**STRATEGIE POUR LA PROMOTION DE L’EGALITE DES SEXES**

**BUREAU PNUD ALGERIE**

**INDICE**

1. Introduction………………………………………………………………………………….3
2. Formation Genre………………………………………………………………………….…3
3. Violence au travail et harcèlement sexuel……………………………………………….….4
4. Ressources Humaines…………………………………………………………………….…4
5. Communication…………………………………………………………………………..….5
6. Indicateur Genre sur Atlas…………………………………………………………………..5
7. Global Staff Survey……………………………………………………………………….…5
8. Aspects Programmatiques…………………………………………………………………...6
9. Mécanisme d’implémentation du Plan d’Action…...……………………………………..…6

**STRATEGIE POUR LA PROMOTION DE L’EGALITE DES SEXES**

**BUREAU PNUD ALGERIE**

1. **Introduction**

De conformité avec la Stratégie pour la promotion de l’égalité des sexes du PNUD 2014-2017, le Bureau PNUD Algérie est convaincu que « assurer la participation égale des femmes et des hommes dans les processus de gouvernance et l'égalité des prestations de services, sont des conditions préalables à la réalisation de la gouvernance démocratique inclusive et efficace ».

A cet égard, cette Stratégie vise à servir d'outil d'orientation pour l’équipe PNUD Algérie pour mettre en œuvre l’approche « transversalisation de l'égalité des sexes ». L’objective est de guider le personnel du PNUD à intégrer dans leur travail des éléments et des outils qui tiennent compte des différences entre les sexes et qui permettent d’analyser dans toutes les circonstances les causes et les mécanismes institutionnels et culturels qui structurent les inégalités entre les femmes et les hommes pour, en conséquence, mener des actions visant à éliminer les obstacles qui maintiennent l'inégalité.

La présente stratégie pour la promotion de l’égalité des sexes est articulée autour de deux axes:

* Le renforcement des compétences et des connaissances sur l’égalité entre sexes dans le bureau, visant à poursuivre la création des capacités dans le personnel pour la transversalisation de l’égalité entre les sexes dans tous les processus opérationnels du bureau.
* L’implémentation de l’approche genre dans les programmes et projets relevant du cadre du Développement Humain Durable, et le soutien pour renforcer les politiques et les stratégies nationales et locales pour promouvoir l'égalité des sexes dans des différents secteurs.

Finalement, il faut souligner que la gestion pour la mise en œuvre de cette stratégie sera renforcée par la consolidation du *Gender Team*, qui conjointement avec le *Gender Focal Point*, veilleront la portée et l’état d’avancement de cette stratégie constituée par les rubriques qui suivent.

1. **Formation Genre**

Pour l'intégration de l’approche genre dans la coopération au développement, il est nécessaire que le personnel du PNUD continue à renforcer les connaissances et les processus d'apprentissage sur l’égalité des sexes.

Ainsi, il faudra d’abord analyser les résultats de l'enquête qui a été déjà distribuée, relative à l'éducation et aux compétences des membres du bureau par rapport à l'intégration du genre dans les projets ou programmes. On tiendra compte des besoins et des intérêts du personnel reflétés dans l’enquête pour enrichir le Plan de Formation Genre du Bureau.

Dans le cadre de cette Stratégie pour la promotion de l’égalité des sexes, tous les membres du bureau sans exception devront finaliser avant le 31 juillet trois formations Genre sur LMS, à savoir *Gender Journey : Thinking out of the Box,* *Gender mainstreaming* et *Sexual Harassment*.

Le bureau visera à ce que pour la fin 2016 au moins 10% du budget pour les formations ait été destiné aux courses liés à l’égalité des genres. Ressources humaines (RH), en coordination avec le *Gender Team*, surveilleront le plan d'apprentissage en matière d’égalité des sexes.

1. **Violence au travail et harcèlement sexuel**

Une partie importante du Plan de Formation Genre doit être la question de la Violence au travail et harcèlement sexuel.

D’abord, un questionnaire sera distribué entre tous les membres du personnel du Bureau contenant quelques questions sur ce qui est la violence au travail et le harcèlement sexuel, si l’on a vécu ou bien connu des expériences de ce type dans le bureau, si l’on connait les procédures et règlements pour remédier à ce grave problème…En se basant sue les réponses du personnel, l’on inclura des formations sur des situations de violence au travail et le harcèlement sexuel afin d’apprendre les mesures appropriées à prendre pour prévenir ces situations.

Egalement, en fonction des besoins des membres du personnel du bureau, l’on va considérer la conception et la mise en œuvre d'un plan de prévention de la violence au travail et le harcèlement sexuel, basé sur la politique de tolérance zéro devant ces situations et contenant, parmi d’autres éléments, une campagne de divulgation des mécanismes de plainte dans le bureau dans une situation de violence au travail ou de harcèlement sexuel.

1. **Ressources Humaines**

Lors des procédures de recrutement, l’on doit veiller à ce que le personnel et les consultants disposent de l’attitude et des compétences fonctionnelles appropriées en matière d’égalité entre les sexes.

Tous les nouveaux membres du personnel et les consultants retenus doivent posséder les connaissances de base, les compétences, l'expérience et l'engagement nécessaires pour travailler de manière sensible au genre. En ligne avec la Stratégie pour la promotion de l’égalité des sexes du PNUD 2014-2017, « l’absence de ces attributs sera considérée comme raison de rejeter un candidat pour tout le personnel du PNUD ou mission de conseil ».

A cet égard, HR aura disponible d'un guide sur le processus de sélection et de recrutement sensible au genre. D'abord, il est nécessaire de diffuser son contenu et de former toutes les personnes impliquées dans le processus de recrutement dans l'utilisation de ce guide. Il est également nécessaire de documenter ses mécanismes de mise en œuvre lors des processus d'embauche des nouveaux membres du bureau ou des consultants.

Finalement, HR devra aussi garantir que tous les nouveaux membres du bureau et consultants recrutés suivent d’abord les trois formations obligatoires mentionnées dans la rubrique « Formation Genre ».

1. **Communication**

Le PNUD Algérie va développer une Stratégie de Communication dans laquelle la thématique « égalité des sexes » va se constituer comme l’un des axes principaux, toujours en ligne avec le CPAP. Lorsqu’on conçoit cette stratégie, il faudra aussi prendre en considération des principes du langage sensible au genre des Nations Unies.

A cet égard, sur le site du PNUD Algérie, l’on va dévouer une rubrique aux projets, *success stories* et témoignages portant l’approche égalité des sexes.

Des autres initiatives liées à la communication à prendre prochainement sont :

* Produire la brochure sur le Genre avec les références de l’enquête budgétaire (UNICEF) + l’ONS + ONUFEMMES et du Rapport nationale pour l’atteinte des OMDs (AE+CNES). Il s’agit de prendre les valeurs Genre de ces rapports.
* Rapports des deux évènements Genre lors de la visite de Sophie De Caen :

-Rencontres avec les femmes leaders.

-Forum *El Chaab* (articles de presses + article sur site web).

En plus, il est conseillé de diffuser les progrès et les défis du Plan d’action Genre qui sera élaboré pour mettre en œuvre la Stratégie pour la promotion de l'égalité des sexes. Par exemple, par le biais des bulletins d'information électroniques. Aussi, l’on pourrait divulguer ceux-ci dans les espaces communes, comme la retraite du personnel ou des réunions, afin de faciliter l'information et de discuter des questions stratégiques sur les résultats à atteindre.

1. **Indicateurs Genre sur Atlas**

Dans ce qui concerne l’indicateur Genre sur Atlas, l’on fera une révision trimestrielle de ceci pour mettre au jour les anciens et les nouveaux projets.

A la fin de 2016, l’indicateur Genre sur Atlas devra montrer qu’au moins 15% des dépenses de programmes du bureau au cours de cette année ont été destinés à achever des résultats liés à l'égalité des sexes.

1. **Global Staff Survey**

L’objective pour le prochain *Global Staff Survey (GSS)* 2016dans ce qui concerne le Genre, est d’atteindre au moins les résultats suivants :

* 70% du staff se sent encouragé à avoir une discussion ouverte et honnête avec le management,
* 70% du staff se sent habilité à exprimer leurs avis dans le bureau.

Puisque les résultats du GSS 2016 ne seront pas disponibles jusqu’au début janvier 2017, une enquête spécifique pour les bureaux du *Gender Equality Seal* sera mise en œuvre au cours de Septembre-Octobre 2016 avant l'évaluation finale afin d’évaluer les deux indices de référence mentionnés.

1. **Aspects programmatiques**
2. *Egalité des sexes dans la participation aux processus de prise de décision*

Le Bureau PNUD Algérie est spécialement focalisé sur l’Output 4.4 de la Stratégie pour la promotion de l’égalité des sexes intitulé «Mesures en place pour accroître la participation des femmes à la prise de décision ».

A cet égard, l’Unité Gouvernance Démocratique du Bureau est en train d’implémenter un projet visant à renforcer les capacités des femmes élues dans les assemblées locales et à mettre en place des mécanismes pour progresser l’égalité des genres et l’autonomisation des femmes dans les processus de gouvernance. Dans ce but, le Bureau est aussi en train d’appuyer l’établissement des réseaux des femmes députées (dans le Parlement et les assemblées locales) à niveau national et régional, étant donné l’importance de l’échange d’expériences.

1. *Egalité des sexes dans la gestion de la gestion des ressources naturelles et la réduction des risques*

En ligne avec l’Outcome 5 de la Stratégie pour la promotion de l’égalité des sexes 2014-2017, portant les mesures pour réduire la probabilité de conflit et diminuer le risque de catastrophes naturelles, y compris des changements climatiques, le Bureau du PNUD Algérie va démarrer en automne 2016 un projet focalisé sur le développement local où l’un des produits attendus est de renforcer la participation des femmes aux processus de prise de décision sur l'adaptation climatique, l'atténuation et la réduction des risques environnementaux, ainsi que d’accroitre leur résilience vis-à-vis ces catastrophes naturels.

1. *Young Professional Programme*

Au cours de la période d’été-automne 2016, le Bureau PNUD Algérie va faire partie d’un Programme Régional pour la Jeunesse qui vise à promouvoir la sensibilisation de ceux-ci vis-à-vis les ODDs.

Dans le cadre de ce Programme, l’on va organiser des ateliers nationaux pour les jeunes participants dont quelques-uns seront dédiés à promouvoir l’égalité des sexes. En plus, pour choisir les participants, l’on va suivre le critère selon lequel au moins le 60% devront être des femmes.

1. **Mécanisme d’implémentation de la Stratégie Genre**

Pour la mise en œuvre de la présente Stratégie pour la promotion de l’égalité des sexes, le Bureau PNUD Algérie dispose pour l’instant de deux structures principales: le *Gender Focal Point* et le *Gender Team*.

Puisque le bureau est assez petit et que l’on ne dispose pas de budget suffisant pour recruter un expert Genre à plein temps, Farida Kebri continuera à être le *Gender Focal Point* du Bureau en attendant qu’on reçoive une réponse du siège sur la possibilité de recruter un Formateur Consultant Genre en partenariat avec ONUFEMMES/UNFPA.

Dans le cas ou finalement on va rester qu’avec le *Gender Focal Point* et le *Gender Focal Team*, il faudra éventuellement uploader les TdR des collègues qui précisent les responsabilités liées au genre, ainsi que leur PMD reflétant résultats / indicateurs par rapport à l'égalité des genres.

Les deux entités mentionnées seront chargées de concevoir le Plan d’Action Genre, ainsi que de veiller à sa mise en œuvre, y compris le suivi et évaluation des actions qui permettront d'atteindre les résultats envisagés. Ils vont se réunir au moins une fois trimestriellement pour faire un rapport sur l’état d’avancement du Plan d’action pour la promotion de l'égalité des sexes. Préalablement à ces réunions, chaque unité de travail dans le Bureau devra informer le *Gender Team* des progrès accomplis en ce qui concerne la mise en œuvre du Plan, ainsi que le degré de réalisation des indicateurs et des objectifs envisagés.