



PN
UD

*Au service
des peuples
et des nations*

STRATEGIE GENRE DU BUREAU PNUD MAURITANIE 2017-2018



Reproduction de la photo - Toute reproduction interdite

Table des matières

Liste des acronymes

Liste des graphiques

Liste des tableaux

Avant-propos

Résumé

Introduction	09
I- Profil genre en Mauritanie.....	10
- Progrès	12
- Contraintes.....	14
II- Réponse du PNUD	16
- Au niveau interne.....	18
- Au niveau externe.....	25
III- La stratégie genre du PNUD Mauritanie	26
- Objectifs.....	26
- Opérationnalisation	28
Bibliographie.....	30
Annexes.....	31
- Annexe 1 (TDR comité genre)	31
- Annexe 2 (Grille et note de lecture genre)	35
- Annexe 3 (Checklist genre pour l'UNDAF)	42
- Annexe 4 (Checklist Genre pour le CPD)	46
- Annexe 5 (Plan d'action biannuel genre)	51
- Annexe 6 (Synthèse du Plan d'action GES)	54

h ✓

Liste des acronymes

BAD : Banque Africaine du Développement

CDE : Convention internationale relative aux droits de l'enfants

CEDEF : Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard de la femme

CG : Comite Genre

CIDPH : Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées

CSP : Code du Statut Personnel

ENAJM : Ecole Nationale d'Administration de Journalisme et de Magistrature

EPCV : Enquête Permanente sur les Conditions de Vie des ménages

GES : Gender Equality Seal

GSG : Groupes de Suivi Genre

GTDHG : Groupe Thématique des Droits Humains et Genre

IFD : Intégration de la Femme au Développement

MASEF : Ministère des Affaires Sociales, de l'Enfance et de la Famille

MGF : Mutilation Genitale Feminine

MICS : Multiple Indicator Cluster Surveys

ODD : Objectifs de Développement Durable

OMD : Objectifs du Millénaire pour le Développement

OSC : Organisation de la société civile

PNUD : Programme des Nations Unies pour le développement

PTF : Partenaires techniques et financiers

RNDH : Rapport National de Développement Humain

SCAPP : Stratégie de Croissance Accélérée et de Prospérité Partagée

SECF : Secrétariat d'Etat de la Promotion Féminine

SNU : Système des Nations Unies

TDR : Termes de référence

UNDAF : Plan-cadre des Nations Unies pour l'assistance au développement

Listes des graphiques

Graphique 1 : Répartition des projets selon le marqueur genre 2016.....	21
Graphique 2 : Répartition des projets selon le marqueur genre 2017	22
Graphique 3 : Les résultats GES du bureau	22
Graphique 4 : Répartition du personnel selon le sexe	23
Graphique 5 : Répartition du personnel selon le sexe et la nature des contrats ...	24
Graphique 6 : Répartition du personnel féminin selon les types des contrats.....	24
Graphique 7 : Les formations en lignes mandataires	25

Liste des tableaux

Tableau 1 : classement de la Mauritanie selon l'inégalité des sexes 10

Tableau 2 : Indice d'inégalité des sexes 11

Avant-Propos

Chères et chers collègues,

L'égalité des sexes est l'une des clés du développement durable et un critère fondamental pour la qualité de nos interventions. Afin d'améliorer nos résultats, nous sommes engagés de tenir compte des réalités différentes vécues par les femmes et les hommes et d'intégrer la dimension Genre dès la conception au suivi et évaluation de nos projets de développement.

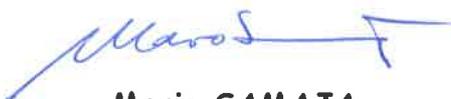
Les Objectifs de Développement Durable visent à changer le cours du 21^e siècle, pour y parvenir, l'autonomisation des femmes est une condition préalable. Les femmes ont un rôle essentiel à jouer dans l'agenda universelle de 2030, dont beaucoup de cibles reconnaissent spécifiquement l'égalité et l'autonomisation des femmes à la fois comme un objectif et comme une partie de la solution.

Les violences faites aux femmes et aux filles constituent aujourd'hui une grave menace à leur autonomisation et alors la défense des droits des femmes, la promotion de l'égalité femmes-hommes, la lutte contre les violences basées sur le genre ainsi que le respect des Droits Humains constituent l'une de nos priorités majeures.

La présente stratégie, qui s'applique à notre bureau, a vocation à poursuivre, renforcer et développer les approches éprouvées et performantes en faveur de l'égalité des sexes au niveau interne de l'institution aussi bien que dans nos actions collaboratrices avec le gouvernement. Notre travail sur le genre a déjà convaincu nos partenaires et nous vous invitons à mettre à profit ce potentiel.

Pour atteindre les objectifs de cette stratégie, nous avons besoins de votre soutien et de votre participation. Nous vous invitons, chères et chers collègues, à œuvrer ensemble à la réalisation de ces objectifs et nous réjouissons de votre coopération.

Recevez, chères et chers collègues, nos cordiales salutations



Mario SAMAJA
Représentant Résident du PNUD

Résumé

Le PNUD est engagé à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans son mandat à travers son plan stratégique couvrant la période 2014-2017, sa stratégie sur la promotion de l'égalité des sexes couvrant la même période et sa stratégie sur la parité des sexes pour 2013-2017.

Tous ces documents stratégiques visent à lutter contre les pratiques et les cultures qui freinent l'égalité homme-femme et en même temps promeuvent les femmes et les aident à dépasser les obstacles et devenir des acteurs de développement.

Le PNUD Mauritanie n'est pas une exception. Il a prouvé son engagement à soutenir la promotion féminine et l'égalité de Genre. Pour ce faire, quelques mesures ont été prises pour mieux intégrer la dimension Genre au niveau du bureau. La présente stratégie Genre s'inscrit dans ce cadre et fait référence aux documents déjà mentionnés pour la prise en compte du Genre dans chaque domaine spécifique.

Pour promouvoir le Genre et sortir les femmes et les filles en Mauritanie de leurs difficultés, cette stratégie propose trois objectifs principaux avec des résultats et des points d'entrée clairs et détaillés. Les objectifs de la stratégie sont les suivants :

- **Un objectif stratégique** : Renforcement du partenariat avec la partie nationale et les partenaires techniques et financiers (PTF) pour que la dimension Genre soit prise en compte dans toutes leurs interventions/planifications ;
- **Un objectif opérationnel** : Intégration de la dimension Genre dans le cycle de tous les projets mis en œuvre par le PNUD ;
- **Un objectif institutionnel** : Amélioration/changement des procédures pour l'atteinte de la parité au sein du PNUD Mauritanie.

Introduction

Repartie sur un territoire de 1.030.700 km² et située entre les 15ème et 27ème degrés de latitude nord et les 5ème et 17ème degrés de longitude ouest et doté d'une position géographique adéquate au carrefour de l'Afrique subsaharienne et du Monde Arabe, la Mauritanie est limitée à l'Ouest par l'Océan Atlantique (près de 700 km de côtes), au Nord par le Maroc et l'Algérie, à l'Est par le Mali et au Sud par le Mali et le Sénégal. Le pays est caractérisé par des sécheresses récurrentes enregistrées depuis le début des années 1970 et la surexploitation du couvert végétal qui ont causé une désertification d'une partie du territoire et la remise en mouvement de dunes précédemment stabilisées.

La Mauritanie est un pays possédant plusieurs ressources économiques comme le fer, le poisson, le cuivre, l'or et le pétrole et le gaz. Le taux d'occupation est estimé à 32% avec des disparités entre la wilaya et les activités économiques qui demeurent dominées par l'exportation de fer, cuivre, or, et surtout poisson. L'agriculture, l'élevage et la pêche sont également d'une grande importance pour l'économie nationale. Les autres domaines de l'économie, notamment les services tels que les banques, les services administratifs et sociaux¹ viennent en seconde position.

Selon le dernier Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH 2013), l'effectif total de la population Mauritanienne s'élève à 3.537.368 personnes dont 1.794.294 femmes (soit 50.7%) et 1.743.074 hommes (soit 49.3%) avec un rapport de 97 hommes pour 100 femmes. La population mauritanienne se caractérise par sa jeunesse : plus de 30% de la population a moins de 10 ans, tandis que les moins de 15 ans représentent 44.2% de la population ; la tranche 15-59 ans représente 50.2% et la population de 60 ans et plus seulement 5.6%. L'âge moyen est de 22 ans pour l'ensemble du pays. Il est de 23 ans en milieu urbain, de 21 ans en milieu rural et 23 ans chez les nomades².

La question Genre demeure transversale et est l'une des priorités nationales aussi bien pour les partenaires parmi lesquels, bien sûr, le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD).

¹ EPCV

² RGPH, 2013

Plusieurs études et recherches ont été effectuées afin de mesurer le progrès vers l'égalité entre les sexes et surtout pour révéler les défis qui se posent et qui bloquent cette égalité homme-femme tant recherchée.

Le présent document se base sur les analyses de la situation des femmes et des hommes, des filles et des garçons en Mauritanie dans tous les domaines.

I- Profil genre en Mauritanie

L'élaboration du profil Genre Mauritanie a été toujours une volonté du gouvernement, des organisations de la société civile (OSC), des partenaires techniques et financiers et des chercheurs qui ont fait des suivis rapprochés afin de mesurer le développement enregistré dans ce domaine.

Le principal objectif de l'analyse Genre est d'identifier à court, moyen et long termes la problématique d'inégalité des sexes en Mauritanie et avoir des mesures pour les résoudre en impliquant toutes les parties prenantes. Durant les dernières années, la Mauritanie a enregistré des avancées notables en matière de promotion du statut des femmes. La promotion féminine en Mauritanie est marquée par son caractère multisectoriel car elle intervient à plusieurs niveaux, à savoir : le socio-juridique, le politique et l'économique.

Selon le rapport de la Banque Africaine de Développement (BAD) sur l'égalité des sexes en Afrique, publié en 2015, la Mauritanie est classée comme suit³ :

Pays	Les opportunités économiques		Le développement Humain		Droit et Institutions		Total
	Notation	Rang	Notation	Rang	Notation	Rang	
Mauritanie	53.2	35 ^{ème}	58.6	33 ^{ème}	13.9	47 ^{ème}	41.9

Tableau 1 : Classement de la Mauritanie selon l'inégalité des sexes

Le Rapport National du Développement Humain 2015 (RNDH) a si caricaturé la situation de la Mauritanie par rapport au genre dans trois dimensions : la santé reproductive, l'autonomisation et le marché de travail en montrant que les inégalités du genre sont essentiellement liées à un taux de mortalité maternelle sensiblement élevé et à un taux d'activités féminin très faible comparativement aux hommes. Plus la valeur de l'indice d'inégalité de genre est faible plus les inégalités entre les hommes et les femmes sont faibles. Le tableau suivant explique

³ BAD, 2015

la situation du pays avec celle de certain pays voisin et la situation mondiale pour comparaison :

Domaines		Période	Mauritanie	Sénégal	Mali	Maroc	Pays arabes	Afrique subsaharienne	Monde
Indice inégalité de genre	Valeur	2013	0,644	0,537	0,673	0,46	0,546	0,578	0,451
	Classement	2013	142	119	148	92	-	-	-
Taux de mortalité maternelle	Décès pour 100.000 naissances vivantes	2010	510	370	540	100	164	474	145
Taux de fertilité des adolescentes	Naissance pour 1000 femmes âgées de 15 - 19 ans	2010 – 2015	73,3	94,4	175,6	35,8	45,4	109,7	47,4
Sièges au parlement national	% femmes	2013	19,2	42,7	10,2	11	13,8	21,7	21,1
Proportion ayant suivi un enseignement secondaire ou supérieur	% des 25 ans et plus entre 2005 – 2012	Femmes	8	7,2	7,7	20,1	32,9	22,9	54,2
		Hommes	20,8	15,4	15,1	36,3	46,4	32,9	64,2
Taux d'activité	% 15 ans et plus en 2012	Femmes	28,6	65,9	50,6	43	24,7	63,6	50,6
		Hommes	79	88	81,4	57,4	73,2	76,3	76,7

Tableau 2 : Indice d'inégalité des sexes

Dans les années 60, juste après l'indépendance, les différentes générations, surtout la jeunesse, ont été très occupées par la défense des valeurs de l'émancipation de la femme dans le cadre Islamique, qui est le repère identique de la société mauritanienne. Au cours de cette période et jusqu'à la fin des années 90, l'approche dominante était celle de l'intégration de la femme au développement (IFD) qui était caractérisée avec la création du Secrétariat d'Etat à la Promotion Féminine (SECF) en 1992, devenu depuis 2007, un Ministère à part entière : le Ministère des Affaires Sociales, de l'Enfance et de la Famille (MASEF).

A l'issue de la Conférence Internationale sur la Population et le Développement qui s'est tenue au Caire en 1994, la Mauritanie s'est engagée à utiliser la nouvelle approche Genre⁴.

En 1999, des séries de formation sur le genre ont été mises en place au profit des cadres nationaux représentant l'administration et la société civile qui ont initié

⁴ Indicateurs de genre en Mauritanie, 2003

cette idée. Sous la tutelle du SECF et avec l'appui technique et financier des partenaires, des stratégies opérationnelles qui permettraient l'intégration de l'approche genre ont vu le jour. Cela a été suivi par la création des Groupes de Suivi Genre (GSC) qui sont des structures nationales institutionnalisées par l'arrêté N° 0000191 du 27 février 2002. Depuis lors, des avancées ont été enregistrées dans ce domaine malgré les défis qui seront mentionnés plus tard.

Mesurer le genre en Mauritanie n'est pas facile car le terme genre est encore méconnu, en outre, la demande d'égalité dans une société traditionnelle et conservatrice comme la Mauritanie peut déclencher des malentendus et même stigmatiser ses défenseurs qui sont la plupart de temps, pour ne pas généraliser, des femmes, ce qui fait que le domaine de genre est encore dans la mémoire ordinaire une affaire des femmes. Cette réalité a rendu ce concept une menace à la culture religieuse et conservatrice du pays.

Progrès

Durant les dernières années, la Mauritanie a enregistré des avancées en matière de promotion de statut de la femme. Le MASEF met en œuvre un vaste programme de promotion et de protection des groupes vulnérables (femmes, filles, enfants, personnes handicapées, personnes âgées, indigents.....), s'inscrivant harmonieusement dans le cadre d'un certain nombre d'engagements internationaux et nationaux ainsi que la mise en œuvre de la Stratégie Nationale d'Institutionnalisation du Genre (SNIG) et un renforcement de collaboration et coopération avec les Départements techniques et OSC.

Cela est traduit par les engagements internationaux tel que les OMD puis ODD; la Plate-forme d'action de Beijing; la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF); la Convention internationale des droits de l'enfant (CDE), la convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH), la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples). les politiques et stratégies mises en œuvre par le département sont la SNIG, la Stratégie Nationale de Promotion Féminine, la Stratégie Nationale de Protection Sociale, la Stratégie Nationale de Protection des Enfants, la Stratégie Nationale de Protection des Personnes Handicapées, la Stratégie Nationale de Communication pour le Changement de Comportements en Matière de Nutrition

Communautaire, la Politique Nationale de la Famille, le Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté (CSLP) et tout récemment la Stratégie de Croissance Accélérée et de Prospérité Partagée (SCAPP).

Le gouvernement Mauritanien a montré son intérêt dans la lutte contre les violences basées sur le genre. Son engagement a été officiellement pris à partir de 2003 à travers la commémoration de la Journée Internationale de Lutte contre les Violences à l'Egard des Femmes, la mise en place du Comité national de lutte contre les violences basées sur le genre en juillet 2008, la mise en œuvre depuis la même année, d'un programme d'abandon des pratiques néfastes dont les MGF dans 7 willayas et l'adoption de l'ordonnance n° 2005-015 portant protection de l'enfant pénalisant les auteurs des mutilations génitales, la vulgarisation de la Fatwa relative à l'abandon des mutilations génitales prononcée en 2010.

En termes de promotion d'égalité et la réduction des écarts entre les deux sexes, des mesures de discrimination positive ont été prises. Sur le plan politique, l'ordonnance N° 2006-029 du 22 Août 2006 portant sur un quota de 20% relative à la promotion de la participation politique des femmes, a imposé que chaque liste électorale (municipale et législative) comporte ce quota, qui a, à son tour, boosté la présence des femmes dans les sphères de décision au niveau municipal et parlementaire. A cela s'ajoute l'organisation en novembre 2011 d'un concours spécifique qui a permis à cinquante (50) femmes supplémentaires d'accéder à l'Administration publique à travers l'Ecole Nationale d'Administration de Journalisme et de Magistrature (ENAJM).

Dans le souci de lutter contre la discrimination à l'égard des femmes, il y a eu la promulgation d'un certain nombre de codes, à savoir : le Code du Statut Personnel (CSP) en 2001, le Code du travail en 2004, l'ordonnance 2006-043 relative à la protection et la promotion des droits des personnes handicapées, la loi 2012-003 du 1er février 2012 qui remplace certaines dispositions de la loi 61-016 du 30 janvier 1961 et qui fixe le régime des pensions civiles de la Caisse de Retraite, modifiée par la loi 65-074 du 11 avril 1965. Cette loi permet de corriger une discrimination envers les femmes afin d'assurer le droit de réversion aux conjoints survivants et aux enfants. En outre, l'harmonisation de l'âge de la retraite à 60 ans en faveur des femmes employées et gérées par la convention

collective (loi 2014-032 du 31 décembre 2014) a modifié certaines dispositions de la loi 67-039 portant régime de la sécurité sociale.

Pour renforcer le pouvoir économique des femmes, des mesures dynamiques ont été considérées comme le développement du mouvement coopératif, la présence des femmes dans les corps militaires et paramilitaires, la mise en place de structures féminines de microfinance et le financement d'activités génératrices de revenus. La promotion de la scolarisation des filles et amélioration de la santé des femmes a aussi aidé dans le domaine de l'habilitation économique des femmes en plus la création de la Caisse de Dépôt et du Développement et l'Agence Tadamoun pour la lutte contre les séquelles de l'esclavage et l'insertion et la lutte contre la pauvreté.

Contraintes

Malgré le progrès significatif enregistré au cours des dernières années en matière de promotion féminine et du genre en Mauritanie, il est également constaté que les disparités entre les deux sexes demeurent relativement grandes au sein de la société. Elles concernent les dimensions économiques, socio - culturelles et juridiques.

Dans le domaine économique, la pauvreté touche plus les femmes que les hommes. Les dernières statistiques indiquent que l'incidence de pauvreté est de 22,3% en 2014⁵. Par rapport au sexe du chef de ménage, selon les résultats de l'Enquête Permanente sur les Conditions de Vie des ménages (EPCV) 2014, les ménages dirigés par des femmes sont favorisés (23,2% des ménages dirigés par des hommes sont pauvres contre seulement 20,2% des ménages dont les chefs sont des femmes). En outre, des observations montrent, en effet, que la répartition des revenus au sein des ménages est inégalitaire et profite aux hommes.

A cela s'ajoute le fait que les capacités des femmes défavorisées à sortir de la pauvreté sont limitées car elles sont particulièrement confrontées à quelques défis majeurs. A savoir, le taux élevé de l'analphabétisme, la faible productivité, l'enclavement des zones de production, l'absence des services sociaux de base, le faible accès au foncier, au crédit et aux circuits de commercialisation.

⁵ EPCV, 2014

Par ailleurs, selon les résultats d'enquête EPCV 2014, le taux d'activité général est estimé à 44,3%. Le taux d'activité des hommes (69%) reste largement supérieur à celui de femmes (27,5%). L'analyse de la fonction publique montre que les femmes représentaient, en 2012, 29,84 % des fonctionnaires. Cependant, l'examen des catégories des employés indique une dominance nette des hommes (87,72 %) dans la catégorie A (cadres supérieurs) contre 12,28% pour les femmes. Dans la catégorie des cadres moyens, les femmes restent peu présentes dans les sphères de décision économique, fortement touchées par le chômage et cantonnées dans certains métiers de base (secrétariat, services sociaux, etc.),

Concernant l'accès au foncier, les disparités entre hommes et femmes persistent. Selon une étude réalisée en 2002, portant uniquement sur les terres réglementées par la loi foncière, l'accès à la propriété foncière dépend fondamentalement de l'assise financière des femmes, de leur statut familial et de leur niveau d'éducation. Par contre, dans le milieu rural, les rares possibilités d'accès font référence à des petites parcelles pour coopératives féminines notamment dans le domaine du maraîchage.

Quant à l'accès au crédit, il est constaté que le niveau macro est bien contrôlé par l'homme, ce qui est une suite logique causée par un certain nombre de facteurs parmi lesquels le manque de revenus réguliers et de garantie, les difficultés pour présenter une caution faute de biens propres, les rigidités des dispositions du cadre légal et réglementaire, l'analphabétisme, l'absence de système d'information approprié, l'environnement social, les pesanteurs sociales et le manque de formation et d'expérience des femmes.

Concernant les disparités socio-culturelles, notamment la santé reproductive, l'enquête par grappes à indicateurs multiples MICS indique que pour chaque 100.000 naissances vivantes, 626 cas de décès ont été enregistrés. L'usage de la contraception demeure encore très faible en général et plus pratiquée par les femmes mariées vivant dans les centres urbains (20,5 %) que celles qui résident dans les zones rurales (5 %).⁶

⁶ MICS, 2011

Selon les données disponibles, le taux de scolarisation des filles dans le primaire est de 103,8% contre 96,5% de garçons ; en outre, 45% des élèves du Secondaire sont des filles contre 55% des garçons⁷. Dans le domaine de l'alphabétisation, le taux est de 69% pour les personnes âgées de 15 ans en 2014. L'examen de ces données montre un taux en faveur du sexe masculin (75,8%) contre (63%) pour le sexe féminin. Cependant, il s'agit d'une belle performance avec 14,8 points de pourcentage de plus que le niveau de 2008.

Les disparités juridiques sont caractérisées par quelques défis tels que l'absence de dispositions spécifiques relatives aux violences faites aux femmes et de toutes sortes de discriminations à leur égard. Les violences domestiques, des violences conjugales et des abus sexuels, le harcèlement, le viol conjugal et les violences physiques et psychologiques liées à la pratique du gavage ne figurent pas au répertoire des atteintes à la dignité et à l'intégrité des femmes, et la pratique de l'excision sur les mineures n'est punie que lorsqu'il en a résulté un préjudice pour l'enfant.

En matière de participation politique et publique de la femme, on constate une inégalité. Il existe neuf femmes ministres au niveau du gouvernement soit (25%) ; 33 députées sur 147 (22,5%) ; 10 sénatrices sur 56 (18%), six femmes maires sur 218 et 1.317 conseillères municipales sur 3.722 (35%).

II- Réponse du PNUD

Conscients de l'importance de l'égalité des sexes pour le développement des nations, le PNUD global a préparé un plan stratégique 2014-2017 qui tiens en compte trois principaux secteurs d'activités : 1. Les modes de développement durable, 2. L'instauration de systèmes de gouvernance démocratique inclusifs et efficaces, et 3. Le renforcement de la résilience.

Selon ce plan stratégique et sous la rubrique du mode de développement durable, il est bien indiqué que *l'adaptation des modes de développement durable nécessite la correction des inégalités et la dé-marginalisation des femmes et des filles afin de devenir des partenaires égales des hommes dans la recherche d'une croissance inclusive, juste, équitable et durable*⁸. Autrement dit, le PNUD reconnaît l'importance de l'égalité des sexes pour un développement durable, juste et équitable.

L'action du PNUD en matière de gouvernance démocratique a permis de promouvoir les droits juridiques, renforcer leurs accès à la justice, assurer la fourniture

⁷ Profile genre pays : République Islamique de Mauritanie, 2015

⁸ Le plan stratégique du PNUD, 2014-2017

équitable des services et promouvoir la participation des femmes à la prise de décision sur un plan d'égalité⁹, ce qui fait que l'habilitation juridique des femmes est un point d'entrée vers le développement.

Par rapport au renforcement de la résilience, le PNUD pense que les femmes doivent participer au processus de la paix à tous les stades et leurs priorités doivent être prises en compte dans le programme de prévention des conflits, de redressement rapide après une crise, de paix durable, de résilience et de développement durable¹⁰. Le rôle des femmes dans la consolidation de la paix ne peut pas être négligé. En outre, le résultat 4 de ce plan est totalement dédié au genre et l'ensemble des 7 résultats comprennent des points d'entrée favorables à la promotion d'égalité des sexes.

Le PNUD dispose d'une stratégie pour la promotion de l'égalité des sexes 2014-2017. Cette stratégie globale engage le PNUD à exercer son mandat en matière d'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Elle vise, également, à contribuer à l'élimination de la pauvreté et à une nette diminution des inégalités entre les sexes, favorise l'égalité entre les sexes, permet aux femmes d'être des agents du changement et d'animer le processus du développement.

A travers cette stratégie, le PNUD veillera à ce que la question genre soit une question transversale de manière à ce que la problématique homme-femme soit prise en compte dans tous les cycles des programmes et des projets, de la phase diagnostic jusqu'à la phase suivi-évaluation. Cela se reflète dans sa stratégie globale sur la parité des sexes pour 2013-2017 dans le but de conserver et promouvoir le personnel féminin. Dans cette stratégie, quelques mesures indispensables pour attirer plus des femmes aux postes et pour garder l'équilibre entre les deux sexes sont notées.

Il s'agit de souplesse dans l'application des politiques relatives à l'ancienneté pour permettre aux femmes de se porter candidates dans des postes plus élevés, mesures de recrutement spéciales dans les bureaux où le pourcentage des femmes est inférieur à 45% parmi lesquels l'ouverture des listes de réserve de candidats uniquement aux femmes, offre d'option de retraite aux hommes et la promotion d'une culture professionnelle inclusive par tous les responsables¹¹.

Par rapport aux évaluations des projets et dans le but d'avoir des projets sensibles au genre, le Conseil d'Administration du PNUD a demandé la revue d'Atlas en 2006

⁹ Idem

¹⁰ Idem

¹¹ Stratégie sur la parité des sexes 2013-2017

introduisant le marqueur genre (Gender Marker) qui est une exigence. L'objectif du marqueur genre est le suivi des allocations financières et les dépenses pour les résultats, analyse les tendances des financements par région/pays, effets/produits, une meilleure planification et une prise de décision plus efficiente et meilleur reportage et redevabilité. La cible du PNUD est d'investir 15% au moins dans 3 les programmes GEN 3 d'ici 2017

Depuis son introduction en 2009, ce marqueur a permis aux chargés de projets de noter sur une échelle de 4 points la contribution des projets à l'égalité genre. Selon le marqueur genre, chaque projet de développement de gestion doit être codé au niveau de produit selon l'échelle suivante :

- Gen 0 : pas de contribution à l'égalité de genre
- Gen 1 : contribution minimale à l'égalité de genre
- Gen 2 : EG est un objectif significatif
- Gen 3 : EG est un objectif principal

Le PNUD a lancé le seau d'égalité du genre aussi connu en anglais sous les termes Gender Equality Seal (GES). Le GES est un mécanisme de certification d'entreprise qui trace et certifie les réalisations et les compétences des bureaux PNUD en matière d'égalité des sexes. Il s'agit d'un processus qui reconnaît la bonne performance des unités et des bureaux pays du PNUD dans l'atteinte des résultats de l'égalité genre. En un seul mot, le GES est une planification stratégique et d'exercice d'apprentissage qui permettra d'améliorer l'efficacité et l'impact des bureaux pays en matière d'égalité des sexes.

Le GES trace les actions relatives à l'intégration de la dimension genre et de leurs impacts à trois niveaux : (i) dans l'institution elle-même, (ii) dans les interventions du PNUD (projets réalisés par le PNUD) et (iii) dans le contexte national (partenariat). En plus, la certification propose trois niveaux de certification : **Bronze**, **Argent**, **Or** qui est accordé à un bureau pays basé sur la réalisation d'un nombre des critères relatif à l'égalité des genres.

Un des piliers de la gestion des ressources humaines au PNUD est la formation et le renforcement des capacités de son capital humain afin de mieux répondre aux défis et opportunités auxquels le bureau est confronté. L'ensemble du personnel du PNUD Mauritanie est tenu d'atteindre un seuil critique de compréhension basique et de capacité technique en matière d'intégration du genre.

En 2014, Le PNUD a permis au personnel de passer des formations et continuera à dispenser une formation et à allouer du temps et des ressources suffisantes dans les mesures de possible pour pouvoir parvenir à des résultats concrets. En

outre, le PNUD encourage l'ensemble du personnel à compléter les cours mandataires dans les délais. Les modules de formation mandataires qui sont disponibles dans cette plateforme d'apprentissage sont plusieurs, néanmoins deux d'entre eux sont liés au genre : le cours sur le genre et le harcèlement.

Le staff est fortement conseillé de terminer les cours en ligne et d'avoir des certificats qui expirent tous les trois ans et donc une autre formation sera demandée. En plus de ça, globalement, le PNUD ambitionne d'allouer 15% des ressources de l'organisation à l'égalité genre et ce pour la durée du présent plan stratégique 2014-2017.

Le PNUD Mauritanie n'est pas une exception car il suit les recommandations des stratégies et politiques globales en matière d'égalité de genre, qui sera abordé dans la section suivante.

Au niveau interne

Le bureau du PNUD Mauritanie a avancé en matière d'égalité de genre. Tout récemment, le bureau a connu des évolutions positives en matière d'intégration de genre dans les programmes et projets afin de toucher plus des femmes bénéficiaires. Cela est traduit par le recrutement d'une experte genre qui s'occupe des plusieurs tâches relatives à la thématique et parmi lesquelles la révision de portefeuille du bureau pour mieux prendre en compte la dimension genre dans l'ensemble du programme

Dans un souci d'intégrer le genre le maximum possible, une grille de lecture genre avec une note de lecture ont été élaborées pour permettre d'établir une ligne de base pour les projets et de les placer dans une perspective d'égalité des genres. Les projets sont revus afin de s'assurer qu'ils restent sensibles au genre et prennent en compte les changements contextuels. Les deux documents en objet sont en annexe 2.

En plus de la révision des projets et programmes dans le portefeuille du Bureau, les termes de références (TDR) du staff sont aussi révisés par le point focal genre pour s'assurer de l'intégration de cette dimension. Il est une exigence que le personnel soit conscient de la problématique de l'égalité homme-femme.

Le bureau dispose aussi d'un Comité Genre (CG) sous la supervision du Représentant Résident adjoint des programmes. Ce comité est composé de six personnes des opérations et programmes et joue un rôle essentiel afin de veiller à ce qu'un mécanisme d'intégration du genre soit mis en place dans le bureau de pays. Le rôle du comité est le suivant :

- Coordonner les initiatives du Bureau relatives au genre ;
- Offrir un leadership et une gestion stratégiques ;
- Mener une bonne sensibilisation ;
- Renforcer les capacités du staff ;
- Œuvrer à la mobilisation des ressources ;
- Appuyer à la planification, la programmation et la budgétisation pour atteindre l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

Le CG promouvra l'apprentissage organisationnel aux niveaux individuel et celui de l'unité de travail pour savoir comment intégrer concrètement et efficacement l'égalité entre les sexes dans les politiques, programmes, opérations et structures du bureau pays PNUD et des partenaires d'exécution dans le cadre des programmes existants. Les TDR de ce comité sont attachés en annexe 1.

Le PNUD Mauritanie fait partie du Groupe Thématiques des Droits Humains et Genre (GTDHG) qui est un groupe inter-agence du Système des Nations Unies (SNU) en Mauritanie. Le GTDHG est créé pour coordonner l'action de l'Equipe de Pays des Nations Unies sur les questions des droits de l'homme et de genre en Mauritanie.

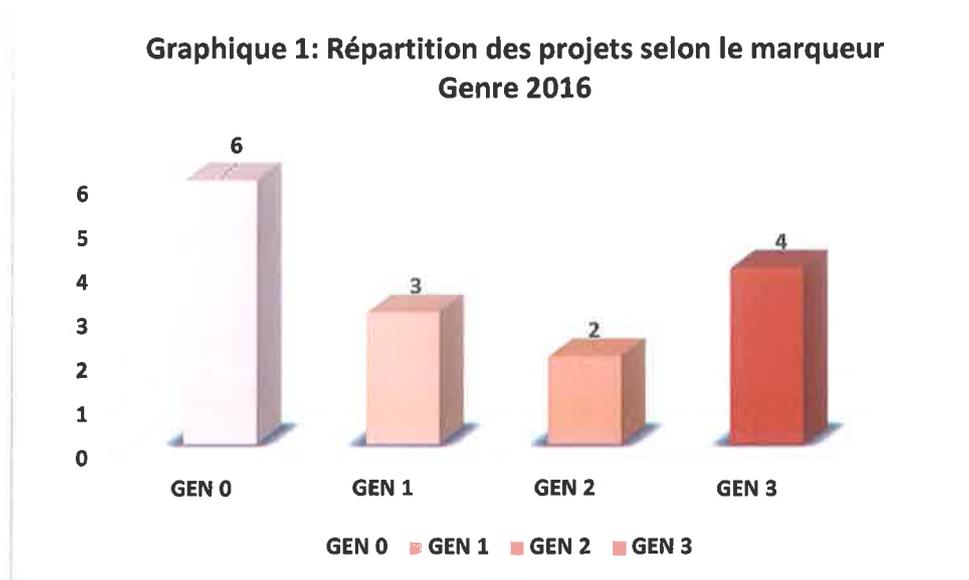
Il appuie également le Groupe Programme, Suivi et Evaluation (GPSE) et les Comités de Pilotage Thématiques dans la mise en œuvre de leurs responsabilités en matière de diffusion et d'intégration des Droits Humains et du genre dans les cycles de programmation du Plan-Cadre des Nations Unies pour l'Assistance au Développement (UNDAF) et de la Stratégie de Croissance Accélérée et de Prospérité Partagée (SCAPP) telles que définies lors des retraites de l'équipe pays de mai 2015 et janvier 2016.

Le processus de formulation du Document de Programme de Pays (CPD) a commencé en 2017. Dans le cadre de sa formulation, un outil simple qui tient en compte les recommandations de la certification du PNUD, le Gender Equality Seal (GES), le plan Stratégique du PNUD ainsi que la Stratégie du PNUD pour l'égalité des sexes a été formulé afin d'intégrer la dimension genre dans chaque composante du CPD. Pareillement, un autre outil d'intégration de la dimension genre dans le processus de programmation commune des pays (UNDAF) a été formulé.

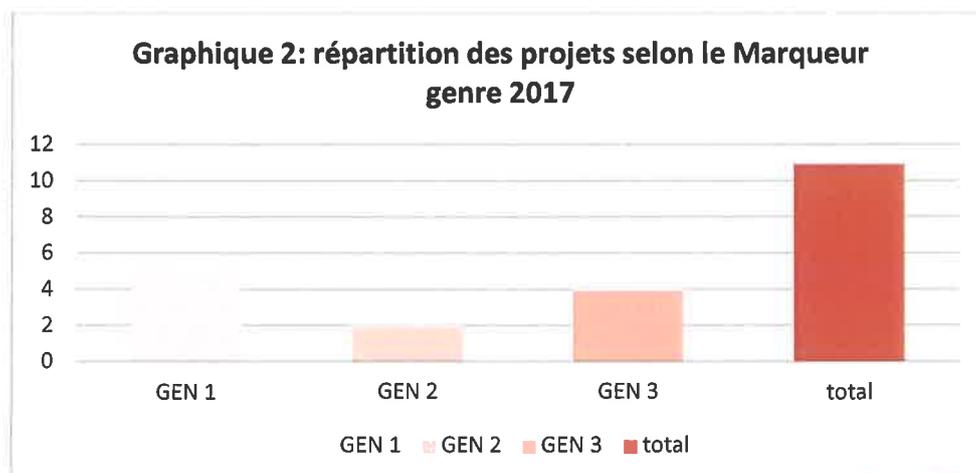
Convaincu de la nécessité d'affiner le marqueur genre en améliorant son utilisation dans la planification stratégique annuelle et les processus de reporting annuel à tous les niveaux, le PNUD Mauritanie accorde une importance majeure à l'analyse genre en tant que prérequis sine qua non d'une notation pertinente du marqueur

reflétant la réalité techniquement prouvée de la contribution des projets à l'égalité genre.

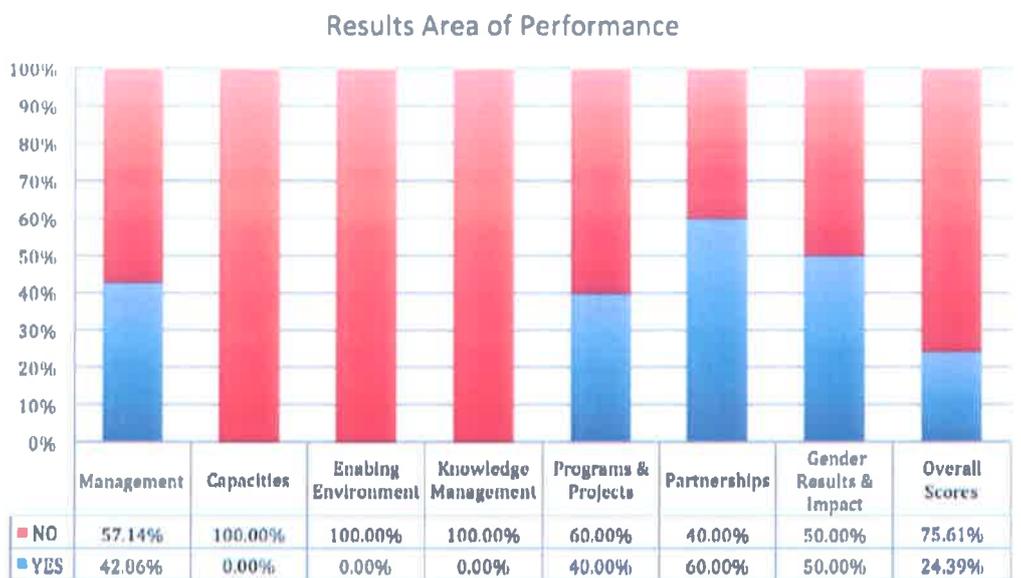
Certes, le bureau doit investir plus dans les projets ayant un marqueur Genre 3 ou au moins 2 afin de refléter le concerne sue l'égalité des sexes. Voici la liste complète des marqueurs genre par projet pour l'année 2016 :



En 2017, la situation a changé avec la clôture de quelques projets et l'exécution des nouveaux projets, surtout les projets régionaux. La nouvelle situation du marqueur genre pour l'année 2017 est bien illustré par le graphique suivant :



En ce qui concerne le Gender Equality Seal, le PNUD Mauritanie s'est porté candidat volontairement en 2014. Il a passé l'auto évaluation en ligne et, un plan d'action a été élaboré (voir annexe 4). Le bureau est actuellement dans une phase préparatoire pour le prochain appel à candidature. Le tableau suivant montre le résultat que le bureau a eu suite à l'auto-évaluation en 2014.



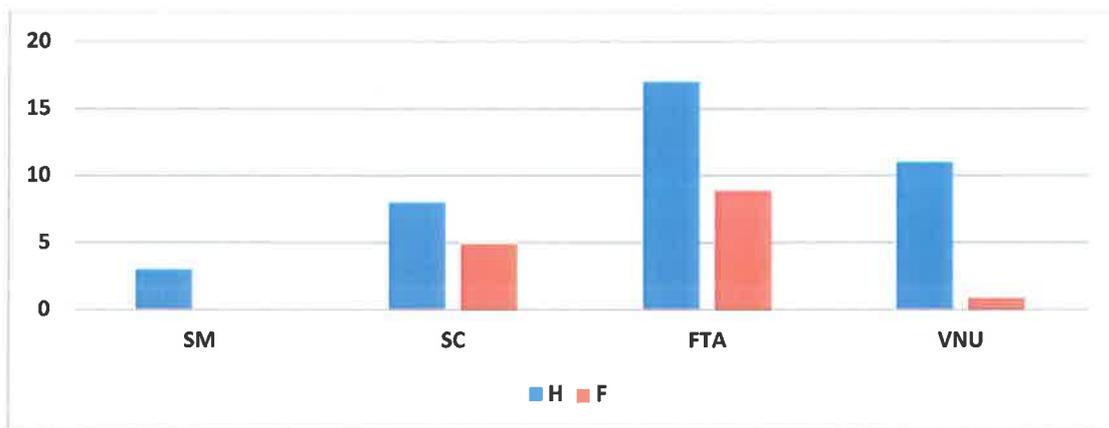
Graphique 3 : les résultats GES du bureau

Dans le cadre de son adhésion à l'initiative Gender Equality Seal du PNUD, le bureau du Programme des Nations Unies pour le Développement en Mauritanie a élaboré un nombre des documents en vue d'améliorer la situation interne relative au genre. A savoir :

- La note sur le harcèlement afin de protéger le personnel en général et le personnel féminin en particulier conformément aux principes des Nations Unies qui demandent un environnement sain et sécuritaire pour l'ensemble des employé(e)s ;
- La note sur le processus de recrutement sensible au Genre conformément aux principes des Nations Unies qui demandent aux bureaux pays à ajuster leurs mécanismes et procédures de recrutement de personnel aux pratiques jugées correctes en matière de Genre ;
- La note sur l'usage d'un langage sensible au Genre conformément aux principes des Nations Unies fondés sur le respect des personnes et donc supportent la recherche des alternatives à la langue qui omet, patronne ou sous-estime les femmes ;

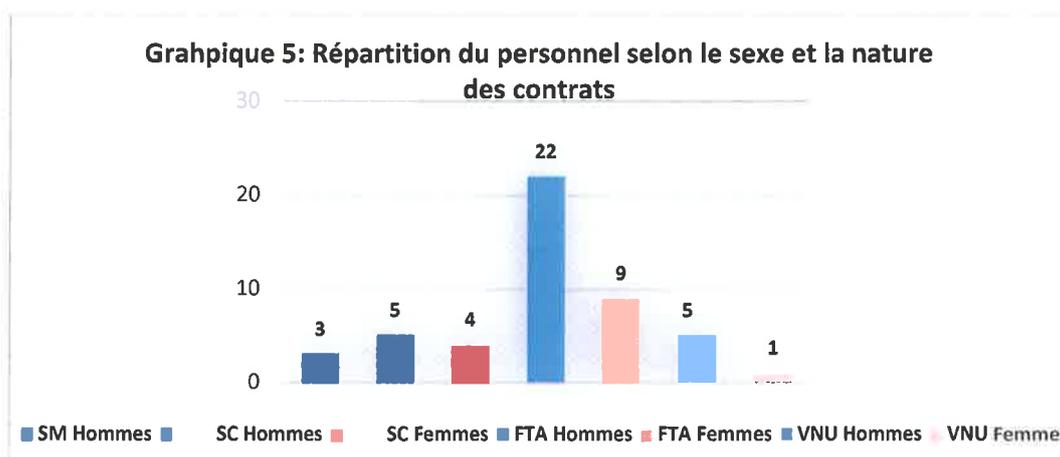
- Le kit Genre qui a pour objectif de fournir au personnel du PNUD une partie des connaissances et les outils nécessaires pour intégrer les questions de Genre dans leur travail quotidien ;
- Une note sur la politique d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée (Work-life balance) qui vise à favoriser l'équilibre entre le travail et le temps consacré à la famille. Ceci est nécessaire pour aider les femmes à réconcilier entre la double charge professionnelle et familiale.

Par rapport à l'atteinte de la parité des sexes au niveau du bureau, les femmes sont encore peu représentées ; le bureau a besoin de recruter ou employer plus de femmes . Dans l'ensemble, les femmes représentent 28% des effectifs du PNUD. Le tableau suivant donne un aperçu des femmes employées au niveau du PNUD Mauritanie en 2016 :

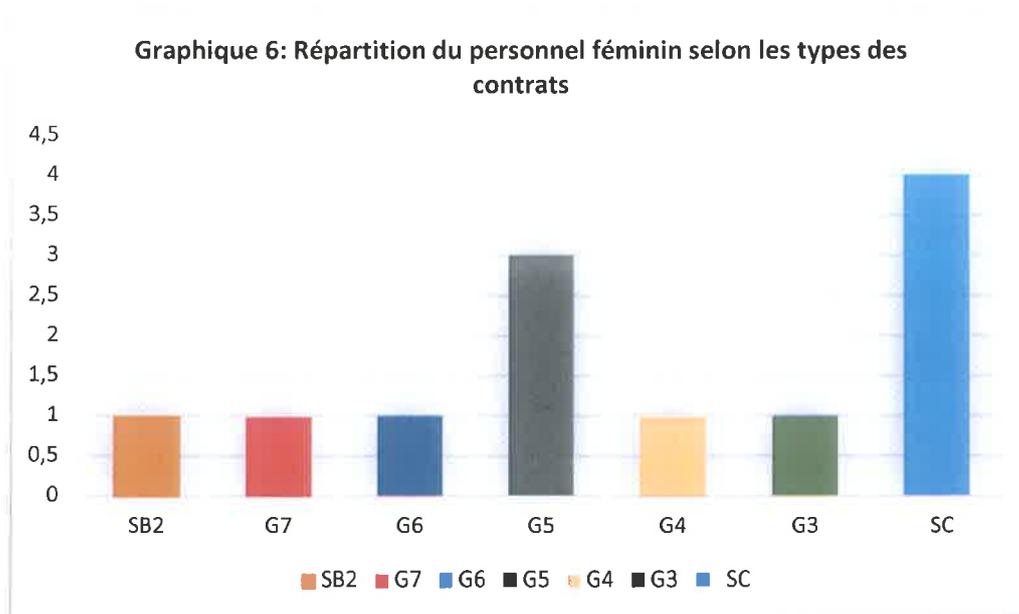


Graphique 4 : Répartition du personnel selon le sexe en 2016

En 2017, l'effectif du PNUD a légèrement changé comme il est clair dans le graphique qui suit :



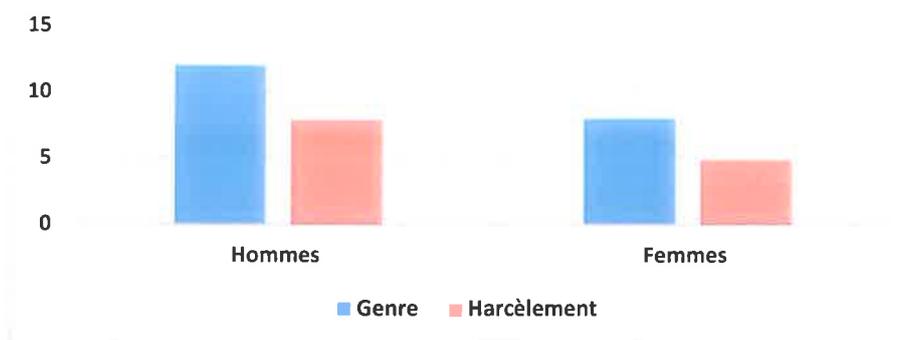
La plupart des contrats du staff féminin est de nature FTA (G6, G5, G4, G3) avec un nombre considérable des contrats de service (SB3). Le graphique ci-après explique la situation :



Le renforcement des capacités du staff en matière d'égalité des sexes est l'une des exigences du PNUD ; alors il est exigé que tout le personnel passe un nombre de cours en ligne parmi lesquels les cours sur le genre et le harcèlement. Le PNUD Mauritanie examinera les approches efficaces et efficaces afin d'allouer 15% de son budget d'apprentissage au renforcement de capacités en matière de Genre au profit du personnel.

Le tableau suivant montre le nombre de personnel qui ont passé la formation en ligne relatives au (Gender journey et le harcèlement)¹² :

¹² Il faut noter que seulement les fonctionnaires FTA ont accès à ces formations et qu'il reste encore quelques personnes qui n'ont pas encore terminer les cours sur le genre et le harcèlement. Les fonctionnaires sous contrat de service seront ciblés pour achever les deux formations mandataires.



Graphique 7 : les cours en lignes mandataires

Au niveau externe

En termes de partenariat avec les départements ministériels, le PNUD Mauritanie a établi une coopération solide en faveur du Genre. Un exemple frappant est la création des cellules Genre dans les départements ministériels suite à un arrêté ministériel qui est en cours de validation. Formées au niveau des départements ministériels concernés avec de représentants des structures concernées, chaque cellule sectorielle a pour mission de veiller à la prise en compte de l'approche Genre dans l'élaboration et la mise en œuvre de la politique sectorielle du département ministériel dans lequel elle est implantée.

Au niveau du parlement, les femmes parlementaires dans les deux chambres ont déjà profité de séries de formation sur le Genre et le Leadership féminin. Cela a permis à cette structure importante de renforcer les capacités de ces femmes dans le domaine de l'habilitation politique des femmes. Les femmes élues dans les municipales ont aussi déjà profité des mêmes séries de formation comme cible qui nécessite l'encadrement en Genre et en Leadership.

III- La stratégie Genre du PNUD Mauritanie

Suivant les orientations fournies par la Stratégie Genre globale du PNUD, le présent document intitulé Stratégie Genre du PNUD Mauritanie s'engage à prendre systématiquement en compte la dimension Genre dans tous les programmes, projets et interventions. En outre, adopter l'égalité homme-femme comme une culture interne au sein du bureau. Cette stratégie essaye de mieux répondre aux priorités et aux besoins du pays en matière d'égalité de Genre par une intégration systématique du Genre dans les actions à entreprendre.

Cette stratégie en objet ressortira la valeur ajoutée de l'intégration de la dimension Genre au niveau institutionnel aussi bien que national afin de trouver des solutions aux défis que rencontrent les femmes et filles en Mauritanie.

En outre, elle veillera à équilibrer le personnel en matière de parité. La stratégie est organisée en trois parties : la première partie relative au profil Genre de la Mauritanie est une introduction de la situation d'égalité des sexes au pays, autrement dit, quelles sont les avancées et les défis enregistrés dans ce domaine. La deuxième partie traite la réaction du PNUD global en général et PNUD Mauritanie en particulier en soulignant la situation au niveau interne (institution) et au niveau externe (partenaires). La troisième section est dédiée à la stratégie elle-même, à ses objectifs et points d'entrée et à son opérationnalisation.

Objectifs

Les objectifs de la stratégie sont divisés en trois :

- **Un objectif stratégique** : Renforcement du partenariat avec la partie nationale, les OSC et les partenaires techniques et financiers pour la prise en compte de la dimension genre ;
- **Un objectif opérationnel** : Intégration de la dimension genre dans les cycles de projets mis en œuvre par le PNUD ;
- **Un objectif institutionnel** : Amélioration/changement des procédures pour l'atteinte de la parité au sein du PNUD Mauritanie

Objectif 1 : Renforcement du partenariat avec la partie nationale, les OSC et les partenaires techniques et financiers pour la prise en compte de la dimension genre

Résultat 1 : La stratégie d'institutionnalisation du genre est vulgarisée au niveau régional et ministériel

Point d'entrée :

1.1. Organiser un atelier de vulgarisation avec la partie nationale et les PTF pour expliquer le contenu de la stratégie ;

1.2. Organiser des ateliers dans les régions pour la vulgarisation de la SNIG ;

1.3. Organiser des formations pour les responsables des cellules genre sur le genre et la SNIG afin d'assurer la formation de personnel dans leurs départements.

Résultat 2 : Des partenariats stratégiques sont établis avec différents acteurs afin de promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles

Point d'entrée :

- 1.1. Etablir un partenariat avec ONU Femmes pour profiter de son expérience dans le domaine ;
- 1.2. Etablir un partenariat avec les OSC féminines et renforcer leurs compétences en genre, plaidoyer et, communication ;
- 1.3. Impliquer plus les OSC féminines comme acteurs dans les interventions du PNUD Mauritanie.

Objectif 2 : Intégration de la dimension genre and les cycle de projets mis en œuvre par le PNUD

Résultat 1 : La dimension genre et prise d'une manière transversale et systématique dans tous les cycles des projets

Point d'entrée :

- 1.1. L'application du guide de lecture genre sur tous les projets lors de leur conception et pendant la mise en œuvre et le suivi-évaluation ;
- 1.2. Allouer des ressources en prenant compte des critères du marqueur genre ;
- 1.3. Compléter et consolider le processus Gender Seal.

Résultat 2 : Les capacités du personnel sur le genre sont renforcées

Point d'entrée :

- 1.1. Assurer un taux de 100% de réussite dans les cours en ligne relatif à la question du genre et harcèlement ;
- 1.2. Renforcer les capacités du personnel en considérant les besoins de chacun et chacune et leurs domaines de compétence ;
- 1.3. Allouer au moins 10% du budget d'apprentissage pour les activités relatives au genre.

Objectif 3 : Procédures pour l'atteinte de la parité au sein du PNUD Mauritanie améliorées/changés

Résultat 1 : Avoir des mesures adéquates pour atteindre la parité au niveau du PNUD

Point d'entrée :

- 1.1. Améliorer les mesures déjà prises par le bureau relatif à la parité (encouragement des candidatures féminines, partage des offres avec le réseau des femmes, ONG féminines...etc.) ;

- 1.2. Introduire des mesures additionnelles pour des conditions favorables à la parité (Work-life balance, horaires flexibles, travail à distance...etc.) ;
- 1.3. Avoir un système de discrimination positive lors de recrutement (repêcher les femmes candidates, un quota de 30% des dossiers recevables consacrés aux femmes lors des panels pour augmenter leurs chances de recrutement, Dans le cas où deux postes identiques, il est fortement conseillé de recruter un homme et une femme pour garder l'équilibre entre le staff...etc.) ;
- 1.4. Atteindre la parité homme-femme au niveau des comités du bureau.

Résultat 2 : Le processus de recrutement au niveau du PNUD est sensible au genre

Point d'entrée :

- 1.1. Les avis de recrutement reflètent l'égalité des sexes (les candidatures féminines sont encouragées, mentionner dans l'avis que les compétences en genre seront un atout, utiliser une langue neutre) ;
- 1.2. Lier la nature du poste avec le concept genre/égalité des sexes ;
- 1.3. Avoir un comité d'entretiens équilibré et contenant un(e) expert(e) genre ou un membre du comité genre ;
- 1.4. Veiller à ce que les candidats soient interrogés sur leurs connaissances et expérience en matière d'égalité de genre.

Opérationnalisation

La mise en œuvre de cette stratégie sera assurée à travers un travail collectif qui nécessite la contribution du staff. L'experte genre du bureau assurera le suivi des activités avec les personnes concernées. En outre, le plan d'action appoint des activités aux membres du comité genre, et donc, ils/elles assureront le suivi de ces activités.

Les membres du comité genre se réuniront systématiquement sous la présidence du Représentant Résident Adjoint (RRA) pour analyser l'état d'avancement du plan d'action GES et plan d'action Genre. Le RRA présentera les documents à la réunion du Senior Management et s'assurera de les informer sur le travail du comité et sur l'état de lieux de ses activités.

Bibliographie

- African Development Bank, Africa gender equality index, 2015
- Banque Africaine de Développement, Profil genre pays : République Islamique de Mauritanie, Janvier 2015
- Calverton, Maryland, USA et Nouakchott, Mauritanie : Groupe de Suivi Genre et ORC Macro. P.2- Office National de la Statistique, Profil de la Pauvreté en Mauritanie 2014, Juin 2015
- Office National de la Statistique, Synthèse des résultats définitifs du RGPH 2013, Avril 2015
- Ould Mohamed Lemine, Brahim et all, 2003. Indicateurs de genre en Mauritanie.
- Programme des Nations Unies pour le Développement, Rapport National sur le Développement Humain : République Islamique de Mauritanie, 08 Août 2015
- Programme des Nations Unies pour le Développement, Stratégie du PNUD pour la promotion de l'égalité des sexes, 2014-2017 : L'avenir que nous souhaitons, 2014
- Programme des Nations Unies pour le Développement, Stratégie sur la parité des sexes, 2013-2017, 2013
- République Islamique de Mauritanie, L'enquête MICS 2011, Août 2012

Annexes

Annexe 1 : TDR comité genre

Comité Genre

Termes de Référence

1. Objectifs du Comité Genre

Le Comité Genre du Bureau du PNUD en Mauritanie a un rôle essentiel de veiller à ce qu'un mécanisme d'intégration du genre soit mis en place dans le bureau de pays. Le Comité Genre aidera à la coordination des initiatives du Bureau relatives au genre, à offrir un leadership et une gestion stratégiques, à mener une bonne sensibilisation, à soutenir la politique et à renforcer les capacités, à œuvrer à la mobilisation des ressources, la planification, la programmation et la budgétisation pour assurer que l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes soient atteintes.

Le Comité Genre promouvra l'apprentissage organisationnel aux niveaux individuel et celui de l'unité de travail pour savoir comment intégrer pratiquement et efficacement l'égalité entre les sexes dans les politiques, programmes, opérations et structures du bureau de pays PNUD et des partenaires d'exécution dans le cadre des programmes existants.

2. Composition

Le Comité Genre est composé de 5 membres et présidé par le Représentant Résident Adjoint au Programme, en conformité avec la Stratégie d'Égalité du Genre 2014-2017 et la recommandation du Gender Equality Seal (GES). Le Comité Genre inclut également l'experte genre du bureau, deux staffs du Programme et deux staffs des Opérations, dont les ressources humaines et le procurement.

Pour répondre aux exigences du GES dans toutes les mesures possibles, les personnes suivantes ont été nommées membres du comité genre sous la présidence du Représentant Résident Adjoint du Programme. Il s'agit de :

- | |
|---|
| 1. Mr. José LEVY, Représentant Résident Adjoint au programme, Président du comité |
| 2. Mme. Lalla Aicha Cheikh, Experte Genre, membre |
| 3. Mr. Fah Brahim Jiddou, Leader thématique Gouvernance, membre |
| 4. Mme. Aissata Sy, Associée aux Ressources Humaines, membre |
| 5. Mr. Cheikhna Aidara, Chargé de Communication, membre |
| 6. Mme. Aminetou Baba, Assistante Procurement, membre |

3. Résumé des fonctions et des responsabilités

Conformément aux recommandations de la Stratégie d’Egalité du Genre 2014-2017, chaque membre du Comité Genre devra consacrer une bonne partie de son temps (au moins 10%) aux tâches du Comité et identifier un résultat clé dans son cadre d’évaluation de résultats (Performance Management Développement)

TACHES	Responsable(s)
Diriger la mise en œuvre et/ou de développement de la Stratégie Genre 2014-2017 du bureau, son plan d'action et ses outils de prise en compte du genre et garantir la révision régulière des programmes et projets du bureau dans une perspective de genre.	Lalla Aicha Cheikh
Garantir que toutes les Unités rapportent régulièrement sur la mise en œuvre d'actions prévues indiquées dans le plan d'action de la Stratégie d’Egalité du Genre. Le Comité Genre recommandera des améliorations en cas de besoin.	José Levy
S'assurer que le rapport de gestion du Coordinateur Résident et les autres rapports pertinents des managers seniors, y compris ceux de la gestion basée sur les résultats, incluent des informations suffisantes et concises sur le progrès de l'action du bureau de pays dans le domaine du genre.	José Levy
Garantir qu'un plan de suivi & évaluation du genre soit mis en œuvre.	Aminetou Baba
Offrir des conseils et coordination pour l'orientation et l'apprentissage systématiques de tout le personnel du PNUD et des partenaires, pour améliorer leur capacité à intégrer entièrement la dimension genre dans les politiques, les programmes et les projets.	Lalla Aicha Cheikh
Garantir que les gestionnaires des programmes partagent leur travail au moment opportun, avec les communautés et plateformes de connaissance pratiques.	Aidara Cheikhna
S'assurer que les politiques dans le lieu de travail comme le harcèlement sexuel et l'équilibre de vie au travail (work-life balance) soient exécutées et que les membres du personnel soient conscients de ces politiques.	Aissata Sy

Travailler avec la section des ressources humaines pour garantir un processus de recrutement sensible au genre et s'assurer que la parité de sexe est promue à tous les niveaux.	Lalla Aicha Cheikh
Garantir que des partenariats visant à promouvoir le genre, comme défini dans la Stratégie d'Égalité du Genre, soient exécutés avec le gouvernement, les ministères clés et les organisations de la société civile (en particulier, les organisations des femmes).	Fah Jiddou
Renforcer la dimension genre dans les activités inter-agences et promouvoir la gestion du réseau genre entre le gouvernement, les agences de l'ONU et les organisations de la société civile.	Lalla Aicha Cheikh
S'assurer que le suivi pour l'intégration adéquate de la perspective genre dans les programmes et les projets et la recherche du genre dans les processus de recrutement soient bien respectés par le personnel responsable de ces tâches.	Aminetou Baba
Faire le suivi de Marqueur Genre (Gender Marker), promouvant son usage et garantir une amélioration dans le Bureau de Pays.	Fah Jiddou

4. Mise en œuvre du Plan d'Action

- Chaque membre du comité jouera son rôle et poursuivra les tâches attribuées ;
- Le Comité Genre tiendra des réunions chaque deux mois pour mesurer le progrès réalisé, échanger les expériences et planifier les activités à mener. Le président du Comité pourra convoquer des réunions supplémentaires pour adresser des problèmes émergents ;
- Le président du Comité informera les réunions de Senior Management chaque trois mois, sur l'avancement du travail et évoquera les questions relatives au genre qui nécessitent une attention particulière. Une mise à jour sur la mise en œuvre de la stratégie sera aussi incluse dans les travaux des réunions de réflexion du Personnel du Bureau de Pays.

5. Mandat

En conformité avec la Stratégie d'Égalité du Genre 2014-2017 (corporate) ainsi bien que le Gender Equality Seal 2014-2017, le comité a fixé son mandat à 2016-2017. Avec une nouvelle Stratégie Genre est un nouveau Plan GES, le comité sera réorganisé en termes de membership, tâches et calendrier (chronologie) selon les nouvelles recommandation

Annexe 2 : Grille et note de lecture Genre

CRITERES DE PRISE EN COMPTE DE LA DIMENSION GENRE dans quoi ?	DEGRE DE LA PRISE EN COMPTE DE LA DIMENSION GENRE dans					
	0%	25%	50%	75%	100%	Suggestion
I- Analyse de la situation/contexte/ Justification	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
I.1. Le profil socio-économique des femmes/hommes/filles/garçons dans la région, est-il reflété dans le document ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
I.2. Quels sont les besoins/contraintes des femmes/hommes/filles/garçons ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
I.3. Est-ce que le profil d'activités de femmes/hommes/filles/garçons est entamé dans le document ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
I.4. Est-ce que le profil d'accès aux ressources et de contrôle de femmes/hommes/filles/garçons, est visible dans le document ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

I.5. Quels sont les facteurs d'influence relatifs aux différences de genre ?	<input type="checkbox"/>								
I.6. Quels sont les conventions et les traités liés à cette problématique au niveau national/ international ?	<input type="checkbox"/>								
I.7. Existents-ils des formes d'inégalités de sexe ?	<input type="checkbox"/>								
II- Objectifs et résultats attendus ??entendu									
II.1. Y-a-t-il un objectif (s) spécifique (s) tenant compte du genre ?	<input type="checkbox"/>								
II.2. Les résultats sont-ils désagrégés par sexe ?	<input type="checkbox"/>								
II.3. Y-a-t- il un résultat (s) attendu spécifique (s) tenant compte du genre ?	<input type="checkbox"/>								
III- Stratégie									

III.1. Est-ce que les stratégies sont-elles adaptées aux besoins des femmes/hommes/filles/garçons ?	<input type="checkbox"/>						
III.2. Y- a- t-il une stratégie spécifique pour améliorer les conditions de vie des femmes/hommes/filles/garçons d'une manière équitable ?	<input type="checkbox"/>						
IV- Cadre de ressources et de résultats							
IV.1. Quel est le budget mobilisé sensible au genre ?	<input type="checkbox"/>						
IV.2. Y- a- t- il une portion du budget alloué pour la lutte contre le travail non-rémunéré ?	<input type="checkbox"/>						
V- Suivi/Evaluation							
V.1. Est-ce que les femmes et les hommes, les filles et les garçons bénéficient équitablement des ressources du projet ?	<input type="checkbox"/>						

V.2. Y-a-t-il une identification des facteurs qui facilitent / entravent les efforts du projet pour l'égalité entre les sexes ?	<input type="checkbox"/>								
V.3. Y-a-t-il des modifications/améliorations apportées en cours de projet afin de mieux prendre en considération des aspects genre ?	<input type="checkbox"/>								
V.4. Est-ce que les inégalités entre les femmes et les hommes/ les filles et les garçons ont été réduites ?	<input type="checkbox"/>								
V.5. Le projet offre-t-il le même appui aux capacités et aux potentialités des femmes et des hommes, des filles et des garçons ?	<input type="checkbox"/>								
V.6. Y-a-t-il une augmentation de la participation/ autonomisation significative des femmes ?	<input type="checkbox"/>								
V.7. Quel(s) leçon(s) tiré(e)s lors de l'intégration de la problématique genre ?	<input type="checkbox"/>								

I- La Phase Diagnostic	
CRITERES	ELEMENTS EXPLICATIVES
I.1. Le profil socio-économique des femmes/hommes dans la région, est-il reflété dans le document ?	Ce critère renvoi à l'âge, l'ethnie, la situation familiale, le niveau d'étude et le lieu de résidence
I.2. Quel sont les besoins/contraintes des femmes/hommes ?	Cela signifie les besoins pratiques, les intérêts stratégiques, les attentes et les obstacles des bénéficiaires
I.3. Est-ce que le profil d'activités des femmes/hommes est entamé dans le document ?	Cela comprend le travail reproductif, productif, communautaire, le lieu d'activité, les ressources nécessaires et les compétences professionnelles
I.4. Le profil d'accès aux ressources et de contrôle de femmes/hommes, est-il visible dans le document ?	Cela veut dire l'accès aux ressources, les bénéfices, les processus décisionnels et le contrôle
I.5. Quel sont les facteurs d'influence relatifs aux différences de genre ?	Ces facteurs sont la division du travail, le type de travail, l'écart de salaire et la chance d'accès à l'emploi
I.6. Y a-t-il un objectif (s) tenant compte du Genre ?	Cela signifie qu'au moins un des objectifs généraux/spécifiques soit relative à la question genre

I- La Phase Planification/Mise en œuvre	
II.1. Quels sont les conventions et les traités liés à cette problématique au niveau national/international ?	Ce sont les engagements spécifiques liés à ce problème dans les objectifs internationaux et obligations découlant des traités et des lois nationales relatives au sujet de la situation des femmes et des filles
II.2. Existente-ils des formes d'inégalités de sexe ?	Cela renvoie au type d'inégalités, les inégalités existantes, les inégalités qui risquent d'être renforcées par l'intervention
II.3. Le projet offre-t-il le même appui aux capacités et aux potentialités des femmes et des hommes ?	C'est avoir un soutien équitable aux hommes aussi bien qu'aux femmes offert par le projet
II.4. Y-a-t-il une augmentation de la participation/autonomisation significative des femmes ?	Cela signifie l'aspect "empowerment" via les organisations, les ONG et les coopératives féminines
II.5. Quel est le budget mobilisé sensible au genre ?	C'est le montant dépensé pour la dimension genre et égalité dans les activités, les formations et les ateliers
II- La Phase Suivi/Evaluation	

<p>III.1. Les femmes et les hommes, bénéficient-ils équitablement des ressources du projet ?</p>	<p>Cela veut dire que la proportion de femmes et d'hommes parmi les bénéficiaires soit mesurable. Ce bénéfice doit être réparti équitablement entre les femmes et les hommes</p>
<p>III.2. Y-a-t-il une identification des facteurs qui facilitent / entravent les efforts du projet pour l'égalité entre les sexes ?</p>	<p>Cela comprend les facteurs prévus/imprévus influençant positivement ou négativement la mise en œuvre des activités liées à l'égalité</p>
<p>III.3. Y-a-t-il des modifications/améliorations apportées en cours de projet afin de mieux prendre en considération des aspects genre ?</p>	<p>Ce sont les mesures amélioratrices et rectificatives pour améliorer le status quo</p>
<p>III.4. Est-ce que les inégalités entre les femmes et les hommes ont été réduites ?</p>	<p>Cela renvoie à la diminution des déséquilibres entre la situation des femmes et la situation des hommes du groupe cible d'une manière mesurable</p>
<p>III.5. Le projet a-t-il permis d'améliorer les conditions de vie des femmes et des hommes d'une manière équitable ?</p>	<p>Ce sont les changements relatifs dans la situation des femmes et des hommes</p>
<p>III.6. Quel(s) leçon (s) tiré(e)s lors de l'intégration de la problématique genre ?</p>	<p>C'est l'intégration de la dimension genre dans les produits et les services générés par les projets</p>

Annexe 3 : checklist genre pour l'UNDAF

Checklist pour l'intégration de la dimension genre dans l'UNDAF

CRITERES DE PRISE EN COMPTE DE LA DIMENSION GENRE	DEGRE DE LA PRISE EN COMPTE DE LA DIMENSION GENRE				Suggestion/ commentaire
	Oui	Non	Partiellement		
I- La Feuille de route :					
I.1. Les besoins en capacités d'intégration du genre dans l'UNDAF sont-ils identifiés ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
I.2. Les TDR du consultant (e) retenu (e) pour appuyer le processus de l'UNDAF tiennent ils compte de l'intégration de la dimension genre ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
I.3. Les experts genre de l'ONU, de la Partie Nationale et de l'Organisation de la Société Civile sont-ils/elles identifié(e)s ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
I.4. Les conclusions et les leçons apprises sur le genre, tirées de l'évaluation de l'UNDAF précédent, sont-elles prises en compte ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

I.5. Les études clés liées au genre sont-elles considérées/ciblées lors de la formulation de l'UNDAF ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I-6. L'avantage comparatif de l'ONU dans le domaine de l'égalité des sexes est-il mis en évidence ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
II- L'analyse de pays :				
II.1. L'ensemble des acteurs concernés par l'égalité des sexes sont-ils associés au processus ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
II.2. Les études genre existantes sont-elles utilisées en tant que références (ODD, SCAPP, Profil genre, Rapport National de Développement Humain, Rapport sur le CEDAW CEDEF ? Rapport sur la plateforme de Beijing, etc.) ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
II.3. Les données désagrégées par sexe sont-elles utilisées ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
II.4. Les problèmes d'égalité entre les sexes sont-ils évoqués dans les différents secteurs ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

III- La planification stratégique					
III.1. Les priorités en matière d'égalité entre les sexes dans le cadre de l'exercice de priorisation stratégique sont-elles mises en évidence ?	<input type="checkbox"/>				
III.2. Les résultats (effets/produit) sont-ils sensibles au genre ?	<input type="checkbox"/>				
III.3. Le budget disponible, prévoit-il des activités genre (formations, études, voyages d'études, etc.)	<input type="checkbox"/>				
III.4. L'impact des interventions sur les femmes, les hommes, les filles et les garçons est-il examiné ?	<input type="checkbox"/>				
III.5. Les activités prévues impliquent-elles les femmes et les hommes ?	<input type="checkbox"/>				
III.6. Les indicateurs permettant de mesurer les changements dans les	<input type="checkbox"/>				

relations entre les sexes sont-ils identifiés ?					
IV- La mise en œuvre et S & E					
IV.1. La dimension genre est-elle un thème transversal dans l'UNDAF ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
IV.2. Le système d'évaluation tient-il compte de l'égalité de sexe ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
IV.3. Les techniques de collecte des données sensibles au genre sont-elles utilisées ? (Des focus groupes séparés, la collecte des données qualitatives et quantitatives ... etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
IV. 4. Le score card genre et l'audit participatif genre sont-ils utilisés dans l'évaluation de l'UNDAF ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Annexe 4 : checklist genre pour le CPD

Checklist pour l'intégration du genre dans le Document de Programme de Pays (CPD)

PNUD Mauritanie

L'égalité des sexes est un objectif principal du PNUD et un facteur déterminant pour la réalisation de développement. Il a, en effet, été largement démontré qu'il est impossible d'atteindre un développement humain durable en négligeant les besoins et droits humains des groupes défavorisés, parmi lesquels, les femmes essentiellement. La réduction des inégalités/disparités apparaît, par conséquent, comme une problématique transversale qui devrait sous-tendre l'ensemble des interventions de l'organisation ainsi que dans ses programmes et documents tel que le Document de Programme de Pays (CPD). Ceci est un outil simple qui tient en compte les recommandations de la certification du PNUD, le Gender Equality Seal (GES), le plan Stratégique du PNUD ainsi que la Stratégie du PNUD pour l'égalité des sexes afin de mieux intégrer la dimension genre dans chaque composante du CPD.

CRITERES DE PRISE EN COMPTE DE LA DIMENSION GENRE	DEGRE DE LA PRISE EN COMPTE DE LA DIMENSION GENRE			Suggestion/ commentaire
I- Le Rationnel du Programme :	Oui	Non	Partiellement	
I.1. Cette section comprend-elle des données liées à des questions de développement (pauvreté, Droit des femmes, participation politique des femmes, Droits humains etc.) ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

I.2. Les données utilisées sont-elles ventilées par sexe ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I.3. Un(e) expert genre est -il/elle consulté(e) et associé(e) tout au long du processus et à tous les niveaux ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I.4. Les succès clés et les recommandations critiques liée à l'égalité des sexes par rapport au CPD précédent sont t-ils pris en considération ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
II- Les priorités et les Partenariats :				
II.1. La stratégie que le bureau suivra en matière du genre est-elle énoncée clairement et brièvement au début de cette section ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
II.2. Le document explique-t-il comment le PNUD appuiera les changements de transformation liés à l'égalité des sexes dans au moins un domaine d'intervention prioritaire ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
II.3. Parmi les partenaires du PNUD, y a-t-il une collaboration avec les ONG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

féminines, le MASEF, le MEF, le MJ sur des questions liées à l'égalité du genre ?					
II.4. Les questions de l'égalité du genre sont-elles articulées dans la théorie du changement ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
III- Gestion des programmes et des risques					
III.1. La participation des organisations féminines et des mécanismes féminins responsables de l'égalité des sexes est -elle associée à la mise en œuvre et au suivi du programme ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
III.2. Les risques liés au genre et leurs influences sur les ajustements de la stratégie sont-ils abordés dans le document ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
III .3. Le document explique-t-il comment éviter les risques, les atténuer ou bien les gérer ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
III.4. Les étapes suivies par le bureau pour l'amélioration, l'efficacité et l'efficience du programme sont-elles expliquées ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

IV- Le suivi-évaluation :				
IV.1. Le marqueur de genre est t- il considéré dans le système de suivi et d'évaluation ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
IV.2. Cette section, considère-t-elle la disponibilité, de la fiabilité et de l'actualité des données désagrégées ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
IV.3. L'utilisation d'un system de suivi sensible au genre est -elle prévue ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
IV. 4. La mitigation des risques à caractère genre est-elle traité dans le document ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
V- Cadre des résultats et des ressources :				
V.1. Existe-il une cohérence entre l'analyse situationnelle genre et le programme proposé ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7

V.2. Les objectifs, résultats, produits et indicateurs sont-ils sensibles à l'égalité du genre ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
V.3. Le programme prévoit-il une allocation de 15% aux activités genre ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
V.4. Le programme existe-t-il une réflexion sur les principaux partenariats?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

R

Annexe 5 : Plan d'action genre biennuel 2017 -2018

PLAN D'ACTION GENRE DU BUREAU 2017-2018

Domaines	Activités à entreprendre	Budget (USD)	Membres/Structures impliquées	2017				2018				Résultats attendus	Commentaires		
				T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4				
Capacité interne	Revue des documents de programmes/projets pour la prise en compte de la dimension genre	0	Unité Gouvernance et Unité DD											Avoir des projets sensibles au genre	
	Suivi de la mise en œuvre des activités du plan d'action du GES	0	Bureau											Avoir, au moins, la médaille bronze en 2018	
	Actualisation/attribution du Gender Marker aux projets	0	Bureau											Avoir des projets sensibles au genre	
	La mise à disposition des documents genre	0	Bureau											Un bureau sensible au genre	
Gestion des connaissances	Montage d'un documentaire qui explique l'engagement du PNUD en matière d'égalité des sexes	1 000	Communication/Bureau											Articuler les résultats atteints selon le plan stratégique genre du PNUD	
	Conception/ impression des documents genre par un/e infographiste	1 000	Communication/Bureau											Les documents genre en bonne forme	
	L'introduction/présentation des documents genre au staff	0	Le personnel											Un bureau sensible au genre	

Formation	Formation sur le Genre/SNIG pour les femmes parlementaires	0	OSC							Un parlement sensible au genre	
	Formation sur le Genre et l'énergie	0	Ministère de l'énergie/SOMELEC							Faire comprendre la liaison entre l'énergie et l'égalité des sexes	Dans le cadre du projet mini grids
	Formation sur la prise en compte de la dimension Genre dans le marché du travail	0	MASEF							Avoir une OSC sensible au genre au niveau des wilayas	Dans le cadre du projet "Habilitation économique des femmes rurales"
	Formation du GTR sur le Genre et le changement climatique	0	MIDEC							Avoir des groupes régionaux sensibles au genre et le CC	Dans le cadre du projet PAGORDEL
Partenariat	Formation avec le MJ sur le genre et l'extrémisme violent	0	MJ								Dans le cadre de nouveau Projet financé par le Japon
	La réalisation d'une étude d'évaluation des activités PNUD en matière d'EG du 2014-2017 (PS)	5000	OSC							Promouvoir l'égalité des sexes	
	Appui à une activité d'autonomisation des femmes	5000	OSC							La promotion de l'autonomisation des femmes	
	Appui aux activités de la célébration du 5-8 mars	4000	MASEF							Articuler le rôle du PNUD en matière d'égalité des sexes	

Annexe 6 : Synthèse du Plan d'action GES

Statut		
Réalisée	En cours	Pas entamée

1. Gestion			
Indicateur 1.1: Système de responsabilisation de la gestion mis en place et fonctionnel			
Activité	Réalisée	En cours	Pas entamée
1.1			
1.2			
1.3			
Indicateur 1.2: Une équipe de liaison sur le Genre (GFT) active et efficace			
Activité	Réalisée	En cours	Pas entamée
1.4			
1.5			
Indicateur 1.3. Ressources adéquates disponibles pour la prise en compte du genre			
Activité	Réalisée	En cours	Pas entamée
1.6			
1.7			
2. Capacités			
Indicateur 2.1 Personnel a une perspective de base commune sur la prise en compte du genre			
Activité	Réalisée	En cours	Pas entamée
2.1			
2.2			
Indicateur 2.2. Le Bureau de Pays a les capacités techniques appropriées pour la prise en compte du genre			
Activité	Réalisée	En cours	Pas entamée
2.3			
2.4			
Indicateur 2.3. Mesures stratégiques prises pour renforcer les capacités du Bureau de Pays sur le genre			
Activité	Réalisée	En cours	Pas entamée
2.5			
2.6			

2.7			
3. Climat favorable			
Indicateur 3.1. Des politiques générales sur le genre au lieu de travail sont adaptées et exécutées			
Activité	Réalisée	En cours	Pas entamée
3.1			
3.2			
3.3			
Indicateur 3.2. Des directives sur la parité entre les sexes sont adoptées et appliquées			
Activité	Réalisée	En cours	Pas entamée
3.4			
3.5			
Indicateur 3.3. Des processus ouverts et participatifs			
Activité	Réalisée	En cours	Pas entamée
3.6			
3.7			
3.8			
4. Gestion des Connaissances			
Indicateur 4.1 Des produits de connaissance sur l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes sont élaborés et diffusés			
Activité	Réalisée	En cours	Pas entamée
4.1			
4.2			
4.3			
Indicateur 4.2. Le plan de communication et les matériels du Bureau de Pays reflètent l'attachement aux questions de l'égalité du genre			
Activité	Réalisée	En cours	Pas entamée
4.4			
4.5			
4.6			
5. Programmes / Projets			
Indicateur 5.1 La prise en compte du genre dans les programmes est guidée par les cadres et stratégies généraux du genre			
Activité	Réalisée	En cours	Pas entamée
5.1			
5.2			
Indicateur 5.2 Systèmes mis en place pour l'intégration du genre dans le cycle du projet			

5.3			
Indicateur 5.3 "Le potentiel d'égalité entre les sexes" est pris en compte dans le portefeuille des programmes du Bureau de Pays			
Activité	Réalisée	En cours	Pas entamée
5.4			
5.5			
5.6			
6. Partenariats			
Indicateur 6.1 Les collaborations avec différents acteurs nationaux autour des objectifs de l'égalité entre les sexes			
Activité	Réalisée	En cours	Pas entamée
6.1			
6.2			
6.3			
Indicateur 6.2 Participation systématique aux mécanismes de coordination inter-organisations pour l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes			
Activité	Réalisée	En cours	Pas entamée
6.4			
6.5			
7. Les résultats/impacts de l'égalité entre les sexes			
Indicateur 7.1 Les programmes du PNUD apportent d'importantes contributions à l'égalité entre les sexes			
Activité	Réalisée	En cours	Pas entamée
7.1			
7.2			
Indicateur 7.2. Le Bureau de Pays a contribué de manière significative à la sensibilisation sur les questions de parité entre les sexes			

Activité	Réalisée	En cours	Pas entamée
7.3			
7.4			

Approuvé par le Senior Management		
Mario Samaja	José Levy	Leon Badibanga
