

# STRATÉGIE POUR LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DES SEXES ET DE L'AUTONOMISATION DES FEMMES

## 2021-2025



BUREAU PAYS CÔTE D'IVOIRE

The background of the slide features a complex abstract design composed of various shades of blue. It includes several large, semi-transparent circles in different tones of blue, some with white centers. These are overlaid on a grid of squares, also in varying shades of blue, creating a sense of depth and movement. The overall effect is modern and professional.

Cover Photo :

Etudiante en agronomie à l'INPHB (Institut National Polytechnique Félix Houphouët-Boigny)  
Capitale Administrative, Yamoussoukro, Côte d'Ivoire

Crédit photo : Gédéon Pooda

# TABLE DES MATIÈRES



<b>AVANT-PROPOS</b>	<b>05</b>
<b>RESUME EXECUTIF</b>	<b>06</b>
<b>I-CONTEXTE GENRE EN CÔTE D'IVOIRE</b>	<b>07</b>
<b>II-OBJECTIFS PRIORITAIRES DE LA STRATEGIE GENRE 2021-2025</b>	<b>15</b>
Objectif prioritaire 1 : intégrer le genre dans le cycle programmatique (l'élaboration, la planification, la mise en œuvre et l'évaluation)	15
Objectif prioritaire 2 : renforcer les capacités des fonctionnaires et employés sur les questions spécifiques genre	17
Objectif prioritaire 3 : Renforcement de la représentativité des femmes dans les sphères décisionnelles	18
Objectif prioritaire 4 : renforcer les partenariats pour maximiser l'impact sur les priorités du genre	19
Objectif prioritaire 5 : Intensifier les interventions de l'Accelerator LAB (AccLab) du PNUD	21
<b>III-SUIVI ET EVALUATION DE LA STRATEGIE GENRE 2021-2025</b>	<b>23</b>
<b>V-PLAN D'ACTIONS GENRE DE MISE DE LA STRATEGIE GENRE 2021-2025</b>	<b>27</b>

Copyright © 2022 Programme des Nations unies pour le développement Côte d'Ivoire. Tous droits réservés. Le PNUD s'associe à des personnes à tous les niveaux de la société pour aider à construire des nations capables de résister aux crises, et de conduire et soutenir le type de croissance qui améliore la qualité de vie de chacun. Sur le terrain, dans plus de 170 pays et territoires, nous offrons une **perspective mondiale et une vision locale pour aider à donner des moyens d'agir et à construire des nations résilientes.**



# AVANT-PROPOS

• • • •



La Côte d'Ivoire a montré des signes forts de son engagement pour faire progresser l'égalité entre les hommes et les femmes. Elle a ratifié la plupart des instruments internationaux reconnaissant aux femmes et aux hommes l'égalité en droits et en devoirs, et interdisant toute discrimination à l'égard des femmes. Par ailleurs, les avancées enregistrées à travers la nouvelle constitution et l'adoption de documents de politique, de stratégies, de

différentes lois en faveur d'une meilleure intégration du genre, est le signe d'une volonté politique affirmée.

Le PNUD félicite et soutient le Gouvernement de Côte d'Ivoire pour ses efforts institutionnels, législatifs et programmatiques en matière d'égalité de genre. Il se réjouit de travailler étroitement et en parfaite intelligence avec lui pour lutter contre les inégalités de genre.

L'égalité des sexes est au cœur du mandat du PNUD, car en plus d'être un droit fondamental, l'égalité des sexes est le fondement nécessaire pour un monde pacifique, prospère et durable. Pour le PNUD, parvenir à l'égalité des sexes, c'est accorder une place de choix aux femmes en tant qu'actrices du développement, mais également transformer les relations sociales et notamment de pouvoir entre les hommes et les femmes. Cela implique de travailler avec les femmes, les jeunes et les hommes, afin d'autonomiser les femmes économiquement, socialement et politiquement pour parvenir à une société plus égalitaire.

Toutefois, des efforts restent à faire pour parvenir à l'égalité de genre en Côte d'Ivoire. L'indice d'inégalité de genre (IIG) du PNUD en 2019 (0,638) révèle que la Côte d'Ivoire doit encore progresser dans les divers domaines que mesure l'indice d'inégalité de genre.

Selon le niveau de développement humain (IDH) des femmes et celui des hommes, mesuré par l'Indice de Développement du Genre (IDG), la Côte d'Ivoire connaît un écart moyen de 22,6%. Les femmes ont moins accès à l'éducation que les hommes et connaissent plus de difficultés en matière d'accès aux soins de santé et au marché du travail. En outre, les femmes sont confrontées à des contraintes sur les plans culturels, religieux et institutionnels qui ont été exacerbées durant la décennie de crise socio-politique, et la récente pandémie de la Covid-19.

La stratégie du PNUD en matière d'égalité des sexes en Côte d'Ivoire traduit par notre engagement à intégrer l'égalité des sexes dans toutes nos interventions, y compris dans nos procédures administratives et financières, dans la gestion de nos ressources humaines, dans la façon dont nous communiquons, suivons et rendons compte de notre travail.

Notre stratégie s'appuie sur les progrès réalisés ces dernières années avec le Gouvernement et les domaines prioritaires établis pour les cinq prochaines années dans le cadre de notre Programme de coopération avec le Gouvernement ivoirien 2021-2025.

Le PNUD continuera à travailler avec le Gouvernement de Côte d'Ivoire, la société civile et les communautés pour aider les femmes à développer leur plein potentiel, et engager les hommes et les femmes à faire progresser l'égalité des sexes.

**Carol FLORE-SMERECZNIAK**  
Représentante Résidente du PNUD Côte d'Ivoire

# RESUME EXECUTIF

● ● ● ●

Le PNUD Côte d'Ivoire a été certifié « Or » à l'issue du processus de labélisation « **Gender Equality Seal** » 2017, le distinguant ainsi pour les progrès réalisés en matière d'intégration du genre au niveau institutionnel et de concrétisation de l'égalité entre les sexes.

Depuis 2016, le Bureau pays multiplie ses actions guidées par une stratégie genre alignée sur la stratégie genre globale du PNUD et le Programme de coopération avec le Gouvernement de Côte d'Ivoire.

La présente stratégie genre 2021-2025, arrimée sur la stratégie genre globale du PNUD 2022-2025 et le CPD 2021-2025, décline **l'orientation stratégique**, les **objectifs** et les **ap-**

- L'intégration du genre dans la chaîne de planification, programmation, budgétisation, suivi et évaluation de la mise en œuvre du Programme de coopération, CPD 2021-2025 ;
- Le renforcement des capacités des fonctionnaires et employés du PNUD ainsi que de ses partenaires du gouvernement et des institutions de l'Etat, du secteur privé et de la société civile sur les questions spécifiques genre ;
- Le renforcement de la représentativité des femmes dans les sphères décisionnelles ;
- Le renforcement des partenariats pour maximiser l'impact sur les priorités du genre ;
- L'intensification des interventions du Laboratoire d'Accélération « AccLab » du PNUD pour promouvoir des solutions en fixant le principe de l'égalité homme et femme comme une priorité ;

**proches adoptées par le Bureau pays pour poursuivre le travail et consolider les acquis en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes en Côte d'Ivoire.**

La stratégie genre 2021-2025 s'inscrit dans un processus d'institutionnalisation du genre au sein du Bureau et décrit la façon dont le Programme mettra à contribution ses fonctions d'appui normatives, d'appui à la coordination des interventions du Système des Nations Unies et des activités opérationnelles en faveur du changement transformatif dans le pays.

Le Bureau pays par le biais de la nouvelle stratégie Genre 2021-2025 entend agir pour accélérer :

- L'institutionnalisation des organes chargés de la mise en œuvre et du suivi de l'intégration du genre dans le fonctionnement du bureau, c'est-à-dire que la pérennisation de l'Equipe Focale Genre (EFG) et du Point Focal Genre constitue une condition sine qua non pour certifier le Bureau Pays en matière de genre ;
- L'intensification de la vulgarisation des outils de communication interne ; affiches significatives genre dans les lieux de rencontre, articles sur les cas de réussite, etc. ; et
- L'institutionnalisation d'un mécanisme de valorisation des efforts consentis par le personnel du PNUD en matière d'intégration du genre (prix du champion du genre, message d'encouragement et perfectionnement sur les questions de genre).

# I.. CONTEXTE GENRE EN CÔTE D'IVOIRE



## 1- Contexte national en matière d'égalité des sexes et autonomisation de la femme

La Côte d'Ivoire, qui a fait du principe égalité homme-femme une priorité dans tous les secteurs de la vie publique et privée, enregistre des avancées dans le domaine de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. En effet, la Côte d'Ivoire s'est dotée d'un cadre normatif/légal, institutionnel et opérationnel en matière de genre.

La Côte d'Ivoire a ratifié la plupart des instruments internationaux reconnaissant aux femmes et aux hommes l'égalité en droits, en devoirs et interdisant toute discrimination à l'égard des femmes. Les principaux instruments ratifiés en matière de promotion de l'égalité de genre par les autorités ivoiriennes sont résumés comme suit :

- ➲ **2000-2010** : Objectifs du Millénaire pour le développement (2000) ; Résolution 1820 du Conseil de sécurité des Nations Unies ; Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).
- ➲ **1990-1999** : Protocole optionnel de la CEDEF ; Conférence Internationale sur la population et le développement, le Caire (1994) ; Déclaration et programme d'action de Beijing (1995)
- ➲ **1970-1979** : Convention sur l'Elimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF 1979)
- ➲ **1945-1969** : Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (1948)

Au niveau des instruments régionaux des droits humains ratifiés par la Côte d'Ivoire, on peut citer :

- ➲ **2015** : Agenda 2030 des Nations Unies ; document de politique de la CEDEAO et le Centre de la CEDEAO pour le Développement du Genre (CCDG)
- ➲ **2007** : Charte Africaine de la Démocratie, des Elections et de la Gouvernance
- ➲ **2004** : Déclaration Solennelle des Chefs d'Etat et de Gouvernement sur l'Égalité de Genre en Afrique
- ➲ **2003** : Protocole à la Charte Africaine des Droits Humains et des peuples relatifs aux droits des femmes en Afrique dit « Protocole de Maputo »
- ➲ **1981** : La Charte Africaine des Droits Humains et des Peuples

Au niveau national, des avancées sont enregistrées à travers l'adoption de documents de politique, de stratégies, de différentes lois et instruments :

- ➲ **2019 :** Le nouveau code de la famille 2019
- ➲ **2016 :** Inscription du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes dans la Constitution de 2016 et sa déclinaison dans divers domaines (parité sur le marché de l'emploi, participation politique et lutte contre les violences faites contre les femmes).
- ➲ **2015 :** La loi n° 2015-635 du 17 septembre 2015 rendant l'école obligatoire pour tous les enfants (filles et garçons) de 06 à 16 ans
- ➲ **2013-2015 :** Plan accéléré de lutte contre les mariages et grossesses précoces couvrant la période 2013-2015 et le plan accéléré de lutte contre les grossesses en milieu scolaire
- ➲ **2014 :**
  - Adoption en 2014 d'une Stratégie Nationale de lutte contre les Violences Basées sur le Genre (SNLVBG) ;
  - Mise en place de l'Observatoire National de l'Equité et du Genre par le décret 2014-842 du 17 décembre 2014, portant création, organisation et fonctionnement.
- ➲ **2013 :**
  - La loi n°2013-33 du 25 janvier 2013 qui permet à la femme de gérer conjointement la famille avec les époux
  - La loi n°2013-655 du 13 septembre 2013, prévoit un accès égal à la terre entre les hommes et les femmes
- ➲ **2009 :** Rédaction du document de politique nationale sur l'égalité des chances, l'équité et le genre ; Prise d'un Arrêté Ministériel sur la parité lors de l'inscription en classes primaires.- La loi n°2013-655 du 13 septembre 2013, prévoit un accès égal à la terre entre les hommes et les femmes
- ➲ **2007 :** Déclaration Solennelle de la Côte d'Ivoire sur l'Egalité des Chances, l'Equité et le Genre : Signé par le Président de la République en 2007
- ➲ **1er août 2000 :** La constitution ivoirienne consacre le principe d'égalité entre homme et femme.
- ➲ **1998 :** Vote à l'Assemblée Nationale de la loi n° 98-757 du 23 décembre 1998 portant répression de toutes formes de violence à l'égard des femmes, y compris les mutilations génitales féminines ;  
Vote à l'Assemblée Nationale de la loi n° 98-756 du 23 décembre 1998 modifiant et complétant la loi instituant le code pénal réprimant le harcèlement sexuel, le travail forcé et l'union précoce ou forcée.
- ➲ **1983 :** Vote à l'Assemblée Nationale de la loi n° 83-300 du 02 Août 1983 (modifiant et complétant la loi n° 64/375 du 3 Octobre 1964) qui donne la possibilité à la femme de choisir la communauté ou la séparation des biens.

Malgré les efforts fournis par l'Etat pour réduire les inégalités de genre et toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des enfants, l'institutionnalisation du genre en Côte d'Ivoire dans tous les secteurs de la vie publique et privée est donc confrontée aux principaux défis ci-dessous résumés :

### **Genre, justice et Violences Basées sur le Genre**

Les Violences Basées sur le Genre (VBG) constituent une violation des droits humains et une expression des inégalités sociales entre les hommes et les femmes. En Côte d'Ivoire, on note ces cinq (5) dernières années, une augmentation du nombre de cas de VBG, notamment pendant la période de crise sanitaire liée à la Covid 19. En effet, selon les données du Ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfant (MFFE), la Côte d'Ivoire a enregistré en 2020 : **5 405** cas de VBG contre **3061** cas en 2016 ; les femmes et les filles constituant la catégorie la plus exposée aux VBG. Par ailleurs, l'accès des survivantes à l'appareil judiciaire ainsi qu'à l'assistance juridique et judiciaire reste un défi.

### **Genre et représentation politique**

En Côte d'Ivoire, on note une persistance de la sous-représentation des femmes au sein des sphères de prise de décision : les femmes représentent 13% au parlement ; 15,68 % au gouvernement ; 7,96% à la tête des conseils municipaux ; 3,02% à la tête des conseils régionaux, 30% au conseil économique et social.

Au regard de ce tableau, on constate que le quota minimum de 30% n'est pas encore une réalité dans les sphères de prise de décision en Côte d'Ivoire en dépit du poids démographique des femmes (48,3% de la population), du poids électoral (49% de la liste électorale) et du poids économique (60 à 80% de la production alimentaire nationale).

### **Genre et éducation/formation**

Dans le système éducatif, les disparités de genre persistent en dépit des efforts consentis par le gouvernement ivoirien. En effet, les femmes et les filles souffrent de discriminations majeures et persistantes dans le système éducatif et d'apprentissage.

L'analphabétisme, conséquence des insuffisances et des dysfonctionnements du système éducatif depuis plusieurs décennies, affecte, selon la MICS-5, 36,2% des jeunes hommes et 52,8% des jeunes femmes âgés de 15 à 24 ans, sans amélioration majeure depuis 2012. Ce phénomène touche davantage les jeunes femmes (72,7%) que les jeunes hommes (56,7%) des milieux ruraux et les jeunes femmes des ménages les plus pauvres (85,3% contre 70% pour les garçons). Les régions du

Nord-Ouest, du Nord et de l'Ouest et du Sud-Ouest sont celles où la proportion d'analphabètes parmi les jeunes de 15-24 ans est la plus forte, avec des écarts entre garçons et filles oscillant entre 15 et 25 points.

Au niveau de l'enseignement général, les statistiques scolaires du MENETFP de 2018-2019 montrent qu'au niveau du premier cycle du secondaire alors que le Taux Brut d'Admission (TBA) est de 76,6% chez les garçons, il est de 71,2% chez les filles. Aussi le Taux Brut de Scolarisation (TBS) des garçons (74,4%) au premier cycle du secondaire est supérieur à celui des filles (66,3%).

Dans l'Enseignement général comme dans l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle, les filles sont moins prédisposées à entreprendre une orientation ou une formation dans les Sciences, Technologies et Mathématiques et les formations non traditionnelles. A l'inverse, elles dominent dans les secteurs tertiaires. Par ailleurs, l'insuffisance de communication sur des modèles de femmes actives des secteurs de la technologie, des mathématiques et dans des secteurs économiques non traditionnels pour les femmes ne contribue pas aux changements escomptés.

Les Violences Basées sur le Genre (VBG) persistent en milieu scolaire et en dehors de l'espace scolaire ce qui traduit à la fois la dégradation de la qualité de l'environnement scolaire, mais également le poids des normes sociales et religieuses au sein des communautés rurales notamment. Si tant est que l'enfant qui fréquente une école a droit à un environnement favorable aux apprentissages, l'existence des VBG en milieu scolaire est à la fois révélatrice de la reproduction des stéréotypes sexistes à l'école et de la vulnérabilité des filles.

### **Genre et Foncier**

Les femmes et les cadets sociaux n'ont pas les mêmes facilités d'accès à la terre (transmission du patrimoine foncier) que les autres acteurs du monde rural. Ces acteurs clés du développement agricole éprouvent des difficultés à accéder à la terre. Bien que la législation actuelle soit en faveur de l'égalité homme-femme et d'égal accès aux ressources productives (la terre), les difficultés persistent. L'espoir suscité par l'adoption de la loi foncière en 1998 n'a pas permis de résorber ces inégalités.

Malgré les proclamations abondantes de l'égal accès aux terres rurales, force est de constater la persistance du phénomène. Ce phénomène global de l'accès des femmes à la propriété englobe plusieurs thématiques parmi lesquelles :

- Les inégalités de droits en ce qui concerne l'accès à la terre (restriction des surfaces, de types d'usage, du droit de propriété ou des autres droits dans un contexte généralisé de pression foncière et d'urbanisation croissante),
- Les inégalités de droits en ce qui concerne la transmission du patrimoine foncier,
- La précarité des exploitations et des investissements des femmes.

## **Genre et emploi**

Les femmes constituent toujours la frange de la population la plus pauvre avec une proportion de 47,4% selon l'ENV 2015. La part de la population en âge de travailler en emploi est plus faible chez les femmes (45,8%) que chez les hommes (67,2%) (ENSESI, 2016). Les données de l'enquête nationale sur la situation de l'emploi et le secteur informel (2016) montrent que le taux combiné chômage/sous-emploi est beaucoup plus élevé chez les femmes (37,6%) que chez les hommes (20,2%).

## **Genre et changements climatiques**

Les changements climatiques affectent tous les secteurs de développement. Cependant, les différences entre les hommes et les femmes dans leurs rapports avec leur environnement, les différences dans la composition des secteurs économiques et l'accès inégal aux ressources et aux prises de décision amplifieront les impacts des changements climatiques sur certaines catégories de population.

Les déséquilibres de pénibilité et de temps dédié aux tâches domestiques pénalisent plus les femmes. Avec les perturbations pluviométriques, l'accessibilité à l'eau risque de s'aggraver ainsi que le temps dédié à l'approvisionnement, impactant le temps que les femmes doivent consacrer à cette tâche.<sup>1</sup> D'autre part, le taux d'incidence du paludisme, des infections respiratoires et des maladies diarrhéiques augmente avec la variation des températures et des précipitations.<sup>2</sup> Or, les femmes sont plus exposées aux risques de maladies vectorielles et d'origines hydriques en raison de leur rôle lié à l'approvisionnement en eau et à l'hygiène du foyer.

## **Genre et paix, stabilité et cohésion sociale**

En Côte d'Ivoire, les femmes restent largement exclues des processus de résolution et de médiation des conflits. Cette inégalité persiste alors même qu'il est démontré que la participation des femmes aboutit à de meilleurs résultats.

Les femmes et les filles jouent un rôle essentiel au sein de leurs communautés. En période de conflit, elles promeuvent souvent la paix et la négociation entre les parties belligérantes. Leur participation est également essentielle pour s'attaquer aux causes profondes des conflits.

Les femmes peuvent aider à la résolution des nouvelles problématiques liées au terrorisme et l'extrémisme violent.

---

<sup>1</sup>BAD, 2015

<sup>2</sup>IPCC, 2014.

## Genre et protection sociale

Les principales raisons de la persistance des inégalités sont les facteurs socio-culturels, le manque d'application effective des outils et des mécanismes existants pour l'intégration de l'égalité homme-femme, le manque de données désagrégées par sexe et d'indicateurs harmonisés, la faiblesse des institutions elles-mêmes en charge de ces questions en raison de ressources budgétaires insuffisantes allouées aux structures en charge de la promotion de l'égalité homme-femme, et l'inexistence d'un cadre de coordination globale et intégré entre les structures en charge de la promotion de l'égalité homme-femme, notamment pour aborder les interactions entre les questions de santé, de protection sociale, voire d'investissements autour des questions d'accès à l'eau, d'énergie domestique ou d'intensification du travail rémunéré des femmes dans le secteur de l'agriculture.

Les réponses aux besoins des populations vulnérables sont insuffisantes et moins de 2% de femmes bénéficient d'une couverture assurance-vie.

Les effets de la COVID 19 sur la santé et la sécurité des femmes et filles est un réel défi.

## 2- Contexte spécifique PNUD pour l'égalité du genre

Le mandat du PNUD est axé sur le développement humain et la promotion du changement durable. Il vise à aider les pays à améliorer la qualité de vie des citoyen·ne·s.

Le nouveau Plan Stratégique (PS) 2022-2025 du PNUD vise à soutenir les pays à mettre fin à l'extrême pauvreté, à réduire les inégalités et à atteindre les Objectifs de Développement Durable (ODD) à l'horizon 2030. Dans son Plan Stratégique, le PNUD propose une solution intégrée reposant sur six piliers pour répondre aux défis complexes du développement, notamment la pauvreté, la gouvernance, la résilience, l'environnement, l'énergie et l'égalité des sexes. Chaque pilier doit être adapté aux besoins spécifiques de chaque pays et sera matérialisé en conseils stratégiques, assistance

technique, financement et en programmes pour accélérer les progrès vers les ODD.

En intégrant la solution 6 « égalité des sexes » dans le plan stratégique, le PNUD reconnaît la fragilité des progrès mondiaux en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes et des filles, et cible la réduction des inégalités persistantes. Celles-ci se manifestent par une répartition inégale des soins, un manque d'accès équitable à la prise de décision, et un accès inégal aux services de base, aux biens et aux finances. Aborder ces inégalités et leurs causes structurelles, ainsi que les pratiques discriminatoires qui les perpétuent, nécessite des interventions multisectorielles soutenues.

Cette volonté également engagée par le Bureau PNUD-Côte d'Ivoire intervient dans un contexte mondial marqué par l'agenda 2030 en faveur des Objectifs de Développement Durables (ODD), auquel le gouvernement de Côte d'Ivoire a adhéré. Cet engagement du PNUD en Côte d'Ivoire, intervient également dans la période de gestion de la pandémie de COVID-19 qui a révélé la fragilité des progrès mondiaux en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes et des filles.

L'engagement du Bureau PNUD-Côte d'Ivoire s'est concrétisé par son inscription dans le processus de certification «Gender Equality Seal» en 2015 label qui vise à mettre en évidence l'excellence des résultats obtenus par les bureaux du PNUD en matière d'égalité des sexes. Ce processus du Gender Equality Seal du Bureau pays PNUD Côte d'Ivoire s'est soldé en 2017 par sa certification « or », au vu des progrès réalisés en matière d'intégration du genre au niveau institutionnel. Fort de cela, le bureau pays PNUD entend renforcer la mise en œuvre en interne, en s'appropriant particulièrement l'ODD 5.

Afin de répondre à la nécessité d'une meilleure prise en compte des questions de genre dans ses interventions,

le Bureau pays s'était doté d'une stratégie genre 2016-2020 alignée sur la stratégie genre globale du PNUD et le programme de coopération entre la Côte d'Ivoire et le PNUD (2017-2020). Ce document d'orientation est arrivé à échéance depuis 2020.

Pour atteindre un niveau de certification maximal, le bureau pays PNUD Côte d'Ivoire en- tend 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, ensemble, faire face à ce défi du développement qu'est l'égalité des sexes ; défi que le Gouvernement de la République de Côte d'Ivoire s'est engagé à relever.

C'est dans ce contexte que la nouvelle stratégie de promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes 2021-2025 a été initiée.

### **3- Défis majeurs en matière d'institutionnalisation du genre au sein du bureau pays PNUD Côte d'Ivoire**

Aux termes de l'analyse diagnostique de la prise en compte du genre dans les dispositifs internes et externes du PNUD Côte d'Ivoire, la mission a retenu principalement deux niveaux de défis.

## Au niveau du dispositif institutionnel PNUD

- ➊ Défis au niveau programmatique (les faiblesses liées au dispositif d'institutionnalisation du genre ; déficit d'analyses genre sectorielles) ;
- ➋ Défis au niveau opérationnel (la faiblesse des capacités de certains fonctionnaires et employés à intégrer l'approche genre dans leurs interventions quotidiennes ; l'absence d'un mécanisme de valorisation des efforts du personnel en matière d'intégration du genre) ;
- ➌ Défis liés à l'innovation dans la mise en œuvre de l'approche genre (en termes technologique)

## Au niveau du dispositif externe PNUD

- ➊ Défis au niveau stratégique et institutionnel (faible ancrage institutionnel du genre, le cas de l'ONEG qui rencontre des difficultés dans la mise en œuvre de sa mission de suivi, de veille et de plaidoyer, absence d'un cadre de coordination globale et intégré sur les questions de genre, la faiblesse des capacités des acteurs ; absence d'une banque de données désagrégées au niveau national) ;
- ➋ Défis au niveau normatif (faiblesse au niveau de la mise en œuvre des lois, résistance au niveau structurel, institutionnel et communautaire) ;
- ➌ Défis liés à la redevabilité sur les questions spécifiques genre, constaté chez les partenaires du PNUD (publics, privés et société civile)



# OBJECTIFS PRIORITAIRES DE LA STRATEGIE GENRE 2021-2025

## **II• OBJECTIFS PRIORITAIRES DE LA STRATEGIE GENRE 2021-2025**



Le bureau pays PNUD Côte d'Ivoire s'engage à prioriser ses efforts pour intégrer la dimension genre dans ses programmes et ses unités opérationnelles durant la mise en œuvre de cette nouvelle stratégie. La stratégie pour la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes du Bureau pays propose un ensemble d'objectifs prioritaires visant à favoriser une meilleure intégration du genre tant dans le cadre de son programme de coopération avec le gouvernement de Côte d'Ivoire que dans son fonctionnement interne. Cette nouvelle stratégie confirme la priorisation de l'intégration du genre comme pierre angulaire de la promotion de l'égalité des sexes et autonomisation des femmes.

### **Objectif prioritaire 1 : intégrer le genre dans le cycle programmatique (l'élaboration, la planification, la mise en œuvre et l'évaluation)**

Le développement humain et la réduction des inégalités sont au centre du Programme Pays du PNUD pour la période 2021-2025. Les interventions du Bureau pour l'égalité des sexes seront intégrées dans les trois piliers stratégiques de coopération avec le gouvernement.



## Pilier 1 du CPD 2021-2025 : Gouvernance inclusive, Etat de droit et qualité des institutions



*Adresser les questions systémiques telles que la dynamique et les structures du pouvoir*

Le pilier Gouvernance inclusive, Etat de droit et qualité des institutions a un potentiel significatif pour contribuer à l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

### Points d'entrée stratégiques

Le Bureau pays PNUD :

- Accompagnera le Gouvernement dans les efforts de plaidoyer et les réformes politiques et juridiques pour accélérer la participation égale des femmes, et dans le respect de la diversité sexuelle. Le PNUD soutiendra l'inclusion des femmes, des personnes en situation de handicap dans les instances de gouvernance.

- Soutiendra l'institutionnalisation d'une gouvernance sensible aux questions de genre et l'établissement d'institutions plus fortes. Il contribuera à améliorer les cadres/politiques qui favorisent l'égalité des genres et encouragent une budgétisation sensible au genre.
- Donnera la priorité à l'accès à la justice pour les groupes vulnérables (en accordant une attention particulière aux femmes et aux filles) et à la protection des femmes et des filles, et des LGBTI. A ce titre, le Programme s'attachera 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 et homophobe.
- Appuiera les processus de consolidation de la paix 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. Il accompagnera la mise en œuvre du plan d'action 1325 et veillera 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 doit aller au-delà de la parité pour avoir un effet transformationnel sur l'égalité des sexes, et s'attaquer aux sources systémiques de l'inégalité et traiter les déséquilibres de pouvoir qui soutiennent les normes sociales opprimes, les lois et les structures dans de nombreux domaines de la vie.
- Contribuera à la promotion des droits des femmes et des jeunes en matière de transition numérique et d'innovation. A cet effet, le programme devra promouvoir l'importance du rôle de la femme dans les processus de construction d'une administration publique, moderne, innovante et performante.
- Soutiendra la prise en compte du genre dans la lutte contre la corruption. Un plaidoyer pourrait se faire pour l'intégration du genre dans la Stratégie Nationale de Lutte contre la Corruption.



## Pilier 2 du CPD 2021-2025 : Croissance inclusive, résilience et réduction des inégalités



### ***Placer l'égalité des sexes au centre de la transformation socio-économique et politique***

La sensibilité au genre dans ce domaine doit également tenir compte de la vulnérabilité accrue des femmes aux impacts de la pauvreté, en particulier pour les ménages dirigés par une femme, et de leurs risques accrus d'insécurité alimentaire. Le manque d'accès des femmes aux moyens de subsistance durables et aux compétences de base.

#### **Points d'entrée stratégiques**

Le Bureau pays PNUD :

- 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.

- 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'entreprenariat.
- Contribuera à l'amélioration de l'accès des femmes à la propriété foncière. Ceci dans l'optique de réduire de façon substantielle la vulnérabilité socioéconomique des femmes.
- Renforcera sa collaboration avec ses partenaires nationaux, notamment le ministère en charge de la promotion de la femme, pour appuyer des approches qui réduisent ou éliminent les obstacles, souvent invisibles, à l'autonomisation des femmes.



## Pilier 3 du CPD 2021-2025 : Gestion durable des ressources naturelles et adaptation aux changements climatiques

 ***Renforcer son rôle d'intégrateur du genre dans différents domaines tel que le climat***

### Points d'entrée stratégiques

Le Bureau pays PNUD :

- 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.

- Renforcera les capacités des institutions nationales impliquées pour prendre en compte systématiquement la problématique hommes-femmes dans les politiques du secteur.

## **Objectif prioritaire 2 : renforcer les capacités des fonctionnaires et employés sur les questions spécifiques genre**

***La création d'un changement transformateur en matière de genre repose sur la création d'une transformation interne***

La stratégie genre 2021-2025 devra mettre l'accent sur le renforcement des capacités pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes de l'ensemble des fonctionnaires et employés du PNUD sur la démarche d'intégration du genre dans toutes les interventions du Bureau.

### **Points d'entrée stratégiques**

Le Bureau pays PNUD :

- Renforcera en priorité les capacités des membres de l'équipe focale genre sur les aspects suivants :
  - ▶ Plaidoyer pour l'optimisation des ressources autour des questions du genre ;
  - ▶ Budgétisation sensible au genre ;
  - ▶ Collecte des données désagrégées ;
  - ▶ Systématisation (démarche globale) de la prise en compte du genre dans le cycle de vie de projets/programmes et dans les opérations ;
  - ▶ Renforcement des capacités sur les outils genre ;
  - ▶ Renforcement des capacités sur la communication (langage sensible au genre).
- Proposera une nouvelle feuille de route pour l'EFG en mettant l'accent sur les objectifs de plaidoyer, de renforcement de capacités et de budgétisation.
- Vulgarisera les outils genre au profit du personnel en vue d'une meilleure appropriation. Il s'agit notamment de la stratégie globale genre 2022-2025, de la stratégie genre 2021- 2025, du processus Gender Equality Seal, de la politique sur la prévention de l'exploitation sexuelle et des abus (PSEA), etc.

## Objectif prioritaire 3 : Renforcement de la représentativité des femmes dans les sphères décisionnelles

***Le PNUD doit aller au-delà de la parité des sexes pour avoir un effet transformationnel sur l'égalité des sexes***

Le défi de la sous représentativité des femmes (35,6 % contre 64,4% d'hommes) de façon générale au niveau du Bureau et surtout dans la catégorie cadre (32% contre 68% d'hommes) a été relevé au cours de l'analyse paritaire. Le bureau doit donc s'inscrire dans la perspective de l'atteinte de la parité des sexes à tous les niveaux, objectifs ciblés par le PNUD. Le bureau continuera à accorder une attention particulière à la composition de ces effectifs et à la diversité au sein des unités. A cet effet à la fois à la promotion interne et le recrutement.

### Points d'entrée stratégiques

#### ○ Promotion interne

L'enquête<sup>3</sup> a révélé une absence de profil de carrière au sein du bureau à la fois pour les hommes et les femmes qui est un frein à la promotion interne des femmes. Selon certain·e·s enquêté·e·s, l'absence de profil de carrière est l'une des causes de la sous-représentation des femmes dans les postes seniors (postes décisionnels) au niveau du bureau pays PNUD. Aussi, le bureau devra établir un profil de carrière qui conduirait à une objectivité dans l'avancement et la promotion interne, ce qui mettrait les femmes à l'abri de toute discrimination négative.

#### ○ Recrutement

L'enquête a révélé une bonne pratique non seulement en matière de procédures de recrutement mais aussi en matière de procédures d'achat sensible au genre. Par conséquent, le PNUD doit poursuivre ses efforts dans la perspective de la discrimination positive (mesure temporaire) telle que prônée par le siège. En effet, le bureau devra toujours continuer à encourager les candidatures féminines 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 jeunesse et d'étudiants...) en vue de permettre aux femmes de disposer de l'information et de postuler.

---

<sup>3</sup> Analyse de la représentation hommes et femmes et de la perception du personnel de l'institutionnalisation du genre au sein du bureau pays PNUD côté d'Ivoire, 2021

Par ailleurs, le bureau devra valoriser les femmes à certains postes dits masculins et les hommes à certains postes dits féminins.

Afin de préparer les femmes à des postes de responsabilité (poste de cadres) le programme devra mettre en place un mécanisme d'accompagnement des femmes dans le processus de développement de leur leadership. Ceci dans l'optique d'un meilleur positionnement au niveau du top management à travers le coaching et le mentorat.

### ○ Améliorer un environnement de travail sain

L'enquête a identifié un défi lié à l'appropriation de l'outil PSEA en dépit de la stratégie de vulgarisation en vigueur. En effet, la méfiance, la peur d'être persécuté ou d'être stigmatisé par certains fonctionnaires et employés constatée au cours de l'enquête au sein du bureau est un indicateur de ce que le bureau doit poursuivre ses efforts afin de favoriser un environnement de travail sain.

A cet effet, le bureau pays PNUD doit veiller à l'application effective de la politique de tolérance zéro en matière de harcèlement, exploitation sexuelle et abus d'autorité. De plus, un accent sera mis sur la communication sensible au genre centrée sur le respect des droits et de la dignité des hommes et des femmes.

En somme, le bureau renforcera les mesures visant à assurer la sécurité du personnel féminin sur le terrain et veiller à la mise en œuvre de mécanismes de prévention, de signalement et de sanctions appropriés des cas de harcèlement sexuel sur le terrain.

## Objectif prioritaire 4 : renforcer les partenariats pour maximiser l'impact sur les priorités du genre

*Le PNUD doit créer des champion-ne-s parmi ses partenaires clés et au-delà.*

Le partenariat est essentiel à la mise en œuvre réussie de toutes les initiatives du bureau pays PNUD en lien avec la stratégie genre 2021-2025. Il apporte de nouvelles perspectives aux discussions et peut créer des opportunités pour le PNUD de porter des messages sur l'égalité des sexes à un public plus large.

## **Points d'entrée stratégiques**

### **○ Partenariat avec le Gouvernement**

Le Bureau pays offrira son soutien et collaborera avec le gouvernement ivoirien en première ligne avec le Ministère en charge du genre, pour promouvoir l'égalité du genre. Le PNUD devra particulièrement aider le Gouvernement à accroître la participation des femmes à la prise de décision et à la représentation, à la budgétisation sensible au genre, au renforcement de son dispositif national de prévention et de lutte contre les VBG et au développement d'institutions judiciaires pour répondre aux besoins stratégiques des femmes et des filles. Le PNUD encouragera également le Gouvernement à impliquer les femmes dans les processus de consolidation de la paix et de la cohésion sociale. Et surtout, à contribuer à l'amélioration de l'accès durable des femmes à la terre (propriété et utilisation des terres).

Dans ce contexte de crise sanitaire liée à la Covid 19, le Gouvernement devra accompagner les femmes œuvrant dans le secteur informel en situation de vulnérabilité pour parer à leurs besoins essentiels et prioritaires et à ceux de leurs familles, développer leurs capacités entrepreneuriales, les soutenir en vue du développement d'Activités Génératrices de Revenus (AGR) faisant un recours pertinent au numérique, et les former afin de leur permettre d'être en capacité de rejoindre à terme le secteur formel.

### **○ Collaboration inter-agences pour l'égalité du genre et l'autonomisation des femmes**

Le bureau pays PNUD collaborera avec d'autres agences des Nations Unies dans le cadre de la collaboration inter-agences pour l'égalité de genre et l'autonomisation des femmes. Il s'agit en particulier d'ONU Femmes, de l'UNICEF et de l'UNFPA pour des interventions conjointes sur les questions de genre et autonomisation de la femme en Côte d'Ivoire.

### **○ Partenariat avec le secteur privé**

Le Bureau soutiendra le secteur privé à travers son programme de certification genre pour les entreprises du secteur privé. Cela permettra d'intégrer le genre dans leurs dispositifs internes et externes conformément aux recommandations du Gender Equality Seal. A cet effet, le programme appuiera la mise en place de politiques genre assorties de plans d'action genre, organisera des séances de formation et/ou de renforcement de capacités sur l'intégration de l'approche genre au sein des entreprises (dispositif interne et externe). Toutes ces actions conduiront à faciliter l'intégration du genre dans ces entreprises et à réduire ainsi les inégalités existantes entre hommes et femmes dans le monde du travail.

Par conséquent, le Bureau mettra en place, un cadre de dialogue avec le patronat ivoirien (CGECI) afin d'évaluer l'action des entreprises du secteur privé et de mesurer l'impact réel de leurs actions en matière de promotion de l'égalité des sexes et autonomisations des femmes.

## ○ Collaboration avec la société civile

A travers son appui à la société civile, le Bureau accompagnera la dynamique de professionnalisation de la société civile ivoirienne. En effet, il s'agira pour le programme de soutenir l'intégration systématique du genre dans Gouvernance des OSC, dans la stratégie de mobilisation de ressources, dans le cycle de vie programmatique, dans la gestion administrative, technique, financière et des ressources humaines et surtout dans le Contrôle Citoyen de l'Action Publique (CCAP).

Les capacités humaines des OSC devront également être renforcées afin de développer leur leadership, compétences techniques et managériales.

Par ailleurs, le Bureau soutiendra et s'associera avec les organisations de la société civile afin de promouvoir l'égalité du genre au niveau local. La priorité sera donnée aux OSC féminines.

Dans cette optique, le bureau pays mettra en place, un cadre de dialogue avec les OSC afin d'évaluer et de mesurer l'impact réel de leurs actions en matière de promotion de l'égalité des sexes et autonomisation des femmes.

Enfin, les interventions efficaces en matière de genre doivent impliquer non seulement les femmes mais également les hommes. Le PNUD Côte d'Ivoire s'efforcera donc à travailler à la transformation des masculinités.

## Objectif prioritaire 5 : Intensifier les interventions de l'Accelerator LAB (AccLab) du PNUD

### *Utiliser l'innovation pour la transformation des normes sociales*

L'Accelerator LAB du PNUD est un dispositif de promotion et d'accélération de la réduction des inégalités hommes et femmes, filles et garçons dans tous les secteurs ciblés d'intervention du PNUD (CPD 2021-2025). Dans son approche, ce dispositif utilise entre autres outils, le recueil ciblé, l'expérimentation et le partage de connaissances et de solutions innovantes.

Ce dispositif devra systématiser la prise en compte de la dimension genre dans toutes ses interventions et se doter d'une boîte à outils genre. Par exemple, s'inspirant du CPD 2021- 2025 et du plan stratégique 2022-2025, l'Accelerator Lab du PNUD a initié la mise en place d'un système de partage de connaissances (solutions innovantes, informations, compétences, expertises) en matière d'autonomisation des femmes en Côte d'Ivoire. C'est une bonne pratique qui mériterait d'être intensifiée et étendue à tous les secteurs prioritaires identifiés dans le cadre de coopération Côte d'Ivoire-PNUD.



# SUIVI ET EVALUATION DE LA STRATEGIE GENRE 2021-2025

# **III.. SUIVI ET EVALUATION DE LA STRATEGIE GENRE 2021-2025**



La question du genre sera intégrée à toutes les étapes 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. Le présent document de stratégie genre 2021-2025 fera l'objet de suivi continu et d'évaluation périodique lors de sa mise en œuvre.

Aussi, le spécialiste en suivi-évaluation du bureau travaillera en étroite collaboration avec la personne en charge du genre du bureau et sera partie prenante à l'équipe focale genre.

## **1- Suivi des progrès de la stratégie genre 2021-2025**

L'Equipe Focale Genre (EFG) a pour principale mission d'assurer l'effectivité de la mise en œuvre du plan d'action genre 2021-2025.

La mise en œuvre du plan d'actions est rapportée et suivi par l'EFG sous la supervision de la Représentante Résidente (RR) du Bureau pays PNUD Côte d'Ivoire sur une fréquence trimestrielle. Les rapports de suivi sont envoyés à la RR pour avis, conseils, validation et réorientation au cas échéant.

L'équipe focale genre se réunira une fois tous les deux mois pour effectuer un suivi de la mise en œuvre du Plan d'Actions Genre 2021-2025. Des réunions extraordinaires (ad'hoc) peuvent être convoquées par la Représentante Résidente qui est la Présidente de l'EFG.

## **2- Evaluation du plan d'action genre de mise en œuvre de la nouvelle stratégie genre 2021-2025**

Le bureau pays préparera un rapport annuel présentant les progrès accomplis dans la réalisation des résultats de la stratégie, à savoir les changements dans la parité et les données du genre. Les défis et leçons apprises seront identifiés et diffusés au sein du bureau pays.

La stratégie pourra être modifiée pour illustrer toutes évolutions dans le pays ou le bureau pays, et refléter l'environnement sociopolitique du moment, ainsi que les priorités changeantes du bureau.

# COMMUNICATION ET GESTION DES CONNAISSANCES



## **IV· COMMUNICATION ET GESTION DES CONNAISSANCES**



Le PNUD Côte d'Ivoire continuera de promouvoir l'égalité des sexes, en utilisant les produits de communication et de connaissance de manières suivantes :

- Des lignes directrices pratiques et conviviales sur le langage sensible au genre seront rappelées à tout le personnel ;
- Les messages, histoires, résultats et idées pertinentes seront étayés par des données solides ventilées par sexe notamment sur le site internet et réseaux sociaux du bureau ;
- Les supports de communication encourageront l'image de la femme comme leader et participante active au sein de sa communauté ;
- Les supports de communication éviteront de dépeindre les femmes et les hommes de manière stéréotypée ;
- Les événements publics tiendront compte de la dimension de genre, avec une représentation équilibrée des hommes et des femmes sur les panels de discussion et les ordres du jour des événements ;
- Des études prenant en compte la dimension genre seront produites et diffusées au grand public ;
- Les chargés de communication s'assureront que les discours du/ de la Représentant·e Résident·e mettent en évidence l'engagement du PNUD pour l'égalité des sexes et l'autonomisation de la femme.







**ANGLE AVENUE MARCHAND  
RUE GOURGAS 01 BP 1747 ABIDJAN 01  
(CÔTE D'IVOIRE)**  
Tel.: (225) 27 20 31 74 00 Fax: (225) 27 20 21 13 67  
E-mail: [registry.ci@undp.org](mailto:registry.ci@undp.org)