UNOPS

INTÉGRATION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES ET DE L'INCLUSION SOCIALE DANS LES PROJETS

Stratégie 2022-2025

Table des matières

Avant-propos 2

Introduction 3

Vision 6

Renforcer l'égalité entre les genres et l'inclusion sociale dans le cadre des projets de l'UNOPS 7

Objectifs 10

Mesures clés 12

- Objectif 1 : mesures clés 12
- Objectif 2 : mesures clés 16
- Objectif 3 : mesures clés 19

Gouvernance 23

Annexe 1 : termes clés 24

Avant-propos

L'égalité entre les genres et l'inclusion sociale sont essentielles pour créer les conditions qui permettent aux personnes de s'épanouir et de vivre une vie dans le cadre de laquelle elles ont la possibilité de combler leurs besoins, d'obtenir le respect de leurs droits humains et de bénéficier d'une participation égale à la société, comme le veut le Programme 2030.

L'UNOPS désire faire de cette vision une réalité. L'organisation soutient la réalisation des Objectifs de développement durable et la mise en œuvre de « Notre programme commun » dans ses principaux domaines d'expertise : les infrastructures, les achats et la gestion de projet.

La Stratégie d'intégration de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale dans les projets réaffirme l'engagement de l'UNOPS à l'égard de l'égalité entre les genres, la diversité et l'inclusion. Elle concentre nos efforts pour promouvoir l'égalité de droits et de chances et pour permettre aux personnes de vivre pleinement grâce à des infrastructures durables, résilientes et inclusives ainsi qu'à l'utilisation transparente et efficace des ressources publiques en matière d'achats et de gestion de projet.

La réalisation de ces objectifs exige de comprendre, dans le cadre de notre travail, les causes profondes des inégalités, et de prendre des mesures pour y remédier. Elle requiert également que chacun et chacune d'entre nous comprenne la nature interconnectée des caractéristiques qui mènent souvent à la discrimination ou à des désavantages, notamment la race, la classe sociale ou le genre. Finalement, elle nécessite d'élaborer et de mettre en œuvre nos projets ainsi que d'évaluer la réussite de ceux-ci d'une manière qui favorise l'autonomisation des groupes marginalisés, par exemple à l'égard de l'accès aux ressources, de la participation à la société ou de la prise de décisions.

Pour cela, il faut davantage de leadership et de responsabilité autour des thèmes de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale, et il faut investir dans le renforcement de nos capacités et de notre expertise dans ces domaines.

Cette stratégie est complémentaire de la Stratégie de l'UNOPS sur l'égalité entre les genres, la diversité et l'inclusion au sein de son personnel pour 2022-2025, adoptée en mars 2022. Pour que nos projets soient inclusifs et respectent la diversité, ils doivent eux-mêmes être réalisés par une main-d'œuvre diversifiée. À l'UNOPS, nous nous engageons à promouvoir l'égalité entre les genres et l'inclusion au sein de notre personnel, mais surtout dans le cadre des projets que nous mettons en œuvre et pour les communautés au service desquelles nous travaillons.

Jens Wandel,
Directeur exécutif par intérim de l'UNOPS

Introduction

L'UNOPS a adopté en 2018 sa Stratégie d'intégration du genre dans le but de lutter contre les inégalités persistantes que subissent les femmes et les filles dans l'accès aux services et aux infrastructures.

La Stratégie d'intégration de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale dans les projets pour 2022-2025 réitère l'engagement de l'UNOPS à favoriser l'égalité et l'inclusion dans les projets que l'organisation met en œuvre. Elle est ancrée dans la Déclaration universelle des droits de l'homme[1], la Déclaration et le Programme d'action de Beijing[2] ainsi que d'autres normes, conventions et accords internationaux qui orientent le Programme de développement durable à l'horizon 2030[3] et cherchent à assurer le respect des droits humains de tous et toutes ainsi qu'à concrétiser l'égalité entre les genres et l'autonomisation des femmes et des filles. Cette stratégie concorde également avec les valeurs fondamentales des Nations Unies qui sous-tendent et orientent la conduite de l'ensemble du personnel des Nations Unies, soit le respect de la diversité, l'intégrité et le professionnalisme.

La COVID-19 a causé un recul dans les efforts communs pour parvenir à l'égalité entre les genres et l'autonomisation des femmes, réduisant à néant des progrès réalisés en matière d'éducation, de santé et d'accès aux possibilités économiques. La pandémie a en outre renforcé des inégalités systémiques profondément ancrées dans les sociétés. Elle a eu des conséquences particulièrement lourdes pour des personnes et des groupes marginalisés, notamment les peuples autochtones, les personnes âgées, les jeunes, les femmes et les filles, les groupes minoritaires et les personnes à faible revenu. Des barrières systémiques entravent l'accès de ces personnes et groupes aux possibilités, aux moyens de subsistance et aux ressources.

L'UNOPS est déterminé à favoriser la diversité et l'inclusion tout au long du cycle de vie de ses projets, y compris dans ses activités d'achats. Par exemple, des pratiques d'achats favorables à l'égalité entre les genres permettent de s'assurer que les processus de sélection et d'achat de biens, de services et de travaux ont un effet positif global en matière d'égalité et d'inclusion.

---

[1] Nations Unies, *Déclaration universelle des droits de l'homme*, Paris, 10 décembre 1948.

[2] ONU Femmes, *Déclaration et Programme d'action de Beijing : Déclaration politique et textes issus de Beijing+5* [en ligne], New York, 2014 [consulté le 23 septembre 2022]. Disponible à l'adresse : https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA_F_Final_WEB.pdf

[3] Résolution 70/1 de l'Assemblée générale, *Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030*, A/RES/70/1, 21 octobre 2015. Les 17 Objectifs de développement durable incluent 169 cibles et 232 indicateurs, dont 80 indicateurs ont été reconnus comme jouant un rôle pour l'égalité entre les genres.

En renforçant la diversité et l'inclusion sociale ainsi qu'en bâtissant des sociétés plus sûres, stables et justes pour tous et toutes, l'UNOPS crée les conditions nécessaires au processus de transformation sociale qui mène à une paix et à un développement plus durables.

Cette stratégie souligne les importants changements requis pour adopter une approche robuste favorisant la diversité et l'inclusion. L'UNOPS va s'assurer que les projets que l'organisation met en œuvre encouragent l'égalité d'accès aux possibilités pour toutes les personnes, indépendamment de leur âge, sexe, race, appartenance ethnique, orientation sexuelle, identité de genre, handicap, religion, identité linguistique, nationalité, statut migratoire ou statut socio-économique. L'adoption d'une approche sur mesure favorisant l'égalité entre les genres et l'inclusion dans la planification et la mise en œuvre des achats et des projets sera ainsi une priorité pour l'UNOPS.

Cette stratégie se fonde sur les conclusions et les recommandations du Sondage de 2020 auprès des responsables des questions d'égalité entre les genres, de l'audit participatif de 2021 sur l'égalité entre les genres et l'inclusion, du Réseau d'évaluation de la performance des organisations multilatérales, du sondage auprès des partenaires de l'UNOPS ainsi que sur les réalisations et les apprentissages de la mise en œuvre de la Stratégie d'intégration du genre : renforcer l'égalité à travers les projets de l'UNOPS (2018).

L'élaboration de cette stratégie donne suite à un **processus de consultation inclusif** qui a fait appel à des membres du personnel de différents bureaux de pays, bureaux régionaux et unités opérationnelles du siège de l'UNOPS. En outre, l'organisation a consulté de nombreux partenaires de développement afin de tenir compte des leçons qu'ils ont apprises, le cas échéant.

L'UNOPS a également pris en considération les engagements, les initiatives et les efforts continus du système des Nations Unies, notamment la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap, la Stratégie des Nations Unies pour la jeunesse[4], les Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels, le Protocole de l'Organisation des Nations Unies sur les allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles impliquant des partenaires opérationnels ainsi que le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (ONU-SWAP 2.0)[5]. L'UNOPS est conscient que ces

[4] Le développement de la jeunesse et la mobilisation des jeunes sont des questions transversales intéressant le Programme de développement durable à l'horizon 2030. Interdépendantes, les cibles relatives à la jeunesse s'inscrivent dans plusieurs Objectifs de développement durable.

[5] ONU Femmes, *United Nations Office For Project Services (UNOPS) UN-SWAP 2.0 Performance 2019 (Performance du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets [UNOPS] à l'égard du programme ONU-SWAP 2.0 pour 2019* [en ligne], [consulté le 27 septembre 2022]. Disponible à l'adresse : https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP/Results/2019/2019-UNOPS-SWAP-2-reporting-results-en.pdf. En 2020, l'UNOPS a

initiatives, tout comme d'autres efforts en la matière, vont évoluer au fil du temps, et vont orienter en permanence ses propres activités et initiatives.
Cette stratégie est complémentaire de la Stratégie de l'UNOPS sur l'égalité entre les genres, la diversité et l'inclusion au sein de son personnel pour 2022-2025, adoptée en mars 2022. Ces deux stratégies se soutiennent et s'enrichissent l'une et l'autre, aidant l'UNOPS à réaliser sa vision, ses objectifs de gestion et ses objectifs de contribution. **Sans diversité au sein de la main-d'œuvre de l'UNOPS, il est peu probable que les projets de l'organisation soient eux-mêmes réellement inclusifs.**

En étroite collaboration avec ses partenaires et les parties prenantes à ses activités au sein des communautés, l'UNOPS va renforcer davantage son approche et ses initiatives en matière d'égalité entre les genres et d'inclusion sociale, en s'appuyant sur les leçons, les défis et les réalisations qui se dégagent des projets que l'organisation met en œuvre pour le compte de ses partenaires.

dépassé les exigences pour neuf indicateurs et a respecté les exigences de deux autres, notamment en matière de gestion de la performance soucieuse de l'égalité entre les genres.

1 Vision

La vision de la Stratégie d'intégration de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale dans les projets est de promouvoir l'égalité des droits et des chances et de permettre aux personnes de vivre pleinement grâce à des infrastructures durables, résilientes et inclusives ainsi qu'à l'utilisation transparente et efficace des ressources publiques en matière d'achats et de gestion de projet.

Cette stratégie présente une approche visant à réaliser cette vision dans le cadre de tous les projets de l'UNOPS. Cette approche nécessite de comprendre quels thèmes intersectionnels entrent en jeu et comment la discrimination envers certaines communautés et certains groupes en matière d'accès, de participation et de prise de décisions peut être prise en compte et palliée tout au long du cycle de vie des projets.

Cette stratégie se concentre sur l'intégration d'approches inclusives dans les projets que l'UNOPS met en œuvre pour le compte de ses partenaires. Son objectif est de contribuer à sauver des vies, à protéger et favoriser le respect des droits humains et à bâtir un monde meilleur dans les principaux domaines d'expertise de l'UNOPS, soit les infrastructures de qualité, les achats publics responsables et la gestion de projet. Pour y parvenir, il importe d'identifier les causes profondes des inégalités et les barrières systémiques à l'égalité, en portant une attention particulière aux incidences tant positives que négatives de chaque étape de la mise en œuvre de projets.

2 Renforcer l'égalité entre les genres et l'inclusion sociale dans le cadre des projets de l'UNOPS

La présente stratégie s'appuie sur les réussites de la Stratégie d'intégration du genre de 2018 et élargit la portée de l'approche de l'UNOPS en matière de diversité et d'inclusion sociale. Elle est alignée sur le Plan stratégique de l'UNOPS pour 2022-2025, particulièrement sur les engagements suivants :

> « Nous nous engageons à respecter les **droits humains pour toutes et tous**, à respecter la diversité et à nous concentrer sur l'inclusion des plus vulnérables. **Nous élargirons notre stratégie d'intégration des questions de genre afin d'intensifier nos efforts et d'inclure les personnes handicapées et les autres groupes vulnérables**. Elle intégrera aussi la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles, y compris les indicateurs de risque associés[6]. »

> « Nous sommes [attentif·ve·s] aux besoins des plus vulnérables et veillons à **ne laisser personne de côté**. Nous intégrerons l'égalité des sexes, l'inclusion et le respect de la diversité dans notre action et dans la manière de la mener[7]. »

L'UNOPS est conscient des interconnexions entre le développement durable et les facteurs de conflits, les risques de catastrophes, les crises humanitaires et les situations d'urgence complexes. En conséquence, l'UNOPS reconnaît :

> « [Q]ue le développement durable sous-tend la paix, qu'une paix durable favorise le développement et que les sociétés sont plus résilientes lorsqu'elles défendent les droits humains, l'égalité des genres et l'avancement des femmes, l'État de droit, l'inclusion et la diversité, et qu'elles prennent soin de leurs enfants et de leurs jeunes[8]. »

La Figure 1 illustre les progrès réalisés par l'UNOPS en matière d'intégration de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale dans ses projets, ainsi que sa vision et ses objectifs pour le futur. Afin d'aller encore plus loin que l'approche soucieuse de l'égalité entre les genres de 2018, l'UNOPS a élaboré une approche favorable à l'égalité entre les genres et l'inclusion sociale. En s'appuyant sur cette stratégie, l'UNOPS espère ainsi adopter une telle approche dans le cadre de tous ses projets d'ici 2025, et espère

---

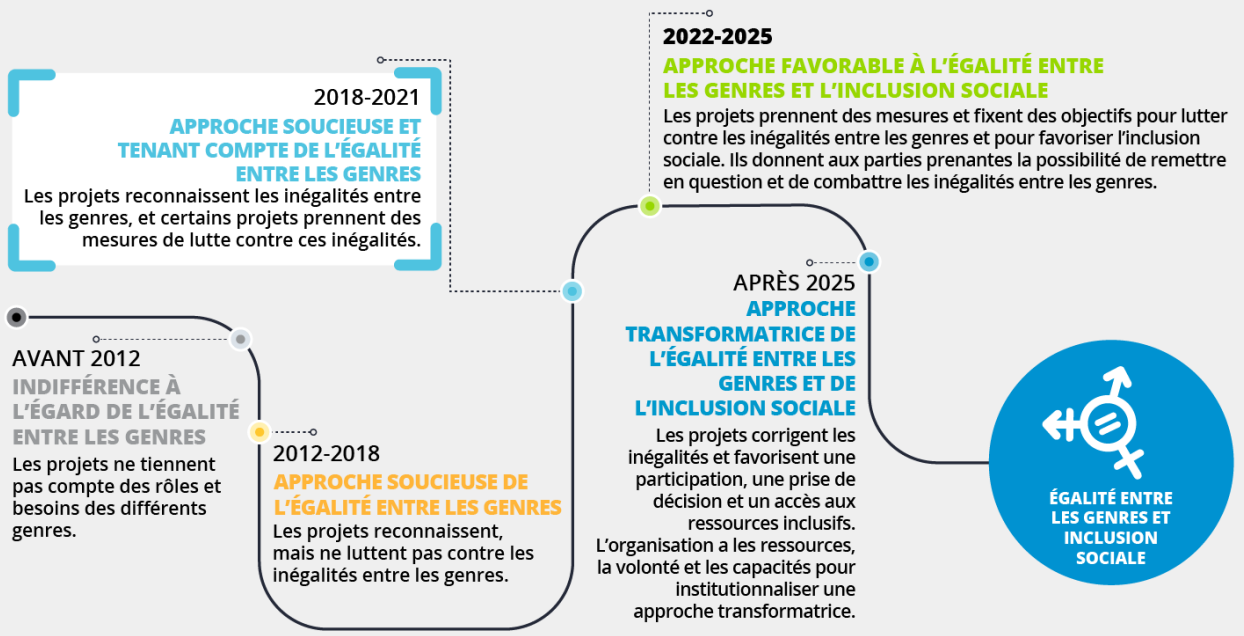
[6] Conseil d'administration du Programme des Nations Unies pour le développement, du Fonds des Nations Unies pour la population et du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets, *Plan stratégique de l'UNOPS pour 2022-2025*, DP/OPS/2021/5, 29 juin 2021, paragraphe 85 (l'accent sur le texte en caractères gras a été ajouté).

[7] Ibid., paragraphe 12 (l'accent sur le texte en caractères gras a été ajouté).

[8] Ibid., paragraphe 21 (l'accent sur le texte en caractères gras a été ajouté).

avancer vers l'adoption d'une approche transformatrice dans le domaine de l'égalité entre les genres et l'inclusion sociale[9].

Figure 1 : évolution de l'intégration de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale dans les projets



L'UNOPS est conscient du besoin d'améliorer son approche actuelle et de fournir des formations à son personnel afin qu'il ouvre la voie à davantage d'inclusion.

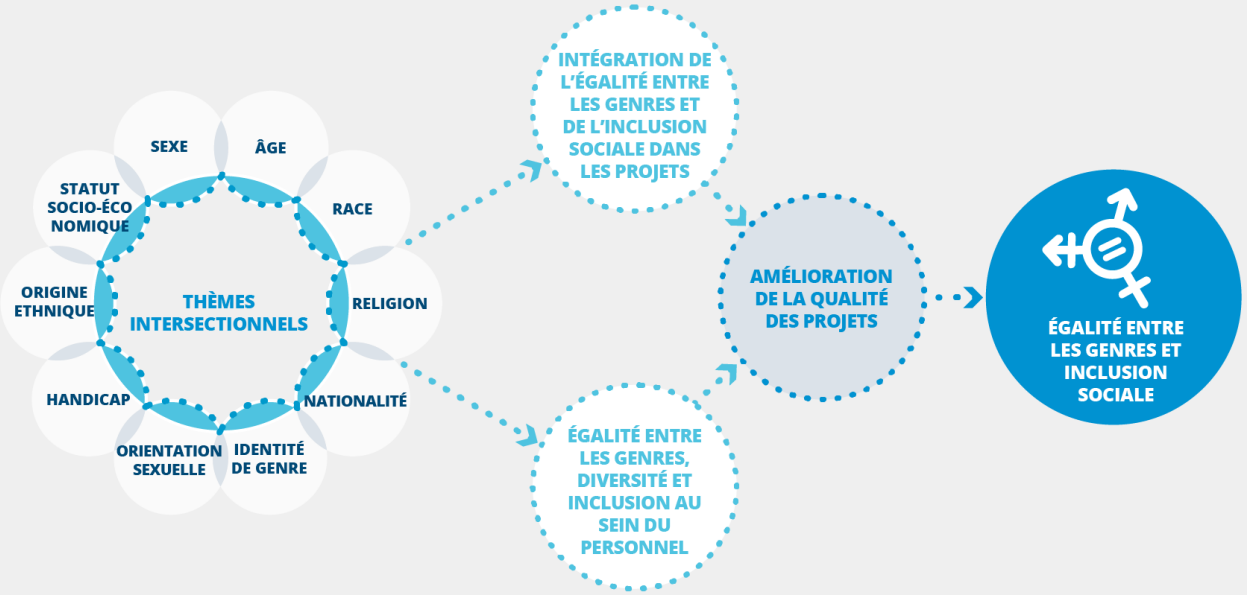
L'UNOPS reconnaît que le sexe, l'âge, la race, la religion, la nationalité, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, le handicap, l'origine ethnique et le statut socio-économique d'une personne peuvent être considérés comme des motifs de discrimination et de marginalisation. Le fait d'appartenir à plusieurs catégories identitaires peut en outre exacerber une telle discrimination ou marginalisation. En conséquence, l'UNOPS s'efforce de prendre en compte cette intersectionnalité dans son approche d'intégration de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale dans ses projets (voir la section 4.1).

La Figure 2 illustre la mise en œuvre d'une approche favorable à l'égalité entre les genres et l'inclusion sociale. Une analyse des thèmes intersectionnels va mener à une meilleure intégration de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale dans les projets. En parallèle, les efforts de l'UNOPS pour favoriser l'égalité entre les genres, la diversité et l'inclusion au sein de son personnel soutiennent la culture de l'organisation

[9] Consultez l'Annexe 1 pour connaître les définitions des termes clés, notamment les termes « approche soucieuse de l'égalité entre les genres », « approche favorable à l'égalité entre les genres et l'inclusion sociale » et « approche transformatrice ».

et l'intégration de ces thèmes dans la mise en œuvre de ses projets. L'objectif ultime est de parvenir à l'égalité entre les genres et à l'inclusion sociale, afin de garantir l'égalité des droits et des chances de tous et toutes et d'éliminer toute forme de discrimination ou de marginalisation.

Figure 2 : mise en œuvre d'une approche favorable à l'égalité entre les genres et l'inclusion sociale



3 Objectifs

L'UNOPS a défini trois objectifs interreliés et qui se renforcent mutuellement afin de réaliser la vision présentée dans la présente stratégie. L'organisation reconnaît que l'approche d'intégration de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale dans les projets ne doit pas être une initiative isolée, mais qu'elle doit plutôt s'appuyer sur les réalisations, les leçons et les idées découlant de la mise en œuvre de la Stratégie d'intégration du genre de 2018. Cette approche doit être mise en œuvre de concert avec les autres initiatives internes de l'UNOPS, notamment les projets de renforcement des contributions aux Objectifs de développement durable et de renforcement des politiques de sauvegarde environnementale et sociale, le Programme de développement des possibilités, les achats favorables à l'égalité entre les genres, le Plan d'action pour l'inclusion du handicap ainsi que le Plan d'action pour la jeunesse.

D'ici la fin de la période de mise en œuvre du plan stratégique de 2022-2025, l'UNOPS désire réaliser les trois objectifs suivants :

Objectif 1

Les projets de l'UNOPS adoptent une approche globale de l'intégration de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale.

Tous les projets de l'UNOPS doivent adopter une approche globale visant à intégrer l'égalité entre les genres et l'inclusion sociale dans toutes les étapes de leur cycle de vie. Les mesures clés suivantes vont faciliter la réalisation de cet objectif :

- ➔ prendre en considération les thèmes intersectionnels de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale ;
- ➔ renforcer les partenariats ;
- ➔ élargir la participation effective des femmes ainsi que des groupes sous-représentés ou marginalisés ;
- ➔ améliorer la compréhension, les communications, la sensibilisation et la gestion des connaissances à l'égard de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale.

Objectif 2

Les capacités institutionnelles pour soutenir l'intégration de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale dans les projets sont renforcées.

Les capacités institutionnelles de l'UNOPS pour soutenir l'intégration de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale dans les projets seront renforcées d'ici 2025, facilitant

ainsi l'atteinte de l'objectif 1. Les mesures clés suivantes vont faciliter la réalisation de cet objectif :

- renforcer le leadership et la responsabilité ;
- renforcer l'architecture d'intégration de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale[10] ;
- renforcer l'expertise en matière d'égalité entre les genres et d'inclusion sociale ;
- investir dans le renforcement des capacités des membres du personnel de l'UNOPS.

Objectif 3

Les contributions des projets à l'obtention de résultats durables et inclusifs sont renforcées.

Les projets de l'UNOPS vont contribuer à l'obtention de résultats durables et inclusifs grâce à la prise en compte de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale. Les mesures clés suivantes vont faciliter la réalisation de cet objectif :

- soutenir la mise en œuvre d'initiatives organisationnelles existantes et en développement ;
- soutenir la réalisation des trois objectifs de contribution de l'UNOPS ;
- assurer l'adoption de politiques de sauvegarde inclusives ;
- améliorer la visibilité des mesures de prévention de l'exploitation, des atteintes et du harcèlement sexuels ;
- améliorer la gestion des données et l'évaluation des progrès et des résultats.

[10] L'architecture d'intégration de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale est un terme qui fait référence à toutes les ressources et structures de gouvernance en place au sein d'une organisation pour lutter contre les inégalités entre les genres et la discrimination.

4 Mesures clés

Diverses mesures seront adoptées en vue de réaliser les trois objectifs définis dans cette stratégie.

4.1. Objectif 1 : mesures clés

Objectif 1 : les projets de l'UNOPS adoptent une approche globale de l'intégration de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale

Prendre en considération les thèmes intersectionnels de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale

Une approche globale de l'intégration de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale requiert de prendre en considération les thèmes intersectionnels tout au long du cycle de vie des projets. L'intersectionnalité exige de reconnaître que des facteurs multiples peuvent mener à la discrimination et à la marginalisation que subissent certaines personnes. Elle prend en considération le cumul des catégories identitaires et des expériences des personnes afin de comprendre la complexité des préjugés dont elles sont victimes[11].

Par exemple, les besoins multiples et intersectionnels d'une jeune adolescente appartenant à une minorité ethnique et vivant avec un handicap doivent être pris en compte lors de la conception d'une école. Dans cet exemple, cette jeune femme peut subir des discriminations fondées sur son origine ethnique, son sexe et son handicap. Si la conception d'une école ne répond pas à ses besoins spécifiques en matière d'accessibilité, de culture et d'hygiène menstruelle, il est peu probable qu'elle puisse recevoir son éducation dans cette école. L'intersectionnalité de son sexe, son âge, son origine ethnique et son handicap donne lieu à de multiples formes de discrimination, qui demeurent souvent invisibles et ignorées. Ne pas tenir compte de l'intersectionnalité dans l'élaboration de mesures de lutte contre la discrimination ou la marginalisation d'un groupe donné peut perpétuer les inégalités subies par d'autres groupes[12].

Renforcer les partenariats

Le mandat de l'UNOPS autorise l'organisation à collaborer avec divers partenaires, notamment des entités des Nations Unies, des gouvernements, des organisations non

[11] Le terme « intersectionnalité » a été adopté par Kimberlé Crenshaw en 1989 pour décrire la façon dont les systèmes d'oppression se chevauchent et entraînent des expériences distinctes pour les personnes appartenant à plusieurs catégories identitaires.
[12] TAYLOR, Bridie, *Intersectionality 101: what is it and why is it important? (Intersectionnalité 101 : qu'est-ce et pourquoi est-ce important ?)* [en ligne], Womankind Worldwide, 24 novembre 2019 [consulté le 27 septembre 2022]. Disponible à l'adresse : www.womankind.org.uk/intersectionality-101-what-is-it-and-why-is-it-important/#:~:text=Intersectionality%20is%20the%20acknowledgement%20that,orientation%2C%20physical%20ability%2C%20etc

gouvernementales et des entités du secteur privé. En 2021, l'UNOPS a mené un sondage en ligne auprès de ses partenaires aux quatre coins du monde afin de recueillir leurs commentaires, leurs perceptions, leurs expériences, leurs besoins et leurs attentes à l'égard de leur collaboration avec l'UNOPS.

Les résultats du sondage de 2021 soulignent que jusqu'à 38 pour cent des partenaires sondés ne connaissent pas les priorités de l'UNOPS en matière d'égalité entre les genres et d'infrastructures résistantes aux effets des changements climatiques[13]. Les résultats démontrent en outre que plus de la moitié (62 pour cent) des partenaires sondés souhaitent une plus grande visibilité pour l'UNOPS auprès des bénéficiaires de ses activités et estiment que cette visibilité pourrait renforcer la transparence et la réalisation des objectifs des projets[14]. L'UNOPS a ainsi une occasion d'obtenir la reconnaissance de son travail en matière d'égalité entre les genres et d'inclusion sociale ainsi que de renforcer la transparence pour les bénéficiaires de ses activités.

Le renforcement des partenariats de l'UNOPS est essentiel pour faciliter une approche globale de l'intégration de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale dans les projets. En particulier, l'UNOPS va intensifier ses efforts pour nouer des partenariats avec des entités qui possèdent une expertise spécifique dans ces domaines, ainsi que pour renforcer ses partenariats existants avec des entités qui ont défini des exigences en la matière. L'UNOPS va également promouvoir ses efforts d'intégration de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale dans ses négociations avec ses partenaires, afin de s'assurer que ces thèmes sont pris en compte dans l'élaboration de ses projets. En outre, l'UNOPS va travailler avec des organismes universitaires et des centres de recherche pour élaborer et faire paraître des publications factuelles sur l'égalité entre les genres et l'inclusion sociale, en plus d'organiser des événements en collaboration avec des partenaires stratégiques (dans un rôle d'organisation ou de soutien) pour renforcer la crédibilité de l'organisation dans ces domaines.

Au niveau national, l'UNOPS va contribuer à l'amélioration de la coordination inter-agences en soutenant l'intégration de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale dans toutes les analyses communes de pays ainsi que dans le Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable.

Élargir la participation effective des femmes ainsi que des groupes sous-représentés ou marginalisés

Les interactions avec les parties prenantes d'un projet doivent inclure un groupe représentatif des utilisateurs finaux et utilisatrices finales, en portant une attention particulière à l'inclusion de femmes et de membres de groupes sous-représentés ou

[13] Deloitte, UNOPS 2021 *Partner Survey Report (résultats du sondage de 2021 de l'UNOPS auprès de ses partenaires)*, 2021, diapositive 5.
[14] Ibid.

marginalisés. La participation inclusive des différentes parties prenantes renforce la légitimité des projets et le respect des droits humains. Elle est en outre essentielle pour :

- ➔ définir et comprendre correctement les besoins des utilisateurs finaux et utilisatrices finales ;
- ➔ garantir que les parties prenantes sont bien informées ;
- ➔ assurer la participation des parties prenantes dans les processus d'élaboration et de prise de décisions ;
- ➔ recueillir des commentaires et évaluer l'efficacité et les produits des projets ;
- ➔ garantir que les projets contribuent à la réalisation des objectifs visés.

De plus, consulter les groupes sous-représentés ou marginalisés concernés par un projet, en collaboration avec des spécialistes de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale, est essentiel pour discerner et éliminer les barrières à leur participation et pour faciliter leur contribution à la prise de décisions.

Des analyses de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale dans des contextes donnés sont nécessaires pour connaître les besoins spécifiques et pour avoir une bonne compréhension des situations et contextes locaux des projets de l'UNOPS. De telles analyses doivent tenir compte de l'intersectionnalité afin de déceler les vulnérabilités cumulatives des groupes marginalisés. Ces analyses peuvent également contribuer à définir la portée des activités d'intégration de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale ainsi que d'élaboration des portefeuilles de projets des bureaux de pays, des bureaux multi-pays et des bureaux régionaux, permettant de mettre en œuvre des initiatives plus inclusives et adaptées. À l'inverse, sans de telles analyses, les projets risquent de ne pas parvenir à répondre aux besoins d'une grande population de groupes sous-représentés ou marginalisés.

L'UNOPS reconnaît ses limites actuelles en matière de collaboration avec des groupes sous-représentés ou marginalisés et s'engage à adopter une approche proportionnelle afin de renforcer leur participation dans l'ensemble de ses projets. En conséquence, l'UNOPS va initialement concentrer ses efforts sur le renforcement de la collaboration avec :

- ➔ les **femmes** et les **filles**, en contribuant directement à l'autonomisation économique des femmes par l'entremise d'initiatives de travail décent, d'accès à l'emploi, d'accès aux ressources, de participation à la prise de décisions et de renforcement des capacités et des compétences ;
- ➔ les **personnes handicapées**, en portant son attention sur les quatre éléments principaux de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap : 1) rôle directeur, planification stratégique et gestion ; 2) inclusivité afin de bien

appliquer le concept de « rien sur nous sans nous » ; 3) mise en œuvre de programmes ; 4) culture institutionnelle telle que définie dans le Plan d'action de l'UNOPS pour l'inclusion du handicap ;

- ➔ les **jeunes**, en favorisant leur participation, leur mobilisation et leur inclusion dans le cadre de ses projets, conformément au Plan d'action de l'UNOPS pour la jeunesse ;
- ➔ les **groupes sensibles au contexte** (en fonction de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre) et les **groupes spécifiques à un contexte** (en fonction de la race, de l'origine ethnique, de la religion et du statut d'autochtone).

En outre, les activités d'achats doivent être un moteur de changement pour assurer la participation effective des femmes et des groupes sous-représentés ou marginalisés dans les projets. Le Plan stratégique de l'UNOPS pour 2022-2025 reconnaît ce qui suit :

> « Nous savons que la passation des marchés publics peut être un agent de changement favorisant l'**inclusion sociale** tout en garantissant l'équité et le rapport coût-avantage. Nous sommes [convaincu·e·s] que se concentrer sur la résilience de la chaîne d'approvisionnement permet de renforcer l'inclusion. La passation des marchés publics peut également avoir des effets négatifs profonds [quand elle n'est pas effectuée correctement], tels que l'enfermement dans des pratiques économiques, environnementales et sociales non durables, **l'exclusion et la marginalisation des groupes vulnérables, ou encore l'enracinement des vulnérabilités et des risques**[15]. »

Améliorer la compréhension, les communications, la sensibilisation et la gestion des connaissances à l'égard de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale

Les pratiques exemplaires et les leçons apprises dans les contextes régionaux et nationaux, notamment les réussites et les échecs, doivent servir à renforcer les connaissances à l'échelle de l'organisation et à reproduire et faciliter la réussite à long terme des activités dans les domaines de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale. Améliorer la visibilité des réussites peut entraîner une meilleure compréhension des possibilités de mettre en œuvre des activités liées à l'égalité entre les genres et l'inclusion sociale. Cette visibilité peut aussi améliorer la maturité des projets pour adopter une approche cohérente à cet effet.

En accord avec la Stratégie de gestion des connaissances et en collaboration avec l'équipe de gestion des connaissances, l'UNOPS va s'efforcer de :

[15] Plan stratégique de l'UNOPS pour 2022-2025, paragraphe 68 (l'accent sur le texte en caractères gras a été ajouté).

- ➔ redéployer et réutiliser les connaissances existantes ;
- ➔ résoudre les problèmes et innover ;
- ➔ partager ses connaissances en interne et en externe ;
- ➔ prévenir la fuite des connaissances et des compétences.

En collaboration avec le Groupe des communications, l'UNOPS va élaborer les messages clés qui soutiendront la mise en œuvre de cette stratégie.

En outre, des initiatives de sensibilisation internes, pour garantir que les activités de promotion de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale ainsi que le personnel responsable de ces activités sont pris en compte dans les budgets des projets, sont essentielles à l'adoption d'une approche cohérente. Des initiatives de sensibilisation externes sont également un élément clé qui, comme il a été mentionné plus tôt dans cette stratégie, contribue à renforcer les partenariats. Il importe ainsi d'en tenir compte dans les discussions avec les donateurs et les partenaires de mise en œuvre afin de favoriser l'égalité entre les genres et l'inclusion sociale ainsi que la prévention de l'exploitation, des atteintes et du harcèlement sexuels.

En étroite collaboration avec le Groupe des communications, les membres du personnel, les partenaires et le Conseil d'administration de l'UNOPS seront tenus informés de l'avancée de la mise en œuvre de cette stratégie ainsi que du plan d'action pour l'intégration de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale dans les projets qui l'accompagne (voir la section 5).

4.2. Objectif 2 : mesures clés

Objectif 2 : les capacités institutionnelles pour soutenir l'intégration de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale dans les projets sont renforcées

Renforcer le leadership et la responsabilité

Les membres du personnel occupant des postes de leadership sont responsables d'encourager la mise en œuvre de la présente stratégie à tous les niveaux de l'organisation, soutenant le changement culturel nécessaire à sa réussite. Il est important de réitérer le lien entre la mission de l'UNOPS et la prise en compte de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale pour que la transformation de la culture organisationnelle soit durable.

En présentant l'égalité entre les genres et l'inclusion sociale comme une partie intégrante de l'identité de l'UNOPS, particulièrement dans les communications de la haute direction, et en acceptant d'avoir des discussions difficiles, il sera possible non seulement de poser des bases solides pour réaliser ces objectifs, mais également

d'encourager les membres du personnel à reconnaître ces thèmes comme des caractéristiques intrinsèques de l'UNOPS et de sa façon de travailler. À tous les niveaux, les membres du personnel occupant des postes de leadership vont prôner l'égalité entre les genres et l'inclusion sociale dans leurs discours publics, leurs déclarations et leurs présentations.

Différents rôles et différentes responsabilités sont vitaux pour garantir que l'égalité entre les genres et l'inclusion sociale soient activement intégrées dans les projets tout au long de leur cycle de vie. L'ensemble des membres du personnel est responsable de la mise en œuvre de cette stratégie, mais les personnes travaillant dans les domaines des partenariats, du développement des activités, de la gestion de projet et de l'acceptation des engagements jouent un rôle particulièrement important dans sa réussite.

Renforcer l'architecture d'intégration de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale

Un réseau mondial de responsables de l'égalité entre les genres a été mis sur pied à la suite de la publication de la Stratégie d'intégration du genre en 2018 afin de permettre à l'UNOPS de poursuivre son travail en faveur de l'égalité entre les genres et l'autonomisation des femmes. Les résultats d'un sondage effectué en 2020 ont mis en relief un problème récurrent rencontré par ces responsables. Ces personnes y soulignaient qu'elles devaient remplir leur rôle de responsable de l'égalité entre les genres en plus des activités normalement requises par leur poste, et qu'elles avaient de la difficulté à gérer ces charges de travail concurrentes. Le sondage a également révélé qu'une grande part des responsables de l'égalité entre les genres n'étaient pas des spécialistes de ce domaine, et que certaines personnes ne possédaient même aucune expérience en matière d'intégration de cette considération dans les activités.

Avec l'ajout de l'inclusion sociale à cette stratégie, l'UNOPS va élargir la portée de ce réseau, et ses membres vont devenir responsables des questions liées à l'égalité entre les genres et à l'inclusion sociale. Ce changement va entraîner une révision du mandat de ces responsables ainsi que la mise en œuvre d'activités systématiques de renforcement des capacités afin de leur permettre de contribuer plus largement à l'intégration de ces thèmes dans les projets. De plus, des indicateurs pertinents seront inclus dans l'évaluation de la performance (PER/PRA) des responsables de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale afin de reconnaître leurs contributions ainsi que le temps consacré à cette initiative. Il est également recommandé d'apporter des changements à l'évaluation de la performance des membres de la haute direction au siège, dans les structures régionales et dans le domaine de la gestion de projet afin de renforcer la responsabilité à l'égard de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale.

Conjointement, les membres de la haute direction et les personnes qui supervisent des responsables de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale doivent s'assurer que ces personnes disposent du temps nécessaire pour s'acquitter de leur rôle dans ce domaine en parallèle aux responsabilités associées à leur poste régulier.

Renforcer l'expertise en matière d'égalité entre les genres et d'inclusion sociale

À l'heure actuelle, la disponibilité de ressources liées à l'égalité entre les genres est inégale d'une structure régionale de l'UNOPS à l'autre. Les bureaux régionaux et les bureaux de pays sont encouragés à engager des spécialistes de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale pour garantir que les projets ont accès à des ressources dans ces domaines. Les bureaux sont également invités à mettre en place des bassins de spécialistes, sous contrat de type provisionnel (*retainers*), aux niveaux régional et national.

Investir dans le renforcement des capacités des membres du personnel de l'UNOPS

Malgré quelques réussites individuelles, les activités de formation et de renforcement des capacités ont rarement une grande incidence sur l'ensemble de l'UNOPS, et il en restera ainsi si la culture de travail de l'organisation ne change pas pour devenir favorable à l'égalité entre les genres. Par conséquent, l'UNOPS va investir dans le renforcement des capacités de l'ensemble de son personnel, afin d'améliorer les efforts d'intégration de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale dans les pratiques quotidiennes de travail et dans les normes collectives de gestion de projet. Les actions qui favorisent un changement d'attitude doivent être encouragées.

Le renforcement des capacités présente une importante occasion d'aider les membres du personnel à comprendre la pertinence de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale pour l'UNOPS, tant en interne qu'en externe, et d'obtenir davantage de soutien dans ces domaines à tous les niveaux de l'organisation. L'UNOPS va s'assurer que son personnel comprend quand et comment utiliser les outils d'intégration de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale dans les projets, et comment ces thèmes s'inscrivent dans des projets spécifiques.

4.3. Objectif 3 : mesures clés

Objectif 3 : les contributions des projets à l'obtention de résultats durables et inclusifs sont renforcées

Soutenir la mise en œuvre d'initiatives organisationnelles existantes et en développement

La présente stratégie a le potentiel d'influencer positivement la réalisation d'autres initiatives organisationnelles existantes et en développement, notamment le projet de renforcement des contributions aux Objectifs de développement durable, ainsi que l'élaboration et la mise en œuvre du projet de renforcements des politiques de sauvegarde environnementale et sociale, et des initiatives de prévention de l'exploitation, des atteintes et du harcèlement sexuels. Les avancées de ces projets et initiatives ainsi que d'autres activités en la matière seront suivies de près pour s'assurer qu'elles tiennent compte de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale et qu'elles sont conformes à cette stratégie.

Soutenir la réalisation des trois objectifs de contribution de l'UNOPS

Le travail de l'UNOPS est guidé par les trois objectifs de contribution fixés dans le Plan stratégique de l'organisation pour 2022-2025 : apporter un appui aux pays ; aider les personnes dans le besoin ; donner aux partenaires de l'organisation les moyens d'agir[16]. Ces objectifs de contribution sont au cœur de la mission, de la vision et de la raison d'être de l'UNOPS. Pour la période 2022-2025, l'UNOPS a adopté une série d'indicateurs de contribution et de cibles qui soutiennent les efforts collectifs de l'organisation pour renforcer les résultats obtenus dans le cadre de ce plan stratégique[17].

L'égalité entre les genres, l'inclusion sociale et l'autonomisation des femmes et des filles sont des aspects essentiels à la réalisation du développement durable, de la paix et la sécurité ainsi que des trois objectifs de contribution de l'UNOPS. Par conséquent, sous l'objectif « aider les personnes dans le besoin », l'un des indicateurs de contribution est qu'au moins 60 pour cent des projets de catégorie 2 et 3 de l'UNOPS tiennent compte de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale, et qu'ils prévoient des activités à cet effet dans leur budget.

Cette stratégie va soutenir la mise en œuvre des trois objectifs de contribution qui encadrent les activités de l'UNOPS. En travaillant à l'atteinte des objectifs 1 et 2 de cette stratégie, les projets de l'UNOPS peuvent renforcer leur contribution à des résultats durables et inclusifs ainsi qu'à la réalisation des Objectifs de développement durable. Par exemple, l'intégration de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale dans la

[16] Plan stratégique de l'UNOPS pour 2022-2025, paragraphe 49.
[17] UNOPS, *Contribution indicators for 2022-2025 (Indicateurs de contribution pour 2022-2025)*.

conception d'infrastructures va aider les pays à garantir que les infrastructures sont construites dans l'intérêt supérieur de leurs utilisateurs et utilisatrices, qu'elles répondent aux besoins des femmes et des filles, et qu'elles ne perpétuent pas des inégalités[18]. En outre, l'intégration de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale dans l'ensemble des projets de l'UNOPS va permettre aux partenaires nationaux de l'organisation de progresser dans la réalisation des Objectifs de développement durable, et aux partenaires des Nations Unies de faciliter la mise en œuvre des stratégies du système des Nations Unies dans les domaines de l'égalité entre les genres, de la jeunesse et de l'inclusion du handicap.

Assurer l'adoption de politiques de sauvegarde inclusives

Afin de réaliser l'objectif de contribution « aider les personnes dans le besoin », l'UNOPS estime « que les politiques de sauvegarde environnementale et sociale constituent un moyen essentiel de cibler les efforts visant à aider les personnes dans le besoin et à bâtir des communautés résilientes[19]. » À cet effet, l'UNOPS s'engage à « [élargir sa] stratégie d'intégration des questions de genre afin d'intensifier [ses] efforts et d'inclure les personnes handicapées et les autres groupes vulnérables [ainsi qu'à intégrer] la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles, y compris les indicateurs de risque associés[20] ». Conformément à cet engagement, cette stratégie vise à garantir que l'élaboration de politiques de sauvegarde tient compte de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale.

À l'heure actuelle, le Cadre législatif de l'UNOPS définit certaines politiques de sauvegarde environnementale et sociale[21]. L'organisation prévoit de s'appuyer sur les normes existantes pour mettre au point un cadre de politiques de sauvegarde environnementale et sociale plus complet pour ses projets et programmes, qui reflète les meilleures pratiques internationales telles que le Cadre environnemental et social de la Banque mondiale[22] et l'approche unifiée pour l'adoption de normes environnementales et sociales dans les programmes des Nations Unies[23].

---

[18] Plan stratégique de l'UNOPS pour 2022-2025, paragraphe 56.

[19] Ibid., paragraphe 84.

[20] Ibid., paragraphe 85.

[21] Voir la Directive du Bureau exécutif sur la santé et sécurité et la gestion sociale et environnementale ainsi que les Instructions du Bureau exécutif afférentes.

[22] Banque mondiale, *Cadre environnemental et social de la Banque mondiale*, Washington D.C., 2016.

[23] Groupe de gestion environnementale des Nations Unies, *Moving towards a Common Approach to Environmental and Social Standards for UN Programming (Vers une approche commune des normes environnementales et sociales dans les programmes des Nations Unies)*, 8 juillet 2019.

Améliorer la visibilité des mesures de prévention de l'exploitation, des atteintes et du harcèlement sexuels

L'UNOPS applique une politique de tolérance zéro à l'égard de l'exploitation, des atteintes et du harcèlement sexuels[24]. L'intégration de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale dans les projets est essentielle pour renforcer l'application de cette politique et soutenir les efforts de l'organisation dans la lutte contre l'exploitation, les atteintes et le harcèlement sexuels. L'exploitation, les atteintes et le harcèlement sexuels sont des violations des droits humains qui prennent racine dans la discrimination fondée sur le genre, qui s'ajoute aux inégalités sociales et à la violence contre les femmes, les filles et d'autres personnes en situation de vulnérabilité.

Les personnes marginalisées ou victimes de discrimination sont particulièrement exposées au risque d'exploitation, d'atteintes et de harcèlement sexuels en raison d'un déséquilibre des pouvoirs, d'un manque d'accès aux ressources et aux services ainsi que d'un manque de contrôle sur ces ressources et services. L'intégration de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale dans les projets de l'UNOPS et de ses partenaires de mise en œuvre peut soutenir les efforts de l'organisation pour répondre aux besoins des personnes exposées au risque d'exploitation, d'atteintes et de harcèlement sexuels.

L'UNOPS va renforcer les capacités et élaborer les directives et mécanismes de compte-rendu nécessaires pour respecter les obligations définies dans le Protocole de l'Organisation des Nations Unies sur les allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles impliquant des partenaires opérationnels, en plus de s'assurer que des politiques de prévention de l'exploitation, des atteintes et du harcèlement sexuels adéquates sont en place.

Améliorer la gestion des données et l'évaluation des progrès et des résultats

Pour garantir que les projets obtiennent des résultats durables et inclusifs, il est essentiel d'améliorer la façon dont les données sur les projets sont recueillies et gérées ainsi que l'évaluation des progrès et des résultats[25]. Les principales activités pour y parvenir, y compris à l'égard d'achats favorisant l'égalité entre les genres et l'inclusion sociale, doivent être définies et incluses dans les budgets des projets. Elles doivent en outre faire l'objet d'une planification, d'un suivi et d'un contrôle adéquats tout au long du cycle de vie des projets, dans le cadre d'une approche globale de l'intégration de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale dans les projets. De plus, le nombre de bénéficiaires et les groupes auxquels les bénéficiaires appartiennent doivent figurer

[24] UNOPS, *Stratégie de prévention de l'exploitation, du harcèlement et des sévices sexuels*, Copenhague, mars 2020.

[25] UNOPS, *Project Success Criteria (Critères de réussite des projets)*, version 2.0, août 2022, critère 1.5.

dans les accords juridiques des projets, et ces données doivent être ventilées par genre, âge et autres indicateurs d'inclusion sociale pertinents[26].

Finalement, il est important d'harmoniser et d'aligner les outils actuels d'intégration de l'égalité entre les genres avec les exigences de la présente stratégie, en tenant compte de sa portée élargie comprenant l'inclusion sociale. Par conséquent, tous les projets pertinents doivent prévoir la collecte systématique de données concernant les cibles fixées à différents niveaux, afin de permettre, dans la mesure du possible, la production de rapports contenant des données ventilées par sexe, âge, handicap et autres vulnérabilités.

[26] UNOPS, *Project Success Criteria (Critères de réussite des projets)*, version 2.0, août 2022, critère 1.5.

5 Gouvernance

L'UNOPS va élaborer un plan d'action sur quatre ans pour l'intégration de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale au sein de l'organisation, afin de mettre en œuvre cette stratégie par l'entremise d'activités clairement définies. Ce plan d'action établira une série d'indicateurs de performance afin d'assurer le suivi de la réalisation des trois objectifs de cette stratégie. Le plan d'action ainsi que ses indicateurs de performance seront examinés et mis à jour sur une base annuelle au cours de la période concernée.

Le Groupe des infrastructures et de la gestion de projet (IPMG) sera responsable de la mise en œuvre de ce plan d'action ainsi que du suivi et de l'évaluation des indicateurs de performance. Bien que d'autres unités et équipes de l'organisation soient garantes de diverses activités incluses dans le plan d'action, le Groupe des infrastructures et de la gestion de projet est responsable de coordonner la mise en œuvre de ces activités en collaboration avec les unités et équipes concernées. Le Groupe des infrastructures et de la gestion de projet va produire des rapports et comptes rendus trimestriels pour souligner les progrès et les risques observés ainsi que les mesures correctives et les activités supplémentaires nécessaires.

Une équipe spéciale consacrée à l'égalité entre les genres et l'inclusion sociale va être mise sur pied afin de renforcer l'engagement global de l'UNOPS en la matière et d'élaborer des directives et des conseils pour la mise en œuvre de cette stratégie, en particulier à l'égard des cibles fixées pour le siège, les bureaux régionaux, les bureaux multi-pays et les bureaux de pays.

La haute direction va communiquer régulièrement sur ces thèmes et démontrer son engagement envers la réussite de cette stratégie. Elle assumera en outre la responsabilité de créer un environnement favorable à l'intégration de l'égalité entre les genres et de l'inclusion sociale dans les projets de l'UNOPS.

Annexe 1 : termes clés

Plusieurs termes et concepts importants sont utilisés dans ce document. Dans un souci de clarté et de transparence, ils sont définis ci-dessous en conformité avec la terminologie généralement adoptée au sein des Nations Unies[27].

Termes clés	
Achats favorables à l'égalité entre les genres	Ce terme désigne l'achat de services, de biens et de travaux de génie civil en tenant compte de leur incidence sur l'égalité entre les genres et l'autonomisation des femmes[28]. Ces achats tirent parti des politiques et pratiques d'approvisionnement pour accroître la part de marché des entreprises qui favorisent l'égalité entre les genres ou qui sont détenues par des femmes.
Achats responsables	Les achats responsables sont des pratiques d'achats qui comprennent des exigences, des spécifications et des critères qui soutiennent et favorisent la protection de l'environnement, le progrès social et le développement économique, notamment en recherchant l'utilisation efficace des ressources, l'amélioration de la qualité des produits et services et, finalement, l'optimisation des coûts[29].
Approche favorable à l'égalité entre les genres et l'inclusion sociale	Ce terme désigne les activités qui luttent contre la discrimination et les inégalités subies par des personnes et des groupes sur la base de leur sexe, âge, race, religion, nationalité, identité de genre, orientation sexuelle, handicap, appartenance ethnique ou statut socio-économique, en s'appuyant sur les connaissances, l'expérience et les contributions de toutes les parties prenantes pour favoriser l'égalité entre les genres et l'inclusion sociale[30].

[27] Sauf mention contraire, la définition des termes inclus dans cette liste se fonde sur le *Glossaire d'égalité de sexes du Centre de formation d'ONU Femmes* [consulté le 27 septembre 2022]. Disponible à l'adresse : https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=151&mode=letter&lang=fr

[28] ONU Femmes, *L'achat sensible au genre* [en ligne], [consulté le 27 septembre 2022]. Disponible à l'adresse : https://www.unwomen.org/fr/about-us/procurement/gender-responsive-procurement

[29] Portail mondial pour les fournisseurs des organismes des Nations Unies (UNGM), *Sustainable procurement in the United Nations (Achats responsables au sein des Nations Unies)* [en ligne], [consulté le 27 septembre 2022]. Disponible à l'adresse : www.ungm.org/Shared/KnowledgeCenter/Pages/asr_sustainableprocurement

[30] Cette définition a été modifiée à partir du terme « égalité des sexes (égalité entre les hommes et les femmes) » défini dans le *Glossaire d'égalité de sexes* du Centre de formation d'ONU Femmes.

Approche soucieuse de l'égalité entre les genres	Ce terme désigne les activités qui luttent contre les inégalités existantes entre les genres. L'égalité entre les genres est un moyen de réaliser des objectifs de développement donnés. Redéfinir les normes et les rôles liés au genre et assurer un accès équitable aux ressources est nécessaire pour atteindre les objectifs des projets.
Approche transformatrice (de l'égalité entre les genres et l'inclusion sociale)	Ce terme désigne les activités qui s'efforcent de redéfinir les rôles traditionnels des femmes et des hommes ainsi que les relations entre eux, et qui luttent contre les inégalités et la marginalisation dont souffrent certains groupes pour plutôt promouvoir le partage du pouvoir, du contrôle des ressources et de la prise de décisions en vue de favoriser l'égalité entre les genres et l'inclusion sociale[31].
Autonomisation des femmes et des filles	L'autonomisation des femmes et des filles concerne leur accès au pouvoir et le contrôle qu'elles exercent sur leur propre existence. L'autonomisation englobe la sensibilisation, le renforcement de la confiance en soi, l'expansion des choix, un meilleur accès aux ressources, un contrôle accru des ressources ainsi que les actions destinées à transformer les structures et organismes qui renforcent et perpétuent la discrimination et les inégalités liées au genre.
Diversité	Désigne le fait qu'un groupe ou une organisation rassemble des personnes différentes[32].
Égalité entre les genres	Ce terme désigne l'égalité des droits, des responsabilités et des chances des femmes et des hommes, des filles et des garçons. Égalité ne veut pas dire que les femmes et les hommes doivent devenir les mêmes, mais que leurs droits, responsabilités et opportunités ne dépendront pas du fait d'être né homme ou femme. L'égalité entre les genres suppose que les intérêts, les besoins et les priorités des femmes et des filles sont pris en compte, reconnaissant la diversité des groupes de femmes et d'hommes. L'égalité entre les genres n'est pas un problème de femmes mais devrait concerner et associer pleinement les hommes et les femmes. L'égalité entre femmes et hommes est considérée comme une question de droits humains et une condition préalable, et un indicateur, d'un développement durable axé sur l'être humain.

[31] Cette définition a été modifiée. Le terme auparavant défini dans le *Glossaire d'égalité de sexes* du Centre de formation d'ONU Femmes était « sexotransformateur ».
[32] *Stratégie de l'UNOPS sur l'égalité entre les genres, la diversité et l'inclusion au sein de son personnel pour 2022-2025*, page 19.

Exploitation et atteintes sexuelles	L'expression « exploitation sexuelle » désigne le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique[33]. On entend par « atteinte sexuelle » tout acte sexuel commis avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, la menace d'un tel acte constituant aussi une forme d'atteinte sexuelle[34].
Genre	Le terme « genre » désigne les rôles, les comportements, les activités et les attributs qu'une société donnée considère à un moment donné comme appropriés pour les hommes et les femmes. Outre les caractéristiques et les opportunités socialement associées aux personnes de sexe masculin et féminin et aux relations entre femmes et hommes et filles et garçons, le genre désigne aussi les relations entre les femmes et celles entre les hommes. Ces attributs, opportunités et relations sont socialement construits et assimilés à travers les processus de socialisation. Ils sont liés à un contexte spécifique, ponctuel et variable. Le genre détermine ce qui est attendu, permis et apprécié chez une femme ou un homme dans un contexte donné. Dans la plupart des sociétés, il y a des différences et des inégalités entre hommes et femmes en ce qui concerne les responsabilités accordées, les activités exercées, l'accès aux ressources et le contrôle de celles-ci, ainsi que les opportunités de prise de décision. Le genre s'inscrit dans un contexte socio-culturel plus vaste, à l'instar d'autres critères importants d'analyse socio-culturelle, en particulier la classe sociale, la race, le niveau de pauvreté, le groupe ethnique, l'orientation sexuelle, l'âge, etc.[35]
Groupe sous-représenté	Désigne les groupes qui ne sont pas représentés dans la majorité de la population en raison de leur race, leur origine ethnique, leur origine nationale, leur orientation sexuelle, leur identité de genre ou leurs capacités physiques[36].

[33] Secrétariat des Nations Unies, *Circulaire du Secrétaire général : Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels*, ST/SGB/2003/13, 9 octobre 2003, section 1.

[34] Ibid, section 1.3.

[35] Bureau de la Conseillère spéciale pour la problématique hommes-femmes et la promotion de la femme, *Concepts and definitions (Concepts et définitions)* [en ligne], ONU Femmes, [consultée le 27 septembre 2022]. Disponible à l'adresse : www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsandefinitions.htm

[36] Law Insider, *Underrepresented community definition (Définition de « communautés sous-représentées »)* [en ligne], [consulté le 27 septembre 2022]. Disponible à l'adresse : www.lawinsider.com/dictionary/underrepresented-community

Harcèlement sexuel	Le harcèlement sexuel s'entend de toute avance sexuelle importune, de toute demande de faveurs sexuelles ou de tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle raisonnablement propre ou de nature à choquer ou humilier[37].
Identité de genre	L'identité de genre désigne l'expérience intime, profonde et personnelle vécue par chaque individu, qu'elle corresponde ou non à sa physiologie ou au genre assigné à la naissance. Cela englobe à la fois la perception personnelle du corps, qui peut impliquer la libre décision d'une modification de l'apparence ou de la fonction du corps par voie médicale, chirurgicale ou autre.
Inclusion sociale	L'inclusion sociale est le processus par lequel on s'efforce de faire en sorte que toutes les personnes, quelle que soit leur origine, aient des chances égales de réaliser pleinement leur potentiel dans la vie. Ces efforts incluent les politiques et les actions qui promeuvent l'égalité d'accès aux services (publics) et permettent aux citoyennes et citoyens de participer aux prises de décisions qui influent sur leur vie[38].
Indifférence à l'égard du genre	Ce terme désigne l'incapacité à reconnaître que les rôles et responsabilités des hommes et des garçons et des femmes et des filles leur sont attribués dans des contextes et cadres sociaux, culturels, économiques et politiques spécifiques. Les projets, programmes, politiques et attitudes insensibles au genre ne prennent pas en compte ces rôles différents et ces besoins divers. Ils perpétuent le statu quo et ne contribueront pas à transformer la structure inégale des relations entre les sexes.
Intersectionnalité	La nature interconnectée des différents aspects de l'identité d'une personne ou d'un groupe, par exemple la race, la classe sociale et le genre, est perçue comme ayant un effet cumulatif qui crée des systèmes interdépendants de discrimination et de désavantages[39].

[37] Ibid, section 1.3.

[38] Département des affaires économiques et sociales, *Social Inclusion (Inclusion sociale)* [en ligne], [consulté le 27 septembre 2022]. Disponible à l'adresse : www.un.org/development/desa/socialperspectiveondevelopment/issues/social-integration.html

[39] Oxford University Press, *Definition of intersectionality (Définition de l'intersectionnalité)* [en ligne], 2021 [consulté le 27 septembre 2022]. Disponible à l'adresse : https://www.lexico.com/definition/intersectionality

ONU-SWAP 2.0	Le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP) est destiné à mettre en œuvre la Politique sur la parité entre les sexes et l'autonomisation des femmes à l'échelle du système des Nations Unies de 2016 de sa plus haute instance dirigeante, le Conseil des chefs de secrétariat des Nations Unies. Ce plan d'action (maintenant dans sa version 2.0) permet la prise en compte systématique et l'évaluation de considérations liées à l'égalité entre les genres dans toutes les principales fonctions des entités du système des Nations Unies[40].
Orientation sexuelle	L'orientation sexuelle désigne la capacité de chacune et chacun à ressentir une profonde attirance émotionnelle, affective et sexuelle envers des individus du sexe opposé, du même sexe ou de plus d'un sexe[41].
Populations marginalisées	Groupes et communautés qui subissent des discriminations et l'exclusion (sociale, politique et économique) en raison de relations de pouvoirs inégales dans les sphères économique, politique, sociale et culturelle[42]. Les populations marginalisées peuvent être exclues dans des contextes spécifiques sur la base de différentes raisons ou caractéristiques personnelles, notamment le sexe, le genre, l'âge, l'origine ethnique, la religion ou les convictions, l'état de santé, le handicap, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le niveau d'éducation ou le niveau de revenu, ou encore le lieu de résidence. Une personne appartenant ou perçue comme appartenant à un groupe marginalisé est confrontée à un risque accru de subir des inégalités à l'égard de son droit d'accès et d'utilisation de biens et de services[43], y compris les services essentiels fournis grâce aux infrastructures.

[40] ONU Femmes, *Promouvoir la responsabilisation des Nations Unies* [en ligne], [consulté le 27 septembre 2022]. Disponible à l'adresse : https://www.unwomen.org/fr/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability

[41] The Williams Institute on the Study of Sexual Orientation and Gender Identity, *Comment on the Definition of Sexual Orientation and Gender Identity (Commentaire sur la définition de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre)*, [en ligne] [consulté le 17 octobre 2022]. Disponible à l'adresse : https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Testimony-Yogyakarta-2nd-Sub-Feb-2017.pdf

[42] Réseau francophone international pour la promotion de la santé et Centre de collaboration nationale des déterminants de la santé, *Glossary of Essential Health Equity Terms (Glossaire des principaux concepts liés à l'équité en santé)* [en ligne], Montréal (QC) : RÉFIPS ; Antigonish (NS): CCNDS, Université St. Francis Xavier, 2022 [consulté le 27 septembre 2022]. Disponible à l'adresse : https://nccdh.ca/glossary/entry/marginalized-populations

[43] Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, *Glossary & Thesauras: marginalized groups (Glossaire et thésaurus : groupes marginalisés)* [en ligne], Vilnius, Lituanie [consulté le 27 septembre 2022]. Disponible à l'adresse : https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1280

Prise en compte de l'égalité entre les genres	La prise en compte de l'égalité entre les genres est un processus d'évaluation des incidences sur les femmes et les hommes de toute action envisagée, notamment dans la législation, les politiques et les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux. Il s'agit d'un processus visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines politiques, économiques et sociaux de manière à ce que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse persister. L'objectif fondamental est d'atteindre l'égalité entre les sexes.
Sexe	Caractéristiques physiques et biologiques qui différencient hommes et femmes.