



# FORMATION GENRE DU PERSONNEL DU BUREAU DU PNUD CÔTE D'IVOIRE

*Jeudi, 29 septembre 2022*

*Hôtel Pullman*



## RAPPORT

***Rapporteur·e·s :***

*Brigitte ATTIOUMAN*

*Othniel CISSÉ*

*Daouda COULIBALY*

## Contexte

L'égalité des genres est un droit humain universel. Ce droit est consacré dans plusieurs instruments internationaux, dont le Programme de développement durable à l'horizon 2030. L'Objectif de Développement Durable (ODD) 5 vise, entre autres, à éliminer toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles et à garantir la participation pleine et effective ainsi que le leadership des femmes à tous les niveaux décisionnels.

La Côte d'Ivoire a affiché sa volonté par la mise en place de plusieurs mécanismes institutionnels et la mobilisation d'acteurs nationaux et de Partenaires Techniques et Financiers autour de l'intégration des questions de genre dans les projets, programmes et pratiques professionnelles dans tous les domaines d'activités.

Conformément aux exigences et orientations stratégiques des Nations Unies, les agences d'appui au développement ont mis en place des outils et méthodes d'intégration des questions genre dans le cadre de la planification de leurs activités. C'est ainsi que le bureau PNUD de la Côte d'Ivoire a élaboré sa stratégie genre en réponse à la promotion de la politique de l'égalité des sexes. Ladite stratégie s'inscrit également comme un outil de mise en œuvre et du suivi du Gender Equality Seal.

Malgré ces acquis, l'appropriation des questions genre reste un défi majeur que les acteurs et actrices de mise en œuvre doivent continuellement relever. Il est observé une faible connaissance des approches et des outils d'intégration de la dimension du genre dans les politiques et programmes de développement au niveau national. Une incompréhension du lien entre le genre et les thématiques connexes, pourtant le genre est une problématique transversale dont la maîtrise contribue à des résultats probants et une aide à la décision efficiente et responsable.

A juste titre, le « genre » est souvent perçu comme étant synonyme de « femme », quand le concept fait référence aux relations entre les femmes et les hommes, les filles et des garçons ainsi que des individus dont l'identité de genre est non binaire, et à une problématique de développement qui touche tous les secteurs d'activités.

C'est dans ce cadre que l'équipe focale genre du bureau a organisé une activité de renforcement des capacités et compétences du personnel du bureau, le jeudi 29 septembre 2022 à l'hôtel Pullman.

## Objectifs de l'activité

Cette activité avait pour objectif de renforcer les connaissances du personnel sur les outils d'appropriation et d'intégration des questions genre dans les pratiques professionnelles du personnel pour soutenir durablement l'engagement du bureau sur sa politique de promotion de l'égalité des sexes.

## Session 1 : Team building autour de concepts de genre

L'activité conduite par Georgette Zamblé a débuté par un jeu intitulé « Que ferais-tu ? ». Ce jeu a consisté à poser 3 types de questions portant sur (1) les rôles assignés aux femmes et

aux hommes par la culture du fait de leur appartenance sexuelle, (2) l'évolution des rôles sociaux de genre, (3) les aspirations des femmes et des hommes freinées par les croyances et les constructions sociales.

Elle a ensuite procédé à des exercices de team building ayant pour thème « Question pour un.e Champion.ne : qui suis-je ? »

De ces jeux et questions, il est à noter que **le genre** n'est pas acquis à la naissance. Il découle de la socialisation, varie dans le temps et dans l'espace et différencie les hommes et les femmes dans leurs rôles sociaux. La différenciation des rôles sociaux de genre résulte des constructions sociales. Il s'agit du processus par lequel les membres d'une collectivité apprennent les modèles de leur société, les assimilent et en font leurs règles de vie personnelle.

A ne pas confondre avec le sexe ni avec les groupes vulnérables et à ne pas restreindre à la femme, le genre fait référence aux rapports entre les femmes et les hommes

**L'approche genre** promeut une transformation sociale profonde dans laquelle les femmes et les hommes ne vont pas devenir identiques, mais auront la même valeur sociale, car ils ne seront pas discriminés du fait de leur sexe.

**L'intersectionnalité** permet d'approfondir une analyse genre en tenant compte du fait que les catégories sociales (Hommes/femmes) ne sont pas homogènes. C'est une approche qui vise à révéler la pluralité des discriminations de classe, de sexe et de race. Elle permet de mieux comprendre la diversité au sein même des communautés.

**Les normes sociales, les croyances, les rôles assignés, l'accès aux ressources, les processus décisionnels, etc** font partie des éléments qui définissent les relations de pouvoir basées sur le genre. Ces éléments interagissent avec d'autres déterminants sociaux tels que l'âge, le statut socioéconomique, les aspects structurels de la vie quotidienne ainsi que les hiérarchies sociales.

**Les Stéréotypes** attribuent une image générale (une idée) à toutes les personnes d'un même groupe. C'est un ensemble de croyances sur les caractéristiques sociales considérées comme propres aux femmes et aux hommes. Les stéréotypes (exemple : Les femmes sont faibles et les hommes sont forts) aboutissent sur des rôles sociaux (exemple : Les hommes doivent protéger les femmes) et entraînent ensuite des relations femmes-hommes inégalitaires (exemple : Dépendance des femmes vis-à-vis des hommes).

**Les préjugés** concernent une conviction possédée sur les femmes et les hommes avant d'entreprendre une recherche quelconque (jugement). Ce sont des certitudes que l'on estime n'avoir pas eu besoin d'apprendre.

Exemple: Les femmes aiment rester à la maison pour s'occuper des enfants. Les garçons n'aiment pas lire, ils préfèrent se battre.

**La discrimination** est un comportement refusant aux femmes ou aux hommes, l'égalité de traitement à laquelle ils/elles aspirent ou ont droit.

Exemple: Un patron refuse d'employer une femme à plein temps. Un cours de danse n'accepte pas les garçons.

**Le système patriarcal** est un système social dans lequel l'autorité religieuse, économique, politique et sociale est détenue par les hommes et est donc marquée par l'inégalité entre les sexes et les rapports de pouvoir.

**L'inégalité de genre** désigne les déséquilibres entre hommes et femmes en termes de réalisations. C'est l'ensemble des disparités sociales, juridiques et économiques qui défavorisent un sexe par rapport à un autre. L'inégalité de genre est un obstacle majeur au développement humain.

**L'égalité de genre** accorde les mêmes chances, les mêmes opportunités aux hommes et aux femmes et fournit aux femmes et aux hommes les mêmes droits, opportunités, ressources dans tous les domaines.

**L'équité** est la pratique qui accorde un traitement préférentiel différencié entre femmes et hommes de façon temporaire en accord avec leurs besoins respectifs pour corriger des inégalités de départ et atteindre « l'égalité ».

Le team building s'est terminé sur l'analyse de deux images illustrant les réalités d'inégalités que les femmes vivent en société de nos jours malgré les efforts consentis par les autorités.

Il ressort de ces exercices de teambuilding que l'inégalité qui existait et qui existe encore de nos jours, est la résultante de nos constructions sociales, de préjugés, de stéréotypes, etc.

### **Mot d'ouverture de la Représentante Résidente**

En raison de contraintes liées à son agenda, Mme Carol Flore-Smerezniak est intervenue après la première session pour donner son mot de bienvenue.

La Représentante Résidente a remercié le personnel pour sa présence et a indiqué que la promotion du genre est une priorité pour le PNUD. Il convient donc de l'intégrer dans la vie de tous les jours. Elle a aussi souligné que la solution 6 du plan stratégique 2022-2025 reflète l'engagement du PNUD à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation de la femme. Elle a ensuite cité quelques chiffres au niveau mondial qui illustrent la persistance des inégalités de genre et la nécessité de les adresser :

- Le rapport sur le développement humain en Afrique 2016 du PNUD a montré que les pertes économiques totales annuelles dues aux écarts entre les genres en Afrique subsaharienne ont atteint **95 000 000\$ entre 2010 et 2014**
- En 2020 la **représentativité des femmes parlementaires** dans le monde était de **24%**.

Au niveau national, sur **7,4 millions de personnes** inscrites sur la liste électorale, **49% sont des femmes**. Sur **255 députés**, **13%** sont des femmes, **19%** des **99 sénateurs** sont des sénatrices, sur **200 Maires**, **15%** sont des femmes et sur les **3000 conseillers municipaux** seulement **15%** sont des femmes.

La Représentante Résidente a exhorté le personnel à s'approprier la stratégie genre du bureau en intégrant le concept genre au quotidien jusqu'au sein de la famille.

Elle a également, souligné l'importance de cette session de partage qui est mandataire pour le personnel du PNUD, car elle donne des orientations capitales pour lutter contre les inégalités de sexes. "C'est une question qui s'adresse à tous et à toutes et non uniquement à l'équipe focal genre", a-t-elle mentionnée.

Pour clore ses propos, elle a indiqué que la promotion du genre est la responsabilité de chacun et chacune, tout en invitant les hommes du bureau à être des champions de la défense des droits des femmes et des jeunes filles, avant de souhaiter de fructueux échanges.

## **Session 2 : La stratégie genre du PNUD en Côte d'Ivoire**

Cette session était composée d'une présentation de la stratégie suivie par des travaux de groupes. Elle a été conduite par Carol Yangni N'da qui a présenté les cinq (05) objectifs prioritaires de la stratégie genre 2021-2025 à savoir : (i) intégrer le genre dans le cycle programmatique au niveau des 3 piliers du CPD ; (ii) renforcer les capacités des fonctionnaires et employés sur les questions ; (iii) renforcement de la représentativité des femmes au sein du bureau ; (iv) renforcer les partenariats pour maximiser l'impact sur les priorités du genre ; (v) intensifier les interventions de l'Accelerator Lab (acclab) du PNUD.

Cinq (05) groupes ont été constitués par la suite pour travailler sur les objectifs prioritaires présentés.

Il s'agissait pour chaque groupe de (i) présenter les points d'entrée stratégiques pour l'objectif prioritaire assigné ; (ii) citer les facteurs pouvant faciliter ou menacer la réalisation de chaque objectif prioritaire ; (iii) proposer une ou deux activités que le bureau pourrait mettre en œuvre pour contribuer à la réalisation de l'objectif prioritaire.

Les résultats issus des différents groupes de travail sont les suivants :

### **Groupe 1**

Au titre des réflexions sur l'intégration du genre dans le cycle programmatique au niveau des 3 piliers du CPD, le groupe propose :

- Pilier 1 : Instaurer une formation à l'endroit des Ministères-Partenaires pour les sensibiliser au genre et leur montrer comment intégrer le Genre au sein de leurs institutions et dans leurs activités. Soutenir l'inclusion du Genre dans les projets appuyés par le PNUD.
- Pilier 2 : Renforcer l'appui à l'autonomisation de la femme en créant davantage d'AGRs. Financer des formations à l'endroit des femmes à l'entrepreneuriat, et prévoir des mesures d'accompagnement et de suivi dans la mise en œuvre de leur projet ;
- Pilier 3 : Financer les initiatives féminines pertinentes d'innovation en matière de gestion durable des ressources naturelles. Dénicher des talents féminins par un

concours, en vue de créer des expertes climatologues qui à leur tour vont répercuter les connaissances ainsi acquises dans leurs communautés respectives.

**Groupe 2 :**

Le deuxième groupe qui devait travailler sur l'objectif visant à renforcer les capacités des fonctionnaires et employés sur les questions spécifiques genre recommande :

- Organiser une session trimestrielle de renforcement de capacités sur des thématiques précises liées au genre (Intégrer le genre dans la formulation des projets, dans la gestion des finances, Intégrer le genre dans le discours de tous les jours du personnel dans l'interaction avec les partenaires extérieurs, etc) ;
- Créer des éléments de motivations pour ceux/celles qui intègrent systématiquement le genre dans leur travail quotidien.

**Groupe 3 :**

Relativement au renforcement de la représentativité des femmes au sein du bureau, il s'agira de :

- Organiser des journées portes ouvertes à l'attention des élèves et étudiantes ;
- Instaurer le mentorat à l'attention des collègues femmes.

**Groupe 4 :**

Pour renforcer les partenariats pour maximiser l'impact sur les priorités du genre, le groupe recommande :

- Les activités conjointes avec les autres agences doivent être médiatisées et se faire de manière semestrielle ;
- Créer les conditions pour travailler ensemble à travers le développement d'un plan conjoint en partant du CPD ;
- Les politiques genre doivent être adaptées à chaque secteur d'activités mais également à la situation/niveau d'avancement de l'entreprise en matière de genre et d'autonomisation des femmes.
- En plus du renforcement des capacités, le Bureau pourrait développer un cadre méthodologique/feuille route adaptés à chaque domaine.Secteur d'activités pour aider les entreprises à adopter une politique/approche genre dans leurs entreprises.

**Groupe 5 :**

Pour intensifier les interventions de l'Accelerator Lab (acclab) du PNUD et mieux intégrer le genre dans la communication, le groupe propose :

- La communication comme levier de gestions des connaissances mais également de visibilité des interventions sur la prise en compte du genre ;
- La sensibilisation des partenaires à l'égalité du genre.

Des recommandations générales ont été produites à la suite des échanges qui ont suivi la restitution des travaux.

- Pour l'année prochaine, faire la promotion d'un « champion » ou « championne » genre ;
- Disposer de base de données nationales des compétences féminines spécifiques pour certains postes en fonction des besoins de l'organisation ;
- Faire des sessions dans les universités pour mettre en réseau les femmes en fin de cycle et aussi les aider à créer leur propre profil.

### **Session 3 : Gender marker et budgétisation sensible au genre + cas pratique**

#### **1 - Présentation Gender Marker**

Carol Yangni N'da a présenté le contexte et le but du gender marker et a indiqué que chaque projet de développement ou de management doit être codé au niveau produit selon la notation allant de 0 à 3. Elle a terminé par un exercice de codage.

Elle a par la suite relevé les défis constatés concernant l'attribution du gender marker et présenté des recommandations sur les mécanismes de contrôle qualité institutionnalisés. Il s'agit de :

- Systématiser les analyses genre et la prise en compte dans chaque produit ;
- Déterminer, en coordination avec le point focal genre le score approprié pour le gender marker ;
- Inclure les gender marker dans les réunions du CLEP ;
- Mettre en place une matrice dans le cadre du suivi évaluation pour évaluer la conformité de la mise en œuvre du projet avec le GEN attribué ;
- Faire le codage du GEN dès la conception du projet et non seulement au moment de l'élaboration du document de projet.

#### **2 - Budgétisation sensible au genre (BSG)**

Cette session présidée par Adrien Kouassi a porté sur les échanges sur la Budgétisation Sensible au Genre (BSG). Il s'agissait dans cette session de comprendre qu'il est important d'intégrer la perspective de genre dans tout le cycle budgétaire pour une analyse de l'impact différencié et des recettes des budgets publics sur les femmes et les hommes. Il consiste à appliquer l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes au volet financier. Cette approche s'inspire du cadre logique, outil de conception, de conduite et d'évaluation de projet.

Il a indiqué l'importance et comment intégrer la dimension genre au niveau de la planification et la mise en œuvre et l'évaluation des projets. Il ressort que :

- L'intégration du genre dans une activité doit être un réflexe
- L'intégration du genre dans la phase d'élaboration du projet doit être systématique.
- Être flexible lors de la formulation des projets

- Accompagner le Gouvernement/Ministères techniques pour une étude afin d'avoir des données statistiques fiables
- Voir la possibilité de recruter un expert genre dans le cadre de l'élaboration des projets
- Prévoir désormais 03 feuilles Excel pour les Plans de Travail Annuels (PTA).

## **Session 4 : L'intégration du Genre + cas pratiques**

### **1 – Intégration du genre dans la mise en œuvre des projets climat**

Cette session a été présentée par Pacôme Guiraud qui a d'abord indiqué l'importance de la prise en compte du genre dans les politiques et programmes à savoir la dimension genre dans les différentes étapes du projet, de (i) l'identification, (ii) la formulation, (iii) la planification (iv) la mise en œuvre au (v) suivi et évaluation.

Il a par la suite donné des détails sur l'intégration des questions de genre dans la mise en œuvre des projets climat.

#### **Jeu de fresque**

Cette session a débuté par un jeu de fresque qui a été présenté par Pacôme Guiraud. Des équipes ont été constituées. Il s'agissait d'un jeu ludique, participatif et créatif sur le changement climatique. Il est basé sur l'intelligence collective et extrêmement pédagogique. Ce jeu consistait à trouver les liens de cause à effet entre les cartes du jeu et construire une fresque pour comprendre le fonctionnement du climat et les conséquences de son dérèglement.

A la suite du jeu de fresque, Pacôme a parlé des actions que le NAP/NDC ont fait pour l'implication du genre dans la mise œuvre des projets de changement climatique. Il a signifié que deux études diagnostics ont été menées. Dans la première il était question de l'état des lieux et la prise en compte de l'aspect genre dans le climat et la seconde faisait référence à comment est-ce que l'adaptation climatique pouvait répondre aux questions de genre. Ces études ont abouti à la rédaction du document de la Stratégie Nationale Genre et Changement Climatique.

Par ailleurs, Il a signifié que lors de sa participation au sommet d'échange d'expérience en Jamaïque en juillet dernier, la Côte d'Ivoire fut un modèle sur les différents aspects abordés parmi les 10 pays présents à ce sommet.

### **2. Cas pratique sur la communication**

La session a été présentée par Dominique Miegum par des cas pratiques.

Elle a d'abord présenté des photos tirées du site web du bureau et recueilli les impressions du personnel sur les stéréotypes de genre qui s'en dégageait. Elle a ensuite présenté quelques



bonnes idées et pratiques en communication sensible au genre. Parmi ces bonnes pratiques, nous avons vu entre autres :

- Publier des histoires touchantes sur l'égalité des genres sans pour autant victimiser
- Eviter de renforcer les stéréotypes de genre
- Favoriser le langage sensible au genre et inclusif

### **Recommandations générales**

- Reprendre les journées thématiques genre « entre nous » en choisissant des thématiques Spécifiques qui intéressent tout le monde
- Initier le prix du/de la Champion.ne genre au sein du bureau
- Intégrer un critère sur le genre lors du choix du meilleur employé

### **Mot de clôture**

Dans son mot de clôture, M. Giscard Kouassi, a, au nom de la Représentante Résidente remercié les collègues pour leurs contributions.

Il a par ailleurs exhorté les collègues à se rapprocher de l'équipe focale genre pour comprendre comment intégrer le genre dans le travail au quotidien.