



SWAP SCORECARD DE L'ÉGALITÉ DE GENRE

**Équipe-Pays des Nations Unies
CÔTE D'IVOIRE**



Octobre 2019

Consultante: Susana María Fernandez Alonso

TABLE OF CONTENT:

LISTE D'ACRONYMES	3
1. ANTÉCÉDENTS	4
2. MÉTHODOLOGIE	4
3. CONTEXTE DU PAYS	7
4. RÉSULTATS	8
4.1 Aperçu des résultats	9
4.2 Aperçu des résultats par domaine	10
5. CONCLUSION	15
6. PLAN D'ACTION	16
7. ANNEXES	17
Annexe A: Résultats de l'enquête sur la culture organisationnelle en Côte d'Ivoire	17
Annexe B: Rapport sur les indicateurs du SWAP scorecard en Côte d'Ivoire ..	19
Annexe C: Plan d'action pour l'amélioration des performances de l'équipe-pays en Côte d'Ivoire en matière d'égalité de genre	34

LISTE D'ACRONYMES

ARC	Évaluation des Résultats et des Compétences
BCR	Bureau du Coordonnateur Résident
BOS	Business Operations Strategy
CEDEF	Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes
CPI	Cour Pénale Internationale
CR	Coordonnateur Résident
OCS	Organisations de la Société Civile
GTSE	Groupe de Travail Suivi-Évaluation de l'Équipe-Pays
GDNU	Groupe de Développement des Nations Unies
GTG	Groupe Thématique Genre
IAT	Équipe d'Évaluation Inter-Agence pour le Scorecard
MFFE	Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant
MICS	Enquête à indicateurs multiples sur la situation des femmes et des enfants
ODD	Objectifs de Développement Durable
OIM	Organisation Internationale pour les Migrations
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
ONU	Organisation des Nations Unies
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le Développement Industriel
ONU FEMMES	Organisation des Nations Unies pour l'Égalité de Genre et l'Autonomisation des Femmes
OMT	Équipe de Gestion des Opérations / Operations Management Team
PAM	Programme Alimentaire Mondial des Nations Unies
PTA	Plan de Travail Annuel
PMT	Programme Management Team
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
S&E	Suivi et Évaluation
SITAN	Analyse de la Situation de la Femme et de l'Enfant
SNU	Système des Nations Unies
TDR	Termes de Référence
UNCT	United Nations Country Team
UNDAF	United Nations Development Assistance Framework
UNESCO	Organisation des Nations unies pour l'Éducation, la Science et la Culture
UNFPA	Fonds des Nations Unies pour la Population
UNHCR	Agence des Nations Unies pour les Réfugiés
UNICEF	Fonds des Nations unies pour l'Enfance
VNR	Rapport Volontaire d'Examen National
SWAP-NU	Plan d'Action à l'échelle du Système des Nations Unies pour l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes

1. ANTÉCÉDENTS

Les indicateurs de performance de l'équipe-pays des Nations Unies en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes (UNCT-SWAP Scorecard d'Égalité de Genre) sont une évaluation harmonisée globalement de l'efficacité des processus d'intégration du genre au niveau des pays. Cette approche coordonnée établit les indicateurs de performance de l'équipe-pays des Nations Unies pour l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes, ainsi que les normes minimales en matière d'égalité des sexes que les équipes de pays des Nations Unies devraient atteindre pour obtenir une performance appropriée en matière d'intégration de la dimension de genre.

Le UNCT-SWAP Scorecard d'Égalité de Genre (désormais SWAP scorecard ou scorecard) est une fiche d'évaluation et pointage de l'égalité de genre de l'équipe-pays des Nations Unies fondée sur le SWAP. Le scorecard évalue la manière dont l'égalité des sexes est intégrée dans les processus, pratiques, politiques et programmes de l'équipe-pays des Nations Unies et évalue également la détermination de ses dirigeants et leadership à défendre l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes.

Le Groupe de Développement des Nations Unies (GNUD) a proposé l'élaboration du scorecard de genre en juillet 2006, qui a été approuvé par les principaux responsables du GNUD en avril 2008. Ce cadre a donc été élaboré par l'Organisation des Nations Unies (ONU) en réponse au Conseil des Chefs de Secrétariat de l'ONU pour la coordination de la politique à l'échelle du système sur l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes visant à renforcer la responsabilisation en matière d'égalité des sexes, qui a été approuvée par le Conseil des Chefs de Secrétariat en 2012.

La méthodologie de la mise en œuvre du scorecard d'égalité de genre a récemment été révisée parallèlement au Plan d'Action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes (SWAP-ONU). Le SWAP-ONU, lancé en 2012, est un cadre de responsabilisation à l'échelle du système des Nations Unies conçu pour mesurer, surveiller et orienter les progrès vers un ensemble de normes communes, s'appliquant à toutes les entités, départements et bureaux du Système des Nations Unies (SNU). Ainsi, la révision méthodologique du scorecard a permis d'assurer un alignement plus étroit avec le SWAP-ONU et avec les Objectifs de Développement Durable (ODD), en reconnaissant l'importance de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes pour la réalisation des ODD. Il résulte de près de deux ans de travail du GNUD, sous la direction d'ONU Femmes et du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD).

La nouvelle approche méthodologique pour la mise en œuvre du scorecard, dont la version finale est datée de 2018, s'est révélée propice à une meilleure compréhension et appropriation des résultats par les équipes de pays des Nations Unies, au renforcement de la responsabilisation en matière d'égalité des sexes des hauts responsables et à l'amélioration des résultats des équipes.

L'équipe-pays des Nations Unies en Côte d'Ivoire a testé pour la première fois la méthodologie de 2018 pour conduire un scorecard d'égalité de genre en octobre 2019.

2. MÉTHODOLOGIE

Le scorecard de genre est axé sur la performance spécifique de l'équipe-pays des Nations Unies (désormais UNCT), plutôt que sur la performance des agences individuelles et fournit une évaluation de la manière dont l'équipe-pays intègre la problématique de genre et de la

contribution du SNU dans son ensemble à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes dans le pays.

Le SWAP scorecard de l'équipe-pays fournit une évaluation et une notation sur la base de 15 indicateurs dans 7 domaines d'action, abordant les composants clés de l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes, comme suit:

1. Planification;
2. Programmation et suivi et évaluation;
3. Partenariats;
4. Leadership et culture organisationnelle;
5. Architecture et capacités de genre;
6. Ressources;
7. Résultats.

Chaque dimension comprend des indicateurs de performance qui établissent les critères minimaux que l'équipe-pays doit atteindre ou dépasser pour s'acquitter de son mandat sur l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes.

La méthodologie pour la mise en œuvre du SWAP scorecard implique une auto-évaluation conduite par une Équipe Inter-Agence (IAT) qui doit être formée au début de l'exercice. Cette équipe permet aux parties prenantes inter-institutions de travailler en collaboration pour mesurer les performances de l'équipe-pays par rapport aux exigences minimales de l'égalité de genre. L'exercice doit être mené de manière très participative, en favorisant le dialogue interne et une compréhension commune des exigences en matière d'indicateurs.

En septembre 2018, ONU Femmes en Côte d'Ivoire a recruté les services d'une consultante internationale pour mettre à l'essai le nouveau SWAP scorecard d'égalité des sexes. Le processus de mise en œuvre du scorecard a été coordonné par ONU Femmes Côte d'Ivoire.

Le SWAP scorecard d'égalité de genre a été mené en Côte d'Ivoire en octobre 2019, lorsque l'actuel UNDAF (CPU 2017-2020) devait prendre fin l'année suivante, dans le but de préparer la planification et le développement du prochain CPU, sensible au genre, pour la période suivante et de garantir une meilleure responsabilisation de l'équipe-pays en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes. La réalisation de cet scorecard s'est déroulée dans la période la plus appropriée pour que les résultats de l'exercice soient pris en compte dans le processus de planification du prochain CPU, à savoir le bilan commun du pays, l'établissement des priorités stratégiques et le cadre de résultats, mais aussi dans la mise en œuvre et le S&E.

L'auto-évaluation dans le pays a commencé une fois que la consultante était à bord à Abidjan. La première semaine a été consacrée à la formation de l'IAT. Finalement, les membres du groupe ont été nommés le mardi 8 octobre. Le groupe était composé de représentants d'agences clés et de différents secteurs couverts par le scorecard, tels que la communication, le suivi et l'évaluation (S&E), les ressources humaines, l'équipe de gestion des opérations (OMT), le groupe thématique sur le genre (GTG) et le bureau du coordonnateur résident (RCO).

La consultante internationale a guidé l'auto-évaluation dans le pays, a fourni un soutien et une assistance à l'IAT et a facilité les séances de travail. Le processus s'est déroulé comme suit:

1. Une première séance d'information avec l'IAT dans son ensemble n'a pas pu être organisée car au moment de la réalisation du SWAP scorecard, le SNU comportait de nombreux processus en même temps. Le personnel a dû remplir de nombreuses tâches et les demandes de personnel étaient multiples. Au lieu de cela, un message d'information a été envoyé aux membres de l'IAT, accompagné du guide du scorecard, du plan de travail pour le processus d'auto-évaluation et des orientations sur ce qui était attendu d'eux. Des appels téléphoniques individuels ont été faits à certains membres de l'IAT pour les guider davantage

au sujet de l'auto-évaluation. En outre, trois réunions ont eu lieu avec le BCR pour expliquer la méthodologie du scorecard, s'entendre sur le plan de travail et faire avancer l'exercice.

2. Après le message d'information, les membres de l'IAT ont été affectés à des indicateurs et six équipes d'évaluation ont été formées. Il leur était demandé de se familiariser avec le guide du scorecard et en particulier sur les indicateurs de leur responsabilité. Ils ont également été invités à rassembler les données et les moyens de vérification par rapport aux indicateurs de leur responsabilité. Un délai a été donné pour la collecte de données par rapport aux indicateurs, bien qu'il soit un peu court.
3. Un atelier s'est tenu le jeudi 10 octobre avec l'ensemble de l'IAT, de 8 h 30 à 18 h 30, dans la salle de conférence d'ONU Femmes Abidjan. Dans cet atelier, une coordinatrice de l'équipe a été nommée. Après l'exposé de la consultante, un travail en petits groupes a été effectué. Les équipes d'évaluation ont travaillé avec leurs ordinateurs portables pour se mettre d'accord sur les preuves, réviser les données collectées, discuter les résultats, fournir des évaluations préliminaires par rapport aux indicateurs et parvenir à un consensus sur la notation provisoire par rapport aux indicateurs. Au cours de l'après-midi, une séance plénière s'est déroulée pour permettre aux groupes d'indicateurs de présenter leurs constatations, leurs résultats et leurs scores préliminaires à l'ensemble du groupe, ce qui a laissé un espace pour les réactions et la création d'un consensus. Les pauses café et déjeuner pendant l'atelier ont été soutenues par ONU Femmes.
4. Une réunion s'est tenue le lundi 14 octobre dans la matinée, au cours de laquelle un plan d'action pour l'amélioration des performances de l'équipe-pays concernant l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes a été élaboré et approuvé.
5. Il n'a pas été possible d'organiser une réunion de débriefing avec les chefs d'agences. Au lieu de cela, une séance de débriefing avec le coordonnateur résident par intérim a eu lieu le lundi 14 octobre dans l'après-midi, pour présenter les résultats de l'exercice du scorecard et les notes obtenues par rapport aux indicateurs.
6. Au cours des jours suivants, les membres de l'IAT ont été disponibles au cas où la consultante aurait besoin d'informations supplémentaires ou de clarifications sur l'un des critères des indicateurs. Elle a travaillé avec ONU Femmes pour affiner la matrice de résultats et le plan d'action.

Au cours de la consultation, une réunion a eu lieu avec le Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance (MFFE).

Pour l'indicateur 4.2, "la culture organisationnelle soutient pleinement la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes", une enquête en ligne - traduite en français - a été distribuée au personnel de l'équipe-pays sur les perceptions de la culture organisationnelle dans le SNU de la Côte d'Ivoire. L'hyperlien de l'enquête a été fourni par le service d'assistance de la Division de la Coordination du système des Nations Unies d'ONU Femmes. L'enquête était ouverte jusqu'à ce que le nombre minimum de réponses requises pour assurer la validité des résultats soit atteint. Pour l'équipe-pays en Côte d'Ivoire, ce nombre minimum était de 141, étant donné que l'effectif était de 793 personnes. L'enquête a permis d'obtenir 142 réponses. L'annexe A présente une répartition des réponses à l'enquête.

Pour l'indicateur 4.3, «la parité hommes-femmes est atteinte dans le recrutement du personnel», le modèle de tableau de parité entre les sexes a été distribué aux chefs d'agences afin que leurs départements des ressources humaines remplissent le tableau et le renvoient à la consultante. Le tableau a été rempli par: CPI, OIM, OMS, ONUDI, ONU Femmes, PAM, PNUD, UNFPA, UNHCR et UNICEF.

Ce rapport a été produit par la consultante internationale sur la base des conclusions de l'exercice et des commentaires de l'équipe-pays.

3. CONTEXTE DU PAYS

Le premier scorecard de genre a été réalisée en Côte d'Ivoire en 2015, avant la fin de la mise en œuvre de l'UNDAF 2013-2015 (renouvelée pour une autre année pour couvrir la période 2013-2016). À la suite de cet exercice, les points forts de l'équipe-pays étaient la programmation et les partenariats. Les principales faiblesses de l'équipe-pays étaient le suivi et l'évaluation, la planification et la budgétisation. Le pouvoir décisionnel, le contrôle de la qualité et la responsabilisation et les capacités de l'équipe-pays en matière d'égalité des sexes, ont été marqués comme des domaines nécessitant des améliorations.

Le résumé des résultats du scorecard de genre pour 2015 est présenté dans le tableau ci-dessous:

Résumé des Résultats du Scorecard 2015	
1. Planification (UNDAF)	2,4
2. Programmation	3,6
3. Partenariats (gouvernement & société civile)	3,3
4. Capacités de l'équipe-pays en matière de genre	3
5. Prise de décision	3
6. Budgétisation	2,5
7. Suivi et évaluation	2
8. Contrôle de la qualité et la responsabilisation	3

5 = Dépasse les standards minimaux ; 4 = Comprend les standards minimaux;
3 = Besoin d'amélioration; 2 = Inadéquate; 1 = Manquante

Étant donné que la méthodologie du scorecard de genre précédente attribuait une notation quantitative aux indicateurs, l'exercice de 2015 a révélé que l'intégration de l'égalité des sexes dans les programmes communs atteignait 3,6, ce qui correspond presque au minimum requis. Il y avait un programme commun sur l'égalité des sexes et les autres programmes communs intégraient les questions de genre à des degrés divers. Les partenariats ont atteint un score quantitatif de 3,3, grâce à la collaboration et à l'engagement de l'équipe-pays avec le MFFE.

En ce qui concerne les faiblesses, la planification a atteint un score de 2,4 en raison de que l'UNDAF 2013-2016 ne présentait pas une intégration suffisante de la problématique hommes-femmes dans le bilan commun du pays ni en ce qui concerne les résultats. La note de 2,5 attribuée à la budgétisation est principalement due au fait qu'il n'existait actuellement au sein de l'équipe-pays aucun système de budgétisation permettant de suivre les dépenses en matière d'égalité des sexes. L'introduction d'une budgétisation sensible au genre a été examinée par l'équipe-pays mais aucune décision n'a été prise à cet égard. La note de 2 attribuée au suivi et à l'évaluation s'explique par le fait que les indicateurs de suivi des résultats escomptés (présentés dans l'UNDAF révisé) n'étaient généralement pas désagrégés par sexe et qu'il en était de même pour les situations de référence.

Les capacités de l'équipe-pays en matière d'égalité des sexes, la prise de décision, le contrôle de la qualité et la responsabilisation ont été classés comme points à améliorer, la note 3 étant attribuée aux trois dimensions. Les points focaux pour les questions de genre ont été régulièrement formés sur l'équité entre les sexes; toutefois, les capacités de l'équipe-pays en matière d'intégration de l'approche genre n'étaient pas évaluées régulièrement. En outre, la formation du personnel de l'équipe-pays sur l'approche genre n'a pas été régulière. Les

questions de programmation en matière d'égalité des sexes n'ont été abordées qu'occasionnellement lors des réunions des chefs d'agence.

Le Gouvernement ivoirien et l'équipe-pays des Nations Unies ont adopté l'approche «Unis dans l'action» et, dans ce cadre, un nouveau UNDAF a été élaboré pour la période 2017-2020 (CPU 2017-2020). Le CPU est alignée sur le Plan de Développement National 2016-2020, qui se termine en 2020.

Le CPU 2017-2020 soutient le programme universel qui ne laisse personne de côté et fournit des efforts ciblés et coordonnés pour rendre «les personnes plus résilientes et plus engagées dans la voie du développement inclusif et durable». Le CPU repose sur 3 priorités stratégiques:

- Renforcement de la gouvernance et de la cohésion sociale;
- Développement du capital humain à travers l'accès équitable aux services sociaux de base et à une protection sociale de qualité;
- Développement durable à travers la promotion de politiques publiques garantissant des modes de production et de consommation durables et la lutte contre le changement climatique.

L'UNCT en Côte d'Ivoire a piloté le nouveau SWAP scorecard pour une planification sensible au genre du prochain CPU, conforme aux normes minimales de l'ONU en matière d'égalité des sexes, et pour garantir de meilleures performances de l'équipe-pays en matière de genre, conformément à la politique institutionnelle de l'ONU sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Pour aider l'équipe-pays à piloter et à mettre en œuvre le nouveau SWAP scorecard, l'équipe a engagé une spécialiste internationale.

Le SWAP-Scorecard avait pour objectif d'identifier les lacunes et les mesures correctives à prendre pour assurer une performance adéquate de l'UNCT en matière d'intégration de la problématique hommes-femmes au cours du prochain cycle du CPU.

4. RÉSULTATS

La nouvelle méthode du scorecard ne prévoit pas de pointage quantitatif. Le SWAP scorecard comporte 3 niveaux de notation et une option manquante:

- Dépasse les exigences minimales;
- Répond aux exigences minimales;
- Approche les exigences minimales;
- Manquante.

Les critères pour dépasser, répondre ou approcher les exigences minimales sont fournis par le GDNV pour chaque indicateur. Si l'UNCT ne s'approche pas les exigences minimales, l'indicateur est alors considéré comme manquant. Si l'UNCT parvient à s'approcher les exigences minimales, il faudra redoubler les efforts au cours des prochaines années, afin qu'elle puisse répondre aux exigences minimales lors du prochain exercice de scorecard.

Les équipes de pays des Nations Unies devraient s'efforcer de répondre aux exigences minimales en tant que performance et résultats adéquats en matière d'intégration de la dimension de genre et l'autonomisation des femmes. Toutefois, l'accomplissement des exigences minimales devrait être considéré comme un point de départ à partir duquel l'UNCT peut renforcer les travaux en cours et les efforts déployés afin qu'elle puisse dépasser les normes ou exigences minimales lors du prochain exercice de scorecard. L'objectif devrait être de dépasser les exigences minimales afin que les meilleures pratiques puissent être partagées avec d'autres équipes de pays.

Il est important d'examiner non seulement les notes attribuées aux différents indicateurs, mais aussi les explications et les justifications fournies pour justifier l'évaluation par rapport à chaque indicateur.

4.1 Aperçu des résultats

Le tableau suivant présente un résumé des notes obtenues par rapport aux 15 indicateurs dans les 8 dimensions du scorecard.

SWAP Scorecard de l'équipe-pays de Nations Unies Côte d'Ivoire 2019 - Notation

Pays: **COTE D'IVOIRE**

Année d'évaluation: **2019** (octobre)

Coordinatrice: Mme. Madeleine Oka-Balima (ONU FEMMES)

Organismes participant à l'équipe d'évaluation: BCR, OMS, ONU FEMMES, ONUSIDA, PAM, PNUD, UNFPA, UNICEF

Indicateurs	Manquante	Approche les exigences minimales	Répond aux exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
1. Planification				
1.1. Le bilan commun du pays intègre l'analyse genre				
1.2. L'égalité des sexes est intégrée dans les résultats du CPU				
1.3. Les indicateurs du CPU mesurent les changements en matière d'égalité de genre				
2. Programmation et suivi-évaluation				
2.1. Les programmes conjoints contribuent à réduire les inégalités de genre				
2.2. La communication et le plaidoyer traitent des domaines de l'inégalité de genre				
2.3. Le cadre de suivi et évaluation mesure les progrès accomplis par rapport aux résultats prévus en matière d'égalité des sexes				
3. Partenariats				
3.1. L'UNCT collabore avec le gouvernement sur l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes				
3.2. L'UNCT collabore et s'engage avec les organisations de la société civile promotrice de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes				
4. Leadership et culture organisationnelle				
4.1. La direction de l'UNCT s'est engagée à défendre l'égalité de genre				
4.2. La culture organisationnelle soutient pleinement la promotion de l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes				
4.3. La parité hommes-femmes est atteinte dans le recrutement du personnel				
5. Architecture et capacités en matière de genre				
5.1. Le mécanisme de coordination du genre est habilité à influencer l'UNCT pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes				

Pays: **COTE D'IVOIRE**
 Année d'évaluation: **2019** (octobre)
 Coordinatrice: Mme. Madeleine Oka-Balima (ONU FEMMES)
 Organismes participant à l'équipe d'évaluation: BCR, OMS, ONU FEMMES, ONUSIDA, PAM, PNUD,
 UNFPA, UNICEF

Indicateurs	Manquante	Approche les exigences minimales	Répond aux exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
5.2. L'UNCT a mis au point des capacités adéquates pour l'intégration de l'approche de genre				
6. Ressources				
6.1. Des ressources adéquates pour l'intégration de la dimension de genre sont allouées et suivies				
7. Résultats				
7.1. Les programmes des Nations Unies apportent une contribution significative à l'égalité de genre dans le pays				

Comme l'illustre le tableau, tout d'abord, l'UNCT Côte d'Ivoire dépasse les exigences minimales pour deux indicateurs, tous deux dans le domaine du partenariat, et répond aux exigences minimales pour quatre indicateurs concernant: (i) les indicateurs du CPU (planification); (ii) les programmes conjoints (programmation et S&E); (iii) la culture organisationnelle (leadership et culture organisationnelle), et (iv) le GTG (architecture et capacités en matière de genre).

Deuxièmement, l'UNCT Côte d'Ivoire s'approche les exigences minimales pour 7 indicateurs concernant: (i) l'intégration de l'analyse genre dans le bilan commun du pays (planification); (ii) l'intégration de l'égalité des sexes dans les résultats du CPU (planification); (iii) communication et plaidoyer (programmation et S&E); (iv) S&E (programmation et S&E); (v) engagement des dirigeants de l'équipe-pays à promouvoir l'égalité des sexes (leadership et culture organisationnelle); (vi) capacités de l'équipe-pays à intégrer le genre (architecture et capacités en matière de genre), et (vii) contribution des programmes du SNU aux résultats du pays dans l'égalité des sexes (résultats).

Enfin, l'UNCT Côte d'Ivoire ne parvient pas à s'approcher les exigences ou normes minimales pour deux indicateurs: (i) la parité entre les sexes (leadership et culture organisationnelle) et (ii) l'allocation de ressources pour l'intégration de la dimension de genre (ressources).

L'annexe B contient la matrice du scorecard complétée. Un résumé des principales constatations par domaine est présenté ci-dessous.

4.2 Aperçu des résultats par domaine

1. Planification:

L'UNCT Côte d'Ivoire n'est pas suffisamment performante dans ce domaine, car elle ne répond pas aux exigences minimales pour deux indicateurs sur trois.

Le bilan commun du pays n'approche que des normes minimales car les analyses de genre ne sont pas visiblement intégrées dans tous les secteurs. En particulier, l'analyse de genre n'est pas fournie pour le secteur du développement durable, qui ne comprend que des références implicites à l'égalité entre les sexes, mais pas d'analyse explicite et claire des inégalités de genre. L'analyse de genre doit être incluse dans tous les secteurs du bilan commun du pays, y compris les causes sous-jacentes de l'inégalité et de la discrimination entre les sexes, conformément aux priorités des ODD, y compris l'ODD 5.

L'intégration de l'égalité des sexes dans les résultats du CPU n'approche que des normes minimales aussi parce que l'effet 3 n'intègre pas visiblement et clairement l'égalité des sexes et parce qu'il n'y a pas un effet spécifique visant l'égalité de genre conformément à la théorie du changement de l'UNDAF et aux priorités des ODD. L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes doivent être visiblement intégrées dans tous les effets du CPU, conformément aux priorités des ODD.

Dans ce domaine, l'UNCT ne répond qu'aux exigences minimales concernant les indicateurs d'effets et de produits du CPU, étant donné que 40 % des indicateurs permettent de suivre les progrès accomplis vers l'égalité des sexes. Toutefois, bien que certains indicateurs soient désagrégés par sexe et que certains soient sensibles à la dimension de genre, il y a encore des occasions manquées de désagréger de nombreux indicateurs par sexe et ce fait devrait être pris en compte lors du processus de planification du prochain CPU. Un effort plus important doit être fait en ce qui concerne la formulation d'indicateurs pour le secteur du développement durable. Pour cette effet particulier (effet 3: développement durable), seuls 19 % des indicateurs sont sensibles au genre.

Bien qu'il y ait eu une modeste amélioration dans ce domaine depuis le scorecard de 2015, la planification de l'équipe-pays devrait être renforcée à court terme par une intégration efficace de l'égalité de genre dans le prochain CPU, dans le bilan commun du pays et dans l'ensemble des effets, produits et indicateurs.

2. Programmation et suivi-évaluation:

L'UNCT Côte d'Ivoire n'est pas non plus suffisamment performante dans ce domaine, car elle ne répond pas aux exigences minimales pour deux indicateurs sur trois.

Le seul indicateur pour lequel l'équipe-pays est performante est la programmation conjointe. En ce qui concerne les programmes conjoints, les programmes révisés dans le cadre de cet scorecard intègrent correctement l'égalité des sexes et, au moment de l'évaluation, certains programmes conjoints sur la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes étaient en cours de formulation. Par conséquent, l'UNCT satisfait les normes minimales en matière de programmation conjointe. Toutefois, un système visant à assurer l'intégration de la dimension de genre dans les programmes conjoints doit encore être mis en place. Si le mécanisme actuel pour assurer l'intégration de l'approche genre dans les initiatives de l'ONU en Côte d'Ivoire est le GTG, ce mécanisme doit être formalisé et intégré dans le processus formel de validation des programmes conjoints.

La communication et le plaidoyer ne répondent pas aux exigences minimales parce que le plan de travail annuel du groupe de communication inter-agence n'inclut pas visiblement la communication et le plaidoyer en matière de genre. En outre, l'UNCT contribue généralement à la communication ou au plaidoyer dans des domaines thématiques traditionnels, tels que la violence basée sur le genre, l'éducation, la santé, etc. Afin d'améliorer les résultats de l'UNCT à cet égard, il est nécessaire d'inclure des activités de communication et de plaidoyer sur l'égalité de genre dans le plan de travail annuel du groupe, ainsi que de poursuivre et d'intensifier les activités de plaidoyer et de communication en cours. Pour une meilleure amélioration, la communication et le plaidoyer conjoints sur l'égalité de genre pourraient cibler au moins un domaine thématique non traditionnel, comme les infrastructures, les transports, l'environnement, etc.

Le S&E doit être renforcé, en particulier en ce qui concerne l'expertise du SNU en matière de S&E sensible au genre. Le groupe de S&E inter-agence n'inclut pas dans ses termes de référence (TDR) la responsabilité d'assurer la sensibilité au genre dans les cadres conjoints de S&E. En outre, le groupe devrait avoir la responsabilité de soutenir le travail d'autres groupes inter-

institutions pour aborder les questions spécifiques de genre dans le système de S&E, mais les membres du groupe n'ont pas reçu de formation technique sur le S&E sensible au genre.

Il est à noter que la notation de la programmation conjointe au cours de cet scorecard est similaire à celle du scorecard 2015 et que la notation du S&E a connu une amélioration modeste depuis 2015. Afin de recueillir, comme prévu, des données pour les indicateurs du CPU qui peuvent suivre l'évolution de l'égalité des sexes et de fournir une assistance technique aux groupes inter-institutions sur le suivi et l'évaluation sensibles au genre, la capacité du groupe inter-agence de S&E devrait être renforcée par une formation spécifique sur le genre dans les mois à venir.

3. Partenariats:

Il s'agit de la dimension à laquelle l'UNCT Côte d'Ivoire s'acquitte le mieux, les deux indicateurs dépassant les exigences minimales. En outre, cette dimension a connu une amélioration remarquable depuis le scorecard de 2015, passant d'un besoin d'amélioration à un dépassement des normes minimales.

Le MFFE et les organisations de la société (OSC) travaillant dans le domaine des droits des femmes ont été partenaires de programmes conjoints qui étaient opérationnels pendant la période actuelle du CPU.

L'UNCT Côte d'Ivoire a collaboré avec des organismes gouvernementaux et des OSC promotrice des droits des femmes à des initiatives conjointes qui favorisent l'égalité des sexes dans le cadre du cycle actuel du CPU, telles que la collaboration conjointe pour aider le MFFE à lutter contre la mutilation génitale féminine; l'assistance juridique et judiciaire fournie aux femmes et aux mineurs par l'Association des femmes juristes de Côte d'Ivoire, et le développement des capacités du réseau des femmes vivant avec le VIH/SIDA.

En outre, le MFFE et d'autres parties prenantes nationales, notamment la société civile et les organisations de femmes vivant avec le VIH/sida, ont participé à l'élaboration et à la mise en œuvre de l'actuel CPU.

Enfin, l'UNCT Côte d'Ivoire a contribué à renforcer la participation du Gouvernement et des OSC promotrice de l'équité de genre dans la localisation ou la mise en œuvre des ODD liés au genre.

Il est stratégiquement important de prendre les mesures nécessaires pour assurer la continuité de ces partenariats avec le gouvernement et les OSC. En particulier, le partenariat avec le MFFE devrait être maintenu, voire renforcé, afin de permettre au mécanisme national des femmes d'assurer la transversalité de son mandat. La société civile promotrice des droits des femmes doit recevoir une attention particulière de la part du système des Nations Unies en vue de renforcer ses initiatives d'intégration de l'approche genre.

4. Leadership et culture organisationnelle:

L'UNCT n'obtient pas de bons résultats dans ce domaine, car elle ne répond qu'aux exigences minimales de l'indicateur relatif à la culture organisationnelle.

Les cadres supérieurs jouent un rôle essentiel au sein de l'équipe-pays pour la promotion de l'égalité des sexes et au moins 60% des réunions des chefs d'agences devraient aborder l'égalité des sexes, et il devrait y avoir des preuves de prise de décisions et de suivi, plutôt que de partage général des informations. À cet égard, l'égalité des sexes n'est pas discutée en quantité et en qualité dans les réunions des chefs d'agences en Côte d'Ivoire; les questions de genre n'apparaissent dans les procès-verbaux des réunions que dans le cadre des informations partagées par ONU Femmes, tant en ce qui concerne la diffusion des rapports (CEDEF) que le suivi de la formulation des programmes conjoints.

D'autre part, le coordonnateur résident doit faire preuve de leadership et de «champion public» de l'égalité des sexes et les discours constituent un élément important à cet égard. Ainsi, au moins un tiers des discours du CR au cours des 12 derniers mois devraient inclure des références à l'égalité de genre/ou la manière dont l'équipe-pays promeut l'égalité des sexes. À cet égard, l'équipe-pays en Côte d'Ivoire devrait s'efforcer d'inclure des références de fond à l'égalité des sexes dans la plupart des discours du CR.

Les résultats de l'enquête auprès du personnel sur la perception de l'environnement organisationnel en matière d'égalité de genre ont révélé un taux positif de 69,5%. L'enquête portait sur les perceptions de l'égalité des sexes dans le SNU en Côte d'Ivoire, l'égalité de traitement sur le lieu de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les principaux résultats sont les suivants:

- 79,41% du personnel estime que le SNU en Côte d'Ivoire fait les efforts nécessaires pour parvenir à une représentation égale des hommes et des femmes à tous les niveaux;
- 75,73% du personnel (mais seulement 63,89 % des femmes) croient que les chefs d'agences font preuve de leadership et d'engagement pour promouvoir l'égalité des sexes;
- L'égalité de traitement sur le lieu de travail a un taux de satisfaction de 75% (mais 66,67% de satisfaction féminine);
- Les procédures de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel, l'exploitation et les abus sexuels des autorités ne sont pas très adéquates (avec seulement 60,3% de satisfaction, 52,78% dans le cas des femmes);
- Le taux de satisfaction concernant la participation égale du personnel sans distinction de sexe ou d'orientation sexuelle à tous les niveaux de l'organisation est acceptable (76,29%);
- Les modalités de travail flexibles n'aident pas le personnel à atteindre un équilibre entre vie professionnelle et vie privée (seulement 57,35 % de satisfaction).

L'indicateur concernant la parité hommes-femmes dans le recrutement du personnel obtient la note "manquant". Cela s'explique principalement par le fait que l'UNCT n'a pas encore mis en place de mécanisme de suivi de la parité des sexes dans la dotation en personnel. L'analyse des effectifs a montré que la représentation des femmes à l'équipe-pays est faible, avec un taux de représentation global de 39% pour les femmes et de 61% pour les hommes. Les données consolidées sur la dotation en personnel désagrégées par sexe recueillies auprès des différentes agences dans le cadre de l'exercice du scorecard pourraient servir de référence pour le suivi futur.

Il convient de noter qu'il n'y a pas eu d'amélioration notable des résultats de l'équipe-pays depuis 2015 par rapport à ce domaine; il convient donc de les renforcer à court terme, en ce qui concerne plus particulièrement le leadership de l'équipe-pays (indicateur 4.1) et la parité des sexes dans la dotation en personnel (indicateur 4.3).

5. Architecture et capacités en matière de genre:

Les résultats de l'UNCT Côte d'Ivoire dans ce domaine sont acceptables, mais l'équipe doit encore s'efforcer de renforcer la capacité des groupes inter-institutions (sans compter le GTG) à intégrer une perspective de genre.

Le GTG est habilité à influencer l'équipe-pays en faveur de l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes. Le GTG est présidé par la chef d'ONU Femmes, comme l'exigent les critères des indicateurs. Le groupe a des termes de références et un plan de travail annuel approuvé, et il se réunit régulièrement (1 retraite annuelle et 5 réunions en 2018). Comme l'exigent les critères relatifs aux indicateurs, le groupe a apporté des contributions de fond au CPU, notamment le bilan commun des pays, l'établissement des priorités stratégiques et le cadre de résultats. Une matrice révisée a été soumise à l'équipe-pays en 2016 afin de rendre les indicateurs du CPU plus

sensibles à la dimension de genre et de désagréger les données par sexe en fonction des priorités des ODD.

La capacité de l'équipe-pays en matière d'intégration d'une perspective de genre est l'indicateur qui fait baisser le score dans ce domaine. L'évaluation a révélé que l'UNCT se rapproche des exigences minimales. Une seule activité de renforcement des capacités en matière de genre a été menée l'année dernière, et cette activité s'adressait aux membres du GTG. Aucune formation conjointe n'a été dispensée à d'autres groupes inter-institutions. En outre, aucune évaluation inter-institutions des capacités du personnel de l'UNCT en matière de genre n'a été entreprise. Par conséquent, au-delà de la formation ponctuelle, aucun plan de renforcement des capacités ou de formation ciblée en fonction des besoins n'a été établi.

Cette dimension pourrait être considérablement améliorée, devenant un atout potentiel de l'équipe-pays, une fois que l'indicateur 4.2, relatif à la capacité de l'UNCT en matière d'intégration de la perspective de genre, passera de l'approche à la satisfaction des exigences minimales, par la réalisation d'une évaluation inter-organisations des capacités et le renforcement des capacités des groupes inter-institutions en la matière.

Bien qu'il y ait eu une modeste amélioration dans ce domaine depuis 2015, surtout en ce qui concerne le GTG, la mise en œuvre d'une évaluation des besoins en capacités des Nations Unies est une action en suspens depuis 2015 et devrait donc être considérée comme prioritaire par l'équipe-pays.

6. Ressources:

Un système de suivi des données budgétaires sur l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes au niveau des pays est une question en suspens depuis le dernier scorecard de 2015. Il s'agit là d'un des aspects à améliorer considérablement, car cet exercice de scorecard a permis de déterminer que la performance de l'UNCT à cet égard était manquant.

Comme indiqué dans le rapport de la revue du CPU de 2018, les ressources financières sont allouées par effet et par produit, ce qui permet un suivi partiel des dépenses consacrées à l'égalité des sexes pour les produits non axés sur le genre. Par conséquent, l'équipe-pays ne peut pas fixer d'objectif pour les dépenses en matière d'égalité de genre et d'autonomisation des femmes parce que les ressources investies à cet égard ne peuvent pas faire l'objet d'un suivi complet.

Un système budgétaire sensible au genre doit encore être examiné lors des réunions des chefs d'agences afin de suivre les dépenses de l'UNCT en faveur de l'égalité des sexes. L'équipe-pays devrait évaluer différentes options de suivi et d'utilisation des données budgétaires. Des discussions doivent également être engagées au niveau du GTG afin de garantir des ressources suffisantes pour promouvoir l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes.

Il est important de mentionner que, d'après le rapport de la revue du CPU de 2018, les dépenses totales pour le produit 2.1, qui cible spécifiquement les inégalités de genre, se sont élevées à 2.005.046 USD en 2018, soit seulement 2,5 pour cent des dépenses totales du CPU.

7. Résultats:

L'UNCT est en bonne voie d'obtenir certains résultats en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, comme indiqué dans le cadre de résultats du CPU. Les progrès en matière d'égalité de genre sont présentés dans la revue annuelle du CPU de 2018, les progrès sur les effets 1 et 2 étant les plus évidents, en particulier sur le produit 2.1.

Néanmoins, les programmes conjoints ciblant l'égalité des sexes, les travaux du GTG et le partenariat solide de l'UNCT avec le MFFE et avec la société civile promotrice des droits des

femmes devraient produire des résultats plus significatifs que ceux présentés dans la revue annuelle de 2018. Les revues annuelles du CPU peuvent ne pas fournir d'informations approfondies sur les résultats en matière d'égalité de genre et ne pas donner la priorité de rendre compte des résultats en matière de genre au niveau des pays pour chaque effet/produit.

Il est recommandé de mettre l'accent sur la réalisation des résultats en matière d'égalité de genre au niveau national et sur la contribution du SNU à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans le pays lors des revues annuelles du CPU.

5. CONCLUSION

Cet exercice de scorecard a révélé l'absence de 2 indicateurs pour lesquels l'UNCT devrait d'urgence améliorer ses résultats:

- La parité hommes-femmes est atteinte dans le recrutement du personnel (indicateur 4.3);
- Des ressources adéquates pour l'intégration de la dimension de genre sont allouées et suivies (indicateur 6.1).

Il a en outre révélé 7 indicateurs approchant les exigences minimales, sur lesquels l'UNCT devrait concentrer ses efforts pour améliorer les notes à court terme :

- Le bilan commun du pays intègre l'analyse genre (indicateur 1.1);
- L'égalité de genre est intégrée dans les résultats du CPU (indicateur 1.2);
- La communication et le plaidoyer traitent des domaines de l'inégalité de genre (indicateur 2.2);
- Le cadre de suivi et évaluation mesure les progrès accomplis par rapport aux résultats prévus en matière d'égalité des sexes (indicateur 2.3);
- La direction de l'UNCT s'est engagée à défendre l'égalité de genre (indicateur 4.1);
- L'UNCT a mis au point des capacités adéquates pour l'intégration de l'approche genre (indicateur 5.2);
- Les programmes des Nations Unies apportent une contribution significative à l'égalité de genre dans le pays (indicateur 7.1).

L'évaluation a montré que l'UNCT avait obtenu des résultats satisfaisants pour 4 indicateurs qui répondent aux exigences minimales. L'équipe-pays pourrait redoubler d'efforts à court/moyen terme pour faire en sorte que ces indicateurs ne répondent plus aux normes minimales mais les dépassent et jouer un rôle de leader mondial:

- Les indicateurs du CPU mesurent les changements en matière d'égalité de genre (indicateur 1.3);
- Les programmes conjoints contribuent à réduire les inégalités de genre (indicateur 2.1);
- La culture organisationnelle soutient pleinement la promotion de l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes (indicateur 4.2);
- Le mécanisme de coordination du genre est habilité à influencer l'équipe-pays des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (indicateur 5.1).

L'exercice a révélé une performance exceptionnelle pour deux indicateurs, tous deux dans le domaine du partenariat, où l'UNCT Côte d'Ivoire peut partager les meilleures pratiques avec d'autres équipes de pays et jouer un rôle de leader mondial:

- L'UNCT collabore avec le gouvernement sur l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes (indicateur 3.1);
- L'UNCT collabore et s'engage avec les organisations de la société civile promotrice de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes (indicateur 3.2).

À la suite de cette évaluation, les points forts de l'UNCT Côte d'Ivoire en ce qui concerne l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont les suivants: (i) partenariats, (ii) programmes conjoints et (iii) capacités du GTG. Les points à améliorer sont les suivants: (i) planification, (ii) communication et plaidoyer, (iii) suivi et évaluation, (iv) leadership et (v) résultats. Les faiblesses et les domaines nécessitant une amélioration majeure sont: (i) la parité entre les sexes dans le recrutement du personnel et (ii) les ressources.

6. PLAN D'ACTION

Les membres de l'IAT, en collaboration avec la consultante, ont travaillé sur un plan d'action lors de la réunion du 14 octobre. Les conclusions du scorecard ont été intégrées dans un plan d'action structuré de l'équipe-pays pour l'amélioration des résultats en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, qui se trouve à l'annexe C.

Le plan d'action a été affiné par la consultante pour mettre en évidence les écarts entre les exigences minimales des Nations Unies et les pratiques de l'équipe-pays identifiées dans la matrice du scorecard. Il comprend les mesures à prendre, le calendrier, l'attribution des responsabilités et les ressources nécessaires. Il souligne également les liens avec les indicateurs du scorecard à des fins de suivi.

Afin d'assurer une réponse globale à bon nombre des questions mises en évidence dans le plan d'action, une bonne compréhension et une bonne appropriation des recommandations par l'UNCT sont nécessaires. Le plan d'action doit être approuvé par la haute direction de l'équipe-pays, qui doit y donner suite.

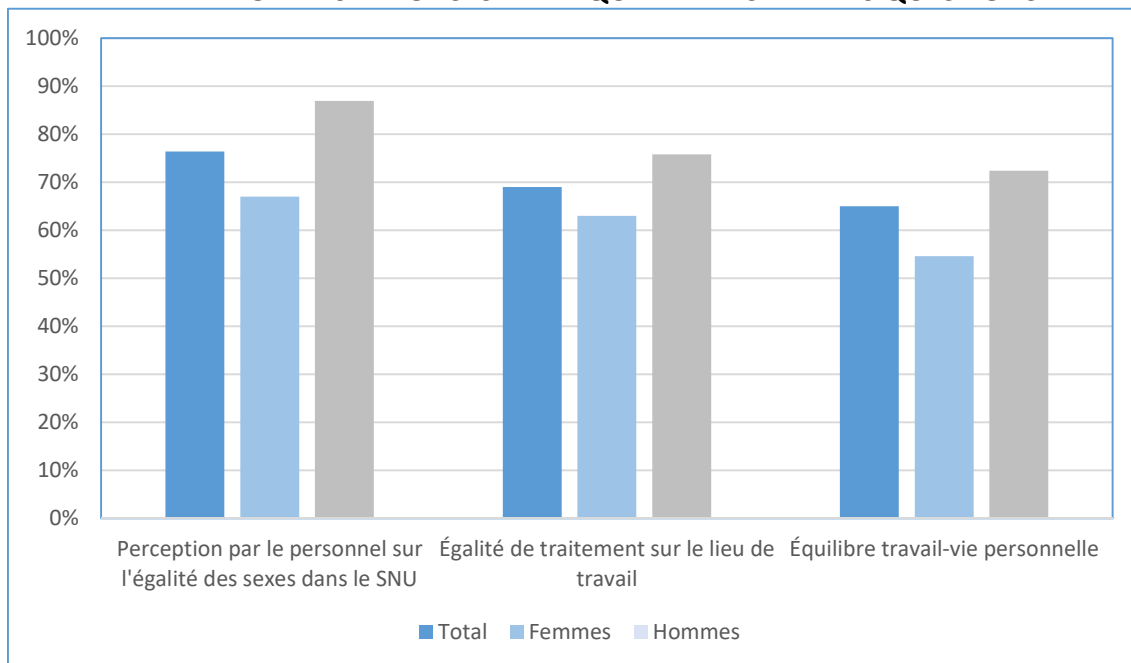
Le plan d'action devrait en outre faire partie du plan de travail annuel du GTG. Toutefois, la responsabilité du suivi doit être partagée entre les organismes et secteurs de l'équipe-pays afin d'encourager la décentralisation de la responsabilité. C'est pourquoi des équipes inter-institutions autres que le GTG sont chargées du suivi dans le plan d'action. Au cœur du processus, l'UNCT doit coordonner les efforts visant à mettre en œuvre le plan d'action pour une meilleure réalisation de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

Le plan d'action devrait figurer à l'ordre du jour des réunions des chefs d'agences pour assurer un suivi, au moins tous les six mois jusqu'à ce que toutes les actions soient achevées.

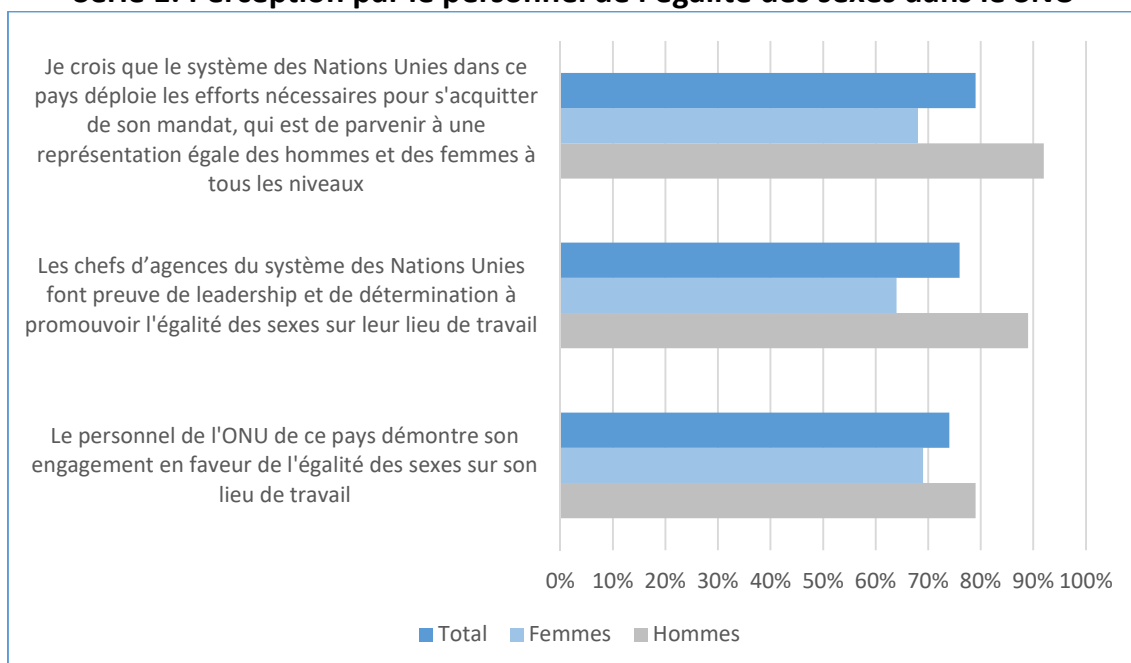
7. ANNEXES

Annexe A: Résultats de l'enquête sur la culture organisationnelle en Côte d'Ivoire

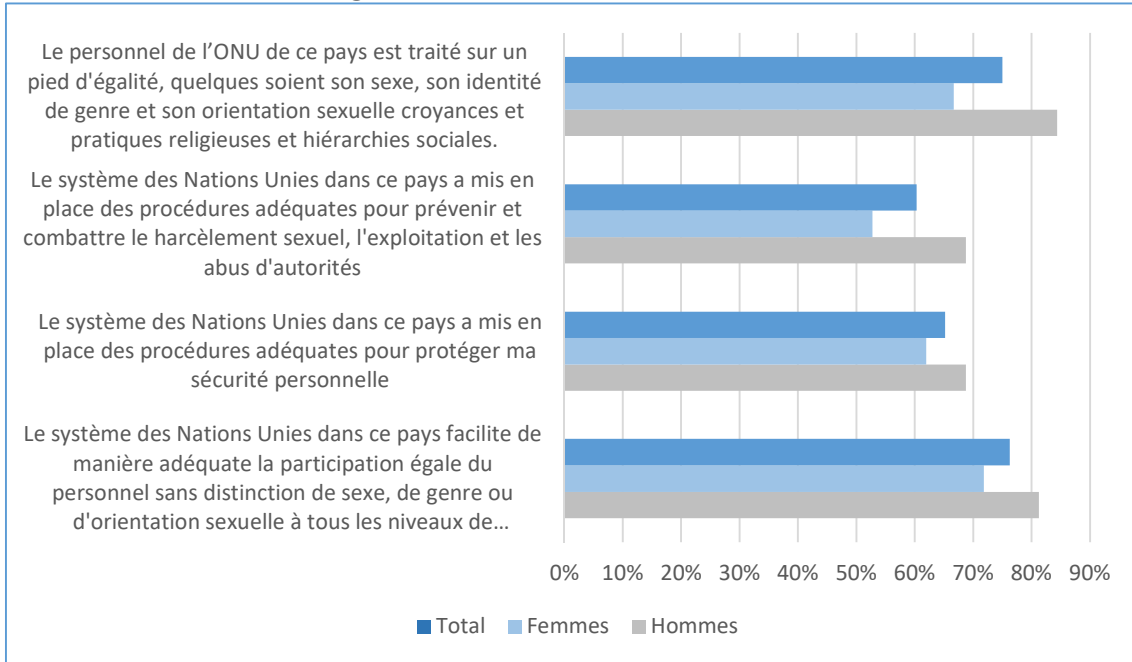
RÉPARTITION DES RÉPONSES À L'ENQUÊTE PAR SÉRIE DES QUESTIONS



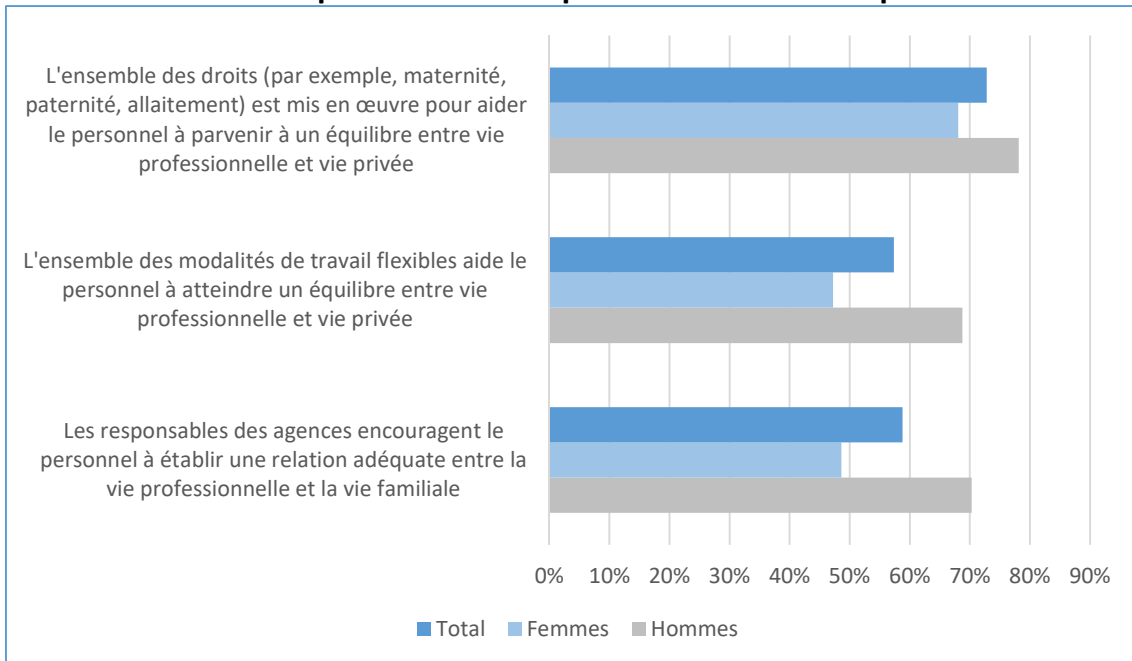
Série 1: Perception par le personnel de l'égalité des sexes dans le SNU



Série 2: Égalité de traitement sur le lieu de travail



Série 3: Équilibre entre vie professionnelle et vie privée



Ouverture de l'enquête en octobre 2019.

142 réponses.

Intervalle de confiance de 7,5.

Annexe B: Rapport sur les indicateurs du SWAP scorecard en Côte d'Ivoire

1. PLANIFICATION

INDICATEUR 1.1: LE BILAN COMMUN DU PAYS INTÈGRE L'ANALYSE GENRE		
Approche les exigences minimales	Répond aux exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
<p>Le bilan commun du pays comprend:</p> <p>a) L'analyse de genre dans la majorité des secteurs, y compris les causes sous-jacentes de l'inégalité et de la discrimination entre les sexes, conformément aux priorités des ODD, y compris l'ODD 5;</p> <p>et</p> <p>b) Certaines données désagrégées par sexe et sensibles au genre.</p>	<p>Le bilan commun du pays comprend:</p> <p>a) L'analyse de genre dans tous les secteurs, y compris les causes sous-jacentes de l'inégalité et de la discrimination entre les sexes, conformément aux priorités des ODD, y compris l'ODD 5;</p> <p>et</p> <p>b) Des données cohérentes désagrégées par sexe et sensibles au genre.</p>	<p>Le bilan commun du pays répond aux exigences minimales et comprend:</p> <p>c) Analyse de genre ciblée des personnes lourdement laissées de côté.</p>
Notation: Approche les exigences minimales		
<p>Constatations et explication:</p> <p>a et b) Le bilan commun du pays est intégré dans l'actuel document UNDAF (CPU 2017-2020) dans la section "Contexte national du développement". L'analyse de genre est intégrée dans la majorité des secteurs du bilan commun du pays, y compris les causes sous-jacentes de l'inégalité entre les sexes, conformément aux ODD, y compris l'ODD 5. Ceci à travers l'attention portée et le souci affirmé de contribuer à accroître la représentation des femmes dans les instances décisionnelles, au constat fait de la persistance des lois encore discriminatoires et l'analyse de la pauvreté selon les sexes mettant notamment en exergue le fait que la pauvreté touche plus les femmes que les hommes. Une analyse est également faite du taux de chômage selon les sexes et aussi des disparités significatives persistantes entre les filles et les garçons en matière de taux brut de scolarisation, la réponse nationale insuffisante en matière de santé génésique, la forte prévalence de la VIH chez les femmes et les VBG. Tous les secteurs du bilan commun du pays intègrent l'analyse de genre, à l'exception du secteur du développement durable où seules des références implicites y figurent. Il y est en effet question de ménages les plus pauvres, qui concernent beaucoup les femmes, ou du secteur agricole qui, implicitement concernent en majorité les femmes. Les analyses faites se fondent sur des données sexospécifiques ou désagrégées selon les sexes. Tout de même, si certaines analyses genre ont été conduites dans des secteurs clefs tels l'éducation, le commerce et concernant le dispositif institutionnel, ils ne figurent pas de manière suffisamment explicite comme objectifs ciblés par le CPU.</p> <p>c) Le bilan commun du pays n'inclut pas d'analyse de genre ciblée sur les personnes lourdement laissées de côté.</p>		
<p>Sources de vérification:</p> <p>Contexte national du développement: document Cadre Programmatique Unique (CPU) 2017-2020.</p>		

INDICATEUR 1.2: L'ÉGALITÉ DE GENRE EST INTEGRÉE DANS LES RESULTATS DU CPU

Approche les exigences minimales	Répond aux exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
a) L'égalité de genre et l'autonomisation des femmes sont visiblement intégrées dans certains effets conformément aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5.	a) L'égalité de genre et l'autonomisation des femmes sont visiblement intégrées dans tous les effets, conformément aux priorités des ODD, y compris l'ODD 5. ou b) Un effet du CPU cible spécifiquement l'égalité de genre conformément à la théorie du changement de l'UNDAF et aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5.	a) L'égalité de genre et l'autonomisation des femmes sont visiblement intégrées dans tous les effets, conformément aux priorités des ODD, y compris l'ODD 5. et b) Un effet du CPU cible spécifiquement l'égalité de genre conformément à la théorie du changement de l'UNDAF et aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5.

Notation: Approche les exigences minimales

Constatations et explication:

a) L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont visiblement intégrées dans certains effets du CPU, conformément aux priorités des ODD; notamment l'ODD 5. La déclinaison des 3 effets du CPU intègrent l'égalité de genre à travers la formulation des produits. Toutefois, si cela est indiscutable dans l'effet 1 («les institutions nationales mettent en œuvre des politiques publiques qui renforcent la gouvernance et la cohésion sociale pour réduire les inégalités») et l'effet 2 («les populations les plus vulnérables bénéficient de façon équitable de services sociaux de base et d'une protection sociale de qualité protection contre la violence et de protection sociale de qualité»), l'effet 3 («les pouvoirs publics mettent en œuvre des politiques qui garantissent des modes de production et de consommation durables et la création de revenus et de résilience au changement climatique des populations les plus vulnérables») ne l'intègre pas suffisamment. Il convient de noter que l'effet 2 intègre correctement l'égalité des sexes dans sa formulation et comporte un produit spécifique consacré à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes (produit 2.1: «les populations en particulier les femmes et les jeunes ont accès à des services de prévention et de protection contre la violence et de protection sociale»).

b) Aucun effet du CPU ne cible spécifiquement l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. La proposition faite par le GTG en 2016 de dédier un effet à la problématique du genre n'a pas été retenue.

Sources de vérification:

Cadre de résultats CPU 2017-2020.

**INDICATEUR 1.3: LES INDICATEURS DU CPU MESURENT LES CHANGEMENTS
EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DE GENRE**

Approche les exigences minimales	Répond aux exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
Entre un cinquième et un tiers (20-33%) des effets (et des produits) du CPU mesurent l'évolution de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes conformément aux ODD, y compris l'ODD 5.	Entre un tiers et la moitié (33 à 50%) des effets (et des produits) du CPU mesurent l'évolution de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes conformément aux ODD, y compris l'ODD 5.	Plus de la moitié des effets (et des produits) du CPU mesurent l'évolution de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes conformément aux ODD, y compris l'ODD 5.

NOTATION: Répond aux exigences minimales

Constatations et explication:

Suite au plaidoyer du GTG issu de l'analyse du CPU réalisée lors de sa retraite de février 2016, les indicateurs du CPU ont été révisés pour le rendre plus sensibles en genre. Entre un tiers et la moitié des indicateurs des effets et de produits du CPU mesurent les changements en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes conformément aux objectifs des ODD, y compris ODD 5. Néanmoins, il y a encore des occasions manquées de désagréger par sexe un certain nombre d'indicateurs, qui devraient être pris en compte dans la formulation du prochaine CPU pour désagréger les données par sexe dans la mesure du possible.

Sur les 59 indicateurs d'effets et de produits, 24 (40%) suivent les progrès réalisés en matière d'égalité des sexes. Une analyse distincte par effet a révélé des niveaux sensiblement plus élevés de sensibilité aux sexes dans le résultat 2, avec des niveaux plus faibles dans le résultat 3, comme suit:

- Pour le résultat 1, 37% des indicateurs peuvent suivre l'évolution en matière d'égalité de genre;
- Pour le résultat 2, 58% des indicateurs peuvent suivre l'évolution en matière d'égalité de genre;
- Pour le résultat 3, seulement 19% des indicateurs peuvent suivre l'évolution en matière d'égalité de genre.

Cette analyse est conforme à ce qui a été noté pour l'indicateur 1.2 du scorecard, à savoir que l'effet 3 du CPU n'intègre pas correctement l'égalité des sexes.

L'évaluation qualifie un indicateur sur la base soit d'une définition qui inclut la désagrégation par sexe, soit d'une définition qui est spécifique au genre.

Sources de vérification:

Cadre de résultats CPU 2017-2020; rapport de la retraite du GTG, février 2016.

2. PROGRAMMATION ET SUIVI-EVALUATION

INDICATEUR 2.1: LES PROGRAMMES CONJOINTS CONTRIBUENT A REDUIRE LES INÉGALITÉS DE GENRE		
Approche les exigences minimales	Répond aux exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
<p>a) L'égalité de genre est visiblement intégrée dans au moins 50% des programmes conjoints opérationnels au moment de l'évaluation.</p> <p>ou</p> <p>b) Un programme conjoint sur la promotion de l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes est opérationnel au cours de la période actuelle du CPU, conformément aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5.</p>	<p>a) L'égalité de genre est visiblement intégrée dans tous les programmes conjoints opérationnels au moment de l'évaluation.</p> <p>et</p> <p>b) Un programme conjoint sur la promotion de l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes est opérationnel au cours de la période actuelle du CPU, conformément aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5.</p>	<p>Répond aux exigences minimales et</p> <p>c) Un système est mis en place pour assurer l'intégration de la dimension de genre dans les programmes conjoints.</p>
Notation: Répond aux exigences minimales		
<p>Constatations et explication:</p> <p>a) L'égalité des sexes est visiblement intégrée dans les 3 programmes conjoints opérationnels révisés du Fonds de consolidation de la paix (PBF) au moment de l'évaluation. Conformément aux procédures du Bureau d'appui à la consolidation de la paix, les programmes intègrent le genre à hauteur de 40%:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ «Genre et élections» (PNUD/ONU Femmes); ▪ «Renforcement de la participation des jeunes, des femmes et des communautés à la consolidation de la paix en Côte d'Ivoire» (UNICEF/PNUD/UNESCO/UNFPA); ▪ «Appui au processus démocratique et de consolidation de la paix en Côte d'Ivoire» (PNUD/ONU FEMMES): Ce programme a trois résultats stratégiques prennent en compte les besoins différenciés entre les hommes et les femmes et un résultat du projet est spécifiquement dédié à l'égalité entre les sexes à travers une amélioration de la participation des femmes dans le processus électoral. <p>b) En plus des programmes mentionnés ci-dessus, un programme PBF intitulé «Femmes et alerte précoce» (UNICEF/ONU FEMMES) a pris fin. En outre, il y a 2 programmes conjoints en cours de développement par l'équipe-pays intitulés: (i) «Contribution à l'accélération de l'accès équitable aux services de santé et l'éducation de la jeune fille, des femmes, des enfants et des adolescents»; et (ii) «Accélération de l'autonomisation économique des femmes et des jeunes dans les chaînes de valeur agro-industrielle», entendent tous deux contribuer à la réduction des inégalités entre les sexes. Au-delà de vouloir contribuer, ces deux programmes conjoints mettent déjà en œuvre des activités opérationnelles visant l'ODD 5.</p> <p>c) Certains <i>drafts</i> sont soumis au GTG, qui est le dispositif actuellement en place pour assurer l'intégration du genre dans les initiatives onusiennes. Quoi qu'il en soit, il reste à formaliser et systématiser ce dispositif en l'intégrant dans le processus de validation formel des programmes conjoints.</p>		
<p>Sources de vérification:</p> <p><i>Prodoc</i> et rapports PBF, notes conceptuelles des 2 programmes conjoints en cours de formulation.</p>		

INDICATEUR 2.2: LA COMMUNICATION ET LE PLAIDOYER TRAITENT DES DOMAINES DE L'INÉGALITÉ DE GENRE

Approche les exigences minimales	Répond aux exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
<p>a) L'UNCT a contribué en collaboration à au moins une activité de communication conjointe sur l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes au cours de l'année écoulée.</p>	<p>b) L'UNCT a contribué en collaboration à au moins une activité de communication conjointe sur l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes au cours de l'année écoulée.</p> <p>et</p> <p>c) Le plan de travail du groupe de communication inter-agence inclut visiblement la communication et le plaidoyer en faveur de l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes.</p>	<p>Répond aux exigences minimales</p> <p>et</p> <p>d) L'UNCT a contribué en collaboration à la communication ou au plaidoyer dans au moins un domaine thématique non traditionnel au cours de l'année écoulée.</p>

Notation: Approche les exigences minimales

Constatations et Explication:

a) Une activité a été organisée le 1 mars 2019 initiée par ONUSIDA en collaboration avec ONU FEMMES et le PNUD. Cette activité consistait en une journée de lutte contre les discriminations avec pour thème: «Agir pour changer les lois discriminatoires: échanges, informations, promotion de la tolérance et la compassion pour les personnes vivant avec le VIH/SIDA».

b) La UNCT n'a pas pu organiser de campagne de plaidoyer conjointe en 2018. Toutefois, les années précédentes, la campagne des 16 jours d'activisme a été célébrée conjointement. A titre d'exemple le jeudi 7 décembre 2017, ONU FEMMES, le PNUD et quelques partenaires au développement ont organisé, en appui au Ministère de la Femme et de l'Association des Femmes Juristes, une activité de sensibilisation au Centre d'Information Juridique de Daloa. Cette journée de sensibilisation et de mobilisation contre les VBG avait notamment pour objectif d'attirer l'attention de la population sur le cas des mariages d'enfants, conformément au slogan retenu cette année par le Ministère «Ne laissez personne de côté : mariage des enfants, agissons maintenant pour y mettre fin».

Cette année, la campagne des 16 jours d'activisme contre la violence à l'égard des femmes est en cours d'organisation. Les agences de l'ONU y participeront pendant 16 jours pour mettre en lumière la violence contre les femmes, sensibiliser la population à un changement de comportement et influencer les programmes nationaux, les politiques sanitaires, sociales et juridiques pour une tolérance zéro face aux violences à l'égard des femmes. La campagne sera lancée le mois prochain.

c) Le plan de travail du groupe de communication inter-agence n'inclut pas visiblement la communication et le plaidoyer en matière d'égalité de genre et d'autonomisation des femmes.

d) La communication et le plaidoyer ont eu tendance à s'inscrire dans le cadre des thèmes traditionnels liés au genre.

Sources de vérification:

- TDR journée zéro discriminations, 1 mars 2019;
- Rapport de l'activité sur les 16 jours d'activisme 2017 et photos;
- Présentation PowerPoint sur les 16 jours d'activisme 2019.

INDICATEUR 2.3: LE CADRE DE SUIVI ET ÉVALUATION MESURE LES PROGRÈS ACCOMPLIS PAR RAPPORT AUX RÉSULTATS PRÉVUS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES

Approche les exigences minimales	Répond aux exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
Satisfait à l'un des critères suivants: a) Les données de la matrice / cadre des résultats du CPU pour les indicateurs sensibles au genre ont été recueillies comme prévu. b) Les évaluations / revues du CPU évaluent les progrès par rapport aux résultats spécifiques en matière d'égalité entre les sexes.	Satisfait à deux des critères suivants: a) Les données de la matrice / cadre des résultats du CPU pour les indicateurs sensibles au genre ont été recueillies comme prévu. b) Les évaluations / revues du CPU évaluent les progrès par rapport aux résultats spécifiques en matière d'égalité entre les sexes. c) Le groupe de S&E inter-agence a reçu une formation technique sur le S&E sensible au genre au moins une fois au cours du cycle actuel du CPU.	Satisfait à tous les critères suivants: a) Les données de la matrice / cadre des résultats du CPU pour les indicateurs sensibles au genre ont été recueillies comme prévu. b) Les évaluations / revues du CPU évaluent les progrès par rapport aux résultats spécifiques en matière d'égalité entre les sexes. c) Le groupe de S&E inter-agence a reçu une formation technique sur le S&E sensible au genre au moins une fois au cours du cycle actuel du CPU.

Notation: Approche les exigences minimales

Constatations et explication:

a) Les données des indicateurs sensibles au genre ont été collectées annuellement mais celles-ci restent très peu désagrégées (par sexe ou par âge quand cela est nécessaire). Les données ne sont pas collectées en ligne car il n'existe pas de plateforme conjointe de suivi-évaluation. Un effort doit être fait pour la collecte régulier systématique de données désagrégées par sexe afin de mettre en œuvre un système de suivi sensible au genre tenant compte des sexospécificités.

b) Les revues annuelles du CPU évaluent les progrès accomplis par rapport aux résultats d'égalité de genre et d'autonomisation des femmes. La dernière revue annuelle (2018) montre bien les données collectées par les indicateurs même si celles-ci ne sont pas désagrégées dans la majorité des cas. En tout cas, les progrès accomplis par rapport aux résultats de genre ont été abordés dans la revue de 2018.

c) Le groupe de travail S&E inter-agence (GTSE) fournit régulièrement des formations et soutien aux autres groupes en gestion axée sur les résultats. Le GTSE a inclus dans son mandat la responsabilité de fournir des conseils pour renforcer le suivi, le rapportage et l'évaluation à travers l'équipe-pays. Cependant, Les termes de référence (TDR) du groupe n'incluent pas la responsabilité de fournir des conseils techniques pour renforcer le suivi, le reportage et l'évaluation des questions transversales, y compris l'égalité de genre. D'autre part, le GTSE n'a pas reçu de formation technique sur le S&E sensible au genre au cours du cycle actuel du CPU. Le plan d'action du groupe ne prévoit pas non plus que les membres soient formés à ce sujet.

Sources de vérification:

Rapport revue du CPU annuelle 2018, TDR GTSE, PTA GTSE 2019.

3. PARTENARIATS

INDICATEUR 3.1: L'ÉQUIPE-PAYS DES NATIONS UNIES COLLABORE AVEC LE GOUVERNEMENT SUR L'ÉGALITÉ DE GENRE ET L'AUTONOMISATION DES FEMMES		
Approche les exigences minimales	Répond aux exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
<p>a) L'UNCT a collaboré avec au moins un organisme gouvernemental à une initiative conjointe visant à promouvoir l'égalité de genre dans le cadre du cycle actuel du CPU.</p>	<p>Satisfait à deux des critères suivants:</p> <p>a) L'UNCT a collaboré avec au moins deux organismes gouvernementaux à une initiative conjointe visant à promouvoir l'égalité de genre dans le cadre du cycle actuel du CPU.</p> <p>b) Le Mécanisme national de promotion de la femme participe aux consultations du CPU: bilan commun du pays, établissement des priorités stratégiques, mise en œuvre, suivi et évaluation.</p> <p>c) L'UNCT a apporté au moins une contribution au renforcement substantiel de la participation et de l'engagement du Gouvernement dans la localisation et/ou la mise en œuvre des ODD liés au genre.</p>	<p>Satisfait à tous les critères suivants:</p> <p>a) L'UNCT a collaboré avec au moins deux organismes gouvernementaux à une initiative conjointe visant à promouvoir l'égalité de genre dans le cadre du cycle actuel du CPU.</p> <p>b) Le Mécanisme national de promotion de la femme participe aux consultations du CPU: bilan commun du pays, établissement des priorités stratégiques, mise en œuvre, suivi et évaluation.</p> <p>c) L'UNCT a apporté au moins une contribution au renforcement substantiel de la participation et de l'engagement du Gouvernement dans la localisation et/ou la mise en œuvre des ODD liés au genre.</p>
Notation: Dépasse les exigences minimales		
<p>Constatations et explication:</p> <p>a) Collaboration avec des agences gouvernementales dans le cadre du cycle actuel du CPU:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Collaboration conjointe UNFPA/ONU Femmes en appui au Ministère en charge de la Femme et de l'Enfant dans la lutte contre la mutilation génitale féminine. ▪ Collaboration conjointe ONU Femmes/UNICEF en appui au Ministère en charge de la Cohésion sociale et de la Solidarité et au Ministère de l'Intérieur pour la mise en œuvre des actions de genre du projet PBF «mécanismes d'alerte précoce contre la crise». <p>b) Participation des mécanismes nationaux aux consultations dans le cadre du cycle actuel du CPU:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les Mécanismes nationaux et institutionnels comme le Ministère en charge de la Femme et de l'Enfant, l'Observatoire national Genre, la Conseillère Genre de la Présidente et les points focaux Genre des Ministères, sont impliqués dans le processus d'élaboration, de planification, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation du CPU, de l'analyse de la situation de la femme et de l'enfant (SITAN) et de la MICS (enquête à indicateurs multiples sur la situation des femmes et des enfants en Côte d'Ivoire); ▪ Implication des Ministères de la Femme et du Plan à la retraite du Groupe Thématique Genre (GTG) en avril 2019: dans cette retraite, il a été fait l'identification consensuelle de l'appui à apporter à ces deux structures. <p>c) Renforcement de la participation et l'engagement du gouvernement dans la localisation et/ou la mise en œuvre des ODD en matière de genre dans le cadre du cycle actuel du CPU:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Appui conjoint du SNU dans le cadre de l'élaboration du rapport volontaire d'examen national (VNR), prenant en compte tous les 17 ODD, y compris l'ODD 5 et 10; ▪ Mise à disposition par le SNU à travers ONU Femmes, d'un expert pour l'appui à l'élaboration du rapport volontaire sur l'ODD 10; ▪ Appui à l'actualisation du plan d'action de la Résolution 1325 (politique genre); ▪ Appui à l'élaboration du rapport sur le Processus de l'Evaluation de la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'actions de Beijing +25 au niveau national (ONU Femmes, UNICEF, PNUD, UNESCO). 		
<p>Sources de vérification:</p> <ul style="list-style-type: none"> - MOU entre le gouvernement et les agences du SNU; <i>Prodoc</i> et rapports PBF (programmes conjoints); Rapport final PBF - novembre 2018; Rapport de la revue de mi-parcours 2018 et 2019 UNICEF avec les partenaires gouvernementaux; - Rapport SITAN; MICS 2016; Rapport et messages clés du VNR 2019; - Listes de présence des participants à l'élaboration du CPU; Rapport de la retraite du GTG, 9-11 avril 2019. 		

INDICATEUR 3.2: L'ÉQUIPE-PAYS COLLABORE ET S'ENGAGE AVEC LES ORGANISATIONS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE PROMOTRICE DE L'ÉGALITÉ DE GENRE ET DE L'AUTONOMISATION DES FEMMES		
Approche les exigences minimales	Répond aux exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
L'UNCT a collaboré avec les OSC promotrice de l'égalité de genre et les défenseurs des droits des femmes sur au moins une initiative conjointe qui favorise l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes dans le cycle actuel du CPU.	Satisfait à deux des critères suivants: a) L'UNCT a collaboré avec les OSC promotrice de l'égalité de genre et les défenseurs des droits des femmes sur au moins deux initiatives conjointes qui favorisent l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes dans le cycle actuel du CPU. b) Les OSC promotrice de l'égalité de genre participent aux consultations du CPU: bilan commun du pays, établissement des priorités stratégiques, mise en œuvre, S&E. c) L'UNCT a fait au moins une contribution au renforcement substantiel de la participation et l'engagement des OSC promotrice de genre dans la localisation et/ou la mise en œuvre des ODD liés au genre.	Satisfait à tous les critères suivants: a) L'UNCT a collaboré avec les OSC promotrice de l'égalité de genre et les défenseurs des droits des femmes sur au moins deux initiatives conjointes qui favorisent l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes dans le cycle actuel du CPU. b) Les OSC promotrice de l'égalité de genre participent aux consultations du CPU: bilan commun du pays, établissement des priorités stratégiques, mise en œuvre, S&E. c) L'UNCT a fait au moins une contribution au renforcement substantiel de la participation et l'engagement des OSC promotrice de genre dans la localisation et/ou la mise en œuvre des ODD liés au genre.
Notation: Dépasse les exigences minimales		
<p>Constatations et explication:</p> <p>a) Initiatives conjointes qui favorisent l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans la mise en œuvre du CPU en cours:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Participation des femmes: (i) à l'accès à la justice et à la sécurité des populations: assistance judiciaire et/ou juridique aux femmes et mineures à travers l'Association des Femmes Juristes de Côte d'Ivoire (PNUD, UNFPA, ONU Femmes); (ii) à la prévention, la gestion et la résolution des conflits: environ mille femmes ont participé aux dialogues intercommunautaires dans plusieurs localités (PNUD, UNFPA, ONU Femmes). ▪ Renforcement des capacités du réseau de femmes vivant avec le VIH en matière d'autonomisation 2017, (ONU Femmes & ONUSIDA). ▪ Amélioration de l'effectif des candidatures féminines aux élections communale et régionale dans le cadre de redevabilité des pouvoirs public et la participation citoyenne (PNUD, UNFPA, ONU Femmes). ▪ Atelier de renforcement de la cohésion entre les femmes leaders, pour des élections apaisées en 2020 (UNESCO, PNUD et ONU Femmes). ▪ Appui technique à l'élaboration de la Loi sur la représentation des femmes dans les assemblées élues, 16 juillet, (ONU Femmes, UNFPA, PNUD). <p>b) Les organisations de la société civile y compris les organisations de femmes vivant avec le VIH sont impliquées dans l'élaboration, la mise en œuvre et la revue à mi-parcours du CPU; SITAN (Analyse de la situation de la femme et l'enfant) (toutes les Agences, sous le leadership du Ministère du Plan et du développement) du Plan Stratégique National de lutte contre le sida 2016-2020/Plan opérationnel d'accélération 2018-2020 intégrant des stratégies spécifiques ciblant les jeunes filles et les femmes (ONUSIDA, OMS, UNICEF, UNFPA).</p> <p>c) Participation et d'engagement des OSC promotrice de l'équité de genre dans la localisation et/ou la mise en œuvre des ODD en matière de genre dans le cadre du cycle actuel du CPU:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ces organisations contribuent à la préparation du rapport alternatif de la CEDEF et participent aux campagnes tels les 16 jours d'activisme (toutes les agences du SNU). ▪ Appui au processus de l'évaluation de la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'actions de Beijing + 25 au niveau national (UNICEF, PNUD et ONU FEMMES). ▪ Rapport d'évaluation de la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing + 25 (PNUD, ONU FEMMES, UNFPA). ▪ Appui la plateforme de la société civile sur les initiatives de la société civile - ODD (PNUD, ONU FEMMES). ▪ Appui technique et financier pour la consultation de la société civile pour la production du rapport volontaire d'examen national-VNR (PNUD, ONU FEMMES). 		
<p>Sources de vérification:</p> <p>Planification et Rapport annuel 2018 Cadre de Programmation Unique (CPU), liste de présence; Rapport à mi-parcours du Plan Stratégique National de Lutte contre le Sida 2016-2020, liste de présence; <i>Prodoc</i> et rapports PBF (programmes conjoints); SITAN; MICS 2016; VNR de la mise en œuvre des ODD en Côte d'Ivoire; Rapport d'évaluation de la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'actions de Beijing +25.</p>		

4. LEADERSHIP ET CULTURE ORGANISATIONELLE

INDICATEUR 4.1: LA DIRECTION DE L'UNCT S'EST ENGAGÉE À DEFENDRE L'ÉGALITÉ DE GENRE		
Approche les exigences minimales	Répond aux exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
<p>Satisfait à 2 des critères suivants:</p> <p>a) L'égalité de genre est un sujet de discussion régulier dans les réunions des chefs d'agences au cours des 12 derniers mois;</p> <p>b) Le CR fait preuve de leadership et de «champion public» de l'égalité des sexes au cours des 12 derniers mois;</p> <p>c) Le personnel considère que les chefs d'agences se sont engagés en faveur de l'égalité des sexes sur le lieu de travail au cours des 12 derniers mois;</p> <p>d) L'égalité de genre est reflétée dans l'évaluation des résultats et des compétences (ARC) de l'UNCT au cours des 12 derniers mois.</p>	<p>Satisfait à 3 des critères suivants:</p> <p>a) L'égalité de genre est un sujet de discussion régulier dans les réunions des chefs d'agences au cours des 12 derniers mois;</p> <p>b) Le CR s'est fait le champion public de l'égalité de genre au cours des 12 derniers mois;</p> <p>c) Le personnel considère que les chefs d'agences se sont engagés en faveur de l'égalité des sexes sur le lieu de travail au cours des 12 derniers mois;</p> <p>d) L'égalité de genre est reflétée dans l'évaluation des résultats et des compétences (ARC) de l'UNCT au cours des 12 derniers mois.</p>	<p>Satisfait à tous les critères suivants:</p> <p>a) L'égalité de genre est un sujet de discussion régulier dans les réunions des chefs d'agences au cours des 12 derniers mois;</p> <p>b) Le CR s'est fait le champion public de l'égalité de genre au cours des 12 derniers mois;</p> <p>c) Le personnel considère que les chefs d'agences se sont engagés en faveur de l'égalité des sexes sur le lieu de travail au cours des 12 derniers mois;</p> <p>d) L'égalité de genre est reflétée dans l'évaluation des résultats et des compétences (ARC) de l'UNCT au cours des 12 derniers mois.</p>
Notation: Approche les exigences minimales		
<p>Constatations et explication:</p> <p>a) L'égalité de genre n'est pas une thématique récurrente dans les discussions de l'Equipe Pays lors des rencontres mensuelles de coordination. La problématique du genre n'est apparue dans les comptes rendus des réunions de l'Equipe Pays qu'au titre des informations données par ONU Femmes tantôt en lien avec la diffusion de rapports (CEDAW), tantôt en termes de suivi de la formulation du programme conjoint sur l'autonomisation économique des femmes et des jeunes dans les chaînes de valeur agricole en Côte d'Ivoire. Sur une période d'un an (12 mois), seulement un partage d'information a été fait avec l'équipe pays sur la thématique du genre dans six comptes rendus des réunions de l'équipe pays, donc ce critère n'est pas rempli.</p> <p>b) Le coordonnateur résident a joué un rôle dans la promotion de l'égalité de genre et de l'autonomisation des femmes à travers les différents discours et prises de parole officielles prononcés à l'occasion des activités opérationnelles, tel qu'informé par le MFFE lors d'une réunion avec la consultante, bien que seulement 6 discours sur 22 analysés sur la période de 2018 à 2019 ont fait mention des préoccupations liées au genre. Par exemple, en février 2018, à l'occasion du lancement du plan de travail annuel 2018 du Compendium des Compétences Féminines à Abidjan, le CR a dans son allocution, relever devant un parterre important de participants regroupant divers acteurs et partenaires au développement en Côte d'Ivoire, le fait que l'égalité des sexes, les droits et l'autonomisation des femmes sont essentiel pour l'atteinte d'un développement plus juste et plus équitable et réaffirmer l'engagement de l'Equipe Pays à soutenir les efforts visant à assurer l'atteinte de cette ambition. Il est important toutefois d'améliorer la performance à cet égard, en incluant des références substantielles à l'égalité entre les sexes et à l'autonomisation des femmes dans la plupart des discours du CR.</p> <p>c) Les résultats de l'enquête auprès du personnel montrent que 75,73% du staff sont d'accord sur le fait que les Chefs d'Agence du SNU en Côte d'Ivoire font preuve de leadership et de détermination à promouvoir l'égalité des sexes sur leur lieu de travail, donc ce critère est rempli.</p> <p>d) L'égalité de genre n'est pas reflétée dans l'évaluation des résultats et des compétences (ARC) de l'équipe-pays.</p>		
<p>Sources de vérification:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comptes rendus des réunions de l'Equipe Pays (période octobre 2018-octobre 2019); - Discours et notes de briefing du CR disponibles en 2018; - Résultat de l'enquête de perception sur les pratiques en matière de genre; - Rapport annuel du CR/Équipe-pays 2018; - 2018 UNCT Assessment of Results and competencies (ARC). 		

INDICATEUR 4.2: LA CULTURE ORGANISATIONNELLE SOUTIEN PLEINEMENT LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DE GENRE ET L'AUTONOMISATION DES FEMMES		
Approche les exigences minimales	Répond aux exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
Les résultats de l'enquête sur la perception du personnel de l'environnement organisationnel pour la promotion de l'égalité de genre ont obtenu une note positive de 50-64%.	Les résultats de l'enquête sur la perception du personnel de l'environnement organisationnel pour la promotion de l'égalité de genre ont obtenu une note positive de 65 à 80%.	Les résultats de l'enquête sur la perception du personnel de l'environnement organisationnel pour la promotion de l'égalité de genre ont obtenu une note positive de plus de 80%.
Notation: Répond aux exigences minimales		
Constatations et explication:		
<p>Une enquête en ligne a été distribuée au personnel de l'équipe-pays des Nations Unies sur les perceptions de la culture organisationnelle à remplir. 142 personnes ont répondu à l'enquête. L'enquête auprès du personnel a révélé que la perception de l'environnement organisationnel pour la promotion de l'égalité des sexes par le personnel a été évaluée positivement à 69,5%.</p> <p>Une analyse plus approfondie des réponses a révélé que la participation des femmes était supérieure (52,11%) à celle des hommes (47,87%). L'analyse des réponses à l'enquête révèle les principaux résultats suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 79,41% du personnel croit que le SNU en Côte d'Ivoire déploie les efforts nécessaires pour parvenir à une représentation égale des hommes et des femmes à tous les niveaux; ▪ 75,73% du personnel pense que les chefs d'agences du système des Nations Unies font preuve de leadership et de détermination à promouvoir l'égalité des sexes sur leur lieu de travail. Cependant cette approche n'est pas partagée par la totalité des femmes car seulement 63,89% sont d'accord que la promotion de l'égalité des sexes est faite au niveau du leadership; ▪ L'égalité de traitement sur le lieu de travail, quel que soit le sexe, a 66,67% de satisfaction au niveau des femmes quand le taux global est de 75%; ▪ L'enquête révèle que les procédures ne sont pas très adéquates pour prévenir et combattre le harcèlement sexuel, l'exploitation et les abus d'autorités (seulement 60,3% de satisfaction, 52,78% dans les cas des femmes); ▪ Les procédures pour protéger la sécurité personnelle ne sont pas adéquates non plus (65,19% de satisfaction); ▪ Le taux de satisfaction concernant la participation égale du personnel sans distinction de sexe ou d'orientation sexuelle à tous les niveaux de l'organisation est acceptable (76,29%); ▪ L'ensemble des modalités de travail flexibles n'aide pas le personnel à atteindre un équilibre entre vie professionnelle et vie privée (57,35% de satisfaction) bien que les droits existent. 		
Sources de vérification:		
Résultats de l'enquête sur la perception du personnel à l'égard de la culture organisationnelle en matière d'égalité des sexes (142 réponses sur 793 au total; intervalle de confiance de 7,5).		

INDICATEUR 4.3: LA PARITÉ HOMMES-FEMMES EST ATTEINTE DANS LE RECRUTEMENT DU PERSONNEL

Approche les exigences minimales	Répond aux exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
a) L'UNCT a mis en place un mécanisme de suivi de la parité entre les sexes dans les effectifs, qui est régulièrement utilisé pour suivre la parité à tous les niveaux des services généraux et tous les niveaux professionnels.	Approche les exigences minimales et b) L'UNCT peut faire la preuve de tendances positives vers la réalisation des engagements en faveur de la parité entre les sexes.	Répond aux exigences minimales et c) La Stratégie d'affaires opérationnels (BOS) comprend des actions et des indicateurs sexospécifiques dans au moins un domaine d'activité afin de promouvoir l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes.
Notation: Manquante		
Constatations et explication: <p>a) L'UNCT n'a pas un mécanisme conjoint et intégré régulier de suivi de la parité genre, cependant ce suivi est fait au niveau de chaque agence par leurs organisations respectives. Les données consolidées recueillies dans le cadre de cet exercice peuvent servir de base de référence pour le suivi futur.</p> <p>b) L'analyse de la dotation en personnel de l'UNCT a montré que la représentation des femmes est faible, avec un taux de représentativité globale 39% pour les femmes et 61% pour les hommes.</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Au niveau des professionnels international (P1 à P4), il a été constaté que les femmes ont une représentativité de 45% et qu'au niveau P4 les femmes ont un taux de représentativité de 58%, mais de 36% au niveau P5. Tout de même, aucune femme n'est présentée au haut niveau de responsabilité P6, D1 et D2.▪ En ce qui concerne le personnel national, le niveau des professionnels a une représentativité de femmes de 36% seulement. Le niveau NOC a une représentativité de 40% de femmes contre 60% d'hommes. Il a été constaté une forte disparité au niveau G1 à G3, avec seulement 5% de femmes. Cela s'explique par le fait que les emplois de ce niveau sont traditionnellement perçus comme réservés aux hommes (chauffeur, commis, coursier...). <p>c) L'UNCT à travers l'OMT (Operations Management Team) a un BOS qui fonctionne. Son but principal est de mettre en commun les activités opérationnelles pour plus d'efficacité et d'économie. Toutefois, il ne comprend pas d'actions et d'indicateurs sexospécifiques.</p>		
Sources de vérification: Données consolidées et désagrégées par sexe sur les effectifs de: CPI, OIM, OMS, ONU FEMMES, ONUDI, PAM, PNUD, UNFPA, UNHCR et UNICEF. BOS 2019.		

5. ARCHITECTURE ET CAPACITÉS EN MATIÈRE DE GENRE

INDICATEUR 5.1: LE MÉCANISME DE COORDINATION DU GENRE EST HABILITÉ À INFLUENCER L'ÉQUIPE-PAYS DES NATIONS UNIES POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES ET L'AUTONOMISATION DES FEMMES		
Approche les exigences minimales	Répond aux exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
<p>Satisfait à 2 des critères suivants:</p> <p>a) Un mécanisme de coordination pour l'égalité de genre est présidé par un/e chef d'agence;</p> <p>b) Le groupe a des TDR et un plan de travail annuel approuvé;</p> <p>c) Les membres comprennent au moins 50% de cadres supérieurs (P4 et au-dessus; NOC et au-dessus);</p> <p>d) Le groupe a apporté une contribution de fond au CPU, notamment au bilan commun du pays, à l'établissement des priorités stratégiques, au cadre de résultats et au S&E.</p>	<p>Satisfait à 3 des critères suivants:</p> <p>a) Un mécanisme de coordination pour l'égalité de genre est présidé par un/e chef d'agence;</p> <p>b) Le groupe a des TDR et un plan de travail annuel approuvé;</p> <p>c) Les membres comprennent au moins 50% de cadres supérieurs (P4 et au-dessus; NOC et au-dessus);</p> <p>d) Le groupe a apporté une contribution de fond au CPU, notamment au bilan commun du pays, à l'établissement des priorités stratégiques, au cadre de résultats et au S&E.</p>	<p>Satisfait à tous les critères suivants:</p> <p>a) Un mécanisme de coordination pour l'égalité de genre est présidé par un/e chef d'agence;</p> <p>b) Le groupe a des TDR et un plan de travail annuel approuvé;</p> <p>c) Les membres comprennent au moins 50% de cadres supérieurs (P4 et au-dessus; NOC et au-dessus);</p> <p>d) Le groupe a apporté une contribution de fond au CPU, notamment au bilan commun du pays, à l'établissement des priorités stratégiques, au cadre de résultats et au S&E.</p>
Notation: Répond aux exigences minimales		
<p>Constatations et explication:</p> <p>a) Le mécanisme de coordination en place est le Groupe Thématique Genre (GTG), présidé par la Représentante d'ONU Femmes. Ce groupe se réunit régulièrement (1 retraite annuelle et 5 réunions en 2018). En dehors de ces cadres, des échanges sont effectués régulièrement pour recueillir les contributions des agences sur divers documents (ex: rapport national CEDEF, rapport confidentiel CEDEF, rapport Beijing+25, politique nationale de l'autonomisation...). Il existe également un Groupe Genre des partenaires au développement présidé par ONU Femmes et dont la vice-présidence est assurée conjointement par l'Union Européenne et l'Agence Française de Développement.</p> <p>b) Le groupe a des termes de référence qui ont été révisés lors de la retraite du GTG du 09 au 11 avril 2019 et un plan de travail 2019.</p> <p>c) Le groupe thématique genre est composé des représentants de toutes les agences. Toutefois, moins de 50% des membres sont des cadres dirigeants.</p> <p>d) Le GTG a apporté des contributions de fond à l'élaboration du CPU, y compris l'analyse commune des pays, l'établissement des priorités stratégiques et le cadre de résultats. Le groupe a contribué à l'intégration de l'analyse genre dans la majorité des secteurs du CPU actuel et à l'intégration de l'égalité des sexes dans les effets et les produits, conformément à la théorie du changement du UNDAF et aux priorités des ODD, y compris l'objectif stratégique 5. Une matrice révisée a été soumise à l'équipe-pays des Nations Unies en 2016 pour rendre les indicateurs plus sensibles au genre et pour désagréger les données par sexe en fonction des priorités des ODD. De nombreuses contributions du groupe ont été prises en compte, bien qu'un effet spécifique visant l'égalité des sexes n'ait pas été pris en compte.</p>		
<p>Sources de vérification:</p> <ul style="list-style-type: none"> - TDR du GTG; - PTA 2019 du GTG; - Rapport de la retraite du GTG, 24-25 février 2016; - Rapport de la retraite du GTG, 9-11 avril 2019; - Matrice révisée des indicateurs du CPU; - Liste actualisée des membres du GTG. 		

INDICATEUR 5.2: L'ÉQUIPE-PAYS DES NATIONS UNIES A MIS AU POINT DES CAPACITÉS ADÉQUATES POUR L'INTÉGRATION DE L'APPROCHE DE GENRE		
Approche les exigences minimales	Répond aux exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
<p>a) Au moins une activité de renforcement des capacités inter-institutions de l'UNCT en matière d'égalité de genre a été menée au cours de l'année écoulée.</p>	<p>Satisfait à 2 des critères suivants:</p> <p>a) Au moins une activité de renforcement des capacités inter-institutions de l'UNCT en matière d'égalité de genre a été menée au cours de l'année écoulée.</p> <p>b) Un plan de renforcement des capacités fondé sur une évaluation inter-institutions des capacités de l'UNCT est établi ou mis à jour au moins une fois par cycle du CPU et les objectifs sont en bonne voie.</p> <p>c) Le matériel d'induction de l'UNCT comprend notamment l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, ainsi que les défis de développement connexes dans le pays.</p>	<p>Satisfait à tous les critères suivants:</p> <p>a) Au moins une activité de renforcement des capacités inter-institutions de l'UNCT en matière d'égalité de genre a été menée au cours de l'année écoulée.</p> <p>b) Un plan de renforcement des capacités fondé sur une évaluation inter-institutions des capacités de l'UNCT est établi ou mis à jour au moins une fois par cycle du CPU et les objectifs sont en bonne voie.</p> <p>c) Le matériel d'induction de l'UNCT comprend notamment l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, ainsi que les défis de développement connexes dans le pays.</p>
Notation: Approche les exigences minimales		
<p>Constatations et explication:</p> <p>a) Durant la retraite du GTG du 19 au 21 mars 2018, le bureau d'ONU FEMMES Dakar a renforcé les capacités des points focaux genre des différentes agences sur les nouvelles directives en matière de genre, <i>Quadrennial Comprehensive Policy Review</i>, ODD, la réforme du Secrétariat Général des Nations Unies et l'intégration du genre dans la programmation conjointe. A l'issue de cette formation, une note conceptuelle pour un programme conjoint genre a été élaborée.</p> <p>b) Aucune évaluation des capacités genre inter-agences n'a été effectuée /mise à jour au cours du cycle programmatique 2017-2020.</p> <p>c) Il n'existe pas de matériel d'induction commun aux agences du SNU.</p>		
<p>Sources de vérification:</p> <p>Rapport de la retraite du GTG, 19-21 mars 2018.</p>		

6. RESSOURCES

INDICATEUR 6.1: DES RESSOURCES ADÉQUATES POUR L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE SONT ALLOUÉES ET SUIVIES		
Approche les exigences minimales	Répond aux exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
a) L'équipe-pays a organisé au moins une réunion de renforcement des capacités sur le marqueur genre au cours du cycle actuel du CPU.	Approche les exigences minimales et b) L'équipe-pays a fixé et atteint un objectif financier pour l'allocation de programmes en faveur de l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes.	Répond aux exigences minimales et c) L'équipe-pays a fixé et dépassé un objectif financier pour l'allocation de programmes en faveur de l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes.
Notation: Manquante		
Constatations et explication:		
<p>a) L'équipe-pays des Nations Unies n'a pas organisé de réunion de renforcement des capacités sur le marqueur genre. Le marqueur genre n'est pas utilisé au niveau national.</p> <p>b) L'équipe-pays des Nations Unies n'a pas fixé d'objectif pour l'allocation de ressources en matière d'égalité de genre et d'autonomisation des femmes. Toutefois, les processus de suivi de l'équipe-pays pour le CPU 2017-2020 ont permis de suivre les ressources financières par effet et par produit. Les dépenses totales pour le produit 2.1, qui vise spécifiquement les inégalités entre les sexes, se sont élevées à 2.005.046 dollars en 2018, soit 2,5 % des dépenses totales du CPU. Néanmoins, les dépenses consacrées à la programmation de l'égalité de genre dans d'autres produits ne font pas l'objet d'un suivi.</p> <p>D'autre part, le système des Nations Unies a soutenu les efforts du gouvernement pour développer une compréhension commune de la budgétisation sensible au genre et une mission au Maroc a été effectuée en 2015, avec la participation de différentes institutions nationales et d'agences des Nations Unies.</p>		
Sources de vérification:		
Rapport revue annuelle du CPU 2018.		

7. RÉSULTATS

INDICATEUR 7.1: LES PROGRAMMES DES NATIONS UNIES APPORTENT UNE CONTRIBUTION SIGNIFICATIVE À L'ÉGALITÉ DES SEXES DANS LE PAYS		
Approche les exigences minimales	Répond aux exigences minimales	Dépasse les exigences minimales
a) L'équipe-pays a réalisé ou est en bonne voie d'atteindre certains résultats en matière d'égalité de genre et d'autonomisation des femmes comme prévu dans le cadre des résultats du CPU, conformément aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5.	a) L'équipe-pays a réalisé ou est en bonne voie d'atteindre tous les résultats en matière d'égalité de genre et d'autonomisation des femmes comme prévu dans le cadre des résultats du CPU, conformément aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5.	Répond aux exigences minimales et b) Au moins un effet du CPU a contribué à un changement transformateur en ce qui concerne l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes.
Notation: Approche les exigences minimales		
<p>Constatations et explication:</p> <p>a) L'équipe-pays des Nations Unies est sur le point de réaliser certains résultats en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes comme prévu dans les résultats du CPU. Le CPU actuel couvre 3 axes d'interventions: (i) gouvernance; (ii) développement humain, et (iii) développement durable. Les 5 produits de l'effet 2 ciblent en particulier les femmes et particulièrement le produit 2.1 est consacré à la prévention des violences.</p> <p>Des progrès fait en matière de l'égalité des sexes et l'autonomisation de la femme est relevé dans la revue annuelle du CPU de 2018. Le progrès est plus évident dans les effets 1 et 2 et en particulier pour le produit 2.1: «les populations en particulier les femmes et les jeunes ont accès à des services de prévention et de protection contre la violence et de protection sociale»:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ En matière de protection sociale et protection contre les violences, 2335 survivantes de violence ont bénéficié d'une prise en charge psychosociale grâce à l'action des plates formes de lutte contre les VBG renforcées avec l'appui technique et financier du SNU et 342 survivantes de viols (soit 70%) ont été prises en charge au plan médical dans les 72h. ▪ Dans le cadre de l'accès à la justice et la sécurité des populations, 13 Bureaux d'accueil Genre sont construits et livrés dans les postes de police. 577 animateurs de la police nationale relais et 20 magistrats ont été également formés sur la prévention et la prise en charge des violences basées sur le genre. ▪ Dans le cadre de la prévention, la gestion pacifique et la résolution des conflits, les capacités des acteurs institutionnels au niveau central et les acteurs locaux ont été renforcées pour une meilleure implication dans la gestion et la prévention des conflits y inclus la prise en compte du genre avec l'existence de neuf espaces amis des femmes pour la paix. ▪ De toute façon, les revues annuelles du CPU n'informe pas sur <u>tous</u> les résultats d'égalité de genre obtenus, mais seulement sur certains d'entre eux. <p>En juillet 2019, les groupes parlementaires ont adopté à l'unanimité le projet de Loi sur la représentation de la femme dans les assemblées élues, avec l'appui du SNU, résultat qui devrait être suivi et rapporté dans la prochaine revue du CPU.</p>		
<p>Sources de vérification:</p> <p>Rapport revue annuelle du CPU 2018; cadre des résultats du CPU 2017-2020.</p>		

Annexe C: Plan d'action pour l'amélioration des performances de l'équipe-pays en Côte d'Ivoire en matière d'égalité de genre

Action	Responsabilité	Ressources nécessaires	Calendrier	Explication et liens vers l'évaluation du scorecard
1. Planification				
1.1. Intégrer l'analyse de genre dans <u>tous les secteurs</u> du bilan commun du pays du prochain CPU, y compris les causes sous-jacentes de l'inégalité entre les sexes	UNCT/BCR avec l'appui du GTG	5.000 USD (1 consultant local x 30 jours ouvrables)	D'ici mai 2020	Ces mesures permettraient d'assurer une intégration adéquate de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans le bilan commun du pays et dans le prochain CPU, à travers les effets, les produits et les indicateurs, garantissant que personne ne soit laissé de côté. Ces actions feraient passer les indicateurs 1.1 et 1.2 d'approcher à répondre aux exigences minimales. Ils feraient passer l'indicateur 1.3 de répondre à dépasser les exigences minimales.
1.2. Intégrer visiblement l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans tous les effets du prochain CPU, conformément aux priorités des ODD, notamment l'ODD 5	UNCT/BCR avec l'appui du GTG		D'ici mai 2020	
1.3. Un des effets du prochain CPU doit cibler spécifiquement l'égalité des sexes conformément à la théorie du changement du UNDAF et aux priorités des ODD, y compris l'ODD 5	UNCT/BCR avec l'appui du GTG		D'ici mai 2020	
1.4. Formuler des indicateurs sensibles au genre et désagréger les données lorsqu'elles sont disponibles dans le cadre de résultats du prochain CPU	GTG/UNCT/GTSE		D'ici mai 2020	
1.5. Exiger de l'équipe des consultants pour la planification du CPU qu'elle possède une expertise en matière d'égalité entre les sexes. Inclure la responsabilité de genre dans les TDR de l'équipe.	UNCT/BCR	Inclus dans le budget de l'équipe de consultants (planification CPU)	D'ici mai 2020	
1.6. Prendre en compte les commentaires du GTG sur le <i>draft</i> du prochaine CPU	UNCT/BCR	Aucune ressource financière n'est nécessaire	Lorsqu'ils sont soumis	

Action	Responsabilité	Ressources nécessaires	Calendrier	Explication et liens vers l'évaluation du scorecard
2. Programmation et suivi-évaluation				
2.1. Formaliser et systématiser un dispositif pour assurer l'intégration de la dimension de genre dans les programmes conjoints, en l'intégrant dans le processus de validation formel des programmes	UNCT/GTG/GTSE	Aucune ressource financière n'est nécessaire	D'ici la fin décembre 2019	Ces actions garantiraient la contribution de programmes conjoints à la réduction des inégalités entre les sexes, conformément à l'ODD 5.
2.2. Rendre des programmes conjoints sur la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes opérationnels	UNCT/GTG	(continuer avec le travail en cours)	Permanent	Ils feraient passer l'indicateur 2.1 de répondre à dépasser les exigences minimales.
2.3. Inclure visiblement la communication et le plaidoyer en matière d'égalité de genre et d'autonomisation des femmes dans la stratégie et le plan de travail du groupe de communication inter-agence	UNCG avec le soutien du GTG	Aucune ressource financière n'est nécessaire	D'ici la fin décembre 2019	Les rôles et responsabilités de l'équipe-pays devraient inclure l'identification de domaines de résultats et de thèmes communs tels que l'égalité de genre. L'un des principes directeurs clés de l'initiative "Communiquer unis dans l'action" est d'utiliser la communication conjointe des Nations Unies pour promouvoir la réalisation des droits humains, l'égalité des sexes et d'autres normes.
2.4. Continuer et accroître la contribution de l'UNCG aux campagnes de communication et plaidoyer en matière d'égalité de genre	UNCG avec le soutien de GTG	(continuer avec le travail en cours)	Permanent	
2.5. Renforcer la capacité des membres de l'UNCG à intégrer correctement l'approche genre dans leur travail	BCR/UNCT UNCG avec le soutien du GTG	3.500 USD (1 consultant local ou régional expertise and pausa café/déjeuner)	D'ici mars 2020	Ces mesures feraient passer l'indicateur 2.2 d'approcher à répondre aux exigences minimales.
2.6. Inclure la responsabilité d'assurer la sensibilité au genre dans les cadres conjoints de S&E, dans les termes de référence et dans le plan de travail du groupe de S&E	UNCT/GTSE avec le soutien du GTG	Aucune ressource financière n'est nécessaire	D'ici la fin décembre 2019	Le suivi et l'évaluation sensibles au genre sont un moyen essentiel par lequel le système des Nations Unies s'assure qu'il respecte son engagement de ne laisser personne de côté.
2.7. Renforcer les capacités des membres du groupe de S&E en matière de suivi et d'évaluation sensibles au genre (au moins une fois par cycle du CPU)	BCR/UNCT/GTSE avec le soutien de GTG	3.500 USD (1 consultant local ou régional expertise and pausa café/déjeuner)	D'ici mars 2020	Ces mesures feraient passer l'indicateur 2.3 d'approcher à répondre aux exigences minimales.

Action	Responsabilité	Ressources nécessaires	Calendrier	Explication et liens vers l'évaluation du scorecard
3. Partenariats				
3.1. Prendre les diligences nécessaires pour assurer la continuité du partenariat avec le gouvernement et la société civile. Accent particulier sur le partenariat avec le MFFE afin de lui permettre d'assurer la transversalité de son mandat et avec la société civile en vue de l'intégration systématique de genre dans ses initiatives	UNCT/GTG	(continuer avec le travail en cours)	Permanent	L'équipe-pays des Nations Unies en Côte d'Ivoire dépasse actuellement les exigences minimales en matière de partenariats. Cette meilleure pratique pourrait être partagée avec d'autres équipes de pays des Nations Unies. La poursuite des travaux en cours permettrait de maintenir les indicateurs 3.1 et 3.3 à dépasser les exigences minimales.
4. Leadership				
4.1. Inclure la question de l'égalité des sexes comme point permanent de l'ordre du jour des réunions des chefs d'agences (y compris le suivi du plan d'action du scorecard au moins tous les six mois).	CR/UNCT/BCR	Aucune ressource financière n'est nécessaire	D'ici la fin décembre 2019	Les cadres supérieurs jouent un rôle essentiel au sein de l'équipe-pays des Nations Unies pour la promotion de l'égalité des sexes, comme le souligne le Modèle de leadership des Nations Unies approuvé par le Conseil des Chefs de Secrétariat. Au moins 60 % des réunions de chefs d'agences devraient porter sur l'égalité des sexes, et il devrait y avoir des preuves de prise de décision et de suivi, plutôt que sur le partage d'informations générales.
4.2. Inclure des références substantielles à l'égalité des sexes dans la plupart des discours et autres communications du coordonnateur résident	CR/BCR/UNCT	Aucune ressource financière n'est nécessaire	D'ici la fin décembre 2019	De plus, le CR doit faire preuve de leadership et de « champion public » de l'égalité des sexes. Pour satisfaire à ce critère, au moins un tiers des discours prononcés par le CR devraient inclure des références à l'égalité des sexes

Action	Responsabilité	Ressources nécessaires	Calendrier	Explication et liens vers l'évaluation du scorecard
				et/ou à la manière dont l'équipe-pays promeut l'égalité de genre. Ces mesures feraient passer l'indicateur 4.1 d'approcher à répondre aux exigences minimales.
4.3. Officialiser un mécanisme de rapport pour assurer le suivi des données consolidées sur la dotation en personnel et désagrégées par sexe	HR section of OMT/UNCT /BCR	Aucune ressource financière n'est nécessaire	D'ici mars 2020	UNCT n'a pas un mécanisme conjoint et intégré régulier de suivi de la parité de genre. Pour le scorecard, c'est la première fois que des données du <i>staffing</i> désagrégées par sexe sont collectées auprès des agences des Nations Unies. L'analyse du <i>staffing</i> a montré que la représentation des femmes est faible, avec un taux de représentativité globale 39% pour les femmes et 61% pour les hommes.
4.4. Encourager les femmes à postuler à les offres d'emploi du SNU (analyser les causes de la faible représentation des femmes dans l'équipe-pays, publier des offres d'emploi dans les médias féminisés, étudier la possibilité de la mise en œuvre de mesures d'action positive...)	HR section of OMT/UNCT /BCR	À évaluer par OMT/UNCT/BCR	D'ici la fin décembre 2020	La première mesure ferait passer l'indicateur 4.3 de l'absence à l'approche des exigences minimales et la seconde déplacerait l'indicateur vers la réponse des exigences minimales.
5. Architecture et capacités en matière de genre				
5.1. Réaliser une évaluation des capacités de l'équipe-pays à analyser et à traiter les inégalités entre les sexes	CR/UNCT/BCR avec l'appui du GTG	5.000 USD (1 consultant local)	D'ici mars 2020	Le manque de capacités en matière de promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes a été défini comme l'un des principaux obstacles à l'amélioration des performances et du leadership. Le personnel de l'équipe-pays doit avoir la capacité de remplir le mandat de l'ONU en matière d'égalité des sexes.
5.2. Établir un plan de développement des capacités de l'équipe-pays, basé sur l'évaluation des capacités			D'ici avril 2020	

Action	Responsabilité	Ressources nécessaires	Calendrier	Explication et liens vers l'évaluation du scorecard
				Ces mesures déplaceront l'indicateur 5.2 de l'approche à la réponse des exigences minimales.
6. Ressources				
6.1. Engager des discussions lors des réunions des chefs d'agences sur un système de suivi et d'utilisation des données budgétaires au niveau des pays afin d'assurer une allocation adéquate des ressources pour l'égalité de genre. Évaluer les options pour institutionnaliser un système de suivi budgétaire sensible au genre	CR/UNCT/BCR avec l'appui du GTG	Aucune ressource financière n'est nécessaire	D'ici mars 2020	Le ciblage et le suivi financiers sensibles au genre sont un moyen important de surveiller les investissements de l'ONU par rapport aux engagements pris d'égalité des sexes. L'équipe-pays des Nations Unies n'a pas fixé d'objectif pour l'allocation de ressources en matière d'égalité de genre et d'autonomisation des femmes. Cette action aurait un impact positif sur l'indicateur 6.1.
7. Résultats				
7.1. Inclure la responsabilité de l'intégration de la dimension de genre et de la promotion de l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes visiblement dans le mandat des groupes d'effets du CPU et des groupes d'opérations	BCR/Comité des programmes/OMT avec le soutien du GTG	Aucune ressource financière n'est nécessaire	D'ici la fin décembre 2019	Les équipes de pays des Nations Unies devraient être en mesure de fournir des éléments probants pour démontrer les progrès réalisés en matière d'égalité des sexes à l'appui des gouvernements nationaux et des ODD, notamment l'ODD 5. Pour satisfaire les exigences de cette dimension du scorecard, les équipes de pays des Nations Unies devraient démontrer qu'ils ont atteint les résultats d'égalité des sexes -qu'ils soient intégrés ou ciblés- tels qu'ils sont énoncés dans le CPU.
7.2. Renforcer les capacité des groupes d'effets du CPU et des groupes d'opérations en matière de <i>gender mainstreaming</i>	BCR/Comité des programmes/OMT avec le soutien du GTG	5.000 USD (1 consultant local ou régional expertise and pausa café/déjeuner)	D'ici mars 2020	Ces actions assureraient une intégration

Action	Responsabilité	Ressources nécessaires	Calendrier	Explication et liens vers l'évaluation du scorecard
				appropriée de la dimension de genre dans le cycle de programmation du CPU, atteignant ceux qui sont laissés de côté, et un suivi efficace des résultats de genre.
7.3. Inclure dans les TDR des experts en charge des revues annuelles du CPU la responsabilité d'évaluer systématiquement et en profondeur les progrès accomplis en matière d'égalité de genre et d'autonomisation des femmes	GTSE avec le soutien de GTG	Aucune ressource financière n'est nécessaire	D'ici la fin décembre 2019	Cette action contribuerait à évaluer dans quelle mesure le système des Nations Unies a contribué à l'égalité des sexes en Côte d'Ivoire, avec une certaine forme de changement mesurable, et aurait un impact positif sur l'indicateur 7.1.