

RÉSUMÉ ANALYTIQUE



Les engagements mondiaux en faveur de l'égalité des sexes dans la vie publique ne sont pas nouveaux. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) et le Programme d'action de Beijing (1995) ont appelé à une participation égale des femmes et des hommes à la vie publique, à la prise de décisions et à l'élaboration des politiques, et ont exhorté les gouvernements à prendre des mesures pour combler les écarts entre les sexes.

L'égalité et la diversité, à tous les niveaux et dans tous les secteurs de l'administration publique, améliorent le fonctionnement du gouvernement, rendent les gouvernements plus réactifs et responsables vis-à-vis des divers intérêts publics, améliorent la qualité des services fournis et augmentent la confiance dans les organismes publics. L'administration publique a la responsabilité d'élaborer, de transcrire et de mettre en œuvre les politiques publiques, ainsi que de fournir des services publics aux citoyens. Les fonctionnaires contribuent à l'élaboration des politiques, décident de la structure des opérations gouvernementales essentielles et influencent la nature et la qualité de la prestation de services. Pour que l'administration publique soit représentative de sa population, il faut que les citoyens des pays soient largement engagés dans ces fonctions importantes.

L'égalité des sexes est au cœur d'une administration publique inclusive et responsable. Constituant la moitié de la population de chaque pays, les femmes ont le droit à l'égalité d'emploi dans leur gouvernement, à tous les niveaux, secteurs et postes. Souvent le plus grand employeur, l'administration publique doit assumer la responsabilité d'intégrer l'égalité des sexes. L'administration publique peut être un modèle d'institution inclusive, où femmes et hommes participent et dirigent à égalité, et elle peut également accélérer le développement pour tous.

La pandémie de COVID-19 et ses conséquences sur les populations, les gouvernements et les économies, notamment le creusement des inégalités entre les sexes, soulignent l'importance d'une administration publique inclusive répondant aux besoins des femmes et des filles, en particulier celles qui sont confrontées à de multiples formes de discrimination. Plus que jamais lors de cette crise sanitaire sans précédent, les gouvernements sont jugés et évalués pour l'efficacité et la réactivité de leurs services. Les conséquences de la COVID-19 ne sont pas neutres en termes de genre, et il est crucial que les gouvernements prennent en compte les besoins, droits et attentes des femmes et des filles. Les femmes doivent donc siéger et avoir leur mot à dire lorsque les gouvernements élaborent leurs politiques. Ces politiques doivent tenir compte des questions de genre et reconnaître le droit des femmes à décider.



Cependant, malgré les engagements pris au niveau mondial, l'égalité des sexes dans l'administration publique est plus une aspiration qu'une réalité. Historiquement, les cultures et pratiques patriarcales ont entravé l'égalité des sexes dans l'administration publique. Si les femmes sont bien représentées dans l'administration publique de nombreux pays, elles restent nettement minoritaires par rapport aux hommes aux postes de direction et de décision. En outre, le manque de données et de mesures permettant d'évaluer l'égalité entre les sexes dans l'administration publique a freiné la progression vers un changement politique fondé sur des données factuelles.

Face à ces défis au niveau mondial, le Programme des Nations unies pour le développement (PNUD) a été le fer de lance de l'Initiative mondiale sur l'égalité des sexes dans l'administration publique (GEPA en anglais) en 2011. Cette initiative GEPA vise à :

- soutenir l'autonomisation des femmes et accroître leur participation et leur leadership dans les institutions publiques ;
- contribuer à la disponibilité d'informations actualisées sur l'égalité des sexes dans l'administration publique, ainsi que d'éléments probants et d'analyses pour faciliter l'élaboration de politiques et la prise de décisions éclairées.

Dans le cadre de cette initiative, ont d'abord été produits 13 études de cas et un rapport mondial en 2014, établissant une base de référence sur ce que l'on sait en matière d'égalité des sexes dans l'administration publique à travers le monde et générant une série de recommandations pour stimuler le changement.

Pour progresser vers l'égalité des sexes dans l'administration publique, il faut disposer de données actualisées et de grande qualité sur l'égalité des sexes dans la fonction publique du monde entier. Cet effort est soutenu par le Programme de développement durable à l'horizon 2030, qui appelle, par les Objectifs de développement durable (ODD) 5 et 16, à : « veiller à ce que les femmes participent pleinement et effectivement aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique, et y accèdent sur un pied d'égalité » et à « faire en sorte que le dynamisme, l'ouverture, la participation et la représentation à tous les niveaux caractérisent la prise de décisions ». L'indicateur mondial des ODD 6.7.1b permettra de recueillir et de diffuser des données pour évaluer les progrès accomplis vers la parité hommes-femmes en matière de participation et de représentation dans l'administration publique, y compris au niveau de la direction.

Méthodologie du rapport

Ce rapport dresse un nouveau bilan mondial des progrès réalisés en matière d'égalité des sexes dans l'administration publique à travers le monde. Il est le fruit d'une collaboration de six ans entre le PNUD et le Laboratoire de recherche sur les inégalités de genre de l'Université de Pittsburgh (États-Unis), dans le cadre de l'Initiative mondiale sur l'égalité des sexes dans l'administration publique. Cette analyse de l'égalité entre les sexes dans l'administration publique s'appuie sur un nouvel ensemble mondial de données transnationales (Gen-PaCS), rassemblant des données et des statistiques publiques concernant la parité hommes-femmes dans la fonction publique. Les statistiques publiques sont complétées par des données fournies directement au PNUD ou au Laboratoire de recherche de l'Université de Pittsburgh, dans le cadre de l'Initiative mondiale sur l'égalité des sexes dans l'administration publique, et couvrent 170 pays.



L'ensemble de données Gen-PaCS comprend des statistiques publiques publiées par les pays. La disponibilité des données varie selon la mesure : la proportion de femmes dans l'administration publique est la plus largement rapportée, tandis que les données intersectionnelles (par exemple, les données ventilées par sexe et âge, ou par sexe et handicap) sont moins souvent rapportées. Les statistiques sur la prise de décision varient également beaucoup, et ces variations sont prises en compte dans le rapport. La disponibilité des données varie également dans le temps. Tout au long du rapport, les chiffres actuels sur la participation des femmes à l'administration publique correspondent à l'année la plus récente des données disponibles à partir de 2015. Étant donné que les pays ne communiquent pas tous leurs statistiques au cours des mêmes années, les variations dans le temps d'une statistique reflètent à la fois les différences dans l'échantillon de pays inclus et les changements au sein des pays au fil du temps.

La parité, à savoir un nombre égal de femmes et d'hommes employés et dirigeants dans l'administration publique, est un indicateur important de progrès en matière d'égalité des sexes. Cette mesure unique ne rend pas compte de l'égalité entre les sexes dans sa globalité, qui est l'objectif supérieur des organismes publics. Elle ne tient pas compte non plus des besoins transversaux des femmes, notamment des personnes handicapées, des minorités raciales et ethniques et des peuples autochtones, ainsi que des personnes victimes de discrimination fondée sur leur orientation sexuelle, leur identité de genre et/ou leur âge. Dans la mesure du possible, ce rapport complète les évaluations quantitatives des progrès vers la parité des sexes par des évaluations qualitatives des politiques, des pratiques et de la culture institutionnelle. Il met également en lumière les initiatives du PNUD, telles que le Sceau pour l'égalité des sexes à l'intention des institutions publiques, et les évaluations régionales.

Principales conclusions

- **Dans le monde entier, en moyenne, la parité hommes-femmes parmi les fonctionnaires est à portée de main.** Sur la base des données les plus récentes disponibles pour chaque pays, la participation des femmes à l'administration publique s'élève en moyenne à 46 % dans le monde.
- **Il existe des variations importantes entre les pays et les régions.** La proportion la plus faible de femmes dans l'administration publique dans le monde est de 6 % et la plus élevée de 77 %. Un tiers (33 %) des pays sont à parité ou presque. Les femmes sont numériquement surreprésentées dans 28 % des pays et restent sous-représentées dans 38 % des pays.
- **La participation des femmes à l'administration publique dans les pays fragiles et touchés par des conflits n'atteint en moyenne que 23 %, soit moins de la moitié du pourcentage correspondant dans tous les autres pays.** L'une des explications possibles est que les conflits augmentent l'insécurité physique et personnelle des fonctionnaires, ce qui pourrait entraîner une forte baisse du nombre de femmes travaillant dans la fonction publique dans ces zones touchées par les conflits.
- **Dans le monde entier, les femmes continuent d'être sous-représentées aux niveaux décisionnels.** Les femmes représentent 38 % des cadres et 31 % des hauts dirigeants. Dans l'ensemble, ces moyennes révèlent un schéma familier : plus le niveau de pouvoir décisionnel et d'influence augmente, plus le nombre de femmes diminue. Si l'on ne s'y attaque pas directement, les « plafonds de verre » continueront à empêcher les femmes d'accéder aux plus hauts niveaux de direction.



- **Les femmes restent concentrées dans certains domaines politiques et nettement sous-représentées dans d'autres.** Si le nombre de femmes est le plus élevé dans les ministères axés sur les questions féminines, la santé et l'éducation, celles-ci sont sous-représentées dans 15 des 20 domaines ministériels, les travaux publics et les transports affichant la plus faible proportion de femmes. Ces « plafonds de verre » limitent probablement l'influence des femmes sur l'élaboration des politiques et leur capacité à apporter des changements dans l'ensemble.
- **Les progrès vers la parité entre les sexes sont évidents dans trois domaines politiques de premier ordre, traditionnellement considérés comme masculins : les ministères de la défense, des affaires étrangères et des finances.** À l'échelle mondiale, les ministères des finances comptent en moyenne 41 % de femmes, les ministères des affaires étrangères 41 % et les ministères de la défense 36 %. Entre 2010 et 2020, la proportion moyenne des femmes en poste a augmenté de 11 points de pourcentage dans les ministères de la défense, de 6 aux affaires étrangères et de 10 aux finances. Cependant, des écarts importants entre les sexes dans ces domaines de premier ordre subsistent dans certains pays, notamment dans les ministères de la défense.
- **Dans la plupart des régions du monde, la participation des femmes aux ministères de l'écologie reste faible.** La participation des femmes aux ministères de l'écologie n'atteint en moyenne que 33 % au niveau mondial, soit l'un des taux les plus faibles parmi les 20 domaines d'action couverts par le présent rapport. La parité dans la prise de décision en matière d'écologie est exceptionnellement rare. Au fil du temps, rien n'indique que les pays progressent de manière significative vers la parité entre les sexes dans les ministères de l'écologie.
- **Dans le monde entier, les femmes jouent un rôle limité dans la prise de décision en matière de politique de santé, y compris dans les groupes de travail chargés de répondre à la pandémie de COVID-19.** Les ministères et agences chargés des questions de santé jouent un rôle prépondérant en cette période, et les femmes représentent 58 % des employés des ministères de la santé. Cependant, elles ne représentent que 31 % des ministres de la santé et 34 % de l'ensemble des postes de décision des ministères de la santé dans le monde. Les femmes occupent en moyenne 27 % des postes des groupes de travail COVID-19 et ne représentent que 18 % des dirigeants de ces groupes. Seuls 6 % des groupes de travail COVID-19 sont à parité ou presque, et 11 % sont exclusivement composés d'hommes.
- **La COVID-19 fait l'objet d'un paradoxe qui a caractérisé d'autres crises de santé publique récentes.** D'une part, une poignée de femmes très en vue ont été des leaders visibles et acclamées ; d'autre part, les femmes et les questions de genre sont souvent ostensiblement les grandes oubliées de la stratégie, de la politique, de la pratique et du discours public des gouvernements autour de la réponse à la crise. Le système de repérage « Global Gender Response Tracker COVID-19 » du PNUD et d'ONU Femmes a montré qu'en septembre 2020, seul un pays sur huit avait mis en place des mesures destinées à protéger les femmes des impacts sociaux et économiques de la pandémie.
- **La COVID-19 peut également devenir un moyen de propulser les institutions publiques du stade consistant à régler les affaires courantes à celui de « reconstruire en mieux », en les rendant plus représentatives des sociétés qu'elles servent.** Lorsque les institutions publiques deviennent plus inclusives et diversifiées en termes de genre aux plus hauts niveaux de décision, elles deviennent également plus représentatives



des sociétés qu'elles servent, et davantage démocratiques, pertinentes et efficaces dans les politiques qu'elles élaborent.

- **L'égalité des sexes est plus que la parité entre les femmes et les hommes.** Les femmes et les hommes doivent refléter la diversité des publics qu'ils représentent. Pour que les institutions publiques soient plus représentatives des publics qu'elles servent, elles doivent également représenter des femmes confrontées à diverses formes d'exclusion et de marginalisation, notamment les personnes handicapées, les minorités raciales et ethniques et les peuples autochtones, ainsi que les personnes victimes de discrimination fondée sur leur orientation sexuelle, leur identité de genre et/ou leur âge. La réorganisation et la refonte d'administrations publiques plus inclusives et diversifiées ne sont possibles qu'en recueillant et en traitant les données et les statistiques de manière à reconnaître la diversité des employés et des décideurs de l'administration publique.
- **Bien qu'encore non universellement disponibles, les données ventilées par sexe sur l'administration publique sont aujourd'hui plus disponibles, plus accessibles et de meilleure qualité que jamais auparavant.** Les progrès accomplis au cours des dix dernières années sont révélateurs de ce qui peut être réalisé et de la nécessité de le faire. Les mesures et rapports nationaux relatifs à l'indicateur mondial des ODD 16.7.1b sur la représentation dans l'administration publique visent à améliorer encore la disponibilité et la qualité des données ventilées par sexe.

Recommandations politiques

Le rapport fournit cinq séries de recommandations visant à faire progresser l'égalité des sexes dans l'administration publique :

1. Promouvoir les synergies avec le programme, plus large, pour l'égalité des sexes

- **Développer des plans nationaux pour l'égalité des sexes, comportant des mécanismes concrets de mise en œuvre et de responsabilité.** Soutenir les efforts visant à suivre les allocations budgétaires pour l'égalité entre les femmes et les hommes, y compris dans l'administration publique, et à renforcer la supervision, le suivi, l'évaluation et la responsabilité au niveau national.
- **Établir une corrélation fondée sur des données factuelles entre l'égalité des sexes dans l'administration publique, des institutions inclusives et des politiques publiques qualitatives et fructueuses pour tous.** Sensibiliser à l'importance de la participation égale et de la prise de décision des femmes dans l'administration publique.
- **Soutenir la formation et la préparation des femmes aux métiers de la fonction publique, en mettant l'accent sur les jeunes femmes.** Promouvoir l'égalité d'éducation des filles et des garçons, des jeunes femmes et hommes, aux niveaux primaire, secondaire et supérieur.
- **Contribuer à la visibilité des femmes et à l'égalité des sexes dans les médias traditionnels et sociaux.** Présenter des exemples de femmes ayant réussi et étant sources d'inspiration dans l'administration publique.



2. Renforcer les cadres constitutionnel, législatif et politique

- **Harmoniser les lois et les plans d'action nationaux régissant l'administration publique avec les engagements du Programme d'action de Beijing.** Cela inclut l'équilibre entre les sexes dans l'administration publique, afin de faire progresser la pleine participation des femmes à la vie publique et à la prise de décision.
- **Veiller à ce que des dispositions favorisant l'égalité des sexes soient incluses dans les processus de rédaction lors des révisions constitutionnelles.** La législation et la politique doivent être fondées sur les normes et standards internationaux, dont la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Un cadre constitutionnel peut s'attaquer aux asymétries de pouvoir dans la société et ouvrir la voie à une législation nationale concrète en matière de quotas dans l'administration publique.
- **Élaborer des lois sur l'égalité des sexes pour faire de l'égalité des sexes une priorité nationale.** Intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de la législation, y compris des lois sur le principe « à travail égal, salaire égal », et des lois sur le harcèlement sexuel et la prévention de la violence fondée sur le genre.
- **Envisager des quotas dans les organismes publics et des mesures temporaires spéciales.** Cela inclut le recrutement, l'embauche et la promotion ciblés, conformément à l'article 4 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Les mesures temporaires spéciales dans l'administration publique permettent de constituer un vivier de candidates qualifiées pour accéder à la prise de décision.
- **Créer un budget national pour l'égalité des sexes et un plan national pour l'égalité des sexes.** Impliquer d'autres ministères avec le mécanisme national pour l'égalité des sexes, pour mettre en œuvre les engagements en faveur de l'égalité des sexes dans l'administration publique.

3. Soutenir le changement institutionnel au sein de l'administration publique

- **Ré-imaginer l'administration publique après la COVID-19 pour placer l'égalité des sexes au cœur des préoccupations.** Exploiter la possibilité, pour les institutions de politique publique, de reconstruire des sociétés, des économies et des gouvernements tenant davantage compte des questions de genre. Élaborer des politiques publiques innovantes en faveur : de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que la comptabilisation dans les systèmes de comptabilité nationale des activités non rémunérées consistant à prendre soin d'autrui ; des services sociaux et des soins universels ; de la transformation des normes sociales par le biais de mesures fiscales (par exemple, le congé parental, les avantages fiscaux, les transferts publics) et de la réforme du cloisonnement du marché du travail.
- **Intégrer la voix, les besoins et les droits des femmes dans la planification et la prise de décisions relatives à la reprise après une pandémie, afin de garantir des politiques tenant davantage compte des questions de genre.** Les gouvernements doivent garantir une participation égale aux institutions décisionnelles, condition préalable à la démocratie et au développement.
- **Remettre en question et réformer la culture générale du lieu de travail dans l'administration publique.** Garantir l'engagement en faveur de l'égalité des sexes en « joignant le geste à la parole ». L'administration publique doit montrer l'exemple en matière de culture professionnelle supérieure, prenant en compte les questions de genre.



- **Pénaliser le sexisme et le harcèlement dans les cultures institutionnelles.** Ce sont des obstacles majeurs à l'égalité des sexes dans l'administration publique. Faire du lieu de travail un espace sûr et respectueux pour tous, et définir des procédures claires pour signaler le sexisme et le harcèlement, y compris le harcèlement en ligne.
- **Promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les femmes et les hommes.** Cela peut permettre de renforcer l'égalité entre les sexes sur le lieu de travail et de transformer la culture de la haute direction par sa prise en compte des questions de genre. Introduire des politiques de conciliation entre vie professionnelle et vie privée pour les femmes et les hommes, qui reconnaissent et valorisent les rôles consistant à prendre soin d'autrui, que les femmes assument de manière disproportionnée, tout en soutenant les efforts de redistribution de ce travail de soins. L'assouplissement des conditions de travail doit s'accompagner d'autres mesures, comme la mise à disposition par l'État de services de garde d'enfants abordables et le soutien d'une évolution des normes sociales vers une répartition plus égale des tâches domestiques.
- **Mettre en œuvre des politiques de ressources humaines inclusives et transparentes.** Celles-ci comprennent des procédures de recrutement et de sélection tenant compte des questions de genre, telles que des objectifs de recrutement, des comités de recrutement et de promotion équilibrés entre les sexes, des formations sur le genre pour les responsables du recrutement et des actions de sensibilisation ciblées pour les femmes.
- **Réformer les procédures d'évaluation des performances pour s'assurer que les carrières des femmes ne sont pas entravées par la discrimination sexuelle.** Inclure des objectifs tenant compte des questions de genre dans les critères de performance des cadres.
- **Soutenir le renforcement des capacités des dirigeants et de tous les employés en matière de pratiques tenant compte des questions de genre.** Cela inclut une formation permettant à tous d'aborder les préjugés sexistes.
- **Investir dans la formation au leadership et la formation continue des employées de l'administration publique afin de combler l'écart entre les sexes au niveau des cadres supérieurs.**
- **Briser les plafonds de verre pour garantir la participation des femmes à tous les niveaux de décision dans les différents ministères de tutelle.** Cela est particulièrement important lorsque des défis politiques complexes, tels que la crise nature-climat, nécessitent un ensemble diversifié d'organes décisionnels.
- **Investir dans le renforcement des capacités et l'assistance technique pour l'intégration des questions de genre, en particulier dans les secteurs à dominante masculine, tels que l'énergie, les mines, l'environnement et le changement climatique.**
- **Renforcer les capacités en matière d'intégration des questions de genre dans l'ensemble de l'administration publique.** Renforcer les capacités des fonctionnaires en matière d'intégration des questions de genre, de COVID-19 et de réponse aux crises.
- **Mettre en œuvre des initiatives telles que le Sceau pour l'égalité des sexes à l'intention des institutions publiques, créé par le PNUD, pour aider les organisations à « joindre le geste à la parole ».**
- **Suivre les bonnes pratiques du Rapport sur l'égalité des sexes dans l'administration publique pour orienter les politiques et les programmes.** Le PNUD continuera à construire une base de données sur le soutien apporté par les bureaux de pays du PNUD aux programmes du Rapport sur l'égalité des sexes dans l'administration publique.



4. Renforcer l'engagement en faveur de la disponibilité des données pour suivre les progrès réalisés en matière de participation des femmes à la prise de décision dans la fonction publique (ODD n° 16 et Programme de développement durable à l'horizon 2030)

- **S'engager à investir dans un recueil de données de qualité sur la parité hommes-femmes dans l'administration publique (et rendre ces données disponibles) afin de soutenir des politiques et des programmes fondés sur des données probantes.** La base de données Gen-PaCS du Laboratoire de recherche sur les inégalités de genre de l'Université de Pittsburgh, ainsi que les efforts déployés au niveau national, visent à renforcer les systèmes de recueil de données pour rendre compte de l'indicateur des ODD 16.7.1b. Cela permet de suivre la réalisation de la cible 16.7 de l'ODD 16, qui vise à « faire en sorte que le dynamisme, l'ouverture, la participation et la représentation à tous les niveaux caractérisent la prise de décisions ».
- **Soutenir les engagements des États membres à réaliser des examens nationaux volontaires.** Recueillir et analyser des données intersectionnelles sur les inégalités auxquelles sont confrontées les femmes en matière de participation et de leadership dans l'administration publique et élaborer des solutions pour atteindre les ODD.

5. Tirer parti des partenariats et du pouvoir de rassemblement pour établir des partenariats mondiaux, régionaux et nationaux solides, en vue d'un changement organisationnel

- **Améliorer la coordination entre les entités et les partenaires des Nations unies, et veiller à ce que les groupes interinstitutions respectent l'égalité des sexes dans l'administration publique.**
- **Travailler en partenariat pour accroître le leadership et la prise de décision des femmes dans les négociations sur le climat.**
- **Favoriser les partenariats avec les acteurs de la politique et des affaires qui œuvrent également en faveur de l'égalité des sexes.** Même s'il n'est pas toujours directement axé sur les femmes dans l'administration publique, le travail de ces institutions crée un environnement propice pour influencer les résultats en matière d'égalité des sexes dans l'administration publique et vice versa.
- **Établir un partenariat avec ONU Femmes sur le leadership des femmes et leur participation à la vie publique.** S'appuyer sur les bonnes pratiques des programmes d'ONU Femmes sur le leadership et la participation politique pour le travail concernant l'Initiative mondiale sur l'égalité des sexes dans l'administration publique.
- **Collaborer avec d'autres partenaires importants, notamment iKNOW Politics.**
- **S'engager dans le plan d'action du système des Nations Unies pour l'intégration de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.** Cela favorise l'égalité des sexes et le changement organisationnel.
- **Exploiter de nouveaux partenariats pour remettre en cause les normes sociales qui entravent la participation des femmes à la vie publique et à la prise de décision.** Travailler avec les chefs communautaires et religieux, ainsi que des champions de sexe masculin, afin de combattre les normes sociales néfastes.
- **Investir dans les organisations non gouvernementales (ONG) et les mouvements féminins.** Les ONG qui œuvrent en faveur de la participation des femmes à la prise de décision dans la vie publique jouent un rôle important pour changer les normes sociales qui entravent l'égalité des sexes.



- **Utiliser le pouvoir de rassemblement pour travailler avec des partenaires afin de construire des institutions publiques prenant davantage en compte les questions de genre.** Le PNUD facilitera la création d'une communauté mondiale de praticiens autour du Sceau pour l'égalité des sexes à l'intention des institutions publiques (créé par le PNUD) et de l'Initiative d'égalité des sexes dans l'administration publique afin d'inciter les institutions publiques à respecter des normes rigoureuses par le biais d'un plan d'action, dont le but est d'améliorer les politiques, programmes et budgets publics, le leadership et les environnements de travail favorables. Cela permettra de construire une gouvernance inclusive et responsable grâce à des institutions et des politiques tenant compte des questions de genre.