



*Au service
des peuples
et des nations*

STRATÉGIE GENRE DU PNUD MALI 2018 - 2020



TABLE DES MATIERES

SIGLE ET ABREVIATION	3
I –AVANT PROPOS	4
II - INTRODUCTION	4
II.2.2 – Brève présentation de la situation genre au Mali :.....	6
II.2.2.1 - Indice d'inégalité de genre (IIG) au Mali	6
III – METHODOLOGIE UTILISEE	79
IV. - PREMIERE PARTIE : CONTEXTE INTERNATIONAL ET NATIONAL EN MATIERE DE GENRE ET D'EGALITE DES SEXES	80
V.- DEUXIEME PARTIE : COMMENT RENFORCER L'INTEGRATION DU GENRE DANS LE FONCTIONNEMENT DU BUREAU PAYS AU MALI	146
VI.- TROISIEME PARTIE : ORIENTATIONS STRATEGIQUES AU NIVEAU EXTERNE : RENFORCEMENT DE L'INTEGRATION DU GENRE DANS LE PROGRAMME PAYS ..	191
VII. – CONCLUSION, RECOMMANDATIONS ET PERSPECTIVES	224
VII.1 – RECOMMANDATIONS PERTINENTES :	224
VII.2 – CONCLUSION GENERALE :	224
VIII. - PLAN D'ACTION DE LA STRATEGIE GENRE 2018 - 2020	29

SIGLES ET ABBREVIATIONS

BSG	:Budgetisation Sensible au Genre
CAFO	:Coordination des Associations et ONG Féminines
CEDEF	: Convention sur l'Elimination de toutes les formes de Discrimination à l'Egard des Femmes
CREDD	:Cadre Stratégique pour la Relance Economique et le Développement Durable
CSCR	:Cadre Stratégique pour la Croissance et la Réduction de la Pauvreté
DSRP	:Document Stratégique de Réduction de la Pauvreté
FTA	:Fixed-Term Appointment
GES	:Gender Equality Seal
GTGD	: Groupe Thématique Genre et Développement
MPFEF	:Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant & de la Famille
ODD	:Objectifs de Développement Durable
OMD	:Objectifs Millénaires de Développement
ONG	:Organisation Non Gouvernementale
ONU	: Femmes Entité des Nations Unies pour l'Egalité des sexes et l'Autonomisation des Femmes
OSC	:Organisation de la Société Civile
PA	:Permanent Appointment /Contrat Permanent
PAG	:Programme d'Action du Gouvernement
PDA/RN	:Programme de Développement Accéléré des Régions du Nord Mali
PNG	:Politique Nationale Genre du Mali
PTF	:Partenaires Techniques et Financiers
SNU	:Système des Nations Unies
TDR	:Termes De Référence
UNDAF	:United Nations Development Assistance Framework
UNDP	:Programme des Nations Unies pour le Développement
UNICEF	:Fond des Nations Unies pour l'Enfance
UNFPA	:Fond des Nations Unies pour la Population
VBG	:Violences Basées sur le Genre

I.-AVANT PROPOS

L'élaboration de la stratégie pour la promotion du Genre et de l'Égalité des sexes est incontournable dans le processus de développement durable ; La Stratégie pour la prise en compte de l'égalité des sexes, trouve son fondement dans le fait que la prise en compte de la question du genre fait partie de la vision d'un développement inclusif et équitable du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD). La stratégie vient donc confirmer la volonté du Bureau PNUD-Mali d'intégrer de façon optimale la dimension genre dans sa démarche d'opérationnalisation, en capitalisant les acquis et en renforçant les mécanismes institutionnels existants pour accélérer les progrès en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, tant au sein du Bureau, qu'au niveau national. L'engagement du Bureau PNUD-Mali s'est concrétisé par son inscription dans le processus du «Gender Equality Seal» en 2016 label qui vise à mettre en évidence l'excellence des résultats obtenus par les bureaux du PNUD en matière d'égalité des sexes.

Le PNUD vient d'élaborer au niveau corporate sa nouvelle stratégie Genre pour la période 2018 -2021 qui énonce les principes fondamentaux du PNUD et les priorités pour atteindre les objectifs de l'égalité entre les hommes et les femmes du Plan stratégique du PNUD à travers le cadre d'orientation Signature Solution 6 « renforcer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles » dans les trois contextes de développement visant: i) l'élimination de la pauvreté sous toutes ses formes et dimensions ; ii) l'accélération des transformations structurelles pour le développement durable et iii) le renforcement de la résilience aux chocs et aux crises. Le Bureau Pays du PNUD Mali a également effectué en 2015 une auto-évaluation dans le cadre du « Gender Equality Seal Initiative » pour mesurer ses capacités de prise en compte de la dimension genre dans sept domaines de performance : les mécanismes et outils, le renforcement de capacités internes, l'environnement de travail, le cycle de programmation, la communication, les partenariats, et enfin résultats/impact. Les résultats de l'évaluation ont permis d'identifier les lacunes du bureau pour l'atteinte de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Pour rehausser les performances du bureau et combler le déficit identifié, il est prévu un certain nombre d'initiatives dont l'élaboration d'une stratégie Genre assortie d'un plan d'action pour la période 2018-2020 Cette stratégie sera basée sur la stratégie Genre « corporate » du PNUD au niveau global et viendra appuyer la mise en œuvre des priorités du Gouvernement du Mali en matière de Genre telle qu'énoncé dans la déclaration de politique générale du gouvernement.

Pour atteindre un niveau de certification maximal, le bureau entend miser sur le développement des compétences de son personnel, le renforcement de la représentativité des femmes au sein du bureau et l'amélioration de l'environnement du travail « sensible au genre ». Au niveau de ses interventions, le bureau va œuvrer pour le renforcement de l'intégration du genre dans le cycle de vie des programmes et des projets, et pour un partenariat plus étroit avec les acteurs clés nationaux et les partenaires du Système des Nations Unies pour, ensemble, faire face à ce défi du développement qu'est l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ; défi que le Gouvernement de la République du Mali s'est engagé à relever.

La présente stratégie du PNUD -Mali pour l'égalité des sexes définie pour la période 2018 - 2020, a pour objectif de contribuer à la promotion du développement humain et de la réduction des inégalités, tout en assurant l'autonomisation des femmes et en garantissant la protection de leurs droits.

Cette stratégie traduit l'engagement et la volonté du Bureau pays à œuvrer pour l'égalité des sexes, avec pour but de faire du PNUD - Mali, un bureau sensible au genre.et capable d'obtenir des résultats de développement dans la réduction des inégalités.

Cette volonté engagée par le Bureau PNUD-Mali intervient dans un contexte mondial marqué par l'agenda 2030 en faveur des Objectifs de Développement Durables (ODD), auquel le gouvernement du Mali a adhéré. Cet engagement du PNUD au Mali, intervient également dans la période de gestion des crises sociopolitiques provoquées par les mouvements de rébellions et de djihadistes qui ont aggravé la violation des droits des femmes et des filles.

Cette volonté du PNUD au Mali vient au moment où le Pays a fort besoin de l'opérationnalisation de la loi N° 2015-052 adoptée par l'Assemblée Nationale le 18 décembre 2015, qui marque la volonté du Gouvernement de renforcer la présence des femmes dans les sphères de décision, et reste une nécessité au regard du faible nombre des femmes au niveau des postes nominatifs et les difficultés qu'elles rencontrent lors de l'établissement des listes de candidature en vue des postes électifs. En effet, il est établi qu'à travers l'opérationnalisation de cette loi, le département en charge de la promotion de la femme pourra honorer certains engagements du Mali liés notamment à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes adoptée en 1979 et ratifiée par le Mali, le 10 septembre 1985 sans aucune réserve, à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples (CADHP) et son Protocole additionnel, le protocole de Maputo ratifié en 2005 et le plan d'action 1325 revu en 2015, visant la mise en œuvre de la résolution du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité.

Tous ces textes engagent l'État malien à mettre en œuvre des mesures d'actions positives visant à garantir aux femmes une participation égale à celle des hommes à la vie politique et socioéconomique.

Cette Stratégie Genre initiée par le bureau PNUD-Mali contribuera à la réalisation des ODD, y compris la promotion de l'égalité des sexes en donnant les moyens aux femmes de devenir des agents du changement et d'avoir un pouvoir d'action dans les processus décisionnels et de développement qui influent sur leur vie. La stratégie genre du PNUD-Mali, qui s'inscrit dans le cadre du Gender Equality Seal, encourage l'adoption des politiques et mécanismes destinés à promouvoir l'égalité entre les sexes et qui atteste de son engagement et de ses performances. D'une part, il s'agira de favoriser le renforcement de l'intégration du genre dans le fonctionnement du Bureau, en mettant essentiellement l'accent sur le renforcement des capacités du personnel et l'amélioration de l'environnement de travail. Cela passe par le développement des compétences et le partage des connaissances du personnel, le renforcement de la représentativité des femmes et l'amélioration de l'environnement de travail sensible au genre. D'autre part, la Bureau va œuvrer pour le renforcement de l'intégration du genre dans le cycle de vie du programme et des projets.

L'accent sera aussi mis sur le développement des partenariats, l'adoption d'une approche et des méthodes centrées sur la personne, en veillant à l'adoption d'un langage sensible au genre.

II - INTRODUCTION

II.1 – Contexte stratégique :

La complexité et l'interdépendance croissantes des défis que le monde doit relever exigent des actions suivies de la part de la communauté internationale, du système des Nations Unies en général et du PNUD en particulier.

Le Programme 2030 et les objectifs de développement durable représentent un engagement universel à surmonter ces défis dans les années à venir. L'étendue et la portée de ces objectifs sont à la mesure de la complexité du développement durable dans le monde moderne et de l'ampleur des défis à relever.

Dans sa résolution 71/243 en date du 21 décembre 2016 sur l'examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies, l'Assemblée générale a arrêté, à l'échelle du système, les grandes orientations stratégiques et les modalités opérationnelles de la coopération pour le développement et, à l'échelle des pays, les modalités du système des Nations Unies. Elle a décrit comment les organismes des Nations Unies devraient aider les pays à mener à bien le Programme 2030 et les accords connexes et défini un ensemble d'orientations et d'activités à l'intention des organismes du système des Nations Unies, notamment du PNUD. La réforme en cours du système des Nations Unies, qui précisera les modalités de renforcement de la coordination et de l'efficacité des activités, aura un impact direct sur les travaux du PNUD au cours des années à venir.

Des progrès impressionnants ont été accomplis dans de nombreux domaines du développement durable. Alors que le taux mondial de pauvreté atteignait 35 % en 1990, on ne comptait plus que 10 % de pauvres, soit 1 milliard de moins, en 2016. Le monde a pris conscience du changement climatique et s'est uni pour le combattre. Les technologies numériques et les avancées de l'intelligence artificielle induisent des transformations des économies et des sociétés, libérant ainsi un potentiel phénoménal qui pourrait être mis au service du progrès. Quelque 650 millions de personnes vivent encore dans l'extrême pauvreté, surtout à cause de la marginalisation et de la discrimination dans le système socioéconomique de développement ; De plus en plus d'hommes, de femmes et d'enfants souffrent de l'aggravation des inégalités à l'intérieur des pays et au niveau international : les disparités entre pays avancés et pays à faible revenu persistent, tandis que les pays à revenu intermédiaire abritent encore un grand nombre de personnes très pauvres. Les inégalités entre les sexes, notamment la discrimination et la violence à l'encontre des femmes et des filles, continuent d'entraver les progrès mondiaux à de multiples égards.

Les femmes et les filles représentent toujours une forte proportion de la population touchée par la pauvreté multidimensionnelle. Les groupes vulnérables sont marginalisés par l'existence d'obstacles structurels et de normes et pratiques discriminatoires. L'urbanisation, l'évolution démographique et les progrès technologiques à venir risquent de perturber les progrès si les effets positifs qu'ils pourraient produire ne sont pas canalisés.

Une des solutions importantes préconisées est de promouvoir l'égalité hommes-femmes, ainsi que l'autonomisation des femmes et des filles. Des inégalités persistent entre les sexes dans toutes les régions du monde ; elles se manifestent par la répartition inégale des travaux domestiques, l'absence d'accès équitable à la prise de décisions et l'inégalité d'accès aux services de base, aux ressources et aux finances. S'attaquer à ces inégalités et à leurs causes structurelles, ainsi qu'aux pratiques discriminatoires qui les perpétuent exige des interventions multisectorielles suivies. Cette solution type sera mise en œuvre en collaboration avec l'OIT,

le FNUAP, ONU-Femmes et d'autres organismes pour mettre au point des interventions qui permettent de réformer les lois, institutions et politiques discriminatoires. Elle donnera aux femmes et aux filles accès à un travail décent dans les secteurs formel et informel, ainsi qu'aux services et infrastructures de base, notamment à l'énergie propre et aux services d'assainissement et garantira leur sécurité physique. En outre, cette solution prévoit la mise en œuvre de mesures d'appui pour promouvoir une participation égale des hommes et des femmes à la vie sociale et politique. Les interventions dans ces domaines contribueront à garantir un accès plus équitable à la transformation des moyens de subsistance et à renforcer la résilience des femmes en menant des politiques économiques et environnementales viables et soucieuses de l'égalité des sexes. Cette solution type sera mise en œuvre en partenariat avec les organismes apparentés compétents, compte tenu en particulier du rôle qu'ont joué des organismes tels qu'ONU-Femmes et l'OIT dans l'établissement de normes et de règles. Le PNUD appuiera, comme il en a été prié, l'intégration d'une perspective sexospécifique dans les stratégies de développement de façon à ce qu'il soit tenu compte de la problématique hommes-femmes dans la mise en œuvre du Programme 2030 et des accords connexes.

L'égalité des sexes constitue un des principes directeurs du nouveau programme de développement durable qui comprend un ensemble de 17 objectifs mondiaux (ODD) à atteindre d'ici 2030, adopté le 25 Septembre 2015 par les États membres de l'ONU au Sommet sur le développement durable. À travers un objectif spécifiquement dédié à l'égalité ainsi qu'à l'intégration transversale du genre, cet agenda 2030 permettra d'apporter une réponse aux causes structurelles des inégalités et des discriminations. Il s'agit d'adresser à la fois une question de droits humains et de développement. Une telle stratégie constitue une garantie de l'efficacité des politiques de développement. Le Mali à l'instar des autres pays s'est engagé dans l'agenda 2030 et a donc souscrit aux objectifs de développement durable y compris les ODD 5 et 16, à savoir parvenir au respect de l'équité et à l'égalité des sexes et contribuer à l'autonomisation des femmes et les filles.

II.2 – Problématique du genre et des inégalités au Mali :

II.2.1 – Pays à faible niveau de Développement Humain :

Le Mali est classé dans la catégorie des pays à faible niveau de développement humain avec un indice de développement humain (IDH) de 0,442 en 2015 contre 0,419 en 2014. L'IDH du Mali (0,442) est inférieur à la moyenne de 0,497 pour les pays du groupe de développement humain faible, et en dessous de la moyenne de 0,523 pour les pays d'Afrique subsaharienne, pays qui sont proches du Mali en 2015 selon l'IDH et dans une certaine mesure en termes de taille de la population dont le Burkina Faso et le Niger. Le Mali est classé 175e sur les 188 pays concernés selon l'Indice de développement humain 2015 du PNUD.

L'IDH est une mesure moyenne des réalisations de base en matière de développement humain dans un pays. Comme toutes les moyennes, l'IDH masque l'inégalité dans la distribution du développement humain à travers la population du pays. En 2010, le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), pour évaluer le niveau de *développement humain* des pays du monde en tenant compte des inégalités, a introduit l'**indice de développement humain ajusté selon les inégalités (IDHI)** ; Cet indice prend en compte le niveau des inégalités. L'IDH du Mali pour 2015 est de 0,442, cependant, lorsque la valeur est actualisée pour l'inégalité, l'IDH tombe à 0,293, une perte de 33,7% due à l'inégalité dans la distribution des indices de dimension IDH. *Le coefficient d'inégalité pour le Mali est égal à 33,7%.*

II.2.2 – Brève présentation de la situation genre au Mali :

II.2.2.1 - Indice d'inégalité de genre (IIG) au Mali

L'IIG, qui reflète les inégalités fondées sur le genre, peut être interprété comme la perte de développement humain due à l'inégalité entre les réalisations féminines et masculines..

Le Mali a une valeur de l'IIG de 0,689, le classant 156 sur 159 pays dans l'indice de 2015.

Au Mali, 8,8% des sièges parlementaires sont occupés par des femmes et 7,3% des femmes adultes ont atteint au moins le niveau d'éducation secondaire contre 16,2% de leurs homologues masculins. Les femmes représentent 52 % de la population rurale, et elles vivent à 64,2 % en dessous du seuil de pauvreté. La Banque africaine de développement vient de publier un rapport sur les inégalités du genre en Afrique ; Le Mali occupe la 50e place sur les 52 pays concernés par ce classement. Cette étude dénommée « indice de l'égalité entre les genres en Afrique » permet de mesurer les disparités entre les genres, mais aussi de promouvoir le développement.

Trois critères étaient retenus pour cette étude : les opportunités économiques, le développement social, le droit et les institutions. Selon l'étude, au Mali, les femmes qui représentent 75% de la main d'œuvre agricole pourraient apporter beaucoup plus en termes de croissance et de développement. Mais toute une série d'obstacles les freinent. Parmi ceux-ci la ségrégation du marché du travail, le difficile accès aux crédits dans les banques, entre autres. L'étude révèle aussi que les femmes ont moins accès à la terre à cause des régimes fonciers défavorables. Seulement 5% des femmes Maliennes sont des propriétaires terriennes. Dans certaines contrées rurales, leur charge alourdie par des travaux comme le ramassage du bois, le puisage de l'eau 15 à 17 heures par jour les empêche d'être autonomes.

La promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes fait partie intégrante de la vision du développement humain durable du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD). A travers son Plan stratégique 2018-2021, défini au niveau mondial, le PNUD œuvre pour la réduction des inégalités en promouvant les droits des femmes et des filles, et en luttant contre les pratiques discriminatoires, les rôles et les stéréotypes qui agissent sur les opportunités de participation des femmes au processus de développement et renforcent les obstacles à leur autonomisation.

Les actions du PNUD au Mali en faveur de la promotion du genre sont particulièrement focalisées sur les interventions en appui au gouvernement dans la mise en œuvre de la politique nationale de l'égalité des sexes, de l'autonomisation de la femme et de la certification genre au niveau des structures nationales. La stratégie pour la promotion de l'égalité des sexes du Bureau pays propose un ensemble de mesures à mettre en œuvre visant à favoriser une meilleure intégration du genre tant dans le cadre de son programme de coopération avec le gouvernement du Mali et ses partenaires financiers que dans son fonctionnement interne. Cette stratégie concerne l'ensemble du personnel du PNUD au Mali qui doit contribuer à sa mise en œuvre.

II.2.2.2. Violences basées sur le genre et autres discriminations faites aux femmes au Mali.

Au Mali, 96% des femmes et les filles sont les victimes ou survivantes de violences basées sur le Genre (VBG) (EDSM IV 2012 – 2013). Malgré la multiplication des initiatives, 54% du territoire national est dépourvu de services de prise en charge appropriés dans ce domaine. La crise politico-sécuritaire déclenchée en 2012 et l'instabilité qu'elle a entraînée ainsi que

l'extrémisme violent ont augmenté la prévalence de ce type de violence tout en limitant l'accès des femmes et des filles aux services sociaux de base. Le cadre législatif et politique est inadapté du fait de la non harmonisation de la législation nationale avec les conventions internationales, la non insertion des textes ratifiés dans le journal officiel, la mise en avant des règles de la coutume au détriment du droit. Ainsi, le droit Malien reste encore discriminant sur le genre (tel que le Code de la Famille) et les pratiques néfastes type MGF qui ne sont toujours pas pénalisées. A cet effet, il reste beaucoup à faire dans ce domaine.

La dernière Enquête Démographique et de Santé V 2012- 2013 met en évidence les faits suivants : depuis l'âge de 15 ans, 38% des femmes ont subi des violences physiques. Plus d'une femme sur dix (13%) de 15-49 ans déclare avoir été victime d'actes de violences sexuelles à un moment de sa vie. L'Enquête par grappes à indicateurs multiples (MICS) de 2015 a montré que 76% des filles âgées de 0-14 ans ont été excisées de même que 83% des femmes âgées de 15-49 ans. La même enquête démontre que 17% des femmes de 20-49 ans sont mariées avant 15 ans et 49% avant 18 ans et que seulement 5,5% des femmes de 15-19 ans utilisent une méthode moderne de contraception.

Le présent document de Stratégie est organisé en quatre (4) parties :

- **Première partie** : Rappel des engagements et des instruments internationaux relatifs à la promotion de l'égalité des sexes définis à l'échelle mondiale ainsi que le contexte national du genre ;
- **Deuxième partie** : Description des objectifs du Bureau en matière de genre et comment l'égalité des sexes sera prise en compte dans son programme de coopération avec le gouvernement et son fonctionnement interne ;
- **Troisième partie** : Orientations Stratégiques au niveau externe, Renforcement de l'Intégration du Genre dans le Programme pays ;
- **Quatrième partie** : Plan d'action, présentation des actions concrètes à mener pour assurer l'intégration effective du genre dans le programme de coopération ainsi que dans le fonctionnement interne du Bureau, avec les résultats attendus y afférents.

III – METHODOLOGIE UTILISEE

La méthodologie qui a guidé la production de ce Document est basée sur :

III.1 – Entretiens et enquêtes

- Les concertations de cadrage avec les responsables suivants du staff du bureau pays :
 - Le Spécialiste en Genre ;
 - Le Chef du Cluster Gouvernance ;
 - Le Directeur Adjoint Pays chargé des programmes ;
 - Le Directeur Pays ;
- L'Analyse des documents clés centrés sur le genre et l'égalité des sexes ;
- La Participation à la Réunion de l'Equipe Focale Genre du Bureau ;
- Les enquêtes auprès des membres de l'Equipe Focale Genre du Bureau et les chargés des différents programmes ;
- Les Interviews auprès des Points Focaux des Institutions du Système des Nations Unies ;
- Les Interviews auprès des Responsables du Cabinet du Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille ;
- Les interviews auprès des leaders de la Société Civile.

III.2 – Outils de collecte des informations :

Les outils de collecte d'informations conçus et utilisés sont :

- Guide d'évaluation des acquis de « La Stratégie Genre du PNUD Mali) » :

Ce guide a été utilisé auprès des membres de l'Equipe Focale Genre du Bureau et a permis de déterminer les forces et les faiblesses en matière d'intégration du genre dans le processus de travail et de gestion des postes occupés.

- Fiche d'évaluation rapide des structures nationales :

Cette fiche a été conçue et utilisée auprès des services publics et des organisations de la société civile (ONG & Associations) pour évaluer leur perception du genre et leurs préoccupations et besoins en appui pour la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sur le plan socioéconomique.

L'analyse des documents clés de référence peut se résumer comme suit :

- La compilation des instruments juridiques internationaux, de documents d'analyse et de documents portant sur le travail du Système des Nations Unies au Mali et la situation des femmes au Mali. Cette revue de la documentation a exploré diverses sources d'information comprenant aussi bien des documents officiels du Gouvernement malien que des rapports émanant du Système de Nations Unies et d'autres sources importantes ;
- La revue analytique des plans et programmes de développement formulés ou mis en œuvre pour renforcer l'égalité de genre ;
- Différentes rencontres et entretiens organisés durant la mission pour échanger et prendre les points de vue des leaders ou personnes ressources clé. Ces entretiens et interviews ont permis de récolter des informations primordiales à différents niveaux de la production de la stratégie ;
- Des rencontres pertinentes organisées avec quelques Points Focaux Genre des agences du SNU au Mali mais aussi le Point Focal Genre du ministère de la promotion de la femme, chargé de l'application de la politique national genre du Mali ;
- Revue de la Stratégie commune Genre 2016-2019 : Le Système des Nations Unies au Mali a développé, pour la période 2016-2019, une Stratégie Commune pour la Promotion de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes, dénommée Stratégie commune Genre. L'objectif de cette Stratégie était de faciliter une meilleure cohérence dans leurs interventions en matière de genre ; de renforcer la prise en compte de l'égalité de genre dans les politiques, programmes et stratégies de développement du SNU et des partenaires nationaux et de soutenir le développement des capacités pour l'intégration de l'approche analyse genre et d'accompagner l'effort du Gouvernement dans la mise en œuvre de sa Politique Nationale Genre adoptée en Conseil des Ministres le 24 novembre 2010.

IV. - PREMIERE PARTIE : CONTEXTE INTERNATIONAL ET NATIONAL EN MATIERE DE GENRE ET D'EGALITE DES SEXES

IV.1 – CONTEXTE INTERNATIONAL :

Différents engagements et instruments définis au niveau mondial permettent de guider les actions en matière de promotion de l'égalité des sexes :

❖ La Charte des Nations Unies, fondement de l'égalité des genres :

L'engagement des Nations Unies pour l'égalité des sexes est déjà inscrit dans son acte de naissance, la Charte des Nations Unies signée à San Francisco en 1945. Les 160 pays signataires se sont résolus dans le préambule de la Charte « à proclamer à nouveau notre foi dans les droits fondamentaux de l'homme, dans la dignité et la valeur de la personne humaine, dans l'égalité de droits des hommes et des femmes, ainsi que des nations, grandes et petites ».

Le système des Nations Unies s'efforce de promouvoir le respect des droits de l'homme et l'égalité de genre. Pour ce faire, il s'engage à lutter contre les inégalités de genre à travers de nombreuses initiatives mondiales et régionales.

❖ La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme :

Adoptée le 10 décembre 1948 par l'Assemblée Générale des Nations Unies et constituée de 30 articles, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme proclame que « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité ».

En son article 2, le document affirme le principe de liberté sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique.

Référence est également faite en son article 16 relatif aux droits égaux au regard du mariage, durant le mariage et lors de sa dissolution.

❖ Le Plan d'action du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP) :

En début 2012, le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, communément appelé ONU-SWAP, a été adopté. Ce plan d'action vise à promouvoir la responsabilisation des Nations Unies en direction de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. L'ONU-SWAP est placé au niveau du Conseil des chefs de secrétariat des Nations Unies qui est la plus haute instance dirigeante du système sous la présidence du Secrétaire général. Chacune des entités des Nations Unies est supposée travailler pour la réalisation des objectifs en direction de la réduction des inégalités de genre qui sont reliés à quinze indicateurs de performance clairement identifiés. Dans le même ordre d'idée les politiques et programmes en direction de l'égalité des sexes doivent être mises en œuvre et soutenues par une solide planification stratégique par les agences du système.

L'ONU-SWAP constitue le premier cadre de responsabilisation pour l'intégration de la problématique hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes dans plusieurs domaines dont la responsabilisation, la gestion axée sur les résultats, le contrôle, les ressources humaines et financières, les capacités, la cohérence et la gestion des connaissances et de l'information. Ce Plan vise à définir, suivre et faire progresser les entités vers un ensemble commun de normes auxquelles elles devront aspirer et adhérer pour que l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes deviennent réalité. Il a été adopté par toutes les autres agences des Nations Unies y compris le PNUD qui œuvre actuellement pour sa mise en œuvre.

❖ Des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) aux Objectifs de Développement Durable (ODD) :

La communauté internationale avait convenu et adopté en septembre 2000 lors du Sommet du Millénaire, huit (8) objectifs essentiels à atteindre à l'horizon 2015. Les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD), dont l'objectif visait la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation de la femme, ont guidé entre 2000 et 2015 l'agenda international de développement. Avec l'échéance des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) en septembre 2015, les Etats membres de l'Organisation des Nations Unies ont mis en place un programme plus ambitieux pour mettre fin à la pauvreté, pour lutter contre les inégalités et l'injustice, et faire face aux changements climatiques d'ici à 2030. Sur la base des acquis de la mise en œuvre des OMD, dix-sept (17) Objectifs de Développement Durable (ODD) ont été adoptés lors du Sommet spécial sur le développement durable en septembre 2015 à New York. Ce programme de développement pour l'après 2015 aborde plusieurs problématiques dont la réalisation d'une égalité porteuse de croissance entre les hommes et les femmes. Un

objectif spécifique cible l'atteinte de résultats en termes de Genre (ODD 5) en vue de parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et filles.

Les ODD constituent le nouvel agenda de coopération au développement inclusif et universellement applicable à tous sans distinction. En tant que chef de file en matière de développement au sein des Nations Unies, le PNUD aide les gouvernements à intégrer les ODD dans leurs politiques et programmes nationaux de développement.

IV.2 – CONTEXTE NATIONAL :

La population de la République du Mali est estimée à 18 millions d'habitants (dont 51% de femmes), avec un taux de croissance démographique annuel de 3,6 % en 2016. Le Mali possède l'un des taux de fécondité les plus élevés au monde avec plus de six enfants par femme en 2013. La Politique Nationale Genre du Mali (PNG-Mali) prend appui sur un ensemble de fondements d'ordre juridique, politique, socioéconomique et socioculturel, nous retiendrons ici les quelques fondements de base suivants :

IV.2.1 – Fondements de politique économique :

1) Le Cadre Stratégique pour la Relance Economique et le Développement Durable (CREDD) :

Il est le cadre de référence pour la conception, la mise en œuvre et le suivi des différentes politiques et stratégies de développement, tant au niveau national que sectoriel. L'objectif global du CREDD 2016-2018 est de promouvoir un développement inclusif et durable en faveur de la réduction de la pauvreté et des inégalités dans un Mali uni et apaisé, en se fondant sur les potentialités et les capacités de résilience en vue d'atteindre les Objectifs de Développement Durable (ODD) à l'horizon 2030. Le Gouvernement du Mali inscrit résolument ses efforts dans le cadre de la Vision panafricaine du développement à long terme du continent, adoptée en janvier 2015 par la Conférence des Chefs d'Etat et de Gouvernement de l'Union Africaine dans le Document cadre de l'Agenda 2063, à savoir : « Une Afrique intégrée, prospère et pacifique, dirigée par ses propres citoyens et représentant une force dynamique sur la scène mondiale ». Fruit d'un processus participatif et inclusif, le CREDD capitalise une série de consultations avec l'ensemble des parties prenantes à l'issue desquelles, la Cellule Technique CSLP a finalisé le rapport provisoire du document suite à un atelier de consultation nationale tenu au CICB les 17 et 18 décembre 2015. Par la suite, le document a été validé au niveau politique le 26 février 2016, lors de la réunion du Groupe de réflexion ayant regroupé onze (11) membres du Gouvernement, les Partenaires Techniques et Financiers, les représentants de la Société Civile, du Secteur Privé et des Collectivités Territoriales.

Le processus a été parachevé par l'adoption du CREDD en Conseil des Ministres le 27 avril 2016, après sa présentation en Conseil de Cabinet à la Primature, en présence de vingt-deux (22) Ministres le 29 mars 2016. Le CREDD constitue la nouvelle Stratégie nationale de développement qui intègre l'ensemble des orientations stratégiques du Gouvernement et permet de concrétiser l'ambition affichée par le Gouvernement et les Partenaires Techniques et Financiers de disposer d'un document unique de référence reflétant les priorités de développement sur la période 2016-2018. L'articulation du CREDD avec les budgets-programmes, les Objectifs de Développement Durable, les mesures de modernisation institutionnelle, les activités à impact rapide et la volonté de concrétiser la Gestion Axée sur les Résultats constituent des avancées importantes pour ce nouveau document de planification

stratégique. Des lignes directrices transversales pour la mise en œuvre du CREDD ont été édictées afin de faciliter la poursuite des objectifs recherchés. La responsabilité dans la mise en œuvre du CREDD incombe aux départements ministériels à travers leur programmation sectorielle qui doit concrétiser le plan d'actions du CREDD. Le CREDD sera doté d'un dispositif de suivi-évaluation qui vise à faire l'état d'avancement de la stratégie, notamment sur le niveau d'exécution des ressources budgétaires, le niveau de réalisation des mesures de modernisation institutionnelle et des activités à impact rapide, permettant ainsi d'améliorer la performance des politiques publiques.

2) Le cadre Stratégique pour la Croissance et la Réduction de la Pauvreté (CSCR 2012-2017) :

Le Cadre Stratégique pour la Croissance et la Réduction de la Pauvreté (2012-2017) constitue la référence du Mali en matière de formulation et de mise en œuvre des politiques économiques et sociales. Il fédère, dans un cadre cohérent, l'ensemble des politiques et stratégies sectorielles et identifie les besoins financiers ainsi que les moyens de les couvrir. Le CSCR, qui prend en compte les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD), est le fruit d'une large concertation entre l'administration, les élus locaux, la société civile, le secteur privé et les PTF du Mali.

La mission du CSCR est de "Servir, pour toutes les parties prenantes, de cadre intégrateur des politiques sectorielles et des stratégies régionales et locales de soutien à la croissance accélérée et durable, d'amélioration des conditions de vie et de réduction des inégalités et disparité, au niveau rural comme urbain, entre les hommes et les femmes dans le respect des droits humains et des principes de bonne gouvernance et de gestion axée sur les résultats"

3) Le Programme d'Action du Gouvernement (PAG 2013-2018) :

Le Programme d'Actions du Gouvernement (PAG) pour la période 2013-2018 est élaboré sur la base des hautes orientations du Président de la République. Dans le contexte d'une sortie de crise sécuritaire et institutionnelle, consécutive au conflit armé perpétré dans les régions du Nord par les terroristes, et au coup d'Etat du 22 mars 2012, ayant entraîné le délitement des institutions publiques et l'effondrement de l'Etat, le Président de la République a fait part de son ambition de rassembler tous les maliens autour d'un projet de refondation des institutions, afin que les maliens deviennent, à nouveau, les acteurs de leur véritable développement. Cela implique pour chaque malien, le devoir de conduire une œuvre de transformation économique et sociale qui permette de conjurer les périls que sont l'insécurité dans le Nord du pays, la désagrégation des institutions politiques, la corruption, la dégradation des conditions de vie et la perte des repères moraux qui mine la société.

L'attachement à ces principes permettra de mieux prendre en charge les priorités du Président de la République, à savoir la restauration de l'intégrité du territoire et de la sécurisation des biens et des personnes, la réconciliation des maliens et la consolidation de la cohésion sociale, la refondation des institutions publiques et l'approfondissement de la démocratie, la promotion des femmes et des jeunes et la construction d'une économie émergente.

4) Le Programme de Développement Accéléré des Régions du Nord (PDA/RN) et la Stratégie spécifique de Développement des Régions du Nord :

Le PDA/RN fait suite au plan pour la Relance Durable du Mali (PRED), dont il assure l'opérationnalisation dans la partie nord du pays et est conforme aux axes du cadre stratégique pour la croissance et la réduction de la pauvreté (CSCR) 2012 -2017

Il a pour objectif de consolider la paix et la sécurité à travers le développement socioéconomique des régions affectées par la crise et comprend cinq axes d'intervention. Le programme d'urgence pour le retour de l'administration au nord, sécurité et cohésion sociale est la première des composantes du PDA-RN.

Le programme compte aussi promouvoir les activités génératrices de revenus des populations affectées, développer les petites et moyennes entreprises et l'emploi des jeunes et des femmes, assurer l'accès des populations aux services sociaux de base, promouvoir et réhabiliter les infrastructures de communication, de transport et d'énergie et développer l'exploitation minière. Il s'agit aussi de favoriser la reprise rapide des projets de développement et des investissements privés directs.

IV.2.2 –Fondements juridiques

La PNG-Mali tire sa légitimité d'un ensemble d'instruments juridiques nationaux, internationaux et africains.

Au niveau national, la Constitution du Mali du 25 février 1992 garantit les mêmes droits aux citoyens des deux sexes sans discrimination et proclame dans son préambule, la défense des droits de la femme et de l'enfant ainsi que la diversité culturelle et linguistique de la communauté nationale. La Constitution malienne s'attache à garantir les droits et libertés sans discrimination ainsi que la séparation et la diversification des pouvoirs en vue de préserver l'État de droit. Dans son préambule, la Constitution malienne affirme la souscription du Peuple souverain à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme du 10 décembre 1948 et à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des peuples. Le principe de primauté des droits universels sur les lois nationales est affirmé dans la Constitution. C'est ainsi que l'article 116 de la Constitution accorde aux traités et accords internationaux dûment ratifiés et publiés une force obligatoire supérieure à celle des lois nationales.

IV.2.3 –Fondements politiques :

Outre ses fondements juridiques, la PNG-Mali constitue un instrument cadre pour accélérer la mise en œuvre des engagements politiques annoncés dans la Déclaration d'investiture du Président du Mali ainsi que dans les grandes politiques et réformes nationales telles que : la Lettre de cadrage du Président de la République du 13 novembre 2007, la Déclaration de politique générale du Gouvernement du 14 décembre 2007. Lors de son investiture, le Président du Mali, précisait dans son discours que « *L'amélioration de la condition de la femme restera toujours un indicateur du Mali nouveau que nous sommes en train de bâtir... Je n'oublie pas non plus la nécessité pour notre société de leur assurer tous leurs droits* ».

La Déclaration de politique générale du Gouvernement 2007-2012 traduit les priorités annoncées dans la Lettre de cadrage. Elle fait état notamment des avancées en matière de scolarisation des filles et met l'accent sur la nécessité de lutter contre le chômage en consolidant l'insertion économique des femmes.

La Déclaration de politique générale reconnaît que « les femmes ont une place essentielle dans la société du fait de leur contribution au processus de croissance et de développement du Mali ». La Déclaration vient préciser les engagements annoncés dans la Lettre de cadrage de la manière suivante :

« *Le Gouvernement veillera à une meilleure implication des femmes dans la conception et la mise en œuvre des politiques publiques, à leur accès accru aux postes nominatifs et électifs et à leur promotion économique.* »

Cet engagement mérite d'être replacé dans le contexte et la philosophie de cette Déclaration qui met l'accent sur un Mali émergent par la consolidation de la démocratie, l'émergence d'une citoyenneté active et la poursuite des grandes réformes basées sur le concept de « renouveau de l'action publique » et impliquant un changement de mentalité.

Tous ces principes offrent un cadre favorable à l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gouvernance et les réformes. De plus, les secteurs prioritaires identifiés sont autant de leviers pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces secteurs sont : la santé, l'éducation, l'eau, l'agriculture, la justice, la décentralisation, la réforme budgétaire et la réforme de l'État.

La nécessité de construire un dialogue et de modifier, sur la base d'études, les pratiques socioculturelles qui vont à l'encontre de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La réforme de l'État vise des domaines clés qui représentent des créneaux à investir pour faire avancer l'intégration du Genre comme un principe de gouvernance dans une optique de modernisation de l'État et d'efficacité du rendement des affaires publiques. Cette réforme est portée par une politique de développement institutionnel (PDI) qui a été adoptée par le Gouvernement en 2003 et par la mise en place d'un Commissariat au développement institutionnel rattaché au MTFPRE. Le MPFEF est membre du Comité de suivi de la réforme de l'État, lequel est présidé par le Premier Ministre.

Suite à l'étude réalisée en 2006 sur l'intégration du genre dans le PDI, il est prévu que le prochain Plan opérationnel du PDI 2010-2012 intègre des résultats, des indicateurs, et des stratégies pour renforcer l'impact de l'intégration de la dimension genre dans chacune des composantes du PDI.

La politique de développement institutionnel offre des opportunités réelles pour renforcer la prise en compte du Genre dans la réforme de l'État. Les cinq (5) axes de la réforme offrent des perspectives à considérer dans la Politique Nationale Genre du Mali, savoir la restructuration des institutions et mécanismes en charge du dossier Genre au sein du gouvernement, l'accès des femmes aux emplois de la fonction publique et aux postes de responsabilité, la prise en compte du Genre dans la décentralisation, la prise en compte des besoins et intérêts des femmes et des hommes dans les services aux usagers.

IV.2.4 –Fondements socioculturels :

La présente Politique Nationale Genre du Mali ne se situe pas en opposition aux valeurs socioculturelles qui forgent l'identité et la fierté du Peuple malien. Elle vient plutôt réaffirmer et renforcer les valeurs positives et respectueuses des droits des femmes et des hommes qui se traduisent dans les pratiques familiales, sociales et communautaires. Reconfirme le rôle indéniable de la famille comme vecteur de transmission des valeurs culturelles et égalitaires. Une des valeurs culturelles séculaire du Mali est le Maaya qui couvre un vaste champ sémantique où les notions d'être, de savoir-être et de savoir-faire sont essentielles. Il englobe les notions d'hospitalité (jatigiya) et d'alliance (sanakunya) qui occupent chacune une place stratégique car porteuses de valeurs sur le voir-vivre ensemble, le partage, la solidarité, la paix et la cohésion sociale. Ces valeurs essentielles cimentent les relations entre les femmes et les hommes au Mali au niveau toutes les aires culturelles.

Cette Politique Nationale Genre du Mali est fondée sur le respect des droits universels tout en conjuguant les valeurs liées à une société tolérante, ouverte sur le monde et désireuse de faire évoluer favorablement les traditions et les mentalités vers plus de justice, d'équité et d'égalité. Par cette politique, le Mali entend en faire un outil pour accélérer la croissance économique en vue de répondre aux besoins fondamentaux toutes les Maliennes et tous les Maliens et ce, tout en préservant les valeurs socioculturelles qui renforcent la consolidation de la démocratie, l'approfondissement de l'État de droit et le respect des droits des femmes et des hommes, des filles et des garçons.

Cette politique nationale genre veut bâtir sur les points positifs de la culture Malienne ; Elle veut également éliminer des pratiques et normes sociales et culturelles négatives et discriminatoires vis-à-vis de la fille et de la femme ; la presse malienne commence à dénoncer

de nombreux cas de violences qui faisaient l'objet de peu d'attention, notamment les viols, violences domestique, physique, psychologique, rejet/stigmatisation, avec mille quatre cents soixante-huit (1 468) cas de VBG en 2016, à cause de facteurs socio culturels permissifs.

V.- DEUXIEME PARTIE : COMMENT RENFORCER L'INTEGRATION DU GENRE DANS LE FONCTIONNEMENT DU BUREAU PAYS AU MALI

Au cours des investigations (enquêtes et interviews), il a été constaté des avancées pertinentes en matière d'intégration du genre dans le fonctionnement du bureau pays, ces avancées se résumant ainsi :

La création d'une Equipe Focale Genre et le recrutement d'un Spécialiste Genre :

L'équipe focale genre placée sous la supervision générale du Directeur Pays et dirigée par le Directeur Pays Adjoint / Programme est constituée des membres institutionnels suivants :

1. Chef d'Unité Environnement et Pauvreté ;
2. Chef d'Unité Gouvernance Démocratique ;
3. Le Spécialiste en Genre, assurant le secrétariat de l'EFG ;
4. Economiste Principal ;
5. Directeur des Opérations ;
6. Responsable de l'unité des Ressources Humaines ;
7. Responsable de l'unité Procurement ;
8. Chargée de la Communication ;
9. Chef du PMSU ;
10. Responsable de l'Unité relèvement précoce

Chaque membre se voit attribuer au moins 5% de son temps aux activités de l'équipe focale genre et prendre part aux activités de l'équipe. L'équipe travaille sous la direction du directeur pays et sous la supervision générale du Représentant Résident. L'équipe se rencontre une fois par mois et/ou selon les besoins et partage les comptes rendus des réunions avec tous les membres. Au cours des réunions d'équipe, le point focal genre au sein de l'équipe focale a la responsabilité de tenir son équipe informée des actions en cours dans le domaine du genre au niveau de l'équipe focale et des contributions attendues de leur unité. Au cours des retraites annuelles, l'équipe focale genre rend compte des actions conduites par l'équipe. Malgré ce dispositif au niveau du bureau pays, il a été constaté une irrégularité dans la fonctionnalité de l'Equipe Focale Genre, et une lenteur dans l'atteinte de ses objectifs.

Afin de garantir l'intégration rapide de la problématique du genre dans son fonctionnement interne, le Bureau s'investira dans le renforcement des capacités du personnel, la promotion en interne et l'accroissement de la représentativité des femmes et l'amélioration de l'environnement de travail. Pour y parvenir, PNUD-Mali mettra en place la série de mesures suivantes :

V.1 DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET PARTAGE DES CONNAISSANCES EN FAVEUR DE L'EGALITE DES SEXES

Le développement des capacités pour la prise en compte des questions de genre doit être systématique et continu, et doit concerner tout le personnel. Le Bureau instaurera, dans la dynamique de renforcer les dispositions prises au niveau mondial, une formation obligatoire sur le genre favoriser la compréhension de ces questions par son personnel, pour promouvoir

des politiques et des mécanismes de renforcement contre le harcèlement sexuel et la discrimination fondée sur le genre.

La formation en genre fera l'objet d'une planification semestrielle et d'une mobilisation de tous les membres du personnel et particulièrement des femmes en vue d'assurer leur participation effective et garantir une meilleure appropriation de la stratégie genre au sein du Bureau. Le Bureau s'attèlera à intégrer dans son plan de formation les actions de renforcement de capacité en genre. Ce plan de formation devra faire référence aux formations mandataires et prendre en compte aussi bien les formations en ligne que les formations en salle. Pour les formations mandataires, des sessions de mise à niveau et de rafraichissement seront organisées au bénéfice des staffs et les collègues nouvellement recrutés, par les spécialistes du genre sous le leadership des ressources humaines.

Le PNUD –Mali organisera trois (3) formations sur le genre pendant la période 2018 – 2020 pour renforcer les capacités de son personnel et de ses programmes et projets, en vue de la prise en compte effective du genre dans la formulation et la gestion des programmes/projets.

Ces formations seront axées sur :

- Le Gender Equality Seal,
- La Gestion axée sur les résultats sensibles au genre,
- La constitution et la gestion de base de données sensible au Genre,
- L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

Dans la mise en œuvre du Programme de formation du personnel, le Bureau collaborera avec l'unité technique Genre du centre de service régional du PNUD-Addis Abeba, les agences des Nations Unies sœurs notamment ONUFEMMES et des partenaires nationaux qui ont un avantage comparatif et disposent d'expertises pour dispenser les modules de formation et assurer l'encadrement des membres du personnel.

La formation mandataire en genre sera systématisée pour les membres du personnel nouvellement recrutés au cours de leur période d'orientation. Les membres du personnel récemment recrutés devront être dotés des connaissances de base, des compétences, d'un Kit contenant les documents stratégiques du bureau sur le Genre, de l'expérience et de la détermination nécessaires pour œuvrer en prenant systématiquement en compte la problématique hommes-femmes.

Le Bureau renforcera son dispositif de suivi et d'évaluation en vue d'apprécier périodiquement le niveau du personnel et de programmer les modules de formation selon les besoins. Un mécanisme de contrôle de la conformité et de la qualité des modules sera également mis en place. Les membres du personnel en charge du suivi et de l'évaluation bénéficieront aussi de formation pour leur permettre de mieux accomplir leurs missions.

Le Bureau accordera 10% de son budget formation au genre tel que recommandé par le Gender Equality Seal.

V.2 - RENFORCEMENT DE LA REPRESENTATIVITE DES FEMMES :

Le Bureau doit s'inscrire dans la perspective de l'atteinte de la parité des sexes à tous les niveaux, objectif ciblé par le PNUD. Le Bureau continuera donc d'accorder une attention particulière à la composition de ses effectifs et à la diversité au sein des unités. Il veillera à ce que les femmes et les hommes accèdent de manière équitable aux postes vacants, y compris ceux de la direction et soient responsabilisés sur un pied d'égalité dans les comités d'organisation mises en place pour mener des activités initiées par l'organisation.

❖Promotion interne :

Le Bureau mettra en place un programme spécial de promotion en interne de femmes capables de faire partie de la catégorie professionnelle ou de celle des administrateurs nationaux. La valorisation des femmes devra se faire sur la base des compétences. Ainsi, le renforcement des capacités des femmes en leadership et autres compétences corporatives (communication, recherche de consensus, négociation, travail en équipe, intelligence émotionnelle, équilibre vie professionnelle et vie en famille...) permettra à ces dernières d'augmenter leur confiance en soi et les encourager à viser des postes de responsabilité. Cette politique devra être simplement une action positive sans discrimination.

❖Recrutement :

Les procédures de recrutement doivent faire en sorte que les fonctionnaires et les consultants (hommes et femmes) aient des compétences de base et des compétences fonctionnelles en matière de genre. Les ressources humaines devront veiller à ce que la participation des femmes dans le processus de recrutement soit assurée à deux (2) niveaux :

- ✓Avoir une présence féminine parmi les membres du panel de recrutement ;
- ✓Avoir des femmes candidates sur la short-liste.

Pour les postes vacants nécessitant des profils nouveaux, la prise en compte des compétences en genre doit être un critère important du choix du membre du personnel à recruter à tous les niveaux du processus (short liste à partir des Curriculum Vitae, test écrit, entretien).

Les connaissances en genre pourront être mentionnées comme une compétence requise et indispensable. Ainsi, le PNUD doit-il continuer à encourager la candidature féminine par une diffusion large des appels à candidatures ouvertes et un meilleur ciblage des profils recherchés à travers des différents rosters et canaux (structures de formation, site web de partenaires, Compendium des compétences féminines, Associations de femmes, de jeunes et d'étudiants...) en vue de permettre aux femmes de disposer de l'information et de postuler.

La valorisation des femmes à certain postes dits « masculins » comme chauffeur est à encourager. Pour parvenir à cela, le PNUD-Mali établira un partenariat avec le Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle en vue d'offrir des opportunités à des filles engagées en filière mécanique d'insertion professionnelle à travers un programme de stage. Après le stage, ces filles pourront postuler aux postes de chauffeurs aussi bien au PNUD que dans les autres agences SNU.

V.3 - ENGAGEMENT ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SENSIBLE AU GENRE

L'intégration du genre passe par l'acceptation du concept par le personnel. Pour amener les travailleurs à prendre pleinement en compte la dimension genre, un environnement de travail qui attire et fidélise les meilleurs talents professionnels féminins et masculins sera promu au sein du Bureau pays.

Un engagement du Sénior Management traduit clairement dans des textes et des actions permettra au personnel de comprendre et de s'approprier le cadre de travail. L'élaboration d'un Code de conduite Genre soutenu par PNUD Mali et bien visible dans tous les espaces stratégiques du bureau (salle de conférence, salle d'attente, cafétéria, restaurant, bureau des Administrateurs, espace des chauffeurs et gardiens, etc.) va renforcer la prise de conscience du staff, marquer le changement de cap et convaincre de l'engagement du bureau pays.

En outre, le renforcement et la promotion du mécanisme de prévention et de gestion des cas d'harcèlement, d'abus et exploitation sexuels établi par le SNU donneront un plus grand sentiment de confiance et de respect au personnel hommes et femmes à travailler dans un environnement sain.

Un algorithme rappelant les voies de recourt pourra être fait et affiché près du code genre. Le renforcement des capacités du Spécialiste en Genre sur la prévention et la gestion de ces violences permettra de mieux orienter le personnel sur la question et d'aider les potentielles victimes. Elle pourra alors jouer le rôle de Peer Support. La promotion de l'égalité des sexes pourrait être étendue dans les processus d'acquisition des biens et des services. Les avis d'appels d'offres devront mentionner l'engagement du PNUD – Mali pour la question de l'égalité des sexes. L'unité en charge des achats devra veiller à la présence de femmes dans ses panels d'évaluation.

V.4 GESTION DES CONNAISSANCES ET COMMUNICATION

Le PNUD encourage les bureaux pays à partager et diffuser les connaissances, les expériences, les bonnes pratiques et les enseignements tirés apprises des résultats atteints à travers les différentes plateformes de collaboration, les réseaux d'échange, les foras et les événements organisés par le PNUD aux niveaux national, régional et mondial.

Le Bureau poursuivra son engagement à encourager les membres du personnel à partager et contribuer aux discussions sur les questions du genre dans les communautés de pratique et les réseaux sociaux, et de partager tous les résultats, les bonnes pratiques, les différentes productions, politiques et stratégies sur le genre.

Au niveau de la stratégie de communication, au moins un résultat genre sera défini et tous les programmes et projets devront contribuer aux progrès vers l'atteinte de ce résultat. La diffusion sur le site web du bureau, les réseaux sociaux, le bulletin d'information, des résultats et expériences réussies doit être systématisée pour valoriser la contribution du PNUD à l'avancée de la promotion de l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes au Mali. La participation du PNUD aux actions de promotion du genre devra faire l'Object de plus de communication et de visibilité.

L'utilisation d'un langage sensible au genre contribue à la reconnaissance de la contribution des femmes et des hommes au développement de la société. Ce langage rendra également visible l'exclusion des femmes de certaines sphères et les inégalités entre les femmes et les hommes. Ainsi est-il recommandé de parler des "Travailleurs Maliens et Travailleuses Maliennes", des "agriculteurs et des agricultrices", coordinateur résident et coordinatrice résidente, etc. Certains mots ne comportent pas de genre masculin ou féminin : par exemple lorsqu'on parle des "bénéficiaires" d'un projet, il peut être nécessaire de spécifier les bénéficiaires hommes et les bénéficiaires femmes afin de bien souligner que les hommes et les femmes participent au projet ou bénéficient des produits du projet.

Un suivi régulier des écrits des fonctionnaires et des consultants (hommes et femmes) sera fait à tous les niveaux de responsabilité afin de s'assurer que le langage du personnel est sensible au genre. Ainsi, dans les différents documents (rapports, Termes de Référence, mémorandum etc.), les membres du personnel doivent s'assurer que le langage utilisé est sensible au genre.

Par ailleurs, l'élaboration et la diffusion d'un guide sur un langage sensible au genre auprès du personnel et des partenaires permettra une meilleure appropriation.

V.5 - RENFORCEMENT DU MECANISME INSTITUTIONNEL

Le Gender Equality Seal est un mécanisme qui oriente la politique genre du PNUD. Le processus de certification oblige les bureaux à un engagement formel et à prendre des actions concrètes pour une intégration réelle du genre dans les politiques, plans et programmes. Le Bureau PNUD-Mali qui s'est inscrit dans ce processus devra veiller à la mise en œuvre des actions planifiées à cet effet pour parvenir au plus haut niveau de certification. La mise en place de l'Equipe Focale Genre (EFG) met en évidence la volonté politique d'adresser la question de genre par le Bureau pays. Ce dispositif constitue une grande avancée vers un système de veille et de coordination dans l'ensemble de la programmation et dans le fonctionnement même de l'institution. Pour renforcer et accélérer le processus d'intégration du genre dans tous les domaines d'activités au sein du Bureau pays, il faut :

➤ *La pérennisation et le renforcement des capacités de l'Equipe Focale Genre :*

Un résultat genre devrait figurer dans le PMD (*Plan d'évaluation des performances*) des membres de l'EFG et du Senior Management. Ainsi, l'EFG sera une forte institution au sein du Staff du Bureau pays pour mieux mobiliser les travailleurs vers des pratiques genres.

➤ *Le Renforcement des capacités du point focal genre :*

Ce qui va lui permettre de prendre en compte les aspects pertinents suivants : (i) suivi de la désagrégation des données en genre, (ii) la vérification de la prise en compte du genre dans les documents des projets, dans les rapports d'activités, dans les procès-verbaux des réunions et dans les publications. Cela va constituer un mécanisme de suivi de l'intégration de la dimension Genre dans les activités courantes de l'institution.

➤ *En ce qui concerne le Gender Marker :*

Le Bureau devra effectuer une revue de son portefeuille et veiller à ce que les programmes et projets de son portefeuille remplissent les conditionnalités nécessaires pour recevoir les notations de GEN2 et GEN3 au moins.

➤ *Au niveau du suivi-évaluation et du reporting :*

Le Bureau tirera profit des comités de pilotage des projets, des revues annuelles du programme de coopération du PNUD et du CPU pour apprécier les progrès réalisés vers l'atteinte des résultats escomptés. Par ailleurs, la question du genre sera intégrée à toutes les étapes des différentes évaluations du Plan de suivi et évaluation du Bureau, depuis l'élaboration des termes de référence de la mission à la production du rapport d'évaluation.

V.6 - RENFORCEMENT DU CADRE BUDGETAIRE

L'un des indicateurs de l'évaluation du Gender Equality Seal est la réalisation de 15% des dépenses programmatiques aux actions de promotion du genre et l'une des recommandations

de l'évaluation genre du Bureau est de consacrer 10% du budget à la "formation" aux activités de renforcement des capacités en genre.

Le Bureau privilégiera les actions suivantes pour en assurer le suivi :

- Mettre en place un mécanisme pour la traçabilité des toutes les actions genre et définir un quota consensuel sur la base des expériences afin de pourvoir renseigner les indicateurs relatifs au volet genre ;
- Appliquer la BSG dans la programmation du programme pays va non seulement permettre au PNUD d'être un modèle d'application du concept mais également d'avoir un argumentaire dans la mobilisation des ressources auprès des partenaires financiers ;
- Systématiser l'attribution du Gender Marker dans l'élaboration des documents de projets et rendre visible la question du genre dans la stratégie de mobilisation des ressources du bureau pays.

VI.- TROISIEME PARTIE : ORIENTATIONS STRATEGIQUES AU NIVEAU EXTERNE : RENFORCEMENT DE L'INTEGRATION DU GENRE DANS LE PROGRAMME PAYS

Le développement humain et la réduction des inégalités sont au centre du Programme Pays du PNUD pour la période 2017-2020. Les interventions du Bureau pour l'égalité des sexes seront intégrées dans les deux axes stratégiques de coopération avec le gouvernement.

VI.1. - GOUVERNANCE, ETAT DE DROIT ET COHESION SOCIALE

A travers ses interventions d'appui à la gouvernance, le Bureau soutiendra l'institutionnalisation d'une gouvernance sensible aux questions de genre et l'établissement d'institutions plus fortes. Le Programme fournira un appui technique en vue de créer ou de renforcer des mécanismes de promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans les processus de gouvernance. Il contribuera à améliorer les cadres/politiques qui favorisent l'égalité des genres et encouragent une budgétisation sensible au genre.

Le PNUD-Mali renforcera sa collaboration à cet effet avec ses partenaires nationaux, comme le ministère en charge de la promotion de la femme & de l'enfant, ministère des finances et de l'économie pour appuyer des approches qui réduisent ou éliminent les obstacles, souvent invisibles, à l'autonomisation économique des femmes.

Le Bureau appuiera également la collecte et l'utilisation de bases de données robustes ventilées par genre, et de statistiques sur les inégalités hommes-femmes en tant qu'outil indispensable de planification. Le Programme accordera une attention particulière au renforcement des capacités de planification et de suivi-évaluation des politiques de développement prenant en compte la dimension le genre.

A travers son appui à la société civile, notamment les organisations féminines, et d'autres partenaires, le Bureau œuvrera pour faire valoir les droits constitutionnels des femmes, en favorisant la participation et une meilleure représentation des femmes aux processus décisionnels.

A travers son appui à la réforme du secteur de la sécurité, le Bureau appuiera aussi les efforts nationaux visant à renforcer l'accès des femmes à la justice. Le Programme s'attachera en outre à promouvoir les réformes de la justice visant à protéger et à faire valoir les droits des femmes, et réduisant la violence à caractère sexiste.

Le PNUD doit continuer à appuyer par ailleurs les processus de justice de transition et de cohésion sociale qui faciliteront la réconciliation et instaureront une culture de responsabilité et de respect, en particulier en ce qui concerne les droits et les revendications des femmes.

Les besoins de réparation et de justice des victimes seront au centre de ces efforts, qui contribueront également à la consolidation de la paix et au renforcement des actions de développement., surtout accompagner la mise en œuvre du plan d'action 1325 et veiller à la participation et à la représentation significative des femmes dans les structures de prévention de conflit, de médiation, de construction de la paix et de lutte contre l'extrémisme violent.

VI.2. - DEVELOPPEMENT DURABLE INCLUSIF :

A ce niveau, le Bureau continuera à favoriser la participation équitable des hommes et des femmes en tant que bénéficiaires des programmes de développement, de création d'emplois, de fourniture de services de première ligne et de réintégration après les conflits.

Le programme s'attachera particulièrement à accroître l'accès des femmes à des moyens de subsistance et des outils de production durable, à la formation professionnelle, à la micro - finance inclusive et au soutien à l'entreprenariat.

Le Bureau renforcera la participation des femmes au processus de prise de décisions sur l'adaptation au changement climatique, l'atténuation de leurs effets et la réduction des risques liés aux catastrophes. L'accent sera mis sur le renforcement des capacités des organisations féminines et leur implication dans les processus de formulation et la mise en œuvre des politiques et stratégies nationales. Les capacités des institutions nationales impliquées seront renforcées pour prendre en compte systématiquement de la problématique hommes-femmes dans les politiques du secteur.

VI.3. APPROCHES OPERATIONNELLES :

Les interventions visant la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes seront mises en œuvre par les moyens suivants :

Opérationnalisation de l'engagement à promouvoir le genre : Les programmes et projets de développement doivent intégrer le genre pour concrétiser leur engagement à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et atteindre ainsi les objectifs en matière d'équité. Cette démarche stratégique ne devrait pas se traduire par un volet " femmes " ajouté au projet ou programme. Elle sera matérialisée dans la formulation des documents de programme et de projet, la définition des indicateurs de performance des résultats de développement, le renforcement des capacités des partenaires, la communication, le partenariat et la mobilisation des ressources, et le reporting de la mise en œuvre du programme de coopération et des projets.

Généralisation de l'analyse genre dans les programmes et projets : Puisque l'objectif de l'approche genre est de parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes, il convient d'identifier les inégalités et leurs causes. Pour ce faire, il faut disposer d'un diagnostic et de données statistiques ventilées par genre. Une analyse genre doit non seulement aider à identifier les écarts entre les hommes et les femmes, mais également aider à identifier les causes de ces écarts, ou inégalités, en vue d'apporter des solutions égalitaires, pratiques et efficaces.

Une analyse genre devrait également identifier les obstacles à la participation des femmes aux programmes et pouvant découler des rapports inégalitaires. Pour atteindre les objectifs d'égalité entre les sexes, il faut agir sur les causes des inégalités. Une participation

significative des femmes et des hommes dans le développement est essentielle pour atteindre les objectifs d'égalité entre les sexes et le développement humain.

Il arrive souvent que la participation des femmes soit confondue avec l'augmentation du nombre de femmes en tant que bénéficiaires : cela ne garantira pas nécessairement une réelle participation des femmes en tant que décideurs et gestionnaires.

Une participation significative se traduira par l'expression des idées et des désaccords, la proposition de nouvelles alternatives, la négociation, la gestion et le contrôle des ressources ; cela impliquera de faire des choix et de décider. La consultation des femmes en tant que partie prenante sera systématique dans toutes les analyses avant, pendant et après tout projet ou action. Le personnel du PNUD qui se serait familiarisé avec les outils d'intégration du genre dans les programmes et projets, pourrait les proposer aux partenaires de mise en œuvre et aux acteurs gouvernementaux.

Pour ce faire, un ensemble de check-lists sera mis à la disposition des équipes projets par le Comité Genre. Le comité pourra assurer le renforcement des capacités des équipes projet et des partenaires sur les outils d'analyse et d'intégration du genre. La prise en compte du genre sera faite à toutes les étapes de la programmation par les équipes projets du PNUD et leurs partenaires, depuis la définition des objectifs jusqu'au suivi et évaluation en passant par la collecte de données, l'analyse de données, la conception des activités et la formulation des indicateurs. Le Comité Genre devra donc renforcer et accompagner les équipes dans ce processus. Des sessions de renforcement pourront être organisées ainsi que des séances de contrôle. Afin d'éviter des confusions et une perception négative de ces séances, le comité devra créer un cadre de travail convivial permettant aux équipes de se prêter aisément à ces exercices.

Renforcement du mécanisme de suivi : Le Bureau mettra en place un dispositif de suivi pour s'assurer de l'intégration effective de l'approche genre dans les activités programmatiques et le fonctionnement interne. A cet effet, dans le but de documenter et collecter les informations et documenter les efforts du bureau, les chargé(e)s des programmes et coordonnateur (trice) s des projets devront partager avec l'Equipe Focale Genre différents éléments après les missions de terrain (l'intitulés de l'activité, le nombre des participant(e)s ventilés par sexes pour surveiller les égalités dans l'activité, des photos, des courtes capsules/vidéos de 10 à 30 secondes, des paragraphes analytiques sur les appréciations quant à la participation des femmes/filles (rôles et responsabilités et prise de décision) dans l'activité et/ou les causes de déséquilibre participatif (s'il y a lieu), des paragraphes analytiques situationnels de l'activité et son impact sur la vie des femmes, hommes, filles et garçons, des paragraphes sur les solutions préconisées pour réduire les gaps observés s'il y a lieu...

Le renforcement du cadre de collaboration avec les partenaires nationaux et les agences spécialisées en genre sera aussi une priorité. Le PNUD s'engagera avec les agences sœurs spécialisées à soutenir le ministère en charge de la promotion de la femme dans le développement d'outils et le renforcement des capacités en suivi et évaluation intégrant le genre. Au sein du bureau, l'Equipe Focale Genre s'investira aussi dans le développement de compétences des membres du personnel et coordonnera le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre de la stratégie. Sous le leadership du Point Focale Genre, des rapports annuels de revue de la mise œuvre de la stratégie sur l'égalité des sexes seront préparés à l'intention de la direction, indiquant les progrès réalisés dans l'atteinte des résultats de développement et en matière d'évolution de la parité des sexes, ainsi que les données relatives à l'indicateur de l'égalité des sexes (Gender marker). Le Bureau effectuera aussi une évaluation finale indépendante de la mise en œuvre de sa stratégie pour la promotion de l'égalité des sexes.

VII. – CONCLUSION, RECOMMANDATIONS ET PERSPECTIVES

VII.1 – RECOMMANDATIONS PERTINENTES :

Compte tenu des résultats et constats issus des investigations et diagnostics réalisés auprès des institutions suivantes : le **PNUD**- Bureau pays, le **Ministère** chargé de la Promotion de la Femme, de la Famille et de l'Enfant, le **Secrétariat Permanent** de la Politique Nationale Genre, les **Structures du SNU** (ONU-Femmes, UN HCR, UNICEF, UNFPA, FAO, MUNISMA) les **Organisations Féminines de la Société Civile** (Coordination des Associations et ONG Féminines du Mali (**CAFO**), Groupe Pivot Droit et Citoyenneté des Femmes (GP/DCF), Réseau d'Appui à l'épanouissement de la Femme (RAEF - Yiriba-Suma **RYS**), Coordination des Femmes Entrepreneurs du Mali (**CFEMA**), Fédération Nationale des Associations des Femmes Rurales du Mali (**FENAFER**)) ; au sujet de la pérennisation du genre et son institutionnalisation au sein du PNUD Mali, les recommandations suivantes ont été formulées :

Recommandation relative au renforcement de l'autonomisation des femmes :

Le Bureau PNUD Mali, à travers son Spécialiste en Genre (PFG) et son Equipe Focale Genre (EFG) doit organiser chaque année :

- Une journée porte ouverte aux Centres de Formation Technique des Jeunes Femmes et fille du Mali, dans le but de permettre aux publics employeurs et entrepreneurs de connaître les compétences féminines disponibles sur le marché du travail ;
- Une journée porte ouverte aux Entreprises féminines du Mali, dans le but de présenter au public les services et produits de qualité que les femmes offrent aux marchés du pays. A travers cette journée, le PNUD-Mali va créer les motivations et l'engouement des jeunes femmes et filles diplômées à s'engager dans le processus d'entrepreneuriat et d'autonomisation économique ;

Recommandation relative à l'orientation des femmes rurales vers des innovations techniques et technologiques en agriculture et en agroalimentaire :

- Une journée de visites guidées des unités de production agricole et de transformation agroalimentaire utilisant des techniques et technologies novatrices, dans le but de les sensibiliser et de les orienter vers l'agriculture commerciale compétitive, garant des activités génératrices de revenus (AGR), A travers ces visites, le PNUD-Mali va orienter les femmes rurales vers de nouveaux besoins d'outils et d'intrants et leurs donner l'engouement de l'agriculture commerciale.

VII.2 – CONCLUSION GENERALE :

La stratégie mondiale du PNUD en matière du Genre fait obligation à tous les bureaux de préparer des rapports annuels à l'intention des comités de direction et de mise en œuvre sur l'égalité des sexes, indiquant les progrès réalisés dans les résultats de développement de la stratégie et en matière d'évolution de la parité des sexes, ainsi que les données relatives à l'indicateur de l'égalité des sexes.

La stratégie de la promotion de l'égalité de sexes au sein du Bureau pays au Mali repose sur :

- L'institutionnalisation des organes chargés de la mise en œuvre et du suivi de l'intégration genre dans le fonctionnement du bureau, c'est-à-dire la pérennisation de

l'Equipe Focale Genre (EFG) et du Point Focal Genre constitue une condition sine qua none pour certifier le Bureau Pays en matière de genre ;

- Le développement des outils de communication interne ; affiches significatives genre dans les lieux de rencontre, articles sur les cas de réussite, etc. ;
- Conviction partagée par l'ensemble du personnel : pour arriver à l'autonomisation des femmes, il faut changer les comportements, lutter contre les stéréotypes et aider à avoir une perception différente du rôle des femmes. La participation des femmes à la vie économique, politique et sociale et l'accroissement de leurs capacités sont essentiels pour renforcer leurs droits et influencer le développement. Elles sont donc les premières responsables de leur autonomisation, qui passe par leur implication politique et civique ;
- Le Bureau PNUD-Mali, à travers les journées portes ouvertes de visites/échanges, sensibilisera les femmes et les orientera vers des innovations techniques et technologiques porteuses espoirs pour les rendre économiquement autonomes ; elles seront ainsi l'égal des hommes sur les marchés du travail et des produits & services.

VIII. - PLAN D'ACTION DE LA STRATEGIE GENRE 2018 - 2020

RESULTATS	ACTIONS	Calendrier			Budget (USD)	Responsables
		2018	2019	2020		
Renforcement du mécanisme institutionnel	Pérenniser l'Equipe Focale Genre du Bureau Pays	X			0	Directeur Pays (DP)
	Renforcer les capacités du Point Focal Genre du Bureau	X			5.000	Directeur des programmes
	Renforcer la coordination et la collaboration entre le Point Focale Genre et les Responsables des Cluster	X			0	Point Focal Genre (PFG), Directeur des programmes, chefs des clusters.
	Identifier et vulgariser les bonnes pratiques et les histoires de succès sur le genre	X			0	PFG, Equipe Focale Genre (EFG), Chargée de communication.
	Suivre la mise en œuvre de la stratégie	X	X	X	0	PFG, EFG, DP, Directeur des programmes.
	S'assurer que la prise en compte du genre reflète dans les interventions du PNUD et dans les rapports d'activités	X	X	X	0	EFG, PFG, Chef des Clusters
	Renforcer la prise en compte du Gender Marker dans tous les programmes	X	X	X	0	EFG, PFG
	Evaluer la stratégie genre du bureau			X	5.000	EFG, PFG, Directeur des Programmes, Consultant
Développement des compétences du personnel en faveur de l'égalité des sexes	Suivre l'exécution des formations mandataires	X	X	X	0	RH, PFG
	Organiser deux formations annuelles sur Genre	X	X	X	10.000	PFG, EFG, Gender-RSCA, Directeur des programmes
	Organiser des séances de briefing sur le genre et octrois des Kit-Genre	X	X	X	0	PFG, RH
	Mettre en œuvre un processus d'engagement annuel sur le genre, aboutissant à la promotion d'une femme dans un domaine spécialisé	X	X	X	0	Senior Management, EFG, PFG, RH.
Consolidation d'un environnement de travail sensible au genre	Créer une base des données et outils sur l'intégration du genre dans les programmes et projets		X		0	PFG, EFG, Gender-RSCA
	Suivre l'intégration du genre dans le processus d'acquisition de		X		0	PFG, EFG, Procurement

	service et des biens					
	Intégrer le genre dans la stratégie et les outils de communication (site web, rapports, présentation, supports de sensibilisation etc.)	X	X	X	0	EFG, PFG, Chargée de communication
	Elaborer un guide sur le langage et la communication sensible au genre	X	X	X	0	PFG, Chargée de communication
	Mettre en place et diffuser la politique de prévention du harcèlement sexuel et des violences sexuelles	X	X	X	0	PFG, EFG
	Mettre en place le comité de prévention du harcèlement sexuel	X	X	X	0	PFG, EFG
	Organiser et participer à des campagnes de plaidoyer genre avec des thèmes sur la promotion et d'autonomisation des femmes dans les domaines des innovations techniques et technologiques (Cf. recommandations).	X	X	X	20.000	PFG, EFG, Chargée de communication
	Mise en place d'un dispositif genre facilitant le Work-Life balance.	X	X	X	0	RH, PFG, EFG, Directeur des programmes
Opérationnalisation de l'engagement à promouvoir le Genre	Exécuter les visites de terrain afin d'appuyer la collecte, l'analyse et la ventilation de données par sexe	X	X	X	0	PFG, Chargés des Programmes
	Appuyer la mise en œuvre des outils d'intégration du genre dans les programmes et projets (formulation, planification, suivi et évaluation)	X	X	X	0	PFG, EFG, avec l'appui ONU Femmes
Généralisation de l'analyse Genre dans les programmes et projets	Exécuter une analyse genre du portefeuille du bureau et faire des recommandations pour rehausser le niveau d'intégration du genre et de l'allocation des ressources. Le Gender marker et les résultats de développement seront ainsi améliorés de manière progressive mais significative.		X		10.000	Consultant, Directeur des Programmes, Chef des Cluster
	Appuyer l'intégration du genre dans les revues des programmes et projets, Plan d'Evaluation	X	X	X	0	PFG, EFG, Directeur des programmes, Chargé des programmes.
Développement des partenariats et du plaidoyer en faveur de l'égalité	Renforcer le cadre de partenariat entre le PNUD les autres acteurs (SNU, public, privé, Non gouvernementale etc.)	X	X	X	0	PFG, EFG, Directeur des programmes
	Appuyer le Gouvernement dans l'élaboration de la Stratégie Nationale Genre, la préparation des journées portes ouvertes	X	X	X	20.000	EFG, PFG, Directeur des programmes, Chef des

	aux centres de formation des techniciennes professionnelles et aux entreprises des femmes (cf. recommandations)					Clusters.
	Appui au Gouvernement pour une meilleure participation des femmes aux processus électoraux	X	X	X	0	EFG, PFG, Chargés des Programmes, Directeur des Programmes.
Renforcement du cadre budgétaire	Définir les outils de traçabilité financière de la prise en compte du genre dans les programmes		X		0	PFG, EFG, Finances, Chargés des programmes
	Intégrer le genre dans la stratégie de mobilisation de ressources		X		0	EFG, PFG, Directeur des programmes, Chargés des programmes.
	Montant Budgétaire Total (USD)				70. 000	
	Pourcentage (%) affecté au renforcement des capacités				21,4%	

VIII. ANNEXES.

ANNEXE 1 : REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1. Programme des Nations Unies pour le développement – programme de Pays pour le Mali CPD (2015 – 2019) ;
2. Plan d'actions Gender Equality Seal, 2016 – 2018, PNUD-Mali;
3. Mémos sur le Genre, POPP à jour, Bureau PNUD-Mali ;
4. Gender Equality Seal, Standards and Benchmarks – Country Mali (2015), Focal Point Mme Fatimata Traoré OSSADE;
5. Répertoire National des organisations de la société civile féminine du Mali – sept. 2004 ;
6. Stratégie Genre SNU (UN Mali) – Plan d'opérationnalisation d'Octobre 2016 ;
7. Stratégie du PNUD pour la promotion de l'égalité des sexes, 2014 – 2017 ;
8. P.V. de Réunion de novembre 2017, de l'Equipe Focale Genre, présidée par Mr Abou-bacar Koulibaly Directeur Pays ;
9. Plan Cadre intégré des Nations Unies pour l'aide au développement au Mali, 2015-2019 ;
10. Troisième Rapport de suivi de la mise en œuvre des Objectifs du Millénaire pour le Développement au Mali (Décembre 2015) ,
11. Guide de planification et de Budgétisation Sensible au Genre (PBSG) au niveau décentralisé – 2011 ;
12. Politique Nationale Genre du Mali (Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille) - 2011 ;
13. ONU Femme : les différentes sessions de la Commission de la condition de la femme ;
14. Plan stratégique du PNUD pour la période 2018-2021 (*Session extraordinaire de 2017 28 novembre 2017, New York Point 2 de l'ordre du jour*)

ANNEXE 2 : LISTE DES INSTITUTIONS CONSULTEES :

I – Bureau Pays PNUD-Mali :

1. Directeur Pays du PNUD ;
2. Directeur Pays Adjoint / Programme ;
3. Directeur Pays Adjoint / Opérations ;
4. Chef d'Unité Environnement et Pauvreté ;
5. Chef d'Unité Gouvernance Démocratique ;
6. Le Spécialiste Point Focal Genre, assurant le secrétariat de l'EFG ;
7. Economiste Principal ;
8. Responsable de l'unité des Ressources Humaines ;
9. Responsable de l'unité Procurement ;
10. Chargée de la Communication ;
11. Chef du PMSU ;
12. Responsable de l'Unité relèvement précoce

II – Institutions du SNU au Mali :

- UNICEF ;
- ONU Femmes ;
- MINUSMA ;
- UNHCR ;
- FAO ;
- PAM.
- Bureau de la Coordinatrice Résidente ;

III – Institutions du Gouvernement du Mali :

- Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille :
 - ✓ Le Secrétaire Général du Ministre,
 - ✓ Point Focal Genre de différents départements,
 - ✓ Secrétariat Permanent de la Politique Nationale Genre.

IV – Organisations de la Société Civile :

- Coordination des Associations et ONG Féminines du Mali (**CAFO**),
- Groupe Pivot Droit et Citoyenneté des Femmes (GP/DCF),
- Réseau d'Appui à l'épanouissement de la Femme (RAEF - Yiriba-Suma **RYS**),
- Coordination des Femmes Entrepreneurs du Mali (**CFEMA**),
- Fédération Nationale des Associations des Femmes Rurales du Mali (**FENAFER**).