



*Au service  
des peuples  
et des nations*

# **STRATEGIE GENRE DU PNUD MALI 2019-2022**



# TABLE DES MATIERES

## SIGLES ET ABREVIATIONS

## AVANT PROPOS

## INTRODUCTION

### 1. METHODOLOGIE UTILISEE

### 2. PREMIERE PARTIE :

CONTEXTE INTERNATIONAL ET NATIONAL EN MATIERE DE GENRE ET EGALITE DES SEXES

### 3. DEUXIEME PARTIE :

COMMENT RENFORCER L'INTEGRATION DU GENRE DANS LE FONCTIONNEMENT DU BUREAU PAYS DU PNUD MALI

### 4. TROISIEME PARTIE :

ORIENTATIONS STRATEGIQUES : RENFORCEMENT DE L'INTEGRATION DU GENRE DANS LE PROGRAMME PAYS DU PNUD AU MALI

### 5. CONCLUSION ET PERSPECTIVES

### 6. PLAN D'ACTION DE LA STRATEGIE GENRE (2019 – 2022)

### 7. LES ANNEXES

## SIGLES ET ABBREVIATIONS

AN	: Assemblée nationale
AP	: Action prioritaire
CEDAW	: Committee on the elimination of discrimination against women (Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard de la femme)
CEDEAO	: Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest
CLOCSAD	: Comité Local d'Orientation, de Coordination de Suivi des Actions de Développement
CNDIFE	: Centre national de documentation et d'information sur la femme et l'enfant
CPS	: Cellule de planification et de statistiques
CREDD	: Cadre stratégique pour la Relance Economique et le Développement Durable
PNG	: Politique Nationale Genre
CSCR	: Cadre Stratégique pour la Croissance et la réduction de la Pauvreté
DNPF	: Direction Nationale de la Promotion de la Femme
DNPPEF	: Direction Nationale de la Protection et de la Promotion de l'Enfant et de la Famille
DRPFEF	: Direction régionale de la promotion de la femme, de l'enfant et de la famille
EDSM	Enquête démographique et de santé au Mali
EFH	: Égalité entre les femmes et les hommes
EV-VAEN	: Enfant Victime de violence, d'Abus, d'Exploitation et de Négligence
GES	Gender Equality Seal
FAFE	: Fonds d'Appui à l'Autonomisation de la femme, à l'Épanouissement de l'Enfant
GTG	: Groupe Thématique Genre
IDH	: Indice de développement humain
INSTAT	: Institut National de la Statistique
MGF/E	: Mutilations Génitales Féminines/Excision
MICS	: Multiple indicator cluster survey (enquête à indicateurs multiples)
MPFEF	: Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille
ODD	: Objectif de développement durable
OSC	: Organisations de la société civile
PDDAFEF	: Plan décennal pour l'autonomisation de la femme, de l'enfant et de la famille
PNF	: Politique Nationale de la Famille
PNG	: Politique Nationale Genre
PNLE	: Programme National de Lutte contre l'Excision
PNPE	: Politique Nationale de Promotion et de Protection de l'Enfant
PNUD	: Programme des Nations-Unies pour le Développement
PRODAFFE	: Programme de développement pour l'autonomisation de la femme, de l'enfant et de la famille
UNDAF	: United Nations Development Assistance Framework
PTF	: Partenaire technique et financier
VBG	: Violences Basées sur le Genre

## I. AVANT PROPOS

L'élaboration de la stratégie pour la promotion du Genre et de l'Égalité des sexes est incontournable dans le processus de développement durable ; La Stratégie pour la prise en compte de l'égalité des sexes, trouve son fondement dans le fait que la prise en compte de la question du genre fait partie de la vision d'un développement inclusif et équitable du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD). La stratégie vient donc confirmer la volonté du Bureau PNUD-Mali d'intégrer de façon optimale la dimension genre dans sa démarche d'opérationnalisation, en capitalisant les acquis et en renforçant les mécanismes institutionnels existants pour accélérer les progrès en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes, tant au sein du Bureau, qu'au niveau national. L'engagement du Bureau PNUD-Mali s'est concrétisé par son inscription dans le processus du « Gender Equality Seal »<sup>1</sup> en 2016 Label qui vise à mettre en évidence l'excellence des résultats obtenus par les bureaux du PNUD en matière d'égalité des sexes.

Le PNUD vient d'élaborer au niveau corporate sa nouvelle stratégie Genre pour la période 2018 -2021 qui énonce les principes fondamentaux du PNUD et les priorités pour atteindre les objectifs de l'égalité entre les femmes et les hommes du Plan stratégique du PNUD à travers le cadre d'orientation Signature Solution 6 « renforcer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et des filles » dans les trois contextes de développement visant: i) l'élimination de la pauvreté sous toutes ses formes et dimensions ; ii) l'accélération des transformations structurelles pour le développement durable et iii) le renforcement de la résilience aux chocs et aux crises. Le Bureau Pays du PNUD Mali a également effectué en 2015 une auto-évaluation dans le cadre du « Gender Equality Seal Initiative » pour mesurer ses capacités de prise en compte de la dimension genre dans sept domaines de performance : les mécanismes et outils, le renforcement de capacités internes, l'environnement de travail, le cycle de programmation, la communication, les partenariats, et enfin résultats/impact. Les résultats de l'évaluation ont permis d'identifier les lacunes du bureau pour l'atteinte de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Pour rehausser les performances du bureau et combler le déficit identifié, il est prévu un certain nombre d'initiatives dont l'élaboration d'une stratégie Genre assortie d'un plan d'action pour la période 2019-2022. Cette stratégie sera basée sur la stratégie Genre « corporate » du PNUD (2018-2021) au niveau global et viendra appuyer la mise en œuvre des priorités du Gouvernement du Mali en matière de Genre telle qu'énoncé dans la déclaration de politique générale du gouvernement<sup>2</sup>.

Pour atteindre un niveau de certification maximal, le bureau entend miser sur le développement des compétences de son personnel, le renforcement de la représentativité des femmes au sein du bureau et l'amélioration de l'environnement du travail « sensible au genre ». Au niveau de ses interventions, le bureau va œuvrer pour le renforcement de l'intégration du genre dans le cycle de vie des programmes et des projets, et pour un partenariat plus étroit avec les acteurs clés nationaux et les partenaires du Système des Nations Unies pour,

---

<sup>1</sup> Le GES est un processus de certification interne au PNUD et conduit au niveau global, pour reconnaître la performance des bureaux pays/centres régionaux/bureaux régionaux dans l'obtention de résultats transformationnels en matière de genre. Objectif à terme : le « sceau/Seal » devienne un label mondial, reconnu par les homologues gouvernementaux, les partenaires de la société civile, les donateurs et le public comme une garantie de l'engagement, l'expertise et l'efficacité dans la protection et la promotion des droits des femmes et de l'égalité des sexes

ensemble, faire face à ce défi du développement qu'est l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ; défi que le Gouvernement de la République du Mali s'est engagé à relever. La présente stratégie du PNUD -Mali pour l'égalité des sexes définie pour la période 2019 -2022, a pour objectif de contribuer à la promotion du développement humain et de la réduction des inégalités, tout en assurant l'autonomisation des femmes et en garantissant la protection de leurs droits. Cette stratégie traduit l'engagement et la volonté du Bureau pays à œuvrer pour l'égalité des sexes, avec pour but de faire du PNUD - Mali, un bureau sensible au genre et capable d'obtenir des résultats de développement dans la réduction des inégalités.

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

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

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

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

## II. INTRODUCTION

### II.1. Vue Globale de la Stratégie.

La présente stratégie en tant que telle souligne l'engagement du PNUD Mali à renforcer les interventions qui s'attaquent aux changements structurels accélérant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes, au lieu de s'impliquer principalement dans des programmes axés sur les femmes en tant que bénéficiaires ; renforcer l'intégration de la dimension genre dans les activités du PNUD Mali sur l'environnement, la gouvernance démocratique, les énergies, ainsi que la réponse aux crises et le relèvement ; mieux aligner la programmation du PNUD Mali avec sa communication, renforcer le partenariat du PNUD avec le Gouvernement du Mali et le Système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes afin de réaliser le développement durable et de renforcer les mécanismes institutionnels d'intégration de la problématique femmes-hommes, tel que le label de l'égalité des sexes (Gender Equality Seal, GES). La présente stratégie, conformément au chapitre commun des plans stratégiques du PNUD, du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) et du Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), présente également la reconnaissance de l'importance capitale des partenariats dans l'ensemble du système des Nations Unies afin de traiter des causes principales des inégalités persistant entre les sexes, notamment les pratiques et les normes sociales discriminatoires, et d'investir dans une expertise et des capacités dédiées à la problématique femmes-hommes dans tout le spectre de l'assistance au développement du PNUD au Mali, en particulier dans des domaines comme les changements climatiques ainsi que la prévention des crises et le relèvement, qui sont cruciaux pour la réalisation du développement durable, mais qui sont bien trop souvent considérés sans prendre en compte la problématique femmes-hommes<sup>3</sup>.

### II. 2. Contexte stratégique.

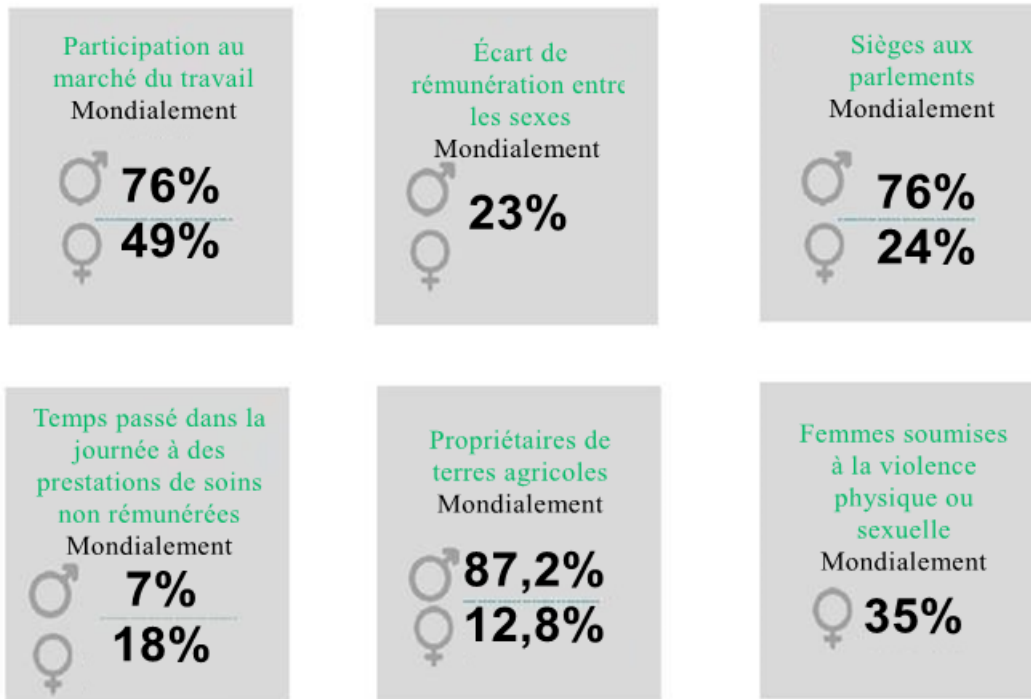
La complexité et l'interdépendance croissantes des défis que le monde doit relever exigent des actions suivies de la part de la communauté internationale, du système des Nations Unies en général et du PNUD en particulier. Le Programme 2030 et les objectifs de développement durable représentent un engagement universel à surmonter ces défis dans les années à venir. L'étendue et la portée de ces objectifs sont à la mesure de la complexité du développement durable dans le monde moderne et de l'ampleur des défis à relever. Dans sa résolution 71/243 en date du 21 décembre 2016 sur l'examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies, l'Assemblée générale a arrêté, à l'échelle du système, les grandes orientations stratégiques et les modalités opérationnelles de la coopération pour le développement et, à l'échelle des pays, les modalités du système des Nations Unies. Elle a décrit comment les organismes des Nations Unies devraient aider les pays à mener à bien le Programme 2030 et les accords connexes et défini un ensemble d'orientations et d'activités à l'intention des organismes du système des Nations Unies, notamment du PNUD. La réforme en cours du système des Nations Unies, qui précisera les modalités de renforcement de la coordination et de l'efficacité des activités, aura un impact direct sur les travaux du PNUD au cours des années à venir. Des progrès impressionnants ont été accomplis dans de nombreux domaines du développement durable. Alors que le taux

---

<sup>3</sup> Stratégie du PNUD pour la promotion de l'égalité des sexes, 2018 2021

mondial de pauvreté atteignait 35 % en 1990, on ne comptait plus que 10 % de pauvres, soit 1 milliard de moins, en 2016.

**Graphique 1 : Écart entre les sexes à l'échelle mondiale<sup>4</sup>**



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

Les femmes et les filles représentent toujours une forte proportion de la population touchée par la pauvreté multidimensionnelle. Les groupes vulnérables sont marginalisés par l'existence d'obstacles structurels et de normes et pratiques discriminatoires. L'urbanisation, l'évolution démographique et les progrès technologiques à venir risquent de perturber les progrès si les effets positifs qu'ils pourraient produire ne sont pas canalisés. Une des solutions importantes préconisées est de promouvoir l'égalité femmes-hommes, ainsi que l'autonomisation des femmes et des filles. Des inégalités persistent entre les sexes dans toutes les régions du monde ; elles se manifestent par la répartition inégale des travaux domestiques, l'absence d'accès équitable à la prise de décisions et l'inégalité d'accès aux services de base, aux ressources et aux finances. S'attaquer à ces inégalités et à leurs causes structurelles, ainsi qu'aux pratiques discriminatoires qui les perpétuent exige des interventions multisectorielles

<sup>4</sup> OIT. 2017. *Emploi et questions sociales dans le monde, Tendances de l'emploi des femmes*. Genève : OIT ; ONU-Femmes. 2018. *Traduire les promesses en actions : L'égalité des sexes dans le Programme de développement à l'horizon 2030*. New York : ONU-Femmes.

suivies. Cette solution type-6<sup>5</sup> du plan stratégique du PNUD au niveau global sera mise en œuvre en collaboration avec l'OIT, le FNUAP, ONU-Femmes et d'autres organismes pour mettre au point des interventions qui permettent de réformer les lois, institutions et politiques discriminatoires. Elle donnera aux femmes et aux filles accès à un travail décent dans les secteurs formel et informel, ainsi qu'aux services et infrastructures de base, notamment à l'énergie propre et aux services d'assainissement et garantira leur sécurité physique<sup>6</sup>. En outre, cette solution prévoit la mise en œuvre de mesures d'appui pour promouvoir une participation égale des hommes et des femmes à la vie sociale et politique. Les interventions dans ces domaines contribueront à garantir un accès plus équitable à la transformation des moyens de subsistance et à renforcer la résilience des femmes en menant des politiques économiques et environnementales viables et soucieuses de l'égalité des sexes. Cette solution type sera mise en œuvre en partenariat avec les organismes apparentés compétents, compte tenu en particulier du rôle qu'ont joué des organismes tels qu'ONU-Femmes et l'OIT dans l'établissement de normes et de règles. Le PNUD appuiera, comme il en a été prié, l'intégration d'une perspective sexospécifique dans les stratégies de développement de façon qu'il soit tenu compte de la problématique hommes-femmes dans la mise en œuvre du Programme 2030 et des accords connexes.

### II. 3. Problématique du genre et des inégalités au Mali.

Le Mali est classé dans la catégorie des pays à faible niveau de développement humain avec un indice de développement humain (IDH) de 0,442 en 2015 contre 0,419 en 2014. L'IDH du Mali (0,442) est inférieur à la moyenne de 0,497 pour les pays du groupe de développement humain faible, et en dessous de la moyenne de 0,523 pour les pays d'Afrique subsaharienne, pays qui sont proches du Mali en 2015 selon l'IDH et dans une certaine mesure en termes de taille de la population dont le Burkina Faso et le Niger. Le Mali est classé 175<sup>e</sup> sur les 188 pays concernés selon l'Indice de développement humain 2015 du PNUD. L'IDH est une mesure moyenne des réalisations de base en matière de développement humain dans un pays. Comme toutes les moyennes, l'IDH masque l'inégalité dans la distribution du développement humain à travers la population du pays. En 2010, le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), pour évaluer le niveau de **développement humain** des pays du monde en tenant compte des inégalités, a introduit l'**indice de développement humain ajusté selon les inégalités (IDHI)** ; Cet indice prend en compte le niveau des inégalités. L'IDH du Mali pour 2015 est de 0,442, cependant, lorsque la valeur est actualisée pour l'inégalité, l'IDH tombe à 0,293, une perte de 33,7% due à l'inégalité dans la distribution des indices de dimension IDH. **Le coefficient d'inégalité pour le Mali est égal à 33,7%.**

---

<sup>5</sup>Bien que le PNUD soit engagé à promouvoir l'égalité des sexes et intégrer la problématique femmes-hommes dans l'ensemble de son travail, la solution type no 6 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 en vue du développement durable. Les domaines prioritaires sont les suivants : éliminer les obstacles structurels à l'autonomisation économique des femmes, notamment le poids disproportionné, pour les femmes, des prestations de soin non rémunérées ; prévenir et répondre à la violence sexiste ; encourager la participation et le leadership des femmes dans toutes les formes de prises de décisions, et renforcer les stratégies tenant compte de la problématique femmes-hommes dans la prévention, la préparation, la préparation aux crises (conflits et catastrophes) et le relèvement.



## II. 4. Brève présentation de la situation genre au Mali.

### a. Indice d'inégalité de genre (IIG) au Mali

L'IIG, qui reflète les inégalités fondées sur le genre, peut être interprété comme la perte de développement humain due à l'inégalité entre les réalisations féminines et masculines. Le Mali a une valeur de l'IIG de 0,689, le classant 156 sur 159 pays dans l'indice de 2015. Au Mali, 8,8% des sièges parlementaires sont occupés par des femmes et 7,3% des femmes adultes ont atteint au moins le niveau d'éducation secondaire contre 16,2% de leurs homologues masculins. Les femmes représentent 52 % de la population rurale, et elles vivent à 64,2 % en dessous du seuil de pauvreté. La Banque africaine de développement vient de publier un rapport sur les inégalités du genre en Afrique ; Le Mali occupe la 50e place sur les 52 pays concernés par ce classement. Cette étude dénommée « indice de l'égalité entre les genres en Afrique » permet de mesurer les disparités entre les genres, mais aussi de promouvoir le développement. Trois critères étaient retenus pour cette étude : les opportunités économiques, le développement social, le droit et les institutions. Selon l'étude, au Mali, les femmes qui représentent 75% de la main d'œuvre agricole pourraient apporter beaucoup plus en termes de croissance et de développement. Mais toute une série d'obstacles les freinent. Parmi ceux-ci la ségrégation du marché du travail, le difficile accès aux crédits dans les banques, entre autres.

*Au Mali, selon les résultats de l'enquête démographique et de santé (EDSM V) réalisée en 2012-2013, plus d'une femme de 15-49 ans sur dix (13%) a déclaré avoir été victime d'actes de violence sexuelle à n'importe quel moment.*

*Entre 2014 et 2016, 402 cas de violences faites aux femmes ont été traités par la Police Nationale (pas de données pour Kidal et Ménaka) En 2014, la proportion de femmes et de filles âgées de 15 ans ou plus, victimes de violences conjugales (physiques, sexuelles ou psychologiques etc.) a dépassé les 40%, toutes classes d'âge confondues.*

*Dans l'ensemble, 3% des femmes ont déclaré avoir exercé, à n'importe quel moment, des violences physiques contre leur mari/partenaire actuel ou le plus récent. Selon la même source, depuis l'âge de 15 ans, près de quatre femmes sur dix (38%) ont subi des violences physiques et 69% qui ont subi des violences physiques ou sexuelles n'en ont jamais parlé à personne et n'ont jamais demandé d'aide.*

L'étude révèle aussi que les femmes ont moins accès à la terre à cause des régimes fonciers défavorables. Seulement 5% des femmes Maliennes sont des propriétaires terriennes. Dans certaines contrées rurales, leur charge alourdie par des travaux comme le ramassage du bois, le puisage de l'eau 15 à 17 heures par jour les empêche d'être autonomes. La promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes fait partie intégrante de la vision du développement humain durable du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD). A travers son Plan stratégique 2018-2021, défini au niveau mondial, le PNUD œuvre pour la réduction des inégalités en promouvant les droits des femmes et des filles, et en luttant contre les pratiques discriminatoires, les rôles et les stéréotypes qui agissent sur les opportunités de participation des femmes au processus de développement et renforcent les obstacles à leur autonomisation. Les actions du PNUD au Mali en faveur de la promotion du genre sont particulièrement focalisées sur les interventions en appui au gouvernement dans la mise en œuvre de la politique nationale de l'égalité des sexes, de l'autonomisation de la femme et de la certification genre au niveau des structures nationales. La stratégie pour la promotion de l'égalité des sexes du Bureau pays propose un ensemble de mesures à mettre en œuvre visant à favoriser une meilleure intégration du genre tant dans le cadre de son programme de coopération avec le gouvernement du Mali et ses partenaires financiers que

dans son fonctionnement interne. Cette stratégie concerne l'ensemble du personnel du PNUD au Mali qui doit contribuer à sa mise en œuvre.

## **b. Violences basées sur le genre et autres discriminations faites aux femmes au Mali.**

Selon le Rapport sur le Développement Humain en Afrique 2016 du PNUD, l'Indice d'Inégalité du Genre (IIG)<sup>7</sup> du Mali est 0,677 qui le place à la 150<sup>ème</sup> position sur 188 pays classés. Cette situation favorise plusieurs types de VBG. Mais dans le contexte de cette analyse stratégique nous nous focalisons sur la typologie retenue par l'outil de classification des VBG du Système de gestion inter organisations des informations sur la violence basée sur le genre (GBVIMS) :<sup>8</sup>

**Le viol :** pénétration vaginale, anale ou buccale sans consentement (même superficielle), à l'aide du pénis ou d'une autre partie du corps. S'applique également à l'insertion d'un objet dans le vagin ou l'anus ;

**Les agressions sexuelles, y compris les MGF/E :** toute forme de contact sexuel sans consentement ne débouchant pas ou ne reposant pas sur un acte de pénétration. Entre autres exemples : les tentatives de viol, ainsi que les baisers, les caresses et les attouchements non désirés aux parties génitales ou aux fesses. Les MGF/E sont un acte de violence qui lèse les organes sexuels ; elles devraient donc être classées dans la catégorie des agressions sexuelles ;

*Les pratiques traditionnelles néfastes représentent quant à elles 39% avec comme principale manifestation la mutilation génitale féminine.*

*Selon l'Enquête démographique et de santé (EDSM-V) de 2012-2013, les Maliennes entrent en union à un âge très précoce. 66% d'entre elles sont en union avant l'âge de 18 ans. Selon toujours EDSM IV (2006), plus de la moitié des femmes de notre pays sont touchées par un mariage précoce. Le Mali affiche un taux de mariage précoce et forcé très élevé soit 70%.*

*Selon l'enquête par grappes à indicateurs multiples (MICS) réalisée en 2015, 16% des filles sont mariées avant l'âge de 15 ans contre 1,3% de garçons ; 49% des filles sont mariées avant l'âge de 18 ans contre 4,3% de garçons. Les femmes et les enfants représentent les principales victimes (96%).*

*Selon les données de l'enquête de l'UNFPA (2012), le Mali occupe le troisième rang après le Niger et la Guinée en Afrique occidentale en matière de mariage précoce.*

*Les mutilations génitales féminines/l'excision sont les formes de violences basées sur le genre les plus répandues au Mali avec un taux de 83% des femmes âgées de 15-49 (MICS, 2015). Quant aux filles âgées de 0 à 14 ans, 76% ont été excisées, le taux variant de 90% dans la région de Kayes à moins de 1% dans la région de Gao (MICS, 2015).*

*Le MICS 2015 constate que la prévalence de MGF/E est plus élevée dans les ménages les plus riches (87%) que dans les ménages pauvres (64%).*

*Selon le rapport d'enquête sur le Profil de Pauvreté des 703 communes du Mali (ODHD, édition 2018), entre 2014 à 2016, 6051 cas de VBG ont été signalés au niveau de 253 communes. Ces violences ont augmenté de 13% entre 2015 et 2016. L'augmentation est très forte dans les communes du District de Bamako, nette dans les communes de Kayes et Ségou, légère dans les communes de Mopti. La baisse sur les trois années est très importante dans les communes de Gao*

<sup>7</sup> L'indice d'inégalité de genre (IIG) reflète les écarts entre les genres dans trois domaines : la santé procréative, mesurée par les taux de mortalité maternelle et de natalité parmi les adolescentes ; l'autonomisation, mesurée par la proportion de sièges parlementaires occupés par des femmes, ainsi que par le niveau d'études atteint par les filles et les garçons dans l'enseignement secondaire et supérieur ; et l'activité économique, mesurée par le taux de participation des femmes et des hommes au marché du travail.

<sup>8</sup> A noter que le concept de consentement est central pour déterminer si un acte est commis contre le gré de quelqu'un. Le consentement désigne le choix éclairé d'accepter librement et volontairement quelque chose. Il n'y a pas de consentement lorsque l'accord est obtenu par : 1) L'usage de menaces, de force ou autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la manipulation, la tromperie ou la déformation, 2) La menace de privation d'un avantage auquel la personne a déjà droit, ou 3) La promesse d'un avantage. Les enfants sont en général considérés comme incapables de donner leur consentement éclairé. (IASC 2015)

**Les agressions physiques :** violence physique n'étant pas de nature sexuelle. Entre autres exemples : coups, gifles, strangulation, coupures, bousculades, brûlures, tirs ou usage d'armes, quelles qu'elles soient, attaques à l'acide ou tout autre acte occasionnant des douleurs, une gêne ou des blessures ;

**Le mariage forcé (y compris mariage d'enfant) :** mariage d'une personne contre sa volonté.<sup>9</sup> Le mariage d'enfants désigne un mariage officiel ou une union non officialisée avant l'âge de 18 ans. Bien que certains pays autorisent le mariage avant l'âge de 18 ans, les principes internationaux des droits de l'homme les considèrent tout de même comme des mariages d'enfants, au motif qu'une personne âgée de moins de 18 ans ne peut donner son consentement éclairé. Le mariage précoce constitue donc une forme de mariage forcé, puisqu'une personne mineure n'a pas la capacité juridique de consentir à cette union.<sup>10</sup>

**Le déni de l'accès légitime à des ressources, d'opportunités ou de services :** c'est lorsqu'on empêche une veuve de recevoir un héritage, lorsque les revenus d'une personne sont confisqués de force par son compagnon intime ou un membre de sa famille, lorsqu'une femme se voit interdire l'usage des moyens de contraception, lorsqu'on empêche une fille d'aller à l'école, etc. Même si toutes les manifestations ne sont pas encore documentées au Mali, on retrouve cependant des cas des veuves dont la famille du défunt époux a confisqué les biens, laissant dans le dénuement complet la veuve et ses enfants ;

**Les violences psychologiques/émotionnelles :** Infliction de douleurs ou de blessures mentales ou émotionnelles. Comme par exemple des menaces de violence physique ou sexuelle, intimidation, humiliation, isolement forcé, poursuite, harcèlement verbal, attention non-souhaitée, remarques, gestes ou écrits de nature sexuelle et/ou menaçants, destruction de biens précieux, etc. Les pratiques néfastes ainsi que les violences domestiques ou conjugales ne représentent pas de types à part, mais selon leurs caractéristiques se trouvent incluses dans les 6 types ci-dessus.

### **c. Caractéristiques des Violences Basées sur le Genre au Mali**

Au Mali, les violences basées sur le genre qui renforcent les inégalités sont un phénomène d'ampleur nationale reconnu par l'Etat. La crise politico-sécuritaire déclenchée en 2012 est un facteur aggravant, surtout pour les zones (le nord et le centre du pays) qui sont affectées le plus par le conflit armé, les attaques terroristes et l'insécurité qui continuent à persister après la signature de l'Accord pour la Paix et la

*Selon l'enquête par grappes à indicateurs multiples (MICS) réalisée en 2015, 73% des enfants de 1 à 14 ans (filles et garçons) subissent des méthodes de discipline violente dans les ménages*

*Toujours selon le système de gestion de l'information sur les VBG du Sous cluster VBG en 2017, le nombre de cas de VBG déclarés s'élève à Deux mille Sept Cent Neuf (2709) qui se présentent comme suit : viol (8 %), agressions sexuelles (36 %), agressions physiques 18 %, mariage forcé (9 %), dénis de ressources (12 %) et violences psychologiques (17 %). Il faut noter que 96 % des survivantes déclarées sont des femmes et des filles, dont 62 % sont des enfants de moins de 18 ans.*

*De Janvier à Décembre 2018, 3.330 dont (2965 cas) de VBG ont été rapportés directement par le système de gestion de l'information sur les VBG (GBVIMS) dont 59% sont des cas de violences sexuelles (parmi lesquels près de 41% sont des cas d'agressions sexuelles et 18% de viol avec pénétration, 14% d'agression physique, 12% de déni de ressources, 9% de violence psychologique et 6% de mariage forcé. A l'instar des autres années, 97% des personnes survivantes demeurent des femmes parmi lesquels 58 % sont des enfants de moins de 18 ans*

<sup>9</sup> GBVIMS, Outil de classement de la violence basée sur le genre

<sup>10</sup> Comité permanent inter organisations, Directives pour l'intégration d'interventions ciblant la violence basée sur le genre dans l'action humanitaire, 2015 p. 321

Réconciliation au Mali au mois de 15 Mai et parachevé le 20 Juin 2015. Il n'existe pas d'étude exhaustive récente sur les violences basées sur le genre au Mali. La documentation sur le phénomène des VBG demeure insuffisante, car les données sont collectées de façon parcellaire avec des méthodologies, terminologies et classifications différentes selon les principaux services ou acteurs impliqués, ce qui constitue un frein important à l'analyse de la situation des VBG.

Du fait de l'absence d'un système de collecte de données central et harmonisé, les données sur les formes de VBG présentées ci-dessous ne respectent pas forcément la typologie du GBVIMS. Toutefois, à travers les différents rapports, études et systèmes de collecte de données, il est possible de dégager une analyse des VBG au Mali.<sup>11</sup> Les principales sources de données constituent les Enquêtes Démographiques et de Santé au Mali (EDSM), les Enquêtes par grappes à indicateurs multiples (MICS) et le GBVIMS. Les registres de la Police Nationale et les différentes études spécifiques conduites par les départements sectoriels, les organisations de la société civile ou les partenaires techniques et financiers sont des sources complémentaires. L'EDSM-V et le MICS utilisent des méthodologies d'enquête à indicateurs multiples, avec des questionnaires et des échantillons représentatifs de la population. Le Système de Gestion des Informations sur les VBG (GBVIMS) est basé sur le signalement de cas par les personnes survivantes à travers les structures utilisatrices du système. L'approche basée sur la personne survivante signifie que le cas n'apparaît dans la base de données que si la personne survivante a donné son consentement éclairé.

### III. METHODOLOGIE UTILISEE

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

**Les entretiens et enquêtes :** qui ont conduit aux concertations de cadrage avec les responsables et personnes suivantes :

- Le Spécialiste en Genre ;
- Le Chef du Cluster Gouvernance et Environnement ;
- Les Directeur(trice)s Pays Adjoint(e)s chargé(e)s des programmes et opérations ;
- Le Directeur Pays ;

L'Analyse des documents clés centrés sur le genre et l'égalité des sexes ;

La Participation à la Réunion de l'Equipe Focale Genre du Bureau ;

Les enquêtes auprès des membres de l'Equipe Focale Genre du Bureau et les chargés des différents programmes ;

Les Interviews auprès des Points Focaux des Institutions du Système des Nations Unies ;

Les Interviews auprès des Responsables du Cabinet du Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille et les interviews auprès des leaders de la Société Civile.

**Les outils de collecte d'informations suivants ont été utilisés :**

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

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

---

<sup>11</sup> Sources : MICS 2010, EDSM-V 2012/2013 (n'inclut pas les régions de Gao, Tombouctou et Kidal et certains cercles de la région de Mopti), MICS 2015 (n'inclut pas la région de Kidal)

• **Fiche d'évaluation rapide des structures nationales :**

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

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

**La compilation des instruments juridiques internationaux**, de documents d'analyse et de documents portant sur le travail du Système des Nations Unies au Mali et la situation des femmes au Mali. Cette revue de la documentation a exploré diverses sources d'information comprenant aussi bien des documents officiels du Gouvernement malien que des rapports émanant du Système de Nations Unies et d'autres sources importantes ;

**La revue analytique des plans et programmes de développement** formulés ou mis en œuvre pour renforcer l'égalité de genre et **Différentes rencontres et entretiens** organisés durant la mission pour échanger et prendre les points de vue des leaders ou personnes ressources clé. Ces entretiens et interviews ont permis de récolter des informations primordiales à différents niveaux de la production de la stratégie ;  
Des rencontres pertinentes organisées avec quelques Points Focaux Genre des agences du SNU au Mali mais aussi le Point Focal Genre du ministère de la promotion de la femme, chargé de l'application de la politique national genre du Mali ;

**La revue de la Stratégie commune Genre 2016-2019** : Le Système des Nations Unies au Mali a développé, pour la période 2016-2019, une Stratégie Commune pour la Promotion de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes, dénommée Stratégie commune Genre. L'objectif de cette Stratégie était de faciliter une meilleure cohérence dans leurs interventions en matière de genre ; de renforcer la prise en compte de l'égalité de genre dans les politiques, programmes et stratégies de développement du SNU et des partenaires nationaux et de soutenir le développement des capacités pour l'intégration de l'approche analyse genre et d'accompagner l'effort du Gouvernement dans la mise en œuvre de sa Politique Nationale Genre adoptée en Conseil des Ministres le 24 novembre 2010.

## **IV. PREMIERE PARTIE CONTEXTE INTERNATIONAL ET NATIONAL EN MATIERE DE GENRE ET EGALITE DES SEXES**

### **IV.1. CONTEXTE INTERNATIONAL**

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

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

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

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

### ❖ La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme

Adoptée le 10 décembre 1948 par l'Assemblée Générale des Nations Unies et constituée de 30 articles, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme proclame que « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité ». En son article 2, le document affirme le principe de liberté sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique. Référence est également faite en son article 16 relatif aux droits égaux au regard du mariage, durant le mariage et lors de sa dissolution.

### ❖ La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)<sup>12</sup>.

Elle a été adoptée le 18/12/1979. La première partie de la Convention définit la discrimination en ces termes (article 1): « toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine. » En adhérant à la Convention, les États se sont engagés à prendre certaines mesures en vue de faire échec à la discrimination à l'égard des femmes, sous toutes ses formes, notamment : (1) Traduire dans leur ordre judiciaire le principe de l'égalité femmes-hommes ; (2) abroger toute loi discriminatoire et adopter des mesures législatives interdisant toute discrimination à l'égard des femmes; (3) Veiller à

*La CEDEF définit la discrimination à l'égard des femmes comme toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'Homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine (Article 1). Elargissant de façon novatrice la conception habituelle des "droits de l'Homme", la CEDEF s'intéresse à trois aspects de la situation des femmes : 1) les droits civiques et le statut juridique des femmes, qui forme une partie essentielle de la Convention, compte-tenu des problèmes qui subsistent dans ce domaine, 2) le droit à la procréation et le fait qu'il s'agit d'une fonction sociale impliquant une responsabilité commune de l'homme et de la femme, 3) les incidences des facteurs culturels sur les relations entre les hommes et les femmes (approche de genre). Le préambule souligne ainsi que le rôle traditionnel de l'homme dans la famille et dans la société doit évoluer autant que celui de la femme si on veut parvenir à une réelle égalité de l'homme et de la femme.*

<sup>12</sup> Adoptée par l'ONU le 18 décembre 1979, entrée en vigueur le 3 septembre 1981 après avoir été ratifiée par 20 pays, la CEDEF (CEDAW en anglais, Convention on the Elimination of all forms of Discrimination against Women) constitue un outil majeur du droit international en matière d'égalité des femmes et des hommes. La CEDEF établit donc des droits pour les femmes dans des domaines qui ne relevaient précédemment pas de normes internationales, comme la vie personnelle et familiale. Elle fait des droits en matière de procréation et des droits des femmes rurales une priorité. Elle a été ratifiée par 185 pays (janvier 2008). Ces États sont tenus d'inscrire l'égalité des droits entre les femmes et les hommes dans leurs institutions et de présenter au comité de la CEDEF, composé des pays qui l'ont ratifiée, des rapports périodiques, au moins tous les quatre ans, sur l'état de l'avancement de la situation des femmes dans leur pays. La convention a été signée par la France en 1980 et ratifiée en 1983. La mise en œuvre de la CEDEF est suivie par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, des Nations unies (articles 17 à 30 de la Convention). Il se compose de 23 expert-es proposés par leur gouvernement et élus par les États parties sur des critères d'une haute autorité morale et éminemment compétents dans le domaine auquel s'applique la Convention.

l'élimination de la discrimination pratiquée à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque.

❖ **Résolution 1325 du Conseil sécurité des Nations Unies<sup>13</sup>**

Lors de son adoption le 31 octobre 2000, elle a été saluée comme étant la première résolution du Conseil de sécurité des Nations Unies à porter sur les femmes et le genre. Depuis, elle est devenue un formidable point de ralliement et instrument de plaidoyer pour les organisations et les personnes aux quatre coins de la planète. Cette dernière exhorte le Secrétaire général de l'ONU, les Etats membres et les parties à un conflit armé à prendre des mesures concrètes. Non contente de lancer un appel général pour l'intégration d'une démarche antisexiste et la pleine participation paritaire des femmes à l'ensemble des initiatives de paix et de sécurité, elle prévoit également des dispositions précises : une représentation accrue à tous les niveaux de prise de décisions en matière de prévention, gestion et résolution de conflit, une formation sur le genre et le VIH/sida destinée au personnel de maintien de la paix, un soutien aux initiatives de paix prises par des groupes locaux de femmes, ainsi que la protection des femmes et des fillettes face aux violences sexistes.

**Participation des femmes sur pied d'égalité et le soutien aux initiatives de paix prises par des groupes locaux de femmes :** La résolution à tous les efforts de maintien et de promotion de la paix et de la sécurité. Tous les protagonistes des accords de paix sont invités à prendre des mesures pour soutenir les initiatives de paix des groupes locaux de femmes. Les activités de micro désarmement dans les pays déchirés par la guerre relevant de catégorie, la 1325 peut dès lors être invoquée pour appuyer de telles initiatives.

**Violences sexistes et sexuelles pendant les conflits :** Toutes les parties à un conflit armé sont incitées à prendre des mesures particulières pour protéger les femmes et les petites filles des actes de violence sexiste. Comme il est établi que l'utilisation abusive et la seule présence des ALPC sous un toit contribuent à l'escalade des violences et des menaces envers les femmes, on est fondé à mettre en place des initiatives de désarmement pour les protéger de tels actes.

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

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

---

<sup>13</sup> La Résolution 1325 sur les femmes, la Paix et la Sécurité a été votée unanimement par le Conseil de Sécurité des Nations Unies le 31 Octobre 2000. Elle est l'un des plus importants mandats internationaux qui prend en compte la pleine et égale participation des femmes dans toutes les initiatives de paix et de sécurité, ainsi que l'intégration transversale des questions de genre dans le contexte des conflits armés et des processus de reconstruction et d'édification de la paix.

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.

### ❖ Les Objectifs de Développement Durable (ODD)

La communauté internationale avait convenu et adopté en septembre 2000 lors du Sommet du Millénaire, huit (8) objectifs essentiels à atteindre à l'horizon 2015. Les ODD dont l'objectif visait la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation de la femme, ont guidé entre 2000 et 2015 l'agenda international de développement. Avec l'échéance des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) en septembre 2015, les Etats membres de l'Organisation des Nations Unies ont mis en place un programme plus ambitieux pour mettre fin à la pauvreté, pour lutter contre les inégalités et l'injustice, et faire face aux changements climatiques d'ici à 2030. Sur la base des acquis de la mise en œuvre, dix-sept (17) Objectifs de Développement Durable (ODD) ont été adoptés lors du Sommet spécial sur le développement durable en septembre 2015 à New York. Ce programme de développement pour l'après 2015 aborde plusieurs problématiques dont la réalisation d'une égalité porteuse de croissance entre les hommes et les femmes. Un objectif spécifique cible l'atteinte de résultats en termes de Genre (ODD 5) en vue de parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et filles. Les ODD constituent le nouvel agenda de coopération au développement inclusif et universellement applicable à tous sans distinction. En tant que chef de file en matière de développement au sein des Nations Unies, le PNUD aide les gouvernements à intégrer les ODD dans leurs politiques et programmes nationaux de développement.

*Au cours des présentes analyses sur l'égalité des sexes dans le programme de développement durable à l'horizon 2030 au Mali (2018), il s'est avéré l'existence de lourds déficits en données ventilées par sexe et des problèmes réels de qualité et de comparabilité des données fondées sur le prisme du genre afin de suivre et d'apprécier les progrès ont été accomplis pour les femmes et les filles dans la mise en œuvre de chacun des 17 ODD.*

*Cette situation met à rude épreuve la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Ainsi, bien qu'il soit essentiel de faire avancer l'ODD 5, il est crucial d'attirer l'attention des acteurs sur les diverses dimensions de la problématique hommes-femmes dans les autres domaines thématiques des 16 autres ODD pour le suivi et la responsabilité de la mise en œuvre de l'égalité hommes-femmes axée sur la dimension triptyque des ODD, à savoir : **indivisibilité, interdépendances et démarche intégrée dans la lutte contre les inégalités intersectionnelles.***

*Les recommandations suivantes ont été formulées :*  
*(1) Améliorer les données, les statistiques et les analyses par sexe au titre de chacun des 16 autres ODD (ODD5 non inclus) ; (2) Veiller à la collecte régulière de données pour les indicateurs sexospécifiques, en veillant à la qualité et à la comparabilité dans les 17 ODD ; (3) Prioriser les investissements, les politiques et les programmes tenant compte de la problématique hommes-femmes dans les 17 ODD ; (4) Suivre les dotations budgétaires aux politiques et programmes en matière d'égalité des sexes dans la mise en œuvre des 17 ODD.*



## IV.2. CONTEXTE NATIONAL

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

### ❖ **Fondements de politique économique**

#### **a. Le Cadre Stratégique pour la Relance Economique et le Développement Durable (CREDD)**

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

Le processus a été parachevé par l'adoption du CREDD en Conseil des Ministres le 27 avril 2016, après sa présentation en Conseil de Cabinet à la Primature, en présence de vingt-deux (22) Ministres le 29 mars 2016. Le CREDD constitue la nouvelle Stratégie nationale de développement qui intègre l'ensemble des orientations stratégiques du Gouvernement et permet de concrétiser l'ambition affichée par le Gouvernement et les Partenaires Techniques et Financiers de disposer d'un document unique de référence reflétant les priorités de développement sur la période 2016-2018. L'articulation du CREDD avec les budgets-programmes, les Objectifs de Développement Durable, les mesures de modernisation institutionnelle, les activités à impact rapide et la volonté de concrétiser la Gestion Axée sur les Résultats constituent des avancées importantes pour ce nouveau document de planification stratégique. Des lignes directrices transversales pour la mise en œuvre du CREDD ont été édictées afin de faciliter la poursuite des objectifs recherchés. La responsabilité dans la mise en œuvre du CREDD incombe aux départements ministériels à travers leur programmation sectorielle qui doit concrétiser le plan d'actions du CREDD. Le CREDD sera doté d'un dispositif de suivi-évaluation qui vise à faire l'état d'avancement de la stratégie, notamment sur le niveau d'exécution des ressources budgétaires, le niveau de réalisation des mesures de modernisation institutionnelle et des activités à impact rapide, permettant ainsi d'améliorer la performance des politiques publiques.

## **b. Le cadre Stratégique pour la Croissance et la Réduction de la Pauvreté (CSCR 2012-2017)**

Le Cadre Stratégique pour la Croissance et la Réduction de la Pauvreté (2012-2017) constitue la référence du Mali en matière de formulation et de mise en œuvre des politiques économiques et sociales. Il fédère, dans un cadre cohérent, l'ensemble des politiques et stratégies sectorielles et identifie les besoins financiers ainsi que les moyens de les couvrir. Le CSCR, qui prend en compte les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD), est le fruit d'une large concertation entre l'administration, les élus locaux, la société civile, le secteur privé et les PTF du Mali. La mission du CSCR est de "Servir, pour toutes les parties prenantes, de cadre intégrateur des politiques sectorielles et des stratégies régionales et locales de soutien à la croissance accélérée et durable, d'amélioration des conditions de vie et de réduction des inégalités et disparité, au niveau rural comme urbain, entre les hommes et les femmes dans le respect des droits humains et des principes de bonne gouvernance et de gestion axée sur les résultats".

## **c. Le Programme d'Action du Gouvernement (PAG 2013-2018)**

Le Programme d'Actions du Gouvernement (PAG) pour la période 2013-2018 est élaboré sur la base des hautes orientations du Président de la République. Dans le contexte d'une sortie de crise sécuritaire et institutionnelle, consécutive au conflit armé perpétré dans les régions du Nord par les terroristes, et au coup d'Etat du 22 mars 2012, ayant entraîné le délitement des institutions publiques et l'effondrement de l'Etat, le Président de la République a fait part de son ambition de rassembler tous les maliens autour d'un projet de refondation des institutions, afin que les maliens deviennent, à nouveau, les acteurs de leur véritable développement. Cela implique pour chaque malien, le devoir de conduire une œuvre de transformation économique et sociale qui permette de conjurer les périls que sont l'insécurité dans le Nord du pays, la désagrégation des institutions politiques, la corruption, la dégradation des conditions de vie et la perte des repères moraux qui mine la société. L'attachement à ces principes permettra de mieux prendre en charge les priorités du Président de la République, à savoir la restauration de l'intégrité du territoire et de la sécurisation des biens et des personnes, la réconciliation des maliens et la consolidation de la cohésion sociale, la refondation des institutions publiques et l'approfondissement de la démocratie, la promotion des femmes et des jeunes et la construction d'une économie émergente.

## **d. Le Programme de Développement Accéléré des Régions du Nord (PDA/RN) et la Stratégie spécifique de Développement des Régions du Nord**

Le PDA/RN fait suite au plan pour la Relance Durable du Mali (PRED), dont il assure l'opérationnalisation dans la partie nord du pays et est conforme aux axes du cadre stratégique pour la croissance et la réduction de la pauvreté (CSCR) 2012 -2017. Il a pour objectif de consolider la paix et la sécurité à travers le développement socioéconomique des régions affectées par la crise et comprend cinq axes d'intervention. Le programme d'urgence pour le retour de l'administration au nord, sécurité et cohésion sociale est la première des composantes du PDA-RN.

Le programme compte aussi promouvoir les activités génératrices de revenus des populations affectées, développer les petites et moyennes entreprises et l'emploi des jeunes et des femmes, assurer l'accès des populations aux services sociaux de base, promouvoir et réhabiliter les infrastructures de communication, de transport et d'énergie et développer l'exploitation

minière. Il s'agit aussi de favoriser la reprise rapide des projets de développement et des investissements privés directs.

### ❖ **Fondements juridiques**

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

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

### ❖ **Fondements politiques**

Outre ses fondements juridiques, la PNG-Mali constitue un instrument cadre pour accélérer la mise en œuvre des engagements politiques annoncés dans la Déclaration d'investiture du Président du Mali ainsi que dans les grandes politiques et réformes nationales telles que : la Lettre de cadrage du Président de la République du 13 novembre 2007, la Déclaration de politique générale du Gouvernement du 14 décembre 2007. Lors de son investiture, le Président du Mali, précisait dans son discours que :

*« L'amélioration de la condition de la femme restera toujours un indicateur du Mali nouveau que nous sommes en train de bâtir... Je n'oublie pas non plus la nécessité pour notre société de leur assurer tous leurs droits ».*

**La Déclaration de politique générale du Gouvernement 2007-2012** traduit les priorités annoncées dans la Lettre de cadrage. Elle fait état notamment des avancées en matière de scolarisation des filles et met l'accent sur la nécessité de lutter contre le chômage en consolidant l'insertion économique des femmes. La Déclaration de politique générale reconnaît que « les femmes ont une place essentielle dans la société du fait de leur contribution au processus de croissance et de développement du Mali ». La Déclaration vient préciser les engagements annoncés dans la Lettre de cadrage de la manière suivante :

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

Cet engagement mérite d'être replacé dans le contexte et la philosophie de cette Déclaration qui met l'accent sur un Mali émergent par la consolidation de la démocratie, l'émergence d'une citoyenneté active et la poursuite des grandes réformes basées sur le concept de « renouveau de l'action publique » et impliquant un changement de mentalité. Tous ces principes offrent un cadre favorable à l'intégration de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la gouvernance et les réformes. De plus, les secteurs prioritaires identifiés sont autant de

leviers pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces secteurs sont : la santé, l'éducation, l'eau, l'agriculture, la justice, la décentralisation, la réforme budgétaire et la réforme de l'État. La nécessité de construire un dialogue et de modifier, sur la base d'études, les pratiques socioculturelles qui vont à l'encontre de l'égalité entre les femmes et les hommes. **La réforme de l'État** vise des domaines clés qui représentent des créneaux à investir pour faire avancer l'intégration du Genre comme un principe de gouvernance dans une optique de modernisation de l'État et d'efficacité du rendement des affaires publiques. Cette réforme est portée par une politique de développement institutionnel (PDI) qui a été adoptée par le Gouvernement en 2003 et par la mise en place d'un Commissariat au développement institutionnel rattaché au MTFPRE. Le MPFEF est membre du Comité de suivi de la réforme de l'État, lequel est présidé par le Premier Ministre.

A la suite de l'étude réalisée en 2006 sur l'intégration du genre dans le PDI, il est prévu que le prochain Plan opérationnel du PDI 2010-2012 intègre des résultats, des indicateurs, et des stratégies pour renforcer l'impact de l'intégration de la dimension genre dans chacune des composantes du PDI. La politique de développement institutionnel offre des opportunités réelles pour renforcer la prise en compte du Genre dans la réforme de l'État. Les cinq (5) axes de la réforme offrent des perspectives à considérer dans la Politique Nationale Genre du Mali, savoir la restructuration des institutions et mécanismes en charge du dossier Genre au sein du gouvernement, l'accès des femmes aux emplois de la fonction publique et aux postes de responsabilité, la prise en compte du Genre dans la décentralisation, la prise en compte des besoins et intérêts des femmes et des hommes dans les services aux usagers.

#### ❖ **Fondements socioculturels**

La présente Politique Nationale Genre du Mali ne se situe pas en opposition aux valeurs socioculturelles qui forgent l'identité et la fierté du Peuple malien. Elle vient plutôt réaffirmer et renforcer les valeurs positives et respectueuses des droits des femmes et des hommes qui se traduisent dans les pratiques familiales, sociales et communautaires. Reconfirme le rôle indéniable de la famille comme vecteur de transmission des valeurs culturelles et égalitaires. Une des valeurs culturelles séculaires du Mali est le Maaya qui couvre un vaste champ sémantique où les notions d'être, de savoir-être et de savoir-faire sont essentielles. Il englobe les notions d'hospitalité (jatigiya) et d'alliance (sanakunya) qui occupent chacune une place stratégique car porteuses de valeurs sur le voir-vivre ensemble, le partage, la solidarité, la paix et la cohésion sociale. Ces valeurs essentielles cimentent les relations entre les femmes et les hommes au Mali au niveau toutes les aires culturelles. Cette Politique Nationale Genre du Mali est fondée sur le respect des droits universels tout en conjuguant les valeurs liées à une société tolérante, ouverte sur le monde et désireuse de faire évoluer favorablement les traditions et les mentalités vers plus de justice, d'équité et d'égalité. Par cette politique, le Mali entend en faire un outil pour accélérer la croissance économique en vue de répondre aux besoins fondamentaux toutes les Maliennes et tous les Maliens et ce, tout en préservant les valeurs socioculturelles qui renforcent la consolidation de la démocratie, l'approfondissement de l'État de droit et le respect des droits des femmes et des hommes, des filles et des garçons. Cette politique nationale genre veut bâtir sur les points positifs de la culture Malienne ; Elle veut également éliminer des pratiques et normes sociales et culturelles négatives et discriminatoires vis-à-vis de la fille et de la femme ; la presse malienne commence à dénoncer de nombreux cas de violences qui faisaient l'objet de peu d'attention, notamment les viols, violences domestique, physique, psychologique, rejet/stigmatisation, avec mille quatre cents soixante-huit (1 468) cas de VBG en 2016, à cause de facteurs socio culturels permissifs.

## **V. DEUXIEME PARTIE**

### **COMMENT RENFORCER L'INTEGRATION DU GENRE DANS LE FONCTIONNEMENT DU BUREAU PAYS DU PNUD AU MALI**

Au cours des investigations (enquêtes et interviews), il a été constaté des avancées pertinentes en matière d'intégration du genre dans le fonctionnement du bureau pays, ces avancées se résument ainsi : **La création d'une Equipe Focale Genre et le recrutement d'un Spécialiste Genre.** L'équipe focale genre placée sous la supervision générale du Directeur Pays et dirigée par le Directeur Pays Adjoint / Programme est constituée des membres institutionnels suivants :

1. Représentant(e) Résident(e) ;
2. Responsable des programmes ;
3. Responsable des Operations ;
4. Economiste Principal ;
5. Responsable de l'Unité Environnement et Pauvreté ;
6. Responsable de l'Unité Gouvernance Démocratique ;
7. Le Spécialiste en Genre, assurant le secrétariat de l'EFG ;
8. Responsable de l'Unité SDG Integration/Accelerator Lab ;
9. Responsable de l'unité des Ressources Humaines ;
10. Responsable de l'unité Procurement ;
11. Chargée de la Communication ;
12. Responsable de l'Unité PMSU ;
13. Le Chargé d'apprentissage.

Chaque membre se voit attribuer au moins 5% de son temps aux activités de l'équipe focale genre et prendre part aux activités de l'équipe. L'équipe travaille sous la direction du directeur pays et sous la supervision générale du Représentant Résident. L'équipe se rencontre une fois par mois et/ou selon les besoins et partage les comptes rendus des réunions avec tous les membres. Au cours des réunions d'équipe, le point focal genre au sein de l'équipe focale a la responsabilité de tenir son équipe informée des actions en cours dans le domaine du genre au niveau de l'équipe focale et des contributions attendues de leur unité. Au cours des retraites annuelles, l'équipe focale genre rend compte des actions conduites par l'équipe. Malgré ce dispositif au niveau du bureau pays, il a été constaté une irrégularité dans la fonctionnalité de l'Equipe Focale Genre, et une lenteur dans l'atteinte de ses objectifs. Afin de garantir l'intégration rapide de la problématique du genre dans son fonctionnement interne, le Bureau s'investira dans le renforcement des capacités du personnel, la promotion en interne et l'accroissement de la représentativité des femmes et l'amélioration de l'environnement de travail. Pour y parvenir, PNUD-Mali mettra en place la série de mesures suivantes :

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

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

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

Le PNUD –Mali organisera trois (4) formations sur le genre pendant la période 2019 – 2022 pour renforcer les capacités de son personnel et de ses programmes et projets, en vue de la prise en compte effective du genre dans la formulation et la gestion des programmes/projets.

Ces formations seront axées sur :

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

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

La formation mandataire en genre sera systématisée pour les membres du personnel nouvellement recrutés au cours de leur période d'orientation. Les membres du personnel récemment recrutés devront être dotés des connaissances de base, des compétences, d'un Kit contenant les documents stratégiques du bureau sur le Genre, de l'expérience et de la détermination nécessaires pour œuvrer en prenant systématiquement en compte la problématique hommes-femmes. Le Bureau renforcera son dispositif de suivi et d'évaluation en vue d'apprécier périodiquement le niveau du personnel et de programmer les modules de formation selon les besoins. Un mécanisme de contrôle de la conformité et de la qualité des modules sera également mis en place. Les membres du personnel en charge du suivi et de l'évaluation bénéficieront aussi de formation pour leur permettre de mieux accomplir leurs missions. Le Bureau accordera 10% de son budget formation au genre tel que recommandé par le Gender Equality Seal.

## **V.2. RENFORCEMENT DE LA REPRESENTATIVITE DES FEMMES**

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

#### ❖ **Promotion interne :**

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

#### ❖ **Recrutement :**

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

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

Pour les postes vacants nécessitant des profils nouveaux, la prise en compte des compétences en genre doit être un critère important du choix du membre du personnel à recruter à tous les niveaux du processus (short liste à partir des Curriculum Vitae, test écrit, entretien). Les connaissances en genre pourront être mentionnées comme une compétence requise et indispensable. Ainsi, le PNUD doit-il continuer à encourager la candidature féminine par une diffusion large des appels à candidatures ouvertes et un meilleur ciblage des profils recherchés à travers des différents rosters et canaux (structures de formation, site web de partenaires, Compendium des compétences féminines, Associations de femmes, de jeunes et d'étudiants...) en vue de permettre aux femmes de disposer de l'information et de postuler.

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

### **V. 3. ENGAGEMENT ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SENSIBLE AU GENRE**

L'intégration du genre passe par l'acceptation du concept par le personnel. Pour amener les travailleurs à prendre pleinement en compte la dimension genre, un environnement de travail qui attire et fidélise les meilleurs talents professionnels féminins et masculins sera promu au sein du Bureau pays. Un engagement du Senior Management traduit clairement dans des textes et des actions permettra au personnel de comprendre et de s'appropriier le cadre de travail. L'élaboration d'un Code de conduite Genre soutenu par PNUD Mali et bien visible dans tous les espaces stratégiques du bureau (salle de conférence, salle d'attente, cafétéria, restaurant, bureau des Administrateurs, espace des chauffeurs et gardiens, etc.) va renforcer la

prise de conscience du staff, marquer le changement de cap et convaincre de l'engagement du bureau pays. En outre, le renforcement et la promotion du mécanisme de prévention et de gestion des cas d'harcèlement, d'abus et exploitation sexuels établi par le SNU donneront un plus grand sentiment de confiance et de respect au personnel hommes et femmes à travailler dans un environnement sain. Un algorithme rappelant les voies de recourt pourra être fait et affiché près du code genre. Le renforcement des capacités du Spécialiste en Genre sur la prévention et la gestion de ces violences permettra de mieux orienter le personnel sur la question et d'aider les potentielles victimes. Elle pourra alors jouer le rôle de Peer Support. La promotion de l'égalité des sexes pourrait être étendue dans les processus d'acquisition des biens et des services. Les avis d'appels d'offres devront mentionner l'engagement du PNUD – Mali pour la question de l'égalité des sexes. L'unité en charge des achats devra veiller à la présence de femmes dans ses panels d'évaluation.

#### V.4. GESTION DES CONNAISSANCES ET COMMUNICATION

Le PNUD encourage les bureaux pays à partager et diffuser les connaissances, les expériences, les bonnes pratiques et les enseignements tirés apprises des résultats atteints à travers les différentes plateformes de collaboration, les réseaux d'échange, les foras et les événements organisés par le PNUD aux niveaux national, régional et mondial. Le Bureau poursuivra son engagement à encourager les membres du personnel à partager et contribuer aux discussions sur les questions du genre dans les communautés de pratique et les réseaux sociaux, et de partager tous les résultats, les bonnes pratiques, les différentes productions, politiques et stratégies sur le genre.

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

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

Un suivi régulier des écrits des fonctionnaires et des consultants (hommes et femmes) sera fait à tous les niveaux de responsabilité afin de s'assurer que le langage du personnel est sensible au genre. Ainsi, dans les différents documents (rapports, Termes de Référence, mémorandum etc.), les membres du personnel doivent s'assurer que le langage utilisé est sensible au genre. *Par ailleurs, l'élaboration et la diffusion d'un guide sur un langage sensible au genre auprès du personnel et des partenaires permettra une meilleure appropriation.*



## **V.5. RENFORCEMENT DU MECANISME INSTITUTIONNEL**

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

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

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

### **➤ *Le Renforcement des capacités du Spécialiste en Genre***

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

### **➤ *En ce qui concerne le Gender Marker :***

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

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

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

## **V.6. RENFORCEMENT DU CADRE BUDGETAIRE**

L'un des indicateurs de l'évaluation du Gender Equality Seal est la réalisation de 15% des dépenses programmatiques aux actions de promotion du genre et l'une des recommandations de l'évaluation genre du Bureau est de consacrer 10% du budget à la "formation" aux activités de renforcement des capacités en genre.

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

Mettre en place un mécanisme pour la traçabilité des toutes les actions genre et définir un quota consensuel sur la base des expériences afin de pouvoir renseigner les indicateurs relatifs au volet genre ;

Appliquer la BSG dans la programmation du programme pays va non seulement permettre au PNUD d'être un modèle d'application du concept mais également d'avoir un argumentaire dans la mobilisation des ressources auprès des partenaires financiers ;

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

## **V.7. PARTENARIAT**

### **a. ROLE DE COORDINATION AU SEIN DU SYSTEME DES NATIONS UNIES ET PROGRAMMES CONJOINTS**

Le PNUD Mali est engagé, depuis longtemps à travailler étroitement à l'échelle de tout le système des Nations Unies, notamment avec ONU-Femmes, afin d'aider le pays à réaliser le développement durable. Tel que formulé dans le UNSDCF 2020-2024, une collaboration renforcée appelle les équipes pays des Nations Unies à mener des analyses conjointes des problèmes, renforcer l'efficacité, planifier et mettre en place une programmation conjointe, renforcer les partenariats entre les parties prenantes, notamment avec le secteur privé, et appuyer le financement innovant pour l'égalité des sexes. Des efforts pour améliorer le suivi et l'évaluation conjoints seront également déployés pour renforcer l'apprentissage conjoint. Les domaines fondamentaux 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 l'éradication de la violence sexiste, notamment en s'attaquant aux pratiques néfastes et en changeant les normes sociales, attitudes et comportements discriminatoires.

Le PNUD Mali est activement engagé dans un éventail d'équipes spéciales inter organisations et de mécanismes de coordination, notamment le Groupe Thématique Genre du SNU sur l'égalité des sexes, Groupe Thématique Genre et Autonomisation des femmes, Le Sous-Groupe de Travail de lutte contre les violences faites aux femmes,...Le PNUD offrira également son soutien technique à d'autres institutions des Nations Unies pour qu'elles adaptent le système de classement des activités par degré de contribution à la promotion de l'égalité des sexes et le label égalité des sexes à leur propre utilisation.

Le PNUD Mali travaillera étroitement avec ONU-Femmes, UNFPA et UNICEF 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 plans et stratégies communs. Le PNUD établira des partenariats avec d'autres institutions et programmes des Nations Unies, tels que la MINUSMA, le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), le Bureau de la coordination des affaires humanitaires (OCHA), le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA), ainsi qu'avec les organisations régionales. Le PNUD Mali établira aussi des partenariats avec la Banque mondiale, la Banque Africaine de Développement, l'Union Européenne et d'autres institutions financières internationales.

## **b. PARTENARIAT ETROIT AVEC LES ORGANISATIONS DE LA SOCIETE CIVILE**

Le PNUD Mali œuvrera à tous les niveaux, en partenariat étroit avec les organisations de la société civile, les organisations de femmes, les groupes communautaires, notamment les organisations de personnes handicapées, d'hommes et de garçons, pour faire des progrès en matière d'égalité des sexes et autonomiser les femmes. Le PNUD Mali plaidera en faveur de l'inclusion des défenseurs de l'égalité des sexes et de la parole des femmes à tous les niveaux, afin de réaliser le Programme 2030, et aidera le Mali à mettre en place des espaces et des possibilités pour les organisations de femmes, les réseaux et la société civile dans son ensemble en vue de s'engager efficacement dans la réalisation de l'égalité des sexes et du développement durable.

## **c. PARTENARIAT AVEC LES SECTEURS PRIVES**

Le PNUD Mali travaillera avec des partenaires pour étendre la collaboration avec les secteurs privés, qui est un partenaire fondamental pour faire des progrès en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, grâce à de meilleures pratiques sur le lieu de travail et au travail décent. Ces pratiques engloberont la promotion du leadership et de la participation des femmes, la mise en place de lieux de travail inclusifs, libres de tout harcèlement et qui mettent en œuvre des politiques pour harmoniser les responsabilités rémunérées et non rémunérées des femmes. Ainsi, à travers ses programmes, le PNUD Mali travaillera en étroite collaboration avec ONU-Femmes et l'Organisation internationale du Travail (OIT) pour promouvoir le travail décent, et continuera de placer en priorité les initiatives comme la certification du label égalité des sexes pour inspirer d'exemple au secteur privé.

## **d. PARTENARIAT AVEC LES UNIVERSITES, LES LABORATOIRES D'IDEES ET LES MEDIATS**

Le PNUD collaborera avec le milieu universitaire, les laboratoires d'idées et les médias pour plaider en faveur et soutenir des recherches reposant sur des faits, relatives à l'égalité des sexes, ainsi que le lien fondamental de celle-ci avec la réalisation des objectifs de développement durable, afin de renforcer et distribuer des outils de connaissance du PNUD, d'encourager l'innovation et de suivre les réussites du pays, par le biais d'index existants et nouveaux ainsi que des rapports phares sur le développement humain régionaux et mondiaux du PNUD. Ces partenariats peuvent également donner des renseignements sur la manière dont les nouvelles technologies peuvent contribuer à l'égalité des sexes.

## **VI. TROISIEME PARTIE**

### **ORIENTATIONS STRATEGIQUES : RENFORCEMENT DE L'INTEGRATION DU GENRE DANS LE PROGRAMME DU PNUD AU MALI**

Les interventions du Bureau du PNUD Mali sur l'égalité des sexes pour la période de 2019 à 2022 seront intégrées à travers trois axes stratégiques de coopération avec le gouvernement correspondant aux axes de l'offre programmatique du PNUD au Mali pour la période 2020-2024.

#### **AXE 1. GOUVERNANCE INCLUSIVE ET CONSOLIDATION DE LA PAIX**

Les initiatives qui relèvent de cet axe contribuent aux ODD 5,10,11,16 et appliqueront les solutions de signature 2, 3, 5 et 6 du Plan Stratégique du PNUD. Elles visent la restauration de l'autorité de l'Etat à travers le retour effectif de l'administration au nord du Mali et au centre, le rétablissement des fonctions essentielles de l'Etat et l'accessibilité aux services associés pour tous les citoyens.

##### **Points d'entrées pour intégrer le genre**

☞ Le PNUD Mali appuiera les réformes institutionnelles visant le renforcement de l'Etat de droit à travers un accès équitable des femmes, filles, hommes et garçons à la justice. Il s'agit, pour le PNUD, de mettre l'accent sur la lutte contre l'impunité des violences sexuelles par le renforcement de la chaîne pénale et la protection des Droits de l'Homme y compris la prise en charge holistique des cas de VBG. Les actions visant l'appui à la Réforme du Secteur de la Sécurité (RSS) et au processus de Désarmement, Démobilisation, et Réintégration (DDR) seront poursuivies en vue d'une meilleure stabilisation du nord et du centre tout en mettant l'accent sur les rôles des femmes et filles à différents niveaux.

☞ Le Bureau soutiendra l'institutionnalisation d'une gouvernance sensible aux questions de genre et l'établissement d'institutions plus fortes où les femmes et les hommes jouent équitablement les mêmes rôles et responsabilités. Le Programme fournira un appui technique en vue de créer ou de renforcer des mécanismes de promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans les processus de gouvernance. Il contribuera à améliorer les cadres/politiques qui favorisent l'égalité des genres et encouragent une budgétisation sensible au genre.

☞ Le PNUD-Mali renforcera sa collaboration à cet effet avec ses partenaires nationaux, comme le ministère en charge de la promotion de la femme & de l'enfant, ministère des finances et de l'économie pour appuyer des approches qui réduisent ou éliminent les obstacles, souvent invisibles, à l'autonomisation économique des femmes, le ministère de la décentralisation, ... Le Bureau appuiera également la collecte et l'utilisation de bases de données robustes ventilées par genre, et de statistiques sur les inégalités hommes-femmes en tant qu'outil indispensable de planification. Le Programme accordera une attention particulière au renforcement des capacités de planification et de suivi-évaluation des politiques de développement prenant en compte la dimension le genre.

☞ A travers son appui à la société civile, notamment les organisations féminines, et d'autres partenaires, le Bureau œuvrera pour faire valoir les droits constitutionnels des femmes, en favorisant la participation et une meilleure représentation des femmes aux processus décisionnels. A travers son appui à la réforme du secteur de la sécurité, le Bureau appuiera aussi les efforts nationaux visant à renforcer l'accès des femmes à la justice. Le Programme s'attachera en outre à promouvoir les réformes de la justice visant à protéger et à faire valoir les droits des femmes, et réduisant la violence à caractère sexiste.

☞ Le PNUD Mali continuera à appuyer par ailleurs les processus de justice de transition et de cohésion sociale qui faciliteront la réconciliation et instaureront une culture de responsabilité et de respect, en particulier en ce qui concerne les droits et les revendications des femmes. Les besoins de réparation et de justice des victimes seront au centre de ces efforts, qui contribueront également à la consolidation de la paix et au renforcement des actions de développement., surtout accompagner la mise en œuvre du plan d'action 1325 et veiller à la participation et à la représentation significative des femmes dans les structures de prévention de conflit, de médiation, de construction de la paix et de lutte contre l'extrémisme violent.

☞ Le PNUD Mali soutiendra les partenaires dans la promotion du rôle des femmes et des organisations de femmes dans la consolidation de la paix et la lutte contre l'extrémisme violent ainsi que sa prévention, et assurer que les politiques et plans pour prévenir l'extrémisme violent abordent la problématique femmes-hommes dans l'idéologie extrémiste et reconnaissent les rôles, forces et connaissances que les femmes apportent à leur conception et mise en œuvre. Il travaillera sur les questions spécifiques pour lever les obstacles, notamment les obstacles juridiques, à la participation des femmes au sein des secteurs traditionnellement dominés par les hommes et soutenir les partenaires dans la mise en œuvre de résolutions du Conseil de sécurité sur les femmes, la paix et la sécurité et sur les jeunes, la paix et la sécurité, et favoriser la participation des femmes, notamment des jeunes femmes, aux forums de prises de décisions lors des conflits et après les conflits, notamment la médiation lors des conflits, les négociations, la consolidation de la paix et les mécanismes servant à établir un consensus et à réduire les tensions sociales.

## **AXE 2. CROISSANCE INCLUSIVE ET DEVELOPPEMENT DU SECTEUR PRIVE**

Les initiatives relevant de cette priorité sont alignées sur les objectifs de développement durable 1, 2, 5, 7, 8, 10, 13, 15 et les solutions de signature du PNUD 1, 3, 5 et 6. Elles visent à soutenir le Mali dans une transformation structurelle de l'économie basée sur la diversification et le développement des chaînes de valeur afin de générer une croissance économique inclusive, créatrice d'emplois et réduisant la pauvreté. Le partenariat avec les départements ministériels (Affaires étrangères, Economie et Finances, Environnement) et les institutions publiques (Agences de promotion des investissements et des exportations) sera renforcé autour de la mise en œuvre du Programme 2030 sur les ODD.

### **Points d'entrées pour intégrer le genre**

☞ Le PNUD Mali renforcera son partenariat et collaboration avec les secteurs privés, qui est un partenaire fondamental pour faire des progrès en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, grâce à de meilleures pratiques sur le lieu de travail et au travail décent. Ces pratiques engloberont la promotion du leadership et de la participation des femmes, la mise en place de lieux de travail inclusifs, libres de tout harcèlement et qui mettent en œuvre des politiques pour harmoniser les responsabilités rémunérées et non rémunérées des femmes. Ainsi, à travers ses programmes, le PNUD Mali travaillera en étroite

collaboration avec ONU-Femmes et l'Organisation internationale du Travail (OIT) pour promouvoir le travail décent, et continuera de placer en priorité les initiatives comme la certification du label égalité des sexes pour inspirer d'exemple au secteur privé

☞ En outre, une collaboration plus étroite avec les organisations d'employeurs, chambres de commerce des femmes, banques commerciales gérées par les femmes, organisations philanthropiques et les organisations de jeunesse filles (ex : Youth Connekt, Fondation Tony Elumelu) qui s'articulent autour du développement de l'esprit d'entreprise sera renforcé. A ce niveau, le Bureau continuera à favoriser la participation équitable des hommes et des femmes en tant que bénéficiaires des programmes de développement, de création d'emplois, de fourniture de services de première ligne et de réintégration après les conflits.

☞ Le programme s'attachera particulièrement à accroître l'accès des femmes à des moyens de subsistance et des outils de production durable, à la formation professionnelle, à la micro - finance inclusive et au soutien à l'entrepreneuriat. Le Bureau renforcera la participation des femmes au processus de prise de décisions sur l'adaptation au changement climatique, l'atténuation de leurs effets et la réduction des risques liés aux catastrophes. L'accent sera mis sur le renforcement des capacités des organisations féminines et leur implication dans les processus de formulation et la mise en œuvre des politiques et stratégies nationales. Les capacités des institutions nationales impliquées seront renforcées pour prendre en compte systématiquement de la problématique hommes-femmes dans les politiques du secteur.

### **AXE 3. DURABILITE ENVIRONNEMENTALE ET RESILIENCE AUX EFFETS NEFASTES DES CHANGEMENTS CLIMATIQUES**

Les initiatives qui relèvent de ce résultat 3 sont alignées sur les objectifs de développement durable 1, 2, 5, 10, 12, 13, 15 et les solutions de signature du PNUD 1, 3, 4, et 5. Elles visent à développer les capacités des femmes et des filles en matière de prévention et de gestion durable des ressources naturelles et les changements climatiques. Le partenariat avec les départements ministériels (Economie et finances ; Environnement) et Institutions publiques (Agence pour l'Environnement et le Développement Durable) sera renforcé avec un accent particulier sur le secteur privé et la mise en œuvre des ODD. La collaboration avec les partenaires Techniques et financiers (Banque Mondiale, GEF) ainsi qu'avec les bilatéraux sur le développement durable sera poursuivie.

#### **Points d'entrées pour intégrer le genre**

☞ Le PNUD Mali mettra la priorité sur l'importance cruciale de la participation et du leadership des femmes dans toutes les formes de prises de décisions visant à atténuer les impacts des changements climatiques sur la vie des femmes et filles, notamment au sein des organes constitutionnels de l'administration politique du climat et la réduction des risques et prévention des catastrophes.

☞ Il s'assurera que les conséquences des changements climatiques qui exacerbent la pauvreté et qui touchent en particulier les femmes et les filles en particulier sont adressées par des mesures appropriées et des solutions communautaires participatives. Il assurera un soutien indéfectible au Mali pour qu'il puisse intégrer l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans la mise en œuvre du Programme 2030, l'Accord de Paris sur les changements climatiques et d'autres instruments internationaux convenus, ainsi que dans la planification du

développement régional, national et local visant à lutter contre les effets néfastes de changement climatique.

☞ Le Bureau soutiendra le Mali dans la préparation aux chocs, aux crises et au relèvement en régularisant le statut foncier et les documents juridiques, notamment les documents d'identité, ainsi qu'identifier et donner aux femmes et aux hommes un accès équitable aux régimes d'assurance. Il assurera que les évaluations des besoins après les catastrophes et pour la consolidation de la paix ainsi que la planification du relèvement tiennent compte de la problématique femmes-hommes, répondent aux besoins des hommes et des femmes, en particulier dans des domaines du dérèglement du climat.

### **VI.1. PREVENIR ET REpondre AUX VIOLENCES SEXUELLES, VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE ET PRATIQUES NEFASTES DISCRIMINATOIRES FAITES AUX FEMMES ET AUX FILLES.**

Les violences basées sur genre (VBG) et pratiques néfastes faites aux femmes et aux filles, qui survient sur toute l'étendue du Mali et qui touche surtout les femmes et les filles, est une violation sévère des droits et libertés fondamentaux les plus essentiels ; elle a à la fois des répercussions significatives en matière de santé et d'économie pour les survivants et leur famille, et des répercussions économiques pour les communautés du Mali.

#### **Points d'entrées pour intégrer le genre**

☞ Le PNUD Mali attirera l'attention sur les liens essentiels entre la violence basée sur le genre, les pratiques néfastes et discriminations croisées et la réalisation des objectifs de développement durable tels que l'objectif 1 sur l'éradication de la pauvreté, l'objectif 3 sur la bonne santé et le bien-être, l'objectif 10 sur les inégalités réduites et l'objectif 16 sur la promotion de sociétés pacifiques et inclusives, en offrant un accès à la justice pour tous et en bâtissant des institutions inclusives.

☞ Il appuiera les autorités nationales lors de la planification d'initiatives multisectorielles à travers l'initiative Spotlight pour aborder et réduire ce fléau, et collaborera étroitement avec les partenaires nationaux sur les cadres juridiques et politiques, de même que soutenir les capacités nationales en vue de la prévention des VBG et l'éradication de l'impunité des auteurs, mais également pour assurer l'accès à la justice et la protection des femmes et des filles, en particulier celles en proie à des formes multiples et interreliées de discrimination, comme les personnes handicapées. Les initiatives phares comprennent l'Initiative Spotlight pour éliminer la violence à l'égard des femmes et des filles des Nations Unies et de l'Union européenne sera mise en exergue.

## VI. 2. APPROCHES TECHNIQUES ET OPERATIONNELLES :

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

### a. CONFORMITE DU PNUD MALI A LA SOLUTION TYPE 6 VISANT A PROMOUVOIR L'EGALITE FEMMES-HOMMES ET L'AUTONOMISATION DES FEMMES ET DES FILLES AU MALI.

Bien que le PNUD soit engagé à promouvoir l'égalité des sexes et intégrer la problématique femmes-hommes dans l'ensemble de son travail, la solution type no 6 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 en vue du développement durable.

**Les domaines prioritaires pour le Mali sont les suivants :**

☞ **Éliminer les obstacles structurels à l'autonomisation économique des femmes, notamment le poids disproportionné, pour les femmes, des prestations de soin non rémunérées :** Des mesures actives sont nécessaires pour aborder de manière globale les obstacles structurels et les pratiques discriminatoires envers les femmes, qui privent celles-ci de droits socioéconomiques, limitent leurs possibilités économiques, sociales et politiques, et affaiblissent leur résilience face à toutes les formes de choc. Elles exigeront de traiter du poids disproportionné, pour les femmes, des prestations de soin non rémunérées, notamment en engageant les hommes dans ces prestations ; de garantir des droits égaux entre les femmes et les hommes à la propriété, au crédit, à la terre et aux ressources naturelles, au travail décent, ainsi que l'accès équitable aux services de base, notamment les services de santé sexuelle et procréative.

☞ **Prévenir et répondre aux violences basées sur le genre et les pratiques discriminatoires faites aux femmes :** Il est important que le PNUD collabore étroitement avec le Gouvernement sur les aspects concernant les cadres juridiques, renforce les capacités des mouvements féminins et un partenariat renforcé avec les agences du Système des Nations Unies, en particulier ONU-Femmes, FNUAP, UNICEF et le secteur privé à travers l'Initiative conjointe « Spotlight » visant à éliminer toutes les sortes des violences à l'égard des femmes et des filles au Mali.

☞ **Promouvoir la participation et le leadership des femmes dans toutes les formes de prises de décisions :** La présente priorité attire l'attention sur l'importance cruciale de la participation et du leadership des femmes dans toutes les formes de prises de décisions, notamment au sein des organes constitutionnels de l'administration politique, de l'administration publique, du système judiciaire, du secteur privé, ainsi que des forums locaux, régionaux et mondiaux sur la lutte contre les changements climatiques, la réduction des risques de catastrophe, le désarmement, la prévention des conflits, la consolidation de la paix et le relèvement après la crise. Le PNUD soutiendra à cette fin les partenaires nationaux dans l'adoption et la mise en œuvre de réformes juridiques et politiques pour assurer la



participation des femmes aux prises de décisions, et mettra en place des initiatives pour développer les capacités de participation et de direction des femmes.

☞ **Renforcer les stratégies tenant compte de la problématique femmes-hommes dans la prévention, la préparation, la préparation aux crises (conflits et catastrophes) et le relèvement** : Tandis que les crises, du fait de conflits ou de catastrophes, peuvent toucher n'importe qui, les femmes et les filles sont souvent disproportionnellement touchées du fait de leur situation relativement désavantageuse, de leurs obligations et responsabilités sociales distinctes, et de la grande prévalence des violences sexistes. Parallèlement, lors des crises et après celles-ci, les femmes sont souvent en ligne de front, et jouent un rôle essentiel pour garantir le bien-être et la résilience de leur famille et communauté. L'expression « **reconstruire en mieux** » signifie assurer que l'égalité des sexes et la participation des femmes sont intégrées dans la prévention, la préparation aux crises et le relèvement à un stade précoce. Les initiatives de relèvement et de stabilisation appuyées par le PNUD Mali seront conçues pour créer des possibilités, pour les femmes et les filles, de contribuer et participer à des modes de subsistance durables ainsi qu'améliorer leur statut socioéconomique. Le PNUD Mali collaborera avec d'autres institutions des Nations Unies, organisations régionales et partenaires de la société civile, afin d'assurer que la voix des femmes et leurs expériences sont prises en compte dans les initiatives pour prévenir les chocs et les catastrophes.

## **b. OPERATIONNALISATION DE L'ENGAGEMENT A PROMOUVOIR LE GENRE**

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

## **c. GENERALISATION DE L'ANALYSE GENRE DANS LES PROGRAMMES ET PROJETS**

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

Une analyse genre devrait également identifier les obstacles à la participation des femmes aux programmes et pouvant découler des rapports inégalitaires. Pour atteindre les objectifs d'égalité entre les sexes, il faut agir sur les causes des inégalités. Une participation significative des femmes et des hommes dans le développement est essentielle pour atteindre les objectifs d'égalité entre les sexes et le développement humain. Il arrive souvent que la participation des femmes soit confondue avec l'augmentation du nombre de femmes en tant que bénéficiaires : cela ne garantira pas nécessairement une réelle participation des femmes en tant que décideurs et gestionnaires.

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

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

#### **d. RENFORCEMENT DU MECANISME DE SUIVI**

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

Les Comités de pilotage des projets, les revues annuelles du programme du PNUD et la revue annuelle conjointe de l'UNDAF serviront des espaces appropriées pour voir le progrès réalisé dans l'atteinte des résultats prévus. Nous allons continuer à veiller à la prise en compte du genre dans les différentes évaluations planifiées dès l'élaboration des termes de référence, la méthodologie de l'évaluation, la composition de l'équipe d'évaluation et le contenu du rapport d'évaluation. Les revues trimestrielles et annuelles sont des opportunités d'évaluation de la portée du genre dans les interventions du PNUD. Les différents rapports mandataires du PNUD tels que le ROAR, Gender Steering and Implementation Committee (GISC), le rapport annuel du bureau seront des cadres pour rendre compte des résultats transformationnels atteints par le Bureau pour la promotion de l'égalité du genre et l'autonomisation de la femme au Mali. Le renforcement du cadre de collaboration avec les partenaires nationaux et les agences spécialisées en genre sera aussi une priorité. Le PNUD s'engagera avec les agences sœurs spécialisées à soutenir le ministère en charge de la promotion de la femme dans le développement d'outils et le renforcement des capacités en suivi et évaluation intégrant le genre. Au sein du bureau, l'Equipe Focale Genre s'investira aussi dans le développement de compétences des membres du personnel et cordonnera le suivi et l'évaluation de la mise en

œuvre de la stratégie. Sous le leadership du Point Focale Genre, des rapports annuels de revue de la mise œuvre de la stratégie sur l'égalité des sexes seront préparés à l'intention de la direction, indiquant les progrès réalisés dans l'atteinte des résultats de développement et en matière d'évolution de la parité des sexes, ainsi que les données relatives à l'indicateur de l'égalité des sexes (Gender marker). Le Bureau effectuera aussi une évaluation finale indépendante de la mise en œuvre de sa stratégie pour la promotion de l'égalité des sexes.

## VII. CONCLUSION ET PERSPECTIVES

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 vient donc confirmer la volonté du bureau du Mali à 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 sein de notre bureau, qu'au niveau national. L'engagement du bureau s'est concrétisé par son inscription dans le processus du « Gender Equality Seal » en 2018, 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 entend miser sur le développement des compétences de son personnel, le renforcement de la représentativité des femmes au sein du bureau et l'amélioration de l'environnement du travail « sensible au genre ». Au niveau de ses interventions, le bureau va oeuvrer pour le renforcement de l'intégration du genre dans le cycle de vie des programmes et des projets, et pour un partenariat plus étroit avec les acteurs clés nationaux et les partenaires du Système des Nations Unies pour, ensemble, faire face à ce défi du développement qu'est l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ; défi que le Gouvernement du Mali s'est engagé fermement à relever.

Cette stratégie repose sur l'institutionnalisation des organes chargés de la mise en œuvre et du suivi de l'intégration genre dans le fonctionnement du bureau, c'est-à-dire la pérennisation de l'Equipe Focale Genre (EFG) et du Point Focal Genre constitue une condition sine qua none pour certifier le Bureau Pays en matière de genre ; le développement des outils de communication interne ; affiches significatives genre dans les lieux de rencontre, articles sur les cas de réussite, etc. ; **La conviction partagée par l'ensemble du personnel : pour arriver à l'autonomisation des femmes, il faut changer les comportements, lutter contre les stéréotypes et aider à avoir une perception différente du rôle des femmes.** La participation des femmes à la vie économique, politique et sociale et l'accroissement de leurs capacités sont essentiels pour renforcer leurs droits et influencer le développement. Elles sont donc les premières responsables de leur autonomisation, qui passe par leur implication politique et civique ; Le Bureau PNUD-Mali, à travers les journées portes ouvertes de visites/échanges, sensibilisera les femmes et les orientera vers des innovations techniques et technologiques porteuses espoirs pour les rendre économiquement autonomes ; elles seront ainsi l'égal des hommes sur les marchés du travail et des produits & services.

## VIII. PLAN D'ACTION DE LA STRATEGIE GENRE 2019 - 2022

RESULTATS	ACTIVITES	Calendrier				Budget (USD)	Responsables
		2019	2020	2021	2022		
<b>Institutionnalisation du genre dans les mécanismes de fonctionnement du bureau</b>	<b>Consolidation d'un environnement de travail sensible au genre</b>						
	Mettre en place le Kit-Gender (Kit Bienvenu) au bénéfice des nouveaux collègues.	X	X	X	X	00	<b>Spécialiste en Genre</b> ; Equipe Focale Genre (EFG),
	Intégrer le genre dans la stratégie et les outils de communication (site web, rapports, supports de sensibilisation etc.)	X	X	X	X	00	<b>Chargée de Communication</b> , EFG, Spécialiste en Genre
	Produire un guide/brochure sur le langage/communication sensible au genre	X				5.000	<b>Chargée de Communication</b> EFG, Spécialiste en Genre
	Diffuser le guide sur langage sensible au genre au personnel du PNUD (Aux coordinateur(trice)s des projets, et partenaires nationaux)	X	X	X	X	00	<b>Learning Manager</b> , Chargée de Comm. EFG, Spécialiste en Genre
	Intégrer le genre dans le processus d'acquisition des biens et des services, les avis d'appels d'offres et ses évaluations.	X	X	X	X	00	<b>Procurement Manager</b> , Spécialiste en Genre, EFG
	Intégrer le genre dans les rapports et documents stratégiques du bureau	X	X	X	X	00	<b>Spécialiste en Genre</b> Chargé(e) des programmes, EFG.
	S'assurer que le PNUD participe, organise et lead les campagnes de plaidoyer et de promotion des droits des femmes (JIF, 16 jours d'activisme, Journée de la jeune fille...)	X	X	X	X	40.000	<b>Spécialiste en Genre</b> , <b>Chargée de Comm.</b> , EFG.
	Mettre en place un comité et/ou deux points focaux chargé(e) de prévenir et lutter contre les abus et harcèlements sexuels au sein du bureau	X				00	<b>Senior Management</b>

Assurer le renforcement des capacités des points focaux chargé(e) de prévenir et lutter contre les abus et harcèlements sexuels au sein du bureau	X	X	X	X	20.000	Senior Management Learning Manager.
Elaborer et diffuser la politique de prévention et de lutte contre les abus et harcèlements sexuels et des violences sexuelles au sein du bureau	X	X	X	X	00	Points Focaux Chargé (e) de prévenir et lutter contre les abus et harcèlements, Learning Manager
Elaborer et diffuser la politique Work-Life Balance et mettre en place les mécanismes d'accès et de bénéfice des heures flexibles de travail.	X	X	X	X	00	RH Manager, Spécialiste en Genre, EFG
<b>Renforcement du mécanisme institutionnel</b>						
Renforcer les capacités des membres de l'Equipe Focale Genre et du Spécialiste en Genre à travers les formations spécialisées sur le genre et le Gender Seal Equality	X	X	X	X	20.000	Senior Management, Equipe Focale Genre Spécialiste en Genre
Suivre la mise en œuvre de la stratégie Genre du bureau et exécuter les revues stratégiques selon les contextes en cas de besoin	X	X	X	X	00	Spécialiste en Genre
Renforcer la prise en compte du Gender Marker dans tous les programmes et projet du bureau en s'assurant que tous les projets sont au moins GEN2 et que la majorité GEN3	X	X	X	X	00	Chargé(e)s des Programmes, Senior Management, EFG, Spécialiste en Genre
Intégrer le genre dans les évaluations des besoins, la conception de notes conceptuelles, l'élaboration des PRO-DOC...	X	X	X	X	00	Chargé(e)s des Programmes, EFG, Spécialiste en Genre
Mener une évaluation à mi-parcours de la Stratégie genre du bureau		X			15.000	Spécialiste en Genre, Consultant, EFG, Senior Management
<b>Développement des compétences du personnel en faveur de l'égalité des sexes</b>						
Suivre l'exécution des formations mandataires sur le genre et la prévention contre les abus et harcèlements sexuels.	X	X	X	X	00	Learning Manager. Spécialiste en Genre ;

							RH.
	Organiser au moins une formation annuelle sur Genre l'autonomisation des femmes et filles dans le contexte Malien au bénéfice du personnel	X	X	X	X	40.000	Senior Management, Spécialiste en Genre, EFG, Conseillère Principale-RSCA, Consultant.
	Organiser des séances de briefing sur le genre et sur la prévention du harcèlement sexuel, les VBG (contexte Malien) et octrois des Kit-Genre aux nouveaux collègues	X	X	X	X	2.000	Spécialiste en Genre, Learning Manager
	Mettre en place des directives, questionnaires et autres outils pour faciliter l'intégration du genre dans les processus de recrutement.	X				00	Spécialiste en Genre, RH, Senior Management, EFG
	<b>Renforcement du cadre budgétaire et opérationnalisation de l'engagement à promouvoir le Genre dans les programmes</b>						
<b>Intégration du genre dans les programmes et projets</b>	Définir les outils de traçabilité financière pour la prise en compte du genre dans les programmes et intégrer le Genre dans les stratégies de mobilisation de ressources du bureau	X	X	X	X	00	Finance Manager, Spécialiste en Genre, EFG, Chargés des programmes, Opération, avec l'appui du RSCA
	Exécuter des analyses genre dans les projets, appuyer la collecte, l'analyse et la ventilation de données désagrégées par sexe (suivi des activités des projet, visites de terrain)	X	X	X	X	15.000	Spécialiste en Genre, Chargés des Programmes.
	Elaborer, mettre en place les outils d'intégration du genre dans les programmes et projets (Identification, formulation, planification, S&E)	X	X	X	X	00	Spécialiste en Genre, PMSU Manager, Chargés des Programmes.
	Mener la revue genre du portefeuille du bureau	X				10.000	Spécialiste en Genre Consultant, Chargés des programmes, EFG
	<b>Développement des partenariats stratégiques et du plaidoyer en faveur de l'égalité des sexes</b>						

	Renforcer le cadre de partenariat entre le PNUD et les autres acteurs (SNU, Gouv. Coopérations, Secteur Public, Privé, Non gouvernementale etc.)	X	X	X	X	00	<b>Senior Management,</b> Spécialiste en Genre, EFG, Chargés des programmes
	Appuyer techniquement et financièrement le Gouvernement dans l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie nationale de lutte contre les VBG, et la budgétisation sensible au genre et toute autres initiatives visant à promouvoir les droits des femmes et filles	X	X	X	X	40.000	<b>Senior Management,</b> Spécialiste en Genre, EFG, Chargés des programmes
	Appuyer techniquement et financièrement le Gouvernement et les organisations/réseaux des femmes pour une meilleure participation des femmes dans les processus électoraux		X	X	X	40.000	<b>Senior Management,</b> Spécialiste en Genre, EFG, Chargés des programmes
	Evaluer la stratégie Genre du bureau (Exécuter une retraite de l'équipe Focale Genre afin de tirer les leçons apprises, les bonnes pratiques et défis pour la mise en œuvre de la stratégie genre du bureau)				X	16.500	<b>Senior Management,</b> <b>Spécialiste en Genre,</b> EFG, Chargés des programmes, Consultant.
	<b>Montant Budgétaire Total (USD)</b>					<b>263. 500</b>	
	<b>Montant du budget affecté au renforcement des capacités en genre</b>					<b>103. 500</b>	
	<b>Budget affecté au Gender Equality Seal (Allocations RAC 2019)</b>					<b>75.000</b>	

## VIII. ANNEXES.

### ANNEXE 1 : REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1. Programme des Nations Unies pour le développement, *Document de Programme pour le Pays* (CPD 2015 – 2019, et 2020-2024) ;
2. *Plan d'Action Gender Equality Seal*, 2016 – 2018, PNUD-Mali;
3. PNUD Mali, *Mémoire Interne sur le Genre*, 2017-2018 ;
4. Bureau PNUD du Mali, *POPP à Jour*, 2017 ;
5. Gender Equality Seal, *Standards and Benchmarks, Mali Country Office* (2015): Focal Point Mme Fatimata Traoré OSSADE;
6. Répertoire National des organisations de la société civile féminine du Mali, sept. 2004 ;
7. Nations Unies au Mali, *Stratégie Genre du Système des Nations Unies*, Octobre 2016 ;
8. Equipe Focale Genre du PNUD Mali, *P.V. des différentes Réunion*, 2017 ;
9. Plan Cadre intégré des Nations Unies pour l'aide au développement au Mali, 2015-2019 ;
10. Système des Nations Unies au Mali, *Troisième Rapport de suivi de la mise en œuvre des Objectifs du Millénaire pour le Développement au Mali*, Décembre 2015 ;
11. République du Mali, *Guide de planification et de Budgétisation Sensible au Genre (PBSG) au niveau décentralisé au Mali*, 2011 ;
12. Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille du Mali, *Politique Nationale Genre du Mali*, 2011 ;
13. ONUFEMMES, *Différentes sessions de la Commission de la condition de la femme* ; NY, 2016-2017 ;
14. Programme des Nations Unies pour le développement, *Plan stratégique du PNUD pour la période 2018-2021* ;
15. Nations Unies au Mali, *Plan cadre intégré des Nations Unies pour l'aide au développement au Mali, UNDAF+ 2015–2019* ;
16. Ministère de l'Enseignement Supérieur et de La Recherche Scientifique, *Suivi des Indicateurs de l'enseignement fondamental De 2011-2015*, Avril 2015 ;
17. République du Mali, *Ministère de L'emploi, de la Formation Professionnelle et de la Jeunesse et de la Construction Citoyenne*, 2017
18. UNCT Mali, *CEDAW Report*, Octobre 2015 ;
19. République du Mali, *Cadre Stratégique Pour La Relance Economique Et Le Développement Durable Du Mali (CREDD)*, 2016-2018 ;
20. République du Mali, *Cellule Technique Du Cadre Stratégique De Lutte Contre La Pauvreté*,
21. République du Mali, *CT-CSLP. Ministère De L'Economie Et Des Finances du Mali*, 2016-2017 ;
22. République du Mali, *Ministère De L'Economie Et des Finances*, 2017 ;
23. République du Mali, *Dispositif de Suivi-Evaluation, CSCRP*, 2016-2018, *Rapport Provisoire* (Version Du 14 Décembre 2015) ;
24. République du Mali, *Politique Nationale De L'emploi Du Mali*, Ministère De l'emploi Et De La Formation Professionnelle, *Secrétariat General*, Mai 2014 ;
25. République du Mali, *Bulletin Statistique 2014*, La Femme et l'Enfant en Chiffres, Ministère de la Femme, de l'Enfant et de la Famille, UNICEF 2015-2017 ;



26. République du Mali, *Document De Politique De Développement De L'artisanat au Mali*, Situation du Secteur, Stratégie de Développement et Plan D'action 2009-2013.
27. ONUFEMMES, Corporate Evaluation of UN-Women's Contribution to UN-System Coordination on Gender Equality and the Empowerment of Women, 2017;
28. République du Mali, *Mali Case Study-Draft*, Novembre 2015 ;
29. Universally- Canada November 2015;
30. Réunion conjointe 2014 des Conseils d'administration du PNUD, du FNUAP, de l'UNOPS, de l'UNICEF, d'ONU Femmes et du PAM, *Norme de performance sur l'intégration d'une perspective de genre aux Plans stratégiques 2014 2017* ;
31. République du Maroc, *Stratégie d'égalité du genre*, 2014 PNUD Maroc ;
32. République Démocratique du Congo, *Stratégie d'intégration du genre et Autonomisation de la Femme*, 2014 – 2017 ;
33. Programme des Nations Unies pour le développement, *Stratégie du PNUD Pour la Promotion de L'égalité des sexes*, 2014-2017, PNUD, 2014 ;
34. Programme des Nations Unies pour le développement, *Rapport sur le Développement humain*, 2014 PNUD ;
35. Programme des Nations Unies pour le développement, *Gender Equality Seal Standards and Benchmarks, 2017*
36. Global Water Partnership, *La gestion intégrée des ressources en eau*, Stockholm, 2000
37. Programme des Nations Unies pour le développement, *GUIDANCE NOTE UNDP, Gender Marker, Tracking Gender-Related Investments and Expenditures in ATLAS* ;
38. République du Mali, *Profil du genre pays, 2011* ;
39. BAD, *Département de l'Assurance Qualité et des Résultats Division du Genre et du Développement social*, 2015.

## ANNEXE 2.

### LES CONCEPTS LIÉS AU GENRE ET AU GENDER EQUALITY SEAL

#### *Le concept genre*

Les spécialistes des sciences sociales et ceux du développement utilisent deux termes distincts pour marquer, entre hommes et femmes, les différences déterminées biologiquement et celles construites socialement. Il s'agit dans le premier cas du mot « sexe », dans le second cas du vocable « genre ». Même si les deux termes sont liés aux différences entre les hommes et les femmes, les notions de « sexe » et de « genre » ont des connotations distinctes.

#### *Différentiation entre genre et sexe*

**Notion de sexe :** on entend par « sexe » les différences biologiques entre femmes et hommes. Ces différences ont généralement un caractère permanent et universel.

**Notion de genre :** le « genre » se réfère aux rôles et responsabilités des femmes et des hommes dans la société. Ces rôles et responsabilités sont construits par la société, au sein d'une culture ou dans un espace donné.

**Les rôles de genre subissent** l'influence des perceptions et attentes découlant de facteurs culturels, politiques, écologiques, économiques, sociaux et religieux, des coutumes, des lois, de la classe sociale, de l'ethnie et des préjugés individuels ou institutionnels

### ***L'approche Genre et Développement : un outil de transformation sociale***

L'approche de genre vise l'égalité des droits et son application dans les faits eu égard aux opportunités d'accès et de contrôle des ressources par les femmes et les hommes. Ceci inclut l'égalité entre les sexes dans le domaine de la participation décisionnelle et politique, ainsi que la valorisation et la reconnaissance sociale et économique des rôles et contributions des deux sexes dans les sphères privée et publique.

L'approche Genre et Développement, en visant ***une société plus juste et plus égalitaire***, privilégie un développement centré sur l'humain, des relations égalitaires entre les femmes et les hommes et un développement durable et solidaire.

L'atteinte de ces objectifs passe obligatoirement par l'éradication des préjugés et des stéréotypes sexistes qui constituent autant de barrières à l'égalité et par une redéfinition des rôles « traditionnellement » attribués aux femmes et aux hommes dans la société. L'approche de genre appliquée aux actions de développement permet une participation plus égalitaire et une allocation des ressources entre femmes et hommes qui contribuent à réduire les écarts initiaux et les facteurs d'exclusion sociale. La mise en œuvre de l'approche de genre est une condition de l'efficacité et de la viabilité des actions de développement, mais son objectif de transformation sociale va bien au-delà d'un simple utilitarisme économique. Elle permet l'accès à ***l'empowerment*** qui signifie émancipation, renforcement des capacités, autonomie, prise de pouvoir".

L'on peut retenir que l'approche Genre et Développement implique que l'on aborde les questions/problèmes des femmes en faisant la différence entre les particularités sexuelles biologiques et les rôles sociaux de sexe, qui sont socialement et historiquement construits. Elle se fonde sur le principe d'égalité entre les sexes. C'est une approche transversale, ce qui indique qu'elle s'applique dans toutes les phases et à tous les niveaux d'une politique, d'un programme, d'une organisation ou d'un projet.

### ***Le Gender Equality Seal (GES), Label égalité des sexes du PNUD***

Est un processus interne de certification de l'organisation qui mesure le niveau d'engagement et de prise en compte de l'égalité des genres aussi bien dans les processus internes (opérationnels) qu'externes (programmatiques). Le GES s'applique en interne dans les processus opérationnels (ex : les recrutements, les évaluations des performances, Procurement, etc) et à l'externe au niveau programmatique (intégration du genre dans les programmes et projets, communication-langage sensible, ect). Lorsqu'un bureau s'enrôle, elle poursuit comme mandat d'œuvrer à l'amélioration de la qualité programmatique en matière de l'égalité des sexes. Les unités et clusters mettent en œuvre des lignes de base, des stratégies, à combler les écarts entre les disparités, à documenter les innovations et à démontrer l'impact de succès sur l'égalité des sexes. Le bureau peut être certifié selon le niveau de réalisation en matière d'égalité des sexes. Le GES offre au bureau trois niveaux de certification :

- 1.Niveau-1. Bronze ;***
- 2.Niveau-2. Argent ;***
- 3.Niveau-3. Or.***

### ***Historique du label de l'égalité des sexes du PNUD***

Le label égalité des sexes du PNUD incite les bureaux de pays à intégrer l'égalité des sexes dans tous les aspects de leur travail en matière de développement. Lancé en 2011, le label égalité des sexes sert de programme de certification et de plateforme d'apprentissage visant à soutenir les bureaux de pays et les unités dans la lutte contre les disparités, la documentation et du partage de l'innovation et du savoir, et le progrès en vue d'un changement organisation-

nel pour l'égalité des sexes. Depuis 2011, plus de 50 bureaux de pays ont reçu une certification bronze, argent ou or. Au cours de la période du plan stratégique, 2018-2021, le PNUD élargira la portée du label égalité des sexes afin de faire en sorte que davantage de bureaux de pays bénéficient d'un renforcement des capacités et d'un changement organisationnel en vue de l'égalité des sexes.

### ***Processus GES au sein du PNUD Mali***

Depuis, le PNUD Mali a pris l'engagement ferme de s'enrôler pleinement dans le processus de certification du bureau, dans le cadre du Gender Equality Seal, une Initiative du Programme des Nations Unies pour le développement visant à renforcer la prise en compte l'équité du genre dans ses différentes interventions aussi bien au niveau programmatique, qu'institutionnel. Après deux exercices d'auto-évaluation en 2015 et 2018 qui ont permis de dresser la situation du bureau en matière d'intégration de la dimension de genre dans ses programmes et opérations, un plan d'action pour une période de 12 mois (1er février 2019 au 30 février 2020) a été développé afin d'améliorer les efforts du bureau. Ce plan d'action est aligné sur la stratégie Genre du PNUD Mali (2018-2020) et sur celle du PNUD au niveau global (2018-2021).

### ***Engagement du PNUD Mali à lutter contre les violences basées sur le Genre***

Mise en œuvre du programme Spotlight : Dans le cadre de l'appui apporté au Gouvernement du Mali à mettre en place les politiques et stratégies cohérentes pour lutter contre les VFF, en partenariat avec UNWOMEN, UNHCR, UNICEF et UNFPA, le PNUD a bénéficié d'un appui financier de l'Union Européenne sur une période de 4 ans afin d'appuyer le gouvernement à mettre en place un cadre législatif, institutionnel, juridique et judiciaire capable de répondre aux pratiques néfastes faites aux femmes et aux VBG. Ce programme vise à contribuer à l'élimination des VBG, des pratiques néfastes et des obstacles à l'accès aux droits à la santé sexuelle et reproductive (SSR). Sa mission est de consolider les acquis en mettant en place un dispositif plus efficace de lutte contre les violences basées sur le genre et la promotion des droits à la santé sexuelle de la reproduction, à travers des approches innovantes permettant le renforcement d'un cadre juridique et politique favorable, des institutions efficaces et coordonnées pour répondre aux VBG. Le programme s'attache à la mobilisation et responsabilisation des communautés face aux VBG, un accès accru et équitable aux services de prise en charge holistique et intégrée, un accès et usage de données statistiques de qualité sur le VBG et des organisations de défense des droits de la femme renforcées et dynamiques pour faire face aux VBG et pratiques néfastes.

## **ANNEXE 3**

### **LISTE DES INSTITUTIONS CONSULTEES DANS LE CADRE DE L'ELABORATION DE LA STRATEGIE**

#### ***I. Bureau Pays PNUD-Mali***

1. Directeur Pays du PNUD ;
2. Directeur Pays Adjoint / Programme ;
3. Directeur Pays Adjoint / Opérations ;
4. Chef d'Unité Environnement et Pauvreté ;
5. Chef d'Unité Gouvernance Démocratique ;
6. Le Spécialiste Genre ;
7. Economiste Principal ;

8. Responsable de l'unité des Ressources Humaines ;
9. Responsable de l'unité Procurement ;
10. Chargée de la Communication ;
11. Chef du PMSU ;
12. Responsable de l'Unité relèvement précoce.

## ***II. Institutions du SNU au Mali***

1. UNICEF ;
2. ONUFEMMES ;
3. MINUSMA ;
4. UNHCR ;
5. FAO ;
6. PAM ;
7. UNFPA ;
8. OMS ;
9. OIM ;
10. UNMAS ;
11. RCO (Bureau de la Coordinatrice Résidente)

## ***III. Institutions du Gouvernement du Mali :***

1. Ministère de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille (MPFEF)
2. Ministère de l'Administration Territoriale et de la Décentralisation (MATD)
3. Ministère de la Solidarité et de la Lutte contre la Pauvreté (MSLP)
4. Ministère de l'Aménagement du Territoire et de la Population (MATP) ;
5. Ministère de la Sécurité et la Protection Civile (MSPC)
6. Ministère de la Santé et des Affaires Sociales (MSAS)
7. Ministère de la Justice et des Droits de l'Homme (MJDH)
8. Ministère de l'Economie et des Finances (MEF)
9. Ministère de l'Education Nationale (MEN)
10. Ministère de la Jeunesse et des Sports (MJS) ;
11. Ministère de la Culture (MC) ;
12. L'Assemblée Nationale ;
13. Les Secrétaires Généraux des Ministres ;
14. Points focaux de différents départements ;
15. Secrétariat Permanent de la Politique Nationale Genre.

## ***IV. Organisations de la Société Civile :***

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