDI, et à l'application de la politique institutionnelle concernant l'interdiction, la prévention et le règlement des cas de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, de discrimination et d'abus d'autorité. Elle veillera à ce que les mesures prises pour promouvoir un environnement favorable – mise en place de modalités de travail aménagées, d'un congé parental et de mesures facilitant l'allaitement – continuent à être appliquées et restent accessibles, et contrôlera leur mise en œuvre par des évaluations ventilées par sexe, notamment des enquêtes auprès du personnel et des entretiens de départ.

Domaine d'action 6 : Allocation et suivi des ressources financières tenant compte des questions de genre

49. **Continuer d'allouer des ressources financières aux activités de promotion de l'égalité des sexes et aux résultats en la matière, et d'en assurer le suivi**. L'ONUDI veillera à ce que l'égalité des sexes soit prise en compte dans les décisions budgétaires au moyen d'un marqueur de genre, et continuera à suivre les dépenses engagées dans les interventions et activités de promotion de l'égalité des sexes. Le financement des améliorations institutionnelles envisagées dans la présente Stratégie provient de trois sources : 1) des ressources du budget ordinaire spécialement prévues à cette fin, d'un montant adéquat et prévisible, destinées à financer les postes clefs et les fonctions essentielles du Groupe de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes ; 2) des ressources destinées à financer les attributions principales des points focaux pour les questions d'égalité des sexes, prélevées sur le budget de leurs entités respectives ; et 3) des ressources extrabudgétaires supplémentaires, à mobiliser pour financer les activités et projets qui permettront de mettre en œuvre la présente Stratégie. En outre, les hauts responsables de l'ONUDI alloueront des ressources à la mise en œuvre de la présente Stratégie et du Plan d'action de l'Organisation sur la parité des sexes.

Domaine d'action 7 : Communication, production de connaissances et mobilisation en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes

50. **Continuer d'orienter la réflexion de l'ONUDI** sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans l'industrie en élaborant et en diffusant des supports de connaissances portant sur la dimension de genre de sujets relatifs à l'industrie tels que la transformation numérique, l'industrie climatiquement neutre et l'économie circulaire.

51. **Veiller à ce que les connaissances relatives à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes soient systématiquement développées et étayées**. L'ONUDI mettra en place une communication ciblée sur des questions relatives à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes, et intégrera des considérations d'égalité des sexes dans sa communication sur d'autres sujets.

52. **Être proactif dans la communication des connaissances développées et dans la défense de leur mise en application**. Cet engagement sera institutionnalisé dans les stratégies de communication internes et fera l'objet d'un suivi.

53. Les indicateurs clefs de performance suivants permettront à l'ONUDI de mesurer les progrès accomplis dans la réalisation de cet objectif institutionnel (renforcer son efficacité organisationnelle pour pouvoir obtenir des résultats en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes) :

Indicateur clef de performance	Valeur de référence (2022)[23]	Cible (2027)
ONUDI en passe d'atteindre, à l'horizon 2028, l'objectif de parité des sexes à tous les niveaux pour le personnel recruté sur le plan international fixé dans le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes	Pas en bonne voie	En bonne voie
Pourcentage des nouveaux projets approuvés chaque année qui contribuent sensiblement à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes ou dont l'objectif principal est l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (marqueur de genre 2A ou 2B)	47	60

V. Modalités de mise en œuvre et responsabilité

54. **Mise en œuvre de la Stratégie** : La présente Stratégie sera mise en œuvre au moyen de plans de travail annuels prévoyant des activités et des objectifs propres à chaque division et bureau de l'ONUDI.

55. **Partenariats** : L'ONUDI cherchera à établir de nouveaux partenariats avec les États Membres et un large éventail de parties prenantes et renforcera ceux qui existent afin de promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans le contexte d'un développement industriel inclusif et durable. Ces partenariats prendront la forme d'une coordination, et d'initiatives et de programmes conjoints menés avec d'autres entités des Nations Unies, au Siège et au niveau des pays, au titre du Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable et dans le cadre des équipes de pays des Nations Unies. Y participeront également le secteur privé, des universités et des groupes de réflexion, ainsi que des réseaux et des groupes d'intérêt qui défendent l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans l'industrie, tels que des associations professionnelles de femmes d'affaires. Ces partenariats pourront promouvoir l'innovation et des pratiques durables permettant de

[23] Données les plus récentes disponibles au moment de l'élaboration de la Stratégie de l'ONUDI concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes pour 2024-2027. Voir l'annexe III pour plus d'informations sur le ratio femmes-hommes à l'ONUDI en juillet 2023.

surmonter les obstacles fondés sur le genre en tirant parti de la diversité des points de vue et des compétences.

56. **Attributions et principe de responsabilité** : La présente Stratégie réaffirme les engagements pris au titre du dispositif d'application du principe de responsabilité défini dans la Politique sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes adoptée par l'ONUDI en 2019 (DGB/2019/16) et précisé dans les domaines d'action (voir section IV du présent document). Tous les membres du personnel de l'ONUDI, y compris les fonctionnaires de rangs supérieur et intermédiaire, sont tenus, en vertu de leurs attributions et du principe de responsabilité, de rendre compte de la mise en œuvre de la présente Stratégie et de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et des filles.

57. Le Groupe de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes jouera le rôle de point de coordination institutionnel pour la mise en œuvre de la présente Stratégie. Il fournira à cette fin des orientations stratégiques et techniques à l'ensemble du personnel, en particulier au réseau des points focaux pour les questions d'égalité des sexes. En outre, il suivra les progrès accomplis chaque année dans la mise en œuvre de la Stratégie et en rendra compte au Conseil de direction de l'ONUDI.

58. **Évaluation des progrès accomplis et choix de la voie à suivre** : Un examen à mi-parcours de la Stratégie sera effectué par le Groupe de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes pour mesurer les progrès accomplis dans sa mise en œuvre. Il sera également l'occasion d'évaluer s'il est faisable de la prolonger de deux ans afin de faire correspondre le cycle des stratégies de l'ONUDI concernant l'égalité des sexes et celui de ses cadres de programmation à moyen terme. Le Groupe de l'évaluation indépendante de l'ONUDI réalisera une évaluation complète et indépendante de l'état d'avancement de la mise en œuvre de la Stratégie et des résultats obtenus, qui sera publiée au plus tard en juin de la dernière année de sa période de mise en œuvre.

Annexe I

À l'échelle mondiale : Progrès accomplis et obstacles à surmonter en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes

1. La persistance des inégalités entre les femmes et les hommes constitue un obstacle majeur à un développement industriel inclusif et durable. Au cours des dernières années, le bien-être des femmes, leur autonomisation économique et l'égalité des chances ont pâti de manière disproportionnée des crises sociale, économique et écologique qui frappent actuellement notre planète. Ainsi, pendant la pandémie et plus particulièrement entre la fin de 2019 et la fin de 2020, la proportion moyenne des femmes dans la main-d'œuvre des économies émergentes et en développement a diminué de 6,1 %, soit une baisse de 50 % supérieure à celle subie par les hommes[24].

2. Néanmoins, comme il est démontré dans l'encadré 1, il est important de noter les progrès accomplis dans l'égalité des sexes et dans l'accès des femmes à un développement industriel inclusif et durable. L'ONUDI, ses partenaires et les parties prenantes ont apporté d'importantes contributions à l'égalité des sexes aux niveaux mondial, régional et national. Toutefois, comme il est souligné dans l'encadré 2, des difficultés de taille persistent. Celles-ci devront être surmontées si nous voulons atteindre les objectifs fixés au niveau international en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes.

Encadré 1 : Progrès en matière d'égalité des sexes et de développement industriel inclusif et durable

1. **Le rôle important et croissant joué par les femmes dans l'économie mondiale**. Dans le rapport de l'ONUDI intitulé « Advancing gender equality through global trade » (Faire progresser l'égalité des sexes par le commerce mondial), il est indiqué qu'environ 252 millions des quelque 582 millions de chefs d'entreprise dans le monde sont des femmes, que les femmes représentent aujourd'hui 41 % de la main-d'œuvre mondiale et qu'elles possèdent près de 10 millions des petites et moyennes entreprises qui existent dans le monde[25].

2. **Tendre à l'égalité entre les niveaux d'études** des garçons et des filles, et des jeunes femmes et jeunes hommes. Au niveau mondial, l'indice de parité des sexes dans l'enseignement primaire et secondaire est passé d'environ 90 filles inscrites pour 100 garçons en 1995 à 100 % en 2018[26].

3. **Mieux comprendre** la valeur et les contraintes qui résultent du travail reproductif et du travail domestique des femmes.

4. **Un engagement international sans faille en faveur de l'égalité des sexes**. En témoignent les accords internationaux visant à atteindre les objectifs de développement durable, la Déclaration et le Programme d'action de Beijing et le Forum Génération Égalité, ainsi que les engagements à « construire en mieux pour l'avenir » après la pandémie et à lutter contre le risque de régression à l'aune des indicateurs sociaux et relatifs à l'inclusion, tels que ceux associés à l'objectif de développement durable n° 5.

5. **L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes restent une priorité à l'échelle du système des Nations Unies**. Grâce au Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes, à Notre Programme commun et à la Stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies, l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes bénéficient d'une attention et d'un engagement permanents.

[24] Données du Bureau international du travail, citées dans « Towards gender-inclusive industrialization in a post-pandemic world » (2023). Plateforme d'analyse de l'industrie. https://iap.unido.org/articles/towards-gender-inclusive-industrialization-post-pandemic-world (consulté le 11 juillet 2023).

[25] ONUDI (2022). Advancing gender equality through global trade.

[26] UNESCO (2020). Des progrès indéniables ont été accomplis en matière de parité des sexes dans l'éducation. Rapport sur l'égalité des genres.

6. **Mieux comprendre les méthodes permettant d'engager un changement durable en faveur de l'égalité des sexes**. On sait que les approches suivies pour autonomiser les femmes ne permettront pas d'opérer les changements structurels et normatifs à long terme nécessaires à une égalité durable entre les femmes et les hommes. Néanmoins, il arrive de plus en plus souvent que des hommes soient associés à l'élaboration de programmes propres à transformer les aspects relatifs au genre, et que l'on reconnaisse qu'il importe de mettre en avant les organisations locales dirigées par des femmes pour remettre en question et transformer les stéréotypes fondés sur le genre. Le secteur du développement industriel peut s'appuyer sur les bonnes pratiques et l'apprentissage dans ce domaine.

Encadré 2 : Obstacles à l'égalité des sexes dans le cadre d'un développement industriel inclusif et durable

1. **Les stéréotypes de genre, les normes de genre préjudiciables et la discrimination fondée sur le genre persistent**. En conséquence, il arrive souvent que les femmes n'aient pas accès aux éléments clefs qui leur permettraient de contribuer à un développement industriel inclusif et durable et d'en bénéficier pleinement. Il s'agit notamment des ressources financières, des réseaux professionnels, du tutorat, des marchés publics, des technologies, des infrastructures et de la formation professionnelle. Ainsi, dans les pays industrialisés à revenu élevé, les femmes continuent de subir des préjugés dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques, souvent en raison de stéréotypes fondés sur le genre et d'un accès limité aux réseaux professionnels[27].

2. **Les femmes continuent d'être sous-représentées aux postes de direction dans tous les secteurs d'activité**, en particulier dans des domaines tels que l'industrie manufacturière (25 % de femmes), l'agriculture (23 %), la chaîne d'approvisionnement et les transports (23 %), le pétrole, le gaz et l'industrie extractive (19 %), et les infrastructures (16 %)[28].

3. **Les femmes continuent d'être sous-représentées parmi les chefs d'entreprise et ont, du fait de leur sexe, des difficultés à trouver des ressources financières**. En moyenne, les femmes représentent un quart des nouveaux propriétaires et directeurs d'entreprises. En outre, les entrepreneuses ont, du fait de leur sexe, des difficultés à trouver des ressources financières et des crédits abordables, en raison des préjugés des créanciers et des investisseurs, et pâtissent d'une inégalité d'accès à la terre et à d'autres ressources productives susceptibles d'être affectées en garantie. Lorsqu'elles finissent par trouver des financements, c'est souvent à des conditions moins favorables que les hommes[29].

4. **Les disparités entre les sexes dans la population active perdurent**. Les disparités entre les sexes dans la population active adulte (25-54 ans) perdurent depuis 20 ans. En 2022, moins de deux tiers des femmes (61 %) faisaient partie de la population active, contre 91 % des hommes[30].

5. **Un écart de rémunération persistant entre les femmes et les hommes**. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est en moyenne de 23 %, ce qui signifie que les femmes gagnent 77 cents pour chaque dollar gagné par les hommes, par heure travaillée. Si des caractéristiques individuelles telles que l'éducation, le temps de travail, la ségrégation des emplois, les qualifications et l'expérience expliquent en partie cet écart, il tient pour la plus grande part à la discrimination fondée sur les rôles, les normes et les stéréotypes liés au genre[31].

---

[27] ONUDI (2019). Inclusive and sustainable industrial development: The gender dimension.

[28] Forum économique mondial (2023). Global Gender Gap Report 2023. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf.

[29] SFI (2017). https://www.unsdglearn.org/blog/women-smes-and-sustainable-development-lessons-learnt-for-the-road-ahead/#_ftnref14 ; SFI (2017). MSME Finance Gap: Assessment of the Shortfalls and Opportunities in Financing Micro, Small and Medium Enterprises in Emerging Markets ; Carranza, Eliana ; Dhakal, Chandra ; Love, Inessa (2018). Female Entrepreneurs: How and Why Are They Different?, Banque mondiale, document de travail sur l'emploi nº 20 ; SFI (2019). Moving toward Gender Balance in Private Equity and Venture Capital.

[30] OIT (2023). New data shine light on gender gaps in the labour market, Spotlight on Work Statistics nº 12.

[31] OIT (2019). Understanding the gender pay gap.

6. **La fracture numérique entre les femmes et les hommes**. Les femmes ont moins accès que les hommes aux technologies numériques et les utilisent moins qu'eux. Ce phénomène est particulièrement marqué dans les pays moins avancés. En outre, le passage au numérique semble particulièrement destructeur pour les professions des femmes, celles-ci risquant également de perdre leur emploi faute de détenir les compétences nécessaires en informatique[32].

7. **Les femmes continuent d'assumer une plus grande part du travail domestique non rémunéré**, ce qui peut les exclure du marché du travail formel et les pousser à travailler dans le secteur informel pour tenter de concilier les besoins en matière de travail domestique et l'impératif de gagner de l'argent. Des études montrent qu'à l'échelle mondiale, les femmes assument 75 % de l'ensemble du travail domestique non rémunéré et y consacrent 2,5 fois plus de temps que les hommes[33].

8. **Les crises ont des conséquences disproportionnées pour les femmes**. L'insécurité alimentaire, la flambée des prix de l'énergie et des denrées alimentaires, les perturbations de la chaîne d'approvisionnement et les catastrophes naturelles causées par les changements climatiques ont toutes un effet disproportionné sur les femmes. Les crises récentes viennent s'ajouter aux effets de la pandémie de COVID-19 et aux changements climatiques en cours. Les femmes sont plus susceptibles d'être touchées par l'insécurité alimentaire et le manque de services énergétiques fiables car il leur incombe de répondre aux besoins du ménage[34].

[32] Sorgner, A (2020). The impacts of new digital technologies on gender equality in developing countries. Note d'information pour le *Rapport sur le développement industriel 2020* de l'ONUDI.

[33] Nations Unies (2017). Ne laisser personne pour compte. Rapport du Groupe de haut niveau du Secrétaire général sur l'autonomisation économique des femmes, New York.

[34] Voir les rapports de la CNUCED établis à partir des travaux du Groupe d'intervention mondiale face aux crises alimentaire, énergétique et financière ; https://news.un.org/pages/global-crisis-response-group/. Voir aussi ONUDI (2023). Gender equality in the sustainable energy transition.

Annexe II

À l'échelle de l'ONUDI : Résultats obtenus à ce jour et enseignements tirés

1. La Stratégie de l'ONUDI concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes pour 2024-2027 s'appuie sur les résultats obtenus à ce jour par l'Organisation en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes. Elle se fonde sur l'apprentissage organisationnel, notamment sur les conclusions et les recommandations issues de l'examen à mi-parcours (2022) de la Stratégie concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes pour 2020-2023 ; de l'évaluation des résultats obtenus par l'ONUDI en 2022 à l'aune du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes ; de l'évaluation thématique indépendante conduite en 2021 sur la Politique de 2015 sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et la Stratégie 2016-2019 concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes mises en œuvres à l'ONUDI ; et de l'évaluation de la performance et des résultats de l'ONUDI menée en 2019 par le Réseau d'évaluation de la performance des organisations multilatérales.

Encadré 3 : Résultats obtenus à ce jour

1. Amélioration continue et sensible des résultats des projets et programmes en matière d'égalité des sexes

a) Un plus grand nombre de nouveaux projets contribuent sensiblement ou exclusivement à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes : 41 % en 2022 (contre 19 % en 2019).

b) L'intégration des questions de genre a été jugée satisfaisante (à des degrés divers) à l'achèvement d'une plus grande proportion de projets : 70 % en 2022 (contre 40 % en 2017).

2. Amélioration constante des résultats obtenus à l'aune des indicateurs du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes

a) En 2022, l'ONUDI a atteint ou dépassé tous les indicateurs applicables du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes sauf un, soit 94 % (contre 76 % en 2019).

b) Les résultats de l'ONUDI dépassent la moyenne du système des Nations Unies et sont nettement supérieurs à ceux des autres entités techniques.

3. Progrès notables accomplis dans le respect des engagements énoncés dans la Stratégie concernant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes pour 2020-2023

a) Le rapport sur l'examen à mi-parcours de 2022 a révélé que 83 % des mesures préconisées dans la Stratégie avaient été menées à bien ou étaient en passe de l'être.

Encadré 4 : Enseignements tirés

1. Au niveau de la gestion des projets et des programmes

a) Les mesures prises en faveur d'une intégration des questions de genre permettent d'obtenir des résultats plus rapides et plus importants dans le cadre des projets. Dans les projets évalués, les femmes se sont révélées de puissants moteurs de développement inclusif et durable et de croissance économique.

b) L'intégration des questions de genre nécessite des mesures et des ressources spécialement prévues à cette fin. Cette démarche produit de meilleurs résultats dans les projets pour lesquels un budget a été établi à cet effet, une formation aux questions de genre est dispensée et les tâches associées à un genre sont attribuées de manière adéquate à un personnel compétent.

c) Les projets dans lesquels les questions de genre sont abordées et prises en compte tout au long du cycle donnent de meilleurs résultats en matière d'égalité des sexes. Lorsque des activités liées aux questions de genre ne sont organisées que ponctuellement pendant la mise en œuvre des projets, elles ne produisent pas les mêmes résultats que lorsqu'elles sont prévues au stade de la conception des projets et prises en compte pendant leur mise en œuvre.

2. Au niveau institutionnel

a) Dans une entité telle que l'ONUDI, qui opère dans des domaines à prédominance masculine, la réalisation de la parité des sexes au sein du personnel, en particulier dans la catégorie des fonctionnaires de rangs intermédiaire et supérieur, nécessite une action constante, concertée et volontaire de toutes les parties prenantes, à tous les niveaux.

Annexe III

Parité des sexes parmi le personnel recruté sur le plan international à l'ONUDI

1. La Stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies assigne à toutes les entités des Nations Unies l'objectif d'atteindre, à l'horizon 2026, la parité des sexes parmi leur personnel recruté sur le plan international, à tous les niveaux. Pour des entités telles que l'ONUDI, qui ont d'autant plus de progrès à faire qu'elles partent de plus bas, l'échéance pour la réalisation de l'objectif de parité est fixée à 2028. La Stratégie sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies considère que la parité se situe dans une fourchette comprise entre 47 et 53 % et donne la priorité à la réalisation de cet objectif parmi les fonctionnaires titulaires d'engagements de durée déterminée, d'engagements de caractère continu ou d'engagements à titre permanent ou de durée indéfinie.

Tableau 1
Pourcentage de femmes parmi le personnel de l'ONUDI recruté sur le plan international

Classe	31 décembre 2022 (en pourcentage)	4 juillet 2023 (en pourcentage)
Directeur général	0,0	0,0
D-2	25,0	25,0
D-1/L-6	13,6	18,2
P-/L-5	29,9	27,3
P-/L-4	40,9	39,3
P-/L-3	35,3	38,4
P-/L-2	46,4	57,6
P-/L-1	66,7	66,7
Total	**35,2**	**36,7**

Source : *Rapport annuel 2022 de l'ONUDI* et données de la Division de l'administration des ressources humaines de l'ONUDI au 4 juillet 2023.