

STRATEGIE DU BUREAU PAYS PNUD CAMEROUN **POUR LA PROMOTION DE L'EGALITES DES SEXES**

2018-2020



Préface

Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes est l'expression de l'engagement du PNUD pour un développement durable qui profite à tous à travers sa Stratégie pour la promotion de l'égalité des sexes 2018-2021. Cette stratégie alignée sur le Plan Stratégique 2018 -2021 du PNUD, *s'articule autour des principes et priorités fondamentaux de l'approche du PNUD de l'égalité des sexes, et offre des points d'entrée pour atteindre les cibles en matière d'égalité des sexes dans les trois axes d'intervention du plan stratégique du PNUD. Elle présente également des domaines prioritaires pour la « signature solution » N°6 du plan stratégique, « promouvoir l'égalité hommes-femmes, ainsi que l'autonomisation des femmes et des filles ».* La base de cette stratégie est la vision du Programme de développement durable à l'horizon 2030 »¹ Au niveau pays Les interventions du PNUD pour le cycle programmatique 2018-2020 ont pour principales cibles les femmes et les jeunes les plus vulnérables. Ce choix stratégique est en droite ligne non seulement avec les orientations globales suscitées, mais également avec le plan cadre d'assistance au développement des Nations Unies (UNDAF 2018-2020) et le Plan de Réponse Humanitaire 2018. En outre elle se fonde sur les recommandations de l'évaluation des résultats des activités de développement (ERAD) et de l'Enquête du Partenariat 2017 qui s'accordent à recommander un meilleur positionnement du Bureau Pays sur les questions d'égalité de genre et d'autonomisation des femmes.

Autonomiser les femmes et promouvoir l'égalité de genre dans tous les domaines du développement et du relèvement précoce constitue la ligne directrice pour les trois prochaines années (2018 – 2020) et la raison d'être de cette stratégie pour la promotion de l'égalité de sexes, élaborée afin d'améliorer la performance du Bureau pays dans ce domaine.

Ainsi d'ici 2020, la promotion de l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes s'implémentera à travers des interventions portant entre autres sur i) l'opérationnalisation des mécanismes appropriés d'accès des femmes et des jeunes aux opportunités socioéconomiques ; ii) l'inclusion et la diversification de l'économie locale ; iii) le soutien aux institutions financières locales pour une fourniture des produits et services financiers adaptés aux jeunes et aux femmes dans les zones d'intervention ; iv) la prévention et la gestion des chocs économiques et environnementaux ; v) l'appui à la revitalisation de l'économie communautaire par la création d'emplois et la fourniture des moyens de subsistance écologiquement viables pour les hommes et les femmes touchés par les crises ; vi) l'appui à la prévention et à la gestion des conflits sociaux et l'extrémisme violent, vii) l'appui à la gestion durables des ressources naturelles...

Afin de permettre une meilleure performance, la Stratégie Genre du bureau pays se veut un instrument de mise en œuvre efficace du Document de Programme Pays qui permette non seulement d'agir pour un environnement favorable à la promotion de l'égalité de genre au sein de l'organisation en droite ligne avec la Stratégie de parité 2018-2021 du PNUD mais également ; dans l'atteinte de ses résultats de développement en appui au Gouvernement, au secteur privé, à la société civile et aux autres acteurs.

¹ Stratégie du PNUD pour l'égalité des sexes 2018-2021, Page 1.



La stratégie se déploie autour de trois axes que sont :

- Renforcement des capacités institutionnelles, compétences et ressources en faveur de la promotion de l'égalité de genre au sein du Bureau pays ;
- Prise en compte des besoins pratiques et des intérêts stratégiques des hommes et des femmes dans la programmation, la mise en œuvre et le suivi-évaluation des projets du Bureau pays ;
- Développement et renforcement des partenariats stratégiques et mobilisation des ressources pour la promotion de l'égalité genre.

Ce choix stratégique se fonde sur les orientations stratégiques globales contenues dans le plan stratégique 2018-2021 du PNUD en termes de Chapitre commun avec UNFPA, UNICEF, ONU femmes et le PNUD, sur le Mémoire d'entente signé au niveau global entre ONU Femmes et le PNUD le 28 juillet 2018, ainsi que sur toutes les priorités régionales et nationales en matière de promotion du genre reflétées dans la Politique Nationale Genre du Cameroun.

Je souhaite que cet outil serve véritablement à accélérer la mise en œuvre des engagements du PNUD en matière d'égalité de genre et d'autonomisation de la femme au niveau du Bureau pays et soit l'unité de mesure de la prise en compte de l'égalité de genre dans toutes les activités du bureau.

Jean Luc Stalon

I- ANALYSE DU CONTEXTE

I-I Mandat et politique de l'organisation en matière d'égalité de genre

Les défis en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, en dépit des progrès réalisés à tous les niveaux, demeurent. Ces derniers sont relatifs aux inégalités dans l'accès des femmes aux ressources économiques et environnementales, la discrimination sociale et juridique à l'encontre des femmes et des filles, la répartition disproportionnée des tâches non rémunérées entre les femmes et les hommes, la violence à l'égard des femmes ; toutes choses qui, au-delà de constituer une violation des droits fondamentaux, sont autant d'entraves à l'autonomisation économique et politique des femmes. Ces problèmes à résoudre font obstacle aux progrès pour les femmes, leur famille et leur pays. Bien souvent, les inégalités entre les sexes sont plus marquées et leurs incidences néfastes sur le développement exacerbées dans les pays les plus pauvres et dans des milieux touchés par de violents conflits ou victimes de catastrophes naturelles. La nécessité d'un modèle de développement fondé sur les principes d'inclusion, d'égalité et de durabilité n'est plus à démontrer. On est de plus en plus conscient du fait que l'égalité des sexes, fondée sur les droits de la personne, outre d'être intrinsèquement un objectif essentiel de développement, est vitale pour l'accélération du développement durable dans son ensemble. Le PNUD a ainsi fait de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes la sixième de ses solutions types (Signature Solution)² dans son plan stratégique 2018-2021

Pour le PNUD, « L'égalité des sexes est un droit de l'homme fondamental, ainsi que la base nécessaire pour un monde pacifique, prospère et durable. L'égalité des sexes est un point central du soutien du PNUD aux pays pour mettre en œuvre le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et les objectifs de développement durable, ainsi que d'autres engagements convenus par les États Membres. Le Programme 2030 aspire à un monde « où soient universellement respectés les droits de l'homme et la dignité humaine », où « l'égalité des sexes soit une réalité pour chaque femme et chaque fille et où tous les obstacles juridiques, sociaux et économiques à leur autonomisation aient été levés ». L'égalité des sexes est essentielle pour « ne laisser personne de côté », l'un des principes directeurs du Programme 2030, puisque les femmes font partie des populations les plus laissées de côté. »³

I-II Contexte du Bureau pays

La Vision 2035 du Cameroun appelle à « une nation émergente, démocratique et unie dans sa diversité ». Son opérationnalisation à travers la stratégie pour la croissance et l'emploi, 2010-2020, donne la

² « Des inégalités importantes entre les sexes persistent dans toutes les régions du monde, se manifestant par la répartition inégale des soins, le manque d'accès équitable à la prise de décision et l'accès inégal aux services de base, aux biens et aux finances. Aborder ces inégalités et leurs causes structurelles, ainsi que les pratiques discriminatoires qui les perpétuent, nécessite des interventions multisectorielles soutenues. La solution de signature nécessitera un travail avec l'OIT. Le FNUAP, ONU-Femmes et d'autres organismes doivent élaborer des interventions pour réformer les lois, institutions et politiques discriminatoires. Il permettra le travail décent dans les secteurs formels et informels, l'accès aux services de base et aux infrastructures, y compris l'énergie propre, l'assainissement et la sécurité physique. En outre, cette solution se concentrera sur la promotion d'une participation politique et économique égale, soutenue par des politiques adéquates. Les interventions dans ces domaines contribueront à améliorer l'accès équitable à des moyens de subsistance transformateurs et à renforcer la résilience des femmes grâce à des politiques économiques et environnementales sensibles au genre et durables »

³ Stratégie du PNUD pour la promotion de l'égalité des sexes 2018-2021



priorité à la création massive d'emplois décents ; la disponibilité accrue de services sociaux de haute qualité ; la réduction des inégalités grâce aux avantages partagés de la croissance ; la solidarité accrue ; et la protection des personnes vulnérables. Avec une population de 22 millions d'habitants, dont 50,6% de femmes dont 71,6% vivent en milieu rural et 35% de jeunes, le Cameroun est relativement stable sur le plan politique et doté de ressources naturelles substantielles. Les femmes représentent plus de la moitié de la population et contribuent à 40% de l'activité économique nationale. Pourtant, elles restent économiquement vulnérables, avec un accès limité aux ressources financières, aux moyens de production et au travail décent.

Les crises dans la sous-région ont favorisé un afflux de réfugiés nigériens et centrafricains dans les régions de l'Est, de l'Adamaoua, du Nord et de l'Extrême-Nord. Ajouté à cette situation, le Cameroun fait aussi dans sa région extrême nord face à l'extrémisme violent avec et dans les régions Nord et Sud-Ouest, à une crise politique. On dénombre 246,000 déplacés internes du Nord-ouest et du Sud-ouest du Cameroun, 25 000 demandeurs d'asile au Nigeria parmi lesquels environ 70% sont des femmes et des enfants selon les estimations⁴. Ces différentes crises ont un impact dégradant sur les rapports entre femmes et hommes déjà inégalitaires par le billet des pesanteurs socio-culturelles et exacerbent la vulnérabilité de ces dernières. Elles détruisent des vies et des moyens de subsistance, paralysent les économies locales et ralentissent le développement, menacent la cohabitation pacifique entre les communautés et perturbent des institutions et des économies locales.

En outre, le Cameroun est exposé à l'impact des changements climatiques et plus vulnérable aux catastrophes naturelles telles que les crues, les inondations, la sécheresse. Ces désastres exacerbent la vulnérabilité des populations. Sur le plan de la gouvernance démocratique, le pays démontre d'une volonté politique relative de promotion de l'égalité des sexes aux fonctions électives et nominatives au sein des pouvoirs exécutifs, législatif et judiciaire. Les données⁵ présentent en effet 14 % de femmes occupant un poste ministériel dans le Gouvernement central ; dans l'Administration déconcentrée, aucune femme Gouverneur sur 10 Régions, 02 femmes Préfets sur 58 départements, et 11 femmes Sous-préfets sur 361 arrondissements ; dans le pouvoir législatif, 25% de femmes au Sénat, 31,1 % à l'Assemblée Nationale; dans les Collectivités Territoriales Décentralisées, aucune femme Déléguée du Gouvernement, 8% de femmes dans les exécutifs communaux ruraux et urbains. Dans le pouvoir judiciaire, on dénombre 607 femmes sur un effectif total de 1670 Magistrats en exercice, soit un ratio de 36,10%, à la Cour Suprême, 22 femmes y exercent sur un effectif de 109 Magistrats, soit un ratio de 20, 18% ; On compte par ailleurs 04 femmes parmi les 22 Chefs de Cours d'Appel et Procureurs Généraux, soit un pourcentage de 18,18% ; au Conseil constitutionnel, on dénombre 1 femme sur 11 membres.

L'année 2018 a par ailleurs été une période électorale relative à l'élection présidentielle ; les mandatures législatives et municipales ayant été renvoyées à cause de l'instabilité dans les régions du Nord et du Sud-ouest.

Le PNUD Cameroun pour accompagner le pays à adresser ces défis a élaboré son Document de Programme Pays 2018-2020 approuvé par le conseil d'administration dans lequel il ambitionne

⁴ OCHA_CMN_Bulletin humanitaire No.009

⁵ Rapport du Cameroun à la 63eme CSW, Mars 2018



d'œuvrer dans les domaines de la réduction de la pauvreté, de la cohésion sociale, de la gestion des ressources naturelles, du relèvement précoce, de la réduction des risques de catastrophe, de la consolidation de la paix et de la résilience. Le Document de Programme Pays met l'accent sur l'amélioration de l'accès équitable des femmes et des jeunes aux possibilités de travail décent et une plus grande résilience pour résister aux chocs environnementaux, sociaux et économiques autour des Objectifs de Développement Durable N°1, 5, 8, 13, 15 et 16.

L'élaboration de ce document s'est appuyée sur les constats et les recommandations de l'Enquête du Partenariat 2017 et sur l'évaluation des résultats des activités de développement (ERAD 2016). Cette dernière a en effet conclu entre autres que le PNUD est perçu comme porteur des valeurs liées à la prise en compte des problématiques de genre et des groupes vulnérables, mais que son positionnement stratégique vis-à-vis des partenaires dans le domaine pourrait être amélioré. Elle a aussi conclu de la nécessité de privilégier l'intégration du genre et d'autres questions transversales dans toutes ses interventions pour faire en sorte qu'elles contribuent à renforcer la participation des plus vulnérables et à réduire les inégalités hommes-femmes ; tout en élaborant des indicateurs sensibles au genre pour assurer un suivi véritable des changements induits par les produits réalisés. Les éléments qui précèdent ont donné suite à la recommandation générale suivante : continuer à viser la réduction des inégalités entre les sexes et l'autonomisation ainsi que la réduction d'autres formes d'inégalités et d'exclusion. La participation des groupes vulnérables et la prise en compte de leurs priorités doivent être intégrées dans tous les programmes. Un programme autonome traitant des questions transversales est déconseillé. Le bureau pays doit renforcer son expertise genre et s'employer à satisfaire aux critères de référence du « Label égalité des sexes ». L'Enquête du Partenariat quant à elle constate que seul 43% des partenaires estiment que le PNUD est un partenaire de choix sur les questions de genre et d'autonomisation des femmes ; d'où la nécessité d'avoir une stratégie genre ayant parmi ses objectifs principaux, celui du renforcement ou de l'établissement de partenariats stratégiques sur la thématique.

I-III Efficacité institutionnelle et défis pour l'intégration du genre au sein des activités du Bureau pays (état des lieux, capacités, partenariats, ressources)

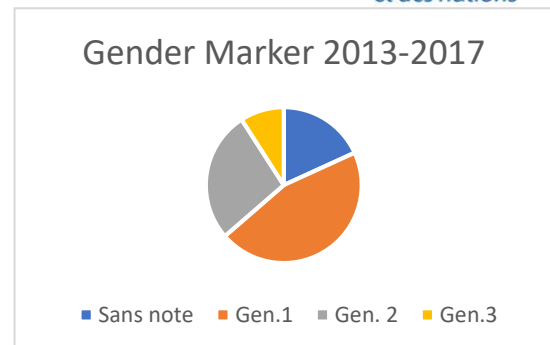
En effet, le Bureau Pays du PNUD dans ses efforts d'améliorer la prise en compte du genre dans ses programmes et ses opérations s'est doté d'une expertise en genre sur une période annuelle. C'est une réponse à l'évaluation des résultats des activités de développement qui a conclu que : « *Le PNUD met l'accent sur les femmes et les groupes vulnérables dans tous ses documents de programme, et assure leur participation dans les activités qu'il appuie. Si certaines interventions visent des changements transformatifs, l'approche dans les faits reste souvent « sexospécifique » à savoir, axée sur le ratio hommes-femmes, au lieu d'aborder les besoins différenciés selon les sexes tout au long de l'intervention ou de chercher à opérer de véritables changements dans les normes ou les structures de pouvoir.* »⁶

⁶ Conclusion 5; ERAD 2017



Au service
des peuples
et des nations

Dans le cycle précédent, le PNUD a mis en œuvre un programme spécifique visant l'amélioration de l'intégration des préoccupations des femmes et d'autres groupes vulnérables dans les plans, politiques et stratégies de développement. Ce dernier a facilité l'intégration de la dimension de genre et d'autres formes de vulnérabilité dans la quasi-totalité des documents de programme et de quelques documents de projet. La figure ci-contre rend compte de la notation au marqueur genre desdits projets.



Aussi note-t-on que pour œuvrer efficacement à la réduction des inégalités entre les sexes et l'autonomisation des femmes, le Bureau pays a besoin d'adopter/d'identifier des stratégies innovantes d'implication et d'intéressement de la cible féminine à ses programmes qui bénéficient déjà en grande partie aux hommes jeunes et adultes. En outre le renforcement des capacités des staffs et partenaires de mise en œuvre et l'accompagnement d'une expertise constante en genre seraient bénéfiques. Des partenariats stratégiques avec les autres agences du SNU dont ONU Femmes et l'affectation de ressources conséquentes sont également nécessaires. Toutes choses qui avec la communication des résultats obtenus sur l'égalité de genre et l'amélioration de l'environnement de travail permettraient à satisfaire aux critères de référence du Label égalité des sexes. Les efforts du PNUD doivent aller au-delà des consultations avec des femmes et des représentants des groupes vulnérables lors des analyses et des états des lieux. Les activités et les interventions doivent répondre aux besoins spécifiques de ces groupes : les opérations (recrutement et administration) doivent tenir compte de cette problématique hommes-femmes, un mécanisme de redevabilité des staffs envers la prise en compte de cette problématique doit être mis sur pied ainsi qu'un mécanisme de lutte contre le harcèlement sexuel. Mises ensemble, ces mesures permettront à l'approche genre transformative de prendre le pas sur l'approche sexospécifique jusqu'ici privilégiée par le Bureau pays.

II- Intégration de l'égalité des sexes dans les résultats du Document de Programme Pays (DPP) 2018-2020

L'intégration du genre « gender-mainstreaming » a pour but ultime d'atteindre l'égalité des sexes. Il désigne le processus d'évaluation de l'implication des hommes et des femmes dans les actions planifiées, y compris la législation, les politiques et les programmes, dans tous les domaines et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie visant à intégrer les préoccupations et les expériences des femmes et des hommes dans la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des programmes dans toutes les sphères politiques, économiques et sociétales afin que les femmes et les hommes bénéficient équitablement des retombées et que les inégalités ne soient pas perpétuées »⁷

⁷“Gender mainstreaming”, extract from the “ Report of the Economic and social council for 1997” (A/52/3, 18 September 1997)



Selon le Conseil Economique et Social⁸, les principes suivants doivent guider l'intégration du genre au sein du système des Nations Unies

1. Les inégalités de genre doivent être diagnostiquées dans tous les domaines d'activité afin d'éviter la neutralité des programmes ou leur non sensibilité en genre.
2. La responsabilité de traduire l'approche intégrée de l'égalité des sexes en pratique repose sur l'ensemble du système aux niveaux les plus élevés. La responsabilisation pour les résultats doit être surveillée en permanence.
3. L'intégration de la dimension de genre exige également que tout soit mis en œuvre pour assurer la participation des femmes à tous les niveaux de prise de décision.
4. L'intégration de la dimension de genre doit être institutionnalisée par des mesures concrètes, des mécanismes et des processus dans tous les secteurs du système des Nations Unies.
5. L'intégration de la dimension de genre ne remplace pas la nécessité de mise en place de politiques et programmes spécifiques ciblés ainsi que celle des unités et des points focaux genre.
6. La traduction concrète du concept requiert une volonté politique claire et l'attribution de ressources humaines et financières adéquates.

A la lumière de ces principes, le Document de Programme Pays 2018-2020 a bâti son analyse situationnelle en intégrant une analyse genre des défis de développement et formulé les produits suivants, tout en formulant des indicateurs qui permettront de se rassurer lors du suivi que les problèmes ont été adressés en tenant compte des besoins des femmes, hommes, des jeunes filles et garçons.

Les produits sus-évoqués sont les suivants :

P1.1 : Des mécanismes appropriés sont opérationnels pour favoriser l'accès des femmes et des jeunes aux opportunités socioéconomiques ;

P1.2 : Une économie inclusive et diversifiée, soutenue par l'amélioration de la qualité des produits locaux mis sur le marché, la promotion des minéraux de développement négligés et l'accès au partage des avantages des matériels génétiques ;

P1.3 : Des institutions financières locales capables de fournir des produits et services financiers adaptés aux jeunes et aux femmes dans les zones d'intervention ;

P2.1 : Des institutions redevables aux priorités identifiées par les citoyens (en particulier les jeunes, les femmes et les groupes marginalisés) et améliorant leur qualité des services ;

P2.2 : Des institutions capables de prévenir et de gérer les chocs économiques qui affectent la demande et l'offre des principaux produits de consommation ;

P2.3 : Une économie locale revitalisée pour générer des emplois et des moyens de subsistance écologiquement viables pour les hommes et les femmes touchés par les crises ;

⁸Conseil Economique et Social du SNU, N° E/1997/L.30 du 14 Juillet 1997



P2.4 : Des Institutions et communautés locales capables de prévenir et d'adresser les conflits sociaux et l'extrémisme violent dans les zones d'intervention ;

P2.5 : Des systèmes mis en place pour gérer les ressources naturelles, y compris pour la prévention et la prise en compte des conséquences du changement climatique et des risques naturels à tous les niveaux ;

P2.6 : Des institutions nationales et locales capables de mobiliser des ressources pour faire face aux risques et catastrophes naturels (inondations, sécheresse) ;

P2.7 : Des populations affectées et vulnérables capables de gérer durablement les ressources naturelles et d'atténuer les conséquences des risques naturels.

III- Eléments de la stratégie

III-I Cadre légal et stratégique fondement de la stratégie

La présente stratégie d'égalité de genre trouve son fondement à la fois dans les instruments juridiques et les orientations stratégiques internationaux tels que : la CEDEF, le Protocole de Maputo, les Résolutions du Conseil de Sécurité des Nations Unies sur Femmes Paix et Sécurité, les Objectifs de Développement Durable, la Stratégie des Nations Unies sur la Parité, le Plan Stratégique 2018-2021 du PNUD et la Stratégie du PNUD pour la promotion de l'égalité des sexes 2018-2021. Au niveau régional elle est en lien avec l'Agenda 2063 de l'Union Africaine, la Stratégie de l'Union Africaine sur l'Egalité du genre et l'Autonomisation des femmes 2018-2027. Au niveau national elle est alignée aux axes de la Politique Nationale Genre et est l'outil opérationnel d'intégration du genre dans la mise en œuvre du Document de Programme Pays 2018-2020, lui-même aligné à la stratégie de développement du Cameroun à l'horizon 2035.

Cette stratégie est la mise en œuvre des orientations de la Stratégie du PNUD pour la promotion de l'égalité des sexes 2018-2021 qui demande aux Bureaux pays de :

- Développer et mettre en œuvre une stratégie en matière d'égalité des sexes pour le Bureau pays ;
- Mettre en place une architecture et une expertise efficaces en matière d'égalité des sexes ;
- Mettre en œuvre de manière appropriée un dispositif de responsabilisation en matière d'égalité des sexes ;
- Mettre en place la stratégie pour la promotion de l'égalité des sexes du PNUD ;
- Donner l'exemple en favorisant la parité genre au sein du Bureau pays.

III-II Vision

Cette vision est celle de la Stratégie du PNUD pour la Promotion de l'Egalité des sexes 2018-2021 qui est de : **Promouvoir l'égalité hommes-femmes, ainsi que l'autonomisation des femmes et des filles à l'horizon 2030.**

III-III Objectifs

Assurer une meilleure prise en compte du genre dans les interventions du Programme pays 2018-2020 et promouvoir un environnement et des pratiques favorables à l'égalité des sexes.

Objectifs spécifiques

1. Renforcer les capacités institutionnelles, les compétences et les ressources humaines en faveur de la promotion de l'égalité de sexes au sein du Bureau pays ;
2. Veiller à la prise en compte des besoins pratiques et des intérêts stratégiques des hommes et des femmes dans la programmation, la mise en œuvre et le suivi-évaluation des projets du Bureau pays ;
3. Développer et renforcer des partenariats stratégiques et mobiliser des ressources pour la promotion de l'égalité de genre.

III-V Résultats

Résultat 1 : Les capacités institutionnelles, les compétences et les ressources en faveur du genre renforcées permettent la promotion de l'égalité des sexes et la certification du bureau pays.

Résultat 2 : Les programmes et projets prennent en compte adéquatement de l'égalité de genre

Résultat 3 : Des ressources sont mobilisées et des partenariats stratégiques établis pour la promotion de l'égalité des sexes.

III-VI Mécanisme de rapportage et d'évaluation de la stratégie

La mise en œuvre de la stratégie est rapportée et suivi par l'Expert/e en Genre sous la supervision du/de la Représentant/e Résident/e Adjoint/e sur une fréquence bi- annuelle. Les rapports de suivi sont envoyés au/à la Représentant/e Résident/e pour avis, notation et/ réorientation. Ces éléments sont introduits dans les mécanismes de suivi-évaluation des programmes mis sur pieds par l'organisation (ROAR...).

IV- PLAN D'ACTION DE MISE EN ŒUVRE DE LA STRATEGIE

Résultats,	Indicateurs, cibles, baseline, sources	Principales activités	Budget indicatif (USD)	Période	Source De financement	Localisation	Responsable Partenaires
Résultat1 : Les capacités institutionnelles, les compétences et les ressources en faveur du genre renforcées permettent la promotion de l'égalité des sexes et la certification du bureau pays.	1.1 Pourcentage de staff ayant suivi le cours « Gender Journey » ou tout autre formation sur le genre B : A déterminer Cible :90% S : HR training dashboard et rapport de formation	1-1 Intégrer le genre dans les activités statutaires du Bureau (réunions, retraites, townhall...) : l'institutionnalisation du genre	20 000	2018-2020	Core	Yaoundé	SM Experte Genre
		1-2 Former/renforcer les capacités en genre du Staff	30.000	2018-2019	Core	Yaoundé Maroua et autres ZI	Experte Genre/ Gender Team RBA Learning Manager
		1-3 Appuyer la mise en œuvre des politiques de l'organisation visant à rendre l'environnement de travail plus favorable à l'égalité de genre	10 000	2018-2019	Core	Yaoundé Maroua autres ZI	Experte Genre HR Administration
	1.2 Certification GES du Bureau pays B : No Cible : yes S : Sceau sur l'égalité de genre	1-4 Communiquer sur les résultats en matière d'égalité de genre	20 000	2018-2020	Projets	Yaoundé Maroua autres ZI	Experte Genre Programme Managers Communication
		1.5 Conduire l'exercice du « Label sur l'égalité de genre » (Gender Equality Seal)	70 000	2018-2020	Core	Yaoundé	Senior Management Experte Genre Tout le staff
		2.1 Aptitudes des responsables des projets et des opérations à faire des analyses genre. B : Non Cible : Oui S : Projets élaborés	2-1 Mettre à la disposition des chargés de programme les outils d'analyse et de contrôle du genre (conception, formulation et approbation, mise en œuvre, suivi et évaluation des projets).	Staff time	2018-2020	Projets	Yaoundé Maroua autres ZI
Résultat 2 : Les programmes et projets tiennent compte adéquatement de l'égalité de genre	2.2 Proportion de documents prenant en compte l'égalité de genre (marqués genre 2 ou 3) B :25% Cible : 100% S : Marqueurs genre des projets en ligne	2-2 Former les chargés de programmes et assistants sur le Gender Marker	Staff time	2018-2020	Projets	Yaoundé Maroua autres ZI	Experte Genre Programme Managers M&E
		2-3 Assurer la mise en œuvre des activités spécifiques à l'égalité de genre	Staff time	2018-2020	Projets	Yaoundé Maroua autres ZI	Experte Genre
		2-4 Assurer la budgétisation des activités spécifiques à la promotion du genre	Staff time	2018-2020	Projets	Yaoundé Maroua autres ZI	SM M&E Experte Genre



Au service
des peuples
et des nations

<p>Résultat 3 : Le Bureau Pays développe et renforce des partenariats stratégiques et mobilise des fonds pour la promotion de l'équité genre.</p>	<p>3.1 Nombre de partenariats stratégiques établis et entretenus/nombre d'instance de coordination sur les questions spécifiques de genre y compris avec le secteur privé B : 1 Cible : 10 S : MOU, rapports d'activités</p> <p>3.5 Pourcentage des ressources mobilisées pour la promotion du genre et l'autonomisation des femmes B : A déterminer Cible : Au moins 50% des ressources mobilisées (CPD) S : reporting en ligne sur la mobilisation des ressources</p>	<p>3-1 Participer activement à la coordination des questions de genre au sein du Groupe Genre des Nations Unies au niveaux pays et régional</p>	30 000	2018-2020	Core	Yaoundé et autres ZI	Experte Genre
		<p>3-2 Travailler en étroite collaboration avec ONU Femmes sur les thématiques d'intérêt commun</p>	Staff time	2018-2020	Core/projets	Yaoundé et autres ZI	Programme Managers Experte Genre
		<p>3-3 Etablir des partenariats stratégiques avec le secteur privé, les universités, organisations de recherches et OSC...pour la mise en œuvre et le suivi genre des ODD</p>	50 000	2018-2020	Core	Yaoundé et autres ZI	SM Economiste Experte Genre
		<p>3-4 Elaborer et soumettre auprès des bailleurs des projets spécifiques de promotion de l'égalité de genre dans les domaines thématiques du PNUD Cameroun</p>	Staff time	2018-2020		Yaoundé	SM Programme Managers Experte Genre

SM : Senior Management ; ZI : zone d'intervention ;

