



Les Nations Unies
Département des affaires économiques et sociales

**Renforcement des capacités pour promouvoir la présence et le leadership des
femmes au sein des institutions publiques aux niveaux national et local**

[Traduction informelle]

RÉSUMÉ DU PROJET

Projet Titre:	<i>Renforcement des capacités pour promouvoir la présence et le leadership des femmes au sein des institutions publiques aux niveaux national et local</i>
Date de commencement:	<i>Mai 2022</i>
Date de fin:	<i>Juin 2024</i>
Budget:	<i>750 000 USD</i>
ODD(s) abordé(s) par le projet	<i>ODD 5 (5.1, 5.4, 5.5, 5.b, 5.c) ; ODD 16 (16.6, 16.7, 16.b)</i>
Pays et groupes ciblés :	<i>Bhoutan, République démocratique populaire lao, Maurice et Sénégal</i>
Pays partenaires :	<i>Cambodge, Sierra Leone, Îles Salomon, Vanuatu et Zambie</i>
Entité d'exécution:	<i>UN DESA/ DPIDG</i>
Entités associées au sein du système des Nations Unies:	<i>CEA, CESAP, Bureau du coordonnateur résident dans les pays respectifs, PNUD et ONU Femmes</i>
Autres partenaires (par exemple, secteur privé, ONG, entités gouvernementales, etc.)	<i>Institutions gouvernementales sélectionnées aux niveaux national et sub-national</i>

RÉSUMÉ

L'objectif du projet est de renforcer la présence et le leadership des femmes dans les institutions publiques aux niveaux national et local dans certains pays des régions d'Afrique et d'Asie, actuellement identifiés comme Maurice et le Sénégal, le Bhoutan et la République démocratique populaire lao.

L'initiative renforcera la capacité des gouvernements des quatre pays du projet à élaborer et à mettre en œuvre un plan d'action qui donne la priorité à l'égalité des sexes dans l'administration publique aux niveaux national et local et favorise la progression de carrière des femmes vers des postes de direction dans le secteur public. Il stimulera également un transfert de connaissances Sud-Sud et une fertilisation croisée en sensibilisant un groupe plus large de gouvernements (pays partenaires) à l'importance de donner la priorité à l'égalité des sexes dans l'administration publique.

Les bénéficiaires directs comprennent les hauts fonctionnaires et les fonctionnaires de niveau intermédiaire des ministères et des institutions gouvernementales aux niveaux national et infranational. Les bénéficiaires indirects comprennent les citoyens et les communautés au sens large.

Table des matières

I.	CONTEXTE DU PROJET	6
1.1	Contexte	6
1.2	Lien avec le Programme de développement durable à l'horizon 2030	7
II.	ANALYSE	8
2.1	Analyse du problème	8
2.2	Analyse des problèmes au niveau national /régional/sectoriel	11
III.	STRATEGIE DU PROJET : OBJECTIF, RESULTATS, INDICATEURS, PRINCIPAUX PRODUITS	17
3.1	Stratégie du projet	17
3.2	Aspects innovants	23
3.3	Cadre de résultats	24
IV.	SUIVI ET ÉVALUATION	28
V.	ACCORDS DE GESTION ET DE COORDINATION	29
VI.	BUDGET	33
	Annexe 1 : Budget	1
	Annexe 3 : Pays proposés	3

Abréviations

CEDAW : Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

CEA : Commission Economique des Nations Unies pour l'Afrique

CESAP : Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie et le Pacifique

DSI : Directeur des Systèmes d'Information

DPIDG : Division des Institutions Publiques et du Gouvernement Numérique

ENV : Examen National Volontaire

GEPA : Égalité des genres dans l'administration publique

HLPF : Forum politique de haut niveau sur le développement durable

ONU-DAES: Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies

PMA : Pays les moins avancés

PEID : Petits États Insulaires en Développement

PNUD : Programme des Nations Unies pour le Développement

RCO : Bureau du coordonnateur résident

TIC : Technologies de l'Information et de la Communication

UNCT : équipe de pays des Nations Unies

UNPSF : Forum de la fonction publique des Nations Unies

UNSDCF : Cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable

I. CONTEXTE DU PROJET

1.1 Contexte

L'égalité des sexes fait partie intégrante de toutes les dimensions du développement durable inclusif et est au cœur d'une administration publique inclusive. La recherche montre que lorsque les femmes assument des rôles de leadership, les gouvernements sont plus réactifs et plus responsables.¹ La pandémie de COVID-19 a mis en évidence l'importance d'une administration publique inclusive qui répond aux besoins des femmes et des filles, en particulier celles qui sont confrontées à de multiples formes de discrimination. Une analyse des réponses à la pandémie de COVID-19 montre également que les actions ont souvent été plus rapides et plus adaptées aux besoins sociaux lorsque les femmes occupaient des postes de direction.²

Bien qu'elles représentent près de la moitié de la fonction publique dans le monde, les femmes restent sous-représentées à tous les niveaux de la prise de décision publique, en particulier aux niveaux hiérarchiques supérieurs. Dans le secteur de la santé, par exemple, les femmes représentent 75 % du personnel de santé, mais elles n'occupent que 28 % des postes de direction dans le domaine de la santé.

Le thème de la représentation des femmes dans les parlements et les hauts dirigeants du gouvernement (niveau ministériel) est bien couvert par la littérature. Il est bien connu, par exemple, qu'en moyenne les femmes détiennent 25,6 % des sièges parlementaires³ et que les parlements avec une plus grande présence de femmes se sont avérés accorder la priorité aux questions liées à l'égalité des sexes.⁴ Les facteurs affectant la participation des femmes aux échelons moyens et inférieurs de l'administration publique sont moins connus. En général, les données de l'administration publique ventilées par sexe au niveau infranational ne sont pas largement disponibles, ce qui rend difficile la compréhension des obstacles à l'administration publique inclusive dans les zones géographiques d'un pays. La présence des femmes dans l'administration publique semble inégale d'un domaine politique à l'autre. La technologie de l'information, par exemple, est l'un des domaines politiques où la représentation des femmes est la plus faible.

¹ Cité par PNUD, Université de Pittsburgh, Gender Equality in Public Administration, 2021.

² ONU DAES et ONU Femmes, progrès sur les objectifs de développement durable l'instantané du genre, 2021.

³ ONU DAES et ONU Femmes, progrès sur les objectifs de développement durable l'instantané du genre, 2021.

⁴ Kinyondo , AR Pelizzo , A. Umar, 2015, Une théorie fonctionnaliste de la surveillance. Politique et politiques africaines 1, no. 5 : 1-25 ; Pelizzo , R., F. Stapenhurst , 2012, Outils de contrôle parlementaire : une analyse comparative, Londres, Routledge.

Des lois et des politiques publiques solides soutenues par des fonds suffisants pour leur mise en œuvre sont essentielles pour endiguer les tendances négatives en matière d'égalité des sexes.⁵ Le renforcement de la capacité des gouvernements à mener une analyse des lacunes et à élaborer des plans d'action bien financés, tant au niveau national que local, est essentiel pour promouvoir la présence et le leadership des femmes au sein des institutions publiques.

1.2 Lien avec le Programme de développement durable à l'horizon 2030

Le genre est une question transversale dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et l'objectif de développement durable 5, en particulier, appelle à la réalisation de l'égalité des sexes et à l'autonomisation de toutes les femmes et filles. L'Agenda appelle également à « la participation pleine et effective des femmes et à l'égalité des chances de leadership à tous les niveaux de prise de décision dans la vie politique, économique et publique » et à « une prise de décision réactive, inclusive, participative et représentative à tous les niveaux ». Des engagements en faveur de la participation égale des femmes et des hommes à la vie publique, à la prise de décision et à l'élaboration des politiques ont également été inclus dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW, 1979) et le Programme d'action de Beijing (1995).

De même, le projet promeut la mise en œuvre de l'ODD 16 sur des sociétés justes, pacifiques et inclusives, en particulier les cibles 16.6 (Développer des institutions efficaces, responsables et transparentes à tous les niveaux) et 16.7 (Assurer une prise de décision réactive, inclusive, participative et représentative à tous les niveaux). La réactivité et la responsabilité des gouvernements vis-à-vis des divers intérêts publics sont étroitement liées à l'égalité des sexes et au respect de la diversité à tous les niveaux et dans tous les secteurs de l'administration publique.

Une administration publique inclusive qui est représentative de la population qu'elle dessert, a une compréhension plus large des besoins des bénéficiaires et peut mieux façonner les services qu'elle leur offre. À leur tour, une plus grande réactivité et une plus grande responsabilisation peuvent accroître la confiance dans les institutions publiques. Ainsi, en plus de renforcer la réalisation de l'ODD 16, l'égalité des sexes dans l'administration publique fait également partie intégrante de toutes les dimensions du développement inclusif et durable et de la réalisation de tous les ODD. Le projet s'efforcera également d'établir un lien avec les initiatives existantes qui favorisent le renforcement des capacités autour de l'indicateur 16.7.1. Cet indicateur mesure les proportions de postes dans les institutions nationales et locales, y compris la fonction publique, par rapport aux répartitions nationales, par sexe, âge, personnes handicapées et groupes de population.

⁵ ONU DAES et ONU Femmes, progrès sur les objectifs de développement durable l'instantané du genre, 2021.

II. ANALYSE

2.1 Analyse du problème

Souvent le plus grand employeur, l'administration publique a une responsabilité clé dans l'intégration de l'égalité des sexes - un élément clé de l'inclusivité et de la responsabilité dans le secteur public.⁶ La recherche montre que lorsque les femmes sont représentées au niveau de la direction, l'administration publique fournit des services d'une qualité nettement supérieure.⁷

Les femmes représentent 46 % des administrateurs publics dans le monde.⁸ Même si, en moyenne, la parité entre les sexes parmi les fonctionnaires est à portée de main au niveau mondial, il existe des variations substantielles entre les pays et les régions. La plus faible proportion de femmes dans l'administration publique au monde est de 6 % et la plus élevée de 77 %.⁹ Les femmes représentent 30 pour cent des administrateurs publics dans les 36 pays les moins avancés (PMA) pour lesquels des données sont disponibles, la proportion la plus faible en République démocratique du Congo (7 pour cent) et la proportion la plus élevée au Lesotho et au Myanmar (59 pour cent).¹⁰ La moyenne des postes occupés par des femmes dans l'administration publique dans les 29 petits États insulaires en développement (PEID) pour lesquels des données sont disponibles est de 44 %, la proportion la plus faible aux Îles Salomon (27 %) et la plus élevée à Antigua-et-Barbuda (61 pour cent).¹¹

Il n'y a pas suffisamment d'informations pour évaluer si la représentation dans l'administration publique inclut les femmes qui sont confrontées à des formes variées et croisées d'exclusion et de marginalisation, y compris les femmes handicapées ; les minorités raciales et ethniques et les peuples autochtones ; et ceux qui sont victimes de discrimination en raison de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre et/ou de leur âge.

Les femmes sont sous-représentées à tous les niveaux de la prise de décision publique, en particulier aux niveaux hiérarchiques supérieurs. En moyenne, elles occupent 38 % des postes de direction et seulement 31 % des postes de direction. À mesure que le niveau de pouvoir décisionnel et d'influence augmente, la participation des femmes à la prise de décision diminue.

⁶ PNUD, Université de Pittsburgh, Gender Equality in Public Administration, 2021.

⁷ Idem.

⁸ Idem.

⁹ Idem.

¹⁰ Extrapolation des données du PNUD, Université de Pittsburgh, Gender Equality in Public Administration, 2021

¹¹ Extrapolation des données du PNUD, Université de Pittsburgh, Gender Equality in Public Administration, 2021

De même, la représentation des femmes aux niveaux infranationaux de gouvernement diffère entre les pays et au sein des pays. Dans certains contextes, les femmes participent à des niveaux plus élevés dans l'administration publique infranationale que dans l'administration publique centrale. Pourtant, moins d'un tiers (32 %) ¹²des pays ont atteint ou sont proches de la parité entre les sexes au niveau infranational.

Comme mentionné dans la section sur le contexte, il existe une présence inégale des femmes dans l'administration publique, en particulier dans certains domaines politiques. Par exemple, les femmes n'occupent que 33 % des postes dans le domaine des technologies de l'information.¹³ Cette faible présence est aggravée par l'écart numérique entre les sexes qui peut laisser de nombreuses femmes mal préparées pour l'avenir et pour occuper des postes dans le secteur public. Une analyse des questionnaires soumis par les États membres des Nations Unies en préparation de l'enquête sur le gouvernement numérique 2020 du Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies (ONU DAES) révèle que dans les 69 pays qui ont un directeur de l'information, ce poste est occupé par une femme dans seulement 16 % des cas (11 pays).¹⁴

De nombreux pays en développement, en particulier les PMA et les PEID, ont besoin d'un renforcement des capacités pour élaborer et mettre en œuvre des plans d'action qui accordent la priorité à l'égalité des sexes dans l'administration publique aux niveaux national et local et favorisent la progression de carrière des femmes vers des postes de direction dans le secteur public. Les plans d'action doivent identifier les domaines cibles à améliorer ainsi que les politiques et les ressources nécessaires pour catalyser le changement. Les politiques peuvent inclure des mesures spéciales temporaires spécifiques (quotas, etc.), un recrutement et une promotion ciblés avec des budgets de formation réservés pour le développement professionnel sur le terrain et le renforcement du leadership ciblant les femmes. Les plans d'action devront peut-être tirer parti des mesures visant à combler les fractures numériques affectant les femmes dans les pays ciblés et à promouvoir le leadership des femmes et leur contribution à l'élaboration de stratégies d'administration en ligne.

L'élaboration de tels plans repose sur l'identification d'un cadre d'analyse à utiliser comme référence. Depuis 2011, le PNUD met en œuvre l'initiative pour l'égalité des sexes dans l'administration publique (GEPa) avec une méthodologie solide pour soutenir l'autonomisation des femmes et l'élargissement de la participation et du leadership dans les institutions publiques. Pourtant, les praticiens soulignent la nécessité d'un examen global approfondi de la législation et des politiques existantes qui se sont avérées efficaces pour promouvoir l'accès des femmes aux postes de direction dans l'administration publique et une analyse des bonnes pratiques à cet égard. L'examen devrait inclure des stratégies et des politiques

¹² PNUD, Université de Pittsburgh, Gender Equality in Public Administration, 2021.

¹³ Idem.

¹⁴ Un directeur de l'information (CIO) est le cadre supérieur de la technologie au sein d'une organisation.

pour parvenir à l'égalité des sexes à tous les niveaux de l'administration publique (par exemple, des objectifs de parité entre les sexes et d'autres politiques de RH). Les normes sociales, les cadres juridiques et les politiques plus larges qui ont un impact sur l'accès des femmes aux postes de direction (y compris, par exemple, les mesures visant à promouvoir l'accès des femmes à l'enseignement supérieur et à la formation et à réduire l'écart numérique entre les sexes) devront également être inclus dans l'examen.

Certains pays ont également besoin d'un renforcement des capacités pour procéder à un examen approfondi des normes¹⁵ et des pratiques, et pour évaluer si les politiques de ressources humaines des organismes publics favorisent le recrutement, la rétention et la promotion des femmes, entre autres. Les examens par pays doivent analyser les politiques existantes en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les congés parentaux et les allocations pour garde d'enfants et la manière dont elles sont mises en œuvre dans la pratique afin de déterminer si elles sont propices à la construction d'une administration publique équitable, diversifiée et inclusive.

Un autre aspect des examens par pays consiste à évaluer dans quelle mesure les dispositions organisationnelles sont affectées par les normes et les stéréotypes sexistes qui entravent la sélection des candidates et entravent leur progression de carrière. De même, les évaluations de performances peuvent révéler dans quelle mesure les organisations publiques mettent en œuvre des politiques d'égalité des sexes et si les carrières des femmes sont freinées par une discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. Les différents degrés de priorisation de la participation des femmes et de l'autonomisation des femmes entre les institutions publiques nationales et infranationales devraient également être examinés pour identifier les défis spécifiques et les mesures correctives. Par exemple, les examens nationaux pourraient inclure une évaluation de la mesure dans laquelle l'absence d'un diplôme d'enseignement supérieur¹⁶ est un obstacle à la promotion des femmes ou si l'avancement professionnel affecte les femmes qui ont obtenu les mêmes qualifications que les hommes.

Plusieurs pays ont également besoin d'aide pour accéder aux ressources et matériels de formation et au renforcement ciblé des capacités pour combler les lacunes identifiées dans les examens nationaux. Les échanges entre pairs et l'apprentissage entre pairs dans un cadre d'appui Sud-Sud et triangulaire pourraient aider à renforcer les capacités, à favoriser la collaboration et à créer des réseaux de praticiens entre les pays.

¹⁵ Les dispositions constitutionnelles, la législation nationale, les politiques publiques et leur mise en œuvre seront examinées pour déterminer si elles accordent la priorité à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes au sein des organismes publics. Les codes de conduite de l'administration publique et leur mise en œuvre seront examinés pour déterminer s'ils contiennent des dispositions sur le respect de l'égalité des sexes et la non-discrimination sur le lieu de travail.

¹⁶ L'exigence d'un diplôme universitaire pour accéder à des postes de décision peut constituer un obstacle, en particulier lorsque les attitudes culturelles traditionnelles sous-valorisent l'éducation des femmes et des filles.

Enfin, certains pays ont besoin d'aide pour mettre en place des mécanismes permettant aux institutions publiques de suivre les progrès qu'elles accomplissent vers l'égalité des sexes aux niveaux national et local. Pour ce faire, il faut exploiter d'autres initiatives existantes qui améliorent la production de données et de statistiques de haute qualité et à jour pour suivre les progrès en matière de présence et de leadership des femmes.

2.2 Analyse des problèmes au niveau national /régional/sectoriel

Le projet renforcera la capacité des gouvernements de quatre pays cibles à élaborer et à mettre en œuvre un plan d'action qui donne la priorité à l'égalité des sexes dans l'administration publique aux niveaux national et local et à promouvoir la progression de carrière des femmes vers des postes de direction dans le secteur public. Les ressources disponibles permettent de financer des actions de projet à grande échelle dans quatre pays seulement. Cependant, cinq pays, labellisés « pays partenaires », bénéficieront d'échanges d'expériences dans un cadre d'appui Sud-Sud et triangulaire.

Les pays partenaires ne recevront pas de financement de projet pour renforcer leur capacité à élaborer des plans d'action pour faire progresser la représentation des femmes et leur accès aux rôles décisionnels dans le secteur public. Cependant, les points focaux gouvernementaux de ces pays seront invités à assister à distance à toutes les réunions hybrides organisées par le projet. Des représentants sélectionnés des pays partenaires seront également invités à partager leurs bonnes pratiques¹⁷ et à évaluer par leurs pairs les plans d'action élaborés par les pays cibles du projet. L'inclusion de représentants des pays partenaires étendra la portée du projet à un groupe plus large de gouvernements et renforcera leur sensibilisation à l'importance de donner la priorité à l'égalité des sexes dans le secteur public. Cette approche contribue à l'élaboration de plans d'action solides dans les pays cibles du projet. Il peut également promouvoir des partenariats innovants dans une perspective de collaboration Sud-Sud et la création d'une communauté de pratique sur l'égalité des genres dans l'administration publique entre les pays cibles du projet et les pays partenaires, en particulier ceux appartenant à la même région.

Une liste provisoire de quatre pays cibles et de cinq pays partenaires a été identifiée parmi les 193 États membres des Nations Unies, comme indiqué dans le tableau 1 ci-dessous.

Tableau 1 – Projet proposé et pays partenaires

¹⁷ Par exemple, aux Îles Salomon, les députés ont convenu en 2019 d'un plan d'action pour « promouvoir les postes de direction et de prise de décision des femmes dans la fonction publique », rapport ENV des Îles Salomon 2020, p.41.

Afrique:		Asie:
Pays cibles	Maurice	Bhoutan
	Sénégal	République démocratique populaire lao
Pays partenaires	Sierra Leone et Zambie	Cambodge
Océanie:		
Pays partenaires	Îles Salomon et Vanuatu	

Les pays cibles du projet ont été identifiés grâce à une étude documentaire approfondie basée sur un ensemble de critères prédéterminés pour vérifier leur éligibilité à ce projet (veuillez consulter l'annexe 3 pour des informations plus détaillées). Initialement, la Division des institutions publiques et du gouvernement numérique du Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies (UN DESA/DPIDG) a considéré un groupe de 87 pays comme bénéficiaires potentiels du projet. Ceux-ci comprenaient 46 PMA, 38 PEID (dont huit pays qui sont à la fois des PMA et des PEID) et onze autres pays et un territoire qui sont prioritaires pour le gouvernement italien.¹⁸ Dans ce groupe, 32 pays et un territoire ne répondaient pas aux critères d'avoir un indice d'État fragile¹⁹ inférieur à 85. Sur les 55 restants, cinq pays ont été exclus car n'étant ni PMA ni PEID ²⁰; 16 autres pour avoir une présence de femmes dans l'administration publique supérieure à 46 pour cent (moyenne mondiale)²¹, et un pays ²² pour avoir un pourcentage de femmes à des postes de direction supérieur à la moyenne mondiale de 30. Sur les 33 restants, dix pays ont été exclus pour avoir un indice de décentralisation inférieur à zéro.²³ Parmi

¹⁸ En plus de ceux déjà répertoriés sous PMA et PEID (Afghanistan, Burkina Faso, Cuba, Éthiopie, Mozambique, Myanmar, Niger, Sénégal, Somalie, Soudan du Sud et Soudan), l'Albanie, la Bosnie, El Salvador, la Jordanie, le Kenya, l'Irak, le Liban, l'Égypte, le Pakistan, la Palestine et la Tunisie figurent parmi les pays prioritaires selon le site Web de l'Agence italienne de coopération au développement ; voir <https://www.aics.gov.it/home-ita/paes/paes-prioritari/>.

¹⁹ D'après la définition du groupe de réflexion américain Fund for Peace, « le gouvernement central d'un État fragile est si faible ou inefficace qu'il a peu de contrôle pratique sur une grande partie de son territoire ; la non-prestation de services publics ; corruption et criminalité généralisées ; les réfugiés et les mouvements involontaires de populations ; et un fort déclin économique ».

²⁰ Albanie, Bosnie, Jordanie, El Salvador et Tunisie.

²¹ Antigua-et-Barbuda, Bahamas, Bahreïn, Barbade, Belize, Cabo Verde, Grenade, Jamaïque, Lesotho, Maldives, Samoa, Seychelles, Singapour, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie et Saint-Vincent-et-les Grenadines.

²² République dominicaine.

²³ Comores, Djibouti, Dominique, Fidji, Gambie, Guyane, São Tomé et Príncipe, Suriname, Timor Leste et Trinité-et-Tobago. Les données sur l'indice ont été collectées à la fois par la Banque mondiale en 2012 et par Harvard en

les 23 pays restants, quatre²⁴ n'ont pas encore soumis de rapport d'examen national volontaire (ENV) au Forum politique de haut niveau sur le développement durable (HLPF). Les ENV des 19 pays restants ont été passés au crible pour évaluer si l'égalité des sexes dans l'administration publique était identifiée comme un défi. Cela a été considéré comme un facteur clé pour déterminer le besoin potentiel de renforcement des capacités pour promouvoir la présence et le leadership des femmes au sein des institutions publiques. Cinq pays²⁵ n'ont pas indiqué l'égalité des sexes dans l'administration publique comme un domaine de préoccupation ou un besoin dans leurs ENV. Sur le pool restant de 14, les ENV de cinq pays²⁶ faisaient référence qu'à la représentation politique des femmes, mais l'insuffisance des informations statistiques sur la présence des femmes dans l'administration publique n'a pas permis d'évaluer leur besoin de soutien par ce projet.

Les neuf autres ont été considérés comme des pays cibles potentiels pour le projet car ils remplissaient tous les critères de sélection (voir tableau 2 et annexe 3). Le tableau 2 ci-dessous donne un aperçu des critères utilisés pour sélectionner les pays cibles et les pays partenaires du projet.

Tableau 2 – Aperçu des critères de sélection des pays du projet

	Critère	Raisonnement
1.	Couverture géographique et niveau de développement du pays.	La préférence est donnée aux pays les moins avancés (PMA), en particulier en Afrique, et aux petits États insulaires en développement (PEID).
2.	Présence inférieure à la moyenne des femmes à la direction de l'administration publique au niveau national.	Il s'agit d'un indicateur clé de la priorité de cette initiative.
3.	Faible proportion de femmes dans l'administration publique au niveau local ou écart important entre les niveaux national et local.	Une représentation faible ou déséquilibrée est la preuve de goulots d'étranglement pour l'accès des femmes aux postes de l'administration publique.
4.	Faible présence des femmes, en particulier aux plus hauts niveaux de direction, dans les domaines politiques traditionnellement dominés par les hommes (sous-représentation des femmes dans les TIC, en tant que directeurs de l'information).	Complément aux indicateurs généraux de l'écart entre les sexes.
5.	Pays déjà soutenu par les initiatives de l'ONU DAES pour renforcer les capacités dans d'autres domaines tels que l'égalité des sexes (par exemple, les pays africains) et la gouvernance ou le	Permet des synergies avec les initiatives existantes et les actions et partenariats en cours dans le cadre du cadre de coopération des Nations Unies dans le pays sélectionné.

2014. Les deux ensembles ont été utilisés lors de l'examen documentaire. Avoir un indice de décentralisation supérieur à zéro a été considéré comme un critère souhaitable puisque le projet entend renforcer les capacités tant au niveau national que local.

²⁴ Kiribati, Malawi, Nauru et Tuvalu.

²⁵ Cuba, États fédérés de Micronésie, Madagascar, Îles Marshall et Népal.

²⁶ Bénin, Palau, Papouasie-Nouvelle-Guinée, Tanzanie et Tonga.

	gouvernement numérique (par exemple, le Bhoutan et la RDP lao).	
6.	Pays mentionnant les défis liés à l'augmentation du nombre de femmes dans l'administration publique dans ses ENV.	Le pays identifie ce domaine comme un défi.
7.	Objectifs d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes inclus dans le Cadre de coopération pour le développement durable des Nations Unies (UNSDCF).	Les engagements de l'UNSDCF permettent de tirer parti des partenariats et d'améliorer les perspectives de durabilité.
8.	Niveau de décentralisation.	Critère souhaitable si l'initiative vise à renforcer les capacités aux niveaux national et local.
9.	Niveau de l'indice Fragile State Index 2021 sous le seuil de 85 (selon le think tank américain Fund for Peace).	Exclusion des pays où le gouvernement central est faible ou inefficace ; a peu de contrôle pratique sur une grande partie de son territoire ; ne fournit pas de services publics de base ; ou connaît une corruption et une criminalité généralisées, etc.
dix.	Pays mentionnant ce domaine comme priorité et besoin dans une enquête menée par DPIDG.	Le pays identifie ce domaine comme prioritaire et indique la nécessité d'un soutien pour le renforcement des capacités

Le Bhoutan, la République démocratique populaire lao, Maurice et le Sénégal ont été identifiés comme pays cibles du projet. Le tableau 3 ci-dessous donne un aperçu de la représentation des femmes dans l'administration publique dans chaque pays cible ainsi que le résultat attendu à la fin du projet.

L'étude documentaire de l'UN DESA/DPIDG pour ce projet (basée sur les données du PNUD) a révélé que seulement 38 % des femmes sont employées dans l'administration publique au Bhoutan - bien en deçà de la moyenne mondiale de 46 %. Selon l'ENV de 2021,²⁷ la représentation des femmes dans la prise de décision reste faible dans le pays (10 % aux niveaux exécutifs de la fonction publique ; 11,6 % au niveau des administrations locales ; et 15,3 % au Parlement). De même, la présence des femmes aux postes de direction (intermédiaire) est inférieure à la moyenne (29 %). Le Bhoutan compte également une faible proportion de femmes dans l'administration publique au niveau local. Le pays n'a pas de femme comme Directeur des Systèmes d'Information (DSI), ce qui peut indiquer un écart entre les sexes dans la direction du domaine politique traditionnellement dominé par les hommes des technologies de l'information et des communications (TIC).

L'ENV 2021 de la République démocratique populaire lao fait état d'une forte présence de femmes au parlement national. Pourtant, bien que les femmes soient représentées à environ 45 % dans l'ensemble des fonctionnaires en 2018, la proportion de femmes dans les postes administratifs supérieurs de la fonction publique et dans d'autres institutions de prise de décision est faible, en particulier au niveau des directeurs généraux (17 pour cent).²⁸ Les niveaux décisionnels moins élevés - y compris ceux de directeur général adjoint et de chef de division - présentent un écart légèrement plus faible (19 et 24 %

²⁷ Rapport ENV 2021 du Bhoutan, p. 24

²⁸ Rapport ENV 2021 de la RDP lao, pp. 47-49.

respectivement), ce qui indique une relation inverse entre l'ancienneté et la participation des femmes à la prise de décision.²⁹ La République démocratique populaire lao n'a pas non plus de femme au poste de DSI.

UN DESA/DPIDG (sur la base des données du PNUD) a identifié que l'administration publique à Maurice n'emploie que 29 % de femmes - bien en deçà de la moyenne mondiale de 46 %. Aucune donnée n'est disponible sur le pourcentage de femmes occupant des postes de direction dans l'administration publique. Les femmes occupent 29 % des postes de direction élevés alors que leur présence dans les postes de direction est beaucoup plus élevée (41 %).³⁰ Selon le rapport ENV de 2019, sur les 68 députés élus, seuls huit sont des femmes (soit 11,8 %).³¹ Comme dans les deux pays précédents, Maurice n'a pas de femme comme DSI .

Selon le rapport ENV de 2018, les femmes dans l'administration publique ne représentent « qu'une petite partie du personnel stratégique qui compose les cabinets ministériels »³² au Sénégal. La présence des femmes reste plus importante dans les fonctions d'appui (46 %) et de secrétariat (80 %). Le pays compte une faible proportion de femmes dans l'administration publique au niveau local. La réponse du Sénégal à une enquête d'évaluation des besoins menée par UN DESA/DPIDG en décembre 2021 n'a révélé aucune mesure facilitant l'accès des femmes aux postes du secteur public (par exemple, concernant l'équilibre travail-vie personnelle, le congé parental ou la réduction des responsabilités familiales) ou plans d'action qui donnent la priorité à la parité hommes-femmes dans l'administration publique.

UN DESA/DPIDG a discuté avec le PNUD et ONU Femmes, entre autres, de la demande de soutien dans les quatre pays cibles du projet. Les responsables de ces entités ont confirmé les conclusions de l'étude documentaire concernant le besoin de soutien des pays pour promouvoir l'égalité des sexes dans l'administration publique. La demande sera explorée plus avant dans le cadre d'échanges d'informations factuelles avec les équipes de pays des Nations Unies.

²⁹ Idem.

³⁰ PNUD, Université de Pittsburgh, Gender Equality in Public Administration, 2021.

³¹ Rapport ENV 2019 de Maurice, p. 44.

³² Sept pour cent occupent des postes de secrétaire général, 14 pour cent de directeur de cabinet, 10 pour cent de chef de cabinet et 20 pour cent de conseiller technique; Rapport ENV 2018 du Sénégal p. 50.

Tableau 3 – Aperçu des problèmes à résoudre et des résultats attendus

Description des problèmes à traiter	État des lieux (base de référence)	Résultats réalistes
1. Bhoutan	<p>Seulement 38 % des femmes sont employées dans l'administration publique (bien en dessous de la moyenne mondiale de 46 %).</p> <p>La représentation des femmes dans la prise de décision reste faible dans le pays -10 % aux niveaux exécutifs de la fonction publique; 11,6 % au niveau des collectivités locales.</p> <p>La présence de femmes dans les postes de direction (intermédiaire) est inférieure à la moyenne (29 %).</p> <p>Il y a une faible proportion de femmes dans l'administration publique au niveau local.</p>	
2. République démocratique populaire lao	<p>Selon les données nationales, les femmes représentaient environ 45 % de l'ensemble des fonctionnaires (près de la moyenne mondiale de 45 %) en 2018.</p> <p>Pourtant, les femmes n'occupent que 17 % des postes de directeur général (postes administratifs supérieurs de la fonction publique). Les niveaux décisionnels moins élevés - y compris ceux du directeur général adjoint et du chef de division - présentent un écart légèrement plus faible (19 et 24 % respectivement), ce qui indique une relation inverse entre l'ancienneté et la participation des femmes à la prise de décision.</p> <p>Aucune information n'est disponible sur la représentation des femmes au niveau local du gouvernement.</p>	<p>Renforcement de la capacité des gouvernements à élaborer et à mettre en œuvre des plans d'action qui accordent la priorité à la parité entre les sexes dans l'administration publique aux niveaux national et local.</p> <p>Les plans d'action seront basés sur une analyse des lacunes dans le pays des goulots d'étranglement à l'accès des femmes aux postes du secteur public, en particulier au niveau de la direction (veuillez vous référer à l'activité 1.4 ci-dessous).</p>
3. Maurice	<p>L'administration publique emploie seulement 29 % de femmes (bien en dessous de la moyenne mondiale de 46 %).</p> <p>Les femmes occupent 29 % des postes de direction dans l'administration publique alors que leur présence dans les postes de direction est beaucoup plus élevée (41 %).</p>	

	Aucune donnée n'est disponible sur le pourcentage de femmes occupant des postes de direction ou au niveau du gouvernement local	
4. Sénégal	<p>Selon les données du PNUD, seulement 25 % des femmes sont employées dans l'administration publique (bien en dessous de la moyenne mondiale de 46 %).</p> <p>Les données du PNUD indiquent que les femmes occupent 16 % des postes de direction dans l'administration publique. La présence des femmes reste plus importante dans les fonctions d'appui (46 %) et de secrétariat (80 %).</p> <p>Il y a une faible proportion de femmes dans l'administration publique au niveau local.</p>	

Le Cambodge, la Sierra Leone, les Îles Salomon, le Vanuatu et la Zambie ont été identifiés comme pays partenaires pour ce projet. Comme dans les pays cibles du projet, la présence des femmes dans l'administration publique dans ces cinq pays est inférieure à la moyenne et l'égalité des sexes dans l'administration publique a été identifiée comme un défi dans les ENV de ces pays. Les pays partenaires qui ont contribué à réussite des activités du projet pourraient être considérés pour un soutien direct à l'avenir après l'achèvement de cette initiative.

III. STRATEGIE DU PROJET : OBJECTIF, RESULTATS, INDICATEURS, PRINCIPAUX PRODUITS

3.1 Stratégie du projet

L'initiative s'appuiera sur les actions en cours entreprises par l'ONU DAES en appui aux quatre pays cibles du projet. Au Bhoutan et en République démocratique populaire lao, l'ONU DAES est déjà signataire du Cadre de coopération pour le développement durable des Nations Unies (UNSDCF). Le Département soutient actuellement la planification intégrée de la sortie de crise et la cohérence des politiques publiques à la lumière de la pandémie de COVID-19 à Maurice. Le Coordonnateur résident demande également un soutien supplémentaire de l'ONU DAES pour éclairer le processus de planification à long terme afin d'accroître la résilience de Maurice pour répondre aux chocs actuels et futurs.³³ Le Sénégal a exprimé le besoin d'un appui du DAES sur le renforcement des capacités pour la promotion de la présence et du leadership des femmes au sein des institutions publiques.³⁴ Le Bilan commun du Sénégal de 2022

³³ Les DAES envisage également de fournir un soutien supplémentaire à l'INFF et à la coopération entre les PEID.

³⁴ Enquête menée par l'ONU DAES en décembre 2021. La répondante était Mme Aminata Touré, ancienne Première ministre du Sénégal.

note que malgré l'adoption de la loi sur la parité en 2010, les femmes rencontrent de nombreux obstacles à l'intégration aux plus hauts niveaux du gouvernement, de l'administration ou de la fonction publique, et formule des recommandations pour y remédier en élargissant la loi sur la parité pour inclure la participation des femmes dans l'administration publique du gouvernement.³⁵

Les résultats, produits et activités du projet seront cohérents avec les cadres des équipes de pays des Nations Unies. Au Bhoutan, par exemple, le troisième résultat de l'action de l'équipe de pays des Nations Unies dans le domaine de la gouvernance fait référence à « soutenir la réalisation de mandats électifs paritaires et promouvoir la participation des femmes aux niveaux de prise de décision », entre autres.³⁶

Pour contribuer à l'objectif général de renforcement des capacités du Bhoutan et de la République démocratique populaire lao, de Maurice et du Sénégal à améliorer la représentation et l'accès des femmes aux rôles décisionnels aux niveaux national et local, le projet aura deux résultats attendus : (i) renforcement de la capacité des gouvernements des pays cibles du projet à élaborer et mettre en œuvre des plans d'action qui accordent la priorité à la parité hommes-femmes dans l'administration publique aux niveaux national et local ; et (ii) une sensibilisation et une compréhension accrues des responsables gouvernementaux des pays partenaires sur l'importance et la manière de donner la priorité à l'égalité des sexes dans l'administration publique.

Pour atteindre ces résultats, l'équipe de projet mettra en œuvre les principales activités suivantes :

Activité 1.1

a) Procéder à un examen global approfondi des lois et des politiques organisationnelles existantes qui se sont avérées efficaces pour promouvoir une meilleure représentation des femmes et leur accès aux rôles décisionnels aux niveaux national et local. La portée de l'examen englobera à la fois les stratégies et les politiques relatives à la réalisation de l'égalité des sexes à tous les niveaux de l'administration publique (par exemple, les objectifs de parité entre les sexes et d'autres politiques de ressources humaines) et les normes sociales, les cadres juridiques et les politiques plus larges qui ont un impact sur l'accès des femmes aux postes de direction (y compris, par exemple, des mesures visant à favoriser l'accès des femmes à l'enseignement supérieur et à la formation et à réduire l'écart numérique entre les sexes). L'examen global comprendra une analyse des travaux du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et du Comité des droits de l'homme, ainsi que des examens nationaux volontaires (ENV), entre autres.

b) Entreprendre une analyse approfondie des bonnes pratiques, incluant les cas de pays qui ont remporté les Prix des Nations Unies pour la fonction publique dans la catégorie « genre » au fil des ans, le portail de

³⁵Le projet de bilan commun de pays de l'équipe de pays des Nations Unies pour le Sénégal, en attente de finalisation 2022 (p. 9-10).

³⁶ Rapport sur les résultats annuels des Nations Unies au Bhoutan 2020 (p. 12).

connaissances du Groupe des Nations Unies pour le développement durable sur l'égalité des sexes, les rapports des organes conventionnels du système des Nations Unies, et d'autres analyses menées par le milieu universitaire et la société civile, entre autres.

Les résultats de l'examen seront a) un cadre analytique à utiliser pour les examens nationaux approfondis (voir A 1.3 ci-dessous), et b) une compilation de bonnes pratiques sur la manière dont l'administration publique dans le monde promeut la présence et le leadership des femmes aux niveaux national et local. Deux consultants internationaux effectueront l'examen global et produiront le cadre d'examen analytique et la compilation des bonnes pratiques en matière d'égalité des sexes dans l'administration publique (1 mois de travail par consultant, y compris la présentation des conclusions conformément au résultat 1.3 - Q2 et Q3, 2022).

Activité 1.2

Former les consultants nationaux des pays cibles du projet sur le cadre analytique à utiliser pour les revues nationales approfondies (voir A 1.4 ci-dessous). Un consultant international identifié pour la mise en œuvre de l'Activité 1.1 organisera une formation virtuelle des quatre consultants nationaux. L'équipe de projet à l'ONU DAES participera également à cette activité de formation. Le personnel concerné du Bureau du coordonnateur résident (RCO) et de l'équipe de pays des Nations Unies (UNCT) sera invité à participer à distance.

Un consultant international (voir A 1.1) pour mener la formation dans un format virtuel. Quatre consultants nationaux participeront à la formation. (T3, 2022)

Activité 1.3

Organiser un atelier mondial de deux jours dans un format hybride pour présenter et valider les conclusions de l'examen mondial à un groupe de 20 à 40 responsables gouvernementaux centraux et locaux (des pays cibles du projet et les pays partenaires) (A 1.1). L'atelier familiarisera les participants avec le cadre d'analyse à utiliser pour les examens nationaux approfondis et la compilation des bonnes pratiques (résultats de A 1.1) et encouragera des commentaires de substance sur la manière dont le cadre d'examen servira de référence pour l'auto-évaluation nationale. La participation en personne des représentants des pays cibles sera financée par le projet. Les fonctionnaires des pays partenaires qui ont déjà entrepris des actions pour promouvoir la parité hommes-femmes dans l'administration publique seront invités à partager leurs expériences lors de l'atelier. Les responsables des pays partenaires qui entendent faire progresser la représentation et l'accès des femmes aux postes décisionnels dans le secteur public seront invités à participer à distance (ou en tant que participants autofinancés) pour bénéficier d'un échange d'expériences dans un cadre d'appui Sud-Sud et triangulaire. Ainsi, cette activité est également un moyen d'atteindre le résultat 2 en tant **qu'activité 2.1.**

L'équipe de projet au DAES (le point focal du projet et 2 membres du personnel) gèrera et modèrera l'atelier mondial. Deux consultants internationaux (voir A 1.1) présenteront le cadre d'examen et les meilleures pratiques. Des consultants nationaux participeront également à l'atelier. Le personnel concerné du RCO et de l'équipe de pays des Nations Unies sera invité à participer à distance. (T3, 2022)

Activité 1.4

Effectuer un examen approfondi des normes³⁷ et pratiques et une analyse des lacunes dans les pays cibles du projet sur la base du cadre d'examen analytique (voir les résultats de A 1.1). Des examens nationaux évalueront si les politiques de ressources humaines encouragent le recrutement, la rétention et la promotion des femmes en tenant compte des spécificités liées au sexe. Ils analyseront également les politiques existantes en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les congés parentaux et les allocations pour garde d'enfants et la manière dont elles sont mises en œuvre en pratique pour déterminer leur capacité à construire une administration publique équitable, diversifiée et inclusive. Les aspects organisationnels seront également examinés afin d'analyser les normes et stéréotypes de genre qui entravent la sélection des candidates et constituent des obstacles à leur progression de carrière. De même, les évaluations de performances peuvent révéler dans quelle mesure les organisations publiques mettent en œuvre des politiques d'égalité des sexes et si les carrières des femmes sont freinées par une discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. Les différents degrés de priorisation de la participation des femmes et de l'autonomisation des femmes entre les institutions publiques nationales et infranationales seront également examinés pour identifier les défis spécifiques et les mesures correctives. Les examens nationaux peuvent également inclure une évaluation de la mesure dans laquelle l'absence d'un diplôme d'enseignement supérieur³⁸ est un obstacle à la promotion des femmes ou si l'avancement professionnel affecte les femmes qui ont obtenu les mêmes qualifications que les hommes. Le résultat de l'examen sera une évaluation des obstacles à l'accès des femmes aux postes du secteur public, en particulier au niveau de la direction, dans chaque pays cible du projet. Quatre consultants nationaux examineront les normes, les politiques et les pratiques pour atteindre la parité entre les sexes dans l'administration publique dans les pays cibles du projet. (4 mois dans chaque pays entre Q3 et Q4 2022).

Activité 1.5

Sur la base des conclusions de l'activité 1.4, concevoir et préparer des ressources et du matériel de formation pour combler les lacunes en matière de capacités dans la promotion de la présence et du leadership des femmes au sein des institutions publiques aux niveaux national et local dans les pays cibles du projet. Les partenaires du projet (voir section V. Accords de gestion et de coordination) co-conçoivent

³⁷ Les dispositions constitutionnelles, la législation nationale, les politiques et leur mise en œuvre seront examinées pour déterminer si elles accordent la priorité à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes au sein des organismes publics. Les codes de conduite de l'administration publique et leur mise en œuvre seront examinés pour déterminer s'ils contiennent des dispositions sur le respect de l'égalité des sexes et la non-discrimination sur le lieu de travail.

³⁸ L'exigence d'un diplôme universitaire pour accéder à des postes de décision peut constituer un obstacle, en particulier lorsque les attitudes culturelles traditionnelles sous-estiment l'éducation des femmes et des filles.

du matériel de formation ciblé qui bénéficiera des échanges et de l'apprentissage entre pairs dans un cadre d'appui Sud-Sud et triangulaire.

Des entrepreneurs individuels seront embauchés pour développer des modules de formation et des boîtes à outils en ligne. (2 mois au 1er trimestre 2023)

Activité 1.6

Mener des activités de renforcement des capacités pour combler les lacunes dans la promotion de la présence et du leadership des femmes au sein des institutions publiques aux niveaux national et local identifiées par les examens nationaux dans chaque pays cible du projet. Les modalités du développement des capacités comprendront des enseignements tirés d'une combinaison de modules de formation en ligne personnalisés basés sur des diagnostics d'évaluation (voir A 1.4, y compris le matériel de formation des formateurs) et des activités en classe. Des ateliers de cinq jours sur le développement des capacités dans les pays ou hybrides seront organisés pour un groupe de fonctionnaires des niveaux de gouvernement national et infranational. Les ateliers devraient intégrer des informations de base sur l'évaluation initiale des lacunes avec des informations sur les besoins en capacités émergeant du dialogue et de l'interaction entre les participants à l'atelier. Le cas échéant, des participants d'autres pays de la région intéressés et autofinancés seront également inclus pour accroître la mise en réseau et les partenariats dans un cadre de coopération Sud-Sud.

Un groupe de consultants nationaux et internationaux sera embauché pour l'animation professionnelle de la formation en personne et/ou en ligne, y compris pour le travail en sous-groupes et le soutien technique (inscription, intégration, suivi avec les participants pour administrer et récupérer les devoirs). Le personnel concerné du RCO et de l'équipe de pays des Nations Unies sera invité à participer aux activités de renforcement des capacités. (T1 et T2, 2023)

Activité 1.7

Entreprendre un voyage d'étude dans un pays sélectionné pour apprendre des bonnes pratiques sur la promotion de l'égalité des sexes dans le secteur public. Il est prévu que la visite de pays complètera les activités de renforcement des capacités pour combler les lacunes dans la promotion de la présence et du leadership des femmes au sein des institutions publiques aux niveaux national et infranational du gouvernement. Le pays hôte sera sélectionné en fonction des besoins spécifiques de renforcement des capacités de chaque pays bénéficiaire.

Les consultants nationaux identifiés dans les activités antérieures du projet (voir A 1.2) et/ou le personnel du DAES accompagneront les responsables nationaux pendant le voyage d'étude. (T3, 2023)

Activité 1.8

Fournir un soutien spécifique au pays aux points focaux gouvernementaux dans les pays cibles du projet pour élaborer et mettre en œuvre des plans d'action qui donnent la priorité à l'égalité des sexes et favorisent la progression de carrière des femmes vers des postes de direction dans l'administration publique. Les plans d'action peuvent inclure des mesures spéciales temporaires spécifiques (quotas, etc.),

des mesures de recrutement et de promotion ciblées avec des budgets de formation réservés pour le développement professionnel sur le terrain et le renforcement du leadership destinés aux femmes. Ils peuvent également inclure des mesures visant à réduire les fractures numériques affectant les femmes dans les pays ciblés et à promouvoir le leadership des femmes et leur contribution à l'élaboration de stratégies d'administration en ligne.

Les consultants nationaux identifiés dans les activités précédentes du projet (voir A 1.2) soutiendront les responsables gouvernementaux nationaux chargés d'élaborer des plans d'action pour combler les lacunes dans la promotion de la présence et du leadership des femmes au sein des institutions publiques aux niveaux national et local. (5 mois, Q3 et Q4, 2023)

Activité 1.9

Organiser deux ateliers régionaux de 4 jours (en format hybride) pour examiner les projets de plans d'action élaborés par chaque pays cible du projet. Les ateliers auront pour objectif de valider, dans une perspective régionale, les plans d'action élaborés par les pays cibles du projet (voir A 1.8). Les participants à l'atelier comprendront des responsables gouvernementaux de rang supérieur et intermédiaire, des représentants de la société civile et du milieu universitaire de la région, ainsi que des représentants des commissions régionales, de l'ONU DAES, des bureaux des coordonnateurs résidents (RCO), d'ONU Femmes et des bureaux pays du PNUD. Les responsables des pays partenaires qui ont déjà élaboré des plans d'action sur la parité hommes-femmes dans l'administration publique seront invités à évaluer les plans d'action élaborés par les pays cibles du projet et à partager leurs commentaires lors des ateliers. Des fonctionnaires d'autres pays partenaires bénéficieront d'échanges d'expériences dans un cadre d'appui Sud-Sud et triangulaire. Ainsi, cette activité est également un moyen d'atteindre le résultat 2 en tant **qu'activité 2.2.**

Les consultants nationaux identifiés dans les activités précédentes du projet (voir A 1.2) et/ou le personnel du DAES accompagneront les responsables nationaux tout au long de chaque atelier. Le personnel concerné du RCO et de l'équipe de pays des Nations Unies sera invité à participer à distance. (T1, 2024)

Activité 1.10

Soutenir la finalisation des plans d'action sur l'égalité des sexes dans l'administration publique dans les pays cibles du projet (voir A 1.8 et A 1.9). Les plans d'action devront identifier les domaines cibles à améliorer ainsi que les politiques et les ressources nécessaires pour catalyser le changement.

Les consultants nationaux identifiés dans les activités précédentes du projet (voir A 1.2) fourniront un appui aux responsables gouvernementaux chargés de finaliser les plans d'action. (Deux mois, Q1 – Q2 2024)

Activité 1.11

Organisez un événement mondial de trois jours pour partager l'apprentissage en parallèle avec le Forum de la fonction publique des Nations Unies 2024 (UNPSF). Les résultats du projet de développement des capacités seront présentés lors d'événements mondiaux de partage des connaissances qui seront

organisés dans le cadre de l'UNPSF 2024. Chaque année, l'ONU DAES organise cet événement pour donner une reconnaissance publique à l'innovation dans la fonction publique. L'événement attirera la participation d'administrateurs publics du monde entier. Des responsables du projet et des pays partenaires seront invités à partager leur expérience lors de la mise en œuvre du projet. Une telle exposition fournira une opportunité pour une large diffusion des enseignements tirés lors de l'élaboration de plans d'action pour la parité entre les sexes afin de promouvoir la sensibilité au genre des organismes publics. Ainsi, cette activité est également un moyen d'atteindre le résultat 2 en tant **qu'activité 2.3**. Le point focal du projet au DAES et les responsables dans les pays cibles et les pays partenaires présenteront les leçons apprises lors de la mise en œuvre du projet. Des fonds pour la participation en personne seront mobilisés à partir du budget de l'UNPSF. (T2 2024)

Évaluation externe du projet

Une évaluation externe de fin de projet sera réalisée en 2024.

Un expert international. (T2 2024)

3.2 Aspects innovants

Le projet a une approche innovante qui favorise les partenariats multiples avec les entités des Nations Unies, la collaboration Sud-Sud ainsi que l'échange et l'apprentissage entre pairs, y compris au niveau régional. Le projet comprend divers niveaux de partenariats aux niveaux mondial, régional et national qui aident à personnaliser les interventions du projet en fonction des différents contextes nationaux et infranationaux. Ces niveaux comprennent les partenariats opérationnels, de recherche et d'établissement de normes.

Au niveau opérationnel, le projet vise à promouvoir des partenariats entre les équipes nationales et locales avec des experts régionaux et internationaux, ainsi qu'avec des experts en développement du système des Nations Unies. Il favorise également la collaboration entre les points focaux des gouvernements nationaux et locaux. Cette collaboration repose sur l'échange de perspectives, de connaissances et d'expériences sur la promotion de l'égalité des sexes dans l'administration publique aux niveaux national et local du gouvernement.

Au niveau analytique, les enseignements tirés de la mise en œuvre du projet seront échangés entre les praticiens, les responsables gouvernementaux, les universitaires, ainsi qu'avec les responsables des gouvernements locaux et nationaux. Les résultats de l'examen mondial des lois et des politiques organisationnelles qui se sont avérées efficaces pour promouvoir une meilleure représentation des femmes et leur accès aux rôles décisionnels aux niveaux national et local et les quatre études approfondies de pays contribueront également à approfondir les recherches menées au sein et au-delà du système des Nations Unies.

Le projet vise à favoriser la création d'une communauté de pratique sur l'égalité des sexes dans l'administration publique parmi les parties prenantes et les responsables gouvernementaux. Des réseaux d'administrateurs publics, dont le Réseau des femmes élues locales d'Afrique,³⁹ seront invités à informer les participants des activités de renforcement des capacités. Les formations organisées dans le cadre du projet, un voyage d'étude et des ateliers sont des opportunités clés pour promouvoir la coopération Sud-Sud et triangulaire et la diffusion des bonnes pratiques.

Le projet vise à mettre en œuvre des méthodologies d'apprentissage virtuel et mixte pour une approche systémique des capacités des pays en développement à promouvoir la présence et le leadership des femmes au sein des institutions publiques aux niveaux national et local. Il tirera également parti du développement de plateformes/boîtes à outils numériques et d'apprentissage en ligne et de l'organisation d'ateliers dans un format hybride.

3.3 Cadre de résultats

Les résultats issus de la mise en œuvre du projet en matière de « renforcement des capacités pour la promotion de la présence et du leadership des femmes au sein des institutions publiques aux niveaux national et local » incluent :

- i) Renforcement de la capacité des gouvernements des pays cibles du projet à élaborer et mettre en œuvre des plans d'action qui accordent la priorité à la parité hommes-femmes dans l'administration publique aux niveaux national et local ; et
- ii) Sensibilisation et compréhension accrues des responsables gouvernementaux des pays partenaires sur l'importance et la manière de donner la priorité à la parité hommes-femmes dans l'administration publique.

Le tableau 4 ci-dessous fournit une liste détaillée des résultats attendus du projet, des produits, des indicateurs et des moyens de vérification.

³⁹ <https://www.uclga.org/our-pillars/institutional-strengthening-and-capacity-development/gender-promotion/>

Tableau 4 – Cadre logique

Logique d'intervention	Indicateurs	Moyens de vérification
<p>Objectif : Renforcer la présence et le leadership des femmes dans les institutions publiques aux niveaux national et local dans certains pays d'Afrique et d'Asie, actuellement identifiés comme Maurice et le Sénégal, le Bhoutan et la République démocratique populaire lao.</p>		
<p>Résultat 1 : Renforcement de la capacité des gouvernements des pays cibles du projet à élaborer et mettre en œuvre des plans d'action qui accordent la priorité à la parité hommes-femmes dans l'administration publique aux niveaux national et local</p>	<p>IA 1.1 Les représentants du gouvernement conviennent que les principales lacunes en matière de capacités sont identifiées dans au moins 4 pays cibles du projet</p> <p>AI 1.2 Au moins 80 % des bénéficiaires de la formation dans les pays cibles du projet aux niveaux national et local du gouvernement font état d'une amélioration de leur capacité à formuler des plans nationaux de mise en œuvre de la parité hommes-femmes dans l'administration publique</p> <p>AI 1.3 Au moins 75 % des pays cibles du projet ont formulé et adopté officiellement une politique nationale sur la parité hommes-femmes plan de mise en œuvre dans l'administration publique</p>	<p>Achèvement d'examens approfondis pour évaluer les lacunes dans la capacité des gouvernements à concevoir et à mettre en œuvre des plans d'action qui accordent la priorité à la parité entre les sexes dans l'administration publique aux niveaux national et local</p> <p>Plusieurs enquêtes conduites avant la formation, à la fin de la formation et vers la fin du projet.</p> <p>Site Web du gouvernement, site Web du pays des Nations Unies</p>
<p>Produits</p>		
<p>1.1 a) Un cadre analytique à utiliser pour les bilans nationaux approfondis (voir A 1.4 ci-dessous), et b) une compilation des bonnes pratiques sur la promotion de la parité hommes-femmes au sein de l'administration publique (Q2 et Q3 2022)</p> <p>Activités associées Effectuer a) un examen global approfondi de la législation existante et des politiques organisationnelles qui se sont avérées efficaces pour promouvoir l'accès des femmes aux postes de direction dans l'administration publique, et b) une analyse des bonnes pratiques, y compris des cas de pays qui ont remporté le Prix des Nations Unies pour la fonction publique dans la catégorie « genre » au fil des ans et le portail de connaissances du Groupe des Nations Unies pour le développement durable sur l'égalité des sexes, entre autres. Un consultant international effectuera l'examen global et produira une compilation des bonnes pratiques en matière d'égalité des sexes dans l'administration publique (1 mois de travail par consultant, y compris la présentation des conclusions conformément au résultat 1.3 - Q2 et Q3, 2022).</p>		
<p>1.2 Consultants nationaux formés au cadre analytique à utiliser pour les examens nationaux approfondis</p> <p>Activités associées Former les consultants nationaux des pays cibles du projet sur le cadre analytique à utiliser pour les revues nationales approfondies (voir A 1.4 ci-dessous). Un consultant international identifié pour la mise en œuvre de l'Activité 1.1. organisera une formation virtuelle des quatre consultants nationaux. L'équipe du projet au DAES participera également à cette activité de formation. Le personnel concerné du RCO et de l'équipe de pays des Nations Unies sera invité à participer à distance. Un consultant international (voir A 1.1) pour mener la formation dans un format virtuel. Quatre consultants nationaux participeront à la formation. (T3, 2022)</p>		

1.3 Atelier de révision et de validation globale de deux jours (format hybride)

Activités associées

Organiser un atelier mondial de deux jours dans un format hybride pour présenter à un mélange de 20 à 40 responsables gouvernementaux centraux et locaux (dans les pays cibles du projet et les pays partenaires) et valider les conclusions de l'examen mondial (voir A 1.1). L'atelier familiarisera les participants avec le cadre analytique à utiliser pour les examens nationaux approfondis et la compilation des bonnes pratiques (résultats de A 1.1) et encouragera des commentaires substantiels sur la façon dont le cadre d'examen servira de référence à l'auto-évaluation nationale. Les responsables des pays cibles du projet seront parrainés pour leur participation en personne. L'équipe du projet au DAES (le point focal du projet et 2 membres du personnel) gèrera et modèrera l'atelier mondial. Deux consultants internationaux (voir A 1.1) présenteront le cadre d'examen et les meilleures pratiques. Des consultants nationaux participeront également à l'atelier. Le personnel concerné du RCO et de l'équipe de pays des Nations Unies sera invité à participer à distance. (T3, 2022)

1.4 Évaluation des obstacles à l'accès des femmes aux postes du secteur public, en particulier au niveau de la direction, dans chaque pays cible du projet

Activités associées

Effectuer un examen approfondi des normes et pratiques et une analyse des lacunes dans les pays cibles du projet sur la base du cadre d'examen analytique (voir les résultats de A 1.1). Quatre consultants nationaux examineront les normes, politiques et pratiques pour atteindre la parité hommes-femmes dans l'administration publique dans les pays cibles du projet (4 mois dans chaque pays entre le T3 et le T4 2022)

1.5 Matériel de formation pour combler les lacunes identifiées par les examens nationaux dans les pays cibles du projet

Activités associées

Concevoir et préparer des ressources et du matériel de formation pour combler les lacunes en matière de capacités pour promouvoir la présence et le leadership des femmes au sein des institutions publiques aux niveaux national et local dans les pays cibles du projet. Les partenaires du projet (voir Dispositions de gestion et de coordination) co-conçoivent du matériel de formation ciblé qui bénéficiera également des échanges entre pairs et de l'apprentissage entre pairs dans un cadre d'appui Sud-Sud et triangulaire. Des entrepreneurs individuels seront embauchés pour développer des modules de formation et des boîtes à outils en ligne (2 mois au premier trimestre 2023)

1.6 Renforcement des capacités pour combler les lacunes identifiées lors des examens nationaux dans chacun des pays cibles du projet

Activités associées

Mener des activités de renforcement des capacités pour combler les lacunes dans la promotion de la présence et du leadership des femmes au sein des institutions publiques aux niveaux national et local identifiées par les examens nationaux dans chaque pays cible du projet. Les modalités de développement des capacités comprendront des enseignements tirés d'une combinaison de modules de formation en ligne personnalisés à votre rythme et d'ateliers de développement des capacités de cinq jours dans le pays ou hybrides auxquels participeront un mélange de fonctionnaires des niveaux de gouvernement national et infranational. Un mélange de consultants nationaux et internationaux seront embauchés pour la facilitation professionnelle de la formation en personne et/ou en ligne. Le personnel concerné du RCO et de l'équipe de pays des Nations Unies sera invité à participer aux activités de renforcement des capacités. (T1 et T2, 2023)

1.7 Voyage d'étude dans un pays sélectionné

Activités associées

Entreprendre un voyage d'étude dans un pays sélectionné pour apprendre des bonnes pratiques sur la promotion de la parité entre les sexes dans le secteur public. Il est prévu que la visite de pays complètera les activités de renforcement des capacités pour combler les lacunes dans la promotion de la présence et du leadership des femmes au sein des institutions publiques aux niveaux national et infranational du gouvernement. Le pays hôte

<p>sera sélectionné en fonction des besoins spécifiques de renforcement des capacités de chaque pays bénéficiaire. Des consultants nationaux et/ou du personnel du DAES accompagneront les responsables nationaux pendant le voyage d'étude. (T3, 2023)</p>		
<p>1.8 Appui spécifique au pays cibles pour l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'action sur la parité hommes-femmes dans l'administration publique</p> <p>Activités associées Fournir un soutien spécifique au pays pour élaborer et mettre en œuvre des plans d'action qui donnent la priorité à l'égalité des sexes et favorisent la progression de carrière des femmes vers des postes de direction dans l'administration publique. Les consultants nationaux identifiés dans les activités précédentes du projet (voir A 1.2) soutiendront les responsables gouvernementaux nationaux chargés d'élaborer des plans d'action pour combler les lacunes dans la promotion de la présence et du leadership des femmes au sein des institutions publiques aux niveaux national et local. (5 mois, Q3 et Q4, 2023)</p>		
<p>1.9 Deux ateliers régionaux de 4 jours pour examiner les projets de plans d'action (format hybride)</p> <p>Activités associées Organiser deux ateliers régionaux de 4 jours (format hybride) pour examiner les projets de plans d'action élaborés par chaque pays cible du projet. Les ateliers auront pour objectif de valider, dans une perspective régionale, les plans d'action élaborés par les pays cibles du projet (voir A 1.8). Les participants à l'atelier comprendront des responsables gouvernementaux de rang supérieur et intermédiaire, des représentants concernés de la société civile et du milieu universitaire de la région, ainsi que des représentants des commissions régionales, de l'ONU DAES, des RCO, d'ONU Femmes et des bureaux de pays du PNUD. Les consultants nationaux identifiés dans les activités précédentes du projet (voir A 1.2) et/ou le personnel du DAES accompagneront les responsables nationaux tout au long de chaque atelier. Le personnel concerné du RCO et de l'équipe de pays des Nations Unies sera invité à participer à distance. (T1, 2024)</p>		
<p>1.10 Plans d'action finalisés sur l'égalité des genres dans l'administration publique dans les pays cibles du projet</p> <p>Activités associées Soutenir la finalisation des plans d'action sur la parité hommes-femmes dans l'administration publique dans les pays cibles du projet (voir A 1.8 et A 1.9). Les plans d'action devront identifier les domaines cibles à améliorer ainsi que les politiques et les ressources nécessaires pour catalyser le changement. Les consultants nationaux identifiés dans les activités précédentes du projet (voir A 1.2) fourniront un appui aux responsables gouvernementaux chargés de finaliser les plans d'action. (Deux mois, Q1 – Q2 2024)</p>		
<p>1.11 Événement mondial pour partager l'apprentissage en parallèle avec le Forum de la fonction publique des Nations Unies</p> <p>Activités associées Organisez un événement mondial de trois jours pour partager l'apprentissage en parallèle avec le Forum de la fonction publique des Nations Unies 2024 (UNPSF). Les résultats du projet de développement des capacités seront présentés lors d'événements mondiaux de partage des connaissances qui seront organisés dans le cadre de l'UNPSF 2024. Le point focal du projet au DAES et les responsables des pays cibles et pays partenaires présenteront les leçons apprises lors de la mise en œuvre du projet. Les fonds pour la participation en personne seront mobilisés à partir du budget de l'UNPSF. (T2 2024)</p>		
<p>Résultat 2 : Sensibilisation et compréhension accrues des responsables gouvernementaux des pays partenaires sur l'importance et la manière de donner la priorité à la</p>	<p>AI 1.1 Au moins 80 % des participants à l'atelier en ligne dans les pays partenaires signalent une meilleure prise de conscience et une meilleure compréhension de l'importance de la parité entre les sexes dans l'administration publique et de la façon de la prioriser.</p>	<p>Enquêtes conduites avant et après les événements hybrides du projet</p>

parité hommes-femmes dans l'administration publique		
<p>2.1 Atelier global de revue et de validation de deux jours (format hybride, voir A 1.3)</p> <p>Activités associées Invitez des responsables des pays partenaires à assister à l'atelier à distance en tant que participants autofinancés. L'atelier familiarisera les participants avec la compilation des bonnes pratiques (résultat de A 1.1) et encouragera les commentaires de fond des pays partenaires sur le cadre d'examen. L'activité sera couverte par les ressources affectées à A 1.3. (T3, 2022)</p>		
<p>2.2 Deux ateliers régionaux pour examiner les projets de plans d'action (format hybride) (voir A1.9)</p> <p>Activités associées Inviter des responsables des pays partenaires à assister aux deux ateliers régionaux pour examiner les projets de plans d'action (format hybride) (voir A1. 9). Les pays partenaires qui ont peut-être déjà élaboré des plans d'action sur la parité hommes-femmes dans l'administration publique auront l'occasion d'examiner par leurs pairs le projet d'action élaboré par les pays cibles du projet et de fournir leurs commentaires. Les pays partenaires qui ont l'intention d'élaborer des plans d'action bénéficieront d'un échange d'expériences dans un cadre d'appui Sud-Sud et triangulaire. L'activité sera couverte par les ressources affectées à A 1.9. (T1, 2024)</p>		
<p>2.3 Événement mondial pour partager l'apprentissage en parallèle avec le Forum de la fonction publique des Nations Unies (voir A.11)</p> <p>Activités associées Invitez les responsables des pays partenaires à assister à un événement mondial de trois jours pour partager leurs connaissances en parallèle avec le Forum de la fonction publique des Nations Unies 2024 (UNPSF). Les fonds pour la participation en personne seront mobilisés à partir du budget de l'UNPSF. Les autres coûts de cette activité seront couverts par les ressources allouées à A 1.11. (T2 2024)</p>		
<p>Évaluation externe <i>Résultat</i> : Rapport d'évaluation externe (Q2 2024)</p>		

IV. SUIVI ET ÉVALUATION

Le cadre logique guidera le suivi et l'évaluation du projet. Tous les principaux produits seront étalonnés sur la base des indicateurs et des sources de vérification établis par UN DESA/DPIDG. UN DESA/DPIDG, les commissions régionales, le PNUD et l'équipe d'ONU Femmes évalueront chaque activité majeure de développement des capacités.

Les enquêtes avant et après le développement des capacités seront basées sur des questionnaires existants élaborés par l'équipe du projet. La collecte et le traitement des données répondront aux réalités de chaque pays cible du projet et chercheront à systématiser la collecte tout en préservant l'exactitude et l'actualité des informations pour améliorer le suivi dans le temps.

Un rapport d'avancement sera soumis annuellement au donateur et au bureau du développement des capacités et de la gestion des projets (CDPMO) du DAES (avant le 31 janvier suivant chaque année de mise en œuvre).

Comme indiqué dans le tableau 5 ci-dessous, un expert international entreprendra une évaluation externe de fin de projet au cours du deuxième trimestre de 2024.

Tableau 5 – Évaluation de fin de projet

Titre de l'évaluation	Taper	Délai	Budget en dollars américains (Selon budget détaillé)
Évaluation de fin de projet	Externe	T2 2024	3 2 000 \$

V. ACCORDS DE GESTION ET DE COORDINATION

L'ONU DAES, à travers sa Division des institutions publiques et du gouvernement numérique (DPIDG), sera responsable de la gestion, du suivi et de l'évaluation du projet. Le projet tirera pleinement parti des synergies potentielles avec d'autres initiatives de la Division, notamment le Prix et le Forum des Nations Unies pour la fonction publique, les travaux en cours avec les réseaux d'écoles d'administration publique, le Curriculum sur la gouvernance pour les objectifs de développement durable et les travaux sur le gouvernement numérique. D'autres initiatives à l'échelle du DAES telles que les bonnes pratiques des ODD seront mises à profit pour tirer des enseignements des réussites dans la mise en œuvre de l'Agenda 2030. La stratégie s'appuiera également sur d'autres initiatives existantes pour produire des données et des statistiques de haute qualité afin de suivre les progrès de la présence et du leadership des femmes au sein des institutions publiques aux niveaux national et local.

UN DESA/DPIDG a l'intention de collaborer avec les commissions régionales des Nations Unies, d'autres entités des Nations Unies, y compris ONU Femmes et le PNUD, les équipes de pays des Nations Unies par le biais des RCO et les gouvernements⁴⁰ concernés des pays cibles. Le PNUD et ONU Femmes ont déjà été contactés et conviennent tous deux de la demande d'activités de projet dans les quatre pays cibles identifiés. Ils ont exprimé leur volonté d'appuyer UN DESA/DPIDG dans la mise en œuvre du projet respectivement par le biais de leurs bureaux de pays (PNUD) et du bureau pays au Sénégal et des centres régionaux (ONU Femmes). La Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie et le

⁴⁰ Comme mentionné précédemment, l'ONU DAES est déjà signataire du Cadre de coopération pour le développement durable des Nations Unies (UNSDCF). Les résultats, produits et activités du projet seront cohérents avec les cadres des équipes de pays des Nations Unies. Au Bhoutan, par exemple, le troisième résultat de l'action de l'équipe de pays des Nations Unies dans le domaine de la gouvernance fait référence à « soutenir la réalisation de mandats électifs paritaires et promouvoir la participation des femmes aux niveaux de prise de décision », entre autres.

Pacifique (CESAP) et la Commission économique pour l'Afrique (CEA) ⁴¹ont exprimé leur intérêt à collaborer au projet.

La CEA, la CESAP, le PNUD et ONU Femmes fourniront des conseils sur l'examen global des normes culturelles, du cadre normatif et des politiques organisationnelles pour faire progresser la représentation des femmes et l'accès aux rôles décisionnels (A 1.1) dans le cadre de l'équipe de référence du projet tout au long de cette activité.

Le PNUD sera chargé de fournir un appui substantiel et continu sur le terrain par l'intermédiaire de ses bureaux de pays locaux et mettra en œuvre conjointement les activités suivantes :

Activité 1.2

Former les consultants nationaux des pays cibles du projet sur le cadre analytique à utiliser pour les revues nationales approfondies (voir A 1.4). (T3, 2022)

Activité 1.3

Déplacements à l'intérieur du pays pour organiser le voyage des participants pour assister à un atelier mondial de deux jours (format hybride) pour présenter à un groupe de 20 à 40 fonctionnaires du gouvernement central et local (dans les pays cibles du projet et les pays partenaires) et valider les conclusions de l'examen mondial (A 1.1).

Activité 1.4

Effectuer un examen approfondi des normes⁴² et pratiques et analyse des lacunes dans les pays cibles du projet (en collaboration avec la représentation nationale d'ONU Femmes au Sénégal) sur la base du cadre d'examen analytique (voir les résultats de A 1.1).

Activité 1.5

Embaucher et superviser des entrepreneurs individuels (un en Afrique et un en Asie et dans le Pacifique, 1 mois chacun) pour concevoir et préparer des ressources et du matériel de formation pour combler les lacunes en matière de capacités dans la promotion de la présence et du leadership des femmes au sein des institutions publiques aux niveaux national et local dans les pays cibles du projet.

⁴¹ La CEA a indiqué que Maurice est l'un des cinq pays prioritaires pour la Commission.

⁴² Les dispositions constitutionnelles, la législation nationale, les politiques et leur mise en œuvre seront examinées pour déterminer si elles accordent la priorité à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes au sein des organismes publics. Les codes de conduite de l'administration publique et leur mise en œuvre seront examinés pour déterminer s'ils contiennent des dispositions sur le respect de l'égalité des sexes et la non-discrimination sur le lieu de travail.

Activité 1.6

Mener des activités de renforcement des capacités pour combler les lacunes dans la promotion de la présence et du leadership des femmes au sein des institutions publiques aux niveaux national et local identifiées par les examens nationaux dans chaque pays cible du projet.

Activité 1.8

Fournir un soutien spécifique au pays aux points focaux gouvernementaux dans les pays cibles du projet pour élaborer et mettre en œuvre des plans d'action qui donnent la priorité à l'égalité des sexes et favorisent la progression de carrière des femmes vers des postes de direction dans l'administration publique (en collaboration avec la représentation nationale d'ONU Femmes au Sénégal) .

ONU Femmes sera chargée de fournir un soutien substantiel et continu sur le terrain par l'intermédiaire de son bureau pays au Sénégal et de ses bureaux régionaux en Afrique, en Asie et dans le Pacifique, et mettra en œuvre conjointement les activités suivantes :

Activité 1.3

Participer à un atelier mondial de deux jours dans un format hybride pour présenter à un groupe de 20 à 40 responsables gouvernementaux centraux et locaux (dans les pays cibles du projet et les pays partenaires) et valider les conclusions de l'examen mondial (A 1.1).

Activité 1.4

Participer à un examen approfondi des normes⁴³ et pratiques et à une analyse des lacunes au Sénégal sur la base du cadre d'examen analytique (voir les résultats de A 1.1).

Activité 1.5

Participer à la conception et à la préparation de ressources et de matériel de formation pour combler les lacunes en matière de capacités dans la promotion de la présence et du leadership des femmes au sein des institutions publiques aux niveaux national et local dans les pays cibles du projet.

Activité 1.6

⁴³ Les dispositions constitutionnelles, la législation nationale, les politiques et leur mise en œuvre seront examinées pour déterminer si elles accordent la priorité à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes au sein des organismes publics. Les codes de conduite de l'administration publique et leur mise en œuvre seront examinés pour déterminer s'ils contiennent des dispositions sur le respect de l'égalité des sexes et la non-discrimination sur le lieu de travail.

Participer à la réalisation d'activités de renforcement des capacités pour combler les lacunes dans la promotion de la présence et du leadership des femmes au sein des institutions publiques aux niveaux national et local identifiées lors des revues nationales au Sénégal.

Activité 1.8

Fournir un soutien spécifique au pays aux points focaux du gouvernement au Sénégal pour élaborer et mettre en œuvre un plan d'action qui donne la priorité à l'égalité des sexes et favorise la progression de carrière des femmes vers des postes de direction dans l'administration publique.

Activité 1.9

Co-organiser deux ateliers régionaux de 4 jours (format hybride) pour examiner les projets de plans d'action élaborés par chaque pays cible du projet. Les ateliers viseront à valider, dans une perspective régionale, la stratégie de parité hommes-femmes développée par les pays cibles du projet (voir A 1.8).

La CESAP des Nations Unies et la CEA des Nations Unies seront chargées de fournir un soutien substantiel et continu au projet et aux pays partenaires en Asie et en Afrique, respectivement, et mettront en œuvre conjointement l'activité suivante :

Activité 1.9

Co-organiser deux ateliers régionaux de 4 jours (format hybride) pour examiner les projets de plans d'action élaborés par chaque pays cible du projet. Les ateliers viseront à valider, dans une perspective régionale, la stratégie de parité hommes-femmes développée par les pays cibles du projet (voir A 1.8).

En outre, la CESAP des Nations Unies collaborera à la mise en œuvre de l'activité suivante :

Activité 1.4

Effectuer un examen approfondi des normes et pratiques et une analyse des lacunes dans les pays cibles du projet sur la base du cadre d'examen analytique (voir les résultats de A 1.1).

VI. BUDGET

Le budget total du projet est de 750 000 dollars américains. L'annexe 1 contient une ventilation détaillée du budget par résultat.

Classe d'objet	Budget approuvé (USD)			
	Année 1 Total	Année 2 Total	Année 3 Total	Total
Frais de personnel	29 000,00	15 000,00	83 000,00	127 000,00
Voyage pour affaires officielles	51 700,00	84 000,00	39 000,00	174 700,00
Services contractuels	10 000,00	-	-	10 000,00
Transfert et dons aux organisations partenaires	114 020,00	194 000,00	44 000,00	352 020,00
Coût total du projet	204 720,00	293 000,00	166 000,00	663 720,00
Frais administratifs (13 %)	26 613,60	38 090,00	21 580,00	86 283,60
Budget total du projet	231 333,60	331 090,00	187 580,00	750 003,60

Annexe 1 : Budget

Convent	Detailed description	Item line budget			Budgeted Work Plan				Reporting Object class	
		\$	Unit	Quantity	Total*	Year 1	Year 2	Year 3		Total*
O1	Objective: To strengthen the capacities of governments in selected countries to enhance the presence and leadership of women in public institutions at national and local levels Expected Outcome 1: EO1: Enhanced capacity of governments in the intervention countries to develop and implement action plans that prioritize gender parity in public administration at the national and local levels									
EO1	Output 1.1a: An analytical framework to be used for the national in-depth reviews (see A 1.3 below), and Output 1.1b: A compilation of good practices on promoting gender parity within public administration (Q2 and Q3, 2022).				24,000.00	24,000.00	-	-	24,000.00	
O1.1	Output 1.2: National consultants trained on the analytical framework (virtual format) (Q3, 2022)				8,000.00	8,000.00	-	-	8,000.00	
A1.1	2 international consultants (1 work month per consultant including the presentation of findings as per O 1.2)	12,000.00	w/m	2	24,000.00	24,000.00			24,000.00	Staff and Other Personnel Costs
O1.2	Output 1.2: National consultants trained on the analytical framework (virtual format) (Q3, 2022)				8,000.00	8,000.00	-	-	8,000.00	
A1.2	1 international consultant (0.25 work month)	12,000.00	w/m	0.25	3,000.00	3,000.00			3,000.00	Transfer and Grants to Counterparts
A1.2	One national consultant per country (0.25 work month per consultant per country)	5,000.00	w/m	1	5,000.00	5,000.00			5,000.00	Transfer and Grants to Counterparts
O1.3	Output 1.3: Two-day global review and validation workshop (hybrid format) (Q3, 2022).				82,720.00	82,720.00	-	-	82,720.00	
A1.3	National workshop venue (Africa or Asia and the Pacific)	7,000.00	venue	1	7,000.00	7,000.00			7,000.00	Transfer and Grants to Counterparts
A1.3	One national consultant per country (0.25 work month per consultant per country)	5,000.00	w/m	1	5,000.00	5,000.00			5,000.00	Staff and Other Personnel Costs
A1.3	In-country travel and per diem of participants (5 from the country's venue)	604.00	number of participants	5	3,020.00	3,020.00			3,020.00	Transfer and Grants to Counterparts
A1.3	International travel and per diem of participants (15 from other intervention countries in Africa and Asia and the Pacific)	1,500.00	number of participants	15	22,500.00	22,500.00			22,500.00	Travel on Official business
A1.3	Travel of two international consultants	3,000.00	mission	2	6,000.00	6,000.00			6,000.00	Travel on Official business
A1.3	Travel of national consultant (1 in each of the 3 countries)	1,500.00	mission	3	4,500.00	4,500.00			4,500.00	Travel on Official business
A1.3	In-country travel and per diem of one national consultant (from country's venue)	700.00	mission	1	700.00	700.00			700.00	Travel on Official business
A1.3	Travel of staff UNDESA	6,000.00	mission	3	18,000.00	18,000.00			18,000.00	Transfer and Grants to Counterparts
A1.3	Travel of staff UN Women	6,000.00	mission	1	6,000.00	6,000.00			6,000.00	Transfer and Grants to Counterparts
A1.3	Contractual services (interpretation)	10,000.00	service	1	10,000.00	10,000.00			10,000.00	Contractual Services
O1.4	Output 1.4: Assessment of bottlenecks to women's access to public sector positions, particularly at the leadership level, in each intervention country (Q3 and Q4, 2022).				80,000.00	80,000.00	-	-	80,000.00	
A1.4	One national consultant per country (4 work months per consultant per country)	5,000.00	in country assessments	16	80,000.00	80,000.00			80,000.00	Transfer and Grants to Counterparts
O1.5	Output 1.5: Training materials to address gaps identified by the national reviews in the intervention countries (Q4, 2022 and Q1, 2023) (individual contractors (1 in Africa 1 in Asia and the Pacific, 1 month each)				20,000.00	10,000.00	10,000.00		20,000.00	
A1.5	Individual contractors (1 in Africa 1 in Asia and the Pacific, 1 month each)	10,000.00	w/m	2	20,000.00	10,000.00	10,000.00		20,000.00	Transfer and Grants to Counterparts
O1.6	Output 1.6: Capacity-building to address gaps identified through national reviews in each of the intervention countries (Q1 - Q2, 2023)				141,000.00	-	141,000.00	-	141,000.00	
A1.6	One national consultant per country (0.25 work months per consultant per country)	5,000.00	w/m	1	5,000.00		5,000.00		5,000.00	Staff and Other Personnel Costs
A1.6	One international consultant per country (0.25 work months per consultant per country)	10,000.00	w/m	1	10,000.00		10,000.00		10,000.00	Staff and Other Personnel Costs
A1.6	National workshop venue (2 countries in Asia and the Pacific)	7,000.00	venue	2	14,000.00		14,000.00		14,000.00	Transfer and Grants to Counterparts
A1.6	In-country travel and per diem of participants (20 per workshop in each beneficiary country in Asia and the Pacific)	700.00	number of participants	40	28,000.00		28,000.00		28,000.00	Transfer and Grants to Counterparts
A1.6	National workshop venue (2 countries in Africa)	7,000.00	venue	2	14,000.00		14,000.00		14,000.00	Transfer and Grants to Counterparts
A1.6	In-country travel and per diem of participants (20 per workshop in each beneficiary country in Africa)	700.00	number of participants	40	28,000.00		28,000.00		28,000.00	Transfer and Grants to Counterparts
A1.6	Travel of international consultant (1 per country)	3,000.00	mission	4	12,000.00		12,000.00		12,000.00	Travel on Official business
A1.6	Travel of national consultant (1 per country)	1,500.00	mission	4	6,000.00		6,000.00		6,000.00	Travel on Official business
A1.6	Travel of staff UNDESA	6,000.00	mission	4	24,000.00		24,000.00		24,000.00	Travel on Official business
O1.7	Output 1.7: One study tour in selected countries (Q3, 2023)				42,000.00	-	42,000.00	-	42,000.00	
A1.7	Study tour of national experts (12 participants)	3,000.00	study tour	12	36,000.00		36,000.00		36,000.00	Travel on Official business
A1.7	Travel of staff UNDESA	6,000.00	mission	1	6,000.00		6,000.00		6,000.00	Travel on Official business
O1.8	Output 1.8: Country-specific support to the development and implementation of gender parity action plans in public administration (Q3 and Q4, 2023)				100,000.00	-	100,000.00	-	100,000.00	
A1.8	One national consultant per country (5 work months per consultant per country)	5,000.00	w/m	20	100,000.00		100,000.00		100,000.00	Transfer and Grants to Counterparts
O1.9	Output 1.9: Two 4-day regional workshops to review the draft action plans (hybrid format) (Q1, 2024)				67,000.00	-	-	67,000.00	67,000.00	
A1.9	Workshop venue (1 in each region)	7,000.00	venue	2	14,000.00			14,000.00	14,000.00	Transfer and Grants to Counterparts
A1.9	One national consultant per country (0.25 work month per consultant per country)	5,000.00	w/m	1	5,000.00			5,000.00	5,000.00	Staff and Other Personnel Costs
A1.9	International travel and per diem of participants (20 from Africa and Asia and the Pacific)	1,500.00	number of participants	20	30,000.00			30,000.00	30,000.00	Transfer and Grants to Counterparts
A1.9	Travel of national consultant (1 in each of the 4 countries)	1,500.00	mission	4	6,000.00			6,000.00	6,000.00	Travel on Official business
A1.9	Travel of staff UNDESA (2 missions)	6,000.00	mission	2	12,000.00			12,000.00	12,000.00	Travel on Official business
O1.10	Output 1.10: Finalized action plans on gender parity in public administration in the intervention countries (two months, Q1 - Q2 2024)				40,000.00	-	-	40,000.00	40,000.00	
A1.10	One national consultant per country (2 work months per consultant per country)	5,000.00	w/m	8	40,000.00			40,000.00	40,000.00	Staff and Other Personnel Costs
O1.11	Output 1.11: Global event to sharing learning back-to-back with the UN Public Service Forum (Q2 2024)				18,000.00	-	-	18,000.00	18,000.00	
A1.11	International travel and per diem of participants (8 participants from Africa and Asia and the Pacific)	1,500.00	number of participants	8	12,000.00			12,000.00	12,000.00	Travel on Official business
A1.11	Travel of staff UNDESA	6,000.00	mission	1	6,000.00			6,000.00	6,000.00	Staff and Other Personnel Costs
EO1	EO 1, Subtotal				622,720.00	204,720.00	293,000.00	125,000.00	622,720.00	
EO2	Expected Outcome 2: EO2: Enhanced awareness and understanding of government officials in partnering countries on the importance of and how to prioritize gender parity in public administration									
O2.1	Output 2.1: Two-day global review and validation workshop (hybrid format, see A1.3)									
A2.1	No additional costs									
O2.2	Output 2.2: Two regional workshops to review the draft action plans (hybrid format) (see A1.9)				9,000.00	-	-	9,000.00	9,000.00	
A2.2	International travel and per diem of participants (6 from other partner countries in Africa and Asia and the Pacific)	1,500.00	number of participants	6	9,000.00			9,000.00	9,000.00	Travel on Official business
O2.3	Output 2.3: Global event to sharing learning back-to-back with the UN Public Service Forum (see A1.11)									
A2.3	No additional costs									
EO2	EO 2, Subtotal				9,000.00	-	-	9,000.00	9,000.00	
	Objective Sub-Total				631,720.00	204,720.00	293,000.00	134,000.00	631,720.00	
Eval.	Other Project Inputs (including monitoring and evaluation, and other costs that cannot be directly attributed to an Output) Evaluation consultant	16,000.00	w/m	2	32,000.00			32,000.00	32,000.00	Staff and Other Personnel Costs
Supt. C.	Sub-Total Project Cost				663,720.00	204,720.00	293,000.00	166,000.00	663,720.00	
	Project support costs (13 per cent)				86,283.60	26,613.60	38,090.00	21,580.00	86,283.60	
	Total Project Cost (including support costs)				750,003.60	231,333.60	331,090.00	187,580.00	750,003.60	

Annexe 2 : Diagramme de Gantt de la mise en œuvre du projet

Actions	2022												2023												2024								
	Q1			Q2			Q3			Q4			Q1			Q2			Q3			Q4			Q1		Q2						
	J	F	M	U	M	J	J	U	S	O	N	D	J	F	M	U	M	J	J	U	S	O	N	D	J	F	M	U	M	J			
Lancement du projet																																	
1.1 Bilan global des bonnes pratiques																																	
1.2 Formation des consultants nationaux																																	
1.3 Atelier global d'examen et de validation																																	
1.4 Examens approfondis et analyse des lacunes (4 pays)																																	
1.5 Élaboration de modules ciblés de renforcement des capacités																																	
1.6 Ateliers nationaux																																	
1.7 Voyage d'étude																																	
1.8 Élaboration de projets de plans d'action																																	
1.9 Deux ateliers régionaux pour examiner les projets de plan d'action																																	
1.10 Finalisation des plans d'action																																	
1.11 Événement mondial pour partager l'apprentissage																																	
Clôture du projet																																	

Annexe 3 : Pays proposés

Pays cibles			
Bhoutan	République Dém. pop. lao.	Maurice	Sénégal
PMA	PMA	PEID	PMA
Asie	Asie	Afrique	Afrique

Pays partenaires				
Cambodge	Sierra Leone	Les îles Salomon	Vanuatu	Zambie
PMA	PMA	PEID et PMA	PEID	PMA
Asie	Afrique	Océanie	Océanie	Afrique

1. Présence des femmes dans l'administration publique (% inférieur ou égal à 46, statistiques du PNUD.)
2. Pourcentage de femmes occupant les postes de direction les plus élevés (% égal ou supérieur à 31, statistiques du PNUD.)
3. Pourcentage de femmes occupant des postes de direction élevés (% égal ou supérieur à 30, statistiques du PNUD)
4. Pourcentage de femmes occupant des postes de direction (% égal ou supérieur à 38, statistiques du PNUD)
5. Faible représentation des femmes au niveau local
6. Femmes DSI (bases de données ONU DAES 2020 et 2022 e-Government Survey)
7. Pays déjà soutenu par l'ONU DAES
8. Mention des défis liés à l'augmentation du nombre de femmes dans l'administration publique dans les ENV
9. Objectifs de GEWE dans l'UNSDCF
10. Indices de décentralisation (Banque mondiale 2012 & Harvard 2014 > 0)
11. Priorité et besoin exprimé dans l'enquête DPIDG
12. Indice des États fragiles 2021 (85 et plus)

38	46	29	25
11	ND	ND	ND
14	ND	29	ND
29	ND	41	16
Oui	ND	ND	ND
N	N	N	ND
Oui	Oui	Oui	N
Oui	Oui	Partiel	Oui
Oui	Oui	Oui	Oui
0,04 ; 0,04	0,34 ; 0,203	0,04 ; 0,031	0,17 ; 0,179
ND	ND	ND	Oui
68.3	76	38.1	73,4

41	17	27	40	25
13	ND	ND	ND	ND
18	ND	ND	ND	27
ND	ND	ND	ND	ND
Oui	ND	ND	ND	ND
N	Pas de DSI	N	N	N
N	N	N	N	N
Oui	Oui	A un plan d'action	Oui	Oui
Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
0,03 ; 0,024	0,01 ; 0,006	ND	ND	0,02 ; 0,029
ND	Oui	Oui	ND	ND
80,6	83,4	79,3	ND	84,9