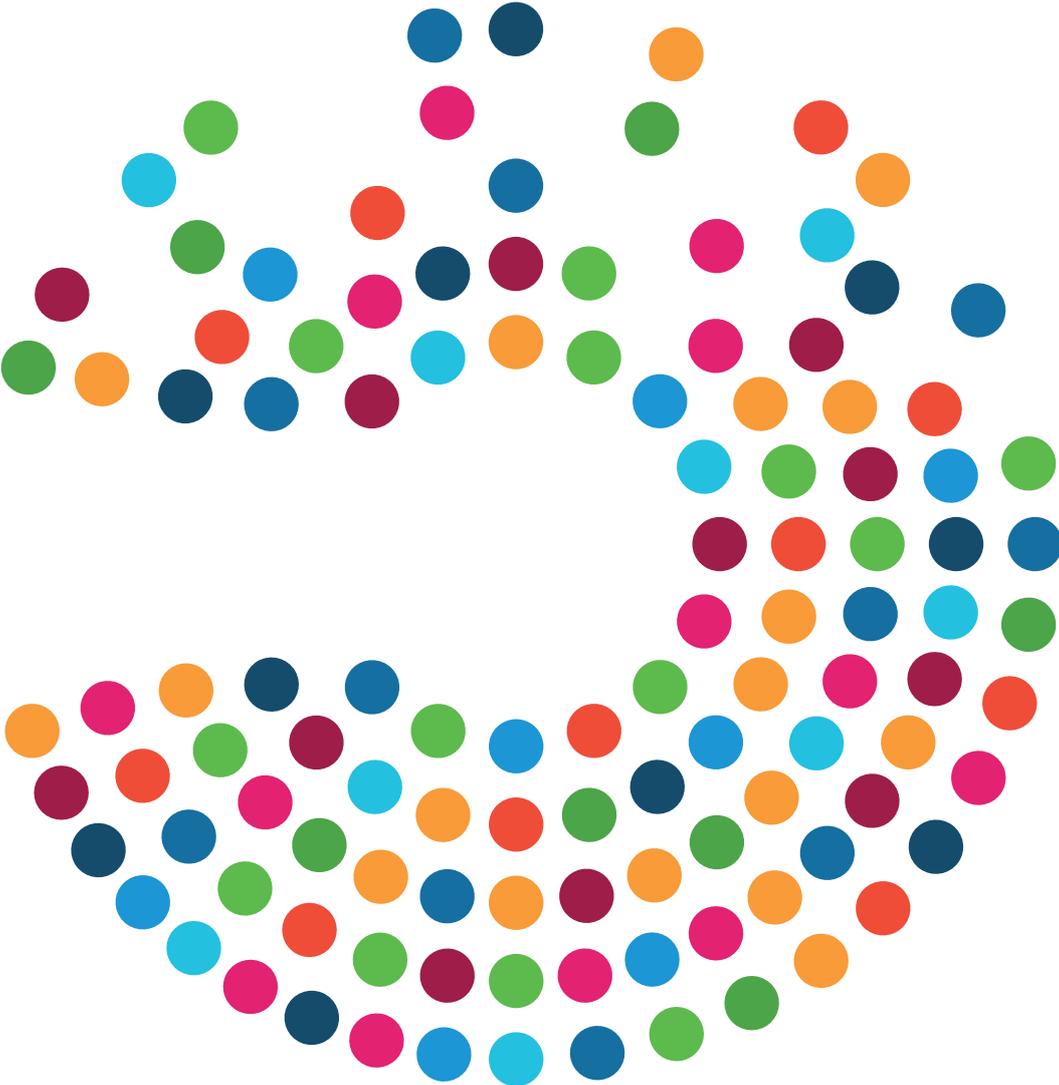
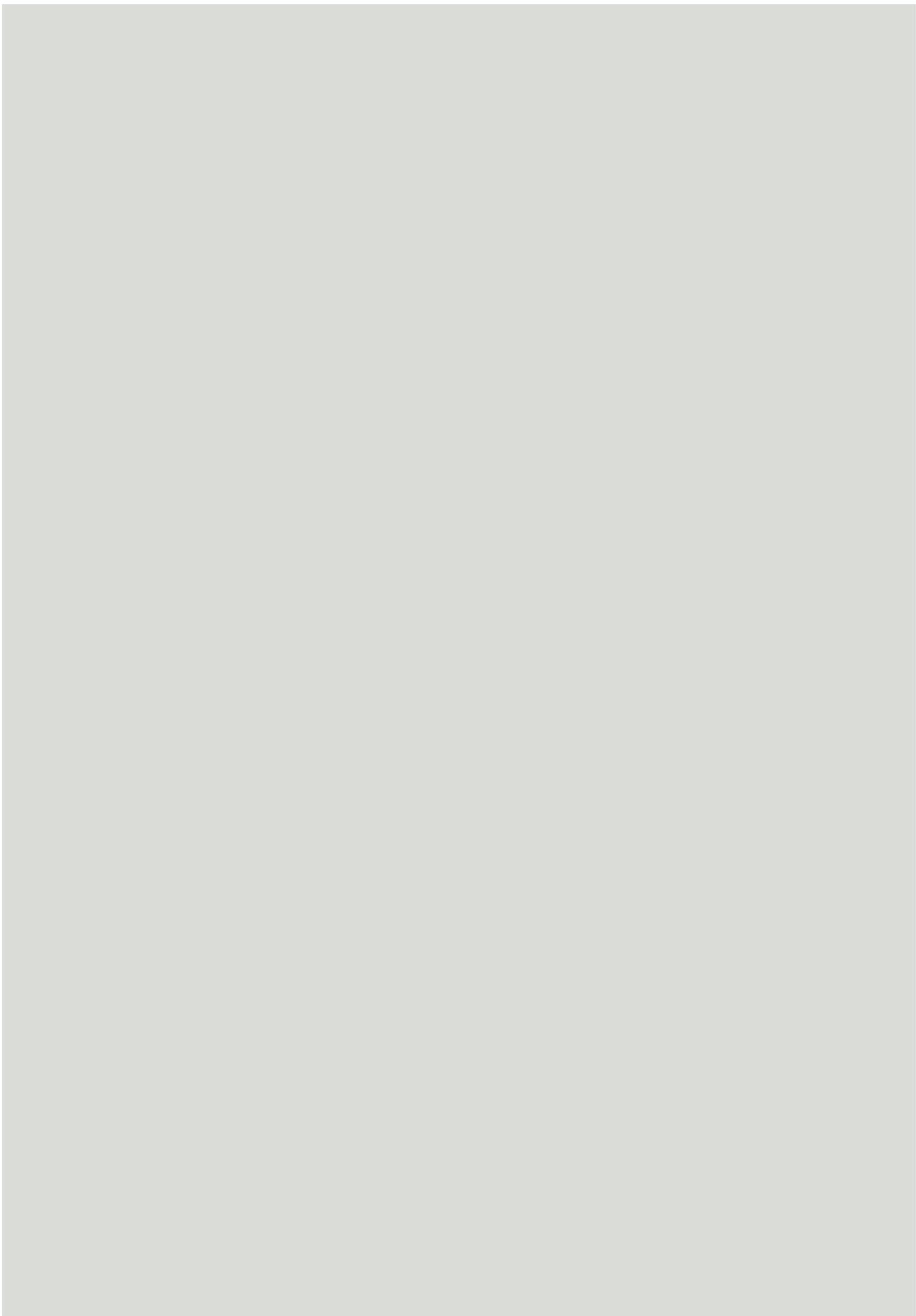


STRATÉGIE POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES ET L'AUTONOMISATION DES FEMMES (2022-2026)





OFFICE DES NATIONS UNIES À VIENNE
OFFICE DES NATIONS UNIES CONTRE LA DROGUE ET LE CRIME

**STRATÉGIE POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES
ET L'AUTONOMISATION DES FEMMES
(2022–2026)**



NATIONS UNIES
Vienne, 2022



© Nations unies, juin 2022. Tous droits réservés.

Les appellations employées dans cette publication et la présentation des données qui y figurent n'impliquent l'expression d'une opinion quelconque de la part du Secrétariat des Nations Unies concernant le statut juridique d'un pays, d'un territoire, d'une ville ou d'une région, ou de ses autorités, ou concernant la délimitation de ses frontières.

Photos ©UNODC sauf indication contraire.



PRÉFACE

par le Directeur général/Directeur exécutif de l'Office des Nations Unies à Vienne/Office des Nations Unies contre la drogue et le crime

La Stratégie de l'Office des Nations Unies à Vienne/Office des Nations Unies contre la drogue et le crime pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (2022-2026) est un engagement et un appel à l'action.

Cette Stratégie comprend une approche à deux volets: viser l'excellence en adoptant des mesures précises et systématiques pour faire en sorte que notre lieu de travail soit diversifié, inclusif, favorable et égalitaire ; nos Offices seront ainsi adaptés pour incarner le changement que nous recherchons dans le monde, et tous les programmes et activités produiront des résultats qui intègrent le genre et l'autonomisation des femmes et des filles.

En tant qu'entité des Nations Unies investie de mandats portant sur la lutte contre la drogue, la criminalité organisée, le terrorisme et la corruption, nous avons une responsabilité particulière. Les femmes, les hommes, les garçons et les filles sont affectés par ces menaces de différentes manières, et ont des expériences plurielles lorsqu'ils accèdent à la justice et entrent en contact avec les systèmes de justice pénale. De plus, les femmes restent sous-représentées dans les institutions de justice pénale, en particulier lorsqu'il s'agit des postes de direction.

En promouvant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles, nous pouvons contribuer à faire en sorte que la prévention de la criminalité et les réponses de la justice pénale soient équitables, efficaces et responsables, et répondent aux besoins de tous les membres de la société, sans laisser personne de côté.

Cette Stratégie, qui s'appuie sur la Stratégie inaugurale 2018-2021, servira de guide pour nos efforts collectifs, et je compte sur chaque collègue pour y contribuer. J'invite également les États membres à nous soutenir pour vous aider à intégrer les perspectives d'égalité des sexes, conformément aux engagements internationaux, et à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles partout dans le monde.

GHADA WALY

Directrice Générale/Directrice Exécutive
Office des Nations Unies à Vienne/Office des Nations Unies contre la drogue et le crime



5

GENDER
EQUALITY



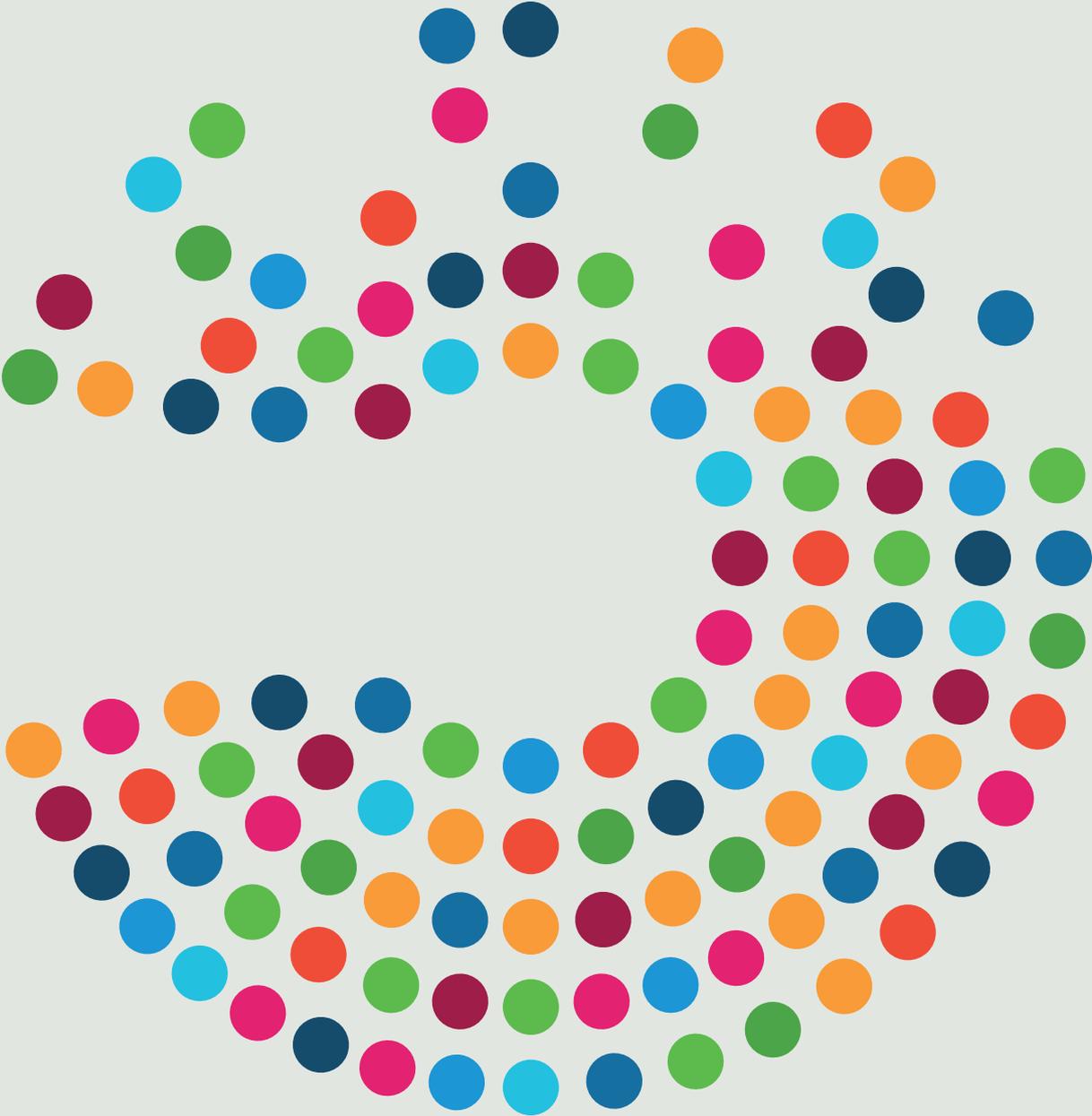
صنفي مساوات

EVACUATION PLAN
(In Case of Fire)

SOMMAIRE

PRÉFACE	iii
INTRODUCTION	1
Champ d'application de la Stratégie	2
1. MÉTHODOLOGIE ET THÉORIE DU CHANGEMENT	5
Méthodologie	5
Théorie du changement	6
Approche intersectionnelle	8
2. OBJECTIFS STRATÉGIQUES DE LA STRATÉGIE	10
3. OBJECTIFS STRATÉGIQUES DES OFFICES	11
4. DOMAINES STRATÉGIQUES DE PERFORMANCE	12
5. RESPONSABILITÉ	21
Rôles et responsabilités	21
Mécanismes institutionnels de suivi et de communication de l'information	21
Mécanismes de suivi	22
Mécanismes de communication de l'information	23
6. RESSOURCES	24
ANNEXES	26
I. Cadre normatif et du système des Nations Unies	26
II. Glossaire	28





INTRODUCTION

La Stratégie pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (2022-2026) est élaborée dans un contexte où les acquis obtenus suite à la lutte pour les droits des femmes et des filles sont menacés et où nous constatons un retour en arrière dans les nombreux progrès réalisés en matière d'égalité des sexes. Les coûts économiques et sociaux de la crise climatique et de la pandémie mondiale prolongée, l'augmentation des déplacements et des migrations, le renforcement des inégalités au sein des pays et entre eux, ainsi que la pauvreté et l'insécurité, ont tous eu un impact disproportionné sur les femmes et les filles, les exposant notamment davantage aux abus et aux violences sexistes.



L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles sont des objectifs universellement reconnus qui découlent de la Charte des Nations Unies, dans laquelle l'égalité des droits de tous les êtres humains, quels que soient leur sexe et leur genre, est affirmée sans équivoque. L'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDD) a un rôle à jouer dans la promotion des mesures mondiales visant à atteindre le développement durable, la paix, la sécurité et les droits de l'homme par le biais de sa mission consistant à rendre le monde plus sûr face aux drogues, à la criminalité, à la corruption et au terrorisme, et en travaillant pour et avec les États membres. L'Office des Nations Unies à Vienne a des fonctions administratives, dont certaines sont partagées avec l'ONUDD, dans les domaines des finances, des ressources humaines, des technologies de l'information et de la communication et des services d'appui, y compris les achats et les infrastructures. Le Service d'information des Nations Unies, qui fait partie du Département de la Communication mondiale du Secrétariat, a pour objectif de contribuer à la réalisation des objectifs des Nations Unies en communiquant au public les activités et les préoccupations de l'Organisation.

Via cette Stratégie, les Offices s'engagent à nouveau à contribuer aux efforts mondiaux en faveur de l'avènement de sociétés justes, inclusives et résilientes. La Stratégie décrit la manière dont les deux Offices y parviendront au cours de la période 2022-2026. La mise en œuvre de la Stratégie continuera de renforcer le travail de l'ONUDD dans ses cinq domaines thématiques en assurant une analyse plus approfondie des parties prenantes et en améliorant la compréhension des différents impacts de la justice pénale, de la criminalité organisée, du terrorisme et de la corruption sur l'ensemble de la société. Les femmes sont toujours sous-représentées de manière disproportionnée aux niveaux de l'élaboration des politiques, de la prise de décision et de la gestion. Cette sous-représentation est particulièrement vraie dans les secteurs de la justice pénale et de l'application des lois, ainsi que dans les organes législatifs et parlementaires, qui restent fortement dominés par les hommes. L'ONUDD continuera donc à s'engager auprès des États membres pour remédier à cette situation.

Cette Stratégie repose sur l'obligation pour toutes les entités des Nations Unies d'adopter une approche intégrée de l'égalité des sexes et s'inspire des instruments internationaux



et régionaux (voir annexe I) et des engagements pris par les États membres d'intégrer une perspective d'égalité des sexes dans leur législation et leurs politiques, et d'adopter des mesures temporaires spéciales pour promouvoir l'égalité des sexes ainsi que l'autonomisation des femmes et des filles.

L'objectif de la Stratégie est de s'assurer qu'une approche intersectionnelle de l'égalité des sexes est appliquée à tous les aspects des systèmes institutionnels, des processus, du travail programmatique et des activités des Offices, en tant que composante essentielle pour garantir que personne n'est laissé de côté. La Stratégie

(a) **Fait progresser les réalisations importantes**¹ de l'Office des Nations Unies à Vienne et de l'ONUUDC dans le cadre de la Stratégie inaugurale pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (2018-2021), en mettant clairement l'accent sur l'intégration de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et des filles aux niveaux institutionnel et programmatique;

(b) **S'appuie sur les recommandations** découlant de l'évaluation stratégique indépendante de 2022 sur les travaux de l'Office des Nations Unies à Vienne et de l'ONUUDC en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, ainsi que sur des consultations internes et d'autres sources;

(c) **Définit les engagements de résultats** en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes et des filles dans les domaines de la drogue, de la criminalité, de la corruption et du terrorisme, conformément à la Stratégie organisationnelle 2021-2025 de l'ONUUDC, à la vision stratégique de l'ONUUDC pour l'Afrique 2030, à la vision stratégique pour l'Amérique latine et les Caraïbes 2022-2025 et aux stratégies régionales et nationales ultérieures de l'ONUUDC;

(d) **Couvre la prévention et la gestion des crises** dans le contexte des pandémies, du changement climatique, de l'instabilité politique actuelle et potentielle, des conflits et d'autres situations d'urgence.²

CHAMP D'APPLICATION DE LA STRATÉGIE

La Stratégie couvre l'ONUUDC³ et toutes les unités organisationnelles de l'Office des Nations Unies à Vienne qui relèvent directement de la Directrice Générale/Directrice Exécutive, y compris le Service d'information des Nations Unies.⁴

¹ La Section de l'Évaluation Indépendante a noté, dans son évaluation du travail des Offices pour promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (février 2022), que les Offices avaient mis en œuvre avec succès, depuis 2017, la plupart des travaux prévus pour faire progresser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles au niveau institutionnel. Seules quelques initiatives, néanmoins importantes, n'ont pas pu être réalisées, à savoir la formation dédiée au réseau de points focaux et de responsables de la Stratégie en matière de genre et les initiatives visant à impliquer davantage le personnel masculin dans les structures et les activités pour réaliser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles. Cette situation s'explique par des contraintes de ressources (financières et humaines). Bien que le taux d'exécution soit très élevé, l'évaluation a révélé que l'ampleur des actions prévues dans le cadre de la Stratégie pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes 2018-2021 n'était pas suffisante pour répondre aux attentes fixées par le Secrétaire général en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes et des filles au niveau institutionnel.

² Voir "The future is gender-inclusive: global responses in crisis management and recovery – summary of recommendations emanating from the 2020 Vienna Discussion Forum" (27 novembre 2020). Disponible sur www.unodc.org.

³ Conformément à la circulaire du Secrétaire général sur l'organisation de l'Office des Nations Unies à Vienne (ST/SGB/2004/6), le service de gestion des ressources humaines, le service de gestion des ressources financières et le service des technologies de l'information relèvent de l'ONUUDC. Toutefois, aux fins de la réalisation d'objectifs en matière de parité, et conformément aux objectifs établis par le Bureau des ressources humaines du Secrétariat, ces services relèvent de l'Office des Nations unies à Vienne.

⁴ Conformément à la circulaire du Secrétaire général sur l'organisation de l'Office des Nations Unies à Vienne (ST/SGB/2004/5), le Service d'information des Nations Unies relève à la fois du Directeur Général de l'Office des Nations Unies à Vienne et du Secrétaire général adjoint à la communication globale. Le Service d'information des Nations Unies est inclus dans la présente Stratégie et dans la politique sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes pour la période 2020-2022 du Département de la communication mondiale.

L'inégalité de genre dans les domaines du mandat de l'ONUDC: exemples tirés des sources de l'ONUDC

Justice pénale

La violence à l'égard des femmes fait partie des crimes les moins signalés et de ceux qui ont le moins de chances d'aboutir à une condamnation. Environ une femme sur trois dans le monde a subi des violences sexuelles et/ou d'autres formes de violence. Les femmes sont également beaucoup plus susceptibles que les hommes d'être tuées par leur conjoint ou un membre de leur famille. Les survivantes se heurtent souvent à des obstacles importants dans l'accès à la justice en raison des lacunes du droit pénal et de la procédure pénale, des stéréotypes sexistes, de la condamnation des victimes et des réponses inadéquates des institutions et des professionnels de la justice pénale, ce qui entraîne une victimisation secondaire.



Criminalité organisée

- Les jeunes filles figurent dans 86 % des documents relatifs à l'exploitation sexuelle des enfants sur Internet.
- Sur 10 victimes de traite des personnes détectées dans le monde, 5 sont des femmes adultes et 2 des filles.
- Il est prouvé que la plupart des quelques 875 millions d'armes légères et de petit calibre dans le monde sont entre les mains d'hommes.

Le problème mondial de la drogue

Les hommes sont beaucoup plus nombreux que les femmes à suivre un traitement contre la drogue. Bien qu'une personne sur trois qui consomme des drogues soit une femme, seule une personne sur cinq consommant des drogues et suivant un traitement est une femme. La plupart du temps, les services de traitement ne répondent pas aux besoins des femmes toxicomanes et sont conçus pour répondre aux besoins de la majorité, à savoir les hommes toxicomanes. Les femmes toxicomanes sont généralement stigmatisées pour leur comportement de consommation de drogue, la marginalisant de la société. Ces femmes indiquent que la stigmatisation sociale dans les contextes privés et professionnels constitue un obstacle au traitement.

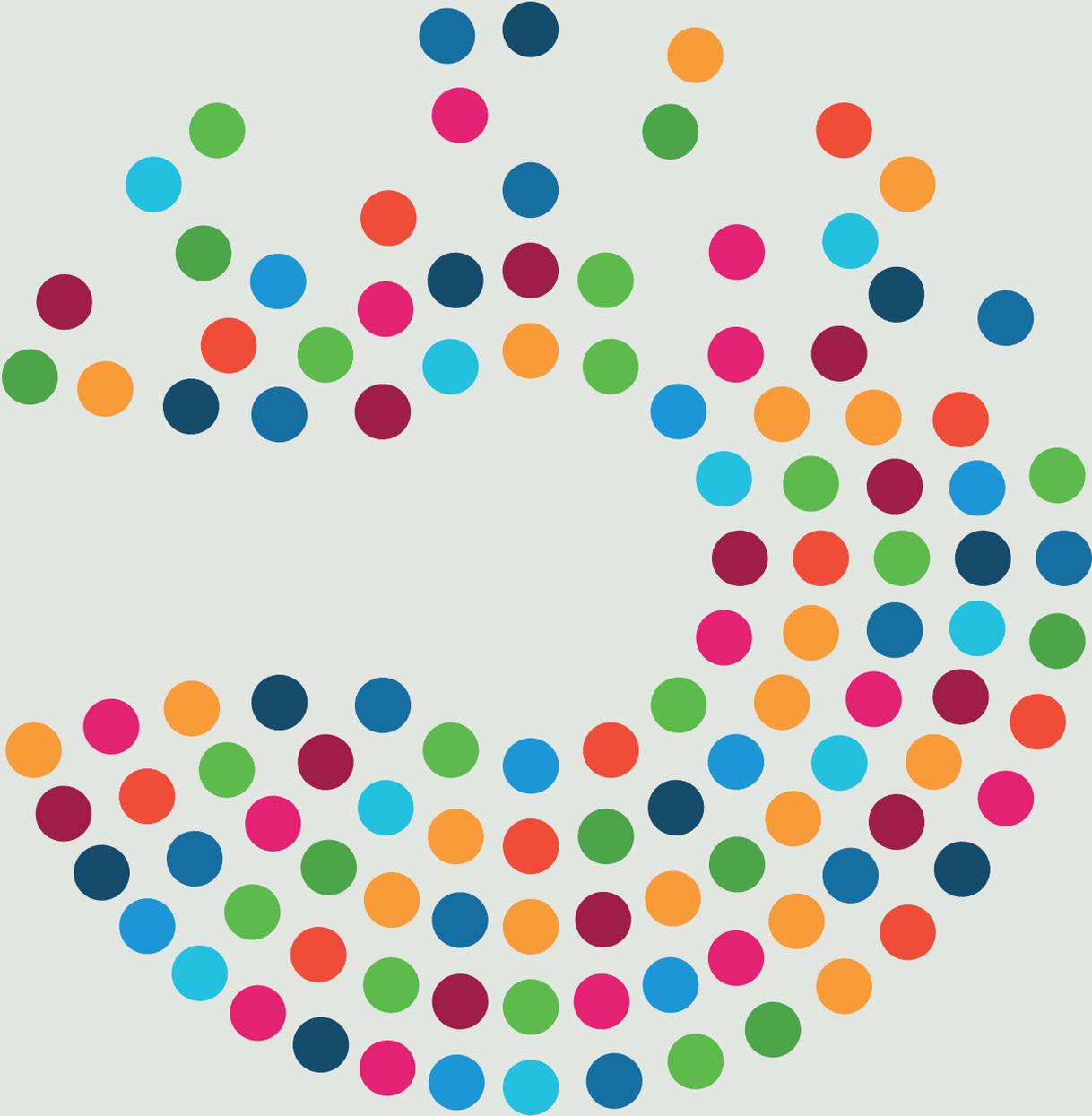
Corruption

De nombreux liens ont été établis entre le genre, les identités multiples et la corruption, tant en ce qui concerne la probabilité de corruption que les différents effets de la corruption. Les conséquences pratiques potentielles sont que, là où les inégalités entre les sexes existent, réduire la corruption peut contribuer à diminuer ces inégalités et, à son tour, l'autonomisation des femmes peut permettre la réduction de la corruption.

Terrorisme

- Les hommes et les femmes peuvent être vulnérables de différentes manières lorsqu'une attaque terroriste se produit. Les différents impacts du terrorisme sur les femmes et les filles sont liés aux inégalités structurelles fondées sur le genre et incluent la violence sexiste telle que l'enlèvement, le mariage précoce et forcé, le viol, l'esclavage sexuel, le travail forcé, les attaques contre les défenseurs des droits des femmes, les attaques contre l'accès des filles à l'éducation et les restrictions à leur liberté de mouvement. Dans certaines communautés, les femmes, en particulier celles qui sont confrontées à de multiples formes de discrimination, peuvent être parmi les plus marginalisées de la société et, par conséquent, peuvent être particulièrement touchées par les impacts sociaux des activités terroristes tout en ayant moins de ressources pour aider au rétablissement.
- Les causes structurelles de l'inégalité entre les sexes, telles que les rôles sociaux et les attentes sexospécifiques, pourraient également favoriser la radicalisation vers l'extrémisme violent, notamment en influençant les différentes manières dont les femmes et les hommes peuvent et/ou choisissent de s'engager dans des groupes terroristes. Il s'agit notamment de la discrimination fondée sur le sexe et le genre et de la violence sexiste.





1. MÉTHODOLOGIE ET THÉORIE DU CHANGEMENT

MÉTHODOLOGIE

L'Office des Nations Unies à Vienne et l'ONUDC appliquent deux stratégies convenues au niveau international pour parvenir à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes et des filles : la prise en compte systématique du genre et les approches ciblées sur l'égalité des sexes. Cette double Stratégie s'applique aux activités sur le lieu de travail (gestion des ressources humaines, y compris le travail sur la création d'un environnement favorable, la parité des sexes et l'autonomisation des femmes) et aux activités opérationnelles (travail normatif, recherche et analyse, assistance technique et travail de plaidoyer et de communication). Les Offices reconnaissent que l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sur le lieu de travail contribuent également aux résultats des programmes.

Un certain nombre d'hypothèses sous-tendent cette théorie du changement:

- Les États membres consacreront toutes les ressources nécessaires à la mise en œuvre de la présente Stratégie afin de répondre aux attentes fixées par les Offices en matière d'intégration de l'égalité des sexes aux niveaux institutionnel et programmatique.
- L'ensemble du personnel, y compris les cadres moyens et supérieurs et la direction exécutive, assumera la responsabilité de la mise en œuvre et en rendra compte.
- Chaque équipe (unités, branches, sections, divisions et bureaux extérieurs) adaptera cette théorie du changement à son contexte et aux plans de travail et priorités programmatiques de la région ou du pays.
- Les partenaires de mise en œuvre et les homologues nationaux répondront, dans la mesure du possible, aux exigences de la Stratégie et à leurs obligations en vertu des normes et standards internationaux pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles.
- Les actions et les résultats spécifiés dans le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, la théorie du changement pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes élaborée par les entités⁵ des Nations Unies et la Stratégie de l'ONUDC (2021-2025), ainsi que les stratégies régionales et nationales, auront un impact et seront pertinents pour contribuer à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes et des filles.



⁵ Disponible sur <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/UN-SWAP-2-Theory-of-change-for-system-wide-gender-related-results.pdf>.

THÉORIE DU CHANGEMENT

La théorie du changement décrit comment l'Office des Nations Unies à Vienne et l'ONUDC proposent de contribuer et de réaliser les changements requis par les normes et engagements des Nations Unies en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes et des filles.

La théorie du changement est que si l'on examine les processus et opérations internes des Offices pour s'assurer qu'ils reflètent l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes et des filles dans leurs domaines de compétence (drogues, criminalité organisée, justice pénale, corruption et terrorisme), des changements dans leurs systèmes, processus et activités et dans les comportements du personnel,⁶ y compris un engagement soutenu des dirigeants, seront nécessaires. La figure ci-dessous décrit le cheminement vers le changement.



⁶ Le terme "personnel" englobe l'ensemble des employés, des stagiaires, des bénévoles, des consultants, des contractants et des fonctionnaires détachés.

OBJECTIF STRATÉGIQUE:
quel est notre but?

L'objectif stratégique est que l'égalité entre les sexes et l'autonomisation de toutes les femmes et les filles fassent partie intégrante de tous les aspects des processus institutionnels de l'Office des Nations Unies à Vienne et de l'ONUDC, ainsi que des programmes et activités visant à rendre le monde plus sûr face aux drogues, à la criminalité, à la corruption et au terrorisme.



DOMAINES PRIORITAIRES:
quels résultats spécifiques attendons-nous ?

La Stratégie se concentre sur sept domaines d'impact prioritaires.

- Les États membres améliorent la mise en œuvre de l'égalité d'accès à la justice, des services de police sensibles au genre et des activités liées à la prévention du crime organisé et du trafic, à la lutte contre la corruption, à la prévention du terrorisme et de la radicalisation, ainsi qu'à la fourniture de soins de santé et à la réinsertion des toxicomanes.
- Un ensemble complet de normes, de politiques et de standards est développé pour garantir un accès équitable à la justice et pour prévenir le crime organisé et le trafic, contre la corruption, prévenir le terrorisme, promouvoir des moyens de subsistance durables et fournir des soins de santé et favoriser la réinsertion des toxicomanes.
- Les activités de recherche s'efforcent de maximiser la collecte, le traitement, l'analyse et la visualisation de données ventilées par sexe dans les domaines où elles sont pertinentes et où suffisamment d'informations ventilées sont disponibles. Ce faisant, elles mettent en lumière les domaines où les lacunes et les inégalités sont les plus criantes.

- Des données et des connaissances sont générées, gérées et transférées afin d'améliorer l'intégration de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans les activités liées aux drogues, à la criminalité, à la corruption et au terrorisme.
- Les femmes sont intégrées dans les structures d'élaboration des politiques, de prise de décision et de gestion et les influencent.
- Les femmes et les filles sont aidées à avoir une vie exempte de violence sexiste, de stigmatisation et de stéréotypes, grâce à des systèmes de justice pénale plus efficaces, équitables et responsables.
- Les hommes et les garçons sont des champions et des agents du changement et contribuent activement à faire progresser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles.



Objectif A: Contribuer à l'obtention de résultats en termes d'égalité entre les sexes et d'autonomisation des femmes et des filles à l'échelle mondiale, à travers les activités de l'Office des Nations Unies à Vienne et de l'ONUDC

Objectif B: Renforcer les capacités institutionnelles de l'Office des Nations Unies à Vienne et de l'ONUDC afin de promouvoir de manière plus efficace et multidimensionnelle l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes et des filles

Les objectifs doivent être atteints par le biais des 14 domaines de performance stratégique suivants:

1. S'engager à définir et à appuyer l'inclusion des résultats des Objectifs de développement durable relatifs aux questions de genre dans les documents et processus de planification stratégique.
2. Communiquer régulièrement sur l'approche de promotion de la prise en compte systématique du genre de l'ONUDC.
3. Coordonner systématiquement l'intégration du genre au niveau institutionnel (Équipe chargée des questions de genre).
4. Évaluer les performances des bureaux extérieurs et des sièges et en particulier les performances axées sur l'égalité entre les sexes.
5. Développer et maintenir à jour la Stratégie pour l'Égalité des Sexes et l'Autonomisation des Femmes ainsi que son Plan d'action.
6. Assurer le leadership nécessaire à la mise en œuvre de la Stratégie et du Plan d'action dans les bureaux extérieurs et aux sièges.
7. Mettre en place une gestion des performances tenant compte de la dimension de genre dans l'ensemble de l'Office des Nations Unies à Vienne et de l'ONUDC.
8. Œuvrer à l'adoption d'un mécanisme de suivi et d'allocation des ressources financières.
9. Mettre en place une architecture représentative en matière de genre, adaptée aux besoins, tant dans les bureaux extérieurs qu'aux sièges.
10. Atteindre et maintenir une parité représentative entre les sexes tant à l'Office des Nations Unies à Vienne qu'à l'ONUDC.
11. Promouvoir une culture organisationnelle favorable, tant dans les bureaux extérieurs qu'aux sièges.
12. Renforcer les capacités du personnel, notamment en matière de gestion et de direction, pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, tant dans les bureaux extérieurs qu'aux sièges.
13. Développer et communiquer une connaissance axée sur le genre des mandats de l'Office des Nations Unies à Vienne et de l'ONUDC.
14. Contribuer à la cohérence interinstitutionnelle en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes.

Que devons-nous réaliser en interne pour atteindre notre but stratégique et nos objectifs stratégiques, tels que décrits au chapitre 3 de la stratégie ?



APPROCHE:
comment faire pour que cela se produise ?

Nous utiliserons une Stratégie à deux volets, c'est-à-dire l'intégration de la dimension de genre: une approche sensible au genre et transformatrice du genre est intégrée dans les systèmes, processus et activités de l'organisation et s'accompagne d'interventions ciblées axées sur l'autonomisation des femmes et des filles et l'égalité des sexes.



FONDAMENTAUX:
que devons-nous mettre en place pour que cela se produise ?

- Responsabilisation de l'ensemble du personnel • Cohérence • Communication • Représentation paritaire • Évaluation et audits • Production de preuves • Architecture de genre
- Leadership et engagement politique • Culture organisationnelle • Gestion des performances • Apprentissage et capacité du personnel • Programmes et projets • Rapports • Ressources
- Tout le personnel, y compris l'engagement et le ralliement des hommes

APPROCHE INTERSECTIONNELLE

La présente Stratégie confirme l'approche intersectionnelle de l'Office des Nations Unies à Vienne et de l'ONUDD en matière d'égalité des sexes, y compris la prise en compte systématique du genre. Une approche intersectionnelle de l'égalité entre les sexes garantit que les interventions sont fondées sur une compréhension de la convergence de différents milieux, identités et caractéristiques. En termes pratiques, cela signifie que lorsque, par exemple, le personnel effectue une analyse des questions de genre, il doit tenir compte des caractéristiques supplémentaires qui aggravent les expériences de discrimination et de marginalisation des hommes, des femmes, des garçons et/ou des filles. Cela s'applique à la fois aux efforts visant à renforcer l'environnement de travail favorable pour tous et aux interventions programmatiques. Voir l'encadré pour des exemples.

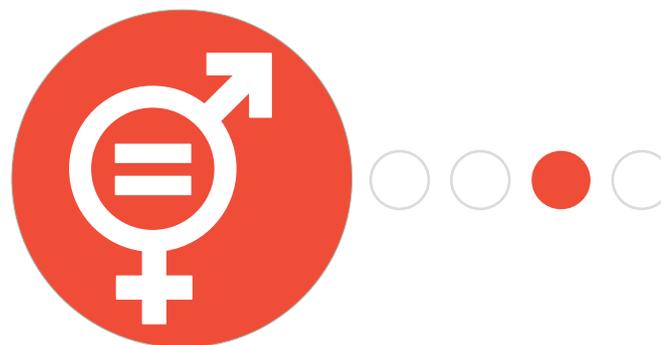
Cette approche ne compromet pas l'autonomisation des femmes et des filles, mais elle reconnaît que les expériences, les besoins, les priorités et les capacités des femmes, des hommes, des filles et des garçons ne sont pas homogènes. Les caractéristiques intersectionnelles telles que l'ethnicité, la race, la religion, la culture, l'âge, l'orientation sexuelle, l'identité de genre et la classe sociale peuvent aggraver la discrimination fondée sur le sexe et sur les rôles de genre fondés sur les significations culturelles données à l'être masculin ou féminin. Par exemple, les femmes qui se livrent à la prostitution et au travail du sexe ont tendance à être intrinsèquement vulnérables du fait d'être régulièrement ciblées par les forces de l'ordre et de faire l'objet d'arrestations et de détentions arbitraires. Dans ce cas, comprendre l'intersection des rôles de genre et d'autres formes de discrimination auxquelles ces femmes sont confrontées permettra de garantir des interventions appropriées.

Le résultat est que tous les groupes de personnes dans la société soient inclus de manière égale et équitable et que, finalement, personne ne soit laissé de côté.



Exemples d'application d'une approche intersectionnelle des genres

- Reconnaître les différences. Lorsque vous effectuez une analyse des questions de genre, demandez "quelles femmes?" et "quels hommes ?" pour mieux comprendre qui vous analysez réellement et qui vous excluez afin de vous assurer que vous ne laissez personne de côté sans le vouloir.
- Développez des indicateurs et des objectifs de genre intersectionnels sur la base de votre analyse des questions de genre. Par exemple, ciblez-vous les jeunes femmes, ou les femmes réfugiées issues de minorités ethniques? Cela doit s'accompagner d'activités de suivi pertinentes.
- Ventilier les données sur la parité des sexes par diversité géographique et par groupes d'âge.
- Évaluer les dépenses afin de déterminer dans quelle mesure et de quelle manière elles contribuent à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes et des filles.
- Examinez les stéréotypes discriminatoires qui affectent différemment les groupes de femmes ou d'hommes et la manière dont vous pourriez les perpétuer. Par exemple, l'utilisation de la photo d'un jeune homme (d'une race ou d'une ethnie particulière) dans une publication sur les crimes violents pourrait renforcer involontairement le stéréotype selon lequel les jeunes hommes de cette race ou ethnie sont plus enclins à la violence.
- Lorsque vous concevez une nouvelle initiative, veillez à ne pas consulter un groupe homogène, par exemple des femmes d'un certain âge ou d'une certaine classe sociale. Réfléchissez à la manière d'inclure la représentation de différents groupes de femmes pour vous assurer que vous ciblez votre intervention de manière appropriée.
- Lorsque vous soutenez l'élaboration d'une nouvelle politique ou d'une nouvelle loi, pensez à la manière dont les différentes communautés, et les sous-groupes au sein de ces communautés, vivent les politiques et les lois.
- Lorsque vous organisez un événement, pensez aux personnes que vous pourriez involontairement exclure. Par exemple, si vous ciblez les femmes, des femmes ayant des identités et des expériences différentes sont-elles représentées ? Ou bien avez-vous involontairement invité uniquement les citoyens, les personnes instruites, etc. Les besoins des mères qui allaitent ou des femmes bénéficiaires et titulaires de droits ont-ils été pris en compte?



2. OBJECTIFS STRATÉGIQUES DE LA STRATÉGIE

Cette Stratégie vise à atteindre deux objectifs:

Objectif A: Contribuer à l'obtention de résultats en termes d'égalité entre les sexes et d'autonomisation des femmes et des filles à l'échelle mondiale, à travers les activités de l'Office des Nations Unies à Vienne et de l'ONU DC

Objectif B: Renforcer les capacités institutionnelles de l'Office des Nations Unies à Vienne et de l'ONU DC afin de promouvoir de manière plus efficace et multidimensionnelle l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes et des filles⁷

L'Office des Nations Unies à Vienne et l'ONU DC s'efforceront de mobiliser les ressources financières nécessaires à l'atteinte de leurs engagements institutionnels pour la durée couverte par la Stratégie.



⁷ Le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes comprend 17 indicateurs de performance. La présente Stratégie se focalise sur 14 domaines stratégiques de performance, qui sont fondés sur les 17 indicateurs de performance. L'indicateur de performance relatif aux audits n'est pas inclus du fait de sa non-pertinence pour l'Office des Nations Unies à Vienne et de l'ONU DC, dont la fonction d'audit est située au niveau du Secrétariat des Nations Unies. Pour les besoins de cette Stratégie, les indicateurs de performance suivants ont été fusionnés: Suivi des ressources financières et Affectation des ressources financières, ainsi qu'Évaluation des capacités et Développement des capacités. L'indicateur de performance du Plan d'Action sur la Représentation paritaire des femmes a été renommé «Parité entre les sexes», conformément à la Stratégie pour la parité entre les sexes à l'échelle du système des Nations Unies.

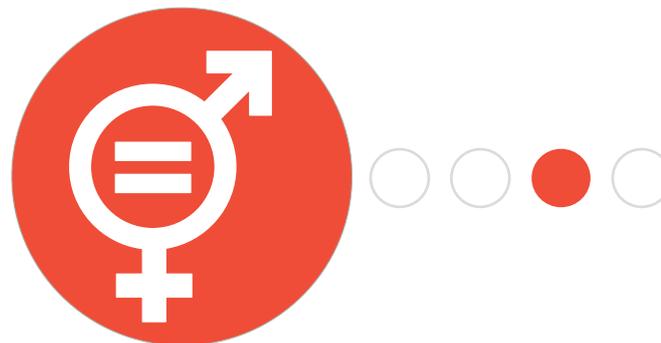
3. OBJECTIFS STRATÉGIQUES DES OFFICES

Les objectifs de l'ONUDC, en tant que garant des conventions et des autres instruments juridiques relatifs au contrôle des drogues, au crime organisé, au terrorisme et à la corruption, et de l'Office des Nations Unies à Vienne, à travers la prestation de services commun et ses fonctions administratives et de gestion, sont les suivants:

- Garantir et promouvoir la prise en compte systématique du genre et l'autonomisation des femmes et des filles à travers ses travaux normatifs, de recherche et d'assistance technique.
- Renforcer les capacités des femmes et favoriser leur participation équitable dans le système de justice pénale et dans les organismes gouvernementaux, notamment aux postes décisionnels, et dans la rédaction des cadres légaux et politiques.
- Renforcer les connaissances et les capacités nécessaires à la prise en compte systématique du genre et des principes des droits de l'homme afin de garantir que les politiques et les programmes développés et mis en œuvre tiennent compte de et donnent la priorité aux besoins des personnes qui en ont le plus besoin.
- Garantir la mise en œuvre de l'engagement Mondial vis-à-vis de l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes, notamment les Objectifs de développement durable, et plus précisément l'Objectif 5 sur l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes et des filles.
- Induire des changements en profondeur et créer un environnement de travail favorable qui promeut les valeurs d'égalité, fait disparaître les préjugés et accepter les besoins de chacun, avec pour objectif d'atteindre la parité des sexes à tous les niveaux d'ici 2028.

Cette Stratégie permettra à l'Office des Nations Unies à Vienne et à l'ONUDC de:

- Planifier, guider, mettre en œuvre et rapporter de manière systématique et plus efficace sur les progrès réalisés en la matière.
- Surpasser les exigences du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes.
- Fournir un accompagnement structuré aux États membres pour leur mise en œuvre des engagements et obligations des Nations Unies concernant la prise en compte systématique du genre.



4. DOMAINES STRATÉGIQUES DE PERFORMANCE

En tant que catalyseurs pour la promotion de la prise en compte systématique du genre, l'Office des Nations Unies à Vienne et l'ONU DC s'engagent à la pleine mise en œuvre des principes et des exigences du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes, à travers les domaines stratégiques de performance suivants.

Objectif A:

Contribuer à l'obtention de résultats en termes d'égalité entre les sexes et d'autonomisation des femmes et des filles à l'échelle mondiale, à travers les activités de l'Office des Nations Unies à Vienne et de l'ONU DC

1. **S'engager à définir et à appuyer l'inclusion des résultats des Objectifs de développement durable relatifs aux questions de genre dans les documents et processus de planification stratégique⁸**
 - Conformément à ses stratégies institutionnelles, nationales et régionales, l'ONU DC continuera à œuvrer pour l'atteinte des résultats des Objectifs de développement durable transformateurs,⁹ intersectionnels et relatifs aux questions de genre dans le cadre de son mandat et des priorités thématiques définies aux niveaux national, régional et global, et à suivre et communiquer de manière systématique sur la mise en œuvre.
 - Les documents de planification stratégique de l'ONU DC incluront les résultats escomptés relatifs à l'égalité entre les sexes et à l'autonomisation des femmes et des filles pour chaque sous-programme, en concordance avec les cibles des Objectifs de développement durable, notamment les cibles de l'Objectif 5.
 - L'ONU DC développera des activités ciblées afin d'aborder de manière globale les besoins spécifiques des femmes et des filles.

⁸ Dans le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour la mise en œuvre de la politique du Conseil des chefs de secrétariat (CCS) sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, UN-SWAP 2.0 Performance Indicators, Framework and Technical Notes, il est noté que les entités qui ne travaillent pas directement à l'obtention de résultats ou qui ont une fonction principalement administrative, comme l'Office des Nations Unies à Vienne, doivent continuer à rendre compte de la parité hommes-femmes dans les effectifs.

⁹ Les résultats transformateurs sont des résultats qui contribuent à des changements au niveau des normes sociales, des valeurs culturelles, des structures du pouvoir et des causes profondes des discriminations et des inégalités de genre. Ils transcendent les résultats visant à répondre aux besoins des individus, afin de remédier aux causes systémiques, au profit de l'ensemble de la société.

- L'ONUDDC procédera à l'actualisation de son plan d'action sur la prévention et la gestion des crises afin de garantir la pleine prise en compte des aspects concernant l'égalité des sexes dans ses réponses en matière de gestion des crises, notamment dans le cadre de pandémies, de crises climatiques, de conflits potentiels et d'autres contextes d'urgence.
- L'ONUDDC continuera à appuyer les États membres dans leurs efforts visant à fournir à leurs populations un accès égal à la justice, ainsi qu'un maintien de l'ordre et des activités de prévention de la criminalité organisés et des trafics, de lutte contre la corruption, de prévention du terrorisme et de radicalisation, et de services de santé et de réadaptation pour les usagers de drogue, prenant en compte les besoins des hommes et des femmes.
- En collaboration avec d'autres acteurs, l'ONUDDC poursuivra ses efforts de plaidoyer pour un financement adapté et durable des interventions ciblées pour la promotion de l'égalité entre les sexes et de l'autonomisation des femmes et des filles dans le contexte de son programme de travail.
- L'ONUDDC continuera à soutenir le développement d'un ensemble de normes et de politiques complètes sur l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes et des filles dans le contexte de l'accès égal à la justice, de la prévention de la criminalité organisée et des trafics, de la lutte contre la corruption, de la prévention du terrorisme, de la promotion de moyens de subsistance durables, de la prestation de services de santé et de la réadaptation pour les usagers de drogue.
- L'ONUDDC continuera à œuvrer pour garantir la création d'un environnement libre de toute forme de violence sexiste, de stigmatisation et de stéréotypes sexistes contre les femmes et les filles, à travers ses activités visant à rendre les systèmes de justice pénale plus efficaces, justes et redevables.
- L'ONUDDC contribuera aux efforts de production, gestion et partage, en interne et en externe, de données et de connaissances afin de renforcer l'intégration de l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes et des filles au sein des activités liées à la lutte contre les drogues, la criminalité, la corruption et le terrorisme.
- L'ONUDDC continuera à appuyer l'intégration et l'influence des femmes au sein des structures d'élaboration de politiques et de prise de décision, et à soutenir les États membres à améliorer la parité au sein des institutions judiciaires et chargées de faire appliquer la loi.

2. Communiquer régulièrement sur l'approche de promotion de la prise en compte systématique du genre par l'ONUDDC

Dans le contexte des Nations Unies, les résultats normatifs et de développement sont généralement définis comme un soutien aux États membres et à d'autres homologues, tels que la société civile, dans la réalisation des priorités nationales, régionales et internationales, par exemple telles que définies dans les Objectifs de développement durable.



- 
- L'Unité de la planification stratégique et des affaires interinstitutionnelles continuera à mener des activités de renforcement de capacités pour garantir l'inclusion systématique de données intersectionnelles désagrégées par sexe dans le cadre de la communication sur le plan de programme annuel, lorsque ces données sont disponibles, pertinentes et actuelles. L'absence de données intersectionnelles désagrégées par sexe sera également notée, ainsi que toute initiative visant à faciliter l'utilisation de données désagrégées par sexe à l'avenir.
 - En tant que garant de 16 indicateurs des Objectifs de développement durable, seul ou en partenariat avec d'autres organisations internationales, l'ONU DC continuera à collecter des données et communiquer sur les indicateurs, en mettant en évidence les différentes tendances pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons.
 - L'équipe chargée des questions de genre suivra les évolutions institutionnelles et mondiales ainsi que les meilleures pratiques en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes et des filles et contribuera aux activités internes, le cas échéant, telles que la collecte et la diffusion systématique des bonnes pratiques et des conseils dans l'ensemble de l'Office des Nations Unies à Vienne et de l'ONU DC.
 - Les deux Offices créeront une base de référence institutionnelle et une vue d'ensemble des projets et programmes et rendront compte des résultats attendus en matière de genre, évalués sur la base du marquage et de la catégorisation du genre. Les Offices développeront une matrice avec un aperçu de la proportion de produits (projets et programmes révisés et/ou étendus) reflétant les considérations de genre afin de déterminer comment l'ONU DC contribue aux dimensions de genre de l'Agenda 2030 sur le développement durable.

3. Coordonner systématiquement l'intégration du genre au niveau institutionnel¹⁰ (Équipe chargée des questions de genre)

L'équipe chargée des questions de genre continuera à coordonner la mise en œuvre de la Stratégie en matière d'égalité entre les hommes et les femmes et du Plan d'action qui l'accompagne en les promouvant de manière systématique et globale.

4. Évaluer les performances des bureaux extérieurs et des sièges et évaluer en particulier les performances axées sur l'égalité entre les sexes¹¹

L'ONU DC continuera de s'engager à intégrer pleinement une perspective d'égalité des sexes dans les processus d'évaluation et sera guidé à cet égard par la Section de l'évaluation

¹⁰ Le "Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour la mise en œuvre de la politique CEB sur l'égalité des sexes et l'avancement des femmes: UN-SWAP 2.0 Indicateurs de Rendement, Cadre et Notes Techniques" prévoit que les entités qui ne soutiennent pas directement les initiatives de programme, tel que l'Office des Nations Unies à Vienne, doivent noter cet indicateur de performance «sans objet».

¹¹ Cette section ne s'applique qu'à l'ONU DC, qui possède sa propre unité d'évaluation. Le travail du Service d'Information des Nations Unies est quant à lui évalué par l'unité d'évaluation, communication et recherche du Département de la communication globale, conformément à la politique d'évaluation du Département. L'Office des Nations Unies à Vienne ne dispose pas d'unité d'évaluation et n'est pas membre du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation.

indépendante dans le cadre de ses trois piliers de travail : a) le renforcement des capacités nationales d'évaluation dans le contexte des Objectifs de développement durable; b) le résultat des évaluations ; et c) les produits de connaissances en matière d'évaluation.

- La Section de l'évaluation indépendante veillera à ce que toutes les orientations en matière d'évaluation et tous les produits de connaissance qui sont élaborés soient adaptés au contexte pour mener des évaluations tenant compte de la dimension de genre dans les domaines de travail mandatés de l'ONU DC. Toutes les évaluations respecteront un processus d'évaluation sensible au genre (de la conception aux critères d'évaluation et aux questions, etc., en passant par la méthodologie, la collecte et la diffusion des données) et se conformeront aux normes et standards liés au genre du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation.

Objectif B:

Renforcer les capacités institutionnelles de l'Office des Nations Unies à Vienne et de l'ONU DC afin de promouvoir de manière plus efficace et multidimensionnelle l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes et des filles

5. Développer et maintenir à jour la Stratégie pour l'Égalité des Sexes et l'Autonomisation des Femmes ainsi que son Plan d'action

- Tous les membres du personnel connaissent la Stratégie, ses implications pour les Offices et de leurs rôles et leurs responsabilités dans sa mise en œuvre.
- Les bureaux pays et régionaux de l'ONU DC situeront la Stratégie et son Plan d'action dans leur contexte afin de compléter les priorités et les préoccupations transversales régionales et nationales liées au genre, telles que définies dans les documents de politique et de programmation de l'ONU DC.
- Le Comité exécutif de l'Office des Nations Unies à Vienne et de l'ONU DC suivra et supervisera les progrès de la mise en œuvre de la Stratégie. Le Comité exécutif est présidé par la Directrice Générale/Directrice Exécutive et est composé de tous les directeurs principaux des offices.
- Un examen à mi-parcours sera effectué au troisième trimestre de 2024 pour faire le point sur la mise en œuvre, évaluer les progrès accomplis et apporter les modifications nécessaires au plan d'action.
- La Section de l'évaluation indépendante de l'ONU DC procédera à une évaluation indépendante finale de la mise en œuvre de la Stratégie et du plan d'action en 2026 afin d'évaluer les progrès réalisés et d'alimenter l'élaboration de la stratégie suivante. Le champ d'application spécifique sera



déterminé en consultation avec la Section de l'évaluation indépendante et les parties prenantes et dépendra des fonds disponibles.

6. Assurer le leadership nécessaire à la mise en œuvre de la Stratégie et du Plan d'action dans les bureaux extérieurs et aux sièges

L'encadrement supérieur aura pour rôle de:

- Établir des mesures concrètes pour assurer le suivi des initiatives en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et des filles et pour renforcer les compétences en matière de gestion inclusive.

L'encadrement intermédiaire et supérieur aura pour rôle de:

- Donner l'exemple en atténuant les préjugés et les stéréotypes non examinés, en intervenant dans les cas de sexisme quotidien et en étant des catalyseurs visibles du changement organisationnel.
- Gérer, allouer et développer les budgets, les processus d'achat et les ressources.
- Promouvoir de manière proactive les progrès par rapport aux indicateurs de performance du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et fixer des objectifs programmatiques et des cibles managériales spécifiques pour une année donnée, en définissant clairement les rôles et les responsabilités aux plus hauts niveaux.

7. Mettre en place une gestion des performances tenant compte de la dimension de genre dans l'ensemble de l'Office des Nations Unies à Vienne et de l'ONUDC

- La direction s'assurera que le personnel a reçu une formation appropriée sur la fixation d'objectifs de performance sur le renforcement de l'égalité intersectionnelle entre les sexes et l'autonomisation des femmes, ainsi que sur la promotion d'une culture de travail diversifiée et respectueuse, exempte de toute forme de comportement interdit.¹²
- Le premier et le deuxième évaluateurs suivront la mise en œuvre des objectifs du plan de travail lié à l'égalité des sexes et tiendront le personnel responsable de la réalisation de ses objectifs, en s'appuyant sur le service de gestion des ressources humaines.
- Le Service de gestion des ressources humaines continuera à fournir des conseils détaillés aux premiers et deuxièmes évaluateurs, ainsi qu'à l'ensemble du personnel, sur l'obligation d'inclure un objectif relatif à la culture du lieu de travail et à l'égalité des sexes dans les plans de travail

¹² Cela inclut le personnel nommé sur engagement à durée déterminée, continu ou permanent, pour qui ces objectifs peuvent être suivis à travers le système de ePerformance.

individuels, dans le cadre des sessions de formation et du matériel d'information sur la gestion des performances.

- La direction et les cadres supérieurs continueront de reconnaître les travaux et les activités exceptionnels qui favorisent l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes et des filles par le biais du prix annuel de l'Office des Nations unies à Vienne et de l'ONU DC pour l'égalité des sexes.
- La direction veillera à ce que les points focaux de la Stratégie en matière d'égalité entre les sexes et les points focaux pour l'égalité entre les sexes disposent du temps nécessaire pour remplir ces fonctions et à ce que ce rôle soit reflété dans l'évaluation des performances.

8. **Œuvrer à l'adoption d'un mécanisme de suivi et d'allocation des ressources financières**

- En 2023, une base de référence sera définie pour un objectif ou un repère global dans tous les budgets qui devraient être consacrés à l'égalité intersectionnelle des sexes et à l'autonomisation des femmes. Ce point de référence devrait être fixé en pourcentage des ressources financières totales.
- L'équipe chargée des questions de genre en collaboration avec les divisions et unités concernées et avec le soutien de la Section du cofinancement et des partenariats, élaborera une stratégie de collecte de fonds afin de s'assurer qu'un financement adéquat est disponible pour la mise en œuvre de la présente Stratégie.
- La direction de l'Office des Nations Unies à Vienne et de l'ONU DC demandera aux bailleurs de fonds de soutenir de manière adéquate la mise en œuvre complète de la Stratégie.

9. **Mettre en place une architecture représentative en matière de genre, adaptée aux besoins, tant dans les bureaux extérieurs qu'aux sièges**

- La direction veillera à ce que les points focaux et les suppléants désignés pour la Stratégie en matière d'égalité des sexes, ainsi que les points focaux pour l'égalité des sexes, disposent de suffisamment de temps pour remplir leur rôle, parallèlement à leurs autres domaines de responsabilité. Il s'agira notamment d'élaborer des plans de travail ciblés pour soutenir des processus spécifiques dans leurs unités fonctionnelles respectives et de veiller à ce que les personnes chargées de ces tâches disposent du bon ensemble de compétences.
- Tous les efforts seront déployés pour ancrer la présente Stratégie en matière de genre dans les domaines de compétence de l'ONU DC ainsi que dans les contextes mondiaux, régionaux et nationaux.



10. Atteindre et maintenir une parité représentative entre les sexes tant à l'Office des Nations Unies à Vienne qu'à l'ONUDC

- 
- La parité entre les sexes sera atteinte à tous les niveaux de la catégorie des administrateurs à l'Office des Nations Unies à Vienne et à l'ONUDC et dans la catégorie des agents des services généraux à l'ONUDC, conformément à la Stratégie à l'échelle du système sur la parité entre les sexes promulguée par le Secrétaire général, et les objectifs et délais fixés pour atteindre la parité seront atteints et respectés.
 - Le recrutement, la promotion et l'affectation des femmes continueront d'être suivis et contrôlés de près afin de s'assurer que tous les membres du personnel ont les mêmes chances de progresser dans leur carrière.
 - Le Service de gestion des ressources humaines s'attachera à développer les perspectives de carrière des groupes sous-représentés afin de retenir les talents, à remettre en question les stéréotypes liés au genre dans les différentes tâches et emplois et à garantir une application et une promotion égales des mécanismes d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
 - Un objectif de parité entre les sexes continuera d'être inclus dans les plans de travail de tous les membres du personnel, qu'ils occupent des fonctions d'encadrement ou non, afin de renforcer la responsabilité du personnel pour atteindre la parité entre les sexes.

11. Promouvoir une culture organisationnelle favorable, tant dans les bureaux extérieurs qu'aux sièges

- L'Office des Nations Unies à Vienne et l'ONUDC élaboreront un ensemble de mesures explicites visant à améliorer la lutte contre les comportements interdits dans les deux Offices et à améliorer l'utilisation du système de lutte contre les comportements interdits, sur la base d'une évaluation spécifique.
- L'Office des Nations Unies à Vienne et l'ONUDC continueront de veiller à ce que les dispositions juridiques des Nations Unies en matière de déontologie soient respectées.
- L'Office des Nations Unies à Vienne et l'ONUDC continueront d'appliquer, de promouvoir et de contrôler les règles et règlements des Nations Unies relatifs à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée,¹³ aux modalités de travail flexibles et au travail à temps partiel,¹⁴ ainsi que les politiques relatives à la maternité, à la paternité, à l'adoption, aux congés familiaux et d'urgence, à l'allaitement et à la garde des enfants.
- L'Office des Nations Unies à Vienne et l'ONUDC définiront des normes minimales pour créer un environnement propice à l'égalité intersectionnelle

¹³ Cela inclut l'appui financier pour les parents voyageant avec un enfant, ainsi que la retraite échelonnée.

¹⁴ Cela inclut les horaires décalés, le télétravail, les congés pour suivre un programme éducatif long, et les horaires comprimés.

entre les sexes et veilleront à ce qu'elles soient en place et qu'un audit participatif sur l'égalité entre les sexes ou équivalent soit réalisé au moins tous les cinq ans.

- Le Service de la gestion des ressources humaines continuera de mener des enquêtes de sortie lorsqu'un membre du personnel quitte l'organisation, ainsi qu'une enquête sur l'engagement du personnel tous les deux ans, qui comprendra des questions sur la culture organisationnelle, ainsi que d'autres dimensions.
- Le Service de gestion des ressources humaines, en coordination avec l'Équipe chargée des questions de genre et d'autres unités fonctionnelles concernées, continuera à renforcer une culture d'encadrement favorable à la réflexion, l'apprentissage et l'épanouissement du personnel.
- Les hommes joueront un rôle essentiel en tant que champions et agents du changement dans la mise en œuvre de la présente Stratégie.

12. Renforcer les capacités du personnel, notamment en matière de gestion et de direction, pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, tant dans les bureaux extérieurs qu'aux sièges¹⁵

- Le service de gestion des ressources humaines, en coordination avec l'Équipe chargée des questions de genre, élaborera un plan d'apprentissage sur l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes. Ce plan sera intégré et incorporé dans les approches et stratégies d'apprentissage existantes de l'organisation.
- L'Équipe chargée des questions de genre, en coordination avec le service de gestion des ressources humaines, coordonnera les efforts institutionnels visant à améliorer les procédures et les connaissances de fond afin de renforcer l'intégration de la dimension de genre dans les activités de l'ONUDC en élaborant des produits de connaissances sectoriels qui seront mis à la disposition du personnel au siège et dans les bureaux extérieurs.
- Le plan d'apprentissage organisera les initiatives par public (tout le personnel, le personnel des bureaux extérieurs ou du siège, les points focaux de la Stratégie en matière d'égalité des sexes, les directeurs, les cadres supérieurs, etc.) et comprendra des mécanismes permettant de mesurer comment l'apprentissage se traduit par des changements de comportement. Elle mettra également l'accent sur les domaines relevant du mandat de l'ONUDC. Des ressources supplémentaires seront nécessaires pour garantir que la formation et le renforcement des capacités touchent l'ensemble du personnel des bureaux extérieurs et du siège, et qu'une formation sur mesure soit dispensée aux cadres supérieurs et intermédiaires.



¹⁵ Les indicateurs de performance "Évaluation des capacités" et "Développement des capacités" ont été fusionnés.

13. Développer et communiquer une connaissance axée sur le genre des mandats de l'Office des Nations Unies à Vienne et de l'ONUDC

- 
- L'ONUDC mettra en œuvre son plan d'action en matière de communication pour la période 2021-2023, qui comprend, en tant que composante à part entière, la diffusion d'informations internes et publiques en rapport avec les domaines relevant de son mandat, afin de mieux façonner les activités de sensibilisation à l'égalité des sexes aux niveaux mondial, régional et national.
 - Le Service d'information des Nations Unies continuera à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles, conformément aux priorités des Nations Unies et du Département de la communication mondiale.
 - Les deux Offices adopteront une approche sensible au genre lors de la publication et s'efforceront d'atteindre un équilibre de 50/50 entre les sexes dans tous les documents, y compris les documents visuels et audiovisuels.
 - L'ONUDC fera participer les milieux universitaires, le secteur privé et les organisations de la société civile à l'acquisition de connaissances sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles et à des activités connexes.
 - L'Équipe chargée des questions de genre continuera de veiller à ce que les informations et les produits de connaissance sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles qui sont essentiellement liés aux domaines d'activité de l'ONUDC soient systématiquement saisis, documentés et partagés en interne et en externe, avec le soutien de la Section du plaidoyer et du Service d'information des Nations Unies, le cas échéant.

14. Contribuer à la cohérence interinstitutionnelle en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes

- L'Office des Nations Unies à Vienne et l'ONUDC continueront de participer et de contribuer systématiquement aux équipes spéciales et aux mécanismes de coordination inter-institutions sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles, notamment le Réseau inter-institutions pour les femmes et l'égalité des sexes, et soutiendront la participation de la Section de l'évaluation indépendante au groupe de travail sur l'égalité des sexes et les droits de l'homme du Groupe des Nations Unies pour l'évaluation.
- L'Office des Nations Unies à Vienne et l'ONUDC s'engageront activement dans les processus et les actions du système des Nations Unies liés à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes et des filles.

5. RESPONSABILITÉ

RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Cette Stratégie définit les responsabilités des différents niveaux de personnel, y compris les cadres supérieurs et intermédiaires¹⁶, pour la promotion et l'avancement de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles.

MÉCANISMES INSTITUTIONNELS DE SUIVI ET DE COMMUNICATION DE L'INFORMATION

L'architecture d'intégration de la dimension de genre présentée ci-dessous garantira la responsabilité institutionnelle de la mise en œuvre de la Stratégie et du Plan d'action. Ce mécanisme de suivi interne aura un rôle fondamental dans l'évaluation du respect des engagements pris par les Nations unies pour promouvoir et faire progresser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles, dans la documentation des difficultés de mise en œuvre et des bonnes pratiques et le suivi des performances.

L'autorité et la responsabilité ultimes de l'intégration de la dimension de genre, de la parité entre les sexes et de l'autonomisation des femmes et des filles pour la réalisation des objectifs et des cibles définis dans la Stratégie incombent à la Directrice Générale/Directrice Exécutive.

Le Comité exécutif, qui est l'organe de décision le plus élevé, sera chargé de suivre et de superviser les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la Stratégie et du Plan d'action.¹⁷ Le Comité est présidé par la Directrice Générale/Directrice Exécutive et comprend tous les directeurs des deux Offices et le coordinateur du programme (lorsque des questions liées au genre sont examinées). Il s'agit du principal mécanisme institutionnel par lequel la Directrice Générale/Directrice Exécutive mettra en place les formes de leadership transformateur nécessaires pour atteindre les objectifs de la Stratégie.

Les hauts responsables (niveau D et plus) et les cadres supérieurs et intermédiaires (niveaux P-4 et P-5) seront responsables de la promotion et de l'avancement de l'égalité des sexes au sein de leurs équipes et parmi les homologues nationaux et les bénéficiaires.

Les points focaux de la Stratégie et le réseau de points focaux en matière d'égalité des sexes constitueront l'un des principaux



¹⁶ "Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour la mise en œuvre de la politique CEB sur l'égalité des sexes et l'avancement des femmes: UN-SWAP 2.0 Indicateurs de Rendement, Cadre et Notes Techniques"

¹⁷ L'instruction administrative des Comités exécutifs de l'Office des Nations Unies à Vienne et de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (UNOV/OI/1-UNODC/OI/1) sera mise à jour pour ajouter à l'ordre du jour un point permanent sur la mise en œuvre et le suivi de la Stratégie et du Plan d'action.



dispositifs institutionnels de mise en œuvre de la Stratégie. Le réseau se composera de points focaux pour la Stratégie en matière d'égalité des sexes nommés par la direction pour une période minimale de deux ans pour appuyer la Directrice Générale/Directrice Exécutive et le Comité exécutif. Il jouera un rôle de catalyseur dans le processus d'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des bureaux. Les points focaux en matière d'égalité des sexes apporteront un soutien au personnel et à la direction, en particulier en ce qui concerne la réalisation de la parité entre les sexes ainsi que la promotion d'une plus grande sensibilisation aux questions de genre et d'un environnement de travail sensible au genre.

La structure institutionnelle sera coordonnée par l'équipe chargée des questions de genre, dans le cadre du Programme mondial pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes de l'Office des Nations Unies à Vienne et de l'ONUDC, qui se trouve au Bureau de la Directrice Générale/Directrice Exécutive. Le programme mondial continuera à jouer un rôle de catalyseur, de coordination et de facilitation dans la mise en œuvre de la Stratégie et du Plan d'action.¹⁸

Le service de gestion des ressources humaines s'occupera des questions institutionnelles liées à la réalisation de la parité hommes-femmes, à la mise en place d'un environnement favorable et d'un environnement de travail respectueux et d'une culture organisationnelle exempte de tout préjugé, discrimination ou harcèlement, y compris le harcèlement sexuel. Le service de gestion des ressources humaines veillera à ce que les objectifs d'égalité pertinents soient intégrés en tant que valeurs et/ou compétences fondamentales pour l'ensemble du personnel dans le cadre du cycle de performance et des processus de ressources humaines.

MÉCANISMES DE SUIVI

La nécessité d'un cadre différencié et complet de suivi de l'impact et de responsabilisation qui tienne compte des différents contextes opérationnels a été notée au cours de l'évaluation stratégique indépendante de 2022 sur le travail de l'Office des Nations Unies à Vienne et de l'ONUDC pour promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Les mécanismes de suivi ci-dessous aideront les Offices à suivre la mise en œuvre de la Stratégie de manière plus détaillée, ce qui leur permettra de reconnaître et d'encourager les performances exemplaires, ainsi que d'identifier les domaines qui requièrent un effort concerté:

- La Directrice Générale/Directrice Exécutive fera rapport au Secrétaire général sur les progrès réalisés dans le cadre du Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

¹⁸ Les points focaux de la Stratégie en matière d'égalité des sexes et les points focaux en matière d'égalité des sexes auront des termes de référence, qui détailleront leurs responsabilités vis-à-vis de la mise en œuvre de la Stratégie.

- Les directeurs rendront compte chaque année au Comité exécutif de leurs contributions à la promotion et à l'obtention de résultats en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes et des filles.
- Les cadres intermédiaires veilleront à ce que du temps et des ressources soient alloués en quantité suffisante à la réalisation des objectifs relatifs à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes par le personnel qu'ils gèrent.
- Les points focaux de la Stratégie en matière d'égalité des sexes examineront l'intégration de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et des filles dans le développement des programmes et le plaidoyer.
- Les points focaux pour l'égalité des sexes discuteront avec la Directrice Générale/ Directrice Exécutive de la mise en œuvre des aspects de la Stratégie relatifs à la parité entre les sexes et d'autres questions liées à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes qui sont pertinentes pour le travail de l'Office des Nations Unies à Vienne et de l'ONU DC.
- L'Équipe chargée des questions de genre et le service de gestion des ressources humaines suivront l'utilisation et l'assimilation des produits de connaissance et des informations générées et la manière dont ces initiatives modifient les comportements en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.
- Une évaluation complète de la mise en œuvre de la Stratégie sera réalisée en 2026 sous la direction de la Section de l'évaluation indépendante de l'ONU DC afin d'éclairer l'élaboration de la Stratégie pour la période 2027-2032.

MÉCANISMES DE COMMUNICATION DE L'INFORMATION

Il incombera à l'ensemble du personnel de suivre et de rendre compte des progrès accomplis dans la mise en œuvre de la présente Stratégie. Pour faire en sorte que le personnel, tant dans les bureaux extérieurs qu'au siège, soit conscient des progrès accomplis et identifie les possibilités de faire progresser les objectifs de la Stratégie, des conseils seront fournis sur la manière d'élaborer, de rassembler et de suivre les indicateurs et les résultats aux niveaux stratégique et programmatique.

Conformément aux engagements pris dans le cadre de la Stratégie, l'ONU DC continuera à communiquer chaque année à la Commission pour la prévention du crime et la justice pénale et à la Commission des stupéfiants, ou leurs organes subsidiaires, les résultats de haut niveau en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes et des filles, et les progrès accomplis dans la réalisation des cibles des Objectifs de développement durable, notamment la manière dont l'entité a appuyé des contributions spécifiques aux cibles de l'Objectif de développement durable 5. Par le biais du rapport de la Directrice Générale/Directrice Exécutive, l'ONU DC rendra compte chaque année aux deux commissions de la mise en œuvre de la Stratégie et du plan d'action qui l'accompagne.

Le processus de communication sur les résultats, y compris les échéances des rapports, sera établi dans le Plan d'action de la Stratégie.

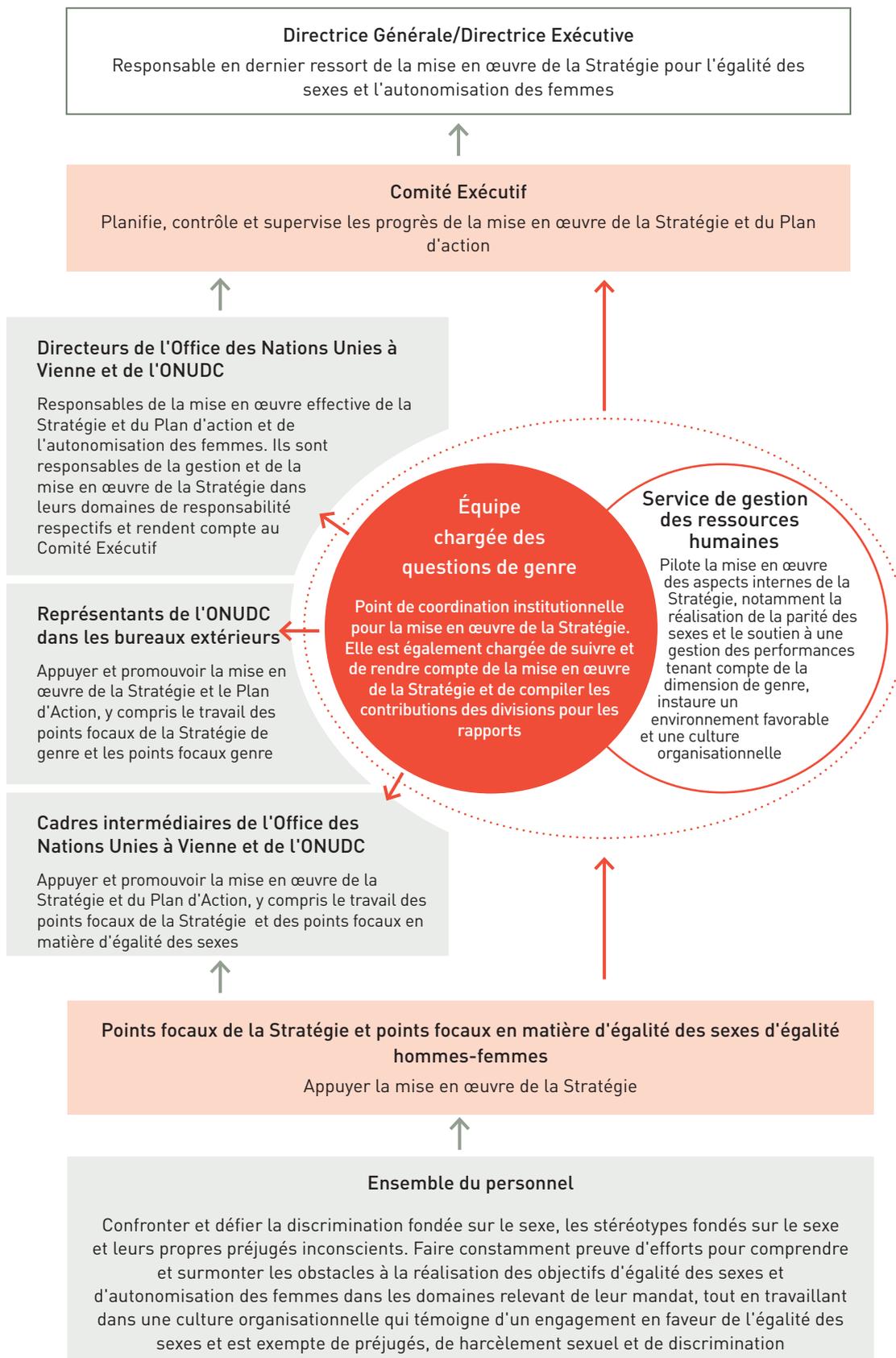


6. RESSOURCES



Les efforts d'intégration de la dimension de genre au sein et entre les entités doivent être accompagnés de ressources humaines et financières suffisantes. Cependant, le manque de ressources prévisibles reste un obstacle majeur à la mise en œuvre des engagements en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et des filles, tels qu'ils sont définis dans la présente Stratégie. Dans le rapport d'évaluation 2019 de l'ONU DC réalisé par le Réseau d'Évaluation des Performances des Organisations Multilatérales, il a été noté que le volume des ressources de base que l'ONU DC reçoit est insuffisant pour financer des fonctions qui, dans d'autres institutions, seraient considérées comme faisant partie intégrante de l'institution (par exemple, l'évaluation, le genre, les systèmes de gestion des résultats). L'évaluation stratégique indépendante de 2022 sur le travail de l'Office des Nations Unies à Vienne et de l'ONU DC pour promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en a fait écho, en soulignant que les ressources (monétaires, humaines, expertise, temps) n'étaient pas suffisantes par rapport aux attentes. Les exigences en matière de ressources vont au-delà de l'Équipe chargée des questions de genre et du service de gestion des ressources humaines et comprennent le soutien à l'ensemble de l'architecture de genre pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles, ainsi qu'aux ressources programmatiques à allouer à la suite d'une analyse des questions de genre intersectionnelle. Les Offices doivent n'épargner aucun effort pour assurer que cette Stratégie et le Plan d'Action qui l'accompagne disposent des ressources nécessaires, et soient pleinement mis en œuvre et suivis d'ici 2026.

Architecture du genre de l'Office des Nations Unies à Vienne et de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime



ANNEXES

I. CADRE NORMATIF ET DU SYSTÈME DES NATIONS UNIES



Le cadre normatif et le système des Nations unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes comprennent la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Convention sur l'Élimination de Toutes les Formes de Discrimination à l'égard des Femmes et la Déclaration et le Programme d'action de Pékin. Ces mesures comprennent des engagements juridiquement contraignants en matière de Droits de l'Homme, ainsi que des engagements politiques en faveur du droit de chaque femme et de chaque fille à mener une vie digne, dans le respect de la pleine égalité entre les sexes et en l'absence d'obstacles juridiques, sociaux et économiques à leur autonomisation. Ces engagements sont renforcés par l'Agenda 2030 pour le Développement Durable, avec son principe central de ne laisser personne de côté et de commencer par ceux qui sont le plus en retard, spécifiquement dans le contexte de l'Objectif de Développement Durable 5, sur la réalisation de l'égalité des sexes et l'autonomisation de toutes les femmes et les filles. Les engagements de l'Agenda 2030 relatifs à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes et des filles s'appuient sur la Déclaration et le Programme d'action de Pékin, la Convention sur l'Élimination de Toutes les Formes de Discrimination à l'égard des Femmes, la Résolution 1325 (2000) du Conseil de Sécurité sur les femmes, la paix et la sécurité, la Déclaration du Millénaire des Nations unies et les Résolutions pertinentes de l'Assemblée générale et du Conseil Économique et Social, les conclusions concertées de la Commission de la condition de la femme et d'autres instruments, normes et Résolutions applicables des Nations Unies.

La section intitulée "Les femmes, la paix et la sécurité" est officiellement examinée par le Conseil de Sécurité depuis le 24 octobre 2000. À ce jour, le Conseil de Sécurité a adopté 10 Résolutions sur les femmes, la paix et la sécurité : 1325 (2000), 1820 (2008), 1888 (2008), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013), 2122 (2013), 2242 (2015), 2467 (2019) et 2493 (2019). Les obligations énoncées dans les Résolutions s'étendent du niveau international au niveau national. Elles guident les travaux visant à promouvoir l'égalité des sexes et à renforcer la participation, la protection et les droits des femmes tout au long du cycle de conflit, de la prévention des conflits à la reconstruction post-conflit.

Les engagements à l'échelle du système des Nations unies comprennent la politique du système des Nations unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes¹⁹, le plan d'action 2012 du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, la Stratégie du système sur la parité²⁰ des sexes et les politiques de soutien²¹.

Les engagements pertinents pour les mandats de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime comprennent la Déclaration de Kyoto sur la Promotion de la Prévention du Crime, de la Justice Pénale et de l'État de Droit : Vers la réalisation de l'Agenda 2030 pour le Développement Durable ; la déclaration politique intitulée "Notre engagement commun à relever efficacement les défis et à mettre en œuvre des mesures pour prévenir et combattre la corruption et renforcer la coopération internationale", adoptée par l'Assemblée Générale lors de sa session extraordinaire contre la corruption tenue en 2021 ; la Déclaration de Doha sur l'Intégration de la Prévention du Crime et de la Justice Pénale dans le programme général des Nations Unies visant à relever les défis sociaux et économiques et à promouvoir l'État de Droit aux niveaux national et international, et la participation du public ; la Résolution 26/3 de la Commission pour la Prévention du Crime et la Justice Pénale, intitulée "Intégration d'une perspective du genre dans les politiques et programmes de prévention du crime et de justice pénale et dans les efforts pour prévenir et combattre la criminalité transnationale organisée" ; la Résolution 59/5 de la Commission des Stupéfiants, intitulée "Intégration d'une perspective de genre dans les politiques et programmes relatifs aux drogues" ; et le document final de la trentième session extraordinaire de l'Assemblée Générale, intitulé "Notre volonté commune de traiter et de combattre efficacement le problème mondial de la drogue".

¹⁹ Cette politique a été approuvée par le Conseil des Chefs de Secrétariat pour la Coordination en octobre 2006 dans le but de renforcer l'attention portée à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes dans les politiques et programmes du système des Nations Unies, et de mettre en œuvre les conclusions concertées 1997/2 du Conseil économique et social. [Voir [CEB/2006/2](#)]

²⁰ La Stratégie à l'échelle du système sur la parité des sexes réaffirme l'engagement de veiller à ce que les femmes et les hommes aient droit à l'égalité des chances dans les processus de gestion des ressources humaines, y compris le recrutement et la promotion, ainsi qu'à travailler dans des environnements exempts de préjugés, de discrimination et de harcèlement sexuel. La Stratégie est accompagnée des "[Lignes directrices sur l'environnement favorable pour le système des Nations Unies](#)".

²¹ Par exemple, les politiques relatives à la lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus de pouvoir [[ST/SGB/2019/8](#)], à la protection contre les représailles pour avoir signalé une faute et coopéré à des audits ou des enquêtes dûment autorisés [[ST/SGB/2017/2](#) et [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#)], à la conduite non satisfaisante, aux enquêtes et à la procédure disciplinaire [[ST/AI/2017/1](#)], à l'emploi et à l'accessibilité des fonctionnaires handicapés au Secrétariat de l'ONU [[ST/SGB/2014/3](#)] et à la Stratégie d'inclusion des personnes handicapées de l'ONU.



II. GLOSSAIRE

Genre

Les rôles, comportements, activités et attributs qu'une société à un moment donné considère comme appropriés pour les hommes et les femmes, en plus des attributs sociaux et des opportunités associés au fait d'être un homme ou une femme et des relations entre les femmes et les hommes et les filles et les garçons (en tenant compte également des diverses identités de genre).

Prise en compte systématique du genre

Une approche qui exige que tout le personnel, indépendamment de la fonction ou du grade, évalue les implications pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons de toute action planifiée dans toutes les pratiques, politiques, programmes et autres activités de fond de l'institution.

Actions visant l'égalité des sexes

Actions visant à remédier aux inégalités entre les hommes et les femmes, là où le besoin en est identifié.

Analyse des questions de genre

Examen critique de la manière dont les différences dans les rôles, les activités, les besoins, les opportunités et les droits affectent les hommes, les femmes, les filles et les garçons dans certaines situations ou certains contextes. Examen des relations entre les femmes et les hommes, de leur accès et de leur contrôle des ressources et des contraintes auxquelles ils sont confrontés les uns par rapport aux autres.

L'égalité des sexes

Égalité des droits, des responsabilités et des opportunités des femmes et des hommes, des filles et des garçons. L'égalité ne signifie pas que les femmes et les hommes deviendront identiques, mais que les droits, les responsabilités et les opportunités des femmes et des hommes ne dépendront pas du fait qu'ils soient nés hommes ou femmes. L'égalité des sexes implique que les intérêts, les besoins et les priorités des femmes et des hommes soient pris en considération, en reconnaissant la diversité des différents groupes de femmes et d'hommes. L'égalité des sexes n'est pas une question réservée aux femmes, mais doit concerner et impliquer pleinement les hommes comme les femmes.

Parité des sexes

Autre terme désignant une représentation égale des femmes et des hommes dans chaque domaine.

Évaluation sensible au genre

Une politique ou un programme qui tient compte des normes, des rôles et des inégalités entre les hommes et les femmes, avec des mesures prises pour réduire activement leurs effets néfastes.

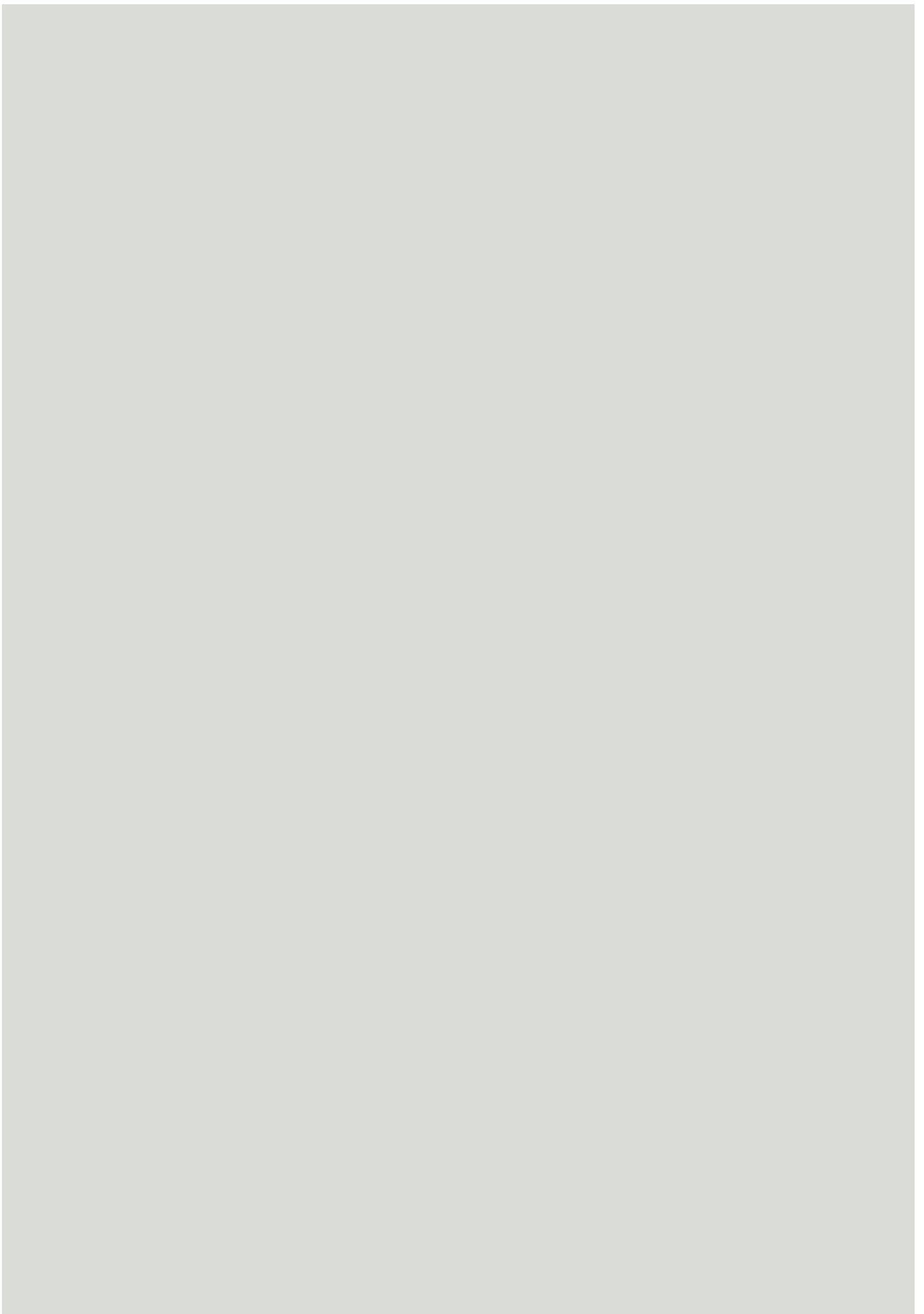
Données différenciées par sexe

Données qui sont classées par sexe, présentant des informations distinctes pour les hommes et les femmes, les garçons et les filles.

Mesures spéciales temporaires

Actions visant à accélérer l'égalité de facto entre les femmes et les hommes et pouvant, à court terme, favoriser les femmes. D'autres termes souvent utilisés pour désigner ces "mesures spéciales" dans leur sens correctif, compensatoire et promotionnel sont "action positive", "mesures positives", "discrimination inversée" et "discrimination positive". Toutefois, le terme préféré au sein du système des Nations Unies est "mesures spéciales temporaires". La Convention sur l'Élimination de Toutes les Formes de Discrimination à l'égard des Femmes précise que l'adoption par les États parties de mesures spéciales temporaires visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes ne doit pas être considérée comme une discrimination, et ne doit en aucun cas avoir pour conséquence le maintien de normes inégales ou distinctes et que ces mesures doivent être supprimées lorsque les objectifs d'égalité de chances et de traitement ont été atteints (article 4, paragraphe 1).





Pour plus d'informations merci de contacter:

unov-unodc.gender@un.org

Vienna International Centre, P.O. Box 500, 1400 Vienna, Austria

Tel.: (+43-1) 26060-0, Fax: (+43-1) 26060-3389, www.unodc.org