STRATÉGIE POUR

LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DES SEXES ET L'AUTONOMISATION DES FEMMES

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

BURKINA FASO

2023 - 2025

Copyright © 2023 Programme des Nations Unies pour le développement

Le PNUD est la principale organisation des Nations Unies qui lutte pour mettre fin à l'injustice de la pauvreté, de l'inégalité et du changement climatique. En collaboration avec notre vaste réseau d'experts et de partenaires dans 170 pays, nous aidons les nations à élaborer des solutions intégrées et durables pour les personnes et la planète.

TABLE DES MATIÈRES

SIGLES ET ABREVIATIONS 4
AVANT PROPOS 5
RESUME EXECUTIF 6
INTRODUCTION 7

PREMIERE PARTIE : CONTEXTE EN MATIERE DE GENRE ET D'EGALITE DES SEXES
1.1 Contexte 10
1.2 Contexte national 13
1.3 Contexte interne du PNUD Burkina Faso 17
1.4 Cadres d'intervention et égalité des sexes 18

DEUXIEME PARTIE : OBJECTIFS, RESULTATS ET ORIENTATIONS STRATEGIQUES
2.1 Objectifs 23
2.2 Résultats Attendus 23
2.3 Stratégies 23

TROISIEME PARTIE : APPROCHE OPERATIONNELLE
3.1 Opérationnalisation de l'engagement à promouvoir le genre 33
3.2 La généralisation de l'analyse genre 33
3.3 Le « Gender marker », indicateur de l'égalité des sexes 34
3.4 Le « Gender Equality Seal », label pour l'égalité des sexes 34
3.5 Le renforcement du mécanisme de suivi 34
3.6 L'implication des Bureaux Intégrés et Bureaux de Projets 35
3.7 Le partenariat 35
3.8 Le financement 38

CONCLUSION ET PERSPECTIVES 39

SIGLES ET ABREVIATIONS

BSG : Budgétisation Sensible au Genre
CCG : Cadre de Concertation Genre
CEDEF : Convention sur l'Elimination de toutes les formes de Discrimination à l'Egard des Femmes
DAO : Delivering As One
EFG : Equipe Focale Genre
EFTP : Enseignement et Formation Technique et Professionnelle
FTA : Fixed-Term Appointment
GES : Gender Equality Seal
INSD : Institut National de la Statistique et de la Démographie
MINEFID : Ministère de l'Economie des Finances et de la Prospective
MSAHGF : Ministère de la Solidarité, de l'Action Humanitaire, de la Réconciliation Nationale, du Genre et de la Famille
NAT : Nouvelle Approche de Travail
ODD : Objectifs de Développement Durable
OMD : Objectifs Millénaires pour le Développement
ONG : Organisation Non Gouvernementale
ONU : Organisation des Nations Unies
ONU Femmes : Entité des Nations Unies pour l'Egalité des sexes et l'Autonomisation des Femmes
ONU – SWAP : Plan d'action du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
OSC : Organisation de la Société Civile
PA : Permanent Appointement /Contrat Permanent
PAT : Programme d'Appui de la Transition
PAT : Plan d'Action de la Transition
PFG : Point Focal (e) Genre
PNDES : Plan National de Développement Economique et Social
PNUD : Programme des Nations Unies pour le Développement
PTF : Partenaires Techniques et Financiers
ROAR : Results Oriented Annual Report
RRC : Réduction de Risques de Catastrophes
SNU : Système des Nations Unies
SNG : Stratégie Nationale de Genre
SP CONAP Genre : Secrétariat Permanent du Conseil National pour la Promotion du Genre
TDR : Termes De Référence
UA : Union Africaine
UNDAF : United Nations Development Assistance Framework
UNICEF : Fond des Nations Unies pour l'Enfance
UNFPA : Fond des Nations Unies pour la Population
VIH : Virus de l'Immunodéficience Humaine
VBG : Violences Basées sur le Genre
ZLECAf : Zone de Libre-Echange Continentale Africaine

AVANT PROPOS

La présente stratégie pour la promotion de l'égalité des sexes trouve son fondement dans le fait que la prise en compte de la question du genre fait partie, plus que jamais, de la vision d'un développement inclusif et équitable du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD). La stratégie est conforme à la stratégie du PNUD pour la promotion de l'égalité des sexes 2022-2025, où l'engagement envers l'égalité des genres et l'autonomisation de femmes est consolidé. De même, la stratégie est en ligne avec la stratégie nationale genre du Burkina Faso pour la période 2020-2024. Les efforts conjoints et la synergie avec les acteurs nationaux contribueront à faire progresser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans le pays.

La stratégie vient donc confirmer la volonté du Bureau Pays du Burkina Faso d'intégrer de façon optimale la dimension genre dans son mandat, en capitalisant sur les acquis et en renforçant les mécanismes institutionnels existants pour accélérer les progrès en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, tant au plan interne, qu'au niveau national.
L'engagement du Bureau Pays s'est aussi manifesté par son inscription dans le processus du « Gender Equality Seal » en 2014 puis 2021 - 2023, label qui vise à mettre en évidence l'excellence des résultats obtenus par les Bureaux du PNUD en matière d'égalité des sexes. Pour atteindre un niveau de certification maximal, le Bureau Pays entend miser sur le développement des compétences de son personnel, le renforcement de la représentativité des femmes au sein du Bureau et l'amélioration de l'environnement du travail et du langage *« sensible au genre »* ainsi que la systématisation des procédures et procédés pour cet effet. Au niveau de ses interventions, le Bureau Pays œuvrera au renforcement de l'intégration du genre dans le cycle de vie des programmes et des projets, et pour un partenariat plus étroit avec les acteurs clés nationaux ainsi que les partenaires du Système des Nations Unies, les organisations de la société civile particulièrement les organisations et associations féminines, les sociétés coopératives féminines et le secteur privé.

De même, le PNUD aura une collaboration étroite avec les institutions de recherche, les universités, laboratoires de recherche pour faire face, tous ensemble à ce défi du développement qu'est l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, défi auquel le Gouvernement du Burkina Faso s'est engagé fermement à relever, traduit dans le Plan National de Développement Economique et Social (PNDES) 2021-2025.

Dr. Elsie Laurence-Chounoune
Représentante Résidente
PNUD Burkina Faso

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

La promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes fait partie intégrante de la vision du développement du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) en vue de promouvoir le développement humain durable. A travers son Plan stratégique défini au niveau mondial pour la période 2022 - 2025, le PNUD œuvre pour la réduction des inégalités en promouvant les droits des femmes et des filles, et en luttant contre les pratiques discriminatoires néfastes, les rôles et les stéréotypes qui agissent sur les opportunités de participation des femmes au processus de développement et les obstacles à leur autonomisation.

La présente stratégie du PNUD Burkina pour l'égalité des sexes définie pour la période 2022 - 2025, a pour objectif de contribuer à la promotion du développement humain et la réduction des inégalités, tout en assurant l'autonomisation des femmes et en garantissant la protection de leurs droits. Cette stratégie traduit l'engagement et la volonté du Bureau Pays à œuvrer pour l'égalité des sexes, dans le but de faire du PNUD Burkina, un Bureau modèle, davantage sensible au genre et qui répond effectivement à sa mission d'accompagnement du Burkina sur cette problématique selon ses missions et son avantage comparatif.

Cette volonté du Bureau Pays intervient dans un contexte mondial marqué par l'agenda 2030 en faveur des Objectifs de Développement Durables (ODD), auquel le gouvernement du Burkina Faso a adhéré. Le Bureau Pays, à l'instar des autres agences du Système des Nations Unies dispose d'un cadre de coopération programmatique avec le gouvernement du Burkina Faso pour la période 2018 – 2022 (extension jusqu'en 2024). Ce cadre d'intervention est aligné sur les priorités du PNDES 2021-2025 ainsi que du Plan d'Action de la Transition (PAT), devenu Plan d'Actions pour la Stabilisation et le Développement (2023-2025). Il contribuera à la réalisation des ODD, y compris la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en donnant les moyens aux femmes et aux filles de devenir des agents du changement et des actrices de paix, d'avoir un pouvoir d'action dans les processus décisionnels et de développement qui influent sur leur vie et d'accéder aux bénéfices.

La stratégie genre du Bureau Pays, qui s'inscrit aussi dans le cadre du **"Gender Equality Seal"**, encourage l'adoption des politiques et mécanismes destinés à promouvoir l'égalité entre les sexes et qui atteste de son engagement et de ses performances. D'une part, il s'agira de favoriser le renforcement de l'intégration du genre dans le fonctionnement du Bureau Pays, en mettant essentiellement l'accent sur le renforcement des capacités du personnel et l'amélioration de l'environnement de travail. Cela passe par le développement des compétences et le partage des connaissances du personnel, le renforcement de la représentativité des femmes et l'amélioration de l'environnement de travail sensible au genre. D'autre part, le Bureau Pays œuvrera pour le renforcement de l'intégration du genre dans le cycle de vie du programme et des projets. L'accent sera aussi mis sur le développement des partenariats, l'adoption d'une approche et des méthodes centrées sur la personne, en veillant à l'adoption d'un langage sensible au genre et une meilleure documentation et mise en exergue de l'impact des interventions sur la vie des populations.

INTRODUCTION

L'égalité des sexes constitue un des principes directeurs du programme de développement durable qui comprend un ensemble de 17 objectifs mondiaux (ODD) à atteindre d'ici 2030, adopté le 25 septembre 2015 par les États membres de l'ONU au Sommet sur le développement durable. À travers un objectif spécifiquement dédié à l'égalité ainsi qu'à l'intégration transversale du genre, cet agenda 2030 permettra d'apporter une réponse aux causes structurelles des inégalités et des discriminations. Il s'agit d'adresser à la fois une question de droits humains et de développement. Une telle stratégie constitue une garantie de l'efficacité des politiques de développement.

Le Burkina Faso à l'instar des autres pays s'est engagé dans la réalisation de l'agenda 2030 et a donc souscrit aux objectifs de développement durable y compris les ODD 5 et 16, à savoir parvenir au respect de l'équité et à l'égalité des sexes et contribuer à l'autonomisation des femmes et des filles. Le Burkina est classé dans la catégorie des pays à faible niveau de développement humain avec un indice basé sur le genre de 0,631, le classant ainsi 183ème sur 188[1] pays en dépit des actions menées par le gouvernement pour relever les défis institutionnels, économiques et culturels en matière d'égalité des chances, d'équité et de genre.
Reconnaissant que l'égalité de genre est une précondition et un accélérateur pour l'atteinte des Objectifs de Développement Durable (ODD), le PNUD s'est engagé à promouvoir et à prendre en compte l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes dans tout ce qu'il fait. La promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes qui est une partie intégrante de la vision du développement humain durable du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD). A travers son Plan stratégique 2022- 2025, défini au niveau mondial, le PNUD œuvre pour la réduction des inégalités en promouvant les droits des femmes et des filles, et en luttant contre les pratiques discriminatoires, les rôles et les stéréotypes qui agissent sur les opportunités de participation des femmes au processus de développement et renforcent les obstacles à leur autonomisation.

Les actions du PNUD Burkina Faso en faveur de la promotion du genre sont particulièrement focalisées sur les interventions en appui au gouvernement dans la mise en œuvre de la Stratégie Nationale Genre 2020-2024, en étroite collaboration avec le ministère en charge du genre. Au-delà, le PNUD s'assure en lien avec les autres départements ministériels que la dimension transversale du genre soit intégrée dans l'ensemble de nos interventions. Toutefois, leur influence est insuffisamment ressentie sur le fonctionnement du Bureau Pays et sa transformation interne en vue de renforcer la culture institutionnelle sensible au genre.
Le Bureau Pays s'est inscrit dans le processus de certification du Gender Equality Seal pour le round 2021 - 2023, un label relatif à l'égalité des sexes promu par le PNUD au niveau mondial, en vue d'accroître ses capacités et sa responsabilisation en matière d'intégration du genre dans son programme de coopération. Une telle initiative confirme l'engagement du Bureau Pays à promouvoir l'égalité des sexes au Burkina Faso.

[1] Human Development Report 2021-22 | Human Development Reports (undp.org)

La stratégie pour la promotion de l'égalité des sexes du Bureau Pays propose un ensemble de mesures à mettre en œuvre visant à favoriser une meilleure intégration du genre tant dans le cadre de son programme de coopération avec le gouvernement du Burkina Faso, que dans son fonctionnement interne. Cette stratégie concerne l'ensemble du personnel du PNUD Burkina ainsi que les partenaires de mise en œuvre et de réalisation de ses programmes qui doivent contribuer à sa mise en œuvre.

Le présent document de stratégie est organisé en trois parties :

- La première partie rappelle les engagements et les instruments internationaux relatifs à la promotion de l'égalité des sexes définis à l'échelle mondiale ainsi que le contexte national du genre ;
- La deuxième décrit les objectifs du Bureau Pays en matière de genre et le processus de prise en compte de l'égalité des sexes dans son programme de coopération avec le gouvernement et son fonctionnement interne ;
- La troisième partie correspond à l'approche opérationnelle.

PREMIERE PARTIE :
CONTEXTE EN MATIERE DE GENRE ET D'EGALITE DES SEXES

1.1 CONTEXTE INTERNATIONAL

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

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

L'engagement des Nations Unies pour l'égalité des sexes est déjà inscrit dans son acte de naissance, la Charte des Nations Unies signée à San Francisco en 1945. Les 160 pays signataires se sont résolus dans le préambule de la Charte *« à proclamer à nouveau notre foi dans les droits fondamentaux de l'homme, dans la dignité et la valeur de la personne humaine, dans l'égalité de droits des hommes et des femmes, ainsi que des nations, grandes et petites »*. Le système des Nations Unies s'efforce de promouvoir le respect des droits de l'homme et l'égalité de genre. Pour ce faire, il s'engage à lutter contre les inégalités de genre à travers de nombreuses initiatives mondiales et régionales

1.1.2 La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme

Adoptée le 10 décembre 1948 par l'Assemblée Générale des Nations Unies et constituée de 30 articles, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme proclame dans son premier article que *« Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité »*. En son article 2, le document affirme le principe de liberté sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique.

1.1.3 Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)

Les Nations Unies ont adopté en 1979 une convention sur les droits des femmes (ratifié par le Burkina Faso le 28 novembre 1984). La convention établit que les Etats parties sont obligés d'éliminer les discriminations à l'égard des femmes sans délai et avec tous les moyens appropriés. Plus précisément, les Etats parties sont tenus de modifier ou de supprimer toute règle juridique qui discrimine les femmes, et la discrimination en raison du sexe doit être interdite et l'accès aux tribunaux pour les victimes possibles.

1.1.4 Déclaration et programme d'actions de Beijing

Durant la quatrième Conférence mondiale sur les femmes sous l'égide des Nations Unies en 1995 l'objectif commun était l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Cela a abouti à un programme d'action contenant des engagements complets en réponse à 12 domaines critiques pour le renforcement des droits des femmes. Il s'agit notamment de la pauvreté des femmes, l'éducation et formation des femmes ; les femmes et la santé ; la violence à l'égard des femmes ; les femmes et les conflits armés ; les femmes et l'économie ; les femmes et la prise de décisions ; les mécanismes institutionnels chargés de favoriser la promotion de la femme ; les droits fondamentaux de la femme ; les femmes et les médias ; les femmes et l'environnement : les discriminations à l'égard de la petite fille.

1.1.5 Les Objectifs de Développement Durable (ODD)

Avec l'échéance des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) en septembre 2015, les Etats membres de l'Organisation des Nations Unies ont mis en

place un programme plus ambitieux pour mettre fin à la pauvreté, lutter contre les inégalités et l'injustice, et faire face aux changements climatiques d'ici à 2030. Sur la base des acquis de la mise en œuvre des OMD, dix-sept (17) Objectifs de Développement Durable (ODD) ont été adoptés lors du Sommet spécial sur le développement durable en septembre 2015 à New York. Ce programme de développement pour l'après 2015 aborde plusieurs problématiques dont la réalisation d'une égalité porteuse de croissance entre les hommes et les femmes. Un objectif spécifique cible l'atteinte de résultats en termes de Genre (ODD 5) en vue de parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles.

Les ODD constituent le nouvel agenda de coopération au développement inclusif et universellement applicable à tous sans distinction. En tant que chef de file en matière de développement au sein des Nations Unies, le PNUD aide les gouvernements à intégrer les ODD dans leurs politiques et programmes nationaux de développement. Il veille aussi dans son rôle intégrateur à rendre opérationnelle la mise en œuvre du nexus **« Humanitaire – Développement – Paix »**.

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

En début de l'année 2012, le Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, communément appelé ONU-SWAP, a été adopté. Ce plan d'action vise à promouvoir la responsabilisation des Nations Unies en direction de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. L'ONU-SWAP est placé au niveau du Conseil des chefs de secrétariat des Nations Unies qui est la plus haute instance dirigeante du système sous la présidence du Secrétaire général. Chacune des entités des Nations Unies est supposée travailler pour la réalisation des objectifs en direction de la réduction des inégalités de genre qui sont reliés à quinze indicateurs de performance clairement identifiés. Dans le même ordre d'idée les politiques et programmes en direction de l'égalité des sexes doivent être mises en œuvre et soutenues par une solide planification stratégique par les agences du système. L'ONU-SWAP constitue le premier cadre de responsabilisation pour l'intégration de la problématique hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes dans plusieurs domaines dont la responsabilisation, la gestion axée sur les résultats, le contrôle, les ressources humaines et financières, les capacités, la cohérence et la gestion des connaissances et de l'information. Ce Plan vise à définir, suivre et faire progresser les entités vers un ensemble commun de normes auxquelles elles devront aspirer et adhérer pour que l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes deviennent réalité. Il a été adopté par toutes les autres agences des Nations Unies y compris le PNUD qui œuvre actuellement pour sa mise en œuvre.

1.1.7 La Résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies et résolutions connexes

La résolution 1325 fait référence à la toute première résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies adopté en 2000. Elle a reconnu l'importance de l'impact des conflits armés sur les femmes et les filles et a garanti la protection et la pleine participation de celles-ci aux accords de paix. La résolution appelle tous les acteurs à renforcer la participation des femmes et à intégrer la perspective de genre dans tous les efforts de paix et de sécurité des Nations unies. Il appelle

également toutes les parties au conflit à prendre des mesures spéciales pour protéger les femmes et les filles contre la violence basée sur le genre (VBG), en particulier le viol et les autres formes d'abus sexuels, dans les situations de conflit armé.
Des nombreuses résolutions sont adoptées ultérieurement et constituent l'Agenda pour les femmes, la paix et la sécurité, notamment la création d'un mandat de Représentant Spécial du Secrétaire général des Nations unies sur les violences sexuelles dans les conflits (résolution 1888), rapports annuels (résolution 1820) et « liste d'infamie » (résolution 1960),équipe d'experts sur les violences sexuelles dans les conflits (résolution 1888), conseillers de protection des femmes dans les opérations de maintien de la paix des Nations unies (résolution 1888).

1.1.8 Addis Ababa Action Agenda

Addis Ababa Action Agenda constitue un cadre mondial pour le financement du développement post-2015, et décrit les politiques de transformation et les actions de financement pour accélérer la mise en œuvre des engagements existants dans la Déclaration et le Programme d'action de Beijing et pour respecter les nouveaux engagements sur l'Egalité Genre et Autonomisation des Femmes.

1.1.9 Stratégie de l'Union Africaine pour l'égalité entre les Hommes et les Femmes et l'autonomisation de femmes 2018-2028

La stratégie de l'Union Africaine pour l'égalité Homme-Femme 2018-2028 vise à intégrer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans le travail de l'Union Africaine. L'objectif de la stratégie est de réaliser l'Aspiration 6 de l'Agenda 2063 de l'Union africaine : *« Une Afrique où le développement est axé sur les personnes, s'appuyant sur le potentiel offert par les personnes, en particulier ses femmes et ses jeunes et prenant soin des enfants »,* et les principes énoncés à l'article 4 (l) de l'Acte constitutif de l'UA : *« promotion de l'égalité des sexes »* ainsi que les principaux engagements continentaux et mondiaux.

1.1.10 Le Protocole de Maputo à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples

Le protocole de Maputo, signé en 2003, amène les États signataires à garantir les droits des femmes, y compris le droit de participer au processus politique, l'égalité sociale et politique avec les hommes, une autonomie améliorée dans leurs décisions en matière de santé et la fin des mutilations génitales féminines. Elle reconnait le rôle crucial des femmes dans la préservation des valeurs africaines fondées sur les principes d'égalité, de paix, de liberté, de dignité, de justice, de solidarité et de démocratie. Le protocole de Maputo a été signé et ratifié par le Burkina Faso en 2006.

1.1.11 La Convention de l'Union Africaine sur la protection et l'assistance aux personnes déplacées en Afrique (Convention de Kampala)

La convention de Kampala a pour objectif d'assurer la protection des victimes de déplacement forcé et répond particulièrement aux besoins des femmes, enfants et autres groupes vulnérables déplacés. La convention reconnait que la majorité des réfugiés, des rapatriés et des déplacés internes sont des femmes, enfants, personnes âgées et handicapées qui ont besoin de protection et d'une assistance particulière en raison de leur vulnérabilité.

1.1.12 La Zone de Libre-échange Continental Africaine (ZLECAF) et autres accords régionaux

La ZLECAF est un accord établissant la zone de libre-échange Continentale Africaine signé à Kigali le 21 mars 2018, entré en vigueur le 30 mai 2019 et effectif depuis le 1er janvier 2021. L'un des objectifs est de promouvoir et réaliser le développement socio-économique inclusif et durable, l'égalité de genres et la transformation structurelle des États parties. Le protocole devrait permettre d'aborder les contraintes et les obstacles spécifiques auxquels les femmes sont confrontées dans leurs échanges commerciaux sur le continent. Il créera un environnement qui permettra aux femmes d'utiliser la ZLECAF en accédant à des marchés plus larges, en améliorant leur compétitivité et en participant aux chaînes de valeurs régionales.

1.1.13 : La Plateforme d'actions révisée pour le pacifique en faveur de l'avancement des femmes et de l'égalité des sexes : charte régionale

La plateforme demande aux états la reconnaissance et le renforcement de l'inclusion des femmes dans les systèmes d'alerte avancée, les processus et négociations de prévention des conflits et de paix et le relèvement post-conflit ; de faire recours aux organisations régionales et internationales pour dispenser des formations de sensibilisation aux sexospécifités à l'intention des soldats de la paix. (Section IV. Paix et sécurité) et d'organiser des séminaires à l'intention des législateurs, de la police et du pouvoir judiciaire concernant les attitudes relatives à la violence sexuelle et familiale.

1.1.14 : La Commission Africaine des droits de l'Homme et des peuples : résolution sur le droit à un recours à la réparation pour les femmes et les filles victimes de violence

Elle exhorte les États Parties à former les forces de l'ordre [et] les forces armées [...] sur le droit international humanitaire, les droits de la femme et les droits de l'enfant.

1.1.15 L'Accord de Paris sur le climat

L'accord de Paris, souvent appelé accord de Paris sur le climat, est un traité international sur le réchauffement climatique adopté en 2015. Il concerne l'atténuation et l'adaptation au changement climatique ainsi que leur financement. Les Parties signataires de l'accord de Paris sur le climat devraient, lorsqu'elles prennent des mesures pour lutter contre le changement climatique, respecter, promouvoir et tenir compte de leurs obligations respectives en matière de droits de l'homme, de droit à la santé, de droits des peuples autochtones, des communautés locales, des migrants, des enfants, des personnes handicapées et des personnes en situation de vulnérabilité et le droit au développement, ainsi que l'égalité des sexes, l'autonomisation des femmes et l'équité intergénérationnelle.
Les activités de renforcement des capacités dans le cadre de la Convention doivent être un processus efficace, interactif, participatif, transversal et sensible au genre (Art11 (2).

1.2 CONTEXTE NATIONAL

Le Burkina Faso s'est fermement engagé en faveur de l'égalité des sexes et cet engagement s'est matérialisé par la création d'un Ministère en charge du Genre et de la Famille et l'élaboration d'une Stratégie Nationale Genre (SNG) 2020 – 2024 accompagnée de son plan d'action. Les mesures prises se sont déjà traduites dans l'éducation, la santé, la participation politique et aux processus de consolidation de la paix, l'autonomisation des femmes et des filles, et la prise en charge des survivant-e-s de VBG. Cependant, de nombreux défis demeurent en matière d'égalité des droits et des chances pour toute la population.

Les femmes et filles burkinabè bénéficient toujours moins que les hommes de la croissance économique et des efforts de réduction de la pauvreté. Par ailleurs, de nombreuses perceptions et pratiques discriminatoires continuent à porter atteinte aux droits, aux libertés civiles et à la santé reproductive des femmes, malgré leur rôle important dans le processus de développement économique et social au Burkina. La persistance d'institutions sociales (normes sociales, pratiques et lois formelles et informelles) discriminant les femmes, entrave l'application du cadre législatif. Le mariage précoce, répandu et persistant, discrimine particulièrement les filles. La loi permet à une jeune fille d'être mariée à 17 ans, contre un âge minimum légal de 20 ans pour les hommes. Pas moins de 44 % des femmes mariées l'ont été avant 18 ans, contre 3 % des hommes. Le travail domestique et de soin non rémunéré pèse aussi lourdement sur les femmes. Un homme sur deux y prend part dans le ménage contre l'ensemble des femmes. Elles y consacrent en moyenne six heures et demie par jour, contre moins d'une heure pour les hommes[2].

Plus d'une femme sur trois (37 %) a été victime de violence domestique au cours de sa vie, contre un homme sur cinq (16 %). Le système patriarcal de pérennisation de la lignée et d'héritage favorable aux fils, influence les préférences de fertilité. Près de six Burkinabè sur dix (59 %) déclarent que les filles et les garçons ne devraient pas consacrer le même temps aux tâches domestiques du ménage, supposant qu'il s'agit de responsabilités féminines. Cette discrimination est beaucoup plus prononcée en zone rurale ou les femmes sont présentent dans tous les maillons des chaines de production. Cependant, elles ont des difficultés juridiques pour accéder aux terres, aux équipements et moyens de productions, aux financements. Quant à l'accès aux bénéfices, dans la majorité des cas, elles ont un accès très limité.

L'accès sécurisé à la terre reste un défi pour les femmes. Elles constituent 55 % de la force de travail agricole, mais pas plus de 40 % des propriétaires de terres. Quand elles le sont, leur pouvoir de décision reste limité. Les femmes ont un moindre accès aux services financiers. La demande de crédit en nature ou en espèce est prédominante chez les hommes comparativement aux femmes. La proportion des hommes de 15 ans et plus ayant demandé un crédit est de 11,7% contre 5,1% pour les femmes[3]. Les deux tiers des personnes possédant un compte dans une banque ou une autre institution financière sont des hommes, tandis que 15 % de la population déclare que les hommes et les femmes ne devraient pas avoir le même pouvoir de décision en ce qui concerne les services financiers[4]. Aussi sur le plan individuel, l'autonomisation sociale et financière des femmes et des jeunes filles demeure une préoccupation du fait de leur faible niveau d'éducation sociale et financière, entrepreneuriale/coaching et d'accès à des financements durables.

Cela est un frein à l'inclusivité et à leur pleine participation aux activités au sein de leurs organisations et de façon générale au processus de prise de décision et consolidation de la paix.

Au niveau de l'employabilité des femmes, l'insertion sur le marché du travail est très inégale. De nombreuses études montent que l'accès des femmes à l'emploi, notamment l'emploi formel dans le secteur secondaire et tertiaire, reste très limité du fait de l'existence de pesanteurs socio-culturels. Le taux d'emploi des hommes (84,1%) est plus élevé que celui des femmes (76,7%). L'écart de ce taux est très prononcé en milieu urbain. Chez les femmes, ce taux est de 55,9% contre 71,7% chez les hommes. Au niveau du secteur informel, 94,1% des femmes sur le marché du travail exercent une activité principale dans le secteur informel. Cette situation est beaucoup plus prononcée en milieu rural (99,7%) qu'en milieu urbain (87,9%).[5]

Malgré les progrès enregistrés ces dernières années, la promotion de l'emploi

[2] ÉTUDE PAYS SIGI-BURKINA FASO, OCDE 2018 https://www.oecd.org/development/development-gender/ETUDE-PAYS-SIGI-BURKINA-FASO.pdf

[3] Institut national de la statistique et de la démographie (INSD) Enquête multisectorielle continue (EMC) 2014 Epargne et accès aux crédits (2015) t9_epargne_et_acces_aux_credits.pdf (cns.bf)

[4] Ibid SIGI-Burkina Faso | (genderindex.org)

[5] ENQUETE NATIONALE SUR L'EMPLOI ET LE SECTEUR INFORMEL (ENESI-2015) RapportENESI2015_Phase1_Theme4_Insertion_Sur_le_Marche_du_Travail.pdf (insd.bf)

productif, du travail décent et de la protection sociale reste confrontée à certaines contraintes : (i) le faible niveau d'employabilité et de la culture entrepreneuriale chez les femmes ; (ii) le caractère informel de l'entrepreneuriat des jeunes et des femmes ; (iii) le faible niveau de financement des initiatives d'auto-emploi chez des femmes ; (iv) la faiblesse des opportunités d'insertion socio-professionnelle ; (v) la faiblesse des mesures incitatives pour l'éclosion du secteur privé et l'entrepreneuriat, etc.

Sur le plan du processus démocratique, les élections de 2020 ont révélé la persistance d'une faible participation politique des femmes et des jeunes filles. En effet, l'analyse genre réalisée dans le cadre des élections couplées de novembre 2020 a montré le niveau de représentation des femmes à l'Assemblée nationale au Burkina Faso. Cette tendance de faible participation et représentation des femmes et des jeunes filles se poursuit en 2022 dans les instances de gestion de la transition. En effet, le Gouvernement de Transition du 25 octobre contient 5 ministres femmes sur 23, (22%) soit une perte d'un poste ministériel et 12 députés femmes sur 71 (17%) à l'Assemblée Législative de Transition (ALT), soit une baisse de 2 femmes membres de l'ALT. Cette situation persistante démontre le niveau de marginalisation des femmes et des jeunes filles dans les processus décisionnels. Le non-respect de la loi sur les quotas genre (n°003-2020/AN) par tous les partis politiques en place au Burkina lors des élections législatives de 2020 dénote de leur non-adhésion à la loi. L'absence d'une sanction et le caractère non contraignant de la loi sont des éléments explicatifs du non-respect de la loi lors des élections législatives de 2020.

Leurs capacités de leadership demeurent sous-estimées : un quart de la population ne pense pas qu'une femme puisse être Présidente de la République[6]. Malgré les efforts du gouvernement de transition visant à rendre le processus inclusif, on note une faible participation et représentation des femmes et des jeunes filles au gouvernement, dans les institutions démocratiques ainsi que dans les processus de paix, de réconciliation nationale et dans les mécanismes de prévention et de gestion des conflits.

Cette tendance de faible participation et représentation des femmes et des jeunes filles se poursuit en 2022 dans les instances de gestion de la transition. En effet, le Gouvernement de Transition du 25 octobre 2022 contient 5 ministres femmes sur 23, (22%) soit une perte d'un poste ministériel et 12 députés femmes sur 71 (17%) à l'Assemblée Législative de Transition (ALT), soit une baisse de 2 femmes membres de l'ALT. Cette situation persistante démontre le niveau de marginalisation des femmes et des jeunes filles dans les processus décisionnels.

Dans le cadre du processus de réconciliation nationale, la contribution dans les dialogues et concertation au niveau national et local des femmes demeure sous exploitée. Sur 201 670 personnes consultées durant les concertations communales et régionales organisées dans le cadre de l'élaboration de la stratégie nationale de réconciliation et du Pacte de vivre-ensemble au courant de l'année 2021, on dénombre seulement 80 800 femmes soit (40%). Le processus de transition en cours offre encore une opportunité de promouvoir la participation des femmes et des jeunes filles dans les instances de décision. Cela passe nécessairement par le renforcement de leurs capacités techniques et institutionnelles afin qu'elles jouent pleinement leur rôle d'actrices de la consolidation de la paix.

Au niveau des mécanismes de prévention et de gestion des conflits tels que l'Observatoire National de Prévention et de Gestion des Conflits Communautaires (ONAPREGEC), on note qu'en 2021 sur 505 membres formés issus de 49 démembrements installés dans sept (07) régions, on compte seulement 38 femmes

[6]. Ibid SIGI-Burkina Faso | (genderindex.org)

(7.5%). Cela s'explique par la composition du mécanisme qui ne favorise pas la participation des femmes du fait que le décret de nomination n°2015-1645 /PRES/TRANS/PM/MJDHPC/MATD/MEF du 28/12/2015 portant création de l'ONAPREGEC ne prend pas en compte le principe du quota genre, mais aussi parce que ces mécanismes sont pilotés par les hommes souvent peu sensibles aux questions de genre et de participation des femmes. Cette faible participation des femmes est liée en partie aux insuffisances des capacités institutionnelles des organisations et réseaux de femmes œuvrant pour la paix. Par ailleurs, la plupart des organisations féminines au plan national et local n'ont pas ou ont peu de capacités leur permettant de participer effectivement et jouer un rôle actif dans les instances de décision et de consolidation de la paix, rendant ainsi difficile une opérationnalisation efficace du plan d'action du Burkina Faso pour la mise en œuvre de la résolution 1325

L'accès à la justice semble également plus compliqué pour les femmes. La majorité d'entre elles (60 %) n'aurait pas recours à la justice pour régler une situation conflictuelle, alors que 60 % des hommes lui feraient confiance. Ceci est lié au fait que 40 % des femmes pensent que les cours de justice favorisent systématiquement les hommes[7].

Le Burkina Faso est en proie à une crise humanitaire complexe avec des besoins de protection sociale multiples et complexes. Depuis 2015, les actes de violence et les attaques perpétrés par des groupes armés non identifiés contre les forces de défense et de sécurité et les civils ont considérablement augmenté. La crise actuelle touche plus de 5 millions de personnes, laissant 3,5 millions de personnes dans un besoin humanitaire aigu. Selon le Plan de réponse humanitaire des Nations Unies 2022, 77 % du territoire du pays (10 régions sur 13) subit des violences quasi quotidiennes, et les populations civiles, en particulier les femmes et les enfants, en subissent les conséquences.

Les menaces, les attaques, les pillages, les extorsions, les embuscades, les représailles, les enlèvements et les assassinats ciblés par des groupes armés forcent les gens à fuir leurs communautés. Au 31 décembre 2022, la population déplacée interne du Burkina Faso s'élève à 1 882 391 personnes, dont les deux tiers sont des femmes et des enfants.

La crise sécuritaire exacerbe la violence sexiste déjà répandue dans les régions touchées par le conflit. Les mouvements de population entraînent une énorme pression sur l'accès limité aux services sociaux de base, ce qui aggrave la vulnérabilité des populations hôtes et des personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays (PDI) - en particulier les femmes et les enfants - et les expose à des risques tels que le stress psychosocial, les troubles physiques et les VBG dont les agressions sexuelles, l'exploitation (économique et sexuelle), les mariages précoce et forcé, la séparation familiale, le recrutement d'enfants dans des groupes armés s, etc. Cette situation exacerbe également certains des défis de protection qui existaient bien avant la crise, notamment le problème de la documentation des actes civils, basée sur la violence, la faible capacité technique des acteurs communautaires et institutionnels en matière de prévention et de réponse aux VBG, et la protection de l'enfance.

Selon le rapport semestriel 2022 du sous-groupe du Système de Nations Unies au Burkina Faso sur la VBG, 91% des cas de VBG rapportés pendant la période sont des personnes déplacées à l'intérieur du pays (IDP). Les femmes et les filles représentent 97% des cas rapportés.). 7% des cas sont des filles de moins de 18 ans. 87,5% du nombre total de cas signalés ont été commis dans des régions où les projections d'insécurité alimentaire aiguë sont élevées (IPC 3 et 4). 63% des auteurs sont des partenaires intimes des survivants et les violences sont commises au domicile des

[7] ÉTUDE PAYS SIGI-BURKINA FASO, OCDE 2018 https://www.oecd.org/development/development-gender/ETUDE-PAYS-SIGI-BURKINA-FASO.pdf

survivants. L'isolement de certaines zones touchées par les attaques des groupes armés est également probablement un obstacle au signalement des cas de VBG. En effet, le déplacement forcé est un facteur aggravant mettant les femmes, les filles et autres groupes vulnérables à risque de VBG du fait d'un affaiblissement ou de la disparition des structures traditionnelles de protection et d'un bouleversement des rôles traditionnels du genre

Malgré les efforts déployés par les acteurs humanitaires, un manque de sensibilisation sur la VBG persiste et l'accès insuffisant aux services de soins multisectoriels continue d'être la réalité pour les survivantes de VBG. Il est nécessaire de renforcer les capacités des partenaires nationaux à agir sur la VBG - prévention et à fournir une réponse et un soutien multisectoriels aux survivant(e)s des VBG et à leurs familles (médical, psychosocial, juridique et judiciaire, autonomisation économique et réintégration).

1.3 CONTEXTE INTERNE DU PNUD BURKINA FASO

Une revue du portefeuille du programme de coopération 2018-2020 entre le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) et le Gouvernement du Burkina Faso a été réalisée en 2021 et avait comme objectif d'évaluer le degré de prise en compte du genre dans la formulation et la mise en œuvre des programmes et projets actifs entre 2018-2020, de proposer des outils pour une meilleure intégration de l'égalité des sexes dans la mise en œuvre des programmes et projets et établir une matrice d'action des recommandations pour assurer la prise en compte du genre ainsi que son internalisation au sein du PNUD.

Le rapport d'évaluation a décelé plusieurs défis liés à la prise en compte du Genre, mais également formulé des recommandations pour les adresser.

Il s'agit entre autres de :

- L'existence plusieurs instruments pour permettre un développement et une institutionnalisation du genre au sein du Bureau Pays. La mise en place d'une équipe focal genre au sein du bureau en est un exemple, il en est de même pour l'utilisation du marquer genre et la participation au processus d'évaluation dénommé "Gender Equality Seal". L'appropriation de ces instruments est en cours au sein du bureau ;
- Du pourcentage de femmes qui est inférieur à celui des hommes dans la composition du staff au niveau professionnel. L'évaluation à ressorti aussi que moins de femmes ont des postes avec des responsabilités de gestion du personnel ;
- Une grande partie du personnel n'avait pas bénéficié de formations sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.
- La structure des documents de projets, aussi bien que les ateliers avec les staffs, faisait ressortir une faible compréhension de comment articuler la problématique hommes / femmes dans les différents endroits thématiques et dans les réalités de terrain ;

Sur la base de ces constats, des recommandations pertinentes ont été élaborées :

- Réviser la structure et l'organisation interne de l'Équipe Focale Genre (EFG);
- Revisiter les modalités d'engagement des partenaires de mise en œuvre;
- Revoir la structure du système de suivi et évaluation;
- Mettre en place des mécanismes de protection et garantir le respect par rapport à la violence basée sur le genre ;
- Entreprendre un parcours d'auto-capacitation du personnel PNUD en exploitant la stratégie genre du bureau pays ;
- Faciliter l'accessibilité linguistique.

Bien que certaines des recommandations aient déjà été entièrement ou partiellement mises en œuvre, la stratégie genre et son plan d'action pour la période 2023-2025 visent entre autres à adresser

ces recommandations issues de cette revue.
L'étude de référence du “Gender Equality Seal” de mars 2022, a constaté que le PNUD est un partenaire de confiance en matière d'égalité des sexes, car il établit des partenariats efficaces avec divers acteurs nationaux. Il est recommandé au bureau de s'appuyer sur ces partenariats et d le renforcer davantage. Dans cette même étude, il est également recommandé au bureau de revoir sa propre stratégie en matière d'égalité des sexes et d’autonomisation des femmes et son plan de communication, afin d'en faire un outil interne pour l'intégration de l'égalité des sexes. Enfin, il est recommandé au bureau de mettre en place un système d'intégration de la dimension de genre dans la programmation et d'accroître les investissements dans le renforcement des capacités du personnel en matière de promotion de l’égalité des sexes et l’autonomisation des femmes.

1.4 CADRES D’INTERVENTION ET ÉGALITÉ DES SEXES

1.4.1 La Stratégie pour l’égalité entre les hommes et les femmes du PNUD pour la période 2022-2025

L'égalité des sexes est un droit humain fondamental et une base nécessaire pour un monde pacifique, prospère et durable. Cependant, l'inégalité entre les sexes reste l'une des formes de discrimination les plus répandues dans tous les contextes de développement. Alors que les inégalités entre les sexes peuvent affecter n'importe qui vers la réalisation du développement durable, ce sont les femmes qui sont le plus victimes de discrimination.

La stratégie genre du PNUD 2022 – 2025 décrit l'orientation future du travail du PNUD sur le genre l'égalité et l'autonomisation des femmes, en complément du Plan stratégique 2022-2025. Le défi pour les quatre prochaines années consistera à aider les gouvernements à modifier les systèmes et les structures de pouvoir qui génèrent les inégalités entre les sexes et la déresponsabilisation des femmes. L'engagement du PNUD en faveur de l'égalité des sexes fait partie intégrante de tous les efforts pour élargir les choix des gens, réaliser un monde juste et durable et réaliser la vision de l'Agenda 2030 pour le développement durable. Le PNUD travaillera à travers ses six « solutions phares », sur (1) la pauvreté et l'inégalité ; (2) la gouvernance ; (3) la résilience ; (4) l’environnement ; (5) l’énergie ; et (6) l'égalité des sexes.

Les évaluations et les consultations ont montré que les partenaires s'attendent à ce que le PNUD renforce son rôle en tant que rassembleur et défenseur autant, sinon plus, qu'un fournisseur de programme. Pour accélérer et intensifier considérablement les résultats, le PNUD aidera les gouvernements à placer l'égalité des sexes au cœur de dialogues et décisions politiques, économiques et environnementaux. L’institution est prête à jouer ce rôle, y compris en engageant des conversations difficiles sur les déséquilibres de pouvoir et la répartition des ressources. Le PNUD reconnaît que les approches mécaniques et de conformité ne suffiront pas à aborder l’importance de la discrimination basée sur le sexe.

Cette stratégie établit des mesures de transformation institutionnelle regroupées en sept blocs de construction interconnectés inspirés par la certification PNUD Gender Equality Seal. Significativement l'intégration de l'égalité des sexes dans le travail du PNUD commence par les décisions, les actions et les comportements du personnel. Les efforts du PNUD exigeront un leadership qui favorise l'écoute et l'apprentissage et appelle au courage et à de nouvelles façons de travailler. Le PNUD ne réussira que s'il crée et entretient une culture où chaque personne est respectée, valorisée et

responsabilisée, et se sent en sécurité et incluse.

Cette stratégie met l'accent sur l'égalité et l'approche basée sur les droits humains, et reconnaît que la transformation des relations de genre et de pouvoir est essentielle pour parvenir à l'égalité des sexes et au développement durable. Elle considère toutes les femmes et tous les hommes comme des agents actifs du changement et s'efforce donc de faire en sorte que ceux et celles qui sont « laissé (e) s pour compte » disposent des pouvoirs nécessaires pour prendre des décisions et participer au développement de leur société. Elle met l'accent sur le travail en synergie avec l'ensemble du Système des Nations Unies, ainsi qu'avec la société civile et le secteur privé. Elle confirme également l'engagement du PNUD à soutenir ses partenaires pour lutter contre les multiples formes de discrimination.

Dans l'ensemble de ses programmes, guidés par les choix nationaux de développement, le PNUD poursuit trois orientations du changement. Tous trois se renforcent mutuellement et sont fondamentaux pour l'égalité des sexes :

1. Transformation structurelle : Le PNUD travaillera avec les pays pour modifier les systèmes sous-jacents et structures de pouvoir qui déterminent le développement. Relier les enjeux et les partenaires, poser des questions et tenir les conversations difficiles aident le développement à s'appuyer sur l'égalité des genres et l'inclusion. À cet égard, le PNUD peut servir de rassembleur et de défenseur autant, sinon plus, que de fournisseur de programme.

2. Ne laisser personne de côté répond à la volonté des gouvernements d'« atteindre d'abord les plus éloignés » et est ancrée dans les droits de l'homme et les principes d'égalité et de non-discrimination. La stratégie comprend un accent sur la lutte contre les formes multiples et croisées de privation, de désavantage et de discrimination. Par exemple, la discrimination à l'égard des femmes fondée sur le sexe et le genre est inextricablement liée à des facteurs tels que la race, l'origine ethnique, la religion ou les convictions, la santé, le statut, l'âge, la classe, la caste et l'orientation et l'identité sexuelles. D'autres facteurs sont l'urbanisation, la migration et le déplacement, les catastrophes naturelles et les conflits armés.

3. Renforcer la résilience en aidant les pays à développer leurs capacités pour prévenir, atténuer et répondre aux divers risques et crises. Cela dépend de la pleine implication des femmes, sur un pied d'égalité et à tous les niveaux, y compris dans la prise de décision. Le PNUD placera l'égalité des sexes au centre du renforcement de la résilience en réduisant les obstacles structurels et en autonomisant les individus.

Le PNUD s'appuiera sur trois catalyseurs pour réaliser la stratégie pour la promotion de l'égalité des sexes et honorer les engagements pris dans son plan stratégique : (1) le financement, (2) la transition numérique et (3) l'innovation.

Au niveau de financement le PNUD s'engagera à mobiliser des sources de financement publiques et privées pour promotion la de l'égalité des genres, notamment via des politiques budgétaires et des réformes fiscales tenant compte des questions de genre. Les réformes fiscales, la budgétisation et la planification tenant compte des questions de genre et l'aide à l'élaboration de titres de dette souveraine entre autres contribueront à l'inclusion plus systématique de l'égalité des genres dans les objectifs de développement durable.

La transition numérique est également identifiée comme une opportunité importante qui peut contribuer à combler les écarts des genres en matière d'accès et d'utilisation de la technologie. Le PNUD aidera les pays à placer des objectifs mesurables en matière d'égalité des genres au cœur des stratégies numériques nationales, en s'appuyant sur l'indice de la fracture numérique entre hommes et femmes mis au point avec les partenaires intéressés. L'extension des services publics et financiers numériques tenant compte des questions de genre, la promotion de l'autonomisation

socio-économique des femmes et l'utilisation des outils numériques pour la création de revenus et l'entrepreneuriat sont des autres priorités.
L'innovation stratégique par l'adoption d'une logique de portefeuille, en abordant de front plusieurs facettes de l'inégalité des genres, permet au PNUD de garantir une vision durable et efficace. Les laboratoires d'accélération contribueront à activer les capacités mondiales de recherche-développement du PNUD afin de fournir aux gouvernements et aux autres partenaires un ensemble unique de capacités d'exploration des solutions non évidentes, en mettant particulièrement l'accent sur les organisations locales de femmes.

1.4.2 La Stratégie Nationale Genre 2020 – 2024 du Burkina Faso

La vision de la Stratégie Nationale Genre (SNG) 2020-2024 du Burkina Faso est de *« bâtir une société d'égalité et d'équité entre hommes et femmes, et qui assure, à l'ensemble de ses citoyens et citoyennes, les sécurités essentielles pour leur épanouissement social, culturel, politique et économique ».* Cette vision prend bien en compte les nombreux défis prioritaires du contexte national et est définie de manière à garantir et soutenir la quête légitime de sécurité exprimée actuellement par la majorité des citoyens burkinabè sans distinction d'appartenance sexuelle.
L'objectif global de la stratégie nationale genre 2020-2024 est de favoriser l'institutionnalisation de l'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes et des filles au Burkina Faso. Les deux principaux impacts attendus de la SNG sont : (i) la protection des droits de la femme et de la jeune fille est garantie et (ii) les inégalités sociales et de genre sont réduites et la femme est promue comme acteur dynamique du développement.
Cinq (05) axes stratégiques ont été retenus avec des objectifs stratégiques et effets attendus.

- ▶ Promotion de l'équité d'accès aux services sociaux de base et à la protection
- ▶ Accès égal à la justice et à la protection juridique
- ▶ Autonomisation économique des femmes et filles
- ▶ Participation, représentation et influence politique égale
- ▶ Coordination et pilotage.

Au total, 45 actions prioritaires ont été identifiées pour l'ensemble des 5 axes stratégiques. L'opérationnalisation de la stratégie se fera à travers l'élaboration de plans d'actions triennaux glissants et de plans de travail annuel.
Compte tenu du caractère transversal et multisectoriel du genre, la SNG sera mise en œuvre avec tous les acteurs au niveau public, privé et communautaire, les associations, organisations et réseaux, les responsables coutumiers et religieux ainsi que les partenaires techniques et financiers, services de protection social, et les acteurs de la nouvelle économie (fintech, compagnies de technologies, micro-assurances, etc.)

1.4.3 : Le Plan Cadre d'assistance des Nations Unies pour l'aide au développement au Burkina Faso (UNSDCF)

Le plan cadre de coopération entre le Burkina Faso et le Système des Nations Unies 2018 - 2022 définit la vision, les orientations stratégiques et les réponses collectives des Nations Unies pour accompagner le processus de transformation durable du Burkina Faso, initié par le gouvernement à travers son Plan National de Développement Economique et Social (PNDES 2016-2020), qui vise *« une croissance cumulative du revenu par habitant à même de réduire la pauvreté, de renforcer les capacités humaines et de satisfaire les besoins fondamentaux, dans un cadre social équitable et durable ».*
Pour appuyer le pays à apporter des réponses efficaces aux vulnérabilités,

fragilités et risques en tous genres que le Burkina Faso a accumulé au fil des années, et contribuer à la réalisation des objectifs de développement durable dans la perspective de l'agenda 2030, les efforts de l'équipe pays sont guidés par des principes issus des engagements globaux et faisant partie des normes pour lesquelles elle doit accompagner le pays à respecter : *« Ne laisser personne de côté, la nouvelle façon de travailler, la promotion des droits humains, la prévention et réduction des risques, la redevabilité et la transparence».*

Ce faisant, à travers ses agences, programmes et fonds, le système des Nations Unies au Burkina Faso mobilise les ressources et partenaires pour réaliser quatre objectifs collectifs interdépendants, et deux actions transversales, qui servent de socle pour accompagner la mise en œuvre du PNDES comme une première étape transitoire et nécessaire pour l'atteinte des ODD : Les objectifs collectifs consistent à : *a. Renforcer l'efficacité des institutions, assurer l'accès équitable à la justice pour tous et promouvoir l'Etat de droit ; b. Créer les conditions pour une agriculture durable en vue de l'amélioration de la sécurité nutritionnelle & alimentaire et renforcer la résilience des populations ; c. Contribuer à l'éradication de la pauvreté multidimensionnelle ; d. Prévenir les risques climatiques et renforcer la préparation aux urgences. (Ajuster les résultats à l'UNDAF revue)*

Les actions transversales visent à : *1) Soutenir l'accélération de la transition démographique et les choix d'investissements se focalisant sur l'autonomisation de la jeune fille et de la femme ; 2) Renforcer le dispositif statistique, renforcer la transparence (gouvernance ouverte), et 3) garantir les politiques d'inclusion.*

DEUXIEME PARTIE :

OBJECTIFS, RÉSULTATS ET ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

2.1 OBJECTIFS

L'objectif général de cette stratégie est de **« renforcer l'engagement du PNUD Burkina à promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes conformément à la stratégie Corporate définie au niveau global ».**

De manière plus spécifique il s'agira de :

- Intégrer systématiquement et de manière efficace la dimension du genre dans les interventions programmatiques du Bureau Pays ;
- Intégrer systématiquement la dimension genre dans le fonctionnement interne du PNUD ;
- Appuyer le gouvernement dans l'utilisation d'une optique plus systémique, holistique et transformationnelle pour s'attaquer simultanément aux multiples facettes de l'inégalité entre les hommes et les femmes.

2.2 RESULTATS ATTENDUS

- Les interventions programmatiques du Bureau Pays intègrent efficacement la dimension du genre;
- Les mécanismes institutionnels du Bureau Pays intègrent efficacement la problématique du genre dans leur fonctionnement
- Le gouvernement du Burkina Faso et le Bureau Pays utilisent une optique plus systémique, holistique et transformationnelle pour s'attaquer aux multiples formes de discriminations et aux inégalités de genre.

2.3 STRATEGIES

Les principes qui guident la stratégie sont :

- Les droits humains : conception du programme fondée sur la recherche et l'analyse des lacunes dans la réalisation des droits humains des femmes et des hommes ; principes et normes relatifs aux droits humains appliqués à toutes les étapes du cycle du programme ; analyse de la situation, suivi des résultats et rapports documentant explicitement les progrès accomplis dans la réalisation de l'égalité des sexes.

- Femmes et hommes, agents actifs de leur changement : faire en sorte que les personnes marginalisées et laissées pour compte soient réhabilitées et aient la capacité de prendre des décisions sur leur vie et de participer au développement de leurs sociétés ; à ce titre, les interventions soutenues par le PNUD iront au-delà du comptage du nombre de bénéficiaires par sexe et se concentreront sur l'autonomisation et la création d'opportunités pour les femmes et les hommes et la réduction des écarts entre les sexes.

- Ne laisser personne pour compte : s'attaquer aux formes multiples et intersectionnelles de discriminations fondées sur la pauvreté, la situation géographique, la migration, l'identité, l'origine ethnique, l'âge, la race, la religion, le handicap et d'autres caractéristiques ; ce qui nécessite d'abord d'améliorer les capacités d'analyse et de cibler les populations touchées par de multiples formes de discrimination.

- Relations transformatives de genre et de pouvoir : poursuivre des initiatives capables d'accélérer les transformations structurelles pour l'égalité des sexes et d'éliminer les obstacles institutionnels, sociétaux, politiques et juridiques qui entravent sa réalisation.

- Engager les hommes et les garçons : en accord avec l'initiative « HeforShe » du mouvement mondial de solidarité des Nations Unies pour l'égalité des sexes ; et pour prévenir et répondre à toutes les formes de violence sexiste ainsi que pour lutter contre la répartition inégale des rôles et des responsabilités des femmes, des hommes, des filles et des garçons, tant à la

maison que dans les sphères publiques. Il faut engager les hommes et les garçons en tant qu'alliés dans la réduction des écarts entre les sexes et dans l'autonomisation des femmes et des filles, et pour s'attaquer aux attitudes normes et pratiques discriminatoires et aux formes oppressives de masculinité qui ont un impact à la fois sur les femmes et les hommes.

- **Contextualisation :** une approche contextualisée et axée sur les pays, pour tirer parti des plates-formes pays intégrées pour relever les défis nécessitant des réponses multisectorielles, y compris des normes discriminatoires, et mobiliser des partenariats dans l'ensemble du Système de Nations Unies (SNU) pour soutenir les efforts propres au Burkina Faso dans la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans le contexte de la réalisation de l'Agenda 2030.

- **Innovation :** approches novatrices, des conversations communautaires sur des sujets difficiles aux plaidoyers pour le changement de comportement, pour remettre en question les normes et pratiques sociales discriminatoires; innovations technologiques, des applications bancaires mobiles à la nouvelle énergie propre, peuvent éliminer les obstacles structurels et sociétaux qui empêchent les femmes d'accéder à des services financiers et autres et briser les chaînes d'approvisionnement patriarcales traditionnelles d'information, de ressources et d'énergie. Le PNUD peut également tirer parti de sa propre expérience dans l'incitation à la performance en matière d'égalité des sexes par l'intermédiaire de son Sceau pour l'égalité des sexes.

- **Une approche centrée sur la personne :** un apport majeur de l'approche genre est de ramener les questions de développement sur le plan humain. Peu importe le secteur d'intervention, des personnes sont concernées en amont et en aval. Dans certains secteurs comme l'éducation et la santé, cela semble plus évident. Mais lorsqu'il s'agit de réformes économiques ou de développement du secteur privé par exemple, les actions sont davantage centrées sur des aspects financiers, techniques ou matériels. Or, il faut rappeler aux acteurs que derrière les mécanismes et les transformations institutionnelles, des hommes et des femmes seront directement et indirectement affectés. Dans bien des cas, l'adoption de l'approche genre peut contribuer à développer cette prise de conscience. Une programmation sensible au genre permettra de mesurer le changement apporté dans la vie des personnes et précisément dans la vie des hommes et des femmes. Ainsi dès la formulation des projets, les coordonnateurs (trices) doivent montrer leurs implications dans la vie des hommes et des femmes afin de ressortir la dimension genre. La mise en exergue de la dimension genre dans l'élaboration des projets permettra également d'influer sur les notes Gender Marker et de renforcer la mobilisation des ressources. La budgétisation sensible au genre (BSG) permet de mieux centrer les politiques et programmes sur la personne. La mise en place d'un processus de renforcement progressif des capacités des hommes et femmes des secteurs public et privé sur la BSG permettra au PNUD et aux autres agences de centrer leurs réponses sur la personne. Le Bureau Pays encouragera la planification du processus de la BSG et la promotion des outils.

- **L'acceptation du besoin de spécificité du genre et d'interventions ciblant les besoins différentiels:** il est important de reconnaitre que les actions spécifiques peuvent avoir un impact sur le changement ; de ce fait dans le cadre de cette stratégie, des actions spécifiques pourraient être encouragées pour accélérer l'égalité des sexes aussi bien pour les femmes que pour les hommes.

- **La capitalisation et la dissémination des bonnes pratiques :** il existe de nombreux exemples de bonnes pratiques au niveau mondial, national et institutionnel lorsqu'il s'agit d'intégrer efficacement le genre dans les procédures de travail et de promouvoir l'égalité des sexes. Il est nécessaire d'explorer et de mettre en place des systèmes et des outils permettant de mieux capitaliser et diffuser ces connaissances. Le PNUD travaillera avec des partenaires externes, y compris la société civile,

ainsi qu'au sein du système des Nations Unies pour identifier ces bonnes pratiques. Il s'agit également de partager les bonnes pratiques disponibles au sein du PNUD avec ses partenaires.

2.3.1 Au niveau programmatique

Le programme de coopération du PNUD avec le Burkina Faso pour la période 2018 – 2020 (avec une extension en 2024) comprend trois axes stratégiques qui sont : *i) l'efficacité institutionnelle, l'état de droit, la cohésion sociale, et la sécurité ; ii) la croissance inclusive et durable, le travail décent et la sécurité alimentaire ; iii) la résilience aux effets du changement climatique, aux catastrophes naturelles, et aux urgences humanitaires.*

2.3.1.1 Efficacité institutionnelle, Etat de droit, cohésion sociale, et sécurité

L'axe stratégique sur l'efficacité institutionnelle, l'état de droit, la cohésion sociale, et la sécurité vise à soutenir les efforts du Burkina Faso à y créer les conditions d'une paix durable et la cohésion sociale à travers le renforcement de l'efficacité des institutions en charge de la consolidation de la paix et la réconciliation nationale, de la sécurité et du respect des principes démocratiques et des droits de l'homme, y compris en matière de réponse au VIH. A travers ses interventions d'appui à la gouvernance, le Bureau Pays soutiendra l'institutionnalisation d'une gouvernance sensible aux questions de genre et l'établissement d'institutions plus fortes. Cela se traduira à travers les actions prioritaires suivantes :

- Appuyer le Burkina Faso dans l'intégration de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans la mise en œuvre de l'Agenda 2030, de l'Accord de Paris sur les changements climatiques et d'autres conventions internationales, et dans la planification nationale et locale du développement (lien entre égalité des sexes et accélération de tous les objectifs)
- Mener des actions de plaidoyer et de sensibilisation pour lever les obstacles formels et informels à l'accès des femmes à certaines professions et à certains domaines de l'éducation, et à renforcer la protection juridique des femmes contre la discrimination sur le lieu de travail et les violations des droits
- Soutenir les mesures visant à accroître et à suivre le leadership des femmes dans la prise de décisions dans les secteurs privé et public comme dans l'administration publique ;
- Soutenir les efforts nationaux visant à élaborer et à mettre en œuvre des cadres juridiques et politiques pour prévenir et lutter contre la violence sexiste ;
- Aider les gouvernements à utiliser la technologie numérique pour élargir l'accès des femmes aux cartes d'enregistrement et d'identification publiques qui amélioreraient leurs avantages des services publics, y compris le crédit, les soins de santé et l'information sur le marché ;
- Renforcer les capacités institutionnelles pour les réformes politiques et juridiques afin d'accélérer la participation politique des femmes (accroître la participation des femmes en tant qu'électrices et candidates ; accroître l'engagement civique des jeunes femmes ; promouvoir la participation des femmes aux organes constitutionnels ou de transition ; renforcer les capacités parlementaires en matière de législation sensible au genre) ;
- Soutenir les institutions nationales et engager les dirigeants communautaires à mettre en œuvre la CEDEF et les autres traités relatifs aux droits humains ayant des obligations liées au genre ; soutenir l'accès des femmes à la justice par des systèmes formels et informels ; et accroître le leadership des femmes dans les secteurs judiciaire et sécuritaire et juridique
- Soutenir les partenaires dans la promotion du rôle des femmes et des

organisations féminines dans la consolidation de la paix, la prévention et la lutte contre l'extrémisme violent ; veiller à ce que les politiques et les plans de prévention de l'extrémisme violent s'attaquent aux dimensions sexospécifiques de l'idéologie extrémiste et reconnaissent les rôles, les forces et les connaissances que les femmes apportent dans leur conception et leur mise en œuvre ;

- Soutenir les partenaires dans la mise en œuvre les résolutions du Conseil de sécurité sur les femmes, la paix et la sécurité et sur les jeunes, la paix et la sécurité et faciliter la participation des femmes, y compris les jeunes femmes, à des forums de prise de décision dans les contextes de conflit et d'après-conflit, y compris dans la médiation des conflits, les négociations, la consolidation de la paix et les mécanismes visant à établir un consensus et à réduire les tensions sociales. Mettre en place des programmes de protection des défenseurs des droits humains et renforcer les coalitions de femmes, y compris des jeunes femmes, pour faire avancer la paix et la sécurité ;
- Prendre des mesures pour prévenir et lutter contre les violences basées sur le genre en situation de crise, notamment en aidant les hommes et les garçons à s'attaquer aux causes profondes de la violence en générale, et de celle basée sur le genre en particulier, et en soutenant, par des processus transitoires, la réparation des abus et des violations liés aux conflits auxquels les femmes sont confrontées.

2.3.1.2 Croissance inclusive et durable, travail décent et sécurité alimentaire

Cette composante vise à accompagner le Gouvernement dans l'éradication de la pauvreté et des inégalités avec un accent particulier sur les femmes et les jeunes femmes et hommes, dans l'optique de « ne laisser personne pour compte » et d'assurer une « paix durable ». A ce niveau, le Bureau Pays favorisera la participation équitable des hommes et des femmes en tant que bénéficiaires des programmes de développement, de création d'emplois, de fourniture de services de première ligne. Le programme s'attachera particulièrement à accroître l'accès des femmes et des jeunes filles à des moyens de subsistance et des outils de production durable, à la formation professionnelle, à la microfinance inclusive et au soutien à l'entreprenariat.

- Assurer aux femmes l'accès à la formation, au travail décent, à la technologie, à l'innovation et aux possibilités de financement pour faciliter leur participation au développement durable.
- Aider les partenaires nationaux à adopter et à mettre en œuvre des politiques de marché du travail adaptées aux besoins différents des hommes et des femmes et à transformer les marchés du travail de manière à éliminer à la fois, et les écarts salariaux entre hommes et femmes et la ségrégation professionnelle fondée sur le sexe; et à élargir les opportunités d'un travail décent pour les femmes et à faire progresser l'égalité des sexes dans les secteurs public et privé (application de la certification du Gender Equality Seal).
- Soutenir les partenaires nationaux et locaux dans l'élargissement de l'accès et du contrôle par les femmes des ressources et des services de base (biens financiers et non financiers, logement, emploi, éducation, énergie et technologie propres, santé, protection sociale) en mettant l'accent sur les plus marginalisés et les plus délaissés, y compris les femmes et les femmes handicapées pauvres.

2.3.1.3 Résilience aux effets du changement climatique, aux catastrophes naturelles et aux urgences humanitaires

Cet axe vise à contribuer à rendre les communautés et institutions en charge de la gestion des crises et catastrophes plus résilientes, capables d'anticiper, de s'adapter et de réagir aux chocs et au stress, de prendre en charge leur propre développement, garantissant les droits, la dignité et l'inclusion.

La réalisation de ce résultat se fera à travers des interventions portant sur la prévention et la gestion des catastrophes et des crises humanitaires, le renforcement de la cohésion sociale, la prévention et gestion de l'extrémisme violent et de la consolidation de la paix, le renforcement des moyens d'existence et la résilience et la promotion de l'entreprenariat et l'emploi des jeunes et des femmes.

- La Réduction des Risques de Catastrophe (RRC), conformément au Cadre d'action de Sendai, à l'Accord de Paris sur le climat et aux résolutions du Sommet mondial humanitaire de 2016, le Bureau Pays renforcera la participation des femmes au processus de prise de décisions sur l'adaptation au changement climatique, l'atténuation de leurs effets et la réduction des risques liés aux catastrophes, et leur réintégration après les conflits et les catastrophes. Aussi, les capacités des institutions nationales seront renforcées pour prendre en compte de manière systématique la problématique des hommes et des femmes dans les différentes politiques et stratégies abordant les différentes questions ci-dessus cités. L'accent sera également mis sur le renforcement des capacités des organisations féminines et leur implication dans les processus de formulation, et la mise en œuvre des politiques et stratégies nationales. Les capacités des institutions nationales impliquées seront renforcées pour prendre en compte systématiquement la problématique hommes-femmes dans les politiques des secteurs A cet effet, les actions suivantes seront réalisées ;
- Aider le pays à se préparer aux chocs, aux crises et au relèvement en régularisant la tenure foncière et la documentation juridique, y compris les documents d'identité, ainsi qu'en identifiant et en donnant aux femmes et aux hommes un accès égal aux régimes d'assurance ;
- Concevoir des possibilités d'emploi et de moyens de subsistance fondées sur le marché dans les contextes de crise et d'après-crise qui ne renforcent pas les stéréotypes de genre et qui profitent aux femmes et aux filles en leur offrant des compétences et des possibilités de travail décent et d'emploi durable et en prévenant la violence sexiste ;
- Aide le gouvernement à concevoir des politiques et des plans de développement qui intègrent des solutions adaptées aux besoins différents des hommes et des femmes, dans l'adaptation et l'atténuation du changement climatique ;
- Veiller à ce que des solutions novatrices visant à assurer une reprise durable et naturelle soient élaborées avec la participation des femmes ; que ces solutions reconnaissent et répondent, par l'analyse de genre, aux besoins, aux préoccupations et aux contributions des femmes ;
- Assurer la participation des femmes aux décisions concernant les solutions énergétiques durables dans les communautés touchées par la crise et que les femmes bénéficient de façon égalitaire des possibilités d'emploi et d'un meilleur accès énergétique ;
- Veiller à ce que les femmes et les groupes de femmes participent à la prévention des conflits et à la réduction des risques de catastrophe et à la planification et à l'action à long terme de la résilience dès les premiers stades, y compris par leur engagement dans la conception et

l'opérationnalisation de systèmes d'alerte précoce sensibles au genre ;
- Soutenir les gouvernements dans la recherche d'une énergie propre, abordable et durable pour un accès égalitaire des femmes ;
- Assurer l'intégration de l'égalité des sexes dans les cadres juridiques et réglementaires, les politiques et les institutions qui s'attaquent à la conservation de la biodiversité, à l'utilisation durable des ressources naturelles et au partage équitable des avantages découlant de l'utilisation de ces ressources ou des connaissances et pratiques connexes. Il s'agit notamment d'assurer la pleine participation des femmes à la prise de décisions sur l'utilisation, la gestion et la protection des écosystèmes.

2.3.2 Au niveau institutionnel

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

- Renforcement des compétences en matière de genre
- Renforcement de la représentativité des femmes et promotion interne
- Engagement et environnement de travail sensible au genre
- Gestion des connaissances et communication
- Renforcement du mécanisme institutionnel de l'intégration de l'égalité du genre en misant particulièrement des résultats et un impact transformationnel des pouvoirs

Renforcement du cadre budgétaire.

2.3.2.1 Développement des compétences et partage des connaissances en faveur de l'égalité des sexes

Le développement des capacités pour la prise en compte des questions de genre doit être systématique et continu, et doit concerner tout le personnel.

- Renforcer les capacités du personnel du Bureau Pays pour, pour promouvoir et des mécanismes de lutte contre le harcèlement sexuel et la discrimination fondée sur le genre ;
- Organiser des séances périodiques de Learning Coffee autour de question de harcèlement sexuel et discrimination fondée sur le genre ;
- Assurer une planification annuelle de formations en genre et mobiliser tous les membres du personnel, en vue de leur participation effective ;
- Collaborer avec les agences des Nations Unies sœurs notamment ONU Femmes, l'UNFPA et des partenaires nationaux qui ont un avantage comparatif et disposent d'expertises pour dispenser les modules de formation et assurer l'encadrement des membres du personnel dans la mise en œuvre du programme de formation du personnel ;
- Systématiser la formation mandataire genre pour les membres du personnel nouvellement recruté(e)s au cours de leur période d'orientation. Les membres du personnel récemment recruté(e)s devront être doté(e)s des connaissances de base, des compétences, de l'expérience et de la détermination nécessaires pour œuvrer en prenant systématiquement en compte la problématique hommes-femmes ;
- Accorder 10% du budget du Bureau Pays à la formation au genre tel que recommandé par le "Gender Equality Seal".

2.3.2.2 Renforcement de la représentativité des femmes et promotion interne

L'analyse genre fait ressortir la nécessité de renforcer la représentativité des femmes au sein du Bureau Pays. Celui-ci doit s'inscrire dans la perspective de l'atteinte de la parité des sexes à tous les niveaux, objectif ciblé par le PNUD.

- Veiller à ce que les femmes et les hommes accèdent de manière équitable aux postes vacants, y compris ceux de la direction et soient responsabilisés sur un pied d'égalité dans les comités mis en place pour mener des activités initiées par l'organisation.
- Veiller à ce que les comités mis en place au sein du Bureau adopte le principe d'égalité en terme de participation hommes-femmes
- Mettre en place un système de mentorat et de mentoré permettant aux femmes d'avoir un accompagnement dans leurs perspectives de carrières ;
- Créer une banque des compétences du personnel femmes du Bureau pays.
- Assurer le renforcement des capacités des femmes en leadership ;

2.3.2.3 Recrutement

Les procédures de recrutement doivent faire en sorte que les fonctionnaires et les consultants (hommes et femmes) aient des compétences de base et des compétences fonctionnelles en matière de genre.

- Privilégier les candidatures féminines à certains postes dans la circonstance qu'une femme et un homme ont le même niveau de compétence lors de processus de recrutement interne et externe ;
- Veiller à ce que la participation des femmes dans le processus de recrutement soit assurée à deux (2) niveaux : i) avoir une présence féminine parmi les membres du panel de recrutement et ii) avoir des femmes candidates sur la short-list ;
- Prendre en compte les compétences en genre comme un critère important du choix du membre du personnel à recruter à tous les niveaux du processus (short list à partir des Curriculum Vitae, test écrit, entretien). Les connaissances en genre pourront être mentionnées comme une compétence requise et indispensable ;

2.3.2.4 Engagement et environnement de travail sensible au genre

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

- Renforcer et promouvoir le mécanisme de prévention et de gestion des cas de harcèlements, d'abus et exploitation sexuels établi par le SNU en vue de donner un plus grand sentiment de confiance et de respect au personnel hommes et femmes à travailler dans un environnement sain ;
- Renforcer les capacités du Point Focaux PSEA sur la prévention et la gestion de ces violences en vue de lui permettre de mieux orienter le personnel sur la question et d'aider les potentielles victimes. Ils/elles pourront alors jouer le rôle de Peer Support ;
- Promouvoir et étendre l'égalité des sexes dans les processus d'acquisition des biens et des services. Les avis d'appels d'offres devront mentionner l'engagement du PNUD pour la question de l'égalité des sexes ;
- Créer un environnement favorable à travers la mise en place du système de Work Life Balance

2.3.2.5 Gestion des connaissances et communication

Le PNUD encourage les Bureaux Pays à partager et diffuser les connaissances, les expériences, les bonnes pratiques et les enseignements tirés des leçons apprises des résultats atteints à travers les différentes plateformes de collaboration, les réseaux d'échanges, les foras et les évènements

organisés par le PNUD aux niveaux national, régional et mondial. De plus, il doit s'investir au niveau de communication stratégique dans la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en nouant des partenariats en vue de mobiliser des ressources conséquentes.

- Encourager les membres du personnel à partager et contribuer aux discussions sur les questions du genre dans les communautés de pratique et les réseaux sociaux, et partager tous les résultats, les bonnes pratiques, les différentes productions, politiques et stratégies sur le genre ;
- Systématiser la diffusion sur le site web du Bureau, les réseaux sociaux, le bulletin d'information, des résultats et expériences réussies pour valoriser la contribution du PNUD à l'avancée de la promotion de l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes au Burkina Faso ;
- Participer aux actions de promotion du genre (Journée Internationale de la Femme, 16 jours d'activisme, Orange day...) qui devront faire l'objet de plus de communication et de visibilité ;
- Renforcer l'utilisation d'un langage sensible au genre qui contribue à la reconnaissance de l'apport des femmes et des hommes au développement de la société. Ce langage rendra également visible l'exclusion des femmes de certaines sphères et les inégalités entre les femmes et les hommes ;
- Établir des partenariats stratégiques avec les bailleurs en vue de mobiliser d'avantages de ressources pour adresser les défis liées aux inégalités des genre;

2.3.2.6 Renforcement du mécanisme institutionnel

Le « Gender Equality Seal » est un mécanisme qui oriente la politique genre du PNUD. Le processus de certification oblige les Bureaux Pays à un engagement formel et à prendrdes actions concrètes pour une intégration réelle du genre dans les politiques, plans et programmes. Le Bureau PNUD Burkina qui s'est inscrit dans ce processus devra veiller à la mise en œuvre des actions planifiées à cet effet pour parvenir au plus haut niveau de certification.

- Assurer le rôle de l'Equipe Focale Genre dans le renforcement de capacités et par l'augmentation de la responsabilité et de la redevabilité sur l'atteinte des objectifs du Plan d'action Genre. Les termes de référence de l'Equipe Focale Genre devront décrire clairement les tâches qui lui sont assignées ainsi que les résultats attendus et les indicateurs à renseigner. La vérification des documents de projets, des rapports d'activités, des procès-verbaux des réunions et des publications, fera partie des tâches de l'Equipe Focal Genre. Cela va constituer un mécanisme de suivi de l'intégration de la dimension genre dans les activités courantes de l'institution. Elle devra, en outre, avoir des réunions périodiques sur les questions de genre et d'égalité permettant d'échanger sur les expériences et d'identifier les pratiques exemplaires dans ce domaine à partager avec l'aide du service communication. Les termes de référence du Point Focal Genre prendront, quant à eux, en compte le temps de travail qui sera clairement notifié.
- Un résultat genre devrait figurer dans le PMD (Plan d'évaluation des performances) le personnel occupant des postes de décision, y compris senior managament, team leaders et chargés de programmes et projets.
- Effectuer une revue du portefeuille genre du Bureau ;
- Veiller que le « Gender marker » ses programmes et projets remplissent les conditionnalités nécessaires pour recevoir les notations de GEN2 et GEN3. Par ailleurs, 15% des dépenses programmatiques doivent contribuer à la promotion de l'égalité des sexes (GEN3) ;
- Tirer profit des cadres de concertation des projets, des revues annuelles des

programmes et projets, et des revues de l'UNDAF pour apprécier les progrès réalisés vers l'atteinte des résultats escomptés. Par ailleurs, la question du genre sera intégrée à toutes les étapes des différentes évaluations du Plan de suivi et d'évaluation du Bureau Pays, depuis l'élaboration des termes de référence de la mission à la production du rapport d'évaluation. Les différents rapports mandataires du PNUD (rapports d'activités des projets, le ROAR), les rapports des revues de l'UNDAF, permettront de rendre compte des résultats transformationnels atteints par le Bureau Pays pour la promotion de l'égalité du genre et l'autonomisation de la femme au Burkina Faso.

2.3.2.7 Renforcement du cadre budgétaire

L'un des indicateurs de l'évaluation du « Gender Equality Seal » est la réalisation de 15% des dépenses programmatiques aux actions de promotion du genre et l'une des recommandations de l'évaluation genre du Bureau Pays est de consacrer 10% du budget "formation" aux activités de renforcement des capacités en genre. Le Bureau Pays privilégiera les actions suivantes pour en assurer le suivi :

- Appliquer la Budgétisation Sensible au Genre (BSG) dans la planification du programme pays. Cette pratique va non seulement permettre au PNUD d'être un modèle d'application du concept mais également d'avoir un argumentaire dans la mobilisation des ressources auprès des partenaires financiers ;

- Systématiser l'attribution du « Gender Marker » dans l'élaboration des documents de projets et rendre visible la question du genre dans la stratégie de mobilisation des ressources du Bureau pays.

TROISIEME PARTIE :
APPROCHE OPERATIONNELLE

Cette partie décrit et donne quelques orientations sur les approches qui seront privilégiées en vue de rendre opérationnelle la stratégie genre du Bureau Pays.
Le PNUD œuvre pour l'intégration de la problématique homme-femme dans son travail quotidien à travers la solution type no 6 qui attire l'attention sur les obstacles structurels profondément enracinés qui perpétuent l'inégalité entre les sexes et entravent le développement durable. La solution type no 6 n'est pas faite pour être appliquée seule, mais plutôt pour faire partie intégrante de l'ensemble des solutions types. En se concentrant sur les domaines prioritaires essentiels de la solution type no 6, le PNUD peut parvenir à un changement transformatif qui permettra de réaliser l'égalité des sexes et accélèrera les progrès vers un développement durable et équitable.

3.1 OPÉRATIONNALISATION DE L'ENGAGEMENT

à promouvoir le genre dans la formulation des documents de programme et de projet, la définition des indicateurs de performance des résultats de développement, le renforcement des capacités des partenaires, la communication, le partenariat et la mobilisation des ressources, et le reporting de la mise en œuvre du programme de coopération et des projets.
Tous les programmes et projets de développement élaborés dans le cadre du programme de coopération doivent intégrer le genre au centre de la discussion depuis les stades préliminaires de l'identification et de l'idée de projet/programme, pour concrétiser leur engagement à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et atteindre ainsi que les objectifs en matière d'équité.
Cette démarche stratégique ne devrait pas se traduire par un volet " femmes " ajouté au projet ou programme, mais il faudra toujours analyser qui sont les groupes cibles inclus et qui sont exclus par les méthodes de travail proposées. Elle sera matérialisée dans la formulation des documents de programme et de projet, la définition des indicateurs de performance des résultats de développement, le renforcement des capacités des partenaires, la communication, le partenariat et la mobilisation des ressources, et le reporting de la mise en œuvre du programme de coopération et des projets. Tous les prodocs seront informés par une analyse de genre avant d'être approuvés.

3.2 LA GÉNÉRALISATION DE L'ANALYSE GENRE

Puisque l'objectif de l'approche genre est de parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes, il convient d'identifier les inégalités et leurs causes, mais aussi s'il existe un déséquilibre dans la manière dont nos bénéficiaires profitent des avantages de l'intervention. Pour ce faire, il faut disposer d'un diagnostic et de données statistiques ventilées par genre.
Une analyse genre doit non seulement aider à identifier les écarts entre les hommes et les femmes, mais également aider à identifier les causes de ces écarts, ou inégalités, en vue d'apporter des solutions égalitaires, pratiques et efficaces. Une analyse genre devrait également identifier les obstacles à la participation des femmes et des jeunes femmes aux programmes et pouvant découler des rapports inégalitaires. Pour atteindre les objectifs d'égalité entre les sexes, il faut agir sur les causes des inégalités.
Une participation significative des femmes, des filles et des hommes dans le développement est essentielle pour atteindre les objectifs d'égalité entre les sexes et de développement humain. Il arrive souvent que la participation des femmes et filles soit confondue avec l'augmentation du nombre de femmes en tant que bénéficiaires. Cela ne garantit pas

nécessairement une réelle participation des femmes en tant que décideurs et gestionnaires. Une participation significative se traduit par l'expression des idées et des désaccords, la proposition de nouvelles alternatives, la négociation, la gestion et le contrôle des ressources. Cela implique de faire des choix et de décider. La consultation des femmes en tant que partie prenante doit être systématique dans toutes les analyses avant, pendant et après tout projet ou action. Le personnel du PNUD qui se serait familiarisé avec les outils d'intégration du genre dans les programmes et projets, pourrait les proposer aux partenaires de mise en œuvre, de réalisation et aux acteurs gouvernementaux. Pour ce faire, un ensemble de checklists doit être mis à la disposition des équipes projets par l'Equipe Focale Genre. Le comité pourra assurer le renforcement des capacités des équipes projet et des partenaires sur les outils d'analyse et d'intégration du genre.

La prise en compte du genre doit se faire à toutes les étapes de la programmation par les équipes projets du PNUD et leurs partenaires, depuis la définition des objectifs jusqu'au suivi et évaluation en passant par la collecte de données, l'analyse de données, la conception des activités et la formulation des indicateurs. L'Equipe Focale Genre devra donc renforcer et accompagner les équipes dans ce processus. Des sessions de renforcement pourront être organisées ainsi que des séances de contrôle. Afin d'éviter des confusions et une perception négative de ces séances, le comité devra créer un cadre de travail convivial permettant aux équipes de se prêter aisément à ces exercices.

3.3 LE « GENDER MARKER », INDICATEUR DE L'ÉGALITÉ DES SEXES

Depuis 2009, le PNUD a adopté le « Gender marker » qui correspond à un indicateur relatif à l'égalité des sexes. Cet indicateur permet d'évaluer les projets sur une échelle de quatre points en fonction de leur contribution à la réalisation de l'objectif d'égalité des sexes, de suivre et évaluer comment les fonds alloués et dépensés contribuent à l'égalité des sexes. Il permet également aux responsables d'analyser l'évolution de la situation par région, par résultat et par zone d'intervention.

3.4 LE « GENDER EQUALITY SEAL », LABEL POUR L'ÉGALITÉ DES SEXES

Pour accroître les capacités et la responsabilisation en matière d'intégration du genre, le PNUD au niveau mondial a introduit un label égalité des sexes en 2012 - 2013. Ce label est un processus de certification qui témoigne de l'excellence des résultats obtenus par des Bureaux ou des services du PNUD en matière d'égalité des sexes. Il sert également de guide dans la réalisation de normes de résultats spécifiques.

3.5 LE RENFORCEMENT DU MÉCANISME DE SUIVI

L'inscription en juillet 2021 du Bureau Pays au « Gender Equality Seal » pour le round 2021 – 2023 lui permettra de renforcer et d'encadrer ses actions en matière de genre dans le cadre d'un processus international de labellisation. Le Bureau Pays du PNUD Burkina en lien avec ces orientations, a mis en place une Equipe Focale Genre (EFG) intégrant des membres de toutes les unités et dirigée par un membre du senior management. Ceci contribuera au renforcement des capacités du Bureau Pays en matière de genre et facilitera également la promotion des actions qu'il mènera en matière de genre, et pour favoriser l'échange d'expériences entre Bureaux Pays.

L'objectif de l'Equipe Focale Genre est d'œuvrer à coordonner la mise en œuvre et le suivi du plan d'action du Bureau Pays dans le processus du « Gender Equality Seal ». Dans ce sens, l'Equipe Focale Genre contribuera au renforcement des capacités du Bureau Pays dans sa globalité pour la réalisation de ses objectifs pour ce qui concerne son engagement sur les questions d'égalité de sexe.

L'équipe Focale Genre est également responsable du suivi du plan d'action de la stratégie de genre et mettra en place un tableau de bord pour suivre systématiquement les progrès.

3.6 L'IMPLICATION DES BUREAUX INTÉGRÉS ET BUREAUX DE PROJETS

En vue de renforcer son efficacité sur le terrain pour l'atteinte de ses objectifs, le Bureau Pays PNUD au Burkina Faso à créé et opérationnalisé cinq (05) Bureaux Intégrés (Fada, Ouahigouya, Dori, Kaya, Bobo Dioulasso) et trois (03) Bureaux de Projet (Koudougou, Tenkodogo, Dédougou). Cette organisation vise à améliorer les performances du Bureau Pays en facilitant la réalisation des activités des projets et programmes au profit des collectivités territoriales et des communautés tout en assurant un suivi de proximité. Les Bureaux Intégrés et les Bureaux de Projet ont donc la charge d'assurer le suivi de la mise en œuvre des actions du Bureau Pays dans les localités où elles sont implantées tout en se conformant aux stratégies et procédures en la matière. Le PNUD d'une manière générale a toujours milité pour la prise en compte du genre dans toutes ses actions. Le genre occupe une place centrale dans la politique du PNUD en matière de stratégie de mise en œuvre des projets et programmes. Les Bureaux intégrés et Bureaux de Projet faisant partie intégrante de cette politique occupent une place de choix quant à la prise en compte de la dimension genre dans la mise en œuvre des activités des projets et programmes. Au vu de la proximité de ces bureaux avec les autorités et les bénéficiaires (communautés, collectivités territoriales, autorités administratives) au plan local, ils constituent de ce fait un maillon essentiel dans l'opérationnalisation de la stratégie du Bureau Pays PNUD en matière de genre.

Chacun des bureaux intégrés et de projet a un point focal genre qui est responsable de la coordination du travail sur le genre dans son bureau respectif, ainsi que de la liaison avec les points focaux genre à Ouagadougou.

3.7 LE PARTENARIAT

Le PNUD Burkina a toujours œuvré aux côtés du gouvernement Burkinabé pour promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, à ce titre, il a toujours appuyé les réformes en vue d'améliorer le cadre institutionnel et juridiques et de créer un environnement favorable. Il a également noué des partenariats avec les agences sœurs du système des nations unies (SNU) en vue de faire avancer l'agenda de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Dans le contexte de la transition actuelle, L'UNIDAP sur la période 2022-2023 qui est le cadre de référence du SNU en lieu et place de l'UNSFDCF et qui a pour objectif d'accompagner les priorités inscrites dans le plan de transition du Gouvernement Burkinabé, permettra d'établir une collaboration renforcée et demandera aux équipes pays des Nations Unies de mener des analyses conjointes des problèmes, de renforcer l'efficacité , de planifier et mettre en place une programmation conjointe, de renforcer les partenariats entre les parties prenantes, notamment avec le secteur privé, et appuyer le financement innovant pour l'égalité des sexes. Un système de suivi et l'évaluation conjoints sera également déployé pour renforcer l'apprentissage conjoint. Un partenariat stratégique étroit sera établi également avec les bailleurs en vue d'un positionnement stratégique pour mobiliser davantage de ressources pour adresser des questions plus systémiques du genre.

Le PNUD travaillera de concert avec les organisations de la société civile, le secteur privé, les institutions de recherche et les médias en vue de promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

3.7.1 Les institutions publiques

L'établissement du partenariat avec le Ministère en charge de questions genre permettra au PNUD Burkina Faso d'accompagner le plaidoyer en faveur de l'égalité entre les sexes, du changement des attitudes et de l'élimination des pratiques discriminatoires à l'égard des femmes.

Le partenariat particulièrement avec les Directions Générales du Genre et celle de Femmes-Paix et Sécurité sera promu pour permettre au PNUD Burkina d'appuyer le processus de la mise en œuvre de la stratégie nationale genre. Le PNUD Burkina contribuera au développement d'outils et au suivi des plans d'opérationnalisation de cette stratégie

Un partenariat avec le Ministère de l'Economie des Finances du Développement et de la Prospective contribuera à renforcer la stratégie nationale sur la budgétisation sensible au genre actuellement en cours de mise en œuvre. Le partenariat avec ce ministère va permettre au PNUD Burkina en lien avec les initiatives du CCG - PTF, d'appuyer ledit Ministère dans l'élaboration d'outils d'analyse, d'intégration et de contrôle de l'intégration du genre. Ces outils seront promus auprès de tous les ministères et autres acteurs de développement aussi bien au niveau central (ministères et autres institutions) qu'au niveau local (autorités locales, chefs coutumiers et religieux, autorités administratives).

Le PNUD Burkina Faso collabore également avec d'autres ministères dans le cadre d'autres projets, par exemple pour renforcer les compétences numériques des femmes, leur autonomisation économique et la prévention de la violence basée sur le genre. Le renforcement de la collaboration existante, ainsi que l'établissement de nouveaux partenariats avec les ministères nationaux et autres institutions publiques, resteront une priorité afin d'assurer une appropriation nationale des solutions.

3.7.2 Les Agences du Système des Nations Unies

Le Systèmes des Nations Unies à établi en son sein l'UN Gender Action Team (UNGAT). Le UN GAT entend contribuer à l'atteinte de l'égalité et l'équité des genres, l'autonomisation des femmes et les filles au Burkina Faso, en synergie d'action au sein du système des Nations Unies et avec l'ensemble des parties prenantes de leurs programmes et projets. Cette stratégie s'appuiera et prendra en compte les engagements internationaux et cadres de promotion du genre en vigueur. L'objectif du UNGAT est de coordonner les actions du domaine Genre du SNU, influencer les politiques, changer les mentalités et produire des données fiables pour une meilleure prise en charge des questions de genre dans la programmation stratégique au Burkina Faso. Conformément à la vision One UN, « Œuvrer ensemble à l'application du Programme 2030 », la stratégie du UN GAT est en droite ligne avec le chapitre commun les grands domaines mentionnés dans notre objectif global. Au-delà, les documents cadre des Nations Unies comme l'UNDAF, le CCA, le Cadre de Coopération et du Planning Directive récemment adopté, placent les questions genre au centre des interventions des Nations Unies à travers les projets/programmes et les opérations et aussi avec l'institutionnalisation du genre en son sein.

Le PNUD Burkina travaillera étroitement avec ONU-Femmes, UNFPA, et UNICFEF sur des thématiques à l'échelle du système en faveur de l'égalité des sexes, notamment sur l'élaboration et la mise en œuvre des divers programmes et projets conjoints. Le PNUD établira des partenariats avec d'autres institutions et programmes des Nations Unies, tels que le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), le Bureau de la coordination des affaires humanitaires (OCHA), ainsi qu'avec les organisations régionales. Le PNUD Burkina établira aussi des partenariats avec la Suède, le Danemark, le Canada, la Suisse, la Banque mondiale, la Banque Africaine de Développement, l'Union Européenne et d'autres institutions financières internationales.

Le PNUD sera également activement engagé dans tous les mécanismes de coordination, notamment l'UNGAD, les Clusters humanitaires. Les domaines clés du partenariat comprendront la promotion de la participation et du leadership des femmes au sein des institutions et processus politiques, ainsi que la prévention et la lutte contre la violence sexiste, notamment en s'attaquant aux pratiques néfastes et en changeant les normes sociales, attitudes et comportements discriminatoires.

3.7.3 Les autres Partenaires Techniques et Financiers

Les Partenaires Techniques et Financiers ont mis en place un Cadre de Concertation sur le Genre (CCG-PTF) qui regroupe autant des Agences du Système des Nations Unies que les institutions de coopération bilatérales et multilatérales, en vue d'appuyer plus efficacement la réponse nationale dans le domaine du Genre. Cette plateforme de collaboration entre le gouvernement et les partenaires techniques et financiers a pour objectif de favoriser une compréhension commune, des actions conjointes et concertées en matière de genre au Burkina Faso. Il interagit avec le Ministère du Genre et de la Famille, ainsi que d'autres Ministères traitant des questions de genre. Le CCG - PTF se réuni mensuellement, et appuie l'élaboration et la mise en œuvre des politiques et des documents cadres stratégiques d'intervention tels le PNDES, la stratégie Nationale Genre, la Stratégie Nationale de Lutte contre les Violences Basées sur le Genre, etc.

3.7.4 La Société Civile

Le PNUD travaille en partenariat étroit avec la société civile, les organisations de la société à créer un espace et des opportunités pour les organisations de femmes et les réseaux en général pour leur permettre de s'engager efficacement autour de la réalisation de l'Agenda 2030 pour Le développement durable. Au niveau national le PNUD renforcera son partenariat entre autres avec la Coalition Nationale des Femmes du Burkina Faso (CNF – BF) qui constitue une faitière des organisation et association de femmes particulièrement active pour l'opérationnalisation de l'Agenda Femmes-Paix-Sécurité.

3.7.5 Le Secteur Privé

Le PNUD travaille avec les partenaires des Nations Unies pour débloquer des capitaux privés et élargir l'accès des femmes à des services financiers adaptés à leurs besoins, renforcer la participation des femmes et leur leadership dans les entreprises et pour créer des espaces de travail inclusifs. Le Bureau Pays travaillera avec les acteurs clés du secteur privé, et les institutions financières, notamment celles de proximité qui sont engagées sur la promotion de l'égalité des sexes.

3.7.6 Les institutions de recherche et les médias `

Le PNUD travaille avec ces partenaires clés pour défendre et soutenir la recherche factuelle sur l'égalité des sexes et ses liens avec la réalisation des ODD. Au niveau national le PNUD renforcera son partenariat avec plusieurs institutions de recherche incluant le Programme du Troisième Cycle Inter-universitaire/Conférence des Institutions et d'enseignement de Recherche Economiques et de Gestion en Afrique (PTCI/CIERA, l'Université Thomas Sankara, l'Université Norbert Zongo, le Centre d'Etudes, de Documentation de Recherches Economiques et Sociales (CEDRES) et le Centre d'Analyses Politiques et Sociales (CAPES).

3.8 LE FINANCEMENT

Des initiatives visant à faire progresser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes sont souvent sous-financés. Il est donc important de garantir un financement stable et à long terme de ces initiatives. Le financement de la stratégie se fera sur la base des ressources mobilisées au niveau du budget opérationnel, mais également au niveau des ressources planifiées dans le cadre de la mise en œuvre des programmes et projets notamment pour ce qui concerne les actions transformatrices identifiées. Des initiatives telles que les GYPI du Fonds de Consolidation de la paix pourraient être des points d'entrée pour le financement d'initiative de renforcement des capacités des femmes et des jeunes filles. Les partenaires cités ci-haut seront approchés dans le but de mobiliser d'autres ressources supplémentaires.

CONCLUSION ET PERSPECTIVES

La stratégie pour l'égalité des sexes et l'autonomisation de femmes 2023-2025 fait obligation à tous les membres de staff du PNUD Burkina Faso et à leurs partenaires de travailler activement à l'accélération des progrès vers l'égalité des sexes. Elle trouve son fondement dans le fait que la prise en compte de la question du genre fait partie de la vision d'un développement inclusif et équitable du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD).

Elle vient donc confirmer la volonté et l'engagement du bureau du PNUD Burkina Faso à intégrer de façon effective la dimension genre dans son mandat, en capitalisant sur les acquis et en renforçant les mécanismes institutionnels existants pour accélérer les progrès en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, tant au sein de notre bureau, qu'au niveau national et local.
Étant donné la nature transversale et multisectorielle de la question du genre, la mobilisation d'alliés sera cruciale pour obtenir des résultats transformateurs. Le PNUD Burkina Faso s'efforcera de renforcer les partenariats actuels, d'élargir les perspectives et de créer de nouveaux partenariats innovants en faveur de l'égalité des sexes.

Cette stratégie qui repose sur l'institutionnalisation des organes chargés de la mise en œuvre et du suivi de l'intégration genre dans le fonctionnement du bureau, c'est-à-dire la pérennisation de l'Equipe Focale Genre (EFG) constitue une condition sine qua none pour certifier le Bureau Pays en matière de genre. Le processus du "Gender Equality Seal" en cours devra permettre au bureau d'identifier les Gap en matière d'intégration du Genre et d'apporter les ajustements nécessaires pour une meilleure atteinte des résultats en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes.

Adresse :
34, Avenue du CES,
Immeuble des Nations Unies,
Koulouba (secteur 4)
01 BP 575 Ouagadougou 01
Burkina Faso

Téléphone : (226) 25.30.67.62/63/64
Fax : (226) 25.33.27.46
Email : registry.bf@undp.org;
bf.communication@undp.org
Site Web : https://www.bf.undp.org/
@pnudburkinafaso
@PNUD_BFA