

UNCT-SWAP SCORECARD DE L'ÉGALITÉ DE GENRE

RAPPORT D'ÉVALUATION COMPLET ET PLAN D'ACTION

Équipe des Nations Unies – Haiti
2021



1. Contexte	5
2. Le cadre de l'UNCT- SWAP.....	5
2.1 Dimensions et indicateurs de performance	5
2.2 Notation et explication des indicateurs de performance.....	6
3. La méthodologie de l'UNCT- SWAP - Rapports complets.....	6
4. Assurance qualité et rapports mondiaux	7
5. Le processus UNCT-SWAP à Haïti	8
5.1 Feuille de route du processus de l' UN SWAP Gender Equality Scorecard.....	8
5.2. Equipe de coordination et de soutien a la mise en œuvre de l'exercice.....	9
5.2. 1. Equipe de coordination et de supervision.....	9
5.2.2 Composition des groupes de travail	10
6. Aperçu des résultats par indicateur de performance.....	17
7. Conclusions détaillées de l'UNCT-SWAP par indicateur de performance	18
Domaine de dimension 1 : Planification.....	18
IP 1.1 Analyse du pays commun.....	18
IP 1.2 Résultats du cadre de coopération	19
IP 1.3 Indicateurs du cadre de coopération	20
Dimension Area 2 : Programmation et M & E	21
IP 2.1 Programmes conjoints.....	21
IP 2.2 Communication et playdoier	23
PI 2.3 Cadre de coopération M & E	25
Domaine de dimension 3 : Partenariats	26
IP 3.1 Engagement avec le gouvernement.....	26
IP 3.2 Engagement avec GEWE CSO	28
Domaine de dimension 4 : Leadership et culture organisationnelle.....	30
IP 4.1 Leadership pour l'égalité des sexes.....	30
PI 4.2 Culture organisationnelle	31
IP 4.3 Parité hommes-femmes	32
Domaine dimensionnel 5 : Architecture et capacités en matière de genre	33
IP 5.1 Mécanisme de coordination entre les sexes	33
IP 5.2 Capacités d'intégration de la dimension de genre	34
Domaine de dimension 6 : Ressources financières	35
IP 6.1 Allocation et suivi des ressources.....	35
Domaine de dimension 7 : Résultats	36
PI 7.1 Résultats de GEWE	36
8. Haïti UNCT SWAP - Plan d'action pour le Tableau de bord SWAP de l'UNCT HAÏTI	38

1. Contexte

Le tableau de bord sur l'égalité des sexes de l'UNCT-SWAP est un cadre de suivi et de responsabilité standardisé au niveau mondial qui encourage l'adhésion à des standards minimales d'intégration de la dimension de genre dans le travail du système des Nations Unies au niveau national.

L'UNCT Gender Scorecard a été approuvé en 2008 par le Groupe des Nations Unies pour le développement (UNSDG) en réponse à l'UN Chief Executive Board for Coordination du 2006 (CCS) *sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes* ([CEB/2006/2](#)), qui demandait un plan d'action à l'échelle du système afin de rendre opérationnelle la stratégie d'intégration de la dimension de genre au niveau des entités et sur le terrain. D'abord connu sous le nom de Gender Scorecard, il était à l'origine axé sur les processus conjoints et les arrangements institutionnels au niveau des pays. Le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (UN-SWAP) constituait la partie spécifique aux entités du cadre de responsabilisation.

En 2018, le tableau de bord sur l'égalité des sexes de l'UNCT-SWAP (UNCT-SWAP) a été mis à jour pour assurer un meilleur alignement avec l'UN-SWAP, et pour refléter les nouvelles orientations sur les processus nationaux communs dans le contexte de l'agenda de repositionnement du système de développement des Nations unies. Les deux SWAP ont été élargis à ce stade pour couvrir également les résultats de développement et normatifs liés aux SDG.

Le mandat des équipes de pays des Nations Unies pour la mise en œuvre du plan d'action pour la promotion de l'égalité des sexes découle de l'examen quadriennal complet des politiques (QCPR) et des résolutions de l'ECOSOC sur l'intégration de la dimension de genre, qui appellent à l'accélération des efforts des Nations Unies pour intégrer la dimension de genre, notamment par la mise en œuvre complète du plan d'action pour la promotion de l'égalité des sexes des équipes de pays des Nations Unies.

Les rapports de l'UNCT-SWAP suivent une méthodologie à deux volets : Des évaluations globales sont réalisées au stade de la planification du cadre de coopération, et des mises à jour annuelles des progrès, comme le souligne le [UNCT-SWAP Gender Scorecard: Framework & Technical Guidance](#) (page 20).

Guide du cadre de coopération (2019)

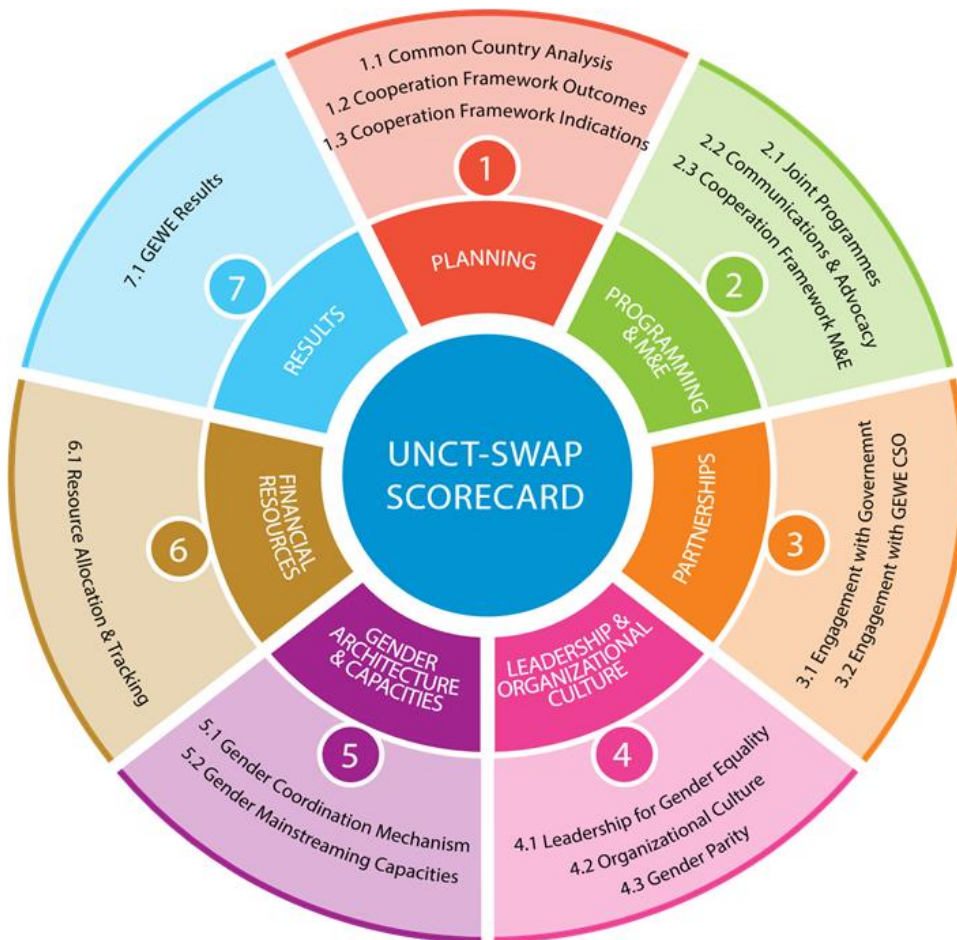
L'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes font partie intégrante de la réalisation de l'Agenda 2030 et de tous les ODD. Pour intégrer l'accent mis sur ces questions dans l'ensemble du cadre de coopération, les entités de développement des Nations unies devraient placer l'égalité des sexes au cœur de la programmation, en favorisant la participation active et significative des femmes et des hommes, et en renforçant systématiquement l'autonomie des femmes et des filles, conformément aux exigences minimales convenues par le Groupe des Nations unies pour le développement durable (UNSDG) dans la fiche d'évaluation de l'égalité des sexes du plan d'action à l'échelle du système (SWAP) de l'équipe de pays des Nations unies.

(Para 20, page 11).

2. Le cadre de l'UNCT-SWAP

2.1 Dimensions et indicateurs de performance

L'UNCT-SWAP est structuré autour de sept dimensions et de 15 indicateurs de performance (IP) qui abordent les composantes clés de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et des filles, comme convenu par l'UNSDG, en établissant des benchmarks spécifiques aux exigences minimales de l'intégration du genre.



2.2 Notation et explication des indicateurs de performance

Les notations par rapport aux exigences minimales de l'UNCT-SWAP permettent aux équipes de pays des Nations Unies de s'auto-évaluer et de rendre compte de leur position par rapport à chaque indicateur et d'aspirer à des niveaux de réalisation plus élevés. Les quatre notes possibles pour chaque indicateur de performance sont les suivantes :

Exigences manquantes > **Approche des exigences minimales** > **Satisfait aux exigences minimales** > **Dépasse les exigences minimales**

Si les équipes de pays des Nations Unies ne parviennent pas à remplir les critères de la catégorie " se rapprochant des exigences minimales ", l'indicateur est noté comme " manquant ". Un indicateur peut être noté comme "manquant" dans certains cas où des réalisations ont été faites, s'il reste néanmoins en deçà des critères énoncés dans "approche des exigences minimales".

Les équipes de pays des Nations Unies doivent s'efforcer de satisfaire aux exigences minimales pour tous les indicateurs. Toutefois, cela doit être considéré comme un point de départ, à partir duquel les équipes de pays des Nations Unies doivent s'efforcer de renforcer leurs efforts pour obtenir de meilleurs résultats et dépasser les exigences minimales.

3. La méthodologie de l'UNCT-SWAP - Rapports complets

3.1 Auto-évaluation participative

L'exercice UNCT-SWAP est une auto-évaluation transparente, fondée sur des preuves et participative des pratiques d'intégration du genre au niveau des pays de l'ONU. Il se concentre sur la performance conjointe du système des Nations Unies au niveau national, plutôt que sur les réalisations d'une seule entité. L'exercice est conçu pour promouvoir le dialogue interne et l'appropriation des résultats.

L'exercice UNCT-SWAP est mis en œuvre sous la direction générale de l'UNCT. L'évaluation et la planification des actions sont dirigées par une équipe d'évaluation inter-agences (EEI), qui est dirigée et facilitée par un ou plusieurs coordinateurs. Les membres de l'IAT sont nommés par les chefs d'agence de l'UNCT, assurant une large représentation des entités de l'ONU et la participation des groupes inter-agences clés. Dans le cas spécifique d'Haïti, l'UNCT a décidé de se faire accompagner par une consultante experte en Gender Scorecard, qui a encadré les différentes phases de l'exercice, et a appuyé le travail de l'EEI.

L'EEI travaille en collaboration pour fournir des justifications et des preuves à l'appui de chaque indicateur de performance. Les conclusions de l'évaluation de l'UNCT-SWAP alimentent un plan d'action structuré de l'UNCT-SWAP conçu pour améliorer la performance. Le rapport d'évaluation complet de l'UNCT-SWAP et le plan d'action sont partagés avec les chefs d'agence de l'UNCT pour approbation. L'équipe de pays des Nations Unies est responsable du suivi de la mise en œuvre du plan d'action UNCT-SWAP afin de s'assurer que toutes les actions sont réalisées.

3.2 Rapports complets de l'UNCT-SWAP

Les équipes de pays des Nations Unies devraient entreprendre l'évaluation globale de l'UNCT-SWAP au cours de la phase de planification d'un nouveau cadre de coopération afin que les résultats puissent être directement intégrés dans le nouveau cycle de programme. Les évaluations complètes sont réalisées une fois au cours de la durée de vie d'un cadre de coopération et comprennent l'évaluation des **15 indicateurs de performance**, en fournissant une note et une justification de la raison pour laquelle une note particulière a été donnée. En outre, les équipes de pays des Nations Unies sont tenues de fournir des preuves et des documents à l'appui de chaque notation d'indicateur de performance.

Le développement d'un **plan d'action UNCT-SWAP** est un élément clé des évaluations globales de l'UNCT-SWAP. Le plan d'action permet aux UNCT de renforcer leur travail coordonné en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et des filles. Le plan d'action peut être réalisé dans le cadre d'un seul atelier de consolidation pour valider les évaluations des indicateurs de performance, ou dans le cadre d'une session de suivi. Le plan d'action est la base de la réponse de l'équipe de pays des Nations Unies aux conclusions de l'évaluation globale de l'UNCT-SWAP, et il doit inclure des délais réalistes, les ressources nécessaires, et les responsabilités pour le suivi. Les plans d'action doivent être approuvés au niveau de l'équipe de pays des Nations Unies.

Les évaluations complètes de l'UNCT-SWAP sont suivies d'évaluations annuelles des progrès, qui fournissent aux équipes de pays des Nations Unies un mécanisme de suivi des progrès réalisés pour atteindre et dépasser les exigences minimales de performance de l'UNCT-SWAP et pour mettre en œuvre le plan d'action de l'UNCT-SWAP, ainsi que pour surveiller les corrections de trajectoire nécessaires.

3.3 Preuves justificatives et « knowledge hub »

L'équipe d'évaluation inter-agences a la responsabilité collective de fournir des preuves et des analyses pour justifier la note attribuée à chaque indicateur de performance. L'équipe d'évaluation inter-agences rassemble les preuves, analyse les données et note ensuite les indicateurs. Les équipes de pays des Nations Unies sont encouragées à partager ces documents justificatifs et les meilleures pratiques au sein du Knowledge Hub de l'UNCT-SWAP, qui est inclus dans la plateforme de reporting de l'UNCT-SWAP.

4. Assurance qualité et rapports mondiaux

ONU Femmes est chargée de soutenir la mise en œuvre de l'UNCT-SWAP et fournit des conseils aux équipes de pays des Nations Unies par le biais d'un service d'assistance mondial (genderscorecard.helpdesk@unwomen.org). Dans le cadre du processus d'assurance qualité, ONU Femmes, en collaboration avec l'UNDCO, examine les rapports du tableau de bord sur l'égalité des sexes de l'UNCT-SWAP soumis par les équipes de pays des Nations Unies pour vérifier l'exhaustivité et la cohérence des évaluations. Les conclusions sur les tendances clés sont présentées dans le rapport annuel du [Secrétaire général sur l'intégration d'une perspective de genre dans toutes les politiques et tous les programmes du système des Nations Unies](#).

5. Le processus UNCT-SWAP à Haiti

5.1 Feuille de route du processus de l' UN SWAP Gender Equality Scorecard,

Tache	Date
Réunion de l'UNCT approuvant le démarrage du processus UN SWAP Gender Equality Scorecard, le plan de travail et autorisant la mise en place d'une équipe interagence	20 Octobre 2020
Présentation de la feuille de route Gender Score de UNCT Haiti au Groupe Thématique Genre	5 Novembre 2020
Lancement de l'exercice et identification du consultant accompagnant l'exercice	Décembre 2020 – Janvier 2021
Identification des membres de l'équipe interagence d'autoévaluation (EIA) pour le UNCT GENDER EQUALITY SWAP Scorecard 3/11/21- 12/02/21	Semaine du 15 - 19 Février 2020
Désignation formelle de l'Equipe Interagence (EIA) d'évaluation par le RC	
Formation des groupes de travail au sein de l'EIA	
Début de la collecte des données/documents pour chaque « Cluster » et téléchargement sur GoogleDrive	
Lancement du questionnaire en ligne : « Enquête sur le genre et la culture organisationnelle »	8-10 Février 2020
Séance de Lancement – Briefing meeting (en ligne) Participants : RC ai. UN Women representative, RCO, Point Focal /coordinateur, Equipe d'Evaluation Interagence; Groupe thématique Genre (GTG)	26 Février 2020
Sessions de travail (en ligne) Participants : Voir subdivisions dans les 6 petits groupes	9-17 Mars 2020
Travail de consolidation	17 Mars – 19 Avril 2020
Atelier de restitution en plénière (en ligne) Participants : Equipe d'Evaluation Interagence, GTG, Point Focal/coordonateur, RCO, UN Women Representative	20 Avril 2020
UNCT Réunion de chefs d'agences : Présentation de l'Evaluation et du Plan d'Action et adoption du plan d'action avec peu de commentaires	27 Mai 2020
Finalisation du rapport	28 Avril -20 Juin
Partage des résultats au siège d'UN Women	1 juillet

5.2. Equipe de coordination et de soutien a la mise en œuvre de l'exercice

5.2. 1. Equipe de coordination et de supervision

Supervision Générale

M. Bruno Lemarquis
Coordinateur Résident
Nations Unies-Haiti

Coordinatrice / Superviseure :

Mme. Dédé Ahoéfa Ekoué
Représentante Pays
ONU- Femmes – Haiti

Technical Support

Mme. Elena Zaccherini
International Scorecard Consultant

Point focal RCO/ Superviseure

Mme. Astrid Marschatz Clarke
Team Leader and Strategic Planner
Bureau du Coordonnateur Résident des Nations
Unies (RCO)

Membre de l'équipe de coordination

Mme. Oumama Ennaïfer

Programme Manager

Onu femmes Haiti

5.2.2 Composition des groupes de travail

GROUPE 1		Indicateurs •1.1 Évaluation de pays commune •1.2 Résultats du PNUAD •2.1 Programmes conjoints		
	Nom + email	Rôle	Agence	Groupe inter agence (Oui/Non) (Lequel)
1.	Marine Bergé Coordinatrice Programme d'urgence et de résilience Martine.Berge@fao.org	Coordinatrice	FAO	GTG
2.	Claudine Francois, Country program manager francoisc@ilo.org 4891-1817/ 2816-2647	Coordonnatrice Alternate	ILO	GTG
3	Marie Josee Salomon Gender and Human Rights Program Manager salomon@unfpa.org 3475-1440 /37014380	Rapporteur pour la restitution	UNFPA	GTG
4.	Paul Judex EDOUARZIN Spécialiste Gouvernance Environnementale/ Chef du Bureau de Port-au-Prince pauljudex.edouarzin@un.org 28 12 15 39 /509 3777 19 10	Membre	UNEP	GTG
5.	Lochard Jeffrey Clarck chargé de programme communication & information jc.lochard@unesco.org 509 4890-8180	Membre	UNESCO	UNGC
6.	Sandra Guillaume National Associate for Humanitarian Affairs sandra.guillaume@un.org 509 3702 5176	Membre	OCHA	GTG
7.	Sadrax Louis Charles Programme Analyst EVAW Spotlight sadrax.louischarles@unwomen.org 509 3170 0922	Membre	ONU Femmes	GTG
8.	Rose Catherine Edouarzin Assistante en protection redouarzin@iom.int	Membre	OIM	GTG

509 3773 1958			
---------------	--	--	--

GROUPE 2		Indicateurs		
		<ul style="list-style-type: none"> • 2.2 Communication et promotion • 5.1 Mécanisme de coordination en matière de genre • 5.2 Renforcement des capacités 		
	Nom + email	Rôle	Agence	Groupe inter agence
1.	Solange Kobi Jackson Conseillère, santé communautaire et de la famille/ FPL kobijasol@paho.org 509 2814 3002 / 3787 3608	Coordinatrice	OMS	GTG
2.	Nadege Beauvil Program Specialist nadege.beauvil@unwomen.org 3170 0166	Coordinatrice alternat	ONUFEMMES	GTG
3.	Valerie Toureau Community Support Advisor toureaux@unhcr.org 4079 4374	Membre	ONUSIDA	GTG
4.	Mause Darline Francois Project Manager mause.francois@unwomen.org 3170-2008	Rapporteur	ONU Femmes	GTG
5.	M. Jean Luc Tondreau Chargé de programme éducation/genre jl.tondreau@unesco.org	Membre	UNESCO	GTG
6.	Sophie Bernard Spécialiste en Communication Sensible au Genre Sophie.Bernard@fao.org 4420 0623/4799 8145	Membre	FAO	GTG
7.	Berdine Edmond Gender, Media & Communication Senior Analyst berdineE@unops.org 4814 5367/4790 3875	Membre	UNOPS	GTG
8.	Elisabeth Augustin Officier C4D/ Point focal Genre / Adolescents eaugustin@unicef.org	Membre	UNICEF	GTG/UNCG

3454 5241			
-----------	--	--	--

GROUPE 3		Indicateurs		
		<ul style="list-style-type: none"> • 1.3 Indicateurs du PNUAD • 2.3 Suivi et évaluation du PNUAD • 7.1 Résultats 		
	Nom + email	Rôle	Agence	Groupe inter agence
1.	Alejandro Escalona Aguero Chief of Planning, Monitoring and Evaluation, PM&E 509 2812 3069 / 3991 4717 aaguero@unicef.org	Coordinateur	UNICEF	Suivi-Evaluation
2.	Judy Phuong School Feeding, Gender and Protection Advisor judy.phuong@wfp.org 3714 9117	Coordinatrice alternate	PAM	GTG
3.	Jean Ernst Saint-Fleur Spécialiste en suivi et évaluation jesaintfleur@unicef.org 3701 8233	Rapporteur pour la restitution	UNICEF	SUIVI EVALUATION
4.	Wanick Charles Spécialiste en suivi et évaluation Wanick.charles@unwomen.org 3170 0683	Membre	ONUFEMMES	SUIVI EVALUATION
5.	Lusherna Rosimar Assistante au Programme Senior Genre lusherna.rosimar@wfp.org 3477 9980	Membre	PAM	GTG
6.	Shedna Italis National Associate for Humanitarian Affairs shedna.italis@un.org 509 3702 5587	Membre	OCHA	GTG

GROUPE 4		Indicateurs • 3.1 Engagement des pouvoirs publics • 3.2 Engagement du CSO en matière d'égalité entre les genres et d'autonomisation des femmes		
	Nom + email	Rôle	Agence	Groupe inter agence
1.	Judicael Elidje Représentant Adjoint elidje@unfpa.org 3701 4336	Coordinateur	UNFPA	Groupe Programme
2.	Patrick David Senior Programme Officer patrick.david@fao.org 4420 0620	Coordonnateur alternate	FAO	Groupe Programme
3.	Patrick Nicolas Charge de programme patrick.nicolas@fao.org 4420 0616	Rapporteur pour la restitution	FAO	GTG
4.	Djenanne Feliz-Desir Chargée de projet État de droit, Droits humains et Genre 3170 0234 djenanne.feliz-desir@unwomen.org	Membre	ONU Femmes	GTG
5.	Ouvens Jean Louis Associate Human right Officer jeanlouis@un.org	Membre	OHCHR	GTG
6.	Shedna Italis National Associate for Humanitarian Affairs shedna.italis@un.org 509 3702 5587	Membre	OCHA	GTG
7.	Audrey Vacheron Development Effectiveness and Partnership Officer audrey.vacheron@one.un.org 4891 1817	Membre	RCO	

GROUPE 5		Indicateurs		
		<ul style="list-style-type: none"> • 4.2 Culture organisationnelle • 4.3 Parité des sexes 		
	Nom + email	Rôle	Agence	Groupe inter agence (Oui/Non) (Lequel)
1.	Sophia Phanord Chargée de la coordination avec tous les responsables des ressources humaines des agences sophia.phanord@undp.org	Coordinatrice	PNUD	Groupe Operations/HR
2.	Marie Felicie Trevant Directrice des Operations marie.trevant@unwomen.org 3170 8659	Coordinatrice alternate	ONU Femmes	Groupe Operations / HR
3.	Rose Catherine Edouarzin Assistante en protection redouarzin@iom.int 509 3773 1958	Rapporteur pour la restitution	IOM	GTG
4.	André Nécence necence@ilo.org	Membre	ILO	Groupe Operations

GROUPE 6		Indicateurs		
		<ul style="list-style-type: none"> • 4.1 Leadership • 6.1 Suivi et attribution des ressources 		
	Nom + email	Rôle	Agence	Groupe inter agence
1.	Astrid Marschatz Team Leader and Strategic Planner 3894 1777 astrid.marschatz@un.org	Coordinatrice	RCO	
	Lucie Jouanneau Spécialiste Programme Sécurité alimentaire, Nutrition, Moyens d'existence Lucie.Jouanneau@fao.org	Coordinatrice alternate	FAO	GTG
2.	Jersuscha Vasty Michel Communication Specialist jeruscha.michel@un.org 509 4638 6636	Rapporteur pour la restitution	RCO	Groupe Communication
3.	Elmehdi Ag Muphtah Chargé de Bureau e.ag-muphtah@unesco.org 4471 1973/4788 1760	Membre	UNESCO	GTG
4.	Wilner DURE Project Officer (509) 3170-3004 wilner.dure@unwomen.org	Membre	ONU Femmes	GTG

6. Aperçu des résultats par indicateur de performance

Les résultats présentés ici indiquent les notes attribuées par l'équipe de pays des Nations Unies à chaque indicateur de performance pour les sept dimensions de l'analyse.

Exigences manquantes > **Approche des exigences minimales** > **Satisfait aux exigences minimales** > **Dépasse les exigences minimales**

Tableau 1 Haiti UNCT-SWAP Résultats en 2021

	Manquant	Proche exigences minimales	aux	Répond exigences minimales	aux	Dépasse exigences minimales	les
1- Planification							
1.1 Evaluation du CCA							
1.2 Outcomes de l'UNSDCF							
1.3 Indicateurs de l'UNSDCF							
2- Programmation et S&E							
2.1 Programmes conjoint							
2.2 Communication & Plaidoyer							
2.3 S&E du de l'UNSDCF							
3- Partenariats							
3.1 Engagement du Gouvernement							
3.2 Engagement des OSC en défense de EFAF							
4 – Leadership & Culture Organisationnelle							
4.1 Leadership							
4.2 Culture Organisationnelle							
4.3 Parité des sexes							
5- Architecture de genre et capacités							
5.1 Mécanisme de coordination en matière de genre							
5.2 Renforcement des capacités							
6 – Ressources financières							
6.1 Suivi et affectation des ressources							
7 - Résultats							

7. Conclusions détaillées de l'UNCT-SWAP par indicateur de performance

Domaine de dimension 1 : Planification

IP 1.1 Analyse du pays commun

Indicateur: 1.1 CCA	Note : s'approche des exigences minimales
<p>Constatations et explication</p> <p>A. L'analyse de genre est mise en évidence 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 SDG, notamment le SDG 5.</p> <p><u>Atteint</u> : L'analyse de genre est fortement présente dans ce BCP, qui est organisé en 5 secteurs clés, dont l'un est l'égalité des genres : La réduction de la pauvreté et de l'emploi ; L'accès aux services sociaux de base y compris la culture ; L'exclusion sociale et l'égalité des sexes ; La résilience ; La gouvernance.</p> <p>Une analyse de genre soulignant les besoins sexospécifiques des femmes et des hommes en matière de réduction de la pauvreté est absente (Enjeux pour les femmes et les hommes, impacts différenciés, acuité de l'impact pour les femmes et pour les hommes)</p> <p>Les inégalités de genre absentes dans l'analyse des causes immédiates, sous-jacentes et profondes de la pauvreté.</p> <p>En particulier <u>Le secteur spécifique dédié à l'inégalité des sexes</u> (CHAP. III. Section 2) est intégré avec un état des lieux, une analyse des causes profondes, les rôles et capacités des détenteurs d'obligation et des titulaires de droits.</p> <p>Dans la section Objectifs et méthodologie du Bilan commun pays il a été intégré de même, une analyse de l'avantage comparative de l'équipe de pays des Nations unies pour lutter contre l'inégalité entre les sexes (CHAP. II. Secteur 4).</p> <p>L'une des questions qui guident l'analyse est : Quelles sont les personnes (Hommes et femmes) ou les groupes particulièrement les plus vulnérables privés de la jouissance de ces droits et quelles en sont les conséquences ?</p> <p>B. Quelques données ventilées par sexe et sensibles à la dimension de genre.</p> <p><u>Atteint</u> : Utilisation de données ventilées par sexe lorsque les données étaient jugées disponibles. Des données ventilées ont été fournies principalement sur l'emploi dans l'agriculture, la participation à la population active, le chômage des jeunes femmes. Toutefois, aucune ventilation par sexe des postes de l'Education ni de la Santé, ni de ventilation dans les indicateurs pour l'accès aux services de bases, l'insécurité alimentaire, la sécurité sociale.</p> <p>C. Le CCA comprends une analyse de genre ciblée sur les personnes le plus en difficulté :</p> <p><u>Non atteint</u> : le BCP ne comprend pas une analyse de genre ciblée sur les personnes les plus en difficulté Those furthest behind – live no one behind</p>	

Preuves ou moyens de vérification

Bilan Commun de Pays (Haïti Août 2016)

- Données Institut Haïtien de Statistique et d'Informatique (IHSI).
- PSDH

IP 1.2 Résultats du cadre de coopération

Indicateur : 1.2 Résultats du PNUAD

Note : exigences minimales non atteintes.

Résultats et explication

Le PNUAD 2017-2021 comporte 37 indicateurs dans cinq domaines d'intention stratégique.

A. L' EFAF est pas visiblement intégrée dans les domaines de résultat du PNUAD

Non atteint : Bien que les déclarations d'intention stratégique et de résultats du PNUAD contiennent un langage sensible à la dimension de genre, les énoncés des résultats ne comportent pas de références visibles et/ou explicites à l'égalité des sexes.

Il convient néanmoins de noter que :

- le PNUAD comporte un volet spécifique sur l'alignement sur les SDG, avec un alignement complet sur la SDG 5 (page 87).
- Deux des résultats du PNUAD prévoient des interventions particulièrement sensibles à l'intégration de la dimension de genre qui sont parfaitement alignées aux programmes du pilier refondation sociale, aux choix stratégiques de la Déclaration de politique générale du gouvernement et aux priorités du PTI 2017-2021. Précisément, il s'agit des interventions suivantes : « Le renforcement de l'intégration de l'égalité des sexes dans la législation nationale, le cadre de planification nationale, de programmation, et de suivi et évaluation : En tenant compte des conventions et des traités ratifiés par le pays notamment de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), et des dispositions de la constitution de 1987 amendée.

Le PNUAD 2017-2021 comporte 37 indicateurs dans cinq domaines d'intention stratégique. L'Egalite des sexes et l'autonomisation des femmes est visiblement intégrée dans 60% des résultats des domaines en accord avec les priorités des ODDs y compris le ODD 5. Plusieurs effets indiquent clairement les modalités de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.

B.

Non atteint : Pour remplir le critère B, le PNUAD devrait avoir **au moins un résultat ciblé sur le genre**, ce qui signifie que le principal objectif du résultat est de faire progresser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, avec un lien clair avec les SDG, y compris le SDG 5. A la lumière de cette définition, et en présentant ici les 5 résultats du PNUAD on peut affirmer qu'il n'y a pas un résultat du PNUAD qui vise spécifiquement l'égalité des sexes

EFFET 1 - La population, particulièrement les plus vulnérables a un accès équitable aux moyens de subsistance, aux emplois décents et verts, et aux ressources productives, pour réduire la pauvreté sous toutes ses formes, dans un environnement socio-économique et culturel favorable et inclusif.

EFFET 2 - La population, particulièrement les groupes vulnérables, a un meilleur accès et utilise des services sociaux de base équitable et de qualité, notamment l'éducation et la santé pour tous.

EFFET 3 - Les institutions publiques adoptent et mettent en œuvre des politiques d'équité, des mesures de prévention, de rétablissement et de protection contre les violences et la discrimination basée sur les droits humains, au bénéfice des groupes vulnérables.

EFFET 4 - Les institutions nationales, régionales et locales, et la société civile renforcent la gestion durable des ressources naturelles et de l'environnement, la résilience des territoires et de la population, en

particulier des plus vulnérables, face aux désastres naturels, au changement climatique et aux crises humanitaires en vue d'assurer un développement durable
EFFET 5 - Les institutions publiques et la société civile améliorent l'Etat de droit et la décentralisation pour une bonne gouvernance à tous les niveaux de prise de décision.
Preuves ou moyens de vérification
<i>Pnuad 2017-2021</i>

IP 1.3 Indicateurs du cadre de coopération

Indicateur: 1.3 Indicateurs du PNUAD	Note: S'approche des exigences minimales
Résultats et explication <p>Entre un cinquième et un tiers (20-33 pour cent) des indicateurs de résultat du PNUAD mesurent les changements dans l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes conformément aux objectifs des ODDs y compris le ODD 5.</p> <p>Sur les 105 indicateurs de résultats des 5 effets travaillés par le PNUAD 2017-2019 (à partir de 2020 la méthodologie a changée mais il n'y a pas des indicateurs sur les 6 benchmarks appliques comme Integrated Strategic Framework ou One UN Plan), 26 (25 %) permettent de suivre les progrès réalisés en matière d'égalité des sexes. L'analyse a révélé des niveaux significativement plus élevés de sensibilité au genre dans l'effet 3 (100%). Le niveau plus faible est relatif au Effet 5 (Gouvernance) de 52 indicateurs avec 4 indicateurs relatifs au genre et aussi l'Effet 1 (Reduction de la pauvreté) avec 1 seule indicateur sur 13. Pour les effets 2 (Groupe Service sociaux de base) et 4 (Résilience) il y a 4 indicateurs relatives au genre sur la base de 15 et 12 en total respectivement.</p> <p>L'évaluation a validé un indicateur basé soit sur une définition qui inclut la désagrégation par sexe, soit sur une définition spécifique au genre, en tenant compte des moyens de vérification spécifiques au genre (tels que le rapport CEDEF).</p>	
Preuves ou moyens de vérification <p>PNUAD 2017-2021</p> <p>Il a été abordé la nouvelle méthodologie d'ISF utilisée pour Haiti mais on ne peut pas suivre les orientations de Gender Scorecard parce qu'il n'y a pas des indicateurs de genre sur ce document articulé autour de benchmarks et connu comme Haiti One UN Plan. Sur ce document on peut remarquer l'existence d'un bon nombre des produit liés au genre, mais sans indicateurs.</p>	

IP 2.1 Programmes conjoints

Indicateur: 2.1 Programmes conjoints	Note: Répond aux exigences minimales
<p>Résultats et explication :</p> <p>a) L'égalité entre les sexes est visiblement une priorité pour au moins 50 % des PCs opérationnels au moment de l'évaluation Atteint : - Il y a actuellement environ 9 à 10 programmes opérationnels conjoints en Haïti, dont 5 ont été examinés. Sur un échantillon de cinq, trois d'entre eux sont axés sur l'égalité des sexes avec des indicateurs et des données ventilées par sexe et sensibles à la dimension de genre ; et deux PCs intègrent de manière visible l'égalité des sexes. L'initiative Spotlight (1) ; le Projet Services de Sante intégrés aux Adolescentes et aux Femmes – SSI AF (2) et le projet 3 « Amélioration de l'offre de services de santé sexuelle et reproductive au profit de 500 femmes enceintes ouvrières du secteur textile et informel » sont axes sur l'Egalite de genre En particulier, pour ce qui concerne le projet conjoint « Renforcer l'accès à la justice des populations les plus vulnérables, en particulier les femmes et les enfants en vue d'une meilleure cohésion sociale » (4) l'intégration de l'égalité entre les sexes se fait à la fois de manière transversale et spécifique. Il vise la promotion de l'égalité des sexes dans l'accès à la justice et dédie 20% des fonds à la programmation liée à la dimension genre Les projets « Consolidation de la paix et réduction de la violence sexuelle basée sur le genre contre les femmes et les filles à la frontière Haïtiano-Dominicaine » (5) vise à réduire la position de vulnérabilité des femmes et filles en raison de leur sexe et de leur condition de potentielles migrantes.</p> <p>b) Un programme conjoint sur la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes est opérationnel sur la période actuelle du PNUAD Atteint - Trois programmes conjoints sont axés sur l'égalité des sexes : L'initiative Spotlight (1) ; le Projet Services de Sante intégrés aux Adolescentes et aux Femmes – SSI AF (2) ; et le projet « Amélioration de l'offre de services de santé sexuelle et reproductive au profit de 500 femmes enceintes ouvrières du secteur textile et informel » (3) Pour ce qui concerne le premier, un système des jalons est en place pour garantir l'intégration et le suivi de l'égalité des sexes à travers les 6 piliers de cette initiative qui contribue directement à l'égalité des sexes en ciblant spécifiquement la prévention et la réponse à la violence sexuelle basée sur le genre contre les femmes et les filles. Le deuxième PC est axé sur l'égalité des sexes avec des indicateurs et des données ventilées par sexe et sensibles à la dimension de genre intégrant le renforcement de capacités institutionnelles et communautaires à tous les niveaux par des mesures d'atténuation des enjeux de l'Egalite de sexes pour la transformation et l'adoption d'habitudes et comportements pour la santé nutritionnelle, sexuelle et reproductive Le troisième s'inscrit dans le contexte de la pandémie COVID 19 et cible les femmes (le PC 3 en particulier les femmes ouvrières enceintes) pour assurer leur protection et faire la prise en compte de leurs besoins et l'amélioration de leurs compétences.</p> <p>c) Un système est en place pour assurer l'intégration des questions de genre dans les PCs Non atteint - L'équipe nationale a un mécanisme interne de gouvernance, le GTG. Ceci n'est pas utilisé systématiquement pour garantir la qualité de l'intégration de la dimension de genre dans tous les programmes conjoints.</p>	

Preuves ou moyens de vérification

Indiquer les documents et les sources utilisés pour vérifier les résultats

1. Initiative Spotlight 2020-2022 UNDP, UNFPA, UN Women, UNICEF.
2. Projet de Services de sante intégrées pour les Adolescentes et les femmes SSIAF 2018-2022 (OMS, UNFPA, UNICEF, ONUSIDA)
3. Projet d'urgence sur l'amélioration de l'offre de services de santé sexuelle et reproductive au profit de 500 femmes enceintes ouvrières du secteur textile et informel :BIT_UNICEF, déc. 2020-mars 2021
4. Renforcer l'accès à la justice des populations les plus vulnérables, en particulier les femmes et les enfants en vue d'une meilleure cohésion sociale (PNUD, UNICEF, ONUFEMMES
5. Consolidation de la paix et réduction de la violence sexuelle basée sur le genre contre les femmes et les filles à la frontière Haïtien-Dominicaine (OIM, ONU Femmes)

Autres documents :

Autres programmes conjoints additionnels identifiés

1. HAITI National SDG Financing Framework 2020 : Gender Marker 2
2. Peace Building Fund - Reduction de la violence communautaire à Martissant et La Saline 2020 : Gender Marker 2
3. Peace building Fund- Renforcer les capacites nationales pour le contrôle des armes et de minutions 2019 : Gender Marker 2
4. Peace Building Fund- Renforcement du dialogue binational entre Haïti et la République Dominicaine pour faciliter la résolution pacifique des conflits transfrontaliers 2021 : Gender Marker 1 avec objectif d'aller vers le Gender Marker 2 après les consultations

INDICATEUR 2.2 LA COMMUNICATION ET LE PLAYDOYER ABORDENT LES DOMAINES D'INÉGALITÉ ENTRE LES SEXES	Note: S'approche des exigences minimales
<p>Résultats et explication :</p> <p>a. L'équipe de pays des Nations unies a contribué en collaboration à au moins une activité de communication conjointe sur la GEEW au cours de l'année écoulée</p> <p><u>Atteint</u> : - L'équipe-pays des Nations unies a publié plusieurs communiqués de presse conjoint au cours de l'année 2020 : (i) Journée internationale de la paix (Inter-agences – 21 septembre) (iii) Journée internationale de la femme (Inter-agences – 8 mars 2020 et 2021) qui met l'accent sur le GEEW : le thème de 2020 portait sur la « Génération Égalité » dont l'un des objectifs est d'accélérer la mise en œuvre de l'agenda pour l'égalité entre les sexes; le thème de 2021 met l'accent sur le Leadership féminin pour un futur égalitaire dans le contexte de la Covid-19.</p> <p>b) L'équipe de pays des Nations unies a contribué de manière collective à au moins une campagne de sensibilisation commune sur la GEEW au cours de l'année écoulée.</p> <p><u>Atteint</u> : - Les agences UNFPA/UNICEF/ONU Femmes/ PNUD ont conjointement contribué au lancement de l'Initiative Spotlight visant à protéger les femmes et les filles contre les violences familiales et devant ainsi contribuer à l'objectif d'élimination de toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles d'ici 2030. Le programme conjoint Spotlight comprend des activités ou campagnes conjointes par exemple au cours des 16 jours d'activisme en 2020 avec une contribution des agences impliquées au niveau technique et financier. Les activités furent menées en partenariat avec des acteurs étatiques, tel que le Ministère à la Condition Féminine et aux Droits des femmes, et des acteurs et organisations de la société civile.</p> <p>Les journées internationales sur les droits des femmes ont été utilisées pour mobiliser à travers le GTG, l'appui de plusieurs agences pour soutenir les campagnes de sensibilisation faites par Ministère à la Condition Féminine et aux Droits des femmes.</p> <p>L'équipe - pays des Nations Unies a travaillé conjointement sur la stratégie nationale de communication en réponse à la COVID-19 (en appui au MSPP), qui avait pris en compte, de façon transversale, l'égalité de genre ; mais n'a pas eu de campagne de sensibilisation spécifique à la GEEW.</p> <p>c) Le plan de travail annuel du groupe de communication inter institutions ou son équivalent comprend la communication et la défense de la GEEW</p> <p><u>Non atteint</u> - Le plan de travail annuel de l'UNCG existe encore en version draft pour la période 2020-2021. Il inclut des activités de plaidoyer plus larges ou conjointes, particulièrement sur les ODDs et les résultats y relatifs.</p> <p>d) Au cours de l'année écoulée, l'équipe de pays des Nations unies a contribué de manière collective à la communication ou à la sensibilisation dans au moins un domaine thématique non traditionnel</p> <p><u>Atteint</u> : L'équipe des Nations unies en Haïti a contribué de façon collaborative à la communication ou à la sensibilisation dans au moins un domaine thématique non traditionnel au cours de l'année écoulée tel que les masculinités positives au cours des dates commémoratives (25 novembre, 8 mars). Des communication conjoints sont préparés pour les journées internationales et nationales sur les droits des femmes à travers une collaboration entre le GTG et l'UNCG.</p>	

Preuves ou moyens de vérification

Communiqués de presse conjoints inter-agences :

- Journée internationale de la paix (sept. 2020)
- Lancement de l'initiative Spotlight (octobre 2020)/ communiqué de presse en annexe
- Journée internationale de la femme (mars 2021) :
<https://binuh.unmissions.org/fr/journ%C3%A9e-internationale-de-la-femme-%E2%80%93-edition-2021>
- Le lien communiqué du SG des nations unies à l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes : <https://binuh.unmissions.org/fr/message-publié-à-l'occasion-de-la-journée-internationale-pour-l'élimination-de-la-violence-à-l'égard> (nov 2020)
- Activité conjointe inter-agences :
<https://www.facebook.com/ONUFemmesHaiti/posts/communique-de-pressespotlight-un-nouveau-programme-transformateur-pour-lutter-co/429093314485562/>
- Tableau des activités relatives aux 16 jours d'activisme
- Plan de travail annuel de l'UNCG 2020-2021 (version draft)

Indicateur 2.3 : Suivi et Évaluation du PNUAD	Note	Exigences minimales non atteintes
<p>Constats et Analyse</p> <p>a) Les données de la matrice des résultats du PNUAD pour les indicateurs sensibles au genre ont été recueillies comme prévu : Critère respecté/Critère non respecté Non atteint : Selon l'indicateur 1.3, 33% des indicateurs des résultats du PNUAD mesurent les changements dans l'égalité des sexes. Ces indicateurs ont été alimentés, au moyen de la fiche de suivi de résultats (narratif et financier) pour les 5 groupes, avec des données quantitatives y compris des données ventilées par sexe. Cependant, le processus de collecte n'a pas été régulier sur toute la période de mise en œuvre. Ce qui a laissé des lacunes. Aussi, des données ont été recueillies pour les indicateurs sensibles au genre et ventilés par sexe à un niveau qui est cohérent avec la collecte globale de données, mais UN INFO a été alimentée irrégulièrement et n'a pas non plus été largement utilisée. Il conviendra de veiller plus attentivement à l'avenir à assurer un suivi systématique de la collecte de données, à rendre la base de données pleinement opérationnelle et surtout, à l'utiliser.</p> <p>b) Les examens/évaluations du PNUAD évaluent les progrès par rapport aux résultats spécifiques au genre : Critère respecté/non pas respecté Non atteint : Un effort a été fait afin d'évaluer les progrès par rapport aux résultats spécifiques au genre dans les examens du PNUAD. En effet, la revue annuelle tenue le 19 avril 2018 et le rapport de suivi élaboré début 2021 ont analysé les progrès enregistrés dans la réalisation des produits spécifiques au genre incluant les changements majeurs observés. En revanche, aucune évaluation du PNUAD n'ait été tenue avant celle Scorecard développée dans le cadre de l'UN-SWAP. De ce fait, les progrès par rapport aux résultats spécifiques au genre n'y peuvent pas être analysés. De plus, trop peu d'examen y ont été tenus par rapport à la période de mise en œuvre du PNUAD. Ces lacunes sont expliquées par la conjoncture sociopolitique et sanitaire prévalant sur la période.</p> <p>c) Le groupe M&E ou l'équivalent a reçu une formation technique sur le S&E sensible au genre au moins une fois au cours du cycle actuel du PNUAD ; Critère respecté/non pas respecté Atteint : Au cours du cycle actuel du PNUAD, une session de formation (13 mars 2018) a été effectuée au bénéfice des membres du groupe de Travail S&É sur la Planification, le Suivi et l'Évaluation de façon globale avec un focus spécifique sur le Suivi et Évaluation sensible au Genre lors de l'atelier organisé par le Bureau du Coordinateur Résident d'alors les 12 et 13 mars 2018. Cette session visait à réduire la disparité constatée dans les connaissances sur la GAR et le S&É sensible au genre au sein du groupe. Aussi, le groupe de travail sur la gestion axée sur les résultats soutient les groupes de résultats dans le processus de la collecte de données de manière générales mis surtout pour les indicateurs sensibles au genre et ventilés par sexe.</p>		
<p>Preuves ou moyens de vérification</p> <p>Plateforme de suivi du One UN Plan en ligne : https://uninfo.org/</p> <p>Plan de travail annuel du Groupe suivi et évaluation</p> <p>Termes de références du Groupe suivi et évaluation – UNDAF/CDD – Novembre 2017</p> <p>Termes de référence de la session de formation sur le suivi et l'évaluation du CDD, 13 mars 2018</p> <p>Programme de formation S&É mars18</p> <p>Liste de Points focaux Suivi & Évaluation dans les Groupes de Résultats</p> <p>Rapport de suivi 2017 – 2019 des progrès du CDD) 2017-2021</p>		

Domaine de dimension 3 : Partenariats

IP 3.1 Engagement avec le gouvernement

Indicateur: 3.1 Engagement des pouvoirs publics	Notation: Depasse les exigences minimales
<p>Résultats et explication</p> <p>a) L'UNCT a collaboré avec au moins une agence gouvernementale sur une initiative conjointe qui favorise l'égalité des sexes dans le cadre du cycle actuel du PNUAD. <u>Atteint</u> : L'équipe pays a collaboré avec plus de deux agences gouvernementales durant le présent cycle de l'UNDAF/ISF dans le but de mettre en œuvre une initiative conjointe, les exemples inclus l'initiative spotlight et un projet du Peace Building Fund. Ces programmes sont portés conjointement avec le gouvernement haïtien et inclus des organisations de la société civiles dans leur élaboration et mise en œuvre (cœur de spotlight).</p> <p>b) La « National Women Machinery » participe aux consultations du PNUAD : analyse du pays, établissement des priorités stratégiques, mise en œuvre, suivi et évaluation. <u>Atteint</u> : Le « national women's machinery » a participé aux consultations pendant l'élaboration du UNDAF et durant l'évaluation des plans de travail en 2018. Depuis, aucun autre atelier n'a été organisé à cause de l'instabilité politique. La Déclaration de Beijing définit les mécanismes nationaux chargés de favoriser la promotion de la femme comme étant « la principale entité de coordination des politiques nationales » qui ont pour tâche essentielle « d'appuyer l'intégration de la problématique hommes-femmes dans tous les secteurs et dans toutes les entités de l'État » (Art 201 de la Déclaration de Beijing). En Haiti, l'entité principale de coordination des politiques nationales en la matière est le Ministère à la Condition féminine et les droits de la femme. D'autres entités gouvernementales ont en leur sein une structure pour appuyer l'intégration de la problématique par exemple, la cellule Genre de la Police National d'Haïti (PNH), la cellule genre au niveau du Parlement, l'Unité de lutte contre les crimes sexuels (ULCS), le comité national de la lutte contre la traite des personnes, la Direction de la Promotion des Droits Humains rattachée à l'Office de la Protection du citoyen (OPC) et la brigade de protection des mineurs (BPM).</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 SDG liés au genre. <u>Atteint</u> : Le PNUD en collaboration avec le MPCE a mené des ateliers en région concernant la sensibilisation et la territorialisation des ODD prioritaires, dont l'ODD 5. Cette priorisation a été réalisée suite à un travail du RCO avec le MPCE en utilisant une méthodologie stricte. D'autre part, le programme conjoint INFF touche le cœur de la mise en œuvre et du financement des ODD dont l'ODD 5 puisqu'il fait partie des ODD prioritaires.</p>	
<p>Preuves ou moyens de vérification</p> <p><i>a) deux projets faisant parti de l'UNDAF et l'ISF</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Initiative Spotlight, collaboration avec le ministère à la Condition féminine qui est la principale entité de coordination des politiques nationales dans les mécanismes nationaux chargés de favoriser la promotion de la femme, le ministère de la planification et de la coopération externe, le ministère des Affaires Sociales et du Travail, le Ministère de la Santé Publique et de la Population, 	

le Ministère de la Justice et de la Sécurité Publique, le ministère de l'Éducation Nationale et Formation Professionnelle, le ministère de l'Intérieur et des Collectivités Territoriales. Le programme conjoint financé par l'Union européenne a pour but d'éradiquer les violences familiales et porté par 4 AFP, UNW, UNFPA, UNICEF, UNDP.

- PBF : projet renforcer l'accès à la justice des plus vulnérables en particulier les femmes et les enfants en vue d'une meilleure cohésion sociale porté par UNDP, UNICEF, UNW en collaboration avec ministère de la Justice et de la Sécurité Publique, le Centre national d'assistance légale, le conseil supérieur du pouvoir judiciaire, la PNH et l'OPC.
- b) Le MCFDF est considéré comme étant le « National Women' S machinery » en Haïti. Durant le processus du UNDAF, le MCFDF a participé aux consultations de la préparation du UNDAF et la revue du UNDAF de 2018. Depuis, aucune consultation ne sont tenues à cause de l'instabilité politique et la COVID-19. Voir les feuilles de participation. Un des effets du UNDAF et certains axes prioritaires du ONE UN Plan sont dédiés à l'Égalité de genre et les produits formulés l'ont été en partenariat avec le MCDF. Voir plan de travail et feuilles de présence.
- c) Le PNUD a conduit des ateliers de sensibilisation et de localisation des ODD dans plusieurs départements du pays notamment concernant les 11 ODD prioritaires du gouvernement dont fait partie l'ODD 5 (voir rapport PNUD). Voir le Programme conjoint PNUD/CNUCED Integrated national financing Framework avec le MPCE et le PNUD

Indicateur: 3.2 Collaboration avec les OSC de GEWE	Note: Répond aux exigences minimales
<p>Résultats et explication</p> <p>A) L'équipe de pays des Nations Unies a collaboré avec les OSC de la GEEW et les défenseurs des droits des femmes sur au moins une initiative conjointe qui favorise l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans le cadre du cycle actuel du PNUAD</p> <p><u>Atteint :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Spotlight : Le programme conjoint financé par l'Union européenne a pour but d'éradiquer les violences familiales et est porté par 4 AFP, UNW, UNFPA, UNICEF, UNDP. La participation des organisations de la société civile défendant l'égalité de genre et le droit des femmes est au cœur du programme, puisque les équipes de l'ONU collaborent avec plus de 40 OSC, dont certaines font directement parties du comité de pilotage du programme. Les OSC sont au cœur de la gouvernance de Spotlight puisque leur participation est requise depuis l'élaboration jusqu'à la mise en œuvre des activités. • PBF : Projet renforcer l'accès à la justice des plus vulnérables en particulier les femmes et les enfants en vue d'une meilleure cohésion sociale porté par UNDP, UNICEF, UNW en collaboration avec le ministère de la Justice et de la Sécurité Publique, le Centre national d'assistance légale, le conseil supérieur du pouvoir judiciaire, la PNH et l'OPC, et certaines organisations de la société civile. Ces OSC permettent aux détenues d'avoir un meilleur accès à l'assistance légale. • Plaidoyer pour une loi électorale qui encourage la représentation des femmes et particulièrement l'application du quota minimum de 30% et pour une loi contre les violences faites aux femmes <p>B) Participation des OSC au processus d'élaboration et suivi du UNDAF</p> <p><u>Atteint :</u> Lors de la réalisation des ateliers de consultation et également de travail concernant le UNDAF, les OSC défendant l'égalité des sexes et les droits des femmes ont été conviées à ces ateliers, en témoigne les plans de travail de l'UNDAF et l'effet 3 dédié à l'égalité de genre. D'autre part, lors de la révision des plans de travail de l'UNDAF en avril 2018, certaines OSC étaient présentes et actives dans les groupes de discussion.</p> <p>C) L'UNCT a apporté au moins une contribution au renforcement substantiel de la participation et de l'engagement des OSC de la GEEW dans la localisation et/ou la mise en œuvre des SDG liés au genre</p> <p><u>Non atteint :</u> Pas de preuves trouvées</p>	
<p>Preuves ou moyens de vérification</p> <p>a) Document de programme conjoint Spotlight ; implication de la société civile et soutien aux OSC dans les activités de plaidoyer pour l'application du quota minimum de 30% de représentation de femmes pour une nouvelle loi électorale garantissant l'application de ce quota et pour une loi efficace contre les violences faites aux femmes</p> <p>b) Feuille de présence des ateliers de consultation sur l'UNDAF démontrant notamment la participation de des organisations de femmes tels que la fondation Toya</p>	

Indicateur: 4.1 Leadership	Note: Répond aux exigences minimales
<p>Résultats et explication :</p> <p>a) L'égalité des sexes est un sujet de discussion régulier dans les réunions de l'UNCT (Chefs d'Agence) au cours des 12 derniers mois : <u>N'est pas atteint :</u> L'égalité des sexes et les questions de genre en général ont été des sujets de discussion dans 50 % (9 sur 18) des réunions de l'UNCT au cours des 12 derniers mois. L'égalité des sexes n'a pas été traitée comme une question isolée dans l'ordre du jour des réunions (sauf lorsque l'exercice du Gender SWAP Scorecard a été présenté à l'UNCT et approuvé en 2020), mais le sujet a été abordé dans le cadre d'autres points de l'ordre du jour ou dans le cadre de l'AOB (divers). La qualité des discussions est une question importante à prendre en compte ; la plupart des mentions des questions de genre étaient superficielles, c'est-à-dire que des informations étaient partagées sur une activité ou un produit, sans qu'il y ait une véritable discussion sur les questions de genre. A ce titre ce critère n'est pas complètement rempli.</p> <p>b) Le CR a fait preuve de leadership et a été un champion public de la défense de l'égalité des sexes pendant les 12 derniers mois : <u>Atteint :</u> Quinze (15) discours et communiqués de presse sur vingt-trois (23) au total ont fait référence aux femmes sous différents angles (social, économique, accès aux services pendant COVID-19, violences, etc.). Donc, 71,42 % des communications publiques du RC tient compte de l'égalité des sexes. Le 8 mars 2020, au lancement de la campagne Génération Égalité en Haïti, il a plaidé pour un travail collectif en vue d'aboutir à une société égalitaire d'ici à 2030 devant un public composé des membres du gouvernement, des organisations de la société civile, des partenaires techniques et financiers. En Octobre 2020, dans le discours du lancement du programme Spotlight contre les violences familiales en Haïti, le coordonnateur résident a appelé toute les actrices et acteurs à contribuer au déracinement des violences basées sur le genre en Haïti.</p> <p>c) Les HOA sont considérés par le personnel comme étant engagés en faveur de l'égalité des sexes sur le lieu de travail au cours des 12 derniers mois : <u>Atteint :</u> Sur 194 répondant, 81,62 % déclarent être tout à fait d'accord avec l'affirmation présentée ainsi: Les chefs d'agences de cette équipe de pays des Nations unies font preuve de leadership et d'engagement en faveur de l'égalité des sexes sur le lieu de travail.</p> <p>d) L'égalité des sexes se reflète dans le plan de travail de l'équipe de pays des Nations Unies au cours des 12 derniers mois. <u>Atteint :</u> L'égalité des sexes se reflète dans le document « Résultats et indicateurs 2020 » de l'équipe de pays des Nations Unies. Le résultat prévu sous le domaine 4 est : « En ligne avec l'appel du Secrétaire General (call to action for Human Right) pour les droits de l'homme, l'égalité des sexes et l'engagement de ne laisser personne de côté sont intégrés dans les plans et programmes et contribuent à la promotion de l'Agenda 2030 ». 4 des 6 indicateurs font spécifiquement référence à l'égalité des sexes.</p>	
<p>Preuves ou moyens de vérification</p> <p><i>Ordre du jour des réunions de l'UNCT des 12 derniers mois</i></p>	

PI 4.2 Culture organisationnelle

Indicateur: 4.2 Culture organisationnelle	Note: Répond aux exigences minimales
<p>Résultats et explication :</p> <p>Les résultats de l'enquête sur la perception du personnel de l'environnement organisationnel pour la promotion de l'égalité des sexes ont donné une note positive de 65 à 80 %.</p> <p>L'enquête a été envoyée à toutes les agences par le RCO. Sur un effectif total de 639 – selon le tableau parité des sexes - les réponses ont été 172 (le numéro minimal requis étant 135).</p> <p>Les résultats de l'enquête sur la perception du personnel en ce qui concerne l'environnement organisationnel pour la promotion de l'égalité des sexes ont obtenu une score globale positif de 72.4% (10.3 % négatif et 17.3 % neutre)</p> <p>L'exigence minimale (65 %) est satisfaite dans 8 sur les 10 questions qui traitent des questions d'égalité des sexes, de discrimination et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, avec 1 résultat (question 11) se situant à 63,44 % juste en dessous du seuil de 65 % et la question 13 se situant à 60.22%</p> <p>La question 11 seuls 63% du personnel pense que l' ensemble de droits et avantages permet de satisfaire aux exigences d' équilibre vie professionnelle et vie personnelle.</p> <p>à la question 13 seuls 60% du personnel pense les chefs d' agence encouragent le personnel à établir une relation adéquate entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Pres de 20% du personnes sont insatisfaits de la manière dont les chefs d' agence encouragent le staff</p> <p>On peut donc retenir pour cet indicateur que même si l'UNCT répond aux exigences minimales, un effort est à faire par rapport à l' équilibre vie professionnelle et vie personnelle</p>	
<p>Preuves ou moyens de vérification</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- <i>Tableau des données sur le personnel</i> 2- <i>Résultats de l'enquête sur la culture organisationnelle</i> 3- <i>Indiquer les documents et les sources utilisés pour vérifier les résultats</i> 	

Indicateur: 4.3 Parité

Note: manque des prescriptions minimales

Résultats et explication

a) L'UNCT a mis en place un mécanisme de suivi de la parité des sexes dans le personnel qui est régulièrement utilisé pour contrôler les niveaux de parité pour les agents des services généraux et tous les niveaux professionnels.

N'est pas atteint : L'équipe de pays des Nations Unies n'a pas mis en place un mécanisme pour le suivi de la parité hommes-femmes au niveau du personnel qui est régulièrement utilisé pour contrôler la parité pour le personnel des services généraux et tous les niveaux professionnels. L OMT a un sous-groupe ressources humaines mais ce groupe n'a pas pour le moment mis en place un mécanisme de suivi.

b) L'équipe de pays des Nations unies peut démontrer des tendances positives vers la réalisation des engagements de parité.

N'est pas atteint: Au niveau de l'ensemble du personnel, le taux de représentation des femmes est de 40,50% - donc en dessous de la fourchette prescrite pour la parité 47% à 53%

En l'absence de données historiques sur l'évolution de la tendance en matière d'égalité des sexes au sein du personnel des équipes de pays des Nations unies, aucune tendance ne peut être déduite.

Le tableau actuel montre ce qui suit :

1. La parité est atteinte au niveau du senior staff avec 44% des femmes
La situation ici est le reflet de la conjonction des éléments :
 - a) D'une bonne représentation au niveau des postes NOC (5 postes au total) qui est de 63%
 - b) D'une représentation moyenne des femmes au niveau du poste NOD de 40%
 - c) D'une représentation moyenne des femmes dans les postes internationaux P4 à D2 qui va des % au niveau D2 (1) et qui est 33% pour D1, 29% P5, 38% P4
- 2 La parité est atteinte au niveau des national Officers avec 49%
- 3 Au niveau du personnel des services généraux G1-G7 la parité n'est pas atteinte puisque seules 40% des femmes y sont représentées
 - Cette situation est due à la situation du groupe G2 qui représente près de 28% du groupe du personnel des services généraux et la représentation des femmes y est très faible autour de 7% (7 femmes contre 88 hommes). Les chauffeurs ont les plus représentés dans cette catégorie
 - Sur la catégorie G3 ont observé une représentation de 39%
 - Tous les autres catégories G enregistrent au moins 47% des femmes

c) La stratégie des opérations commerciales (BOS) comprend des actions et des indicateurs sexospécifiques dans au moins un domaine des opérations commerciales afin de favoriser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

N'est pas atteint : Le BOS encourage lors de la mise en place de service commun HR et de faire « integrated web-based roster for staffing on the basis of gender » mais cela n'est pas encore fait.

Pour le BOS dans le service commun HR dans le Staff training services : lors des formations intégrer une démarche soucieuse de la problématique hommes femmes dans tous les programmes de formation et de perfectionnement des cadres et d'assurer une participation des femmes et des hommes sur un pied d'égalité à tous les programmes de formation des cadres

Preuves ou moyens de vérification

Domaine dimensionnel 5 : Architecture et capacités en matière de genre

IP 5.1 Mécanisme de coordination entre les sexes

INDICATEUR 5.1 | LE MÉCANISME DE COORDINATION DES QUESTIONS DES GENRE EST HABILITÉ À INFLUENCER L'ONU POUR LE GEEW**Note : Répond aux exigences minimales****A) Un mécanisme de coordination pour l'égalité des genres est présidé par une HOA**

Atteint : Le Groupe Thématique Genre (GTG) est présidé par la responsable d'ONU Femmes et s'est réuni au moins tous les deux mois. L'UNFPA a assuré la co-présidence à partir de novembre 2020 pour un mandat 2020-2021.

B) Le groupe a un mandat et un plan de travail annuel approuvé

Non atteint : Il existe des TDR génériques pour le GTG qui ont été révisés au cours de la période et il n'y a pas eu de plan de travail en 2020 à cause du contexte de la covid-19 ayant modifier tous les plans et budgets de l'année pour prioriser la nouvelle dynamique relative à la crise et les besoins urgents y relatifs qui s'étaient présentés.

C) Les membres comprennent au moins 50 % de cadres supérieurs (P4 et plus ; CNO et plus) ;

Atteint : Le GTG est composé de toutes les agences des Nations Unies résidentes. Les membres du GTG comprennent des représentant, représentants adjoints et spécialistes/managers de programme des Nations Unies, avec un total de 32 membres dont 20 Points Focaux et 12 Alternate. Plus de la moitié des membres sont des cadres supérieurs et 50% des Points Focaux sont de niveau P4+ et NOC.

D) Le groupe a apporté une contribution importante au PNUAD, notamment à l'analyse du pays, à la définition des priorités stratégiques, au cadre de résultats et au suivi et à l'évaluation.

Atteint : Le GTG a apporté une contribution substantielle au développement de l'ISF 2020-2021 et la revue du CCA. Les membres du GTG ont participé aux différentes réunions sur les priorités stratégiques relatives à ces documents. Le GTG participe à la mise en œuvre de l'ISF et a coordonné des initiatives au cours de la période mars 2020-mars 2021 qui ciblent l'inégalité entre les sexes et la violence contre les femmes et les filles conformément aux priorités des ODD, y compris l'ODD 5, notamment en touchant des milliers de personnes à travers des campagnes de sensibilisation (telles que la campagne Génération Égalité) et la prise en compte de la dimension de la covid-19 et ses effets néfastes sur les femmes et leurs conditions de vie, lors des 16 jours d'activisme (25 novembre 2020) et la Journée internationale de la femme (8 mars 2020 et 8 mars 2021).

Preuves ou moyens de vérification

- Liste à jour des membres du GTG / Points focaux genre par agence (incluant niveau des postes et titres des cadres)
- Procès-verbal des réunions du GTG : 23/01/20, 11/2/20, 8/4/20, 4/11/20, 26/01/21, 12/2/21
- Revue du CCA et la contribution à l'ISF
- Le soutien conjoint (paiement d'activités, appui technique) au Ministère à la Condition Feminine pour la réalisation de la journée internationale des droits des femmes (8 mars), de la journée internationale des femmes rurales (15 octobre) et la journée internationale de lutte contre les violences faite aux femmes (25 novembre) suivi des 16 jours d'activisme.
- La production d'un document technique conjoint pour la prise en compte du Genre dans la réponse à la pandémie du Coronavirus (Covid-19) qui a été partagé avec le Groupe des Partenaires Techniques Financiers pour le Genre (PTFG), les leads de secteurs humanitaires et la coordination.

Ce document a servi de base pour la formation et la sensibilisation des organisations de femmes pour les outiller dans le plaidoyer pour une réponse sensible au genre.

- Lancement des activités de l'initiative Spotlight, impliquant des interventions conjointes entre 4 agences pour l'élimination de la violence domestique d'ici 2030, notamment celle envers les femmes et les filles.

IP 5.2 Capacités d'intégration de la dimension de genre

INDICATEUR 5.2 | LES NATIONS UNIES ONT DÉVELOPPÉS DES CAPACITÉS ADÉQUATES POUR L'INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE

Note : S'approche des exigences minimales

Résultats et explication

A) Au moins une importante activité interinstitutionnelle de renforcement des capacités en matière de genre pour le personnel des Nations unies a été menée au cours de l'année écoulée.

Atteint : Une activité importante interinstitutionnelle de renforcement des capacités en matière de genre pour le personnel des Nations unies a été menée au cours de l'année dernière ; il s'agit d'une formation en ligne Genre et Covid-19 et en rapport avec la Résolution 1325, Leadership des femmes et quota de genre.

B) Un plan de développement des capacités basé sur une évaluation des capacités inter-agences est établi ou mis à jour au moins une fois par cycle du PNUAD et les objectifs sont en bonne voie.

Non atteint : Le UNCT n'a pas établi un plan de développement des capacités basé sur une évaluation des capacités inter-agences par rapport au dernier UNDAF ou de l'ISF dans le cadre du One UN et le BINUH.

C) Le matériel d'induction de l'UNCT comprend des engagements en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes ainsi que les défis de développement connexes du pays.

Non atteint : Il n'y a pas un matériel d'induction de l'UNCT commun qui permet de prendre en compte des engagements communs en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes ainsi que les défis de développement connexes du pays. L'induction est traitée par chaque Agence . .

Preuves ou moyens de vérification

- PPT sur Genre / 1325 / Leadership des Femmes et Covid-19

Indicateur: 6.1 Ressources	Note: Exigences minimales non atteintes
<p>Résultats et explication</p> <p><i>Du côté du développement le gender marker n'est pas utilisé dans le plan de travail. Le UNCT n'a pas travaillé sur cet objectif l'année dernière. Nous n'avons pas d'informations détaillées sur les ressources pour UNCT (seulement par agence et benchmarks).</i></p> <p>A) L'équipe de pays des Nations unies a organisé au moins un événement de renforcement des capacités sur le marqueur "genre" au cours du cycle actuel du PNUAD. <u>N'est pas atteint</u> : L'équipe de pays des Nations unies n'a pas procédé à un renforcement des capacités en matière de marqueur de genre (Gender Markers) dans les 12 derniers mois. Cependant les agences ont pu, individuellement, avoir des activités de renforcements de capacités à ce sujet.</p> <p>B) L'équipe de pays des Nations unies a établi et atteint un objectif financier pour l'allocation de programmes en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. <u>N'est pas atteint</u> : Il n'existe pas d'objectif pour les allocations budgétaires en faveur de l'égalité des genres au niveau national, et ses performances. Cependant les différentes agences allouent des financements aux questions de genre.</p>	
<p>Preuves ou moyens de vérification</p> <p>Rapport sur les « Résultats et indicateurs 2020 » de l'équipe de pays des Nations Unies</p>	

Indicateur: 7.1 Résultats GEWE	Note: S'approche des exigences minimales
<p>Résultats et explication</p> <p>a. L'équipe de pays des Nations unies a obtenu ou est en passe d'obtenir certains résultats en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, comme prévu dans les résultats du PNUAD, conformément aux priorités des SDG, y compris la SDG 5.</p> <p><u>Atteint</u> : L'équipe de pays des Nations Unies a réalisé ou est en train de réaliser pour parvenir à un certain nombre de résultats liés à l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes prévus dans le PNUAD, conformément aux priorités des ODD y compris le ODD 5. En général, les résultats associés aux interventions de genre et la protection des femmes et des filles contre les violences sont faibles. Sur la base d'un document évaluant certains résultats du PNUAD entre 2017 et 2019, les programmes des Nations Unies apportent une faible contribution à l'égalité des sexes dans le pays. Selon le document, vers 2019 pour l'effet 3 - Genre et protection, sur 16 cibles renseignées, on a noté :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 31% des cibles pour lesquels il n'y a pas eu de progrès • 19% des cibles pour lesquels les progrès ont été faibles • 25% des cibles qui ont été partiellement atteintes. • 12.5% des cibles dont les progrès ont été significatifs • 12.5% des cibles ont été atteintes <p>Il apparaît qu'à la fin de l'année 2019, les progrès vers l'atteinte des cibles des produits ont été très limités.</p> <p>b. L'UNCT a obtenu/est en voie d'obtenir tous les résultats en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes prévus dans le PNUAD</p> <p><u>N'est pas atteint</u> :</p> <p>c. Au moins un résultat du PNUAD a contribué à un changement transformateur en matière d'égalité de genre</p> <p><u>N'est pas atteint</u> :</p> <p>Dans le contexte en général on peut remarquer : i) le niveau d'exécution du plan national d'égalité Femmes-Hommes 2014 - 2020 et du plan national pour l'élimination des violences faites aux femmes et aux filles est très faibles (contraintes de financement et des faiblesses institutionnelles) ; ii) en 2019, Haïti se classait à la 144ème position sur 189 pays selon l'Indice d'inégalité de genre (GII), classement qui reflète les inégalités et défis auxquels les femmes sont confrontées ; iii) seuls 2,5% des sièges (quota 30%) au Parlement étaient occupés par des femmes, elles n'étaient que quatre au total sur 148 (classant le pays au 186e rang sur 190 en termes de participation politique des femmes ; iv) L'EMMUS 2017 a montré qu'au niveau national 29% de femmes et de filles ont été victimes des violences physiques, 12,5% de violences sexuelles et 34% de violences domestiques faites aux femmes et aux filles. En 2018 et 2019, les violences faites aux femmes et aux filles ont considérablement augmenté à cause de la dégradation de la situation sécuritaire.</p> <p>Il existe un groupe de travail sur le genre (GTG). En 2020 et, ce groupe n'a pas eu de plan d'action, et non plus à 2021. Les difficultés dans le contexte haïtien ont empêché l'élaboration de ce document de planification. Le GTG est techniquement coordonné par l'ONU-Femme avec la participation de différences agences de l'ONU, surtout les responsables techniques sur le genre. Ses principales activités ont été ponctuelles et ont apporté un soutien aux institutions gouvernementales et non gouvernementales à terme.</p>	

Selon le rapport UNDAF 2017-2019, le niveau de réalisation d'Effet 3 (Genre) du PNUAD a été minimale, bien que des agences comme l'UNFPA et l'ONU-Femme aient un plan de travail signé avec le Ministère à la Condition Féminine et aux Droits des Femmes (MCFDF).

Au niveau des agences, il y a du personnel dédié et un budget affecté aux interventions de genre, mais pas une coordination inter agences et des résultats programmatiques intégrés. L'actuel ISF, a plusieurs produits dédiés au genre, mais il manque des indicateurs pour permettre le suivre. Au niveau interagence il y a un Joint Programme : Spotlight.

L'initiative Spotlight pour éliminer la violence à l'égard des femmes et des filles est un effort conjoint entre l'Union européenne (UE) et l'Organisation des Nations Unies (ONU). Ils s'engagent dans une nouvelle initiative mondiale pluriannuelle visant à éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles. En Haïti, 9,9 millions de dollars sont consacrés à un effort inter agences (PNUD, FNUAP, UNICEF et ONU-Femmes) sous la direction de l'UNRC. Il a été signé en 2019 et est maintenant en phase de mise en œuvre et c'est un bon exemple d'effort inter-agences UN en matière de genre. Il manque des autres projets interagences, plus des efforts humaines et financières et de travail de suivi et évaluation liés au genre, ainsi une approche harmonisée de nos efforts pour avancer l'agenda sur l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes et dans la lutte contre les violences faites aux femmes et aux filles.

La littérature sur les efforts de Nations Unies en Haïti en matière de genre est limitée.

Preuves ou moyens de vérification

Rapport de suivi des progrès de la mise en œuvre du Cadre de développement durable (CDD) 2017-2021 pour la période 2017 – 2019.

ISF-Haïti 2020-2021 (6 benchmarks)

Note : La littérature disponible sur les résultats des contributions des Nations Unies sur les questions de genre en Haïti est rare et il est possible que certaines agences consacrent des efforts importants en termes de ressources humaines, financières et de suivi sur cette question de manière intégrée.

8. Haïti UNCT SWAP - Plan d'action pour le Tableau de bord SWAP de l'UNCT HAÏTI

Action	Responsabilité	Ressources requises et source	Calendrier	Explication et liens avec l'évaluation du Tableau de bord SWAP
Indicateur 1 CCA (Proche des normes)				
L'analyse de genre dans tous les secteurs du CCA, y compris des causes sous-jacentes de l'inégalité et de la discrimination entre les sexes	UNCT, avec le soutien technique du GTG	Expertise et guidance des agences leads et co-leads des groupes	Mise à jour du CCA 2022	
Intégrer une analyse intersectionnelle de genre pour les personnes les plus vulnérables (approche prenant en compte à la fois les inégalités de genre et les autres facteurs de vulnérabilité tels que l'âge, le handicap, les conditions socio-économiques.) (Exemples : Données éclatées des groupes handicapés, et PVVIH, etc.)	UNCT avec support technique GTG	Recruter des consultants pour la réalisation de cette étude approfondie 40 000 USD	Mise à jour du CCA 2022	
Indicateur 1.2 Résultats de l'UNSDCF (Manquant)				
Assurer que (i) l'intégration de la dimension de genre soit visible dans la formulation de tous les effets du prochain UNSDCF, et (ii) que au moins un effet vise spécifiquement l'égalité de genre en vue de renforcer la capacité du système des Nations Unies à faire face à ses responsabilités de manière systématique et plus harmonisée en ce qui concerne son action en faveur de l'égalité des sexes et de l'avancement des femmes.	UNCT/ Groupe Programme avec une revue technique du GTG	Expertise et guidance des agences leads et co-leads des groupes		L'intégrer dans les TdR du prochain UNSDCF

Action	Responsabilité	Ressources requises et source	Calendrier	Explication et liens avec l'évaluation du Tableau de bord SWAP
Indicateur 1.3 Indicateurs Plan One UN (Proche des normes)				
Inclure des indicateurs sensibles au genre et désagrégés par sexe dans les plans de travail du Plan One UN pour mieux suivre le progrès sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, en considérant que dans le Plan One UN il y a une bonne quantité de produits dédiés au genre.	Groupe Suivi & Evaluation et Groupes résultats, avec une guidance / revue technique du GTG	Expertise et guidance des agences leads et co-leads des groupes	2021	
Indicateur 2.1 Programmes conjoints (Répond aux normes)				
Développer et mettre en œuvre un mécanisme qui assure à travers des outils et/ou des grilles standardisés une intégration visible et systémique de l'égalité de genre dans toutes le programmes conjoints	Groupe programme, et le GTG pour le développement de la grille d'intégration et d'évaluation de la prise en compte du genre. Les agences qui développent le projet conjoint sont les premiers responsables de l'analyse de genre dans le projet	Expertise et guidance des agences leads et co-leads des groupes. Soutien technique des membres de groupes.	2022 Q2	L'analyse de genre du projet doit démontrer l'impact différencié des problèmes sur les hommes et les femmes et les pratiques innovantes pour les adresser. Les outils peuvent être adaptés pour bien cerner les causes profondes d'inégalités et de disparités entre hommes et femmes en Haïti tenant compte de leurs accès aux services sociaux de base, de leur situation géographique et de leur niveau de revenu.

Action	Responsabilité	Ressources requises et source	Calendrier	Explication et liens avec l'évaluation du Tableau de bord SWAP
Indicateur 2.2 Communication et plaidoyer (proche des normes)				
Le plan de travail annuel de l'UNCG inclut de manière très explicite des actions et résultats de GEWE les actions et les résultats attendus pour GEWE	UNCG	Expertise et guidance des agences leads et co leads des groupes	2021 +	Cette action permettra d'améliorer le score de l'indicateur 2.2 pour atteindre le maximum
Inscrire de manière très explicite dans le plan de communication 2020-2021 les actions de communication/ sensibilisation dans au moins un domaine thématique non traditionnel (tels que le commerce et la macro-économie, les infrastructures, l'adaptation au changement climatique et/ou la réduction des risques de catastrophe, les identités de genre, les masculinités et l'orientation sexuelle).	UNCG. Appui technique du GTG	Expertise et guidance des agences leads et co-leads des groupes	2021 +	Cette action permettra d'améliorer le score de l'indicateur 2.2 pour atteindre le maximum
Indicateur 2.3 Suivi et évaluation (Manquant)				
Assurer que les données pour les plans de travail du Plan One UN soient recueillies comme prévu pour tous les indicateurs y compris ceux sensibles au genre, à travers la revue annuelle menée par les Groupes des résultats	Groupes des résultats en collaboration avec le Groupe de Suivi & Évaluation	Expertise et guidance des agences leads et co-leads des groupes Soutien technique des membres de groupes	2022+	
Prévoir une formation en Suivi & Évaluation sensible au genre pour les membres du groupe Suivi & Évaluation et des Groupes de résultats				

Action	Responsabilité	Ressources requises et source	Calendrier	Explication et liens avec l'évaluation du Tableau de bord SWAP
Indicateur 3.1 Engagement du gouvernement (Depasse les normes)				
Appui à l'organisation de la table sectorielle genre	RCO/GTG	Coordination et guidance des agences lead/co-lead Expertise et soutien technique des membres	Septembre 2021+	
Indicateur 3.2 Engagement des OSC qui s'occupent de GEWE (Conforme aux normes)				
Assurer la participation des OSC qui s'occupent de GEWE au processus d'élaboration et de suivi de l'UNSDCF	UNCT/GTG		2021-2022	
Indicateur 4.1 Leadership (Répond aux normes)				
Intégrer un point sur l'agenda d'au moins 30% des réunions UNCT relatif aux questions de genre et considérer d'avoir au moins une réunion de chefs d'agence dédiée entièrement aux thématiques de genre	GTG, Agences proposent du contenu pour les réunions régulières UNCT ; RCO organise la réunion UNCT dédiée au genre	Expertise Leads des groupes chefs d'agences RCO	2021 +	
Maintenir et dépasser l'engagement du RC comme champion public de la défense de l'égalité des sexes (objectif 75% des discours et communiqués de presse prennent en compte ces aspects)	RCO		2021 +	
Indicateur 4.2 Culture organisationnelle (Répond aux normes)				
Sensibiliser le personnel et les Chefs d'agence sur les modalités de travail flexibles et les promouvoir pour assurer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie	OMT pour opérationnalisation et suivi ; RC/UNCT	Coordination et guidance des agences leads/co-leads		

Action	Responsabilité	Ressources requises et source	Calendrier	Explication et liens avec l'évaluation du Tableau de bord SWAP
Indicateur 4.3 Parité des sexes (Manquant)				
Institutionnaliser la soumission par l'OMT et la discussion par l'UNCT d'un rapport annuel de la parité hommes-femmes de l'UNCT	UNCT/OMT/GTG	Coordination et guidance des agences leads / co-leads	2021+	
Indicateur 5.1 Mécanismes de coordination genre (Répond aux normes)				
Prévoir un mécanisme permettant une préparation systématique d'un plan de travail annuel	GTG	Coordination de l'agence lead, appui de l'agence co-lead Expertise des membres	2021+	
Contribuer activement à la mise à jour du CCA et la définition des priorités stratégiques du prochain UNSDCF, aux cadres de résultats et de suivi évaluation : revue des cadres et contributions	GTG	Coordination de l'agence lead, appui de l'agence co-lead Expertise des membres RCO		
Indicateur 5.2 Les Nations Unies ont développés des capacités adéquates pour l'intégration de la dimension de genre (Proche des Normes)				
Prévoir un plan de développement des capacités pour l'intégration de la dimension de genre basé sur une évaluation des capacités inter-agences dans le cycle du Plan One UN	Travail conjoint GTG- OMT	Coordination et guidance des agences leads de l'OMT et du GTG Expertise des membres	2022 +	

Action	Responsabilité	Ressources requises et source	Calendrier	Explication et liens avec l'évaluation du Tableau de bord SWAP
Indicateur 6.1 Ressources (Manque aux exigences normatives)				
Structurer un programme de formation sur le marqueur de genre qui puisse fournir le contexte pour une discussion sur la manière d'assurer l'adoption du marqueur de genre et la définition d'objectifs d'allocation budgétaire sensible au genre dans le cadre du cycle du prochain UNSDCF.	UNCT encourage /lance l'idée d'utiliser le marquer genre ; ONU FEMMES organise la formation	UNWOMEN	2021	Orientation pour l'UNCT sur le marqueur genre
Indicateur 7.1 Résultats GEWE (Proche des normes)				
Rendre compte des progrès accomplis en vue d'atteindre les objectifs en matière d'égalité des sexes dans le Plan One UN, dans le cadre du Rapport annuel UNCT	UNCT, Groupes des résultats, Groupe Suivi & Evaluation	Coordination et guidance des agences leads / co-leads Expertise et soutien technique des membres	2022+	

FICHE D'ÉVALUATION DE L'ÉGALITÉ DES SEXES DE L'UNCT-SWAP
CADRE DE RESPONSABILISATION POUR L'INTÉGRATION DE L'ÉGALITÉ
DES SEXES ET DE L'AUTONOMISATION DES FEMMES DANS LES
ÉQUIPES DE PAYS DES NATIONS UNIES

POUR PLUS D'INFORMATIONS SUR LE TABLEAU DE VÉRIFICATION DE
L'ÉGALITÉ DES SEXES DE L'UNCT-SWAP

<https://unsdg.un.org/resources/unct-swap-gender-equality-scorecard>

<https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/promoting-un-accountability>

GENDERSCORECARD.HELPDESK@UNWOMEN.ORG



UNITED NATIONS
SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GROUP

